

**T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ
İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI**

DOKTORA TEZİ

**AVRUPA BİRLİĞİ ve TÜRKİYE’DE SOSYAL ve
EKONOMİK ROLLERİ AÇISINDAN KOBİ’LER**

**H. Yunus TAŞ
2502960130**

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Arif YAVUZ**

İstanbul–2009

TEZ ONAYI

Enstitümüz Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı'nda **2502960130** numaralı **H. Yunus TAŞ**'ın hazırladığı “Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sosyal ve Ekonomik Roller Açısından KOBİ’ler” konulu DOKTORA TEZİ ile ilgili **TEZ SAVUNMA SINAVI**, Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği’nin 35. Maddesi uyarınca 26.05.2009 ,SALI günü saat: **13/00**’de yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin KABULÜ.’ne* **OYBİRLİĞİ** karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ(*)	İMZA
Prof.Dr. Sedat MURAT		
Doç. Dr. Arif YAVUZ		
Doç. Dr. Zeki PARLAK		
Doç. Dr. Söleyman ÖZDEMİR		
Doç. Dr. Tuncay GÜLOĞLU		

* Bu Kısma Savunma Sonucuna Göre “Kabulü”, “Reddi”, veya “Düzeltilmesi” Yazılacaktır.

ÖZ

AVRUPA BİRLİĞİ ve TÜRKİYE'DE SOSYAL ve EKONOMİK ROLLERİ AÇISINDAN KOBİ'LER

H. Yunus TAŞ

2502960130

Dünya ekonomilerinde 1970'li yıllarda önem kazanan ve Türkiye'de ise daha ziyade 1980'li yıllardan sonra önem verilen KOBİ'ler, Avrupa Birliği'nde toplam işletmelerin % 99'unu ve Türkiye'de % 99.8 gibi çok yüksek bir oranı oluşturmaktadır.

Bu çalışmada; Avrupa Birliği ve Türkiye için ekonomik ve sosyal hayatın vazgeçilmez unsurları olan KOBİ'lerin, ülke ekonomileri içindeki mevcut yerleri ve önemi ile, ülke ekonomisine yapacakları katkıların daha da artırılması için ne tür önlemlerin alınması gerektiği ve konu ile ilgili çözüm önerileri ele alınmaktadır.

Başta KOBİ'lerin Avrupa Birliği'nde, Türkiye'de ve çeşitli OECD ülkelerinde ki tanımları yapılarak, KOBİ'lerin, avantajları ve dezavantajlarının yanı sıra işsizlik, istihdam, mesleki eğitim, sosyal güvenlik konuları gibi ekonomik ve sosyal rolleri de incelenmektedir.

KOBİ'lerin detaylı bir şekilde tanımlandığı, genel yapıları ile ekonomik ve sosyal etkilerinin tartışıldığı bu çalışmada, daha kaliteli ve daha verimli KOBİ'lerin piyasada hayat bulabilmeleri için, öncelikle yeterli eğitim seviyesi ve mesleki eğitimin gerekliliğinin yanı sıra finansal açıdan girişimciliğin teşvik edildiği ve önündeki bürokratik engellerin de kaldırılması gerektiği vurgulanmaktadır.

Aslında KOBİ'lerin iyi organize edilmeleri ile aynı zamanda çok iyi birer sosyal politika araçları haline getirilerek, toplumsal dengelerin sağlanmasında, daha sağlıklı ve refah seviyesi yüksek olan bir orta sınıfın oluşumunda önemli rollerinin olduğuna değinilmektedir.

Anahtar Kelimeler: KOBİ'ler, İstihdam, İşsizlik, Aktif İstihdam Politikaları, Gelir Dağılımı, Sendikalar.

ABSTRACT
SMALL AND MEDIUM SIZE ENTERPRISES (SMEs) IN EUROPEAN
UNION AND TURKEY IN TERMS OF THEIR SOCIAL AND
ECONOMIC ROLES

H. Yunus TAŞ

2502960130

Small and Medium size Enterprises (SMEs) which gained importance in the world economics in 1970s and were taken into account in Turkey especially in 1980s constitutes 99 % of total enterprises in European Union (EU) and 99.8 % of them in Turkey.

In this study, what kind of precautions should be taken and suggestions for solutions have been held so that present positions, importance and contributions of SMEs to the economy of the country, which are indispensable factors of economic and social life in EU and in Turkey, might be increased towards higher level.

By describing the phrase “SMEs” according to world’s, EU’s, several OECD countries’and Turkey’s literature; such economic and social roles as unemployment, employment, vocational training, social security were studied besides advantages and disadvantages of SMEs

In this study in which SMEs were described in details and general structures, economic and social effects of them were discussed, it has been stressed that entrepreneurship should be encouraged from the financial point and that bureaucratic handicaps should be eliminated as well as the fact that, initially, enough education level and vocational training should be considered necessary so that more productive and qualified SMEs might be alive in markets.

In fact, it has been mentioned that there are important roles in forming a healthy and affluent mid-class whose level will be higher one in order to supply social equality by means of organizing SMEs well and of turning them into vehicles of a very good social politics at the same time.

Key Words: SMEs, Employment, Unemployment, Active Employment Politics, Distribution of Income, Trade Unions.

ÖNSÖZ

Türkiye ve dünya ekonomisinin ana damarlarını oluşturan, piyasa ekonomisinin temel dinamiklerini arasında yer alan, ekonomik ve sosyal hayatın vazgeçilmez unsurları olan KOBİ'ler, özellikle küresel ekonomik krizlerin yaşandığı dönemlerde daha fazla önem kazanmaktadır. 2008 yılında başlayan Küresel Finans Krizi'nin sebebi olarak, finansal sektör aktörlerinin daha fazla kazanma hırsı neticesinde, ortaya çıkan yanlış ve hatalı davranışlardan kaynaklandığı belirtilmektedir. Bu krizden çıkmanın en kolay ve etkili yollarından biri de, daha önceki krizlerden çıkış için de öne sürülen tedbirlerden biri olan, ülkelerin KOBİ'lere gereken önem ve desteği vermeleri ile mümkündür. Aksi durumlarda krizin daha da derinleşmesi kaçınılmaz olacaktır.

KOBİ'ler ülke ekonomilerinin can damarlarını oluşturduğu gibi, ekonomik kriz dönemlerini hafif atlatmanın da önemli aracı olabilmektedirler. Özellikle emek yoğun çalışma modelleri ve büyük işletmelere göre, daha az orandaki yatırım harcamaları ile daha çok kişinin istihdam edebilme özelliklerine sahiptirler. Bu özellikleri sayesinde KOBİ'ler, ülkelerdeki sosyal problemlerin önlenmesi ile hoşgörü ve demokrasi kültürünün gelişmesine yardımcı olmaktadır.

Sosyal politika uzmanlarının ve iktisatçıların en çok tartıştığı konulardan birisi olan, çalışma hayatında tam istihdamın sağlanması ile herkesin geçinebileceği bir gelir seviyesine sahip olabilme arzusu, her dönemde olduğu gibi günümüzün de en önemli sorunlarından birtanesidir. Bunun temin edilebilmesi ise, yüksek eğitim düzeyine sahip ve vasıflı bir insan gücü ile birlikte, diğer üretim kaynaklarının da rasyonel olarak kullanılması ile doğru orantılıdır.

Bu nedenle de temel ve mesleki eğitimin sağlam bir şekilde verilmesi, değişen ve dönüşen sanayiye paralel olarak, teknolojik gelişmeleri anında takip edebilen, kendini yenileme imkânı sağlayabilen, sürekli eğitim modellerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Bu tür çalışmaları gelişmiş ülkelere; ABD, Japonya ve AB ülkeleri büyük bir oranda yapmakta ve başarılı da olmaktadır.

Bu çalışmada, AB'ye giriş sürecinde, olan Türkiye'deki KOBİ'lerin sosyal ve ekonomik alan içindeki etkileri, istihdam, bölgeler arası dengesizliğin giderilmesi, toplumda sosyal içermenin sağlanması, gelirin tabana dengeli bir şekilde yayılması ve mesleki eğitim, gibi önemli konular incelenmektedir. Buna ek olarak bu alanlardaki, sorunlar tespit edilerek farklı açılardan çözüme yönelik öneriler sunulmaya çalışmaktadır.

Böylesine kritik ve önemli bir dönemde, KOBİ'lerin sosyo-ekonomik açıdan değerlendirmesinin yapıldığı bu çalışmada, sorunları çözebilme aracı olarak KOBİ'lerin çok önemli bir aktör rolünde olduğu, daha net anlaşılmaktadır. Mevcut olan bütün işletmeler içinde, Avrupa Birliği ülkelerinde % 99 ve Türkiye'de % 99,8'lik bir oranı teşkil eden KOBİ'lerin, uygun programlarla yeterince desteklendiklerinde, bunların gelişmesi için olumlu neticeler alınabileceği gibi, ülke ekonomilerinin de pozitif yönde göstermelerine önemli katkılar sağlanmış olacaktır.

Bu çalışma süresince, desteğini hiçbir zaman esirgemeyen ve her an yanımda olup, tezin tashih bölümünde de özellikle büyük katkıları olan **değerli eşim Pelin'e**, sabırla tezin bitmesini bekleyen **çocuklarım, Nurefşan ve Enes'e**, teşekkür etmeyi borç biliyorum.

Tezin hazırlanması aşamasında karşılaştığım problemleri çözmede yardımcı olan, çıkış yolları gösteren ve tez yazma tekniği bakımından yol gösteren, danışmanım ve çok değerli hocam **Doç Dr. Arif YAVUZ'a**, bilgi ve tecrübesiyle bana yardımcı olan kıymetli hocam **Prof. Dr. Sedat MURAT'a** yine tezin şekillenmesi ve konuları arasındaki ahengin sağlanmasında yardımcı olan çok değerli hocam **Doç. Dr. Zeki PARLAK'a**, ayrıca zaman zaman görüş ve düşüncelerinden istifade ettiğim ve özellikle çalışmamda doğru metodu yakalamam için bir deniz feneri gibi yol gösteren hocam **Doç. Dr. Süleyman ÖZDEMİR'e** ve tecrübelerinden istifade ettiğim, hocam **Doç. Dr. Tuncay GÜLOĞLU'na**, İngilizce çeviri tekniğinde bana sağladığı desteklerinden dolayı **Doç. Dr. Kenan ÖREN'e** teşekkürü bir borç olarak görüyorum, şükranlarımı sunuyorum.

İÇİNDEKİLER

ÖZ	III
ABSTRACT	IV
ÖNSÖZ	III
İÇİNDEKİLER	VII
TABLOLAR LİSTESİ	XV
KISALTMALAR	XVIII
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK KOBİ'LER

I-KÜÇÜK VE ORTA BÜYÜKLÜKTEKİ İŞLETME KAVRAMI.....	7
A.KOBİ Kavramı ve Tanımında Kullanılan Kriterler	8
B. Genel Olarak KOBİ Tanımı	9
C. Dünyada Bazı Ülkelerde KOBİ Tanımları	11
1. Avrupa Birliği'nde KOBİ Tanımı	11
2. AB Üyesi Bazı Ülkelerde KOBİ Tanımları	14
3. OECD'de KOBİ Tanımı	15
4. ABD'de KOBİ Tanımı	16
5. Japonya'da KOBİ Tanımı	16
D. Türkiye'de KOBİ Tanımları	19
1. Türkiye'de 2006 Yılından Önceki KOBİ Tanımları	19
2. Türkiye'de Yeni Yönetmeliğe Göre KOBİ Tanımı	22
E. Türkiye ve AB'de KOBİ Tanımlarının Karşılaştırılması	28

II-KOBİ'LERİN AVANTAJ VE DEZAVANTAJLARI	29
A. KOBİ'lerin Avantajları.....	29
1. KOBİ'lerin Sosyal Avantajları	29
a. İstihdam Artışına Katkıları.....	30
b. Verimlilik Artışına Katkıları	31
c. Güçlü ve İstikrarlı İstihdam İlişkisi	31
d. Yeniliklere Açık Olma.....	32
e. Tüketici Tercihlerine Duyarlılık.....	32
2. KOBİ'lerin Ekonomik Avantajları.....	32
a.Ekonomik Büyümeye Katkıları.....	33
b. Ekonomik Krizlere Karşı Uyumluluk.....	33
c. Rekabetin Geliştirilmesindeki Rollerini	34
d. Girişimci Ruhu Canlı Tutma.....	35
e. Büyük İşletmeleri Tamamlama Özelliği	35
B. KOBİ'lerin Dezavantajları.....	36
1. Yapısal Dezavantajları.....	37
a. Örgütsel Yönetimde Yetersizlikler.....	37
b. Nitelikli İşgücüne Erişimde Engeller	37
c. Pazarlamada Sorunların Yaşanması	38
d. Küçük Olmanın Getirdiği Dezavantajlar	39
2. Ekonomik Nedenlerden Kaynaklanan Dezavantajları.....	39
a. Finansmana Ulaşımında Karşılaşılan Engeller.....	40
b. Dışa Açılmada Karşılaşılan Güçlükler	41
c. Satışlarda Dalgalanmalar	42
d. Yüksek Vergiler ve Primler	42

III. KOBİ'LERİN SOSYAL VE EKONOMİK ÖNEMİ	43
A. KOBİ'lerin Sosyal Önemi	43
1. Sosyal İçermeyi Sağlamadaki Rolü.....	45
2. Bölgeler Arası Dengesizliği Azaltmadaki Rollü.....	46
B. KOBİ'lerin Ekonomik Önemi.....	49
1. KOBİ'lerin Gelir Dağılımını Sağlamadaki Önemi	54
2. KOBİ'lerin İşsizliği Azaltmadaki Rollü.....	55
IV. KOBİ'LERİN DÜNYA EKONOMİSİ İÇİNDEKİ YERİ.....	57
A. KOBİ'lerin Tarihsel Gelişimi	57
B. Bazı OECD Ülkelerinde KOBİ'lerin Durumları.....	60
C. Gelişmekte Olan Ülkelerde KOBİ'lerin Yeri	64

İKİNCİ BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ NDE KOBİ'LERİN GENEL YAPISI

I. AB'DE KOBİ'LERİN EKONOMİK, SOSYAL VE HUKUKİ YAPILARI..	70
A. Avrupa Birliğinde Ekonomik ve Sosyal Komite	70
B. AB'de KOBİ'ler ve İstihdama Katkıları.....	72
C. AB'de KOBİ'lerin Sektörel Dağılımı.....	74
D. AB Ülkelerinde KOBİ'lerin Ekonomik Sistem Açısından Taşıdığı Önem...	75
E. AB'de KOBİ'lere Verilen Ekonomik ve Sosyal Destekler.....	78
1. Küçük İşletmeler İçin Avrupa Şartı.....	81
2. Avrupa Birliği KOBİ Paketi	84
F. AB'de KOBİ'lere Yönelik Yasal Düzenlemeler	86
1. Hukuki Yapıları.....	86

2. Avrupa Birliği Antlaşmalarında KOBİ'ler	87
a. Maastricht Antlaşması	87
b. Amsterdam Antlaşması.....	89
II. AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE KOBİ DESTEK VE TEŞVİK	
MEKANİZMALARI.....	90
A. Avrupa Birliği'nin KOBİ'leri Destekleyen Fon ve Bankaları.....	90
1. Avrupa Sosyal Fonu	91
2. Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu.....	92
3. Avrupa Yatırım Bankası	93
B. AB'de KOBİ'lere Yapılan Teknik ve Sosyal Yönlü Destekler	94
1. Avrupa Bilgi Merkezleri Ağı	94
2. Yenilik Aktarım Merkezleri.....	95
C. KOBİ 'lere Finansal Destekler.....	95
1. Genel olarak Avrupa Birliği'nde KOBİ'lerin Teşviki	97
2. Bazı AB üyesi Ülkelerde KOBİ'lerin Teşvik Örnekleri	98
III. AB'DE İŞSİZLİK VE İSTİHDAMA YÖNELİK POLİTİKALARI.....	101
A. Avrupa Birliği Ülkelerinde İşsizliğin Genel Durumu	101
B. Avrupa Birliği Ülkelerinde İstihdam Artırmaya Yönelik Politikalar.....	107
1. Avrupa Birliği'nde İstihdam Politikasını Oluşturan Süreçler.....	110
a. Beyaz Kitap	110
b. Essen Zirvesi	111
c. Luksemburg Zirvesi.....	112
d. AB'de 1990'dan Günümüze İşsizliğe Karşı Uygulanan İstihdam	
Politikaları	114
2-Avrupa Birliği'nde KOBİ'ler Yönüyle İstihdam Politikaları.....	117
a. Lizbon Zirvesi ve Sonrası	117
b. İşsizlikle Mücadelede Avrupa Sosyal Fonu (ASF) uygulamaları.....	123

c. İşsizlikle Mücadelede Mesleki Eğitim Politikaları.....	125
d. Çeşitli AB Ülkelerinde Uygulanan Mesleki Eğitim Politikaları.....	129
IV. AB ÜLKELERİNDE UYGULANAN EĞİTİM POLİTİKALARI.....	134
A. Eğitim ve Önemi	134
B. AB’de Eğitim Politikaları ve KOBİ’lere Yönelik Eğitim Destek Programları.....	136
1. Sokrates Programı	137
2. Leonardo Da Vinci Programı.....	139
V. AB’DE İSTİHDAMI ARTIRMAYA YÖNELİK ÇALIŞMALAR.....	143
A. Girişim ve Girişimciliğin Desteklenmesi	143
1. Girişimciliğin Temel Eğitimi.....	145
2. Kanunlarda ve İlgili Mevzuatta Yapılan Kolaylıklar	145
3. İş Tecrübelerinin Geliştirilmesi.....	146
4. Küçük İşletmelerde Teknoloji Kullanımının Desteklenmesi.....	147
B. AB’de KOBİ’lerin Desteklenmesine Yönelik Çok Yıllı Programlar.....	147
1. Avrupa Bilgi Merkezleri Ağı	148
a. Mali Araçlar	149
(1)Avrupa Teknoloji Programı kapsamında Başlangıç Sermayesi	149
(2) KOBİ Teminat Programı (KOBİ Garanti Kolaylığı)	150
(3) Çekirdek Sermayesi	150
b. Sosyal ve Politik Araçlar	150
(1) Ortak Avrupa Girişim Programı	150
(2) Politika Geliştirme	151
2. V. Çok Yıllı Destek Programı.....	153
3. VI. Çok Yıllı Destek Programı	154
C. Çerçeve Programları	155
1. VI. Çerçeve Programı	155
2. VII. Çerçeve Programı.....	156

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE KOBİ’LERİN SOSYO–EKONOMİK ROLLERİ

I. TÜRKİYE’DE KOBİ’LERİN SOSYAL ROLLERİ.....	161
A. KOBİ’leri Sosyal Hayata Yönelik Faydaları	161
B. Gelir Dağılımını Düzenlemedeki Rolü	163
C. Toplumsal Bütünleşmeyi Sağlamadaki Rolü	166
D. Türkiye’de KOBİ’lerin İstihdamı Artırmadaki Rolü	171
II. KOBİ’LERİN TÜRKİYE EKONOMİSİNDEKİ YERİ.....	175
A. Türkiye Ekonomisinde KOBİ’lerin Tarihsel Gelişimi	177
1. Dokuzuncu Kalkınma Planı Dönemine Kadar KOBİ’ler	179
2. Dokuzuncu Kalkınma Planında KOBİ’ler (2007–2013)	183
3. Planlı Döneme İlişkin Genel Değerlendirme	188
B. Türkiye’de KOBİ’lere Destek Veren Kurumlar.....	189
1. KOSGEB (Küçük Sanayi Geliştirme ve Destekleme Merkezi).....	189
2. Milli Prodüktivite Merkezi (MPM) ve diğer Kurumlar	191
C. 2002 Genel Sanayi ve İşyerleri Sayımı Sonuçlarına Göre Türkiye’de KOBİ’lerin Durumu	195
1. Türkiye’de KOBİ’lerin Tüm İşletmeler İçindeki Yeri	196
2. İmalat Sanayinde KOBİ’lerin Durumu.....	198
3. SSK’ya Kayıtlı KOBİ’lerin Durumu.....	200
III. TÜRKİYE’DE İSTİHDAM POLİTİKALARI VE KOBİ’LER.....	202
A. Türkiye’de Uygulanan İstihdam Politikaları	202
1. Planlı Dönemde İstihdam Politikaları	202
2. Planlı Dönemde Çalışma Hayatına İlişkin Sosyal Politikalar	204

3. Planlı Dönemde İşsizlik ve İstihdama İlişkin Politikalar	208
B. İşsizlikle Mücadele Makro Ekonomik Politikalar	209
1. Ekonomik İstikrar ve Büyüme	209
2. İşgücü Maliyetlerinin Düşürülmesi	212
C. Pasif İstihdam Politikaları	213
1. İşten Çıkarılanlara Ödenecek Tazminat	214
2. İşsizlik Sigortası	215
D. Aktif İşgücü Programları Projesi	216
E. İşsizliğe Çözüm Arayışları ve KOBİ'ler	217
IV. KOBİ'LERE YÖNELİK AKTİF İSTİHDAM POLİTİKALARI	218
A. Türkiye'de KOBİ'lere Yönelik Eğitim ve Meslek Eğitimi Programları	220
1. Eğitim ve Mesleki Eğitim Programları	220
a. İstihdam Garantili Eğitim Kursları	221
b. İsmarlanma Eğitim Programları (Quick Start)	222
2. Toplum Yararına Çalışma Programları	223
3. Kendi Hesabına Çalışılanlara Yönelik Programlar	223
a. Eğitim ve Danışmanlık	224
b. İş Geliştirme Merkezleri	224
c. Genç Girişimci Yetiştirme Programı	224
4. Devlet Destekli (Sübvansiyonlu) İstihdam Programları	225
B. Gelişmekte olan Ülkeler ve Türkiye'de Mesleki Eğitim ile İlgili Sorunlar	226
C. Türkiye'de Uygulanan Aktif İstihdam Politikalarına	228
Yönelik Çözüm Önerileri	228

V. TÜRKİYE’DE KOBİ’LERİN SOSYAL POLİTİKAYA İLİŞKİN SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ	231
A. Türkiye ve Gelişmekte Olan Ülkelerde KOBİ’lerin Sosyal Sorunlar ve Çözüm Önerileri.....	232
1. Genel Olarak Gelişmekte Olan Ülke KOBİ’lerinde Sosyal Sorunlar	232
2. Türkiye KOBİ’lerinde Sosyal Sorunlar ve Çözüm Önerileri	233
a. Sosyal Sigortalar Kurumunu İle İlgili Sorunlar	234
b. Kendi Hesabına Çalışanlar (BAĞ-KUR) ın Sorunları ve Çözüm Önerileri	235
c. Sosyal Sigortalar Kurumuna (SGK) Yönelik Çözüm Önerileri.....	237
B. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Sorunlar ve Çözüm Önerileri	240
1. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Sorunlar.....	240
2. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Çözüm Öneriler	245
C. Türkiye’de ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Sendikal Sorunlar ve Çözüm Önerileri.....	247
1. Sendikal Faaliyetlerle İlgili Sorunlar	247
2. Türkiye’de Sendikal Faaliyetlere Yönelik Çözüm Önerileri.....	249
D. Türkiye’de Ücretlerle İlgili Sorunlar ve Çözüm Önerileri	252
1. Türkiye’de Ücretlerle İlgili Sorunlar.....	252
2. Türkiye’de Ücretlerle İlgili Çözüm Önerileri	253
SONUÇ.....	254
BİBLİYOGRAFYA	263
ÖZGEÇMİŞ	286

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1: AB'nin KOBİ Tanımı	13
Tablo 2: Almanya KOBİ Araştırma Enstitüsü'nün KOBİ Tanımı ...	14
Tablo 3: OECD'nin KOBİ Tanımı	15
Tablo 4: Dünyanın Çeşitli ülkelerinde Çalışan Sayısına Göre KOBİ Tanımları Listesi	18
Tablo 5: Türkiye'de Yeni Yönetmeliğe Göre KOBİ Tanımı	23
Tablo 6: Bazı Gelişmiş Ülke Ekonomilerinde KOBİ'ler	62
Tablo 7: KOBİ'lerin Bazı Ülke Ekonomilerindeki Etkinlik Derecesi ..	63
Tablo 8: Gelişmekte Olan Ülkelerde KOBİ'lerin Ekonomideki Yeri ..	64
Tablo 9: AB'deki KOBİ'lerin Sektörlerine Göre Sayısal Dağılımı ...	72
Tablo 10: AB Ülkelerindeki, İşletmelerin İşyeri Sayısı, İstihdam oranı ve Katma Değerleri (2005	73
Tablo 11: AB'deki KOBİ'lerin Sektörlerine Göre Sayısal Dağılımı ...	74
Tablo 12: AB'deki KOBİ'lerin Ölçeklerine Göre Sayısal Dağılımı	76
Tablo 13: Bazı AB Ülkelerinde İşsizlik Oranları (1995–1999)	102
Tablo 14: Avrupa Birliği Ülkelerinde İşsizlik Oranları % (2000–2006) Yılları	106
Tablo 15: AB, ABD ve Japonya'da İstihdam Oranları (2000–2006)	121

Tablo 16: Çeşitli Ölçütlere Göre Gıda ve Gıda-Dışı Harcamalar Bakımından En Yoksul Kesimler (2004)	167
Tablo 17: % 20'lik Hane Halkı Dilimlerine Göre Yıllık Kullanılabilir Gelirlerin Dağılımı Adaletsizliği (1994–2004)	168
Tablo 18: Yoksulluk Oranları (% ve \$ Bazında)	169
Tablo 19: Türkiye’de Girişimlerin (Girişimci Birimine Göre) <i>Sayısı</i> , 2002	196
Tablo 20: İşletmelerin Büyüklüklerine Göre Dağılımı, (2002)	197
Tablo 21: İmalat Sanayisinde İşletmelerin Büyüklüklerine Göre Dağılımı, (2000 Yılı Sayımına Göre)	198
Tablo 22: Ölçeklerine Göre Türkiye’de KOBİ’ler, (1992)	199
Tablo 23: 2006 yılı sonu İtibari ile SSK’ya Kayıtlı İşyeri Sayısı.....	200
Tablo 24: SSK’ya Kayıtlı İşyerlerinin Büyüklük Grubuna Göre Dağılımı (2004 Yılı Sayımına Göre)	200
Tablo 25: SGK’ya Kayıtlı İşyerlerinin Büyüklüklerine Göre Türkiye’de KOBİ’ler (2006 Yılı İtibari ile).....	201
Tablo 26: Türkiye’de İşletmelerin Sektörlere Göre Dağılımı (2002 Yılı Sayımına Göre)	202
Tablo 27: Türkiye’de 1992–2006 Yılları İtibariyle İstidam ve İşsizlik Oranları ..	210
Tablo 28: Türkiye’de Pasif İstihdam Politikaları Sonucunda İşçilere Ödenen Tazminatlar	214
Tablo 29: Türkiye’de Uygulanan Aktif İstihdam Politikaları	220

Tablo 30: İş Kazalarının, Geçici İş Göremezlik Sürelerine Göre Dağılımı ...	242
Tablo 31: Meslek Hastalıklarının, Geçici İş Göremezlik Sürelerine Göre Dağılımı	243
Tablo 32.: Sigortalı İşçilerin, İş Yerinde Çalışan Sigortalı Sayısına göre, İş ve Meslek Kazası Geçirdikleri Gün Sayıları (2000–2005)	244

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
ABM	Avrupa Bilgi Merkezleri
ABKF	Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu
AET	Avrupa Ekonomik Topluluğu
AİS	Avrupa İstihdam Stratejisi
ASF	Avrupa Sosyal Fonu
AKÇT	Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu
AR-GE	Araştırma-Geliştirme
ASF	Avrupa Sosyal Fonu
AT	Avrupa Topluluğu
ATP	Avrupa Teknoloji Politikası
AYB	Avrupa Yatırım Bankası
AYF	Avrupa Yardım Fonu
CEEP	Enerji ve Çevre Politikaları Merkezi (Center for Energy and Environment Policy)
CIP	Rekabet Ve İnnovasyon Programı
ÇUŞ	Çok Uluslu Şirketler
DEF	Dünya Ekonomik Forumu
DİE	Devlet İstatistik Enstitüsü
DİSK	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DTÖ	Dünya Ticaret Örgütü

EURO	Avrupa Ortak Para Birimi
EC	Avrupa Komisyonu (European Commission)
ECB	Avrupa Merkez Bankası (European Central Bank)
ECSA	European Community Shipowner's Association
ETUC	European Trade Union Confederation
EU	Avrupa Birliği (European Union)
EUROSTAT	Avrupa Birliği İstatistik Kurumu
GSMMH	Gayrisafi Milli Hasıla
GSYİH	Gayrisafi Yurtiçi Hasıla
GSİS	Genel Sanayi ve İşyerleri Sayımı
ILO	Interational Labour Office
IMF	International Monetary Fund
İGEME	İhracatı Geliştirme Etüt Merkezi
İKV	İktisadi Kalkınma Vakfı
İMKB	İstanbul Menkul Kıymetler Borsası
İŞKUR	İş ve İşçi Bulma kurumu
İTO	İstanbul Ticaret Odası
KİT	Kamu İktisadi Teşebbüsü
KOBİ	Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
KOSGEB	Küçük ve Orta ölçekli Sanayi İşletmeleri Geliştirme Destekleme Başkanlığı
KÜSGEM	Küçük Sanayi Geliştirme Merkezi
KÜSGET	Küçük Sanayi Geliştirme Teşkilatı
MEGEP	Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi

MEKSA	Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayi Destekleme Vakfı
MPM	Milli Produktivite Merkezi
NAFTA	Kuzey Ameika Serbest Tiaret Bölgesi (North Amerikan Free Trade Area)
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Gelişme Örgütü (Organization for Ekonomik Co–operation and Development)
SME	Small and Medium Enterprises
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları konfederasyonu
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TOSYÖV	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, Serbest Meslek Mensupları ve Yöneticileri Vakfı
TÜBİTAK	Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRK–İŞ	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ULAKBİM	Ulusal Akademik Sendikaları Konfederasyonu Ağ ve Bilgi Merkezi
UNICE	Avrupa İşverenler Konfederasyonu

GİRİŞ

Günümüzde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin sosyal ve ekonomik hayatının olmazsa olmazları olan, küçük ve orta büyüklükteki işletmeleri (KOBİ) Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye’de ekonominin lokomotifi ve dümeni olmuşlardır. Ülke ekonomisinin gelişmesi ve milli gelire yaptıkları katkıları küçümsenmeyecek oranlardadır. Bu nedenlerdendir ki hiçbir ülke KOBİ’lerin geliştirilmesi ve sorunlarının çözümü noktasında, ilgisiz ve kayıtsız kalamamıştır. Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye, KOBİ’lerin sorunlarını çözmek ve gelişmelerini sorunsuz bir şekilde yapabilmeleri için gerekli yasal düzenlemeleri yapmakta olup, ekonomik alanda da yeterli büyüme ve gelişmelerin sağlanabilmesi için, ihtiyaç duyulan tüm çabaları göstermektedirler.

19. Yüzyılın sonlarından itibaren, sanayileşmiş ülkelerde, piyasaların yeni teknoloji ürünlerine talebin oldukça yüksek oranlarda olması gibi nedenlerle, hızlı ve seri üretimde bulunabilen işletmelere ihtiyaç duyulmuştur. Buna paralel olarak da bu tür üretim tekniğine sahip olabilen büyük işletmelerin sayıları hızla artmış olup, üretim içindeki payları da önemli oranlarda yükselmiştir.

Ancak zamanla yaşanan teknolojik gelişmeler, değişen üretim teknikleri ile toplumda oluşan yenilikçi ve farklı taleplere ait ihtiyaçlara cevap verememişlerdir. Buna karşılık esnek üretime, yeni teknolojilere, yeni üretim modellerine, yeni gelişmelere açık olan ve kendini hızla yenileyebilen küçük ve orta büyüklükteki işletmeler daha çok rağbet görmüş olup, dünya piyasalarında önemli yerler edinmişlerdir.

Diğer bir ifade ile 19. Yüzyılın sonlarından itibaren üretim modeli olarak benimsenen kitlesel ve tek tip üretim şekli olan Fordist üretim modeli revaçta olup, benimsenmekte idi. Bu dönemde, büyük işletmelerin yüksek üretim kapasiteleri ile rekabet etme şansı bulamayan küçük işletme’lerin birçoğu piyasadan silinmiş ya da kendiliğinden çekilmiştir. 1960’lı yılların sonuna kadar, büyük güzeldir sloganı

piyasalarda hâkim olmuş, piyasalar bu şekilde kendilerine yön vererek üretimlerine devam etmişlerdir. Piyasanın zamanla üretilen dayanıklı tüketim mallarına doyması, tüketicilerin yeni ve farklı ürünlere olan talepleri, gibi sebeplerle büyük işletmeler piyasadan bekledikleri ilgiyi bulamamışlardır. Bunun sonucunda büyük işletmelerin üretim oranlarında düşüşler oluşmaya başlamıştır.

Tam da bu dönemde, önceleri “kitlese tüketim eğilimli talep” yerine 1970’lerden itibaren “farklı piyasa isteklerini önceleyen talep” şekli ön plana çıkmaya başlamıştır¹. Aynı tarihlerde Kurt Schumacher’in “**Küçük Güzeldir**” adıyla bir kitap yayınlamış olması, sadece küçük işletmelere karşı değişen bakış açısını değil, aynı zamanda hayatın her kesiminde büyüklük tutkusu ve ideolojisine karşı gelişen bir tepkiyi de ortaya koymuştur.

Schumacher Küçük işletmelerin neden güzel olduğunu şu ifadelerle dile getirmiştir. “*Hiç şüphe yok ki; küçük işletmeler teknolojik kalkınmaya ve yeni ihtiyaç duyulan ürünlere yeni ve olumlu bir yön vermişlerdir ve sadece bu yön ve yönlendirmeler insanların gerçek ihtiyaçlarını karşılayabilecektir*”². Bu dönemde KOBİ’ler, yeni teknolojileri kullanma yönüyle oldukça başarılı olmuşlardır. Büyük işletmeler ise, mevcut durumda piyasada tutunabilmek ve rekabet gücünü kaybetmemek için kendi içinde daha küçük üretim birimleri oluşturmak suretiyle esnek üretim yapmaya başlamıştır.

1970’li yıllarda yaşanan ekonomik krizler ve devamında KOBİ’lerin esnek yapıları gereği, piyasadaki işsizlik ve yeni teknolojiye uyumu konusundaki başarıları ile piyasada tercih sebebi olmuşlardır. Başta gelişmiş ülkelerde olmak üzere, diğer ülkelerde de daha çok imalat ve hizmet sektörlerinde yaygın hale gelmişlerdir. Ülkelerin yönetim kademesindeki ilgili kurum ve kuruluşları, KOBİ’lerin ekonomik kriz dönemlerindeki avantajlarından daha çok yararlanmak ve piyasaların kısmen rahatlatılması için, KOBİ’lerin desteklenmesi ve teşvik edilmeleri gereğini kısa sürede benimsemiş ve çeşitli şekillerde, KOBİ’ler desteklenerek teşvik edilmişlerdir.

¹ Necdet Soğur, “Türkiye’de Esnek Üretim ve Küçük Sanayi: OSTİM Sanayi Bölgesi Esnek Uzmanlaşmanın Neresinde”, **Toplum ve Bilim Dergisi**, Ankara, Birikim Yayınları, 1994, s.123–135

² Erol Taymaz, **Small and Medium Sized Industry in Turkey: State Institute of Statistic**, Ankara, DİE Yayını, 1997, s. 131

KOBİ'lerin tüm dünyadaki önemi, her geçen gün daha da anlaşılmış, 1980'nin sonu ile 1990'lı yılların başından itibaren tüm gelişen ve gelişmekte olan ülkelerin hemen hepsinde çeşitli ekonomik ve sosyal yönlerden desteklenmişlerdir. KOBİ'lerin bir kısmı krediler ile desteklenmiş olup, diğer bir kısmı ise, bazı vergilerden muaf tutularak teşvik edilmişlerdir.

Dünya ekonomilerinde rekabetin ve yeni teknolojilerin kullanımında en avantajlı konumda olan KOBİ'ler oldukça önemsenmekte ve teşvik edilmektedir. Birçok ülke ekonomisi için yeniliğin, teknolojinin, değişimin, dönüşümün ve istihdam alanları ile istihdamı artırmanın adeta tek adı ve adresi olan KOBİ'ler, şimdi ve gelecekte de ekonomilerin vazgeçilmez unsurları olacağı düşünülmektedir.

AB üyeliğine giriş sürecimiz olan, 1963 yılından günümüze birçok dönemde önüne konulan engelleri atlatarak bu güne gelen Türkiye, geldiği noktadan AB'ye üyelikle sonuçlanacak olan süreçten kopmamak için ekonomik ve sosyal sorumluluklarını en iyi şekilde yerine getirmeye çalışmaktadır. Bu sorumlulukların en başında gelen ekonomik ve sosyal sorumluluğunun önemli araçlarından biri olan KOBİ'ler, hiçbir zaman ihmale ve hafife alınmayacak kadar hayati bir konuma sahiptir.

KOBİ'ler AB ülkelerinde tüm işletmeler arasında yaklaşık % 99 gibi çok büyük bir oranda bulunmaktadır. Türkiye'de ise bu oran % 99,8 gibi oldukça yüksek bir durumdadır. Bu rakamlarla da anlaşılabacağı gibi, AB ve Türkiye'deki işletmelerin neredeyse tamamı KOBİ'lerden oluşmaktadır. Ancak ekonomik güç ve istihdama katkıları daha düşük oranlardadır. KOBİ'ler yapıları itibari ile ülke ekonomilerinin gelişimi, değişimi ve dönüşümünde üstlendikleri görevler konusunda, alternatifsiz oldukları konusunda hiçbir ülke ve kurumun endişesi ve şüphesi bulunmamaktadır.

Bu ve benzeri nedenlerden dolayı, AB ve Türkiye'de KOBİ'lere büyük önem verilmekte ve gelecekteki ekonomik gelişmelerin tek alternatifleri olarak görülmektedirler. Ekonominin büyümesi ve istihdamın kısa, orta ve uzun vadede istikrarlı bir şekilde gelişmesi, KOBİ'lerin ülkede gördükleri itibar ve verilen öneme bağlı olduğu gibi, küçük işletme kurucu ve girişimcilerine verilen desteklerle de doğru orantılı olarak gelişeceği şüphe götürmez bir gerçektir. Bütün bu bilgiler

doğrultusunda, dünya ekonomilerinde yaşanan gelişmelere baktığımızda, KOBİ'lerin daha titiz bir şekilde korunup, geliştirilmesi gereken işletmeler olduğu ortaya çıkmaktadır.

KOBİ'ler yapıları gereği daha küçük, daha esnek, değişime açık ve yeni teknolojilere uyum sağlama konusunda büyük işletmelerle kıyaslanmayacak derecede avantajlı durumdadırlar. Ayrıca KOBİ'ler bulundukları ülkenin eğitiminden sosyal yapısına, sosyal barışa, ekonomik gelişme ve büyümeden verimliliğe, gibi bir çok alanda önemli etkilere sahiptirler. Bunun yanında; yeni teknolojilerin geliştirilmesinden, çevre kirliliğine duyarlı, sağlıklı yaşama standartları ve haberleşme ile bilişim teknolojilerine kadar insan hayatında önemli yeri bulunan birçok hizmet ve sanayi alanında da öncü roller üstlenmektedir. Bu yönleri ile KOBİ'ler toplumsal hayatın vazgeçilmez varlıkları ve üstlendikleri misyonları nedeniyle ihmal edilemeyecek kurumların ilk sıralarında bulunmaktadır.

KOBİ'ler gelişmiş ülkelerin hemen tümünde ve gelişmekte olan ülkelerde ise, başta Çin olmak üzere birçok teknolojik gelişme, yenilik ve buluşlara imza atarak toplumsal hayatı kolaylaştırmaktadır. Bu şekilde KOBİ'ler, ürettikleri mamuller ile insan hayatına bir yandan kolaylıklar getirirken, diğer taraftan da istihdama ve toplumsal barışa büyük katkılar yapmaktadırlar.

Bu çalışmadaki amaç: Öncelikle dünyada gelişen ve gelişmekte olan ülkelerin birçoğunda ekonominin içindeki önemi her geçen gün daha da artan ve bir nevi ülkelerin üretim, istihdam ve rekabet güçlerinin tek alternatif gücü durumunda bulunan KOBİ'leri, genel olarak incelemektir. İkinci olarak ise; KOBİ'lerin AB ve Türkiye'de ki sosyal ve ekonomik durumlarına değinilerek, esasen sosyal alandaki etkilerinin tespitinin yapılmasıdır. Üçüncü olarak ise, AB'de ve Türkiye'de KOBİ'lerin piyasa ekonomisine etkileri ile istihdam, eğitim, ve toplumsal hayatı düzenleme, yeni teknolojilerin araştırılması, geliştirilmesindeki rolleri ve buna karşılık KOBİ'ler için geliştirilen çeşitli stratejiler ile teknoloji programlarının incelenmesidir.

Bu program ve stratejiler neticesinde, AB'nin geldiği son aşamanın tahlil edilmesi, söz konusu strateji ve programların Türkiye'ye uygulanabilirliği ve Türk

KOBİ'lerine yansımaları teorik olarak incelenmektedir. Akabinde ise; Türkiye'deki uygulamaların durum analizi ve eksikliklerin tespiti ile, istihdam, eğitim, mesleki eğitim, ücretler ve sosyal güvenlik konularında alınabilecek tedbirler ile ilgili olarak çözüm önerileri sunmaktır.

Son olarak, Türkiye'de sosyal ve ekonomik alanda KOBİ'lerde karşılaşılan sorunlarının belirlenmesi ve bunlara yönelik çözüm önerilerinin sunulması ile, bu alanda yapılacak olan çalışmalara katkıda bulunmaya çalışılmaktadır.

Bu amaçlar doğrultusunda doktora tezinin birinci bölümünde, dünyanın belli başlı önemli ülkeleri ile, AB ülkelerindeki çeşitli tanımlara değinilmiştir. Bunun yanında AB'nin 2005 yılında kabul ettiği ortak tanıma da yer verilmiş olup, Türkiye'de çeşitli kurumların benimsediği ve kullandığı KOBİ tanımları yapılmıştır. Ayrıca, AB'ye uyum sürecinde Türkiye'de tanım birliği açısından, 2005 yılında benimsenen ve 2006 yılında yürürlüğe giren, KOBİ tanımına da yer verilmiştir. Bu tanıma ait eleştiriler ve olumlu yönlerine de dikkat çekilmiştir. KOBİ'lere ait yeni tanımların (AB ve Türkiye'de) birbirine oldukça uyumlu ve yakın oldukları noktalar da vurgulanmıştır. Devamında KOBİ'lerin sosyal ve ekonomik hayat içindeki rolleri, avantaj ve dezavantajlarına yönelik kısa açıklamalar yapılmış olup, KOBİ'lerin sosyal alanda sağladıkları faydalar (istihdam, sosyal içirme ve gelir dağılımı ...) ile ekonomik hayat içindeki rollerine ait gerekli açıklamalar yapılmıştır.

İkinci bölümde ise; AB'de de KOBİ'lere sosyal, ekonomik ve hukuki alanlardaki durumları incelenerek, sosyal ve ekonomik yapı içindeki önemlerine dikkat çekilmiş olup, KOBİ'lerin bu alanlarda ne denli vazgeçilmez ve gerekli oldukları vurgulanmıştır. Ayrıca KOBİ'lerin istenen performanslarını topluma yansıtabilmeleri için AB düzeyinde yapılan desteklerin (küçük işletmeler için Avrupa şartı, AB KOBİ paketi, ...) önemi üzerinde durulmuştur.

Diğer taraftan, KOBİ'lerin bulundukları pozisyonlarının daha üst düzeylere taşınması için, yapılması gerekenler tespit edilmiştir. Yapılan tespitler neticesinde KOBİ'ler için, AB ve AB'ye aday ülkelerin bu anlamda alması gereken önlem ve politikalar ile geliştirilen stratejilerin (Avrupa İstihdam Stratejisi, Lizbon stratejisi) önemi incelenmiş ve uygulanan çerçeve programlarına da yer verilmiştir.

AB düzeyinde istihdamın istenen seviyelere getirilmesi ve burada muhafaza edilebilmesi için, KOBİ'lerin hangi yönlerinin daha ziyade değerlendirilip desteklenmesi gerektiği tespiti yapılmıştır. Bu alanların başında sosyal, ekonomik yönleri ile esnek yapılarının değerlendirilmesi, eğitim ve mesleki eğitim ile yeni teknolojiler ve AR-GE alanlarında desteklenmesi gereği vurgulanmıştır.

KOBİ'lerin AB üyesi ülkelerde ekonomik ve sosyal hayat içindeki rolleri ile bu konuda geliştirilen eğitim, mesleki eğitim ile girişimcilik eğitiminin önemi vurgulanmıştır. Ayrıca istihdam ve ekonomik hayattaki başarılarının artırılması için alınan önlemler ile teşvik program ve uygulamaları incelenmiştir.

Üçüncü bölümde ise; Gelişmiş çeşitli ülkelerde KOBİ'lerin durumu ile Türkiye'de KOBİ'lerin sosyal ve ekonomik hayat içindeki yeri ve önemi vurgulanmaktadır. Türkiye'de sosyal ve ekonomik politikaların belirlenmesi ve uygulama aşamalarında, KOBİ'ler den hangi aşamalarda ve hangi düzeylerde yararlanacağı konusunda gerekli açıklamalar yapılmaktadır. Ayrıca Türkiye'de ekonomik faaliyetlerde bulunan tüm işletmeler içerisinde % 99.8 gibi oldukça yüksek bir orana sahip olan KOBİ'lerin üretim, istihdam, ekonomiye yaptıkları katkılar ve ihracat oranları içerisindeki etkilerinin oldukça düşük oranlarda oldukları tespit edilmiş ve bu alanda alınabilecek ulusal tedbirler için çözüm önerileri sunulmuştur.

Bu alanlarda, KOBİ'lerin etkinliklerinin artırılabilmesi ve öncelikle AB düzeyini yakalayıp ve daha üst düzeylere çıkarılabilmesi için, ne gibi önlemlerin alınabileceği tartışılmıştır. Türkiye'de KOBİ'lerin öncelikle istihdama olan katkılarının korunarak geliştirilmesinin gerekli olduğu belirtilmektedir. Ayrıca toplam üretime yaptıkları katkılar ile kredilerden aldıkları pay oranlarının daha yüksek düzeylere çıkarılabilmesi, bu alandaki eksikliklerin tespit edilerek, sorunların giderilmesinde çözüme yönelik geniş perspektifli önerilerde bulunmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK KOBİ'LER

I-KÜÇÜK VE ORTA BÜYÜKLÜKTEKİ İŞLETME KAVRAMI

Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletme (KOBİ)'ler dünyada birçok ülke ile birlikte, gelişmiş ülkeler olan ABD, AB ve Japonya gibi ülkelerde de ekonominin temel dinamiği durumundadırlar. Ülke ekonomilerinin çok önemli ve vazgeçilmez unsurları olmalarına rağmen, henüz ortak bir tanımları bulunmamaktadır. KOBİ'lerin ortak tanımlarının olmamasının temel sebebi, özellikleri gereği her ülke ve kurum için, değişen yapı ve karakterleri nedeniyle, müşterek bir tanımda birleşmenin oldukça zor olmasından kaynaklanmaktadır³.

Ancak, KOBİ'ler için ortak bir tanım yapıldığında;

- Ülkeler bazında, strateji ve politikaların bilinmesi ve ülke ekonomisindeki hedeflerin belirlenmesi ve kaynakların daha verimli bir şekilde kullanılabilmesi,
- KOBİ'lerin kullanımına sunulan yurtiçi ve yurtdışı fonların ve kredilerinin daha dengeli ve optimal bir şekilde kullanımının sağlanması,
- Mali ve teknolojik olarak bazı KOBİ'lere yardımların öncelikli olarak yapılabilmesi ile iktisadi politikaların uygulanabilmesi,
- Ülke ekonomisi için stratejik öneme sahip kararların alınması ve etkili bir şekilde uygulanabilmesi.

³ Erlan Toskay, **AET Ülkelerinde Küçük ve Orta Sanayi Teşebbüsleri İle İlgili Gelişmeler**, Küçük ve Orta Sanayi Teşebbüsleri Geliştirilmesi Semineri, Ankara, MPM Yayını, 1973, s. 235.

- Devlet tarafından verilen kredi ve yardımlardan daha çok yararlanabilmeleri,
- Danışmanlık kurumlarından çeşitli desteklerin alınması ve ilgili kurumlarla sözleşmelerin yapılabilmesi gibi avantajları da sağlayacaktır⁴.

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

A.KOBİ Kavramı ve Tanımında Kullanılan Kriterler

KOBİ'lerin tüm dünyada kabul görmüş, standart bir tanımı yoktur ve olması da mümkün görülmemektedir. Çünkü ülkelerin, işletmeler bağlamında, büyüklük/küçüklük anlayışları farklı olabildiği ve zamanla değişime uğradığı gibi, tanımda kullanılan kriterlerin farklılığı da ayrı KOBİ tanımlarının benimsenmesine neden olmaktadır.

KOBİ tanımında kullanılan çok sayıda nicel ve nitel kriterler arasında;

- Çalışan kişi sayısı,
- Makine, tezgâh gücü ve sayısı
- İşletmenin sermaye piyasasına kayıtlı olup olmaması,
- Öz sermaye, makine parkı,
- Kullanılan hammaddeler, ödenen ücretler, enerji kullanımı,
- Ciro ve üretim kapasiteleri,
- İşletme sahibinin fiilen çalışması,
- İşletme mülkiyetinin ve yönetiminin bağımsızlık derecesi,

⁴ Hayrettin Yücel, **Uluslararası Pazarlara Açılmada KOBİ'lerin Rollü**, Ankara, İGEME Yayını, 2000, S. 4.

Canan Çetin, **Yeniden Yapılanma, Girişimcilik Küçük ve Orta Boy İşletmeler ve Bunların Özendirilmesi**, İstanbul, Der Yayınları, 1995, s. 35.

- İş bölümü ve uzmanlaşmanın düşüklüğü,
- Pazar payının azlığı,
- Alış-satışta pazarlık gücünün olmaması vb. sayılmaktadır.

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

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

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

B. Genel Olarak KOBİ Tanımı

KOBİ’ler ve büyük işletme ayırımında genel olarak ortak bir tanım bulunmamakla beraber, ayırımlarda kullanılan ortak belli başlı ölçüler belirlenmiştir. Bir işletmenin KOBİ veya büyük işletme olmasında kullanılan kriterler, genel olarak nicel ve nitel özelliklerinin farklılıkları dikkate alınarak KOBİ tanımları yapılmaktadır. Buna rağmen tanımlar birbirinden oldukça farklı olabilmektedir. Tanımlardaki sınırları belirleyen önemli unsurların başında genellikle ülke ekonomilerindeki büyüklüğün etkili olduğu görülmektedir.⁵ Diğer taraftan ülke

⁵ İlhan Uludağ, Vildan Serin, “Türkiye’de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, Yapısal ve Finansal Sorunlar ve Çözümler, İstanbul, İTO Yayınları, 1991, s. 14.

ekonomilerinin içinde bulunduğu konjonktüre göre de yeni politikalar belirlenip, kredi veya başka bazı muafiyetler şeklinde desteklenecek işletmeler olan KOBİ'ler tanımlanabilmektedir.

Öyle ki KOBİ tanımları bilim adamları ve araştırmacılar arasında farklı biçimlerde yapılabildiğı gibi, aynı ülkede bulunan çeşitli kurum ve kuruluşlar ile yasalar arasında da görüş birliğı bulunmamaktadır. KOBİ kavramının tanımlanması hukuki olmaktan çok, ekonomik bir anlam ve öneme sahip olmalarının ön planda olmasıdır. Bu nedenle, işletmelerin faaliyet konuları ile kullandıkları üretim teknikleri de dikkate alındığında, ülkeden ülkeye, ekonomiden ekonomiye, farklı tanımların yapıldığı görölmektedir.

Ayrıca ülkelerin ekonomik yapılarına bağılı olarak, küçük ve orta ölçekli işletmeleri belirleyen ölçütlerde de değişiklikler görülebilmektedir. Bu kriterler arasında, işçi sayısı, ciro, sermaye gibi nicel ölçütlerle beraber nitel (işletmenin yönetim şekli, sermaye piyasasında olup olmaması, üretim ve elastikiyet) kriterlerde yer almaktadır.⁶

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

Nitel kriterleri etkileyen unsurlar.

- İşletmenin yönetim şekli
- İşletmenin sermaye piyasasına kayıtlı olup olmaması
- İşletmenin finansman durumu
- İşletmede iş bölümü ve uzmanlaşma
- İşletmenin üretim şekli

⁶ Muhittin Şimşek, **Ekonominin Lokomotifi KOBİ'lerin Olmazsa Olmazları**, İstanbul, Alfa Yayınları, 2002, s. 1.

Nicel Kriterleri Etkileyen Unsurlar

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

gibi kriterlerden oluştuğu görülmektedir⁷.

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

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

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

C. Dünyada Bazı Ülkelerde KOBİ Tanımları

1. Avrupa Birliği'nde KOBİ Tanımı

Günümüzde, Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne (AB) katılım müzakereleri ve uyum çalışmalarının gündemde olması nedeniyle, AB'nin KOBİ tanımı, diğer ülke ve kuruluşlara göre daha da önem kazanmaktadır. KOBİ'lerin rekabet gücünün geliştirilmesi amacıyla AB tarafından verilen destekten yararlanabilmek ve ortaklaşa

⁷ Tamer Müftüoğlu, **Türkiye de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler KOBİ'ler, Sorunlar ve Öneriler**, Ankara, Turhan Kitapevi, 1998, s. 43-46

yürütülecek projelere katılmak isteyen işletmelerin, AB tanımına uygun olması bir zorunluluk halini almaktadır.

Türk mevzuatını da etkileyen AB tanımı, üye ülkelerin uygulamalarını standartlaştırmaya çalışmakta, ancak sanayi ve işletme yapıları bakımından, birbirinden önemli farklılıklar gösteren çok sayıda (özellikle yeni üyeler) ülkenin ihtiyaçlarına uygun olup olmadığı gibi tartışmaları da beraberinde getirmektedir.

AB'ye üye ülkelerin, özellik arz eden ve doğrudan tedbirler gerektiren KOBİ'ler için tanımda yer alan üst sınırların altında eşikler belirlemesine imkân veren yeni düzenleme, 1 Ocak 2005 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 1996 yılındaki ilk ortak düzenlemenin (96/280/EC, 3 nisan 1996) yerini alan 2003/361/EC sayılı "6 Mayıs 2003 Tarihli Tavsiye" ile; küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin yanı sıra, mikro işletmeleri de tanımlamakta, tanımda kullanılacak kriterleri, bu kriterlerin uygulama esaslarına ilişkin ayrıntıları ortaya koymaktadır.

2003 tarihli tavsiye, 1996 sonrası ekonomik gelişmeleri dikkate alarak, AB düzeyinde KOBİ'lerle ilgili politikalar, programlar ve tedbirler bağlamında uygulama birliği sağlamayı amaçlamaktadır. Bu çerçevede söz konusu tavsiye, hem birlik organları tarafından mikro, küçük ve orta ölçekli işletmelere verilen hibe ve borçlardan yararlanmak isteyen işletmelere yol göstermeyi, hem de üye devletler ve AB makamlarınca, başvurular üzerine yapılacak değerlendirmelerde işletmelerin başvuru koşullarını taşıyıp taşımadıklarının tespitinde yardımcı olmayı hedeflemektedir.

Söz konusu tavsiye ve tanımda yer alan işletmelerin çalıştırdığı işçilerin üst limitinde bir değişiklik yapmamaktadır. Mikro işletmeler için 9, küçük işletmeler için 49 ve orta ölçekli işletmeler için ise 249 kişilik yıllık çalışma birimi üst limit olarak belirlenmektedir⁸.

Tablo 1'den de görüleceği gibi AB'de KOBİ tanımı işçi sayısı, ciro bilânço büyüklüğü ve bağımsızlık derecesinden oluşan ölçütleri kapsamaktadır. Yıllık ciro ve bilânço ölçütlerinden sadece birisini sağlamak bir işletmenin KOBİ olarak kabul

⁸ Süleyman Özdemir, H.Yunus Ersöz, İbrahim Sarıoğlu, **İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ'lerin Desteklenmesi**, İstanbul, İTO Yayınları, 2006, s. 32.

edilmesi için yeterli sayılmaktadır. Bunun en önemli nedeni ise ticaret ve dağıtım sektörlerinin yıllık cirolarının imalat sektörüne göre daha fazla olması ve dolayısı ile sektörler arası eşitliğin sağlanarak KOBİ olma ölçütlerinin buna göre belirlenmesidir. Bir işletme bir muhasebe dönemi başında KOBİ olarak kabul edildikten sonra iki muhasebe dönemi bu standartları koruyamasa bile KOBİ sayılmaktadır. KOBİ sıfatı iki muhasebe dönemi sonunda kaydedilmektedir

Genelde KOBİ'lerin büyük bölümü özerktir; hisselerinin veya sermayesinin % 25'inden fazlası büyük bir işletme topluluğu veya birkaç işletme topluluğu tarafından sahip olunmayan işletmelerdir. Bazı istisnalar dışında bağlı ortaklık veya ortak işletme şeklinde faaliyette bulunan KOBİ'lerin işlemlerine KOBİ olarak devam edip, kurumlar tarafından verilen kredi ve fonlardan yararlanabilmesi için % 25 oranından fazla hissesinin herhangi bir işletme veya işletmeler topluluğuna ait olmaması şarttır. Aksi durumlarda ise, ilgili işletme KOBİ olarak kabul edilememektedir.

Çalışan sayıları yanında, ikinci bir KOBİ sayılma kriteri olarak “mali güç” göstergelerinden yararlanılmaktadır. 1996 yılından sonraki ekonomik gelişmeleri de yansıtabilecek biçimde, yıllık satışlar toplamı veya mali bilançolarının üst sınırı güncellenmiştir:

Tablo 1: AB'nin KOBİ Tanımı

İşletme Kategorisi	Yıllık Çalışan Kişi	Satışlar	Mali Bilanço
Orta Ölçekli	50–249	50 Milyon Euro ve daha az (1996'da 40 Milyon)	43 Milyon Euro ve daha az (1996'da 27 Milyon)
Küçük Ölçekli	10–49	10 Milyon Euro ve daha az (1996'da 7 Milyon)	10 Milyon Euro ve daha az (1996'da 5 Milyon)
Mikro Ölçekli	1–9	2 Milyon Euro ve daha az (Daha önce tanımlanmamış)	2 Milyon Euro ve daha az (Daha önce tanımlanmamış)

Kaynak: European Commission, **The New SME Definition: User Guide and Model Declaration**, EC Enterprise and Industry Publications, 2005, s. 32., OECD, Türkiye'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler–Varolan Durum ve Politikalar, **2. OECD KOBİ'lerden Sorumlu Bakanlar Konferansı**, İstanbul, 3–5 Haziran 2004, s. 27.

2. AB Üyesi Bazı Ülkelerde KOBİ Tanımları

Almanya 'da KOBİ Tanımı

Almanya'da bir çok kriterlerin yanında, yıllık ciro ve çalışan sayılarına göre KOBİ tasnifi yapılmaktadır.

Tablo 2: Almanya KOBİ Araştırma Enstitüsü'nün KOBİ Tanımı

		İmalat Sanayi	Toptan Ticaret	Perakende	Ulaştırma Hizmeti
Küçük	Çalışan	1-49	1-9	1-2	1-2
	Ciro	2 Milyon Mark	1 Milyon Mark	500 Bin Mark	100 Bin Mark
Orta	Çalışan	50-250	10-99	3-49	3-49
	Ciro	2-25 Milyon Mark	1-50 Milyon Mark	500 Bin-10 Milyon Mark	100 Bin-2 Milyon Mark

Kaynak: Tahir Akgemci, **KOBİ'lerin Temel Sorunları ve Sağlanan Destekler**, Ankara, KOSGEB Yayını, 2001. s. 25.

AB'nin KOBİ tanımı değiştikten sonra, devlet desteğinden yararlanmak isteyen bir şirketin Avrupa Komisyonu'na verdiği cevaptan anlaşıldığına göre, Almanya, 2005'te yürürlüğe giren KOBİ'lere ait tavsiye'deki ölçütleri uygulamaktadır.

Fransa'da KOBİ Tanımı

Fransa'da resmi bir KOBİ tanımı bulunmamaktadır. Bu nedenle farklı rakamlarla karşılaşılmaktadır.

Bu ülkede, OECD kaynaklarına göre genellikle çalışan sayısı 10'dan (sanayide 20'den) fazla, 500'den az çalışanı olan işletmeler KOBİ olarak kabul edilmektedir. Sanayide 10-20 arası kişiye iş sağlayan işletmeler "çok küçük işletmeler" kategorisi olarak kabul edilmektedir. Bazı işletmeler, mali tablo ve ciro kriterine göre yapılan KOBİ tasnifinden çıkarılarak bağımsızlık kriteri göz önünde tutulmuştur⁹.

⁹ Tahir Akgemci, **KOBİ'lerin Temel Sorunları ve Sağlanan Destekler**, Ankara, KOSGEB Yayını, 2001. s. 26.

KOBİ'ler arasında işbirliğine yönelik AB üyesi ülkeler arasında kurulan sektörel birliklerin, AB tavsiyesini esas aldıkları görülmektedir.

Bir başka kaynağa göre ise, çalışan sayısına göre; 1–99 çalışanı olan işletmeler küçük, 100–250 arası çalışanı olan işletmeler orta ve 250'den fazla çalışanı olan işletmeler büyük kabul edilmektedir.

3. OECD'de KOBİ Tanımı

Sadece işletmede çalışanların sayılarını esas alarak KOBİ tanımı geliştiren OECD'nin tasnifinde, işletmeler mikro, çok küçük, küçük ve orta ölçekli olarak dört grupta toplanmaktadır.

Tablo 3: OECD'nin KOBİ Tanımı

İşletme Grubu	Çalışan Sayısı
Mikro Ölçekli	1–4
Çok Küçük Ölçekli	5–19
Küçük Ölçekli	20–99
Orta Ölçekli	100–499

Kaynak: V. Pierre Vinde, **General Introduction to Environment for SMEs**, Paris, OECD Publication, 1999, s. 2.

Standart bilgi toplama amacıyla, ülkeler ve kuruluşlar tarafından kabul edilen ölçütleri gözeterek OECD, (1–9, 10–49, 50–99, 100–499, 500 +) gibi çalışan sayısı gibi tasnif ölçütleri yanında, (1–9, 10–49, 50–249, 250 +) ölçülerine göre de verileri sınıflandırmaktadır¹⁰.

Dünya Bankası'nın yaptırdığı çalışmalarda da, KOBİ'ler 250'den az kişiye iş sağlayan işletmeler olarak tanımlanmaktadır.

¹⁰ V. Pierre Vinde, **General Introduction to Environment for SMEs**, Paris, OECD Publ., 1999, s. 2.

4. ABD’de KOBİ Tanımı

Resmi bir tanımın yapılmadığı ABD endüstrisinde, sahibi tarafından bağımsız yönetilerek finansman ihtiyacı karşılanan işletmeler, karşılaştırmalı olarak küçük ebatta kabul edilmekte; işçi sayısı ve ciroya göre sektörler için, diğer ülkelerdekine paralel tanımlar yapılmaktadır. KOBİ’lerin tanımlanmasında ayrıca çalışan sayısı ve satış tutarı ölçütleri de dikkate alınması zorunlu tutulmaktadır.¹¹

ABD de toptancı olarak faaliyette bulunan KOBİ’ler için çalışan sayısını en fazla 500 olarak belirlerken, yıllık satış gelirini ise 25 milyon \$, Perakendeci KOBİ’ler için de yıllık satış geliri 3–13 milyon \$ arasında belirlenmektedir.¹² Ülke ekonomisinin büyüklüğüne bağlı olarak da 500 işçiye kadar istihdamı olanlar küçük, 500–1500 arası orta büyüklükte işletme olarak kabul edilmektedir.

5. Japonya’da KOBİ Tanımı

Çalışan sayısına ve sermaye miktarına göre yapılan tanıma göre, Japonya’da imalat sanayinde çalışan sayısı 5–20 arasında olan işletmeler çok küçük işletme, 20–300 arasında olanlar ise orta büyüklükteki işletmeler olarak kabul edilmektedir.

Diğer yandan, ticaret sektöründe ancak 1–100 kişi arasında işçi çalıştıran ve sermaye tutarı 130 milyon Yen’den az olan işletmeler, hizmetler sektöründe ise 1–50 kişi arasında işçi çalıştıran işletmeler KOBİ kabul edilmektedir. Sermaye miktarı hizmetler sektörü için 10 milyon yen üst limiti getirilmiştir.

Dünyanın Çeşitli Ülkelerinde Çalışan Sayısına Göre KOBİ Tanımları :

KOBİ kavramı, ülkelerin sanayi düzeyi, pazar ekonomisinin büyüklüğü ve yapısı, mevcut işletmelerin faaliyetlerini sürdürdükleri iş alanı ve sektörleri ile kullanılan üretim teknolojilerine göre farklılıklar gösterebilmektedir.

Genel olarak dünya ülkelerinde KOBİ tanım ve kavramlarında belirleyici unsur çalışan kişi sayısı olmuştur. Ancak AB ve Japonya’da ikinci belirleyici unsur ise

¹¹ Clifford Baumbach, Kenneth Lawyer, **How to Organize and Operate A Small Business**, London, Prentice Hall International, y.y. 1979, s. 4.

¹² Halil Sariaslan, **Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Finansman Sorunları**, Çözüm İçin Bir Finansal Paket Önerisi, Ankara, TOBB Yayını, 1994, s. 15.

yıllık cirolarının toplamı olmuştur. Buna göre çalışan kişi sayılarının yanında, AB ülkelerinde yıllık cirosu 2 milyon Euro'nun altında olan işletmeler mikro, yıllık cirosu 10 milyon Euro'nun altında olan işletmeler küçük ve yıllık cirosu 50 milyon Euro'nun altında olan işletmeler ise orta büyüklükteki işletme olarak tanımlanmaktadır¹³.

Japonya'da ise bu durum yine çalışan kişi sayısının esas alınmasının yanında işletmenin bulunduğu sektöre göre ayrıca sermayesinin büyüklüğü de dikkate alınmıştır. Buna göre KOBİ tanımı imalat sektöründe, 100 milyon yen ve 300 kişiden az işçisi olan işletme ve hizmet sektöründe ise 10 milyon yen ve 50 kişiden az işçi çalıştıran işletmeler KOBİ olarak tanımlanmaktadır. Japonya'da KOBİ ayırımı kendi içinde ayrıca detaylandırılmamış olup, büyük işletmelerin dışındakilerin tümü KOBİ ayrıcalıklarından yararlandırılmaya çalışılmıştır. Japonya ayrıca ikinci dünya savaşından sonraki sanayi ve diğer ekonomik alanlarda yakaladığı gelişmenin büyük bir bölümünü KOBİ'lerine borçludur¹⁴.

Yine Tablo 4 'te görüleceği üzere, Avrupa birliği ülkeleri arasında da dikkate değer farklılıklar bulunmaktadır. Almanya, Fransa, İtalya, İspanya, Belçika ve İsveç gibi ülkeler 500 kişiye kadar işçi çalıştıran işletmeleri KOBİ tanımına dahil etmektedir. Ancak, İngiltere, Romanya, Hollanda, Yunanistan ve Avusturya gibi ülkeler ise en fazla 250 kişi çalıştıran işletmeleri KOBİ tanımına alabilmekte ve bu üçlüye göre işletmelere destek vermektedirler. Bu durum incelendiğinde, ülkelerin KOBİ tanımlama kriterlerinin işletme yapıları ve ekonomik durumlarıyla doğrudan ilgili olduğu anlaşılmaktadır.

¹³ Oktay Alpugan, **Küçük İşletmeler Kavramı, Kuruluşu ve Yönetimi**, Trabzon, Karadeniz Teknik Üniversitesi Basımevi, 1988, s. 14.

¹⁴ İ. Bulmuş, E. Oktay, M. Törünner, **Küçük Sanayi işletmelerimizin Konumu, Önemi ve Avrupa Topluluğuna Girerken Karşılaşılabileceği Sorunlar ile Çözüm Önerileri**, Ankara, MPM Yayınları, 1990, s. 20.

Tablo 4: Dünyanın Çeşitli ülkelerinde Çalışan Sayısına Göre KOBİ Tanımları Listesi

Ülkeler	İşletme Yapılarına Göre İşçi Sayısı			
	Mikro İşletme	Küçük İşletme	Orta Ölçekli İşl.	KOBİ
Almanya	1-6	6-50	51-500	1-500
Fransa	1-5	5-150	151-500	1-500
İngiltere	—	1-20	21-250	1-250
İtalya	1-50	51-100	101-500	1-500
İspanya	—	1-50	51-500	1-500
Hollanda	—	1-100	101-200	1-200
Belçika	—	10-99	100-500	1-500
Danimarka	—	5-20	21-75	1-75
Portekiz	—	—	—	1-500
İsviçre	—	1-49	50-500	1-500
Avusturya	—	1-10	11-100	1-100
Yunanistan	—	—	—	1-50
Romanya	1-9	10-49	50-250	1-250
İsveç	—	—	—	1-500
Avrupa Birliği	1-9	10-49	50-250	1-250
ABD	—	1-499	500-1500	1-1500
Japonya	5-19	20-99	100-300	5-300
Malezya	1-5	6-49	50-199	1-199
Hindistan	—	—	—	1-50
Mısır	—	10-100	—	10-100
Dünya Bankası	—	1-50	51-200	1-200
OECD	1-19	20-99	100-499	1-500

Kaynak: Tahir Akgemci, **KOBİ'lerin Temel Sorunları ve Sağlanan Destekler**, KOSGEB Yayını, Ankara, 2001. s. 30.

Ayrıca burada farklı bir diğer ülkenin ise, diğer tüm devletlerden farklı olarak dikkat çeken ülkenin ise şüphesiz Amerika Birleşik Devletlerinin (ABD) olduğu görülecektir. Çünkü: ABD'nin işletmelerin 1500 kadar işçi çalıştıranlarını da KOBİ saydığı görülmektedir. Bu durumda ABD işletmelerinin birçoğunu desteklemekte ve gerektiğinde istihdam sağlayan bir çok işletmesine de destek sağlayabilmekte olduğu görülmektedir.

D. Türkiye’de KOBİ Tanımları

KOBİ tanımlarında en çok ve belirgin olarak kullanılan ölçütlerin başında, tespiti ve göreceli olarak ölçülebilirliği yönünden daha kolay ve net olarak ortaya konulabilen, nicel özellikteki işletmede çalışan toplam işçi sayısı ve işletmenin yıllık cirosu veya toplam sermayesinin (makine ve tezgâh gücü) kullanıldığı görülmektedir.

KOBİ’ler tüm dünyada olduğu gibi, Türkiye ekonomisinin de dinamik ve sürükleyici unsurlarından biri olup, ülkemizin sosyo ekonomik gelişmesi açısından çok büyük öneme sahiptirler. Genel olarak KOBİ’ler, az sermaye kullanımı yanında daha çok el emeği ile çalışan, çabuk karar verme yeteneğine sahip, düşük düzeyde yönetim giderleri ile çalışan ve ucuz bir üretim gerçekleştiren iktisadi teşebbüslerdir.¹⁵

1. Türkiye’de 2006 Yılından Önceki KOBİ Tanımları

Türkiye’de KOBİ tanımı çeşitli kuruluşlarca farklılıklar göstermektedir. KOBİ’lerle ilgili olarak esas alınan tanımın kapsamı ilgili kuruluşlarca sağlanabilecek finanssal destek ve yapılabilecek teşviklerin tutarı ve amacına göre farklılıklar göstermektedir.

Aşağıda KOBİ tanımlarında bulunan bütün kurum ve kuruluşlar KOBİ’leri bulundukları bölge şartları ve Türkiye’deki ekonomik gelişmeleri de dikkate alarak tanımlamışlardır. Burada esas amaç, belirlenen tanıma göre işletmelere kredi ve destek vermektir. Bunların bir kısmını aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür.

KOSGEB’e Göre KOBİ Tanımı:

KOSGEB’in kuruluş kanununda (m. 2), 1–50 arası işçi çalıştıran işletmeler “küçük”, 51–150 arası çalışanı olanlar ise “orta” büyüklükte işletmeler olarak tarif edilmektedir.

¹⁵ Uludağ, Serin, a.g.e. s.14

Finansman dışı desteklerin daha fazla olduğu KOSGEB'in faaliyetlerinden, nispeten küçük, gerçekten kurumun yol göstericiliğine muhtaç ve girişimciliği geliştirme amacına uygun işletmelerin yararlanabilmesi için, kapsamın dar tutulması isabetli olmuştur. Örgütlenme, işyeri ve üretim yönetimi konularında kendilerine yeterli olabilecek işletmeler tanımın kapsamı dışında kalmaktadır.

Ancak, Sanayi ve Ticaret Bakanlığının 28.07.2005 tarih ve 574 sayılı yazılarının Yayınlanması ve 3143 sayılı Sanayi ve Ticaret Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunu'nun ek 1. maddesine göre küçük ve orta büyüklükteki işletmeler (KOBİ) Mikro, Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler olarak aşağıda belirtildiği gibi yeniden sınıflandırılmıştır¹⁶.

- Mikro İşletme: 10 kişiden az çalışanı olan ve yıllık net satış hâsılatı ya da bilançosu 1.000.000 YTL yi aşmayan işletmeler mikro işletmelerdir.
- Küçük İşletme: 50 kişiden az çalışanı olan ve yıllık net satış hâsılatı ya da bilançosu 5.000.000 YTL yi aşmayan işletmeler küçük işletmelerdir.
- Orta Büyüklükteki İşletme: 250 kişiden az çalışanı olan ve yıllık net hâsılatı ya da bilançosu 25.000.000 YTL yi aşmayan işletmeler orta büyüklükteki işletmelerdir.*

KOSGEB'in kuruluş kanununda bakınız KOSGEB kanunu (m. 2), 1–50 arası işçi çalıştıran işletmeler “küçük”, 51–150 arası çalışanı olanlar ise “orta” büyüklükte işletmeler olarak tarif edilmektedir.

Finansman dışı desteklerin daha fazla olduğu KOSGEB'in faaliyetlerinden, nispeten küçük, gerçekten kurumun yol göstericiliğine muhtaç ve girişimciliği geliştirme amacına uygun işletmelerin yararlanabilmesi için, kapsamın dar tutulması isabetli olmuştur. Örgütlenme, işyeri ve üretim yönetimi konularında kendilerine yeterli olabilecek işletmeler tanımın kapsamı dışında kalmaktadır.

¹⁶ Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü, **KOBİ tanımı Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik**, (Çevrimiçi) <http://rega.basbakanlik.gov.tr/index.aspx>, 22 Mayıs 2007.

* Konu İle İlgili Geniş Açıklama s. 22–23'de Türkiye'de Yeni Yönetmeliğe Göre KOBİ Tanımı Bölümünde Mevcuttur.

Halk Bankasına Göre KOBİ Tanımı: Halk Bankası, teşvik belgeli işletmelerde KOBİ'leri çalışan sayısı 01–150 arası kişi olup, sabit yatırımları 100.000 YTL'yi aşmayanlar olarak tanımlamaktadır. Diğer teşviksiz KOBİ'lerde ise İşçi sayısını 1–250 arası olup, toplam makine ve ekipmanlarının: kayıtlı net değeri 400.000 YTL'yi aşmayanları KOBİ olarak tanımlamaktadır.¹⁷

Hazine Müsteşarlığı'na Göre KOBİ Tanımı:

Hazine Müsteşarlığının KOBİ Tanımında; imalat sanayinde yer alan, yasal defter kayıtlarında arsa ve bina hariç olmak üzere makine–teçhizat, tesis taşıt, araç ve gereçleri ile demirbaşlar vb. değerleri toplamının net tutarı 400.000 TL'yi aşmayan işletmelerden;

- 1–9 işçi çalıştıran işletmeler çok küçük ölçekli,
- 10–49 işçi çalıştıran işletmeler küçük ölçekli,
- 50–250 işçi çalıştıran işletmeler orta ölçekli işletmelerdir.

Şeklinde tanımlanmaktadır¹⁸

Dış Ticaret Müsteşarlığı'na Göre KOBİ Tanım

Dış Ticaret Müsteşarlığı; 28 Ocak 2000 tarih ve 23948 sayılı Resmi Gazetenin 45.sayfasında yayımlanan tebliğ uyarınca, imalat sanayinde faaliyet gösteren, 1–200 işçi çalıştıran gerçek usulde defter tutan, arsa ve bina hariç sabit sermaye tutarı bilanço net değeri itibariyle 2 milyon USD karşılığı YTL'yi aşmayan işletmeleri KOBİ olarak tanımlamaktadır. ¹⁹

Eximbanka Göre KOBİ tanımı:

Eximbank kısa vadeli krediler kapsamında KOBİ'lere ihracat kredisi vermekte olduğundan 1–200 işçi çalıştıran imalat sanayi işletmelerini KOBİ olarak nitelemektedir.²⁰

(DPT)'na göre KOBİ'lerin Tanımı:

DİE ve DPT ye göre 1–9 işçi çalıştıran işletmeler çok küçük işletmeler, 10–49

¹⁷ Akgemci, **a.g.e.**, s. 18.

¹⁸ TOBB, **Risk Yönetimi ve Basel II'nin KOBİ'lere etkileri**, Ankara, TOBB Yayını, 2008. s. 4.

¹⁹ **A.e.**, s. 5.

²⁰ KOSGEB, **Sanayicinin Sesi Dergisi**, yıl 4, sayı16, 2005, s. 82.

işçi çalıştıran işletmeler küçük ölçekli işletme 50–99 işçi çalıştıran işletmeler orta ölçekli işletmelerdir²¹. Şeklinde tanımlanmaktadır.

2. Türkiye’de Yeni Yönetmeliğe Göre KOBİ Tanımı

Ülkemizde, çok sayıda KOBİ tanımının farklı kurumlar tarafından yapılması ile aslında bir tanım ihtiyacının gerektiğini göstermektedir. Böylece, uzun zamandır hukuki ve ekonomik nedenlerle eksikliği hissedilen, tüm tarafların kullanabileceği bir tanım yapma ihtiyacı, farklı ve yeni bir yönetmeliğin çıkarılmasıyla sonuçlandırılabilir gibi gözükmektedir.

19.10.2005 tarihli bakanlar kurulu kararıyla çıkarılan, 18.11.2005 tarih ve 25977 sayılı resmi gazete de yayınlanan 5331 sayılı Kanun ve 2005/9617 Karar Sayılı, “Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik”, getirdiği tanım ve ilkelerin tüm kurum ve kuruluşların uygulamalarında esas alınmasını sağlamak amacıyla (m. 1) hazırlanmıştır.

“Küçük ve orta büyüklükteki işletmeleri ilgilendiren mevzuatın uygulanmasında kamu birimlerini bağlayıcı olan bu Yönetmelik, KOBİ’lere destek sağlayan kuruluşların zorlanabileceği düşüncesiyle, ilgililere tanıda yararlanılan ölçütlerini esnekleştirme yetkisi de tanımaktadır. “Bu Yönetmelikte belirtilen sınırları aşmamak kaydıyla, kendi sektör ve büyüklük önceliklerini belirleyebilirler”. Buna göre, örneğin, bilgisayar operatörü yetiştirme kurslarından yararlanabilecek KOBİ’lerin hangi grupları kapsadığının belirlenmesi mümkündür.”²²

Yönetmelik, KOBİ’leri üç gruba ayırarak tanımlamaktadır. Bunlar, “mikro”, “küçük” ve “orta” büyüklükte işletmeler olarak belirtilmiştir. Tanımda, iki ana kriter den yararlanılmıştır, İstihdam edilen personel sayısı ve mali büyüklük. Daha önceleri bazı tanımlarda kullanılan “sabit yatırım miktarı” yerine, yönetmelikte “işletmenin yıllık net satış hâsılatı veya mali bilânçosu” büyüklüğün belirlenmesi kriteri kabul edilmektedir. KOBİ’lerin sınıflandırıldığı beşinci maddede yapılan tanımlara göre;

²¹ A.e., s. 82.

²² Özdemir, Ersöz, Sarioğlu, a.g.e., s. 38.

Mikro işletme: 10 kişi den az (1–9 arası) yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı (ya da mali bilançosu) bir milyon YTL’yi aşmayan çok küçük ölçekli işletmelerdir.

Küçük işletme: 50 kişiden az (10–49 arası) yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosu beş milyon YTL’yi aşmayan işletmelerdir.

Orta büyüklükteki işletme: 250 kişiden az (50–249 arası) yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosu Yirmi beş milyon YTL’yi aşmayan işletmelerdir.

Tablo 5: Türkiye’de Yeni Yönetmeliğe Göre KOBİ Tanımı

İşletme Kategorisi	Yıllık Çalışan Kişi sayısı	Satışlar (Yıllık ciro)	Mali Bilanço
Orta Ölçekli	<250	≤ 25 Milyon TL	≤ 25 Milyon TL
Küçük Ölçekli	<50	≤ 5 Milyon TL	≤ 5 Milyon TL
Mikro Ölçekli	<10	≤ 1 Milyon TL (Daha önce tanımlanmamış)	≤ 1 Milyon TL (Daha önce tanımlanmamış)

Kaynak: 19.10.2005 tarih ve 25977 sayılı resmi gazete’de, yayınlanan **5331 sayılı** KOBİ tanımı kanunundan yararlanılarak Düzenlenmiştir.

Tanımın çok açık ve anlaşılmasının pek kolay olmadığı fark edildiğinden, bizzat Yönetmeliğin içinde de bazı açıklamaların yapılması gereği görülmüştür.

Bu tanımlarda yer alan “net satış hasılatı” terimi, mali yıl içinde fatura edilmiş satışlardan yapılan satış iskontoları ve iadeler düşüldükten, indirimler yapıldıktan sonra kalan satış tutarı olarak anlaşılmalıdır şeklinde açıklanmıştır²³.

“İstihdam” kriterinde, çalıştırmayı ifade ettiği bilinmekle birlikte, bu çalıştırmanın işletmenin çalıştırdığı kişiler biçiminde anlaşıldığını görüyoruz (m. 14). Yine, mevzuatımızda başka bir yerde rastlanmayan “yıllık iş birimleri” deyimini de bu maddede tarif edilmiştir. “*Hangi süre ile olursa olsun, yılın veya günün belirli*

²³ 19.10.2005 tarihli bakanlar kurulu kararıyla çıkarılan, 18.11.2005 tarih ve 25977 sayılı resmi gazete de yayınlanan 3143 Sayılı Sanayi ve Ticaret Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri hakkındaki kanuna Ek Maddesi Olan, 5331 sayılı KOBİ’lerin “Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik.” M. 4/c

bölümlerinde veya mevsimlik işlerde çalışan işçiler, yıllık iş birimlerinin kesirlerini oluştururlar²⁴,

Burada anlatılmak istenen husus, bazı esnek çalışma biçimleri ile çalıştırılanların ne ölçüde “çalışan” sayısına dahil edileceğidir. Buna göre, örneğin, yarım gün çalışan kısmi süreli iki işçi bir kişi sayılacak, belirli süreli kısa çalışmalar yılın çalışılan dönemlerine oranlanarak tam gün süreli kaç çalışanla işin görüleceği belirlenecektir. Başka bir söyleyişle, aslında yönetmelik, işletmenin büyüklüğünü belirlerken çalışan eleman sayısını değil, yıllık işgünleri toplamını esas almaktadır. Bu nedenle de, çalışanların uzun süreli iş göremedikleri dönemleri (doğum izni, birinci dereceden yakının ölümü ve hastalık hallerinde kullanılan izinleri) bu bakımdan çalışılmış gibi saymamaktadır.

Bu yönetmeliğin uygulanmasında, işçi, işveren vekilleri ve işletmede çalışıyorsa–işletme sahipleri (işverenler), işletmede düzenli olarak bir iş gören ve karşılığında ücret alan ortaklar “çalışan” olarak dikkate alınacaktır²⁵. Çıraklar ve stajyerler ise çalışan olarak kabul edilmemektedir²⁶.

“Bu düzenlemelerin hemen her biri, ticaret hukuku, iş hukuku, medeni hukuk prensipleri ve yürürlükteki normlar bakımından çok önemli eleştiriler almaya aday gözükmektedir. (Kavramların sadece iktisadi kavramlar olduğu görüşleri de bunu hafifletemeyecektir).”²⁷

KOBİ’lerle ilgili kuruluşların yaptığı önceki tanımlarda kullanılan “sabit yatırımların değeri” kriteri yerine, net satışlar toplamı veya yıllık bilânçonun konması ise, daha isabetli olabileceğini söylemek mümkündür. Böylece, işletmelerin ekonomiye ve piyasaya yaptığı katkı oranında teşvik edilmesi uygun olan yanı da, yani faaliyetleri de dikkate alınmaktadır. Ancak, ülkemizdeki işletmelerde kayıt dışı uygulamalar ve faaliyet alanları daha bir yaygın olması nedeniyle değerlendirildiğinde, birçok büyük işletmenin gerçek durumlarına aykırı olarak

²⁴ 5331 sayılı KOBİ’lerin “Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik.” M. 14.

²⁵ 5331 sayılı KOBİ’lerin “Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik.” M.14/b.

²⁶ 5331 sayılı KOBİ’lerin “Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik.” M. 14/c.

²⁷ Özdemir, Ersöz, Sarioğlu, **a.g.e.**, s. 38.

(örneğin, faturasız veya fişsiz satışlar nedeniyle cironun düşük olması ve sigortasız işçi çalıştırılması sayesinde) yasal KOBİ tanımına gireceğini düşünmek ve bu yönünü de dikkate almak yanlış olmayacaktır. Bu anlamda yetkili kurumlar tarafından, istismarlar ve yanlış beyanların azaltılması için gerekli önlemlerin alınması kaçınılmaz olacaktır.²⁸

KOBİ niteliğinin ve sınıfının belirlenmesinde kullanılan ölçütlerin (örneğin çalışan sayısının) yıl içinde değişmesi, işletmenin statüsünü etkilemeyeceği gibi, ancak ardı ardına iki hesap döneminde ölçütleri taşımadığı anlaşılan işletmeler KOBİ vasfını kaybeder yahut sınıf değiştirir (m. 6).

Diğer yandan, yönetmelik AB tavsiyesindeki tanımlara uygun biçimde işletmeleri “bağımsız”, “ortak” ve “bağlı” işletme olarak üç kategoride toplamaktadır (konu ile ilgili açıklamalar aşağıda geniş olarak ayrıca verilmiştir.)

İşletme türleri

KOBİ’ler, çalışan sayıları veya mali bilgilerinin tespitine yönelik olarak; diğer işletmeler ile olan sermaye veya oy hakkı ilişkilerine göre bağımsız işletmeler, ortak işletmeler ve bağlı işletmeler olmak üzere üçe ayrılır²⁹.

Bağımsız işletme

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

²⁸ Özdemir, Ersöz, Sarioğlu, **a.g.e.**, s. 39.

²⁹ 3143 Sayılı Sanayi ve Ticaret Bakanlığının teşkilat ve Görevleri hakkındaki kanuna ek bir Maddesi olan, 5331 sayılı KOBİ’lerin “Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik” M. 7.

başka bir işletmenin hesaplarında yer almıyorsa ve bu nedenle bağlı bir işletme değilse, bağımsız işletme kabul edilir³⁰.

Ortak işletme

Bir işletmenin tek başına veya bağlı işletmeleriyle birlikte hâkim etki oluşturmayacak 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 hâkim etki yapmayacak 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 2.000.000 YTL'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 18.000.000 YTL'den az olan veya nüfusu beş binden az olan yerlerdeki; belde belediyeleri dâhil belediyeler ve köy tüzel kişilikleri, tarafından aşılsa bile bu işletme bağlı işletme ilişkilerine sahip olmaması şartıyla bağımsız işletme sayılır³¹.

Bağlı işletme : Bir işletmenin bağlı işletme sayılabilme şartları aşağıda belirtildiği gibidir.

- 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

³⁰ 5331 sayılı KOBİ'lerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik, M. 8.

³¹ 5331 sayılı KOBİ'lerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik, M. 9.

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.

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.

5331 sayılı yönetmeliğin 9. maddesinde belirtilen istisnalar dışında kalan kamu kuruluşlarının tek başlarına veya ortaklaşa olarak bir işletmenin sermayesinin veya oy haklarının % 25'ine sahip olmaları halinde, bu işletme diğer şartları taşısa dahi KOBİ olarak kabul edilmez.

Firmanın herhangi bir destek talebinde bulunması durumunda statüsünün belirlenmesine dair düzenleme getiren konuları içermektedir.

İşletmelerin büyüklüğü ile çalıştırdığı işçi sayısı, sermayesi ve yönetim şekli ile işletmenin ekonomik verilerinin tespiti ve açıklanması gibi konuları ihtiva etmektedirler³².

19.10.2005 tarih ve 25977 sayılı resmi gazete’de, “Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin” (KOBİ) tanımı, nitelikleri ve sınıflandırılması hakkında yayınlanan yönetmeliğin uygulaması için 6 aylık bir hazırlık dönemi öngörülmüş ve bu yönetmelik 18 Mayıs 2006’da yürürlüğe girmiştir. Bu tarihten itibaren ise KOBİ’lerle alakalı olarak AB ve Türkiye’nin kendi bütçesinden verilecek olan hibe ve destek kredilerinde söz konusu tanımın içine dahil olabilen işletmeler yararlanılmaktadır³³.

³² 5331 sayılı KOBİ’lerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmeliğin, 11–17 Sayılı Maddeleri.

³³ Aslı D. H. Kuyucu, Abdülmecit Karataş, İ. Hakkı Eraslan “AB’ye Aday Ülkeler Perspektifinde Stratejik İşbirlikleri: Çerçeve Programları Kapsamında KOBİ Destekleri”, **4. KOBİ’ler ve verimlilik Kongresi “Küresel Rekabette KOBİ’lerin Gücü Stratejik İşbirlikleri ve İhracat”**, Editör: Güneş Gençyılmaz, Kültür Üniversitesi, İ.İ.B.F, İşletme Bölümü, KOBİ’07, İstanbul, Medya Matbaacılık, 2007, s. 26–27.

E. Türkiye ve AB’de KOBİ Tanımlarının Karşılaştırılması

AB ve Türkiye’de kullanılan KOBİ tanımlarını incelediğimizde, Türkiye’de genellikle KOBİ tanımı için kullanılan kriterlerde çalışan sayısının belirleyici olduğu görülmektedir. Bazı kurum ve kuruluşlarımız yatırım sermayesi (arsa ve bina hariç) miktarını da, ikinci bir kriter olarak kullanmaktadır. Bunlarla beraber Hazine Müsteşarlığı 2001 yılından itibaren “bağımsızlık” kriterini de kullanmaya başlamıştır.

Hazine Müsteşarlığı KOBİ’ler tanımında “bağımsızlık” ölçütünü kullanmaya başlaması önemli bir gelişme olarak görülmüştür. Çünkü bu kriter büyük firmaların kendi bünyelerinde kuracakları KOBİ’ler aracılığı ile, diğer bağımsız ve sermayesi düşük olan KOBİ’lerin alabilecekleri yardım ve kredileri kendi büyük firmalarına aktaracak ve böylece KOBİ’lere yönelik uygulanan destek ve yardımlar gerçekten planlanan kurumlara gitmeyeceğinden, ekonomide haksız rekabetin ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Bunun neticesinde, piyasadan beklenen, ekonomik ve sosyal gelişmeler olamayacağı gibi, işsizliğin artması ve istihdamın azalmasına da neden olabilmektedir.

AB’de KOBİ’ler tanımlanırken, ekonomik kriter olarak, yıllık ciro veya bilançonun esas alınmasına karşın, Türkiye’de yatırım sermayesi (bina ve arsa hariç) veya sadece makine ve teçhizat toplamı olarak yapılan yatırımların esas alınması da önemli bir farklılık olarak değerlendirilmektedir.

Türkiye’de 2006 yılından itibaren, KOBİ’ler ile ilgili olarak yapılan yeni tanımla, KOBİ’lere bakışımız büyük oranda AB’nin kabul etmiş olduğu KOBİ tanımı kriterlerine yaklaşmıştır. Ayrıca Türkiye 2005 yılından itibaren AB müktesebatına uyum çerçevesinde zaten AB’nin belirlediği KOBİ tanımı kriterlerini de resmen kabul etmiştir³⁴.

Bu anlamda 18 Mayıs 2006 tarihinden itibaren AB ve Türkiye’nin KOBİ tanımları konusunda pek ciddi bir farklılıkları kalmamıştır. Konu ile ilgili farklı

³⁴ Kuyucu, Karataş, Eraslan, **a.g.e.**, s. 27.

tanım ve uygulamalar 2006 yılı öncesi dönemlere aittir. Türkiye'nin AB'ye adaylığı sürecinde KOBİ'lere yönelik başlatılan destek program ve projelerin hemen hepsine katıldığı gibi, AB'nin belirlediği KOBİ tanımları kriterlerini de benimsemiştir³⁵.

II–KOBİ'LERİN AVANTAJ VE DEZAVANTAJLARI

A. KOBİ'lerin Avantajları

Büyük işletmelerle karşılaştırıldığında, KOBİ'lerin birçok yönleriyle bu işletmelerden üstün olduğu taraflarını görmek mümkündür. KOBİ'lerin güçlü yanlarının en önemlileri, hem sayıca, hem de ekonominin bütünü içindeki yerleri itibarıyla, bulundukları yeri hak ettiklerini göstermektedir. Aşağıda, KOBİ'lerin üstün oldukları yönlerinin bir kısmına değinilmektedir³⁶.

KOBİ'lerin başarılı oldukları alanları öncelikle iki ana başlık altında ele alıp, daha sonra bu iki alt başlıklar ayrı ayrı ele alınmaya çalışılacaktır. Bu iki temel ayrımın birinci kısmında, sosyal yönü ağır olan faydaları sıralanacak olup, ikinci kısmında ise ekonomik faydaları sırası ile anlatılacaktır.

1. KOBİ'lerin Sosyal Avantajları

KOBİ'lerin Sosyal Yönde Avantajlarını aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür.

- Yeni iş oluşturma ve bu yolla istihdam artışına olan katkıları,
- İşletme bürokrasisinin bu işyerlerinde en düşük seviyede olması,
- Tüketici tercihlerine daha duyarlı oluşları,
- Sabit maliyet faktörlerinin düşük oluşu,
- Yeniliklere daha açık ve yatkın olmaları,
- Büyük işletmelere rakip değil onların birer tamamlayıcısı olmaları

³⁵ Asuman Altay, Mehmet Aksaraylı, “KOBİ Destek Programlarının Kurumsal Boyutunun Analizi”, **4.KOBİ ve Verimlilik Kongresi “Küresel Rekabette KOBİ'lerin Gücü Stratejik İşbirlikleri ve İhracat”**, Kültür Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, KOBİ'07, İstanbul, Medya Matbaacılık, 2007, s. 36.

³⁶ Özdemir, Ersöz, Sarıoğlu, **a.g.e.**, s. 43.

gibi yönleriyle istihdam ve ekonomik istikrarın sigortası gibi çok önemli görevler üstlenmektedirler. KOBİ'lerin yukarıda sayılan söz konusu üstün yönleri aşağıdaki paragraflarda maddeler halinde kısaca açıklanmaya çalışılacaktır.

a. İstihdam Artışına Katkıları

Günümüzde yeni buluş ve teknolojik gelişmelerin üretim tamir ve bakım işlerinin çoğu, büyük işletmelerden ziyade, KOBİ'ler tarafından yapılmakta ve bu eğilim giderek güçlenmektedir³⁷. Ülkemizde olduğu gibi, neredeyse tüm ülkelerdeki işletmelerin % 99'luk kısmını KOBİ'lerden oluşmaktadır. KOBİ'ler de gerçekleşen istihdam artışları, milli ekonomileri önemli derecelerde etkilemektedir. Küreselleşmenin ve teknolojik gelişmelerin, büyük işletmelerin ve ölçek ekonomilerinin önemini azaltmasına paralel olarak, KOBİ'lerin istihdamın artırılması politikalarında bir araç olarak kullanılması yaygınlaşmıştır.

KOBİ'ler, istihdam oluşturmada büyük işletmelere göre daha elverişlidir. KOBİ'ler önemli ölçüde emek-yoğun işletmeler olduklarından, bir kişiye istihdam sağlamak için harcanan miktar, büyük işletmelerden daha azdır. Konu, aşağıdaki sayfalarda ayrıca inceleneceğinden, burada kısaca değinilmiştir.

KOBİ'lerin istihdamı artırmaya ve işsizliğin azaltılmasına katkıları alanında geniş bir literatür oluşmuştur. İLO'nun 2004 yılında yayınladığı "Employers Organizations and Promotion of Small and Medium-Sized Enterprises" Raporu'nda KOBİ'lerin bu alandaki katkıları ve ekonomik büyümedeki rollerine işaret edilerek, "KOBİ'lerin geliştirilmesi amacıyla güç birliğinin artırılması, (işveren örgütlerinin desteklenmesi, rehberlik verilmesi)" vurgulanmaktadır³⁸.

ILO, 1998 yılında "Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler de iş (İstihdam) alanı ve imkânlarını oluşturma" konusunda kabul ettiği 189 sayılı tavsiye kararında, üye devletlere, kendi ulusal ekonomik ve sosyal şartlarına uygun KOBİ'leri geliştirebilirler. KOBİ'lerin "tam verimli bir şekilde faaliyette bulunmalarının

³⁷ TİSK, "Avrupa Birliğinde Girişimciliğin Geliştirilmesi", **Türkiye'ye Yol Gösteren İlke, Politika ve Uygulamalar**, Ankara, 2004, s. 8.

³⁸ Özdemir, Ersöz, Sarioğlu, **a.g.e.**, s. 47.

sağlanmasında, daha büyük “gelir sağlama şansı” ve zenginliğe vesile olacak verimli ve sürdürülebilir istihdamın yakalanmasında yurtiçi tasarruf ve yatırımların artmasında oynadıkları bu rolleri dikkate alarak düzenleme yapmalarını tavsiye etmektedir. KOBİ’lerin oynadıkları temel rolün geliştirilebilmesi için de, bu işletmelerde çalışan işçilerin menfaatlerinin korunmasını sağlayacak uyum tedbirlerinin alınmasına ve uygulama mekanizmalarının benimsenmesine dikkat çekmektedir³⁹.

b. Verimlilik Artışına Katkıları

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

Özellikle büyük işletmeler için getirilen birtakım sosyal sorumluluklar, KOBİ’ler bakımından çoğunlukla söz konusu değildir ya da daha zayıftır. Diğer yandan, KOBİ’ler, uzmanlaşmanın aşırı olması nedeniyle daha düşük maliyetlerle çalışmakta, kaynak verimliliğini artırmaktadırlar⁴⁰.

c. Güçlü ve İstikrarlı İstihdam İlişkisi

KOBİ’ler de, güçlü ve istikrarlı istihdam ilişkilerinin bulunduğu, krizlerin daha az etkilediği, ilk kez çalışma hayatına atılanların daha fazla istihdam fırsatı bulunduğu işletmelerdir. Çalışanlar, zamanla tüm üretim süreçlerini görmekte, hatta fiilen çalışmakta, bu sebeple çok yönlü esnek-uzmanlaşma artmaktadır. Bu durum, işletmenin kısa süreli eleman açığında diğer çalışanlardan yararlanmasını sağlarken, çalışanlara da işsiz kalmaları halinde daha kolay iş bulma şansı kazandırmaktadır. Çalışanların sadakati ve motivasyonu yüksektir⁴¹.

³⁹ Ayrıntılı Bilgi İçin, Bakınız: İLO’ nun, 189 Nolu Tavsiye Kararı, M. 2/a,b,e ve M.3, (Çevrimiçi) <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>, 23 Nisan 2009.

⁴⁰ Rıfat İraz, **Girişimcilik ve KOBİ’ler**, Konya, Çizgi Kitapevi Yayını, 2005, s. 243.

⁴¹ Özdemir, Ersöz, Sarioğlu, **a.g.e.**, s. 43.

d. Yeniliklere Açık Olma

KOBİ'ler, müşterileriyle daha yakın ilişkileri sayesinde gereksinimleri daha kolay belirlemekte, kişilere / işletmelere özel ürünler tasarlayarak yeni mal ve hizmet tasarımı büyük işletmelerin bir (hatta birkaç) adım önüne geçmektedirler. Girişimcilik ruhu ile, yeni ürün tasarlayanların küçük çapta kendi işini kurmaları, en azından bir süre, KOBİ niteliğini sürdürmelerine sık rastlanır.

Araştırma sonuçları, teknik yeniliklerin yarıdan fazlasının KOBİ'ler tarafından gerçekleştirildiğini göstermektedir. Ayrıca KOBİ'ler ürettikleri ürün ve hizmetlerin büyük çoğunluğunda üretim araçlarının büyük çoğunluğunu yerli kaynaklardan karşılar veya karşılamaya çalışır⁴².

e. Tüketici Tercihlerine Duyarlılık

Küçük ve orta ölçekli işletmeler, daha fazla müşteri odaklı üretim yapmakta, müşteri tercihlerindeki değişimi daha kısa sürede fark ederek, üretimlerini ve (gerektiğinde) üretim sürecini değiştirerek taleplere karşı esneklik göstermektedirler.

Pazarlamayı çoğu zaman doğrudan kendileri yapan bu işletmeler, müşteri taleplerine göre davranmakta, nispeten daha basit ve az ilave yatırım gerektiren değişikliklerle talepleri kısa sürelerde karşılamaktadırlar⁴³.

2. KOBİ'lerin Ekonomik Avantajları

Daha önce sosyal yönlü faydalarını sayıp açıklamaya çalıştığımız KOBİ'lerin bir de ekonomik faydalarını kısaca yazarak daha sonrada tek tek açıklanmaya çalışılacaktır. KOBİ'lerin ekonomik avantajlarını şöyle açıklamak mümkündür.

KOBİ'lerin piyasada bulunmaları sonucu, bireylerin refah düzeyinin yükselmesi, istidamın artması, gelir dağılımının düzelmesi, teknolojik gelişme, yenilenme, modernleşme... Kısaca, ülke kalkınması ve ekonomi alanında KOBİ'lerin çok önemli bir aktör olduğu kabul edilmektedir.⁴⁴

⁴² Özdemir, Ersöz, Sarioğlu, **a.g.e.**, s. 48.

⁴³ **A.e.**, s. 48.

⁴⁴ Şimşek, **a.g.e.**, s. 18.

a. Ekonomik Büyüme Katkıları

Neo–klasiklerden itibaren iktisatçılar, girişimcilerin ve küçük müteşebbislerin ekonomik büyüme önemli katkıları olduğunu savunmaktadırlar. Alan araştırmalarında da bu hipotez desteklemektedir.⁴⁵ Tüm işletmeler içindeki sayıları, istihdam sağladıkları nüfus, üretim, ticaret (iç–dış), milli gelir içindeki payları, toplumsal refaha katkıları dikkate alındığında önemli payları olan küçük ve orta ölçekli işletmeler, tüm saydığımız faktörler açısından ulusal ve global ekonomik büyümenin en önemli, lokomotif gücü olarak görülmektedir.⁴⁶

Piyasaya girişleri / çıkışları teknolojilerini yenileyebilmeleri büyük işletmelere göre daha kolay ve çok sayıda olan küçük işletmeler, yine büyük işletmelere oranla daha hızlı büyümektedirler.

b. Ekonomik Krizlere Karşı Uyumluluk

Büyük işletmelerle KOBİ’lerin farkının anlaşılmasında kuşkusuz en önemli gelişme, petrol şokları sonrası yaşanan krizler olmuştur. Ölçek ekonomisine dayanan Fordist–Taylorist üretim modelinin azalan talepler karşısında gerekli esnekliği gösterememesi, dikkatlerin KOBİ’lere yönelmesini sağlamıştır. Büyük işletmelerin küçülerek varlıklarını sürdürme çabaları yanında, KOBİ’lerin değişen taleplere uyum yeteneklerinden yararlanmak suretiyle krizler aşmaya çalışılmıştır.⁴⁷

Gerçekten de, KOBİ’ler, girişimcilik potansiyelleri, çalışanlarının yenilikçi özellikleriyle, imkânlarını ekonomik değerlere dönüştüren işletmelerdir. Bilhassa bilgisayar destekli tezgâhların artan biçimde kullanılmasıyla yeni ürün geliştirme, mevcut modellerde küçük değişikliklerle kolayca yeni ürünlere geçme imkânlarıyla KOBİ’ler, esnek üretim süreçlerinin, hayat bulduğu ortamlardır. Büyük oranda, nihai ürün yerine ürünün bir bölümünü üreten bu işletmeler, gerektiğinde (ürünün kullanıldığı nihai ürün pazarında daralma meydana gelmesi halinde) aynı

⁴⁵ Ayyagiri Meghana, Thorsten Beck ve Aslı Demirgüç–Kurt, “Small and Medium Enterprises Across the Globe”, **A New Database, World Bank Policy Research Working Paper**, NO :3127, August 2003, s. 31.

⁴⁶ ILO, **World Employment Report**, 2004–2005, Chapter 5, Geneva, ILO Publ., s. 221.

⁴⁷ Özdemir, Ersöz, Sarıoğlu, **a.g.e.**, s. 45.

parçaları kullanan başka işletmeler için üretmeyi sürdürerek hayatta kalabilmektedirler⁴⁸.

Kuşkusuz sağlıklı bir ekonomik yapıda piyasadan çekilenler ve çekilmek zorunda kalanlar olacaktır. Ancak, büyük işletmelerin çekilmeleri ekonomik ve sosyal sonuçları bakımından ağır sorunlara (krizlere) neden olurken, KOBİ'lerin çekilmelerinde hem risk ve zarar yayılmış (paylaşılmış) olduğundan, süreç daha az yıkıcı olmakta, hem de işletmelerin meydana getirdiği boşluk yeni küçük ve orta ölçekli işletmelerce daha kolay doldurulmaktadır. Bu da, piyasada dinamizmi canlı tutmakta, kriz riskini azaltmaktadır. KOBİ'ler, kriz ortamından fırsatlar üretebilen girişimlerdir.

c. Rekabetin Geliştirilmesindeki Roller

Tam rekabet piyasasının tesisi ve korunması, piyasaya yeni ve çok sayıda işletmenin girmesiyle mümkündür. Gerek fiyat, gerek kalite ve ürün açısından üreticiler, tüketici lehine davranışlarla piyasada tutunmaya çalışırlar. İşletmelerin daha verimli, daha etkin yönetilmesi, sonu gelmeyen yenilik arayışları, hem firmaların kendi rekabet güçlerini, hem de milli ekonomilerin uluslararası rekabetteki rekabet şanslarını artırmaktadır.

Mamul piyasalarına giren her firma, diğerlerinin payını azalttığından rekabet artmakta, bu da işletmelerin daha üretken olmalarını gerektirmektedir. Kalitenin artmasına, fiyatların düşmesine neden olduğundan, tüketiciyi memnun ettiği gibi, başta sermaye olmak üzere kaynakların etkinliğini artıracak biçimde işletmelerin iyileştirilmesini de sağlamaktadır.

KOBİ'ler, dünyada artan rekabet ortamına büyük işletmelere nazaran daha hızlı ve kolay uyum sağlamakta, rekabet sonucu bazı işletmelerin piyasadan çekilmesinin ekonomik ve sosyal sonuçları, büyük işletmelerin meydana getirdiği olumsuzluğa oranla daha az yıkıcı olmaktadır.

Diğer yandan, küçük ve mikro ölçekli işletmelerin kayıt dışı çalışmak suretiyle vergi, sigorta vb. maliyet unsurları bakımından büyük işletmelere karşı rekabet

⁴⁸ A.e., s. 45.

avantajı sağladıkları da bilinmektedir. Hatta, bazı ülkelerde (özellikle Uzakdoğu’da) bu hususun resmi politika olarak uygulandığı da ileri sürülmektedir⁴⁹.

d. Girişimci Ruhu Canlı Tutma

KOBİ’ler, bu yönleriyle de ekonomiye ve gündelik yaşama canlılık katmaktadırlar. Yeni ürünlerin çok önemli bir kısmı ilk kez KOBİ’ler tarafından geliştirilmektedir. Modern üretim araç ve yöntemlerinin kullanılmasında istekli ve gayretlidirler.⁵⁰

İktisadi gelişmenin itici gücü, işletmelerin kendilerini sürekli rekabete hazır bulundurmaları, ayakta kalma, büyüme çabası içinde olmalarıdır. İşletmeler, daha ucuz üretmek, daha çok satmak, daha çok kar elde etmek suretiyle de kendilerine rekabet avantajı sağlarlar. Mikro ekonomik dengeler, piyasaya yeni giren işletmeler (üretici) sayesinde sağlanır. Fiyatlar, karlar, istihdam, yeni işletmelerin pazara girmesiyle ve marjınların elimine olmasıyla hem ürün hem emek piyasaları canlı kalır. Bu canlılığı sağlayanlar küçük girişimci kuruluşları olan KOBİ’lerdir.⁵¹

Bireylerin kendilerini gerçekleştirme (self-realization) imkânı buldukları bu işletmeler, hem bireysel gelişime katkıda bulunmakta, hem de onların başarısından toplum yararına ekonomik fayda sağlanmaktadır. KOBİ’ler, bireylerin hayallerini gerçekleştirmeye çalıştıkları, kendilerini daha özgür hissettikleri, başarılı olacaklarına inandıkları ortamlardır.

e. Büyük İşletmeleri Tamamlama Özelliği

KOBİ’lerin bir diğer özelliği de, büyük sanayiye olan desteğidir. Büyük işletmeler ile KOBİ’lerin, birbirine rakip olmaktan çok birbirini tamamladıkları, birbiriyle uyumlu oldukları söylenebilir. Yani, KOBİ’ler sadece bağımsız olarak üretimde bulunmazlar; bunun yanında büyük ölçekli işletmelerin kendi üretiminde kullandıkları yarı mamul ve mamul ürünleri üreterek, onlara “yan sanayi” görevinde

⁴⁹ A.e., s. 44.

⁵⁰ A.e., s. 46.

⁵¹ ILO, *World Employment Report*, 2004–2005, a.g.e., s. 221.

görürler. Bu yönleriyle büyük işletmeleri tamamlayarak, onların daha üretken olmalarına yardımcı olurlar.

En büyük nihai ürünü tek başına üretme kapasitesi, uzmanlığı ve gücü bulunmayan küçük (hatta orta boy) işletmelerin, yatay örgütlenme suretiyle üretime katıldıkları, fason üretim yoluyla büyük işletmeleri tamamlamaktadırlar. Bu yönleriyle de birbirleriyle dayanışma içinde oldukları görülmektedir. Dolayısıyla, aynı ekonomide büyük ölçekli işletmeler ile küçük ve orta ölçekli işletmeler birbirlerine hem rakip, hem de destekçi durumundadırlar.⁵²

B. KOBİ'lerin Dezavantajları

Aşağıda yer alan faktörler, KOBİ'lerin daha fazla gelişmelerinin önünde birer engel olarak durmaktadırlar. Dolayısıyla, küçük girişimciliği yani KOBİ'leri geliştirmeyi amaçlayan politikalar, öncelikli olarak bu olumsuz faktörleri iyileştirmeyi hedeflemelidir.

KOBİ'ler için olumsuz faktörleri aşağıdaki gibi sıralayabiliriz⁵³.

1. KOBİ'lerin sermaye yapılarının zayıf olması,
2. finansmana ulaşımında önlerinde çok sayıda engelin bulunması,
3. Hem dış hem de iç pazarlama sorunlarının bulunması,
4. Teknolojiye uyum sağlanamaması,
5. Örgütsel yönetimde yetersizliklerin olması,
6. Nitelikli işgücüne sahip olmada bazı engellerin varlığı,
7. Yüksek vergiler ve primlerin maliyetleri artırması,
8. dışa açılma ve ihracatta birtakım güçlüklerle karşılaşılması,

⁵² Beytullah Yılmaz, "KOBİ'lerin Toplumda Üstlendikler Roller Bakımından Analizi", (Çevrimiçi): <http://www.dtm.gov.tr/ead/DTMDERGI/ocak/2004/kucuk>, 20 Temmuz 2007.

⁵³ A.e., s. 4-5.

9. piyasalara daha girişte engellerle karşı karşıya gelinmesi,
10. satışlarda dört mevsim istikrarın yakalanamaması ve küçük olmanın getirdiği diğer dezavantajlar vb.dir.

1. Yapısal Dezavantajları

Bu alanda ise KOBİ'lerin daha kendilerine has özel durumlarından kaynaklanan dezavantajlı oldukları alanları elle alınacaktır. Bunların en başında profesyonel bir yönetim yapılarının oluşturulamaması, Pazarlama sorunları... gibi diğer negatif alanlarına kısaca değinilecektir.

a. Örgütsel Yönetimde Yetersizlikler

İşletmeler, genellikle müteşebbisler tarafından yönetilmekte, profesyonellerden yararlanılmamaktadır. Planlama, personel yönetimi, muhasebe, pazarlama konularında tecrübesi ve donanımı yeterli olmayan yöneticiler nedeniyle, KOBİ'ler yönetim zafiyeti yaşamaktadır. Bu alanlarda ayrı bölümlerin oluşturulmasına işletmelerin büyüklüğü müsait olmamaktadır.

Bazı durumlarda işletme sahibi, (girişimci) işletmenin tek söz sahibi ve karar verici konumunda olmaktadır. Söz konusu durumda ise; ilk etapta ve kısa vadede ekonomik görünmekle birlikte, işletme büyüdükçe ve işler artıkça işletmeye zarar verebilmektedir. Çünkü; bir kişinin her zaman bütün piyasadaki gelişme ve yenilikleri takip ile işletmedeki tüm konularda haberdar olması mümkün olamayabiliyor⁵⁴.

b. Nitelikli İşgücüne Erişimde Engeller

KOBİ'lerin çoğunluğunun emek-yoğun işletmeler olması, emekle ilgili sorunlarının önemini artırmaktadır. Bu sorunların başında nitelikli eleman tedariki gelmektedir. Türkiye'de mesleki-teknik eğitimin giderek zayıflaması, zaten eğitilmiş ara eleman açığı olan KOBİ'leri daha da güç durumda bırakmaktadır. Kendileri

⁵⁴ A.e., s. 4.

personel eğitimi konusunda yatırım yapamayan KOBİ'ler, ihtiyaç duydukları elemanları cezbetmede büyük işletmelerle rekabet edemedikleri gibi, yetişmiş elemanlarını da (daha istikrarlı istihdam ilişkisi arayışları nedeniyle) daha büyük işletmelere kaptırmaktadırlar.

KOBİ'lerin çalışanlarla ilgili bir diğer dezavantajı, bu işletmelerin içinde uzmanlaşmış kişileri istihdam edebilecek mali güce sahip olamamalarıdır. Bu yüzden, KOBİ'lerin büyük çoğunluğunda finansman, pazarlama, muhasebe gibi departmanlar yoktur. Bu tür işlerin tümünü, mevcut personel yürütür. Bu durum, KOBİ'lerin gelişmesinin önündeki bir başka engeldir.⁵⁵

c. Pazarlamada Sorunların Yaşanması

Dış pazarları yeterince tanımayan küçük ve orta boy işletmeler, dış talepleri ve talep değişimlerini takip edememekte, rakiplerini tanımamaktadırlar. Kalite ve standardizasyon sorunları, rekabet şanslarını azaltmaktadır. Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlığı'nca KOBİ'lere sağlanan teşviklerin bu alanlarda yoğunlaşması ve işletmelerin bu yöndeki taleplerinin artması tesadüfî değildir. Elinde çantasıyla numunelerini tanıtmaya çalışan KOBİ'lere has pazarlama modeli devrini tamamlamaktadır. Fuarlara, sergilere katılma, reklâmlar ve on-line tanıtım imkânlarından giderek daha çok sayıda KOBİ yararlanmaktadır.

Bu anlamda KOBİ'leri desteklemek ve geliştirmek amacıyla kurulan KOSGEB'lerin merkez ve şubeleri bulundukları bölge ve şehirlerde bir çok destek ve yardım faaliyetlerinde bulunmaktadır. Özellikle KOBİ'lerde eğitim programları içinde pazarlama eğitimi ve uluslar arası piyasalarda Pazar elde edebilmek amacıyla ulusal ve uluslararası meslek fuarlarına katılma organizasyonu ve destekleri verilmektedir. Ancak mevcut durumda KOBİ'lerimizin bu alanda istenen düzeylerde olmadıkları görülmektedir. Çünkü; Türkiye'de KOBİ'lerin toplam işletmeler arasında % 99,8 ve istihdamdaki oranı % 76.7 ve ekonomiye katkıları % 30 civarında iken. İhracattaki payı % 8–10 civarı gibi çok düşük oranlarda kalması bize

⁵⁵ Tamer Müftüoğlu, Tülin Durukan, **Girişimcilik ve KOBİ'ler**, Ankara, Gazi Kitabevi, 2004, s. 73.

KOBİ'leri dış ticaret ve ihracata yönelik üretim yapmadıkları yada ürünlerini dış piyasalarda satamadıklarını göstermektedir.

Büyük işletmelere oranla, iç pazarlarda da KOBİ'lerin pazar araştırma, pazarlama kanallarını kullanma, pazarlama araçlarını kullanma konusunda dezavantajlı oldukları söylenebilir. Marka oluşturmakta zorlanan KOBİ'ler, pazarlamadaki dezavantajlı konumları nedeniyle, ürettikleri ürünlerden hak ettikleri katma değeri alamamaktadırlar. Bu nedenle, fason çalışma artmakta, büyük işletmelerin düşük fiyat tekliflerine karşı direnememektedirler. Doğrudan pazarlama yapmaya zorlanan bu işletmelerin pazar payları sınırlı kalmakta, daha çok mahalli pazarlara mal üretmek zorunda kalmaktadırlar. Böylece ölçek ekonomisinin avantajlarından yararlanamamaktadırlar.⁵⁶

Dolayısı ile KOBİ'lerin dış piyasalara açılabilmesi ve ihracattaki hak ettikleri piyasa oranını yakalayabilmeleri için bir taraftan gerekli ekonomik destek yapılırken bir yarıdanda dış pazarlara ürün tanıtım yollarının teşvik edilmesi gerekmektedir.

d. Küçük Olmanın Getirdiği Dezavantajlar

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

1. Ekonomik Nedenlerden Kaynaklanan Dezavantajları

Bu alanda ise daha çok KOBİ'lerin kendi ekonomik yetersizliklerinin bazı yatırım ve üretim alanlarına girmesi veya belli alanlarda Ar-Ge ve laboratuvar çalışmalarını tek başına yapmalarının zorluklarından bahsedilecektir.

⁵⁶ Özdemir, Ersöz, Sarıoğlu, **a.g.e.**, s. 51.

a. Finansmana Ulaşımında Karşılaşılan Engeller

KOBİ'lerin en zayıf yönleri sermayedir. Sınırlı sermaye imkânlarıyla başlatılan girişimler, bir süre sonra başta nakit akışı olmak üzere finansman sorunları yüzünden zorlanmakta, “zaman zaman üretimlerine ara verilmekte”⁵⁷ ve iflaslara kadar varan “girişimcilik maceraları” yaşanmaktadır. Bu bir taraftan zaten sınırlı olan milli sermayenin verimsiz bir biçimde kullanılmasına, diğer yandan girişim arzularının, potansiyel girişimcilerin cesaretlerinin kırılmasına yol açmaktadır.

Türkiye’de girişimciliğin önündeki en önemli engel, sermayeye erişimdir. Bankacılık sisteminin sorunları, KOBİ’lere de yansımıştır. Sınırlı tasarruflar, bankalarca kamu kesimi açıklarının finansmanında kullanılmak üzere devlete yüksek faizlerle aktarılmış, işletmelere kullandırılan krediler hem sınırlı kalmış, hem de yüksek faizler sebebiyle işletmelerin altından kalkamayacakları bir maliyet unsuru haline gelmiştir. KOBİ’ler ise, çoğu zaman krediler için aranan teminatları gösteremedikleri için, daha başta bankaların kredi müşterisi olma şansını kaybetmişlerdir.

Bu nedenle, KOBİ’ler sermaye gereksinimlerini ekonominin başka kanallarını kullanarak gidermeye çalışmaktadırlar.⁵⁸ Bu kaynaklar (şahsi varlıklar, yakın çevreden tedarik edilen borçlar, ipotekler vs.) ise, sınırlı ve süreksizdir. Bunlar da işletmelerin varlıklarını ve gelişmelerini tehdit etmektedir. İleri teknoloji için yatırım yapamamaktadırlar. Sermaye piyasası araçlarından yeterince yararlanamamakta, finansal planlama sorunları yaşamaktadırlar. Alternatif finansal araçların da çok iyi bilindiği ve bunlardan yararlanıldığını söylemek de güçtür⁵⁹.

⁵⁷ Yılmaz, **a.g.e.**, s. 22.

⁵⁸ OECD, **Small and Medium Enterprise**, Outlook, Paris, OECD Publish, 2002, s. 11.

KOBİ'lerin finansman sorunları;

- a. Yetersiz işletme sermayesi,
- b. Yetersiz öz sermaye,
- c. Kredi maliyetlerinin yüksekliği ve kredilerden yararlanma sorunları,
- d. Alacakların tahsilinde yaşanan zorluklar,
- e. Teşviklerin yetersizliği, bilgi eksikliği, yararlanma şartlarının yüksekliği,
- f. Sermaye piyasası araçlarından yeterince yararlanamamaları⁶⁰, şeklinde özetlenebilir.

KOBİ'lerin büyük çoğunluğunun finansman yönetiminde uzman departmanlara sahip olmaması, hem sorunların artmasına, hem de çözümlerin zorlaşmasına neden olmaktadır.

b. Dışa Açılmada Karşılaşılan Güçlükler

KOBİ'lerin bir diğer zayıf yönü, toplam işletmeler içinde sahip oldukları büyük hacme, istihdam ettikleri çalışan sayısına, yatırımlar ve katma değer içindeki paylarına nazaran, birçok ülke ile karşılaştırıldığında ihracata olan katkılarının çok düşük olmasıdır. Bu işletmelerin toplam ihracat içindeki payları ne yazık ki ancak % 10'dur.

KOBİ'lerin ihracatçı işletmeler haline gelebilmeleri, bir taraftan üretim için yeterli sermaye ye, gerekli teknolojik donanımına sahip olabilmelerine bağlıdır. Diğer taraftan nitelikli personel ile çalışabilmelerine, uluslararası pazarlar ve ihracat prosedürleri hakkında gerekli bilgilere ulaşabilmelerine, dış pazarlara uygun fiyat ve kaliteli mal ve hizmet üretebilmelerine ve hepsinden de önemlisi kredi ihtiyaçlarını iç ve dış kaynaklardan sağlayabilmelerine vs. bağlıdır.⁶¹

⁶⁰ İraz, a.g.e., s. 254.

⁶¹ DPT, **2006 Yılı programı**, (Çevrimiçi): <http://ekutup.dpt.gov.tr/program/2006.pdf>, 25 Aralık 2008, s. 104.

c. Satışlarda Dalgalanmalar

Küçük ve orta ölçekli işletmelerin ürün çeşitliliği açısından çok zengin olduğu söylenemez. Bu nedenle, satışlar aylara, mevsimlere göre önemli ölçüde farklılık gösterir. Satışların istikrarlı olmaması ise, nakit akışı başta olmak üzere işletmenin dengelerini sarsar.

Dolayısı ile işletmelerin rahat bir şekilde tam kapasite ile çalışmalarını engeller ve bu KOBİ'lerin bir pazarı görmeden fazladan stok yaparak çalışmalarını engelleyebilmektedir. İstikrarlı piyasalarda bu tür sıkıntılar daha az yaşanır. Yada hiçbir zaman yaşanmaz.

d. Yüksek Vergiler ve Primler

Küçük girişimciliğin karşı karşıya kaldığı problem alanlarından bir tanesi de, yüksek vergiler ve prim oranlarının caydırıcılığıdır. Daha ziyade emek-yoğun olarak çalışan bu işletmeler, ücretlerden alınan vergiler, SSK prim oranları ve diğer vergilerin ağırlığı dolayısıyla, büyük maliyetlerle boğuşmak zorunda kalmaktadırlar. Büyük ölçekli işletmeler ise, emekten tasarruf sağlayan teknolojiler kullanarak vergi ve primlerin yükünü hafifletebilmektedirler.

Bundan dolayı, adil bir vergi sisteminin kurulması, devletin küçük ve orta ölçekli işletmelere yapacağı en önemli desteklerin başında gelecektir. Bu yönüyle, vergilerin ekonomik ve sosyal sonuçlarının olacağı da unutulmamalıdır. Bu nedenle, ülkemizde girişimciliği cazip hale getirmek için vergi oranları aşağı doğru çekilmelidir. Zaten, OECD ülkeleri arasında, Türkiye'nin yıllardır en yüksek vergi oranlarına sahip ülkelerin başında geldiği de bilinmektedir.⁶²

⁶² Nusret Ekin, **Türkiyede Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları**, İstanbul, İTO Yayınları, 2000, s. 271–273.

III. KOBİ'LERİN SOSYAL ve EKONOMİK ÖNEMİ

A. KOBİ'lerin Sosyal Önemi

KOBİ'lerin piyasalara sağladığı canlı, hareketli üretim ve rekabet ortamından tüm toplum istifade eder. Bunlar arasında; zenginlik, iş imkânları, tüketicilerin artan tercih şansı, “sağlık, eğitim ve refah hizmetlerinin etkin bir şekilde sağlanması⁶³”, toplumdaki uç grupların (göçmenler, azınlıklar, uzun süreli işsizler ve ayrımcılığa maruz kalanlar) ve işe girmede dezavantajlı sosyal kesimlerin istihdam şansı bulması ve ekonomiye katılımlarının artırılmasını sağlamaktadır⁶⁴.

Bütün bunlarla beraber dengeli toplumsal ve bölgesel kalkınma, daha çok sayıda insanın sosyal korunmaya kavuşması, yaşam kalitesinin yükselmesi, işçi-işveren arasında iyi ilişkilerin gelişmesi ve orta sınıfın güçlenmesine büyük katkıları olmuştur. Ayrıca toplumun aşırılıklardan ve sosyal çalkantılardan korunması, yabancılaştırmanın azalması, bölgesel ve bireysel gelir dağılımı problemlerinin azalması⁶⁵, gibi konularına da büyük katkılar sağlamıştır.

KOBİ'lerin yüklendiği görevlerin önemini bir kere daha vurgulamak gerekirse, bu işletmelerin, bir toplumda ekonomik açıdan olduğu kadar, sosyal ve siyasi açıdan da önemli görülmekte, toplumun temel taşlarını oluşturmaktadırlar. Üretime, istihdama ve istikrara olan katkılarının yanında, daha da önemli olan sosyal bütünleşmeye yönelik rolleri olan kuruluşlardır.

KOBİ'ler, ekonomik kuruluşlar olduklarından dolayı, amaçları her şeyden önce ekonomiktir. Yani, kıt kaynakları rasyonel bir biçimde kullanarak, toplumda ihtiyaç duyulan mal ve hizmetleri en etkin ve pratik bir şekilde sağlayabilmek, öncelikli amaçtır⁶⁶. Bu amaçlarını, esnek yapıları ile serbest piyasa ekonomilerinde iyi bir şekilde yerine getirmeye çalışmaktadırlar.

⁶³ TİSK, a.g.e., s. 9.

⁶⁴ Bakınız, ILO' nun 189 sayılı Tavsiye Kararı, M. 2/d.

⁶⁵ ILO, **World Employment Report**, a.g.e., s. 221.

⁶⁶ Orhan Küçük, **Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2005, s. 83.

Diğer yandan, birçok yazar, KOBİ'lerin yalnızca ekonomik açılarından üstün yönlerinin olmadığı, sosyal ve toplumsal alanlarda da topluma büyük katkılarının bulunduğu ve sosyal sorunların çözümünde önemli pay sahibi olduğuna işaret etmektedir. Ekonomik sistemin bir parçası olduğu kadar, sosyal sistemin de bir parçasıdır. KOBİ'lerin sosyal alana katkılarının olmaması düşünülemez. Bir ülkenin tüm bölgelerine yayılmış olan KOBİ'ler, o ülkedeki bölgesel gelişmişlik farklılıklarının giderilmesinde, istihdam artışı sağlanmasında, bireylerin refah düzeylerinin artırılmasında (gelir dağılımında adaletin sağlanmasında), sosyal dışlanmanın önlenmesinde ve mülkiyetin geniş bir tabana yayılmasında, ekonomide nitelikli ve deneyimli işgücünün oluşumuna, büyük boyutlarda katkıda bulunmaktadır.

Tüm bu yararları yanında, o ülkede demokrasinin geliştirilmesinde ve ekonomik ve sosyal krizlerin atlatılmasında oynadığı roller de gözden uzak tutulmamalıdır. Dolayısıyla, bir ülkede “KOBİ'ler geliştikçe üretim artar, işsizlik azalır, gelir dağılımı düzelir, ekonominin rekabet gücü artar, dış alım, dış satım büyür, ekonomi bir savunma gücü kazanır, girişimcilik ruhu canlı tutulur, tasarruf ve yatırım düzeyi de yükselir⁶⁷.”

KOBİ'ler, görüldüğü üzere birçok amaca hizmet edebilmektedir. Bu amaçlara bağlı olarak, bir ülkede bunlardan hangisi daha fazla önemseniyorsa, ona göre politikalarda bir farklılaşmanın, bir değişimin yapılması gerekecektir. Örneğin, ülkemizde olduğu gibi, herhangi bir ülkede eğer büyük boyutlarda bir işsizlik sorunu yaşıyorsa, o ülkede KOBİ'lere yönelik politikalar oluşturulurken, politikaları oluşturanların bu açıdan bir yaklaşıma sahip olmaları kaçınılmaz olacaktır. Ülkelerin planlı bir şekilde KOBİ'lere yönelik strateji ve politikalar belirlemesi, kendi yararlarına olacaktır. Nitekim, ülkemizde yakın zamanda uygulamaya sokulan “istihdamı teşvik” düzenlemesine bu açıdan bakılabilir.

⁶⁷ Yılmaz, a.g.e., s. 3–12.

1. Sosyal İçermeyi Sağlamadaki Rolü

Olumlu bir anlama sahip olan “sosyal içirme” kavramı, toplumsal gelişme açısından istenen bir durumu ifade etmektedir. Ancak olumsuz bir anlam ifade eden “sosyal dışlanma” ve bu anlamda dışlanmaya maruz kalmış kesimlere ve özellikle gelişmiş olan ülkelerde birtakım politikaların geliştirilmesi ve toplum içinde etkin bir şekilde uygulanabilmesi için çeşitli çözüm yollarına yönelmektedirler.⁶⁸ Esasen burada amaçlanan, toplumdan dışlanmış ve kendilerini yalnız hissedenlerin tekrar topluma kazandırılması konusundaki çalışma ve gayretlerin sonuca ulaştırılmasıdır.

Bir toplumda özellikle işsizlerin, kadınların, çocukların, yaşlıların, özürlülerin, eğitim almamış veya alamamış kişilerin, tarım sektöründe çalışanların, geçici işlerde ve güvencesi olmayan işyerlerinde çalışanların, kırsal kesimde yaşayanların, çok çocuklu geniş ailelerin vb. sosyal dışlanmayla ve fırsat eşitsizliğiyle karşı karşıya kaldıkları gözlenmektedir. Bu kesimler, ya hiç ya da yetersiz düzeyde bir gelir elde edebildiklerinden, yoksulluk sorunu ile karşı karşıya kalabilmekte, sağlık, eğitim hizmetlerinden ve kültürel olanaklardan yararlanamamaktadırlar⁶⁹.

Türkiye, 2006–2008 dönemini kapsayan “Orta Vadeli Program” dönemlerinde ele alınan 5 başlıktan birisini de “Sosyal İçerme ve Yoksullukla Mücadele” olarak belirlemiştir. Yine, 2006 yılı içinde tamamlanmak üzere yapılan ve AB’nin “Sosyal Dışlanma İle Mücadele Stratejisi”ne uygun olarak bir “Sosyal İçerme Belgesi” hazırlanmıştır. Belgede, konu kapsamında temel sorun alanlarının tespiti yapıldıktan sonra, AB ile uyumlu politika önlemlerine de yer verilmiştir⁷⁰.

Sosyal dışlanma ve yoksullukla mücadelede en önemli araç, istihdamın artırılması ve sosyal koruma sisteminin geliştirilmesidir. KOBİ’ler, sosyal dışlanmaya maruz kalan ya da böyle bir risk altında olan bireyleri ve grupları istihdam yoluyla ekonomik ve sosyal hayata katmaktadır. Böylece söz konusu

⁶⁸ Özdemir, Ersöz, Sarıoğlu, a.g.e., s. 59.

⁶⁹ DPT, **2006 Yılı Programı**, a.g.e., s. 113.

⁷⁰ DPT, **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2005 Yılı Programı Destek Çalışmaları**, Ekonomik ve Sosyal Sektörlerdeki Gelişmeler, Ankara, DPT Yayını, 2006, s. 224.

grupların durumlarının iyileştirilmesine ve yaşam kalitelerinin yükseltilmesine katkı sağlamakta ve toplumda sosyal dışlanma ve yoksulluk riskinin azaltılmasında önemli bir rol oynamaktadır⁷¹.

KOBİ'lerin toplumsal yapı içerisinde öne çıkan önemli özelliklerinden bir diğeri, “orta sınıfı” temsil etmesidir. “Alt”, “Orta” ve “Üst” gelir gruplarından oluşan bir toplumda, orta sınıfın güçlü olması, o toplumun hem ekonomik, hem de sosyal yönden güçlü ve dengeli olması anlamına gelmektedir.

Bu konu ile ilgili olarak daha geniş ve yeterli düzeydeki bilgi ve çalışmaların neticesi, üçüncü bölümün başlarında bulunan “KOBİ'lerin Toplumsal Bütünleşmeyi Sağlamadaki Rolü” alt başlığında ele alındığından, burada konu kısa kesilmiştir.

2. Bölgeler Arası Dengesizliği Azaltmadaki Rollü

Ülkemizde, başta nüfusun dağılımında olmak üzere, gelir dağılımında, işletmelerin, işgücünün ve istihdamın dağılımında, eğitim düzeyinde, teknik ve sosyal alt yapıda vb. hususlarda bölgeler arasında önemli dengesizlikler bulunmaktadır⁷². Tüm bunlar, bölgeler ve iller arasında gelişmişlik açısından önemli farklar doğurmakta, bunları gidermeye yönelik birçok önlemin varlığına rağmen, bölgeler arasındaki farkların henüz istenilen düzeye getirilemediği görülmektedir.

Gelişmişlik farklarının azaltılması ve bu bölgelerdeki ekonomik ve sosyal refahın dengeli hale getirilmesi için, geri olan bölgelerde gelir düzeylerinin artırılması, yerel yönetimlerin güçlendirilmesi, kaynakların etkin bir şekilde kullanılmasının sağlanması vb. yanında, bu bölgelerde ekonomiyi canlandırmak ve ekonomik faaliyetlerin çeşitliliğini artırmak üzere girişimciliğin teşvik edilmesi ve desteklenmesi büyük önem taşımaktadır. Türkiye'nin hem AB üyesi ülkelerle, hem de kendi bölgeleri arasındaki farkları azaltması gerekmektedir.

KOBİ'lerin Türkiye'de bölgelerarası ekonomik dengesizliklerin azaltılmasında büyük rol oynadığı görülmektedir. Coğrafi açıdan büyük bir ülke sayılabilecek Türkiye'de, KOBİ'ler tüm bölgelere dağılmıştır. Bu dağılım, eşit bir şekilde

⁷¹ DPT, **2006 yılı Programı**, (Çevrimiçi) <http://ekutup.dpt.gov.tr/program/2006.pdf>, 18 Şubat 2009.

⁷² **A.e.**, s. 113 .

olmadığı, hatta bazı bölgeler lehine olacak şekilde gerçekleşmiş olsa dahi, bugünkü mevcut durum itibarıyla KOBİ'lerin tüm bölgeler için önemli sosyal görevler ifa ettikleri söylenebilir.⁷³

Hem ülkemizde hem de diğer ülkelerde KOBİ'lerin ülke içindeki yerleşimlerine bakıldığında, büyük işletmelerden daha farklı bir tercihte bulundukları görülmektedir. Büyükler daha ziyade büyük şehirlerin etrafında yerleşmeyi tercih ederken, küçük ve orta ölçekli işletmeler ülke çapında bütün şehirlerde, kasabalarda, hatta en küçük yerleşim birimlerinde dahi kurulmakta ve üretimde bulunmakta, bu açılarından çok önemli görevler üstlenmektedirler. KOBİ'ler tüm yurt sathını kendilerine faaliyet alanı olarak seçmekte, daha az sermayeye dayalı yapıları, onların kolayca ülkenin her yerinde kurulabilmelerine ve yaygınlaşmalarına fırsat sağlamaktadır. Bu nitelikleriyle, hem ekonomik faaliyetlerin bölgeler ve iller arasında dengeli dağılımına, hem de o bölgelerde istihdamın artışına, işsizliğin önlenmesine katkıda bulunmaktadır.⁷⁴

Dolayısıyla, KOBİ'lerin sosyal ve toplumsal fonksiyonlarının başında bölgelerarasında ekonomik faaliyetlerin dengelenmesine olan katkıları gelmektedir. Büyük şehirler dışında diğer il ve ilçelerde ve ülkenin tüm bölgelerinde kurulup ekonomik faaliyetlerde bulunan KOBİ'ler;

- İlgili bölgelerin kalkınmalarına, emek-yoğun yapılarıyla bu bölgelere kazandırdıkları yeni iş alanları ile işsizliğin giderilmesine ve işsizlikten doğan toplumsal huzursuzlukların önlenmesine;
- Sağladıkları istihdam olanaklarıyla o bölgelerden büyük şehirlere olan göçün önlenmesine; bölgesel gelir dağılımına yaptıkları katkı ile sosyal problemlerin azaltılmasına;
- Kısaca bölgeler arasında oluşan negatif olumsuz dengesizliklerin giderilmesine önemli ve büyük katkıları olmaktadır.

⁷³ Mehmet Gök, **İşgücü Piyasası ve KOBİ'ler**, Ankara, Roma Yayınları, 2004, s. 142.

⁷⁴ **A.e.**, s. 115.

Bu amaçla 6 Şubat 2004 tarihinde, bölgeler arası dengeyi sağlamak üzere 5084 sayılı Kanun ve bu kanunda değişiklik yapan 5350 sayılı Kanun ile, 2001 yılı rakamlarıyla kişi başına GSYİH 1,500 ABD Doları ya da altında olan 49 ilde (önceki Kanun döneminde 36 ilde) yatırım ve istihdamın artırılmasını sağlamaya yönelik olarak bir düzenleme gerçekleştirilmiştir.

Bu illerde “Organize Sanayi Bölgeleri, Endüstri Bölgeleri ve Teknoloji Geliştirme Bölgelerinde” yatırım yapacak işletmelere yönelik olarak gelir vergisi stopajı teşviki, sigorta primi teşviki (işveren payında), bedelsiz yatırım yeri tahsis ve enerji desteği gibi teşvikler söz konusudur. Diğer yandan, yine bölgesel farklılıkları azaltmak amacıyla Türkiye–AB mali işbirliği kapsamında önceliği bulunan 12 bölgede kalkınma programı devam etmektedir.

Bölgesel kalkınmaya yardımcı olmak, bölgelerarası farklılıkları azaltmak, göçün azalmasını sağlamak gibi amaçlarla Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı’(KOSGEB)’in de bir “Bölgesel ve Yerel Kalkınma Merkezi” oluşturduğu görülmektedir.

KOBİ’lerin bölgeler arası dengesizliklerin giderilmesinde bölgesel kalkınmaya olan katkısı, bir araştırmada 5 aşamada ele alınmaktadır. Bu araştırmada, işletme büyüklüğü ile ekonomik kalkınma arasında doğrusal bir ilişki kurulmaktadır⁷⁵. Görüleceği üzere, özellikle kalkınmanın ilk dönemlerinde KOBİ’ler büyük bir önem taşımaktadır. Bu aşamalar sıralanacak olursa;

1. Aşama: “KOBİ’lerin (daha yoğun olarak küçük işletmelerin) ülkenin tüm coğrafik bölgelerine dağılmış bulunması,

2. Aşama: Özellikle kırsal veya taşra bölgelerinde küçük işletmelerin, bölgede istihdam ve gelir sağlayarak bölge nüfusunun büyük şehir merkezlerine göçünü engellemesi,

3. Aşama: Duran ya da azalan göç sonucu bölgede ekonomik faaliyetlerin canlanması,

4. Aşama: Bölgenin imkânlarına ve izlenen kalkınma politikalarına bağlı

⁷⁵ Özdemir, Ersöz, Sarioğlu, a.g.e., s. 57.

olarak canlanan ekonomik faaliyetlerin dinamik ve büyüme potansiyeli yüksek işletmelerin doğuşunu teşvik edici bir ekonomik ortamı oluşturmaları (inkübasyon),

5. Aşama: Dinamik ve büyüme potansiyeli yüksek işletmelerin kurulması ile bölgesel kalkınmanın hızlanması ve dolayısıyla ülke ekonomisinin büyüyerek gelişmesi.”

Sonuç olarak şunları ifade etmek mümkün; KOBİ’lerin bölgeler arasındaki dengesizliği önlemedeki rolleri göz önünde tutularak, ülkemizde halen mevcut olan bölgeler arası dengesizliği gidermek için, ekonomik açıdan geri kalmış bu bölgelerde KOBİ’lerin kurulması ve geliştirilmesini teşvik edici politikalara öncelik verilmeli, bunun da en etkili yöntemlerin başında geldiği bilinmelidir.

B. KOBİ’lerin Ekonomik Önemi

Tarihsel olarak küçük işletmeler, sanayi devrimine kadar olan dönemde, kitlesel üretimin ve fabrikasyon üretim sanayi ortaya çıkıncaya kadar ise temel üretim birimidir. Ölçek ekonomisi avantajlarının, üretimi büyük işletmelere kaydırmasından sonra da kendilerine özgü avantajları sebebiyle, küçük ve orta ölçekli işletmeler, ülkelere göre farklılıklar göstermekle beraber önemlerini korumuşlardır. Gelişmiş ülkelerde büyük işletmelerin tartışılmaz ekonomik ağırlığına ve küçük işletmeleri rekabet dışı bırakmalarına rağmen, sermaye birikiminin yeterli olmadığı, bankacılık sisteminin yeterince gelişmediği ülkelerde de KOBİ’ler, üretim ve istihdam açısından dünya ekonomisine katkıda bulunmayı sürdürmüşlerdir.

1970’lerden itibaren gelişmiş ülkelerde başlayan durgunluk ve krizlerin büyük işletmeleri iflaslara ve küçülmeye zorlamasından sonra, KOBİ’lerin doğasından gelen birçok avantajları nedeniyle ilginin yeniden bu işletmelere yönelmesini sağlamıştır.

Büyük işletmelerin kitlesel işçi çıkarmaları ve kapanan fabrikalar nedeniyle artan işsizlik, sorunlarına çözüm arandığı bir dönemde, yeniden önemleri fark edilen KOBİ’ler daha iyi bir şekilde önemsenmişlerdir. Üstelik üretimin daha küçük ölçekli işletmelerde devam ettirilmesi, KOBİ’lerin istihdam oluşturma potansiyellerini büyütüştür. Bu nedenle küçük girişimlerin teşviki ve desteklenmeleri, ülke

ekonomileri bakımından hayati önem kazanmıştır. Küçük desteklerle büyük istihdam sağlanmış, entegre büyük sanayi işletmelerinden bir kısmının devre dışı kalması yüzünden tüm sektörün muhtemel çöküşünü önleyen KOBİ'ler ekonomik hayatta kurtarıcı rol üstlenmiş ve yıkımın büyümesini engellemişlerdir.

Değişen üretim anlayışına en uygun işletme modeli olarak kabul gören KOBİ'ler, işin ve işyerinin yerinden örgütlenmesi sürecinde, Fordist-Taylorist modele alternatif durumuna gelmiştir. Büyüklük işletmeler için bir avantaj olmaktan çıkmış, su almaya başlayan gemiyi kurtarmanın zorluğu görülmüştür. Oysa yatay örgütlenmiş küçük ve orta büyüklükteki işletmeler, bir girişimciler ağı olarak, büyük işletmelerin hantallığından ve verimsizliğinden kurtuldukları gibi bilgi teknolojilerinin sağladığı imkânlarla uluslararası pazarlama, kalite ve finans problemlerini önemli ölçüde çözerek, rekabet avantajı dahi kazanabilmişlerdir.

İşte bu süreçte KOBİ'lerin desteklenmesi, ulus devletler için bir ekonomik görev haline gelmiştir. Ekonomik gelişmenin lokomotif gücü olarak kabul edilen KOBİ'lerin karşılaştıkları sorunları tek başlarına çözmekte zorlanmaları nedeniyle, devlet ya doğrudan ya da bu işletmelerin örgütlenmelerine yardımcı olmak suretiyle, ekonomilerinde canlılık sağlamaya çalışmaktadır.

Bunun yanında, yerelleşmiş üretim organizasyonları, sosyal ve siyasal yerleşme eğilimlerine de uygunluk arz etmektedir. Küçük sermayenin ekonomiye yatırım olarak dönmesinde KOBİ'lerin katkısı büyüktür. KOBİ'lerin kredi kullanımında büyük işletmelere oranla geride kaldıkları, daha ziyade kişilerin tasarruflarını değerlendirerek veya banka dışı kaynaklardan işletme sermayesi tedarik ederek, ülke ekonomisi bakımından ilave bir sermaye birikimi sağladıkları söylenebilir.

Girişimciliğin devlet eliyle desteklenmesinin gerekçelerinden birisi de, kamu kesiminin ekonomideki payının azalması/azaltılmasıdır. Bu şekilde ortaya çıkan boşluğun doldurulması, ancak daha küçük işletmelerin özel sektör eliyle işletilmesiyle mümkün olabilir. Bu da bize KOBİ'leri işaret etmektedir.

KOBİ'ler ülke ekonomisinin yapı taşlarıdır. Ülkenin gerek iç ve gerekse dış pazarlarında ekonomik gelişmelere yaptıkları katkılar bakımından endüstriyel

yapının vazgeçilmez unsurları haline gelmişlerdir. Değişime açık ve yeni teknolojik gelişmelere uyum sağlayan esnek yapıları itibariyle ülke ekonomisi içinde önemli yer tutmaktadırlar. Ayrıca ülkenin her yerine dağılmış bir durumda olmaları itibariyle de milli gelirin toplumsal dağılıma yaptıkları katkıları düşünüldüğünde sadece ekonomik değil aynı zamanda sosyal hayata da önemli katkılar yaptıkları görülecektir⁷⁶.

KOBİ'lerin ekonomiye katkılarını aşağıdaki gibi sıralayabiliriz;

1. Ülke ekonomisi içinde sosyal ve ekonomik açıdan önemli olan bir denge unsurudur.
2. Yeni fikirlerin ve buluşların kaynağı olmaktadır. Bu yönleri ile endüstride gerekli olan esnekliğin sağlanmasına katkıda bulunurlar.
3. Daha düşük yönetim ve işletme giderleri olduğundan çabuk ve ucuz üretim işlevine sahiptirler. Daha hızlı karar verme ve uygulama imkânı vardır.
4. Kişisel inisiyatiflerin kullanılması ve ortaya çıkmasına imkân sağlamaktadırlar. İstihdam ve eğitim konularında önemli bir paya sahiptirler.
5. Birçok kalifiye elemanın ilk eğitimlerinin aldıkları kuruluşlardır.
6. Üretim ve sanayileşmenin ülke geneline yayılmasının önemli birer aracıdır.
7. Sosyal ve politik bakımdan kullanılmayan işgücü, hammadde ve finansman kaynaklarının daha küçük sermayelerle işletilebilmesi imkânlarını sağlayarak ülkedeki hayat standartlarının yükselmesini sağlar.
8. Küçük tasarruflar ve aile birikimlerinin doğrudan yatırıma yönlendirilerek sermayenin tabana yayılmasında büyük katkı sağlarlar.
9. İşçi-işveren ilişkilerinin daha yakın ve sıcak olmasından dolayı sosyal çatışmaları engelleyebilmektedirler.
10. Özellikle savaş gibi durumlarda büyük endüstri firmalarının zarar gördüğü dönemlerde KOBİ'ler üretimlerine devam edebilme imkanları ile ihtiyaçları karşılayabilme özelliğine sahiptirler.

Türkiye açısından KOBİ'lerin ekonomiye katkıları özellikle istihdam

⁷⁶ Akgemci, a.g.e., s. 18.

yönünden oldukça büyük olmaktadır. Bunun yanı sıra ulusal ekonomiye olan diğer katkıları ise şu şekilde sıralamak mümkündür.⁷⁷

1. Bölgesel sanayisinin gelişmesinde temel kuruluşlardır.
2. Bölge sanayinin tamir ve bakım sorunlarını çözerler.
3. Özel beceri ve teknik isteyen bazı malları üretirler.
4. İkinci kontrol yoluyla, büyük sanayi işletmelerine yardımcı olurlar.

KOBİ'lerin ekonomik ve toplumsal kalkınmada oynadıkları rol, ülkelerin kültürel yapısını gösterecek şekilde farklılıklar göstermektedir. ABD'de KOBİ'ler serbest piyasa ekonomisinin temel taşları olarak görülmekte ve ekonomik hayatın lokomotifleri olarak kabul edilmektedirler. Japonya'da ise durum biraz daha farklıdır. Çünkü Japonya'da düşük maliyetli, yüksek kaliteli ve genellikle yenilik taşıyan parçalar üretme biçiminden dolayı bir rol oynamaktadırlar.

Avrupa'da ise ülkeden ülkeye farklılıklar olmasına rağmen, ilgi genellikle ekonominin geleneksel ve orta düzeyde teknolojiye dayalı sektörlerdeki mevcut olan KOBİ'ler üzerinde yoğunlaşmaktadır. KOBİ'lerin ekonomik ve toplumsal kalkınmadaki rolleri yalnızca bu işletmelerden beklentiler doğrultusunda ülkeden ülkeye farklılaşmakla kalmamakta aynı zamanda bir ekonomide sektöre ve zamana göre de değişiklik göstermektedir. Bunun nedeni bu işletmelerin her ülke ve ekonomisi için hedeflenen pek çok amaca yönelik katkılarından kaynaklanmaktadır.

Gönümüzde KOBİ'ler Sadece Türkiye'de değil Dünyadaki sanayinin önemli bir bölümünü oluşturur duruma gelmişlerdir. Kaynağını bireysel girişimcilerden alan KOBİ'ler, ekonomik büyüme ve sosyal gelişme açısından önemli bir yere sahiptirler. KOBİ'lerin genelde az ve küçük bir sermaye ile kurulabilmeleri ve ülkenin her tarafında faaliyette bulunabiliyor olmaları ile genel giderlerinin düşük olması, işletme kuruluşunu destekleyen önemli bir neden olmaktadır. Her geçen gün ekonomide büyük pay sahibi olmakta ve sermayenin tabana yayılmasına katkı sağlayarak, küçük tasarrufların atıl ve yastık altında kalmalarına çok önemli bir alternatif oluşturmaktadırlar.

⁷⁷ Akgemci, a.g.e., s. 19.

Günümüzde KOBİ'ler Avrupa Birliği ülkelerinin genelinde toplam işletmelerin % 99 gibi büyük bir oranını temsil etmektedir. Toplam istihdamın % 66 sını ve ekonomideki katma değer oranı ise % 57 civarındadır. Türkiye'de ise tüm işletmeler arasında % 99,8'lik gibi oldukça yüksek bir orana sahiptirler. Ayrıca toplam istihdamın % 76,7 sini oluşturmakla birlikte, toplam katma değeri ise ancak % 27 gibi düşük bir orana sahip bulunmaktadırlar⁷⁸.

Küçük işletmelerin üstünlükleri;

- Teknolojik yeniliklere daha yatkın,
- Tüketici tercihlerine daha uyumlu ve esnek yapıları,
- Konjonktürel dalgalanmalara uyumdaki üstünlükleri,
- Üretimdeki boşlukları daha hızlı doldurmaya katkıları,
- Büyük firmalara yönelik olumlu etkileri,
- Bölgelerarası dengeli büyümeye tesirleri,
- Bürokratik yapılarındaki dinamiklik,
- İstihdam artışına yaptıkları katkılar,
- Yönetici ve yönetilen ilişkilerindeki yakınlığı sağlama

gibi faktörleri nedeniyle, tüm dünya ülkelerinde KOBİ'leri vazgeçilmez işletmeler haline getirmiştir⁷⁹.

Ayrıca KOBİ'lerin ekonomik ve toplumsal pek çok faydaları bulunmakla birlikte bunlar II. konu başlığı olan (sayfa 29 da) “KOBİ lerin avantaj ve dezavantajları” bölümünde daha ayrıntılı açıklandıklarından, burada sadece konu başlığı olarak bir kaçını saymakla yetineceğiz.

1. Ekonomiye dinamizm kazandırmak
2. İstihdama katkısı ve yeni iş imkânları oluşturma

⁷⁸ Ticaret ve Sanayi Bakanlığı–KOSGEB, **Eşleştirme Merkezi Modelleri**, Ankara, KOSGEB Yayını, Kasım 2004, s. 2.

⁷⁹ Nusret Ekin, **Küçük İşyerlerinde Endüstri İlişkiler**, Ankara, Kamu–İş Sendikası Yayınları, 1993, s. 3.

3. Esneklik ve yenilikleri teşvik etmek
4. Bölgesel kalkınmayı hızlandırmak

1. KOBİ'lerin Gelir Dağılımını Sağlamadaki Önemi

Gelişen ve gelişmekte olan ülke ekonomilerinin hemen hepsinde işletmelerin neredeyse tamamı KOBİ'lerden meydana gelmektedir. Dolayısıyla, bu ülkelerde oluşan refah düzeyi ile KOBİ'ler arasında bir paralellik kurmak yanlış olmayacaktır. Öyleyse, KOBİ'lerin hem ülke ekonomisinde hem de dünya ekonomisinde sahip olduğu pay arttıkça, insanların mutluluk ve refahlarının artacağı da unutulmamalıdır. Bu yüzden, küreselleşen dünyamızda KOBİ'lerin üretimde ve ticaretle daha fazla paya sahip olabilmeleri için, onları geliştirmek üzere her türlü teşvik ve desteğin verilmesi uygun olacaktır.

KOBİ'lerin insanların refah düzeylerine olan katkısına makro ve mikro açılardan bakılabilir. Diğer bir ifade ile, KOBİ'ler, hem bölgesel gelir dağılımı hem de fonksiyonel gelir dağılımı üzerinde olumlu etkilere sahiptirler.

Makro açıdan KOBİ'lerin refaha katkısı, KOBİ'lerin ürettiği “katma değer”in genel olarak toplumda refah düzeyini yükseltmesi ile sağlanır. Yine, refah düzeyinin düşük bulunduğu geri kalmış bölgelerde KOBİ'lere yönelik teşviklerin ve destekleyici politikaların artması da, bu bölgelerin refah düzeylerinin yükselmesine büyük oranda yardımcı olur⁸⁰.

Mikro açıdan, yani bireysel refaha olan katkıları açısından bakıldığında ise, işsizliğin çok yüksek olduğu bir ekonomik yapıda, KOBİ'lerin gerçekleştirdiği yatırımlar sonucu istihdama yaptıkları katkıların, bireylerin refahını direkt olarak etkilediği bilinmektedir. Bu yolla, birçok kişi işsizken istihdam edilir hale gelmektedir.

Bir diğer katkı ise, KOBİ'lerin ödedikleri vergiler yoluyla gerçekleşmektedir. Onlardan elde edilen vergilerle, toplumda sosyal amaçlı programların gerçekleştirilmesi mümkün hale gelmektedir.

⁸⁰ Küçük, a.g.e., s. 199–200.

KOBİ'lerin yaygınlaştırılmasıyla, hem sermayenin büyük sanayi işletmelerinde ve az sayıda kişinin elinde toplanması önlenmiş olur, hem de küçük birikimlerin dahi yatırıma kanalize edilmesine yardımcı olunur.

2. KOBİ'lerin İşsizliği Azaltmadaki Rollü

Tüm gelişmiş ve gelişmekte olan ülke ekonomilerinde KOBİ'lerin en önemli özelliklerinden birisi, yeni iş ve iş alanları oluşturma ve bu yolla istihdam sağlama gücüdür. KOBİ'lerin istihdama katkısı, her zaman olduğu gibi, küresel ekonomik krizin yaşandığı dönemde (2008–2009....) çok daha önemli bir hale gelmiştir. Bu amaçla KOBİ'lerin önemi ve değeri daha iyi kavranmakta ve anlaşılmaktadır.

Günümüzde bir yandan insan emeğinin yerini yüksek teknolojiye dayalı makineler almış, diğer yandan küreselleşme ve neo-liberal politikalar ile uluslararası sınırların kaybolması gibi nedenlerle rekabet yarışı hızlanmış ve bu yarışta ayakta kalabilme kaygısı, işletmeleri esnekliğe ve maliyetlerden tasarrufa sevk etmiştir. Bunun sonucu olarak işletmeler mümkün olduğunca az sayıda çalışanı istihdam etmek ve bu çalışanlardan en iyi şekilde yararlanmaktır. Bir çok işletme ise işçilerin bir kısmını işten çıkarmaktadır⁸¹. Böylece istihdam azalmakta toplumda işçi sınıfı zarar görebilmektedir.

Böyle bir ortamda, büyük ölçekli işletmelere göre daha fazla oranda emek-yoğun olarak çalışan KOBİ'lerin sahip olduğu istihdam potansiyelleri çok önemlidir. Ülkelerin izledikleri KOBİ merkezli ekonomi politikalarıyla bu gücü kullanmayı bilen ülkeler, işsizlik sorunlarını belirli oranlara çekebilmektedirler.

Ülke ekonomilerinde, hem işsizliği azaltma, hem de sağlıklı bir piyasa ekonomisinin ulaşabilmesi için, KOBİ'lere gereken önemin verilmesi fikri, konu ile ilgili herkes tarafından kabul edilmektedir. Çünkü; KOBİ'ler günümüz piyasa ekonomilerinin en vazgeçilmez unsurlarındandır.

KOBİ'ler ve istihdam ilişkisi, yalnızca KOBİ'lerin daha az sermaye ile daha çok sayıda işgücüne istihdam olanağı sunması, çok sayıda insana ücretli olarak

⁸¹ Tamer Müftüoğlu, *Türkiye'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler: Sorunlar ve öneriler*, Ankara, 1989, s. 31.

çalışabilme fırsatı vermesinin yanında, bir gerçeği daha ifade etmektedir. O da, girişimci ruhuna sahip çok sayıda insanın, kendi işletmelerini kurarak işgücüne girişimci olarak katılmalarına olanak sağlaması ve bu yolla da bir ülkedeki istihdam seviyesini yükseltmesidir. Bir işverenin yanında ücretiyle çalışmak yerine, kendi işini kurmayı tercih eden girişimciler, sahip oldukları ruh ve yetenekleri ile bir ekonomi için çok daha büyük öneme sahiptirler⁸².

Kriz dönemlerinde işsizliğin artmasının nedeni, özellikle büyük ölçekli işletmelerin krizle başa çıkamayıp faaliyetlerini sona erdirmeleri ya da kısıtlamalarıdır. Hâlbuki o dönemlerde KOBİ'ler esnek yapıları dolayısıyla kendilerini yeni koşullara uydurmuş ve varlıklarını devam ettirebilmişlerdir. Dolayısıyla, KOBİ'ler kriz dönemlerinde kendi istihdamlarını koruyabilmiş, hatta büyük işletmelerden boşalan pazarlara girerek, istihdam artışına bile yol açmışlardır. Gerçekten, büyük işletmeler istihdam sağlama açısından sadece ekonominin gelişme dönemlerinde başarılı olabilirken, küçük işletmeler hem daralma hem de genişleme döneminde istihdama katkıda bulunabilmektedir.

Bu yönleriyle, uzun yıllar boyunca gözlemlenen ve araştırmalara konu olan KOBİ'lerin, yeni iş oluşturma ve istihdam sağlama kapasiteleri açısından çok önemli kurumlar oldukları anlaşılmıştır. Başta gelişmiş ülkeler olmak üzere, her ülkede mevcut KOBİ'lerin korunması ve yeni KOBİ'lerin kurulmalarının sağlanması amacıyla teşvik politikaları oluşturulmuştur. Bu amaç ve anlam doğrultusunda günümüzde ve gelecekte de KOBİ'lere olan destek ve teşvikler devam edecek ve etmelidir.

Dünya Bankası tarafından yayımlanan bir raporda, KOBİ'lerin istihdama katkılarının boyutu şu şekilde ifade edilmektedir: Küçük işletmelerde bir kişilik istihdam oluşturabilmek için harcanacak miktar, büyük işletmelerde harcananın 1/3'üdür⁸³. Dolayısıyla, Türkiye gibi sermayenin kıt olduğu ve işsizliğin yaygın olduğu ülkelerde, KOBİ'lerin sahip olduğu bu avantajlar, onların önemini daha da artırmaktadır.

⁸² Gök, **a.g.e.**, s. 115.

⁸³ Özdemir, Ersöz, Sarıoğlu, **a.g.e.**, s. 62.

Yeni işler oluşturma ve bu yolla istihdama katkıda bulunmada küçük işletmeler büyüklere göre nasıl avantajlıysa, istihdam açısından sahip oldukları diğer bir avantaj ise, ekonomik kriz dönemlerinde mevcut istihdamı korumaya olan katkılarıdır. Önceden de ifade edildiği gibi, KOBİ'ler ekonomik kriz ve istikrarsızlık dönemlerinde büyük işletmelerle karşılaştırıldığında çok daha dirençlidirler.

Dolayısıyla, büyük işletmeler, krize yönelik önlemler arasında çalışanlarını işten çıkartmayı çare olarak görürken, KOBİ'ler bu şartlarda dahi personeline sahip çıkmakta, çok zorda kalmadıkça kriz dönemlerinde de ekonomik gücü elverdiği ölçüde onların maliyetine katlanmaktadır.⁸⁴ Bunun nedeni olarak, genellikle az sayıda olan çalışanları ile birebir oluşturduğu bireysel ilişkilerin yanında, o alanda uzmanlaşmış vasıflı personeli daha sonra bulmada karşılaşacağı zorluklar sayılabilir.

KOBİ'lerin bir diğer özelliği, işsizliğin düşürülmesine olan katkılarının yanında, özellikle niteliksiz işçilerin istihdamına olanak sağlayan ekonomik birimler olmalarıdır. Ülkemizde bazı bölgelerde nitelikli işçi sayısı son derece sınırlıdır. Bu kişiler KOBİ'ler tarafından istihdam edilerek çalışma yaşamına katılmaktadırlar.

Büyük işletmeler vasıflı ve yarı vasıflı işçiler çalıştırmayı tercih ederken, KOBİ'ler vasıflı işçilerin yüksek ücretleri dolayısıyla, ancak düşük ve orta vasıf seviyesindekileri çalıştırabilmektedirler. Vasıflı/kalifiye elemanların bu işletmelerde istihdam edilme oranları, büyük ölçekli işletmelere göre oldukça düşüktür. KOBİ'ler, büyüdükçe ve geliştikçe vasıflı işçileri de istihdam edebilir hale gelmektedir

IV. KOBİ'LERİN DÜNYA EKONOMİSİ İÇİNDEKİ YERİ

A. KOBİ'lerin Tarihsel Gelişimi

KOBİ'ler, kuruldukları günden beri birçok ülke ekonomisine olumlu katkılarda bulunmuştur ve bulunmaya devam etmektedir. Son yirmi yılda bir çok ülke ekonomisinin (üretim, verimlilik, ihracat gibi yönleri ile) dönüşümünde önemli roller oynamıştır. 1970'lerde yaşanan ekonomik krizlere kadar, dünya ekonomisinde

⁸⁴ Özdemir, Ersöz, Sarioğlu, **a.g.e.**, s. 62.

geniş ölçüde büyük ölçekli işletmelerin ön planda tutulduğu, ekonomik kalkınma ve gelişme faaliyetlerinin bu tür işletmelerle yürütüldüğü görülmektedir. Büyük işletmelerin, kaynakları daha etkin bir şekilde kullanmaları, uzmanlaşmaya yol açmaları vb. nedenlerle daha rasyonel ve verimli bir üretim biçimi oldukları düşünülmektedir. Ölçek ekonomileri olarak belirtilen bu yapı, 1945–1970 yılları arasında ekonominin genel bir görünümünü göstermektedir⁸⁵.

Diğer yandan bu dönemde, KOBİ’ler, birtakım politik ve sosyal nedenlere bağlı olarak, devlet ve büyük ölçekli işletmeler tarafından desteklenmekte ve bu destekler nedeniyle ekonomi içindeki varlıklarını koruyabildikleri düşüncesi yaygındı. Aynı dönemde ise, KOBİ’ler ekonomi üzerinde bir yük, ekonominin hasta çocuğu olarak düşünülüyordu

“Söz konusu dönemde, KOBİ’lerin ekonomik yaşamın vazgeçilmez unsurları oldukları, devletin ve işverenlerin desteği olmazsa da yaşamlarını sürdürebilecekleri, çünkü KOBİ’lerin asıl olarak büyük işletmelerin gerçekleştiremediği üretim alanlarında faal oldukları gerçeği henüz anlaşılmamıştı”⁸⁶.

Diğer taraftan 1960’ların sonuna kadar, ekonomiye hâkim işletme tipi, büyük ölçekli işletmeler olduğundan ve giderek sayısal olarak da çoğaldıklarından, KOBİ’lerin sonunun geldiği ve bu durumda daha fazla ekonomik hayat içindeki varlıklarını sürdürmelerinin imkansız olduğu da düşünülmekteydi⁸⁷.

Ancak, 1970’lerde yaşanan ekonomik krizlerle birlikte, bu durum geçerliliğini ve realitesini kaybetmeye başlamış, ekonominin ibresi tekrar küçük girişimcilikten tarafa dönmüştür. Kriz sonrasında, istihdam, rekabet, ekonomik etkinlik, esneklik ve gelir dağılımı gibi hususlar açısından, ölçek ekonomilerinden ziyade KOBİ olarak ifade edilen belirli büyüklükteki işletmelerin daha avantajlı olduğu, bu işletmelerin

⁸⁵ A.e., s. 142.

⁸⁶ Küçük, a.g.e., s. 110.

⁸⁷ Adnan Çelik, Nusret Göksu, **Türkiye’de Girişimcilik Kültürünün Teorik Temelleri ve KOBİ’lerin Yeri**, s. 5, (Çevrimiçi) http://www.tdcif.org/subpg.phppg=2004_tebliğler/2004.pdf, 15 Ekim 2008.

krizlerden çok az etkilendikleri gözlenmiş, bu nedenle büyük işletmeler önem kaybederken, KOBİ'ler önem kazanmaya başlamıştır⁸⁸.

20. Yüzyılın üçüncü çeyreğinin sonuna kadar ekonominin hasta çocuğu olarak görülen KOBİ'ler, son çeyrekte, ekonominin en önemli ve dinamik aktörlerinden birisi olarak kabul görmüştür. 21. yüzyılda ülkelerin ekonomik ve sosyal alanda başarılı olabilmeleri ve refah yarışında önde gidebilme yolunun KOBİ'lere ve girişimciliğe verecekleri öneme bağlı olduğu ifade edilmektedir. KOBİ'ler, artık çağımızın bir gereği haline gelmiştir⁸⁹.

Günümüzde, büyük işletmeler karşısında KOBİ'lerin sahip olduğu üstünlükleri rakamlar da ortaya koymaktadır. Dünyadaki mevcut ülke ekonomilerine bakıldığında, işletmelerin neredeyse % 95–99'unun KOBİ'lerden oluştuğu, GSMH'nın % 30–70'inin, istihdamın % 40–80'inin, yatırımların % 30–60'ının, ihracatın % 20–40'ının KOBİ'ler tarafından gerçekleştirildiği açık bir şekilde tespit edilmektedir. Bu özellikleriyle, KOBİ'lerin ekonomik hayatın lokomotif ve toplumsal düzenin de adeta omurgasını oluşturduğu gözlenmektedir⁹⁰.

Bütün KOBİ'ler için söylemek mümkün olmasa da, bu grup içerisinde yer alan bazı işletmeler yeni teknolojilerin gelişiminde, yeni ürünlerin keşfinde önemli roller üstlenmekte ve bu alanda öncülük yapmaktadırlar. KOBİ'lerin ekonomik krizler karşısındaki dayanıklılığı, onların en fazla önemsenen olumlu yönlerindendir. Bu zamana kadar yaşanan deneyimler göstermiştir ki, KOBİ'ler büyük krizlerden çok fazla etkilenmemiştir. Büyük işletmeler hantal yapıları ile krizleri atlatamazken, KOBİ'lerin sahip oldukları esnek yapıları, onları kriz ortamında da canlı tutmuş, hatta krizlerin atlatılmasında büyük bir rol oynamış olup, aynı özelliklerini günümüzde de devam ettirmektedirler⁹¹.

⁸⁸ Özdemir, Ersöz, Sarıoğlu, **a.g.e.**, s. 143.

⁸⁹ DPT, **Sanayi Politikaları Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, s. 85.

⁹⁰ Çelik, Göksu, **a.g.e.**, s. 5.

Özellikle, küreselleşme sonrasında ülkelerarası sınırların belirsizleşmesi, uluslararası ekonomik ve sosyal ilişkilerin artması ve dünya pazarlarının genişlemesiyle birlikte, KOBİ'lerin söz konusu yetenekleri ve sahip oldukları kapasiteleri daha fazla önem kazanmış olup, KOBİ'lere yönelik teşvikler ve destekler tüm ülkelerde önemli ve stratejik politika araçları olarak ağırlık verilmeye başlanmıştır.

KOBİ'ler özellikle günümüzün değişen ve dönüşen şartlarında, ekonominin canlılığını ve hayatiyetini sürdürmesinde önemli bir ekonomik güç olarak görülmektedir. Öyle ki, KOBİ'ler, ekonomik bir çöküntüden kurtuluşun en önemli argümanı olarak sunulmaktadır. Dünya Bankası, KOBİ'leri bir “fidanlık” gibi görmekte olup, bu fidanlıkta kimi fidanlar çürüyüp yok olurken, kimi fidanlar ise büyümekte ve bir orman oluşturmaktadır. Bu şekilde ekonomik hayattaki varlığını koruyabilmektedir⁹².

Diğer yandan KOBİ'lerin yalnızca geri kalmış ve gelişmekte olan ülkelere özgü birer ekonomik birim olduğu düşüncesi doğru değildir. Başta gelişmiş ülkeler olmak üzere tüm ülkelerde 1970'lerden itibaren KOBİ'lere özel bir önem verildiği, bu nedenle sayı, istihdam, üretim, katma değer, Ar-Ge v.b. açılardan karşılaştırıldığında, gelişmiş ülkelerde KOBİ'lerin çok ileri düzeylerde bulunduğu görülebilmektedir⁹³.

B. Bazı OECD Ülkelerinde KOBİ'lerin Durumları

Bütün gelişmiş ülkelerde, KOBİ'lerin öneminin zamanında ve erken fark edildiği ekonomik politikalarında görmek mümkündür. Çünkü; yıllar boyunca uygulamaya koydukları ekonomik politikaları ile sağladıkları kalkınma ve istikrarlı büyümelerinin büyük oranda KOBİ'lere gerekli önemi vermelerinden kaynaklanmaktadır. Bu anlamda yapılan çeşitli araştırma ve incelemeler neticesinde elde edilen veriler bu açıdan çok çarpıcıdır.

⁹² Yılmaz, **a.g.e.**, s .5, (Çevrimiçi): <http://www.dtm.gov.tr/ead/DTDERGI/ocak%202004/kucuk.htm>, 20 Aralık 2006.

⁹³ Çelik, Göksu, **a.g.e.**, s. 5.

Bu nedenle Tablo 6'yı incelediğimizde, İngiltere dışındaki tüm ülkelerin, ekonomilerinde KOBİ'lerin hâkimiyeti açık bir şekilde görülmektedir. Tüm işletmeler içinde KOBİ'lerin oranı % 98 ile % 99,9 arasında değişmektedir. Bu oranlar, OECD ülkeleri için KOBİ'lerin ne kadar önemli ve vazgeçilmez olduklarını ortaya koymaktadır. Ayrıca, KOBİ'lerde çalışanların sayısının toplam çalışanların sayısal oranına gelince, **Tablo 6**'da görüldüğü gibi, en yüksek oranın % 83 ile İtalya ve % 81,4 ile Japonya'da, en düşük çalışan oranının ise İngiltere'de (% 36) olduğu görülmektedir. Türkiye'nin sahip olduğu % 76,7'lik istihdam oranı da, yüksek oranlı ülkeler kategorisi içinde yer almaktadır⁹⁴.

Başka bir açıdan bakıldığında, toplam yatırımlar içinde bu işletmelerin payının en yüksek olduğu ülke İtalya'dır (% 52). Bu ülkeyi % 46 ile Fransa, % 45 ile Hollanda ve % 44 ile Almanya takip etmektedir. İngiltere (% 29,5) ve Türkiye'de ise (% 26,5), toplam yatırımlar bakımından en düşük oranlı rakamlara sahip olan iki ülkedir.

KOBİ'lerin AB ve Türkiye'de ülke ekonomilerine yaptıkları katkıları açısından ülkeler sıralandığında, Fransa (% 53,2), Japonya (% 52) ve Almanya'nın (% 49) ile en yüksek değerlere sahiptirler. Bu yönüyle de İngiltere'nin % 25,1'lik oran ile yine gerilerde kaldığı dikkatleri çekmektedir. Aynı konuda, Türkiye söz konusu olduğunda bu oranın % 38 gibi küçümsenmeyecek bir orana sahip olduğu görülebilecektir.

İhracatla ilgili olarak oranları söz konusu olduğunda, KOBİ'lerin performansı, açık bir şekilde düşmektedir. Önceden de belirtildiği gibi, KOBİ'lere has bazı nedenlerden dolayı, bu işletmeler oldukça düşük düzeylerde ihracat gerçekleştirebilmektedirler. KOBİ'ler tarafından gerçekleştirilen ihracatın, toplam ihracattaki oranının en yüksek olduğu ülke, % 38 ile Japonya ve Hollanda'dır. İngiltere (% 22,2) ile Fransa ise, (% 23,2) bu konuda daha düşük oranlarda

⁹⁴ Akbank, **KOBİ'ler ve Finansal Hizmetler**, 2005, s. 5, (Çevrimiçi) www.finanskulup.org.tr/assets/sunum/Ziya_Akkurt_KOBİ'ler_finansal_hizmetler.pdf, 12 Mayıs 2008.

görülmektedir. Türkiye ile ilgili rakamlar ise çok daha aşağılardadır. Bu işletmelerin Türkiye’de toplam ihracat içindeki payı sadece % 10’dur⁹⁵.

Son olarak, KOBİ’lerin çeşitli ülkelerde toplam kredilerden aldığı paylara bakılacak olursa, en iyi rakamlar, Japonya (% 50) ve ABD’dir. (% 42,7)% En düşük oran ise İngiltere’de (% 27,2)’dir. Bu konuda da yine en OECD ve AB ülkeleri arasında düşük oranlara sahip olduğu görülmektedir. Türkiye’deki KOBİ’lerin toplam kredilerden aldığı pay ile ilgili rakamlar ise daha da karamsar bir tablo ortaya koymaktadır. Ekonomideki onca ağırlığına rağmen, KOBİ’lerin toplam krediler içindeki payı ancak % 5 civarında bulunmakta idi ancak 2008 yılında başlayan dünya ekonomik krizi sonucunda, Türkiye’de KOBİ’lere özel verilen destek kredileri neticesinde bu oran 5’e 6’ya katlanmış ve % 25- 30 civarına çıkmıştır. Ancak henüz istenen düzeye çıktığını söylemek mümkün değildir bu oran Avrupa Birliği ülkelerinde ortalama % 45–50 civarında seyretmektedir.

Tablo 6: Bazı Gelişmiş Ülke Ekonomilerinde KOBİ’ler (2005)

Ülke Adı	Tüm İşletmeler İçindeki Pay, %	Toplam İstihdam İçindeki Pay, %	Toplam Yatırımdaki Pay, %	Ekonomiye yapılan Katkıdaki Payı, %	Toplam İhracat İçindeki Pay, %	Toplam Krediler İçindeki Pay, %
ABD	99.7	56.6	38.0	43.0	32.0	42.7
Almanya	99.0	64.0	44.0	49.0	31.0	35.0
Japonya	99.4	81.4	40.0	52.0	38.0	50.0
Fransa	99.8	63.1	46.0	53.2	23.2	29.0
İngiltere	98.8	36.0	29.5	25.1	22.2	27.2
İtalya	98.0	83.0	52.0	47.0	–	–
Hollanda	98.0	57.0	45.0	32.0	38.0	–
Türkiye	99.89	76.7	26.5	38.0	10.0	5.0*

Kaynak: Süleyman Özdemir, H.Yunus Ersöz ve İbrahim Sarıoğlu, **İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ’lerin Desteklenmesi**, İstanbul, İTO Yayınları, 2006, s. 147. , Akbank, “KOBİ’ler ve Finansal Hizmetler”, (Çevrimiçi) [www.finanskulup.org.tr/ assets / sunum/Ziya_Akkurt_KOBİ’ler_finansal_hizmetler. pdf](http://www.finanskulup.org.tr/assets/sunum/Ziya_Akkurt_KOBİ’ler_finansal_hizmetler.pdf), 12 Aralık 2008. , OECD, **SME and Entrepreneurship Outlook**, 2005 Edition, OECD Publish, 2005.

⁹⁵ OECD, **SME and Entrepreneurship Outlook**, 2005 Edition, OECD Publish, s. 221.

* Bazı Kaynaklarda ve KOBİDER’in 2009 yılı Nisan ayında yapılan açıklamalarına göre; 2008–2009 yıllarında bu oranın arttığı ve % 25–30 civarlarında olduğu belirtilmektedir.

Diğer yandan, çeşitli destekler ve teşvikler ile bu oranın diğer ülkeler düzeyine çıkarılabileceği tahmin edilmektedir. Bu olumlu bakış açısı sonucunda KOBİ'lerin Türkiye ekonomisinin gelişmesi ve istihdam düzeyinin daha da artması yönüyle ne kadar önemli bir konuma sahip olduğunun bir göstergesidir. Önümüzdeki yıllarda KOBİ'lere verilecek olan destek ve yapılacak olan yasal düzenlemeler neticesinde, ekonomi içerisindeki etkinlikleri ve ülke ekonomisine katkılarının katlanarak yükseleceği tahmin edilmektedir.

Bu zamana kadar yaşanan deneyimler göstermiştir ki, KOBİ'ler büyük krizlerden çok fazla etkilenmemiştir. Büyük işletmeler hantal yapıları ile krizleri atlatabazken, KOBİ'lerin sahip oldukları esnek yapıları, onları kriz ortamında da canlı tutmuş, hatta krizlerin atlatılmasında büyük bir rol oynamış olup, aynı özelliklerini devam ettirmektedirler⁹⁶.

Tablo 7: KOBİ'lerin Bazı Ülke Ekonomilerinde Etkinlik Dereces

Ülke	Etkinlik
ABD	8,10
Almanya	7,45
İtalya	6.63
İsrail	6.06
Fransa	5.91
Türkiye	5.35
Japonya	4.68
Romanya	4.50
Yunanistan	4.44
Çin	4.42

Kaynak: IMD, *World Competitiveness Yearbook 2005.* , Süleyman Özdemir, H.Yunus Ersöz ve İbrahim Sarıoğlu, *İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ'lerin Desteklenmesi*, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 2006, s. 148.

Yukarıdaki tabloda da görüleceği üzere ABD ve Almanya 'da KOBİ'lerin ekonomideki etkinliklerinin iyi durumda olduğu İtalya'da KOBİ'lerin ekonomideki etkinliklerinin iyi durumda olduğu ancak diğer ülkelerde beklenen düzeyin altında bir yerde etkin oldukları gözlemlenmektedir. Türkiye'ye de bakıldığında toplam

⁹⁶ Adnan, Göksu., **a.g.e.**, s. 6.

işletmeler arasındaki sayısal oranı % 99.8 ve istihdama olan katkıları % 77 civarında bir oranda iken, diğerk ekonomik faaliyetlerdeki oransal düşüklüğü ve yatırımdaki payı, toplam katma değerdeki payı ve ihracat oranlarındaki pay ve etkisinin oldukça düşük olması Türkiye’de KOBİ’lere gerekli önem ve desteğinin verilmediğini göstermektedir.

Bundan dolayıdır ki; Türkiye’de gerek ulusal ve gerekse bölgesel olarak bir çok anlamda KOBİ’lere gereken desteğinin hiç vakit kaybetmeden belli bir program çerçevesinde verilmesi gerekmektedir.

C. Gelişmekte Olan Ülkelerde KOBİ’lerin Yeri

Gelişmekte olan ülkelerin KOBİ’lere olan ilgisine bakılınca, bu ülkelerde çok yakın zamanlara kadar KOBİ’lere gereken önemin verilmediği açık bir şekilde gözlenmektedir. Ancak, bu kuruluşların ekonomide ve sosyal hayat içinde oynadıkları rol, gelişmekte olan ülkelerde de son yıllarda ekonomik politikalarda ağırlıklı olarak kendisini göstermeye başlamıştır⁹⁷. Aşağıdaki tablolar, bu ülkelerin de birer KOBİ ekonomisi haline dönüşmekte olduklarına işaret etmektedir.

Aşağıda bulunan Tablo 8’de, gelişmekte olan bazı ülkelerin ekonomik faaliyet içindeki KOBİ’lerle ilgili bilgileri vermektedir. Tablo ile ilgili olarak genel bir değerlendirme yapılacak olursa, gelişmiş ülkelere kıyasla gelişmekte olan bu ülkelerde de ekonomiye katkıları biraz düşük olsa da, yakın ve benzer oranların olduğu gözlenmektedir. Ekonomiler içindeki küçük ve orta boy işletmelerin oranları hemen hepsinde yüksektir (% 97–99,9)

⁹⁷ Özdemir, Ersöz, Sarioğlu, **a.g.e.**, s. 158.

Tablo 8: Gelişmekte Olan Ülkelerde KOBİ'lerin Ekonomideki Yeri (2007)

Ülke Adı	Tüm İşletmeler İçindeki Pay, %	Toplam İstihdam İçindeki Pay, %	Toplam Yatırımdaki Pay, %	Üretilen Katma Değerdeki Pay, %	Toplam İhracat İçindeki Pay, %	Toplam Krediler İçindeki Pay, %
Hindistan	98.6	63.2	27.8	50.0	40.0	15.3
G.Kore	98.8	59.0	35.0	35.0	20.0	47.0
Tayland	98.0	64.0	–	47.0	50.0	–
Singapur	97.0	44.0	27.0	43.0	10.0	27.0
Türkiye	99.9	76.7	26.5	38.0	10.0	25.0

Kaynak: Adnan Çelik, Nusret Göksu, “Türkiye’de Girişimcilik Kültürünün Teorik Temelleri ve KOBİ’lerin Yeri”, s. 6. ,(Çevrimiçi): http://www.tdcif.org/subpg.phppg=2004_tebliğler/2004.pdf, 25 Eylül 2008. , Mustafa Aykaç, Zeki Parlak, Süleyman Özdemir, **Küreselleşme sürecinde Rekabet gücünün Artırılması ve Türkiye’de KOBİ’ler**, İstanbul, İTO Yayını, 2007, s. 241.

Keza, bu işletmelerin ülke içinde bulunan toplam istihdama olan katkıları da, görüldüğü gibi, Singapur hariç (% 44), gelişmiş ülkelerin oranlarına (% 59–76,7) oldukça yakındır. Yine, bu ülkelerde KOBİ’ler hem üretilen katma değer içindeki payları (% 35–50), hem de ihracat içindeki payları (% 10–50), yine Singapur hariç, çok da farklı gözükmemektedir. Ancak, bu ülkelerde KOBİ’lerin yatırımlardaki payları (% 27–35) ve toplam krediler içindeki payları (% 15–47), gelişmiş ülkelerle karşılaştırıldığında daha düşük olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak söylemek gerekirse, gelişmekte olan ülkelerde oluşmaya başlayan bilinç ile, önümüzdeki yıllarda KOBİ’lere ilişkin ilginin ve politikaların daha da önemli hale geleceği tahmin edilmektedir. Bunun sonucu olarak, KOBİ’lerin toplam istihdam, yatırım, katma değer, ihracat ve krediler içindeki paylarının artacağı ve ülkelerin ekonomik büyüme, rekabet güçlerinin artmasına ve kalkınmalarının daha yüksek oranlarda sağlanacağı öngörülebilir.

KOBİ’lerin sağladığı canlı, hareketli rekabet ortamından, toplum bir bütün olarak istifade eder. Söz konusu istifade yönlerini şöyle sıralamak mümkündür.

1. Zenginlik, iş imkânları, tüketicilerin artan tercih şansı, “sağlık, eğitim ve refah hizmetlerinin etkin bir şekilde sağlanması”⁹⁸ ”
2. Toplumdaki uç grupların (göçmenler, azınlıklar, ayrımcılığa maruz kalanlar) ve işe girmede dezavantajlı sosyal kesimlerin istihdam şansı bulması “ekonomiye katılımlarının artırılması”⁹⁹,
3. Dengeli bölgesel kalkınma daha çok sayıda insanın sosyal korunmaya kavuşması, yaşam kalitesinin artması,
4. İşçi-işveren arasında iyi ilişkilerin gelişmesi orta sınıfın güçlenerek toplumun aşırılıklardan ve sosyal çalkantılardan korunması, yabancılaştırmanın azalması¹⁰⁰,
5. Bölgesel ve bireysel gelir dağılımı problemlerinin azalması, özellikle zikredilebilir.

KOBİ’lerin taşıdığı önemi bir kere daha söylemek gerekirse, bu işletmeler bir toplumda ekonomik açıdan olduğu kadar, sosyal ve siyasi açıdan da önemli görülmekte, toplumun belkemiğini oluşturmaktadırlar. Üretime, istihdama ve istikrara olan katkıları bir yana, bunların da ötesinde rolleri olan kuruluşlardır.

KOBİ’ler, ekonomik kuruluşlar olduklarından dolayı, amaçları her şeyden önce ekonomiktir. Yani, kıt kaynakları rasyonel bir biçimde kullanarak, toplumda gereksinim duyulan mal ve hizmetleri en etkin şekilde sağlayabilmek, öncelikli amaçtır. Bu amaçlarını, esnek yapıları ile serbest piyasa ekonomilerinde en iyi bir şekilde yerine getirmeye çalışmaktadırlar.

Diğer yandan, birçok yazar, KOBİ’lerin yalnızca ekonomik açılarından üstün yönlerinin olmadığı, sosyal ve toplumsal alanlarda da topluma büyük katkılarının bulunduğu, sosyal sorunların çözümünde önemli pay sahibi olduğuna işaret etmektedir. Ekonomik sistemin bir parçası olduğu kadar, sosyal sistemin de bir parçasıdır ve sosyal alana katkılarının olmaması düşünülemez.

⁹⁸ TİSK, AB’de Girişimciliğin geliştirilmesi, a.g.e. , s. 9.

⁹⁹ ILO, 189 sayılı Tavsiye, Kararı M. 2/d,g,i,l.

¹⁰⁰ ILO, World Employment Report, a.g.e., s. 221.

Bir ülkede tüm ülke geneline yayılmış olan KOBİ'ler, o ülkede bölgesel gelişmişlik farklılıklarının giderilmesinde, istihdam artışı sağlanmasında, bireylerin refah düzeylerinin artırılmasında (gelir dağılımında adaletin sağlanmasında), sosyal dışlanmanın önlenmesinde ve mülkiyetin geniş bir tabana yayılmasında, ekonomide nitelikli ve deneyimli işgücünün oluşmasında vb. büyük boyutlarda katkıda bulunmaktadır¹⁰¹. Tüm bu yararları yanında, o ülkede demokrasinin geliştirilmesinde ve ekonomik ve sosyal krizlerin atlatılmasında oynadığı roller de gözden uzak tutulmamalıdır.

Dolayısıyla, bir ülkede “KOBİ'ler geliştikçe üretim artar, işsizlik azalır, gelir dağılımı düzelir, ekonominin rekabet gücü artar, dış alım, dış satım büyür, ekonomi bir savunma gücü kazanır, girişimcilik ruhu canlı tutulur, tasarruf ve yatırım düzeyi de yükselir.”

KOBİ'ler, görüldüğü gibi birçok amaca hizmet edebilmektedir. Bu amaçlara bağlı olarak, bir ülkede bunlardan hangisi daha fazla önemseniyorsa, ona göre politikalarda bir farklılaşmanın, bir değişimin yapılması gerekecektir. Örneğin, ülkemizde olduğu gibi, herhangi bir ülkede eğer büyük boyutlarda bir işsizlik sorunu yaşıyorsa, o ülkede KOBİ'lere yönelik politikalar oluşturulurken, politikaları oluşturanların bu açıdan bir yaklaşıma sahip olmaları kaçınılmaz olacaktır.

Ülkelerin planlı bir şekilde KOBİ'lere yönelik strateji ve politikalar belirlemesi, kendi yararlarına olacaktır. Nitekim ülkemizde yakın zamanda uygulamaya sokulan “istihdamı teşvik” düzenlemesine bu açıdan bakılabilir.

Ayrıca Türkiye’de 2008 yılının son çeyreğinde ve 2009 yılının ise başlarında başlamak üzere KOBİ'lere yönelik birçok olumlu düzenleme ve desteklerde bulunulmuştur. Bu çalışmaların başında KOSGEB kanununda yapılan değişikliktir. Buna göre KOSGEB’ler tüm KOBİ'lere kredi ve diğer hizmetleri verebilecektir.

Bu destek ve düzenlemelerin artarak devam ettirilmesi kaçınılmaz bir ekonomik gerçekliktir. Ancak KOSGEB’in tek başına bütün bu işletmelere hizmet noktasında yetersiz kalabileceği endişesi de mevcut olmakla birlikte, ilk adım olarak olumlu karşılanmaktadır.

¹⁰¹ Özdemir, Ersöz, Sarioğlu, a.g.e., s. 55.

İKİNCİ BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ NDE KOBİ'LERİN GENEL YAPISI

AB'nin kuruluş temeli ve hedefi ekonomik bütünleşmedir. Kuruluşunda Sosyal bütünleşme amaçlanmamıştır. AB'nin kurulduğu ilk dönemlerde politikaların hemen hepsi ekonomik bütünleşme yönünde olduğundan, sosyal hedefler genelde ekonomik hedeflerin gölgesinde kalmıştır. Ancak zamanla ekonomik bütünleşmenin yanında sosyal bütünleşmenin de ihtiyaç olduğu anlaşıldığından bu yöndeki fikirler benimsenmiş ve AB düzeyindeki sosyal konulara da birliğin programı içerisinde yer verilmiştir.

Sosyal konular, yapıları gereği daha karmaşık ve sonuçları bakımından da kısa vadede sağlıklı neticeler almanın çok zor olduğu konulardır. AB üyesi ülkelerin hepsinde sosyal grupların homojen olamaması nedeniyle sosyal hedeflere ait politikaların uygulaması, AB bütünlüğünden ziyade üye ülkelerin kendi inisiyatiflerine bırakılmıştır. Bu anlamda, konu ile ilgili olarak yapılan yasal düzenlemelerin ve mevzuat değişikliklerinin mümkün olduğu kadar birlik üyesi ülkelerde birbirine yakın ve paralel bir düzeyde olmasına dikkat edilmiştir¹.

AB düzeyinde oluşturulan sosyal politikaların daha çok ekonomik bütünleşmeye yardımcı olacak konularda; istihdam, çalışma koşulları ve işgücünün serbest dolaşımı gibi iş piyasasına yönelik alanlarda yoğunlaştığı görülmektedir. Bu tür politikalar, AB düzeyinde ekonomik bütünleşme ve Avrupa Ortak Pazarı' nın daha sağlıklı ve iyi işlemlerini hızlandırmaktadır.

İstihdam öncelikli konularla birlikte, AB'nin önem verdiği sosyal konular; iş sağlığı ve güvenliği, sosyal koruma, cinsiyetler arası ayrımın yapılmaması (Kadın

¹ Banu Uçkan, "Avrupa Anayasasının Genel Çerçevesi ve Sosyal Politikalarına İlişkin Temel Düzenlemeler", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, sayı:3, Ankara, Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, 2005, s. 52.

erkek eşitliği) ve işgücünün serbest dolaşımı gibi konular AB'nin sosyal politika programlarına dâhil edilmektedir².

AB'nin sosyal ve ekonomik hayattaki gelişimi ve derinleşme süreci, bu alanlarda yapılan programların hayata geçirilmeleri ile sağlanmıştır. Kuruluşundan 1970'lere kadar uygulanan sosyal politikalar, neo-klasik ekonomik politikalardan etkilenmiştir. Bu dönemdeki ekonomik gelişmelerle birlikte oluşan olumlu ortamda sosyal politikalar hız kazanmıştır. Daha sonraki dönemlerde de sosyal politikaların çerçevesi Maastricht Antlaşması ile belirginleşmiş ve Amsterdam Antlaşması'ndan sonra da güçlenmiştir.³

AB için 1970 sonrası dönem, sosyal politikalar açısından oldukça verimli ve parlak bir dönem olmuştur. 1970 yılının ilk yarısında itibaren sosyal bütünleşmenin de ekonomik bütünleşme kadar önemli olduğu anlaşılmış ve bu alanda önemli çalışmalar başlatılmıştır. 1972 yılında yapılan "Paris Zirvesi", AB'nin sosyal politikası için adeta bir dönüm noktasıdır. Göçmen işçilerin çalışma şartlarının iyileştirilmesi, kadın ve erkek arasında fırsat eşitliği, planlama ile tam istihdamın sağlanması ve işçi temsilcilerinin yönetime katılması gibi bir çok alanda olumlu kararlar alınmış ve uygulanmıştır.

Ancak 1973 yılındaki petrol şoku sosyal politika uygulamalarını olumsuz etkilemiştir. 1980'li yıllar, 1970'li yıllara göre sosyal politikalar açısından daha verimsiz bir dönem olmuştur. Ancak 1990 yılından sonra küreselleşme olgusunun dünyada gücünü önemli derecede artırmasıyla birlikte, AB ülkeleri küreselleşmenin özellikle işgücü piyasasına verdiği olumsuz etkileri en aza indirmek amacıyla daha etkin sosyal politika önlemleri almaya başlamışlardır.

İşgücü piyasalarından, istenen düzeyde faydalanamayan ve olumsuz etkilenen gençler ve kadınların desteklenmesi ve topluma kazandırılması için bu gruplara özel politika ve istihdam programları düzenlenmiş ve bu anlamda yeni istihdam alanlarının geliştirilmesi projelerine ağırlık verilmiştir.

² Meryem Koray, "Avrupa Toplum Modeli Avrupalılaştırabilir mi?", **İktisat Fakültesi Mecmuası, Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan**, 55. cilt, Sayı1, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayını, 2006, s. 268.

³ **A.e.**, s. 269.

Söz konusu istihdam program ve politikaların en önemli uygulama yeri ve aracı KOBİ'lerdir. Bu nedenlerden dolayı, AB üyesi ülkeler, istihdamı artırmak ve gençlerin, kadınların ve uzun dönem işsizlerin istihdamı dah etkin katılabilmelerini sağlamak için mutlaka KOBİ'lerden yararlanmak durumundadırlar.

Bu nedenden ötür ise, AB bu alanda yapacağı yasal ve sosyal düzenleme ve geliştireceği plan ve projelerde mutlaka KOBİ'leri destekleyici ve geliştirmeye yönelik olmalıdır. KOBİ' lere yönelik olarak yapılacak olan yasal düzenleme ile, KOBİ'lere verilecek olan desteklerin birbirine paralel ve uyumlu olmaları kaçınılmaz olacaktır. KOBİ'lerin istihdamı artırma ve işsizliği azaltma yönündeki başarılı işletmeler olması konunun özelliği bakımından oldukça önemlidir.

Yeni istihdam türleri ve mesleki eğitim alanlarında oldukça büyük ilerlemeler sağlanmıştır. 2000 yılında Lizbon Stratejisi ile başlayan proje ve projeler güncellenerek, toplumun tüm kesimlerine açık ve tam istihdamı sağlamayı hedefleyen sosyal politika araçları ile AB üyesi ülkelerde uygulanmaya devam edilmektedir.

I. AB'DE KOBİ'LERİN EKONOMİK, SOSYAL ve HUKUKİ YAPILARI

A. Avrupa Birliği'nde Ekonomik ve Sosyal Komite

AB'ye üye ülkeler arasında Roma Antlaşması'nın ardından sosyal alan oluşumu, Avrupa Sosyal Fonu ve üretim faktörlerinin serbest dolaşımı ile ilgili uygulamalar başlamıştır. Kurucu Antlaşmanın 4. maddesinde AB Konsey'i ve AB Komisyonu'na yardımcı olmak üzere danışma organı niteliğinde Ekonomik ve Sosyal Komite'nin kurulması hükme bağlanmıştır. Komite, ekonomik ve sosyal hayatın farklı kesimlerden, özellikle üreticiler, çiftçiler, işçiler, küçük esnaf ve zanaatkarlar ve kamu yararına çalışan sivil toplum örgütleri temsilcileri ile, tüketici ve çevreci dernek temsilcilerinden oluşmaktadır. Bu temsilciler ile varılan ortak kararlar, Komite tarafından Komisyona bildirilmek zorundadır.

AB düzeyinde, bütün AB üyesi ülkelerin, yukarıda belirtilen farklı toplum örgütleri temsilcileri ile alınacak kararlara katılma ve müzakere hakkının tanınıyor olması, sosyal politikalar alanında demokratik karar alma mekanizmasının

sağlanması açısından çok büyük bir önem taşımaktadır⁴. Söz konusu komite tarafından alınan kararlar komisyon'un karar alma sürecinde öneri niteliği taşımaktadır. Bu sayede AB Komisyonu'nca alınan kararlara, komite temsilcileri aracılığı ile tüm AB üyesi ülkelerin söz ve fikir sahibi olması sağlanmaya çalışılmaktadır.

Roma Antlaşması ile, sosyal politikanın yasal dayanağı olan ortak pazarın işleyişi ve kurumlar üzerinde etkili olabilecek ulusal düzenlemelerin tüzükler yoluyla uyumlu hale getirilmesi ve AB Konseyi'nin ortak pazar alanında uygun tüm önlemleri alması karara bağlanmıştır.⁵ Öngörülen tüm düzenlemeler ve alınan tüm kararlara rağmen üye ülkeler antlaşma ile belirlenen koşullar çerçevesinde kendi iç politikaları açısından hem hassas hem de gerçekleştirilmesi maliyetli olan bu konularda düzenlemelerin uygulamaya geçirilmesinde yavaş davranmışlardır.

Ulus-devlet yönetim ve yöneticileri, kendi çıkarları ve vatandaşlarının refah düzeylerini korumak adına, süre ile sınırlandırılan politikaların uygulanmasını istememişlerdir. Belirlenen bu ortak politikalar ile, vatandaşların yaşam şartları üzerinde getirecekleri sınırlandırmalar, bireylerin yönetime karşı refah kaybı temelinde, sorgulama yoluna gitmelerini sağlamıştır. Ülkelerin kendi çıkarları doğrultusunda yavaşlattıkları konuların hayata geçirilmesi, sonraki yıllarda zorunluluk halini almıştır.

Belirlenen tüm ortak politikalar, Sosyal Avrupa'nın oluşturulabilmesinde birer araçtır. Üretim faktörlerinin serbest dolaşımı, tek pazarın oluşturulmasında sahip olduğu önem kadar, Sosyal Avrupa'nın oluşum çalışmalarında da bir o kadar önem taşımaktadır. AB'ye tüm üye ülke vatandaşlarının, diğer ülkelerde, o ülkenin bireyleri gibi aynı haklara sahip olarak çalışma, eğitim alma gibi birçok konudaki taleplerinin serbestçe karşılanabilmesi doğrudan sosyal politika yönündeki gelişmelerle ilgilidir.

⁴ Wise Mark, Gibb Rckart, "Single Market to Social European Community in the 1990s", England, yy, 1993, s. 143.

⁵ Rıdvan Karluk, **Avrupa Birliği ve Türkiye**, 7. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2003, s. 381.

B. AB’de KOBİ’ler ve İstihdama Katkıları

AB ülkelerinde, çalışan sayıları, bağımsızlık oranları, yıllık ciro ve yıllık bilanço kriterlerine göre büyüklükleri belirlenerek tanımları yapılabilen küçük ve orta ölçekli işletmelerin sosyo–ekonomik yönden tespitlerinin yapılabilmesinde; toplam işletme sayısı, işletme başına istihdam, ciro/işletme sayısı, işgücü verimliliği ve katma değerdeki işgücü maliyeti kriterlerine bakılmaktadır.

AB genelinde 1970 yılı sonlarından itibaren işletme ölçeklerinde genel bir küçülme hâkim olmuş; KOBİ’ler de ise, hem işyeri, hem de çalışan sayılarında artışlar gözlenmiştir. Bu dönemden sonra KOBİ’lerin ölçeksel gelişimindeki kronolojik sıra takip edilecek olursa; 1988–1990 arasında, büyük ölçekli işletmelerde istihdam açısından genel bir durgunluk hâkim olmuş, mikro ölçekli işletmelerdeki istihdam payı da % 0,7’lik oranda artış göstermiştir.

1990–1993 dönemindeki resesyon öncesinde de ölçeklerin tekrar büyüme eğilimine girmesine rağmen; kriz döneminin atlatılmasıyla ekonomi yeniden dinamik bir hale gelmiştir. Böylece ölçeklerde küçülme oluşmuş; KOBİ sayılarında da tekrar artışlar yaşanmıştır. AB’de yapılan bir araştırmanın, 1995 yılı sonuçlarına göre 19 Avrupa ülkesinde işyeri sayıları 16.415.000 olurken, bu işyerlerinde çalışan kişilerin toplamı 68.655.000 kadardır. Emek gücünün % 30’unu istihdam eden büyük işletmeler karşısında da KOBİ’ler % 69’luk orana sahip olmaktadır. Yeni kurulan işletmelerin açtıkları istihdam alanları ise, toplam İstihdamın % 40’na eşit olmaktadır.

Tablo 9: AB’deki KOBİ’lerin Ölçeklerine Göre Sayısal Dağılımı

	Mikro İşletmeler	Küçük İşletmeler	Orta Boy İşletmeler	Toplam İşletme sayısı
İşletme Sayısı	19.040.000	1.200.000	170.000	20.040.000

Kaynak: European Commission, **Observatory of European SMEs, SMEs in Europe**, Brussels, EU Publ. 2000, s. 23.

Bu oran içinde de KOBİ'lerin payı % 70'i bulmaktadır. Yapılan araştırmalara göre 2003 yılı verilerine bakıldığında; tanıtımda yapılan değişikliklerin de etkisiyle, KOBİ'lerin işyeri sayılarında (19. 270. 000) azalmanın meydana geldiği ve özellikle mikro ölçekli işletmelerde kapanmaların yaşandığı dikkat çekmektedir.

Tablo. 9'de ise AB ülkelerinde KOBİ'lerin % 94 civarında mikro ölçekli işletmelerden oluştuğu ve geri kalan % 5 civarında ise küçük işletmeler ve % 1 lik kısmının ise diğer orta ve büyük işletmelerden oluştuğu anlaşılmaktadır.

KOBİ'lerle ilgili veriler değerlendirildiğinde önceki yıllarda 19 Avrupa ülkesi ele alınırken; 2005 yılı itibarıyla yeni üyelerle birlikte toplam 25 AB ülkesi analiz edilmiştir. Bu açıdan sadece işletme sayısı, istihdam oranı ve katma değer durumu ile ilgili yapılmış olan istatistiklerin verileri elde edilmiştir. Bundan ötürü, son verilere göre; sayıları 25 milyon olan KOBİ'ler işyerlerinin % 99.8'ini oluştururken, istihdamdan % 66.1'lik pay almaktadır. İşyeri sayısı açısından da; mikro ölçekli işletmeler % 91.3, küçük ölçekli işletmeler % 7.3 ve orta ölçekli işletmeler % 1.2 oranına sahip olurken çok küçük işletmeler KOBİ'ler içinde % 28.4 oranıyla istihdamdan en büyük değeri almaktadır⁶.

Tablo 10:AB Ülkelerinde İşletmelerin İşyeri Sayısı, İstihdam oranları ve Katma Değerleri (2005)

AB 25'te KOBİ'ler*	Çok Küçük Ölçek (1-9 Kişi)	Küçük Ölçek (10-49 Kişi)	Orta Ölçek (50-249 Kişi)	Büyük Ölçek (250 + Kişi)
İşletmeye Sayısı %	91.3	7.3	1.2	0.2
İstihdam oranı %	28.4	20.7	17	34.2
Katma Değer%	19.7	19.0	18.2	43.1

Kaynak: Eurostat, "Structural Business Statistics Activities, Commission Of European communities", **The Activities of the European Union for Small and Medium-Sized Enterprises**, SME Envoy Report, Brussels, EU Publ., 2005, s. 8.

⁶ Eurostat, "Structural Business Statistics Activities, Commission of European communities", **the Activities of the European Union, for Small and Medium-Sized Enterprises**, SME Envoy Report, Brussels, EU Publ., 2005, s. 8.

*25 AB'ye üye ülkesindeki işletmeler değerlendirilmektedir.

AB’de 1988 ve 2005 yılları arasındaki dönemin KOBİ’lerinin ölçeksel dağılımıyla ilgili genel analizi yapıldığında; KOBİ sayılarında % 0,4’lük bir artışın yaşanmasına karşılık; büyük ölçekli işletmelerde, % 0,2’lik bir azalmanın meydana geldiği tespit edilmiştir. Ayrıca aynı dönem içinde istihdamdaki yıllık büyüme oranı KOBİ’lerde % 0,2 olurken, büyük işletmelerde de % 01 olarak gerçekleşmiştir.

C. AB’de KOBİ’lerin Sektörel Dağılımı

Avrupa Birliğinde KOBİ’lerin ekonomik yapı içindeki yeri oldukça yüksek orandadır. KOBİ’ler ekonominin % 98’inden daha yüksek bir oranda yer almaktadırlar. Ancak bu işletmeler ekonominin çeşitli meslek dalları ve sektörleri arasında farklı oranlarda dağılmıştır.

Tablo: 11’de AB’de KOBİ’lerin sektörel olarak dağılımını görmek mümkündür.

Tablo 11: AB’deki KOBİ’lerin Sektörlere Göre KOBİ Dağılımı

Sektörler	İşletmeler sayıları (1000)	İşletme başına Çalışan Sayısı
İmalat sanayi	2.115	14
İnşaat	2.747	4
Toptancı	1.530	5
Perakende	4.160	4
Taşıma ve İletişim	1.185	8
Üretim Hizmetleri	4.445	5
Kişisel hizmetler	4.245	5
Toplam	20.415	4

Kaynak: European Commission, **Observatory of European SMEs, SMEs in Europe**, Brussels, 2000, EU Publ., s. 24.

Tablo 11’de görüldüğü üzere AB ülkelerinde işletmelerin büyük bir çoğunluğu % 75 oranında hizmet sektörlerinde faaliyet vermekte olup, Hizmetler sektörünü ise, inşaat ve imalat sektörlerinin takip etmekte olduğu görülmektedir.

Tablo 12’de ise; AB’de bulunan KOBİ’lerin ölçeklerine göre sayısal dağılımı verilmektedir.

D. AB Ülkelerinde KOBİ’lerin Ekonomik Sistem Açısından Taşıdığı Önem

AB ülkelerinde de KOBİ’lere atfedilen önem yüksektir. Avrupa’da KOBİ’lere duyulan ilgi, ancak 1970 sonrasında yaşanan bunalım sonrasında belirginleşmiştir. Daha öncesinde, KOBİ’lerin gerek ekonomik gerekse sosyal rolleri ikinci plana itilmiş, hep büyük ölçekli işletmeler ön planda tutulmuştur⁷.

1973’deki petrol şokunun etkisini yaşayan AB, krizden KOBİ’lerin çok fazla etkilenmediklerini tespit edince, bir yandan KOBİ’leri geliştirmeye yönelik teşvikler ve politikalar izlemeye başlamış, bir yandan da mevcut KOBİ’leri modernizasyona tabi tutmuştur. 1987’de Avrupa Tek Pazarı oluşturulduğunda ise, KOBİ’lerin Tek Pazar’a uyumu amacıyla KOBİ politikalarının daha da geliştirilmesi için çalışılmıştır⁸.

İşletmelerin % 99,8’inin KOBİ olduğu, istihdamın da üçte ikisinin (% 66,5) KOBİ’lerce gerçekleştirildiği Avrupa Komisyonu’nun Şubat 2005’de yayınladığı KOBİ’lerle ilgili raporunda, Avrupa’daki tüm işletmelerin % 98,8’inin KOBİ olduğu belirtilmiştir. Bu rakamın % 91,3’ünü mikro ölçekli işletmeler (0–9 çalışan), % 7,3’ünü küçük ölçekli işletmeler (10–49 çalışan), % 1,2’sini orta ölçekli işletmeler (50–249 çalışan) oluşturmaktadır. % 0,2’si ise büyük ölçekli işletmelerdir (250 + çalışan olan işletmeler). Çalışanlar açısından bakıldığında, önde gelen işletme tipi “mikro işletmeler”dir. Örneğin, İtalya’da çalışanların % 48’i, Yunanistan’da % 57’si mikro işletmelerde çalışmaktadır. Buna karşın, İngiltere’de ise, tam aksine çalışanların % 45’i büyük ölçekli işletmelerde istihdam edilmişlerdir⁹.

⁷ Küçük, **a.g.e.**, s. 19.

⁸ Özlem Yonar, “Avrupa Birliği 2004 Genişlemesinin KOBİ’ler Üzerindeki Olası Ekonomik Etkileri” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bilkent Üniversitesi, Avrupa Birliği ve Uluslararası İlişkiler Enstitüsü, Ankara, 2006, s. 24.

⁹ European Commission, “Facts and Figures”, **Small Businesses in Europe**, EU Publ., Brussels, 2005, (Çevrimiçi) http://ec.europa.eu/enterprise/smes/facts_figures_en.htm, 11 Temmuz 2008.

AB’de, KOBİ’lere yönelik bakışı şu birkaç nokta ile özetlemek mümkündür. AB, her şeyden önce KOBİ’leri ekonominin en dinamik aktörleri olarak görür.

KOBİ’leri büyük ölçekli işletmelere nazaran daha fazla yenilikçi bulur ve ülkenin rekabet gücünün lokomotif gücü olduklarına inanır. KOBİ’lerin istihdamın en önemli kaynağı olduklarını düşünmektedir¹⁰.

Bu nedenle, “KOBİ’lerin desteklenmesi ve kurulmalarının teşvik edilmesi AB’nin sanayi politikaları arasında önemli bir yere sahiptir. AB’ne aday ya da üye ülkelerdeki KOBİ’lerin gereksinimleri ve karşılaştıkları sorunlar dikkate alınarak rekabet edebilirlikleri güçlendirilmekte, idari, düzenleyici, finansal ve mali ortamları geliştirilmekte, KOBİ’lerin AB mevzuatına uyumlaştırılması ve uluslararası alanda faaliyet göstermeleri desteklenmekte ve teşvik edilmektedir.” “AB ekonomisinin rekabet olanaklarının, istihdamda büyümenin ve Birlik içindeki ekonomik ve sosyal uyumun artırılması bakımından KOBİ’lerin geliştirilmesinin önemi büyüktür¹¹.”

Tablo 12: AB–19’da İşletmelerin Ölçeklere Göre sayısal Dağılımı, (2003)

	İşletme Büyüklüğü	İşletme Sayısı	Çalışan Sayısı	Bir İşletmeye Düşen Çalışan Sayısı	İhracattaki Payı (%)
KOBİ	(1–250)	19,270,000	97,420,000	5	12
<i>Mikro</i>	(0–9)	17,820,000	55,040,000	3	9
<i>Küçük</i>	(10–49)	1,260,000	24,280,000	19	13
<i>Orta</i>	(50–249)	180,000	18,100,000	98	17
Büyük	(250 +)	40,000	42,300,000	1,052	23
TOPLAM		19,310,000	139,710,000	7	17

Kaynak: European Commission, **Observatory of European SMEs, SMEs in Europe**, Brussels, EU Publ., 2003, s. 26.

¹⁰ Akbank, “KOBİ’ler ve Finansal Hizmetler”, (Çevrimiçi) www.finanskulup.org.tr/assets/sunum/Ziya_Akkurt_kobiler_finansal_hizmetler.pdf, 25 Aralık 2008, s. 9.

¹¹ Yonar, **a.g.e.**, s. 25.

Ancak, girişimcilik, KOBİ'ler ve bu konuda gerçekleştirilen eylemler söz konusu olunca, AB'nin, rekabet halinde bulunduğu ABD ve Japonya'nın gerisinde kaldığı açık bir şekilde görülmektedir. Eurobarometer'in farklı ülkelerdeki girişimcilik ruhunu tespit etmeye yönelik olarak 2004 yılında gerçekleştirdiği bir araştırma, Amerikalıların % 65'inin kendi işini kurmayı istediğini, Avrupalıların ise sadece % 45'inin benzer şekilde düşündüğünü ortaya koymaktadır.

AB'nin Lizbon Stratejisi'nde belirttiği, 2010 yılına kadar 15 milyon yeni iş yaratma hedefine ulaşabilmesi için, bölgede girişimciliği teşvik ve desteklemek üzere daha fazla eylemde bulunmasına gereksinim vardır¹².

AB'de girişimciliğin önemini ve mevcut durumunu ortaya koymak üzere 2003 yılında hazırlanan “Yeşil Belge” (Green Paper) de, ABD karşısında Avrupa'nın girişimcilik ruhu ve dinamizmi açısından zayıf kaldığını belirterek, AB'de girişimci sayısının artırılması, girişimciliğin daha fazla teşvik edilmesi ve desteklenmesi için bazı önerilerde bulunmaktadır¹³.

Bu tespitlerin ardından, AB bir “Eylem Planı” (2 Şubat 2004) hazırlamıştır. Plan, girişimciliğin geliştirilmesinde beş alana öncelik vermektedir. Bunlar:

1. Genç insanların zihnindeki girişimcilik fikrini beslemek,
2. Başarısızlığın bedelini azaltmak,
3. Kadınlar ve etnik azınlıklar için destek sağlamak,
4. Vergi yasalarını basitleştirmek,
5. Ticari transferleri kolaylaştırmak

¹² MESS, “AB KOBİ Politikaları Bilgi Notu”, İstanbul, Haziran 2005, (Çevrimiçi): [http://www.mess.org.tr/ab/PDF/AB% 20Kobi% 20Politikaları% 20Bilgi% 20Notu.pdf](http://www.mess.org.tr/ab/PDF/AB%20Kobi%20Politikaları%20Bilgi%20Notu.pdf), 04 Şubat 2006, s. 12.

¹³ A.e., s. 14–15.

E. AB’de KOBİ’lere Verilen Ekonomik ve Sosyal Destekler

2001 yılında Avrupa Komisyonu tarafından yapılan bir araştıra sonucunda, AB’deki KOBİ’lerin en çok kalifiye eleman temini, finansal kaynaklara erişim, idari düzenlemeler ve altyapı problemi yasadığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, sayılan

problemlere karşılık önlem almak için belirli KOBİ politikalarının yürütülmesi kararlaştırılmış ve temel prensipler su şekilde belirlenmiştir¹⁴.

1. KOBİ’lerin rekabet gücünün artırılması, işletmelerin bağlı olduğu idari ve düzenleyici ortamın iyileştirilmesi,
2. Finansman ve vergi ortamının iyileştirilmesi,
3. Uluslararası pazarlara açılırken destek verilmesi ve Teknolojik araştırma ve eğitim yoluyla gelişimin desteklenmesi olmaktadır.

Roma Antlaşması ile işletme politikalarına yönelik hiçbir hükmün getirilememiş olmasına karşılık, 1970’lerin sonunda önemi artan KOBİ’lerle ilgili politikaların geliştirilmesine zemin hazırlanmıştır. 1983 yılı itibariyle KOBİ politikası’na yönelik ilk önemli atılım yapılarak ‘Avrupa Küçük ve Orta Boy İşletmeler ve El Sanatları Yılı’ ilan edilmiştir. ‘Ekonomik, Sosyal Komite ve komisyon’da KOBİ’ler için başta eğitim–istihdam konuları olmak üzere, ortak politikaların tespitini gerekli gören “Eylem Planı” hazırlamıştır¹⁵.

Avrupa Parlamentosu tarafından yürürlüğe konulan 1984 tarihindeki Eylem Planı kapsamında KOBİ’lerin gelişmesine yönelik hedefleri belirlemek için 1986’da kurulan Task Force (Çalışma Grubu); kalkınma ve koordinasyon, enformasyon ve Proje ve BRE ve BC–Net olarak üç temel daireye ayrılmıştır.

Task Force (Çalışma Grubu): KOBİ’lerin yönetim ortamının etkili bir konuma kavuşturulması için maliyetler ve karlılık açısından firma yapılarının iyileştirilmesini, yeni teknolojilerin üretim sürecine uygulanması için özkaynak

¹⁴ European Commission, the European Observatory for SMEs, Sixth Report, Italy, 2000, Commission of the European Communities, “Communication from the Commision to the Council and the European Parliament”, **Report On the Implementation of the European Charter for Small Enterprises**, Brussels, EU Publ., 2005, S. 3.

¹⁵ Süleyman Karataş, **Sanayileşme Sürecinde Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler**, İstanbul, Veli Yayınları, 1991, S. 231.

açısından yeterli bir düzeye getirilmesi yönünde çalışmalar yapmaktadır. Ayrıca pazardaki talebin ve rakiplerin gösterdiği değişimin göz önüne alınarak etkili bir iletişimin ve nitelikli personel eğitiminin sağlanmasını ve KOBİ'lerin esnek yapılarının korunmasını hedeflemiştir. Bu amaçla da mesleki formasyonu geliştirme merkezleri tarafından eğitim seminerleri düzenlenmeye başlanmıştır¹⁶.

1992 yılına gelindiğinde, AB'yi meydana getiren Maastricht Antlaşması imzalanmış; “sanayi politikaları” ve KOBİ'ler için uygulanacak “yatay sanayi politikaları” 157. madde ile önemli bir statü kazanmıştır. KOBİ'lerin gelişimi için AB'nin sanayi politikasındaki yapısal değişimlere uyum sağlayarak gerekli olan elverişli iş ortamına ve teknolojik araştırma ve geliştirme alanlarında var olan potansiyelden daha fazla yararlanılması hedeflenmiştir¹⁷.

1993 yılına gelindiğinde tek pazarın KOBİ'lere zarar vermesini önlemek için KOBİ'lerin desteklenmesi, uygun koşullu kredilerden yararlandırılması, sosyal masrafların düşürülmesi, bürokrasinin engelleri içinde boğulmalarının önlenmesi için “Beyaz Kitap”ın (White Paper) hazırlanmasının ardından, 1994 yılında Komisyon tarafından, KOBİ'ler ve küçük sanayi için bir çalışma programı kabul edilmiştir¹⁸.

Böylece o güne kadar dağınık bir yapıya sahip olan KOBİ'lere yönelik çalışmalar bir çerçeve içinde uygulanmaya başlanmıştır. Entegre Program'ın kabul edilmesiyle de; Birlik düzeyinde bütün programların uyum ve bütünlük içinde yürütmesi için;

- 1- Çok yıllık işletme programları çerçevesinde geliştirilen eylemler,
- 2- Üye devletlerle koordine eylemler,
- 3- Avrupa Birliği'nin katkıları ile diğer AB politikaları çerçevesinde geliştirilen eylemler, olmak üzere üç türlü önlem öngörülmüştür.

¹⁶ Ali Küçükçolak, **KOBİ'lerin Finansman Sorununun Sermaye Piyasası Yoluyla Çözümü**, İMKB Yayını, 1997, s. 27.

¹⁷ Cihan Dura, Hayriye Atik, **Avrupa Birliği, Gümrük Birliği ve Türkiye**, Ankara, Nobel Basım Yayın Dağıtım, 2003, s. 284.

¹⁸ Meral Sayın, M. Akan Fazlıoğlu, **Avrupa Birliği'nde KOBİ Destekleme Programları ve Diğer Teşvik Araçları**, Ankara, KOSGEB Yayını, 1997, s. 5.

Sayılan önlemler doğrultusunda ve Amsterdam Antlaşması çerçevesinde, Üçüncü Çok Yıllı Program hazırlanmış ve 1997–2000 yılları arasındaki dönemi kapsamak üzere;

- İşletmelerin içinde bulunduğu idari ve finans ortamının düzenlenmesi,
- Daha iyi bilgi hizmetleri sağlama yoluyla KOBİ'lerin avrupalılaştırılmasına ve uluslararasılaşmasına katkıda bulunulması,
- KOBİ'lerin rekabet gücünün artırılması, araştırma, yenilikçi uygulamalardan daha fazla yararlanmanın sağlanması
- Girişimciliğin teşviki ve özel hedef gruplarının desteklenmesi gibi hedefler konulmuştur.

Birbirinden farklı olarak çalışmalarını yürüten Sanayi ve KOBİ'lere ilişkin genel müdürlüklerin 2000'de birleşmesiyle, Avrupa Komisyonu içinde iki ayrı politika olarak ele alınan sanayi ve KOBİ politikaları “AB Girişimcilik Politikası” adı altında birleştirilmiş; KOBİ'lerin ihtiyaçları ile ilgili hükümlerin gözlemevi tarafından desteklenmesine karar verilmiştir¹⁹.

Mart 2000'de benimsenen Lizbon Stratejisi'nde ise, “küçük olana öncelik vermek” prensibinden hareket edilerek; dinamik ve yenilikçi özellikleriyle bilinen KOBİ'lerin bilgiye dayalı ve rekabetçi ekonominin omurgasını oluşturduğu vurgulanmıştır. Gelecek 10 yılı kapsayan stratejik hedeflerin belirlenmesiyle de, aktif istihdam politikaları içinde girişimcilik politikaları üzerinde özellikle durulmuştur²⁰.

AB'deki küçük işletmelerin durumunun iyileştirilmesine yönelik olarak çeşitli eylem alanları saptanmaya başlanarak, 13 Haziran 2000'de “Küçük işletmelere yönelik Avrupa Şartı” kabul edilmiştir²¹. Konu ile ilgili geniş açıklama aşağıda verilecektir.

¹⁹ Dura, Atik, **a.g.e.**, s. 287.

²⁰ Commission of the European Communities“, **a.g.e.** , s. 4.

²¹ Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, **Avrupa Birliği KOBİ Destek Politikası: Ekonomik Büyümenin Motoru**, Ankara, ABGS yayını, 2002, s. 11.

1. Küçük İşletmeler İçin Avrupa Şartı

Avrupa Birliği, iş ortamının iyileştirilmesi, girişimciliğin ve KOBİ'lerin gelişmesinin desteklenmesi amacıyla, 2000 yılına kadar çeşitli Bildirimler ve Tavsiyeler yayımlamış, En İyi Uygulamaların Değişimi (BEST) çalışmaları yapmış, danışma toplantıları düzenlemiş, iç pazarda girişimcilik politikasının oluşturulmasını ve eşgüdümünü amaçlayan topluluk programlarını uygulamıştır.

Ancak, bu uygulamalar, AB'nin ABD ve Japonya karşısında rekabet gücü kazanmasında yeterince etkili olamamıştır. Bu nedenle, üye devletlerce eşgüdümlü bir girişimcilik ve KOBİ politikası uygulanması gereği ortaya çıkmıştır.

AB, Lizbon Zirvesi'nde yapılan çağrının ardından, 13 Haziran 2000'de Genel İşler Konseyi'nde Küçük İşletmeler İçin Avrupa Şartı“ kabul edilmiş ve 19–20 Haziran 2000 tarihli Feira Zirvesi'nde ise, Küçük İşletmeler Şartı'nın uygulanmasını resmen başlatmıştır²².

Küçük İşletmeler şartı İçin Alınan Bazı Kararlar Aşağıdaki Gibidir.

- a) Küçük işletmelerin, değişime ve yeniliğe açık yapılarıyla, istihdam imkânları sağlamada ve pazarın yeni ihtiyaçlarına yanıt vermede etkili olduğu;
- b) Küçük işletmelerin, toplumsal ve bölgesel gelişmeyi destekleyici önemli bir rolü bulunduğu;
- c) Her seviyedeki girişimciliğin, değerli ve üretken bir yaşam becerisi olduğu;
- d) Başarılı girişimlerin ödüllendirilmeyi hak ettiği;
- e) Başarısız girişimlerin, bir öğrenme fırsatı olarak değerlendirilmesi gerektiği;
- f) Yeni ekonomide bilginin, amaca bağlılığın ve esnekliğin önemli değerler olduğu, düşüncesine dayanmaktadır.

²² European Union, **Küçük İşletmeler İçin Avrupa Şartı**, 2007, (Çevrimiçi) <http://www.euturkey.org.tr/abportal/uploads/files/European%20Charter%20for%20Small%20Enterprises.doc>, 20 Aralık 2008, s. 1.

Bu ilkeler çerçevesinde kendisine çeşitli çalışma alanları belirleyen AB KOBİ Şartı, bu alanlarda KOBİ'lere sağlanacak eğitsel, mevzuatsal, finansal, teknolojik vb. her tür desteğin, bir döngü içinde, AB'nin ekonomik, bölgesel ve sosyal kalkınması biçiminde, katma değeri daha yüksek olarak geri döneceği anlayışına dayanmaktadır.

Küçük işletmelerin iş ortamının iyileştirilmesi ile finansman ve Pazar olanaklarının, teknolojik yeterliliklerinin, rekabet gücünün artırılması için KOBİ Şartı, çalışma alanlarını şu biçimde belirlemiştir.

- a. Girişimcilik eğitimi ve öğretimi,
- b. Daha ucuz ve daha hızlı iş kurma (start-up) süreçleri geliştirilmesi,
- c. Daha iyi yasalar ve mevzuat düzenlemesi yapılması,
- d. Becerilerin (nitelikli personelin) bulunabilirliği,
- e. On-line erişimin iyileştirilmesi,
- f. Tek pazardan daha çok yararlanma / yeni pazarlara açılma,
- g. Vergilendirme ve finans hizmetlerine erişimin iyileştirilmesi,
- h. Küçük işletmelerin teknolojik kapasitesini güçlendirme,
- i. Başarılı e-iş modelleri ve en üst seviyede işletme desteği,
- j. AB ve ülke düzeyinde küçük işletme çıkarlarının daha güçlü ve daha etkili temsilinin sağlanması.

2001–2005 yıllarını kapsayan dönem içinde küçük işletmelere yönelik Avrupa Şartı'na ve Feira Zirvesi'ndeki kararlara bağlı olarak; 230 milyon Euro'luk kaynak ayrılmış olup, Bu dönemde Türkiye'nin de katıldığı "IV. Çok Yıllı Program" hazırlanmıştır. Bu program kapsamında²³;

- Bilgi temelli uluslar arası bir ekonomide şirketlerin rekabet güçlerinin arttırılarak büyümelerinin sağlanması,
- Girişimciliğin ön plana çıkartılması,

²³ İKV, "Sanayi Politikası ve KOBİ'ler", **Avrupa Birliği'nin Girişimcilik Politikası ve Türkiye'nin Uyumuna**, İstanbul, İKV Yayınları, 2001, s. 27.

- Şirketler için bürokratik düzenlemelerin basitleştirilmesi ve yenilenmesi için yenilik ve girişimciliğin geliştirilmesi,
- Başta KOBİ'ler olmak üzere işletmeler için mali şartların iyileştirilmesi ve
- AB hizmetleri, programları ve bilgi ağlarına işletmelerin kolay erişiminin sağlanması gibi hedefler kararlaştırılmıştır.

Üye ülkeler için BEST ve aday ülkeler için CC BEST çalışmasını sona erdiren, Şart'ın uygulama araçlarını, Çok Yıllı Girişim ve Girişimcilik Programı, Cardiff Ekonomik Reformlar Süreci, Lüksemburg İstihdam Politikaları Süreci, diğer AB programları ve girişimleri oluşturmaktadır. AB KOBİ Şartı, hedeflerinin gerçekleştirilmesinde kullanılacak araçlardan biri olarak “Çok Yıllı Girişim” ve Girişimcilik Programı'nı da sayarak, 20 Aralık 2000 tarihli Konsey Kararı (2000/819/EC) ile kabul edilen ve girişimci KOBİ'lere yönelik uygulamalar için bir çerçeve çizen IV. Çok Yıllı Girişim ve Girişimcilik Programı'nın bir parçası haline gelmiştir²⁴.

Şart, AB tarafından 15–16 Mart 2002 tarihli Barselona Zirvesi'nde yapılan çağrının hemen ardından, 23 Nisan 2002'de aday ülkeler tarafından; Mayıs 2003'te de Arnavutluk, Bosna–Hersek, Hırvatistan, Makedonya, Sırbistan ve Karadağ, Moldova tarafından kabul edilmiştir. AB'nin Akdeniz bölgesi ortakları (Cezayir, İsrail, Fas, Filistin Otoritesi, Lübnan, Mısır, Suriye, Tunus ve Ürdün) tarafından da Ekim 2003'te Roma'da yapılan toplantıda, Avrupa Şartı'na benzeyen “Girişimciler İçin Euro–Akdeniz Şartı” kabul edilmiştir²⁵.

2002 yılına gelindiğinde; AB'deki Ar–ge faaliyetlerine, yeniliklere ve uluslararası işbirliklerine destek verilerek rekabetçi bir Avrupa'nın oluşturulabilmesine katkı sağlanması için ‘6. Çerçeve Programı’uygulamaya konulmuş; bu programın da, 2006 yılına kadar sürdürülmesi hedeflenmiştir. Türkiye'nin dahil olduğu çerçeve programının amaçlarıyla tam olarak örtüşen

²⁴ İlgili Konsey Kararı: 2000/819/EC: “Council Decision of 20 December 2000 on a multiannual programme for enterprise and entrepreneurship, and in particular for small and medium-sized enterprises“ SMEs, 2001–2005, Madde 2/3.

²⁵ European Charter For Small Enterprises; Annex III of the Conclusions of the Presidency of the Santa Maria Da Feira European Council of 19 and 20 June 2000., Act Summary, (Çevrimiçi) <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/lvb/n26002.htm>, 25 Aralık 2008.

KOBİ'lerin araştırma ve yenilik faaliyetlerinin güçlendirilmesi adına program bütçesinden % 15 oranında pay ayrılmıştır²⁶.

Komisyon'un 2003 baharında gerçekleştirilecek zirve öncesinde "girişimcilik ruhu" konusunda bir "Yeşil Kitap" hazırlaması öngörülmüş; 2002 yılından itibaren Konsey'in her bahar zirvesinden önce bu konuya ilişkin olarak toplanması hedeflenmiş; iç pazarın başarılı bir biçimde işleyebilmesi için üye ülkelerin konuya ilişkin tüm mevzuatı uygulamaya koymasının gerekliliği vurgulanmıştır²⁷.

Komisyon'un 11.02.2004 tarih ve COM (2004) final sayılı raporu ise küçük işletmelerin desteklenmesi konusunda önemli gelişmeler kaydedildiğini belirtmiştir. Ancak, işletmelere daha ucuz ve daha hızlı faaliyete geçme olanağı tanıyan online kayıt sistemi, mali kaynaklara ulaşım, teknoloji transferinin geliştirilmesi, küçük işletmelerin bu sürece katılmalarının desteklenmesi hususlarında, daha yapılması gerekenler olduğuna vurgu yapmıştır. Türkiye de Sanayi ve Ticaret Bakanlığı'nın öncülüğünde ve KOSGEB'in eşgüdümünde, KOBİ'lerle ilgili tüm kurum ve kuruluşların katılımıyla, Şart'ın uygulanmasına ilişkin yıllık raporlar yayınlamaktadır.

2. Avrupa Birliği KOBİ Paketi

21 Ocak 2003 tarihinde AB Komisyonu, KOBİ'lere yönelik politikaları içeren ve "KOBİ Paketi" olarak adlandırılan bir paket kabul etmiştir. Söz konusu paket, üye ülkeler, aday ülkeler ve AB Komisyonu'nun, Avrupa KOBİ Şartı'nda belirlenen ilkelerin nasıl uyguladıklarını analiz eden dört rapordan meydana gelmektedir. Raporlarda AB'nin uyguladığı KOBİ politikasındaki son gelişmeler ve gelecekte gerçekleştirilmesi planlanan eylemler yer almaktadır.

Üye ülkelerin faaliyetlerinin değerlendirildiği raporda, söz konusu ülkelerin 2002 yılında önemli ilerleme kaydettikleri belirtilmektedir. Üye ülkeler özellikle KOBİ'lere yönelik bürokrasinin ortadan kaldırılması alanında gelişme sağlamıştır.

²⁶ **KOBİ Finans Dergisi**, "Fırsat Kapıya Dayandı", Mayıs, Haziran 2004, s. 7.

Girişimcilik eğitimi ÷lkelerin gündeminin önemli bir maddesidir. Üye ÷lkeler başarılı faaliyetlerini aktararak aralarında bilgi alışverişinde bulunmaktadır²⁸.

Aday ÷lkelerdeki faaliyetlerin değeriendirilmesine ilişkin raporda, üye ÷lkelerdeki gibi aday ÷lkelerde de önemli faaliyetler gerçekleştirildiğı belirtilmektedir. Aday ÷lkelerde KOBİ'ler, gündemin önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Özellikle gençlere yönelik girişimcilik eğitimi desteklenmekte ve işletmelerin idari yüklerini azaltıcı önlemler alınmaktadır. Birçok ÷lke KOBİ'lerin internet kullanımını desteklemiş ve olumlu sonuçlar elde etmiştir. Finansman imkânlarına ulaşım halen sorun teşkil etmektedir.

Bunun için bankalar, kamu otoriteleri ve işletmeler olmak üzere bütün ilgili tarafların, sağlayabilecekleri imkânları tam olarak ortaya koyabilmeleri gerekmektedir. Yenilikçi faaliyetleri küçük işletmelerin gerçekleştirmeleri güçtür. Bu amaçla, finansman imkânlarına ulaşım, yenilikçilik ve küçük işletmelerin menfaatlerinin politika ve kanunlarda temsil edilmesi amacıyla daha fazla çaba sarf edilmesi gerekmektedir.

Üye ÷lkelerin başarılı faaliyetleri hakkında birbirlerini bilgilendirmeleri ve bunlardan yararlanmalarına yardımcı olunması Komisyon'un 2002 yılı faaliyetlerinin başında gelmiştir. AB düzeyinde uygulanan her politikanın bir KOBİ boyutu bulunmaktadır. KOBİ'lerin özel ihtiyaçları ve sorunlarına yönelik çalışmalar birçok AB politikası ve programında yer almaktadır.

Yapısal Fonlardan KOBİ hedefli projeler için 2000–2006 döneminde 16 milyar Euro harcanması öngörülmektedir. Buna ilave olarak ÷lke fonlarından önemli bir bölüm de KOBİ'lere aktarılmaktadır. Altıncı Çerçeve Programı'nın ana hedeflerinden biride, KOBİ'lerin araştırma–geliştirmeye yönelik çalışmalara katılmalarını sağlamaktır. Bu amaçla 2000–2006 döneminde 2,2 milyar Euro KOBİ'lerin araştırma ve yenilikçi çalışmalarına ayrılmıştır²⁹.

²⁸ İKV, **Avrupa Birliği'nin KOBİ Politikası**, İstanbul, İKV Yayını, Ekim 2003, s. 4–10.

²⁹ **A.e.**, s. 4–10.

F. AB’de KOBİ’lere Yönelik Yasal Düzenlemeler

1. Hukuki Yapıları

AB’de KOBİ’lerin hukuki statüleri bakımından kooperatifleşme, şirketleşme biçiminde iki türlü seçenekleri bulunmaktadır.

Düşük teknoloji ve geleneksel tarzda çalışan küçük sanat erbabı ile tarım işletmelerinin, kendileriyle aynı üretim dalında faaliyet gösterip sermaye sıkıntısı olmayan, teknoloji yoğun üretim yapan, gerekli makine ve teçhizata ve de eğitilmiş teknik elemana sahip, işletmelerle aynı rekabet ortamında uzun süre faaliyet gösterebilmeleri pek o kadar kolay değildir. Bu nedenlerden dolayı AB’de şirket olarak faaliyette bulunan KOBİ’leri destekleyen parasal yardım ve teknik destek sağlayan pek çok kuruluş mevcuttur.

Küçük ve Orta ölçekli işletmelere yönelik program ve yardımları direk olarak ilgilendiren hükümler, AB’yi kuran Roma Antlaşmasının “Rekabet Kuralları” başlığı altında bulunan, “işletmelere Uygulanacak Kurallara ve Devletlerce Yapılacak Yardımlar” alt başlığında işlenmiştir.

AB’nin özellikle gelişmemiş bölgelerinde faaliyette bulunan KOBİ’ler karşılaştıkları sorunlar ve yapısal özellikleri itibari ile hammadde, iş yeri temini, kredi garantisi vb. nedenlerden dolayı kooperatifleşme şeklinde birleşerek çalışmayı tercih etmektedirler. Böylece spekülasyon ve kapitalist sektörün olumsuz yapısına karşı, kişisel teşebbüslerin birleşmesi sonucu ekonomik yönden kendi varlıklarını ve ürünlerinin değerini koruyabilmektedirler. Günümüzde bir çok gelişen ve gelişmekte olan ülkelerde kooperatifçilik, önemli bir ekonomik ve sosyal hareket olarak kabul edilmektedir³⁰.

³⁰ E. Yasemen Baş, “AB ‘de ve Türkiye’deki KOBİ’lerin yapısal Özellikleri ve Uygulanan Teşvik Politikaları“, Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, 2007, s. 16.

2. Avrupa Birliği Antlaşmalarında KOBİ'ler

a. Maastricht Antlaşması

1992 yılına kadar AB sürecinde üye ülkeler arasında yapılan antlaşma ve sözleşmelerde (Roma Antlaşması) daha çok üye ülkelerin sosyal politikalara uyumluluğun sağlanmaya çalışıldığı görülmektedir. Maastricht Antlaşmasıyla o güne kadar gerçekleştirilememiş boyutta bütünleşmeyi sağlayacak yapısal düzenlemeler getirilmiştir.³¹ Böylece ilk defa Avrupa Toplulukları'nın AB yapısı altında toplanılması başarılmıştır.

Birçok alanda farklı düzenlemeler getiren bu antlaşma ya “Sosyal Politikaya İlişkin Protokol” eklenmiştir. Bu protokole dayalı olarak imzalanan Avrupa Sosyal Şartı ile Birliğin sosyal politika alanında kural koyma yetkisinin kapsamı geliştirilmiş, sosyal taraflara birliğin sosyal alandaki yasama faaliyetlerine katılma yetkisi verilmiştir. Maastricht antlaşması ile işçi ve işveren sendikaları arasındaki sosyal diyalog kurumsallaştırılmıştır. Antlaşma gereği komisyon üyeleri öneri sunmadan önce işçi ve işveren temsilcilerinin görüşlerinin alınması ve bu sosyal ortakların (Avrupa İşverenler Konfederasyonu, Avrupa Sendikalar Konfederasyonu, Kamu İştirakli İşletmeler Avrupa Merkezi) gerek duydukları konularda müzakerelere katılma hakkı tanınmıştır. Bu sayede AB bünyesinde üye ülke topluluklarının ve özellikle çalışan kesimin temsil edilebilmesi sağlanmıştır.

Antlaşmanın 2. maddesinde ise, Birlik içerisinde toplum kavramının nasıl algılandığını açıkça aşağıda belirtildiği gibi ifade edilmektedir.

“Topluluk kendi üzerine düşen bir görev olarak, bütün topluluk düzeyinde ekonomik faaliyetlerin uyumlu ve dengeli gelişmesini, çevreye saygılı sürdürülebilir ve anti-enflasyonist büyümeyi, ekonomik performansın yüksek derecede yakınlaşmasını, yüksek bir istihdam ve sosyal korunma düzeyini, hayat standardını ve kalitesinin yükseltilmesini üye devletler arasında ekonomik ve sosyal kaynaşmayı

³¹ Zeki Parlak, “Avrupa Birliğinde Sosyal Diyalog”, **Tüm Yönleriyle Türkiye AB İlişkileri**, Editörler: Mustafa Aykaç, Zeki Parlak, İstanbul, Elif Kitapevi, 2002, s. 553.

ve dayanışmayı artırıcı tedbirler alacaktır³².”

Antlaşmanın bu maddesi sayesinde alınacak kararlarda ve yapılacak yeni düzenlemelerde üye ülke halklarının yaşam koşullarının da göz önüne alınarak yapılacağı karara bağlanmış ve bu durum kurucu antlaşma metninin içine konulmuş olup birlik politikası haline getirilmiştir.

Maastricht Antlaşması üye ülkelerin işçi ve işverenlerinin arasında yapılacak anlaşmaların tüm Avrupa ülkelerini kapsayacak şekilde yapılabileceği kararını almıştır. Sosyal Güvenlik, işçilerin sosyal açıdan korunması ve hizmet akdi sona eren işçilerin sosyal açıdan korunması, birlikte karar alma dahil, yönetime katılma, birlik sınırları içinde ikamet eden diğer üçüncü ülke vatandaşlarının çalışma şartları, istihdamın teşvik edilmesi ile çalışma imkanlarının artırılması konularında, maddi katkılar yapılabilmesinin oybirliği ile alınacak konular olarak belirlenmiştir.

Maastricht Antlaşmasında sendikal haklar konusunda da önemli kararlar alınmış; buna göre sendikal haklarda, karar alınması oybirliği gerektiren konulardan olup, bu kararlarda yapılabilecek değişiklikler ve revizyonlar ancak çalışma bakanları konseyinde oybirliği ile alınacak karara bağlıdır.³³ İş sağlığı ve güvenliği, çalışma ortamının iyileştirilmesi çalışma şartları, işgücü piyasasında kadın erkek eşitliği, işgücü piyasasından dışlanmış bireylerin yeniden istihdama kazandırılması konuları ise İngiltere dışındaki üye ülkelerin nitelikli oy çokluğu ile alacakları kararlarla belirleneceği kabul edilmiştir.

Ayrıca ücretler, grev ve lokavt hakkı, birliğin sosyal alandaki yetkileri dışında bırakılmıştır. Böylece Avrupa ülkeleri arasında belli bir ücret düzeyi ve belirlenmiş bir asgari ücret düzeyi söz konusu değildir. Her ülke kendi ekonomik ve piyasa şartlarında bir ücret düzeyi belirtmekte serbest kalmıştır.³⁴

Maastricht Antlaşması AB'nin sağlam temellere oturtulmasını sağlayan en önemli yapı taşlarından birisidir denilebilir. 1989 yılında Avrupa Temel Sosyal

³² European Union, Maastricht Antlaşması, (Çevrimiçi) http://europa.eu.int/eur-lex/en/treaties/dat/EU_Treaty.html, 12 Nisan 2008.

³³ Sedat Murat, **Bütünleşme Sürecinde Türkiye ve Avrupa Birliği'nin Karşılaştırmalı Sosyal Yapısı**, İstanbul, Filiz Kitapevi, 2000, s. 39.

³⁴ A.e., s. 39.

Haklar Şartı ile büyük bir atılımda bulunan AB, Maastricht Antlaşması ile sosyal diyalog mekanizmasını oluşturup hukuki bir çerçeveye oturtmuştur.³⁵

Maastricht Antlaşması her ne kadar sosyal haklar anlamında görülse de içeriği itibariyle daha çok ekonomik ve parasal konuları ön plana çıkarmasıyla parasal ve siyasal birlik konularında işbirliği öngördüğünden bir nevi parasal ve siyasal yönü ağır basan bir antlaşma olmuştur denilebilir.³⁶

b. Amsterdam Antlaşması

Bu antlaşma 1997 yılında üye ülkelerle esnek iş piyasalarına ek olarak; istihdam imkân ve alanlarının artırılması, eğitimin ve eğitim kalitesinin artırılması gibi yeni bir alanın daha işler hale getirme gibi önemli bir görevi üstlenmektedir.

Amsterdam Antlaşması ile AB ülkelerini bağlayan, aşağıda dört ana başlık altında belirtilen konularda önemli kararlar alınmıştır.

- **Ücrette Adalet ve Güvenlik Konusunda Alınan Kararlar:** Çalışanlar arasındaki ücret eşitsizliklerinin (kadın–erkek) kaldırılması ve eşit işe eşit ücret anlayışı karar altına alınmıştır. İşyerindeki bilgilerin gizliliği, göç, sığınma ve vize gibi konular da AB ülkelerini bağlayıcı kararlar alınmıştır.

- **AB ve Vatandaşlığı Konusunda Alınan Kararlar:** Ulusal vatandaşlık dışında bu antlaşma ile AB’ye üye ülke vatandaşlarına bir de AB vatandaşlığı hakkı verilmektedir. Sosyal dışlanmanın önlenmesi, Sektörel politikalar alınırken çevre ilgili önlemlerinde göz önünde bulundurulması, kamu sağlığı için yüksek standartlarda önlemlerin alınmasının teşvik edilmesi, tüketiciyi koruma politikalarının geliştirilmesi ve AB kurumlarının dokümanlarına kolay ulaşılması bu antlaşma ile sağlanan yenilikler arasındadır.³⁷

- **Etkili Bir Dış Politika İçin Alınan Kararlar:** Etkili bir Ortak Dış Politikanın yürütülebilmesi adına ulus–üstü bir seviyede yeni stratejiler belirlenerek,

³⁵ Nihal Yıldırım Mızrak, “Maastricht Antlaşması’nın Sosyal ve Ekonomik Alanlarda Getirdiği Düzenlemeler”, *Mülkiyeliler Birliği Dergisi*, Sayı:150, Aralık 1992, s. 52–53.

³⁶ Murat, *a.g.e.*, s. 40.

³⁷ European Union “Amsterdam Antlaşması”, (Çevrimiçi) <http://europa.eu.int/eur-lex/en/treaties/selected/1ivres54.html>, 20 Ekim 2007.

bu alanda yüksek temsilcilik görevleriyle görevlendirilmiş bir kurumun finansman ve diğer ihtiyaçlarının ortak karşılanacağı etkili bir ortak dış politikanın belirlenmesi bu alanda yapılan yenilikler arasındadır.

• **Girişimcilik ve İstihdamı artırma için alınan Kararlar:** İstihdamda olup kendi başına işletme kuran insanları teşvik amacıyla yeni düzenlemeler getirilmiştir. İşletmelerde ilave işçi çalıştıranlar için ise sabit maliyetleri düşürücü önlemler alınması konusunda yenilikler getirilmiştir. Bu yenilikleri şöyle sıralamak mümkündür.

- Uzun süreli işsiz kalınmasını engellemek amacıyla işsiz yetişkinlere on iki ay geçmeden bir iş eğitimi ve yeniden eğitim,
- İş pratiği veya başka bir iş alanında istihdam edilebilirlik fırsatının tanınması;
- İşsizlik süresi altı ayı geçmeden her işsiz gence böyle bir fırsatın mutlaka tanınması;
- Okul hayatında çalışma hayatına geçişi kolaylaştırıcı önlemler ve gençlerin mümkün olduğu kadar eğitilmiş olmalarının sağlanması,
- Çıraklık eğitimi ve staj çalışmalarına azami dikkat edilerek bu alanda iyi olan üye ülkelerin mesleki eğitimlerinden, diğer üye ülkelerin de yararlanmasının sağlanabilmesi için teşvik edilmesi ve sistemlerinin bu yönde geliştirilmesi ile bu durumun takip edilmesi, gibi konularda kararlar alınmıştır³⁸.

II. AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE KOBİ DESTEK VE TEŞVİK MEKANİZMALARI

A. Avrupa Birliği'nin KOBİ'leri Destekleyen Fon ve Bankaları

AB'nin kuruluş amaçlarından en önemlisi olan tek pazarın oluşturulabilmesi kapsamında üye ülkeler arasında ekonomik ve sosyal haklar açısından dengesizliklerin giderilmesi için Roma Antlaşması'na dayalı olarak, Yapısal Fonlar başlığı altında mali destek uygulamasına da başlanmıştır. Yapısal Fonların amaçları

³⁸ Murat, a.g.e., s. 42.

kalkınmada yavaş ilerleyen bölgelerin ekonomik yönden birbirlerine yakınlaşmalarını sağlayarak aralarındaki dengesizlikleri en az seviyelere indirmektedir.

Bu nedenle aşağıda belirtilen önlemler alınmaya çalışılmaktadır.

- Gençlerin ve işsizlik tehdidi ile karşı karşıya olan kesimlerin iş hayatına yeniden kazandırılmalarını sağlamak,
- Uzun dönemli işsizliği azaltmak, sanayide ve üretim sistemlerindeki değişimlere işçilerin uyumunu sağlamak,
- Tarım ve balıkçılık sektöründeki sistemleri Ortak Tarım Politikası (OTP) reformu doğrultusunda uyumlu hale getirmek,
- Hassas kırsal alanların ekonomiye kazandırılabilmesi amacıyla alternatif üretim ürünleri ve faaliyetler geliştirmek,³⁹

Roma Antlaşması'na dayandırılan 1975 yılında üye ve aday ülkelerin uyumu açısından mali destek fonları olarak nitelendirilen Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu (European Regional Development Fund–ERDF), Avrupa Sosyal Fonu (European Social Fund–ESF), Avrupa Tarımsal Yönlendirme ve Garanti Fonu (European Agriculture Guidance and Guarantee Fund–EAGGF), Balıkçılığın yönlendirilmesi için finansal araç (Financial Instrument for Fisheries Guidance–FIFG) oluşturulmuştur.

1. Avrupa Sosyal Fonu

Avrupa Birliği (AB), “Avrupa Sosyal Fonu”nu (ASF) kullanarak AB’ye üye ülkelerde istihdam imkân ve şartlarını iyileştirip artırmaktadır. Sosyal Politikaları etkileyen ve yön veren fonlardan en önemlisi olan ASF’nin, 2000–2006 yılları arasında 60 milyar Euro’luk bir bütçesi olmuştur. ASF ile amaçlanan üye ülkelerin sosyal politikalarının yerine geçmek değil ulusal politikaları tamamlamaya yönelik gerekli düzenlemelerin yapılabilmesi için destek sağlamaktır.⁴⁰

³⁹ Nihal Samsun, “10. Yılında Avrupa Tek Pazarı”, (Çevrimiçi) <http://portal.sgb.gov.tr/calismalar/yayinlar/md/md143/nsamsun.pdf>, 27 Eylül 2007.

⁴⁰ Mark, Rckart, **a.g.e.**, s. 140.

ASF'nin dört temel hedefi

- İstihdam oranının artırılması,
- Girişimciliğe destek verilmesi,
- İşgücünün iş koşullarına ve teknolojiadaki değişimlere uyum sağlayabilme yeteneğinin güçlendirilmesi,
- Fırsat eşitliğinin korunmasıdır⁴¹.

AB'nin istihdam politikaları ve stratejilerinin uygulanmasına mali destek sağlanır. Öncelikle ve özellikle geri kalmış ekonomik yönden zayıf bölgelerde işgücü niteliklerinin artırılması ve girişimciliğin güçlendirilmesi için uzun vadeli ve güven veren programlara destek verilir. Avrupa Sosyal Fonunun esas amacı, istihdam imkânlarının artırılması, çalışma şartlarının iyileştirilmesi, işçilerin mesleki bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi, hayat standartlarının yükseltilerek çalışanların ücretlerinin yükseltilmesi ve işsizlere gelir sağlanmasıdır.

2. Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu

AB'nin bölgesel politikalarının en önemli araçlarından biri olan “Avrupa Bölgesel kalkınma Fonu” (ABKF) 1975 yılında kurulmuş ve AB'nin diğer ekonomik etkinliklerinin bir nevi tamamlayıcısı gibidir.

ABKF'nin esas amacı, AB'nin geri kalmış bölgelerinde yapılan ulusal yardımlara katkıda bulunarak, genel ve bölgesel stratejilerinin oluşturulmasında destek olmaktır. KOBİ 'lere yapılan yardımların % 50'si ABKF'nun dan yapılmaktadır.

ABKF' nun işleyişi ve kuralları 1979 yılında yapılan bir değişiklikle yeniden düzenlenmiştir. Buna göre kotalı ve kotasız olmak üzere fon kaynakları ikiye ayrılmıştır. Kotalı bölüm de fon kaynaklarının % 95'i bulundurulmakta ve bu kaynaklar üye ülkelerin bölgesel sorunları dikkate alınarak dağıtılmaktadır. Kalan % 5'lik bölümü ise, Fon Kullanma Komisyonu tarafından belirlenen ve onaylanan

⁴¹ “AB'de Sosyal Politika ve İstihdam”, (Çevrimiçi) http://www.delturcec.eu.int/ABde_sosyal_Politika_istihdam.html, 10 Mart 2008.

birden fazla ülkeyi ilgilendiren özel programlar için kullanılmak üzere ayrılmıştır⁴².

AB yetkili organları tarafından yapılan son düzenlemeye göre ise kotalar kaldırılmıştır. Bunun yerine ise topluluk tarafından üye ülkeler için kullanılabilecek fon tutarlarının alt sınırları belirtilmiştir. Her üye ülke kendisi için belirtilen alt limitten az olmamak üzere fondan yararlanmaktadır⁴³.

3. Avrupa Yatırım Bankası

Roma Antlaşmasının hükümleri ile 1958 yılında kurulan “Avrupa Yatırım Bankası” (AYB) AB çerçevesinde yer alan bağımsız bir kurumdur. Merkezi Lüksemburg’da bulunan ilgili bankanın esas amacı, AB’nin dengeli büyümesine katkıda bulunacak yatırım projelerine finansal destek sağlamak amacıyla kredi vermektir. Bunun yanında AYB, AB ülkeleri ile birlikte başta Merkez ve Doğu Avrupa Ülkeleri (MDAÜ), Akdeniz ülkelerinin ile yatırım proje ve finansmanını da desteklemektedir. Roma Antlaşması çerçevesinde kâr amacı gütmeyen bir kurum olan AYB’nin sermayesi üye ülkelerce karşılanır ve üye ülkelerin maliye bakanları AYB Yönetim Kurulunu oluşturur.

Lizbon süreci, Avrupa Konseyi yenilikçi girişimlere ve yeni girişimcilere olan fon akısının önünü açmıştır. AYB ve AYF’nin Avrupa seviyesinde KOBİ’ler için gelecekteki ana finans kaynağı olma rolü güçlenmiştir. Avrupa Yatırım Bankası, Avrupa Yatırım Fonu ile birlikte yeniden yapılanmış ve böylelikle AYB Grubu kurulmuştur.

AYB kredileri, ağırlıklı olarak ulaştırma, haberleşme, çevre, enerji, sanayi ve hizmetler sektörüne verilmektedir. Aşağıda belirtilen özellikleri taşıyan herhangi bir KOBİ AYB’den kredi alabilmektedir⁴⁴.

- Bağlı değerleri 75 milyon ECU’yu aşmamalıdır.
- 500’den daha az işçi çalıştırması,
- Yatırım Projelerinin maliyeti 20 milyon ECU’yu aşmamalıdır.

⁴² Ragıp Şahin, **Avrupa Birliği Bütçesi–Fonları ve Türkiye’nin Tam üyeliliği**, DPT, Ankara, Avrupa Birliği İle İlişkiler Genel Müdürlüğü Yayını, 1988, s. 62.

⁴³ 28 Haziran 1984 Tarihli, Avrupa Birliği Resmi Gazetesi’nde Yayınlanan 1984/ 87 Sayılı Konsey Tüzüğü.

⁴⁴ Akgemci, **a.g.e.**, s. 55.

B. AB’de KOBİ’lere Yapılan Teknik ve Sosyal Yönlü Destekler

AB işletmelerin ve özellikle KOBİ’lerin ticari, teknik, mali ve AR–GE alanlarında uluslararası düzeyde işbirlikleri, rekabet güçlerini arttırmalarını ve dış pazardaki potansiyeli değerlendirmelerini sağlamaktadır. Bu amaçların gerçekleştirilmesine yönelik işletmelerin bilgilendirilmesi ve diğer AB ülkelerindeki işletmelerle işbirliği yapmalarının sağlanması amacıyla çeşitli programlar uygulanmaktadır.

1. Avrupa Bilgi Merkezleri Ağı

Avrupa Bilgi Merkezleri Ağı–ABM (Euro Info–Centers Network–EIC), başta KOBİ’ler olmak üzere işletmelerin AB’ye ilişkin bilgilere erişimini kolaylaştırmak amacıyla 1987 yılında Komisyon tarafından kurulmuştur. ABM’ işletmeleri AB programları ve politikalarına ilişkin alanlarda bilgilendirme, yönlendirme, danışmanlık sağlama ve destek verme işlevini yürütmektedir. Bu amaçla, bilgi bültenleri, broşür gibi dokümanlar işletmelerin kullanımına sunulurken ayrıca, seminer ve konferanslar düzenlenmektedir.

Bu faaliyetlerin yanı sıra, işletmelere ortak arayışına yardımcı olunması da ABM’lerin diğer çalışmaları arasındadır. Bu çerçevede, İş Bilgi Merkezleri (Business Information Centers–BICs), Yenilik Aktarım Merkezleri (Innovation Relay Centers–IRC) birlikte çalışmaktadırlar. ABM’ler, KOBİ’lerle doğrudan bağlantı içinde olan kamu, özel veya karma yapıya sahip ticaret odaları, kalkınma ajansları gibi kurumlarda oluşan bir ağ çerçevesinde yapılmışlardır⁴⁵.

ABM’lerin rolü ilk olarak KOBİ’lere AB hakkında bilgi sağlamak iken kısa bir süre sonra işletmelere çeşitli yollarla danışmanlık hizmeti verir hale gelmişlerdir. Toplam olarak ABM ağı 42 ülkede, 255 merkezde ve 1200 den fazla yetişmiş personeliyle hizmet vermektedir.

Bilgi Merkezleri ağının, yerel, bölgesel, ulusal ve uluslararası düzeyde iş dünyasıyla yakın ilişkiler içinde bulunması, bu işletmelerin AB piyasasında

⁴⁵ İKV, a.g.e., s. 4–10.

faaliyetlerini olumlu yönde etkilemektedir. Bu merkezlerin verdiği hizmetler: AB politikaları, mevzuatı, fon programları hakkında bilgi, ve Avrupa’da bir iş ortağı bulma, güncel pazar ve ülke bilgileri temini olarak sıralanmaktadır.

2. Yenilik Aktarım Merkezleri

1995 yılında Komisyon “Yenilik Aktarım Merkezleri–YAM” (Innovation Relay Centers–IRC) ağını kurmuştur. 2000 yılı itibarıyla AB ve aday ülkelerde 68 YAM bulunmaktadır. Bu merkezler yenilikçi teknolojilerin, Avrupa’daki işletmeler ve araştırma bölümlerine yayılmasını sağlamak için faaliyette bulunmaktadır. Bu anlamda KOBİ’ler arasında teknoloji ortaklığı ve transferini sağlayan önemli ağlar haline gelmişlerdir.

YAM’ler, üniversite teknoloji merkezleri, ticaret odaları, bölgesel kalkınma ajansları gibi kamu organizasyonları tarafından desteklenmektedir. Birçok YAM konsorsiyum halinde kurulmuştur. Her merkez hizmet ettiği bölgelerin ve şirketlerin teknolojileri ve ekonomik profilleri hakkında uzmanlık bilgisine sahiptir.

Komisyon’un III. Çok Yıllı Girişim ve Girişimcilik Programı çerçevesinde, işletmeler Arası İşbirliği Ağı (BC–NET) ve İşletmeleri Yakınlaştırma Bürosu (BRE) olarak iki ağ faaliyet göstermektedir. BC–NET, bünyesine yer alan sanayi ve ticaret odaları, meslek kuruluşları bölgesel kalkınma ajansları, “Avrupa İş Merkezleri”, danışmanlık firmaları, bankalar gibi kurumlar aracılığıyla, mali, ticari veya teknik ortak arayan işletmeler için kapsamlı bir işbirliği profili hazırlamakta bunları, ağ üyeleri tarafından kendisine yönlendirilen, tüm bilgilerin toplandığı bir bilgi merkezine iletilmektedir⁴⁶.

C. KOBİ ‘lere Finansal Destekler

Girişim ve Girişimcilik için, Çok Yıllı Program, hedeflerinden biri olan, KOBİ’ler için mali gücün geliştirilmesi çerçevesinde dört mali enstrüman sunmaktadır. Mali enstrümanlar; işletmeler için her türlü finansmana erişimi kolaylaştırmak üzere sermaye katılım–risk sermayesi, sermaye desteği ve kredi

⁴⁶ A.e., s. 7.

finansmanı için teminatlar ile hibelerden oluşmaktadır. Bu enstrümanlar, Avrupa Teknoloji Programı (ATP) kapsamında İşe Başlangıç Desteği, KOBİ Teminat Programı, Çekirdek Sermayesi Programı, Avrupa Ortak Girişim (AOG) Programıdır.

İlk üç enstrüman, Avrupa Yatırım Fonu (AYF) tarafından yönetilmektedir. Burada Avrupa Yatırım Fonunun önemli bir işlevi bulunmaktadır. AYF, çeşitli mali enstrümanlara tahsis edilmiş kaynaklarını mali araçlar, bankalar, teminat kurum ve programları, risk sermayesi fonları kanalıyla, KOBİ'lere ve yeni kurulan işletmelere aktarmaktadır.

Avrupa Teknoloji Programı İşe Başlangıç Desteği

Avrupa Teknoloji Programı İşe Başlangıç Desteği, 1998–2000 döneminde büyüme ve İstihdam İnisiyatifi kapsamında uygulamaya koyulmuştur. Söz konusu enstrüman, 4.Girişim ve Girişimcilik Çok Yıllı Programı kapsamında uygulamaya devam edilmektedir. Ancak, sadece kuruluş aşamasındaki KOBİ'ler desteklenmektedir.

Desteğin amacı, başlangıç aşamasındaki KOBİ'lere finansman sağlanmasını kolaylaştırmaktır. Avrupa Yatırım Fonu (AYF) tarafından işletilen bu enstrüman, uzmanlaşmış risk sermaye fonlarına, özellikle başlangıç sermayesi fonlarına, küçük yatırım fonlarına, bölgesel düzeyde faaliyet gösteren fonlara, belirli sektör veya teknolojilere yoğunlaşan fonlar ile araştırma merkezleri ve bilim parklarıyla bağlantılı fonlara yatırım ve bu fonların da KOBİ'lere risk sermayesi sağlaması şeklinde işlemektedir⁴⁷.

KOBİ Teminat Programı

KOBİ Teminat Programı, KOBİ'lerin bankalar tarafından istenen garantileri sağlayamamaları sebebiyle, uygun maliyetli kaynak sağlayamama sorununa çözüm bulmak amacıyla uygulamaya koyulmuştur. AB'nin “Büyüme ve İstihdam İnisiyatifi” (1998–2000) uygulamasında yer alan ve devam ettirilen KOBİ Teminat Programıyla küçük işletmelere kredi finansmanı veya sermaye girdisi sağlayan

⁴⁷ Deniz, Şenyurt, **Küçük ve Orta Boy İşletmelerin Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Teşviki**, Ankara, Giyim Sanayicileri Derneği Yayını, 1995, s. 52.

teminat programlarına veya bankalara destek verilerek KOBİ'lere aktarılan kaynak hacmi arttırılmaktadır.

KOBİ Teminat Programı, KOBİ'lere sağlanan finansmanın geri dönmeme riskini, teminat sağlayan diğer kuruluşlarla beraber üstlenmektedir. Bu uygulama ile KOBİ'lerin finansmanı, bankalar, yatırım fonları ve teminat veren kuruluşlar açısından risk paylaşımı ile daha cazip hale getirilmektedir.

Söz konusu program altında dört tür teminat mevcuttur:

- Büyüme potansiyeli olan ve 100'den az işçi çalıştıran işletmeleri desteklemek amacıyla kredi teminatları
- 10'dan az işçi çalıştıran mikro işletmelerin desteklenmesi amacıyla mikro kredi teminatları
- 250'den az işçi çalıştıran KOBİ'lerin sermaye teminatları
- Küçük işletmelerin modernizasyonunun sağlanması ve rekabet güçlerinin geliştirilmesi amacıyla internet ve e-ticaret is platformlarını oluşturmaları kapsamında donanım, yazılım ve eğitim harcamaları için borçlanmalarına karşı verilen teminatlarıdır.

1. Genel olarak Avrupa Birliği'nde KOBİ'lerin Teşviki

Bugün Avrupa Birliği'nde KOBİ'lere sağlanan destekler, hedefleri itibariyle üç ana eksen üzerinde toplanabilmektedir.

1-KOBİ'ler için uygun ekonomik ortamın oluşturulması: Bunlar; bürokratik engellerin en aza indirgenmesi, sermaye piyasalarına girişin kolaylaştırılması, vergi alanında kolaylıklar, uygun koşullu kredi tahsisleri, istihdam teşvikleri v.b şeklinde sıralanabilir.

2-KOBİ'lerin gelişimi ve dış piyasalara açılımını sağlayıcı önlemler: Mesleki eğitim, hizmet içi sürekli eğitim ki bunlar hem çalışanlar hem de yöneticiler için olmaktadır. Yeni teknolojilerin kullanımı, AR-GE destekleri, Avrupa Birliği içi

ve uluslararası işbirliği programlarına katılım, Pazar araştırması, dış piyasalara açılım giderlerinin karşılanması şekillerinde olabilmektedir⁴⁸.

3-Yeni KOBİ'lerin kurulması için özendirici tedbirler: Bu tedbirler arasında; genç girişimcilerin desteklenmesi, danışmanlık, bilgi-hizmet merkezleri oluşturulması, üniversite-teknikokul-sanayi işbirliği, KOBİ'ler yararına sanayi parkları, organize sanayi bölgeleri tesisi, bina ve makine parkı yardımları,tespit edilen hedef bölgelerde KOBİ'lerin yerleşimi ve gelişimini sağlayıcı alt yapı yatırımları gelmektedir.

Avrupa Birliği 1990'lı yılların başında, uygulamaya konulan destek programlarının birbirinden kopuk işlemlerini önlemek ve ilgili birimler ve üye ülkeler arasında koordinasyonu sağlayabilmek amacıyla Komisyon bünyesinde işletmelerden ve özellikle KOBİ'lerden sorumlu XXIII. Genel Müdürlüğü kurmuş, böylelikle doğrudan KOBİ'lere uygulanan AB programlarının tek elden yürütülmesi Sağlanmıştır.

2. Bazı AB üyesi Ülkelerde KOBİ'lerin Teşvik Örnekleri

Almanya: Tüm Alman işletmelerinin % 99 kadarı KOBİ'lerden oluşmaktadır. KOBİ'ler, çalışanların % 68'ini istihdam etmekte ve gençlerin % 80'ine meslek eğitimi vermektedirler; Gayri safi milli hasılanın % 53'ünü üretmekte, vergiye tabi cironun % 47'sini karşılamaktadırlar. İstihdam ettikleri çalışan sayısına göre; işletmelerin % 20'si orta, % 80'i küçük ölçekli olarak nitelendirilmektedir⁴⁹.

Almanya'nın KOBİ politikası, zayıf işletmeler için bir koruma veya sübvansiyon politikası olmayıp, aksine kendine yardım etmek isteyenlere yardım alanında devlet tarafından uygulanan bir politikadır. Burada devlete düşen sadece ekonomik karar serbestliğini olumsuz yönde etkilemeden girişimciliği desteklemektir⁵⁰.

⁴⁸ Coşkun Şenol, **Gümrük Birliği'nin Küçük ve Orta Boy İşletmelere Etkileri ve Türkiye ile Avrupa Birliği'nde Bu İşletmelere uygulanan Teşvikler**, İstanbul, y.y., 1996, s. 243.

⁴⁹ İrfan Yazman, Ayşe Akpınar, **Esnaf-Sanatkar, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Finansmanı**, Ankara, TESKOMB yayını, 2001, s. 7.

⁵⁰ Şenyurt, **a.g.e.**, s. 53.

Almanya’da KOBİ’lere teknoloji yoğun mal üretimi için gerekli teknik, mali ve hukuki çerçeve, oluşturulmuştur. Böylece, hem KOBİ’lerde istihdam edilen araştırmacı personelin giderlerine destek sağlamakta, hem de ileri teknoloji kullanımıyla verimliliğin artırılmasında daha başarılı sonuçlar alınabilmektedir. Ayrıca devlet destekli bu tür araştırma faaliyetlerinin başka kuruluşlarca tekrarının önlenmesi ve KOBİ’ler arası işbirliğinin sağlanması için “Bilgi Merkezleri” kurulmuş olup sürekli bilgi akışının sağlanması ile teknolojik yönelimli yeni bir girişimci modeli oluşturulmuş ve KOBİ’ler arası koordinasyon geliştirilmiştir.

Almanya’da devlet mümkün olduğu oranda müdahalecilikten kaçınmakta ve koordinasyon rolü üstlenmekte, KOBİ’lere doğrudan kaynak aktarımı yerine, dolaylı yollardan ileri teknoloji kullanımına ilişkin teknik eleman, bilgi alış-verişi, üniversite teknik okul ve araştırma merkezleri ile işbirliği vb. konuları giderlerine ortak olarak destek verilmektedir.

Ayrıca, KOBİ’ler için entegre programlar oluşturulmuş ve söz konusu programlar aracılığı ile KOBİ’lere yönelik programlar sayesinde, ulusal ve bölgesel düzeylerde yürütülen çalışmaların koordinasyonunu sağlama ve bir işletmede yapılan araştırma ve teknoloji geliştirme faaliyetlerinin başka yerlerde aynen tekrarlanmaması için bilgi ve eşgüdüm sağlamaktadır.

İspanya: İspanya’da KOBİ’lere yönelik olarak teşvik faaliyetleri belli kuruluşlar tarafından yürütülmektedir. Söz konusu kuruluşları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür.

- 1- Ortak garanti şirketler Konfederasyonu (ESGAR), üyeleri adına özel İspanya bankaları ile ihracatta yönelik yatırımlara, tercihli faiz oranları şeklinde finansal destek sağlayan sözleşmeler imzalanmakta olup, yapılan sözleşmelerde garantör rolü de üstlenmektedir⁵¹.
- 2- Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmeleri Enstitüsü (IMPI), 100 kişiden daha az personele sahip işletmelere, tasarruf bankaları

⁵¹ A.e., s. 54.

ve kredi kooperatifleri aracılığı ile, düşük oranlı kredi sağlanmaktadır.

İtalya: İtalya’da KOBİ’lere çeşitli devlet yardımları yapılmakta olup, bunların beş temel nedeni bulunmaktadır.

1. Üretime Yönelik yatırımların desteklenmesi,
2. Araştırma ve teknolojik amaçlı çalışmaların geliştirilmesi,
3. İhracatın artırılmasının ve uluslar arası işletmelere katılma,
4. İşletmeler arası işbirliği çalışmalarının desteklenme,
5. Geri kalmış bölge sanayilerinin geliştirilmesi.

Bu amaçlara ulaşabilmek için İtalya diğer Avrupa ülkeleri gibi mali teşvik yöntemini kullanmaktadır. Fakat yetersiz kaynak ve bürokratik nedenlerden meydana gelen gecikmeler nedeniyle fonların etkinliği azalmaktadır. Bundan dolayı daha hızlı ve pratik bir yol olan vergi muafiyetine dayanan bir sistem tercih edilmektedir. Bu sistem şeffaf, otomatik ve daha pratik bir şekilde uygulanabildiğinden, işletmelere daha faydalı ve yararlı olabilmektedir.

İtalya’da ayrıca, kurulan İhracatçı Birlikleri (Export Consortia) ve Federexport örgütlenmesi, KOBİ’lerin dış pazar paylarını artırmak için oluşturulmuş olup, KOBİ’lere pazarlama, finansman, teknik ve ticari alanlarda uzmanlık hizmetleri vermektedir. İtalyan devleti tarafından, işletme birlikleri giderlerinin % 40 kadarı her yıl sübvansede edilmektedir.

Belçika: 1988 reformlarından sonra, Belçika’da her biri kendi ekonomik politikasını uygulayan üç bölgesi (Flanders, Brüksel, Wallonia) bir federal yapı oluşturulmuştur. Brüksel’de küçük ve orta boy işletmelerin (KOBİ) ekonomik olarak büyümelerini sağlamak amacıyla; faiz indirimi, sermaye katkısı, stopaj muafiyeti, hızlandırılmış amortisman yoluyla yardımda bulunmaktadır.

Sermaye katkısı; yatırımcının finansmanı kendi kaynaklarından sağladığı durumlarda, geri ödenmesi istenmeyen bir sermaye katkısında bulunulur. Stopaj

muafiyeti; faiz indirimi veya sermaye katkısı şeklinde bir yardımın sağlandığı emlak yatırımları, bu süre zarfında stopajdan muaf tutulur⁵².

Fransa: Fransa’da KOBİ’ler, ekonomik yaşamın temel unsurunu oluştururlar. Kullanılan “KOBİ” terimi, 1 ila 499 işçi çalıştıran tüm kuruluşları kapsadığından birbirinden çok farklı ve değişik durumları içerebilir.

Faaliyet konularına gelince, KOBİ kavramı, esnaf ve sanatkârları, ticaret erbabını, küçük sanayicileri ve hizmet üreten kuruluşları kapsamaktadır. Kavramın, tarım ile ilgili faaliyetler dışındaki tüm sektörleri kapsadığını ifade edebiliriz.

KOBİ’ler Fransa’da, esnaf ve sanatkâr kuruluşları ile ticaret odalarına kayıtlı toplam işletmelerin yaklaşık % 90’ını oluşturmaktadır. Finansman alanında, bir KOBİ için en uygun gelişme yöntemi, her yıl elde edilen kârların yeniden işletme bünyesi içerisinde bırakılmasıdır. Bu yaklaşım, özellikle küçük işletmelerde, büyüklere oranla, hele borsada kayıtlı firmalara göre çok daha başarılı ve kolay olarak uygulanabilmektedir.

III. AB’DE İŞSİZLİK ve İSTİHDAMA YÖNELİK POLİTİKALARI

A. Avrupa Birliği Ülkelerinde İşsizliğin Genel Durumu

Avrupa Birliği (AB) ülkelerine toplu olarak, 1993 yılından 2006 yılları arasında Avrupa resmi istatistik kurumun (Eurostat)’dan alınan bilgiler ışığında, Tablo 12 ve 13’baktığımızda, AB nin ilk 15 ülkesinin ortalama işsizlik oranı 1993’te % 8,1 ve aynı şekilde AB’nin 25 ülkesinde de bu oranın, 2006 yılındaki verilere baktığımızda da yine % 8.1 olarak kaldığı ve değişmediği görülmektedir. Ancak AB’nin ilk 15 ülkesinde 2006 yılı sonu itibari ile işsizliğin % 2 oranında düştüğü ve % 7,07 olduğu görülmektedir.

Burada AB’ye üye ülkelerde inceleyeceğimiz konu, daha çok işsizlik oranları düzeyinde kalacaktır, işsizlik oranlarının düşürülmesine yönelik alınan tedbirler ise

⁵² Şenyurt, **a.g.e.**, s. 81.

daha sonraki konularda ayrıca ele alınacaktır. Yine burada “*uzun dönem işsizlik*” terimi ise, bir yıl ve daha fazla sürelerde işsiz kalanlar için kullanılacaktır.

Daha sonraki yıllarda AB’ye üye olan ülkelerin ise genel olarak ilk yıllarında işsizlik seviyelerinde büyük oranlarda düşüşler olmuş ve ekonomik olarak ta ciddi rahatlamların olduğu ve olumlu gelişmelerin sağlandığı bir gerçektir. Ancak 1970–1980 yılları arasında gerek dünya ekonomik krizlerinin yaşanması ve gerekse de ülkelerin kendine özgü ekonomik nedenlerinden kaynaklanan işsizlik oranlarında kısmen artışlar yaşanmıştır.

Yukarıda incelediğimiz işsizlik durumu daha çok AB’nin ilk kurucu ülkeleri olan Almanya, Fransa ve Hollanda’da yaşanmakta idi. Diğer ülkelere birliğin büyük ortaklarından olan İngiltere’de işsizlik 1980’li yıllara kadar pek ciddi artışlar göstermediği belirtilmektedir.

Tablo 13: Bazı AB Ülkelerinde İşsizlik Oranları

Ülkeler	1995	1996	1997	1998	1999
Avusturya	3.9	4.4	4.4	4.5	4.0
Almanya	8.0	8.6	9.2	8.8	7.9
Belçika	9.7	9.5	9.2	9.3	8.6
Danimarka	6.8	6.3	5.3	4.9	4.8
İtalya	11.2	11.2	11.2	11.3	11.0
Hollanda	6.6	6.0	4.9	3.8	3.2
İspanya	18.8	18.1	17.0	15.2	12.8
İngiltere	8.5	8.0	6.9	6.2	5.9
Lüksemburg	2.9	2.9	2.7	2.7	2.4
Macaristan	10.4	9.6	9.0	8.4	6.9
Yunanistan	9.1	9.7	9.6	11.1	12.0

Kaynak: Eurostat, Unemployment rate total (Çevrimiçi) <http://eurostat.ec.europa.eu> 25 Ekim 2008, Eurostat’ın 1991–2004 yılları arasındaki istatistik tablosundan derlenmiştir.

Ancak 1981–1987 yılları arasında oldukça düzenli bir şekilde işsizlik artışı yaşanmıştır.⁵³ Buna rağmen diğer AB’ye üye ülkelere oranla işsizlik oranlarının İngiltere’de daha az olduğunu söylemek mümkündür. Düşük işsizlik durumunun hem

⁵³ OECD, **Employment Outlook**, Paris, OECD Publ., 2002, s. 322.

kısa ve geçici işsizlik oranlarında, hem de uzun dönem işsizlik oranlarında görülmektedir.

Luksemburg ve Belçika ülkeleri de AB'nin ilk kurucu ülkelerindendir. Bu iki ülkeden Luksemburg diğer Avrupa ülkelerine göre hem daha küçük ve daha az bir nüfusa sahip bir ülkedir. Bu ülke hiçbir dönem yüksek işsizlik oranı yaşamamış ülkelerin başında gelmektedir.

Belçika'da ise durum tam tersi bir durumda olup uzun yıllar özellikle uzun dönemli işsizlik oranları yaşanmıştır. 1985 yılında sadece uzun dönem işsizlik oranı % 7.01 dolaylarında idi. Genel işsizlik oranı ise % 10.5 civarında idi ancak son yıllarda işsizlik oranlarında oldukça önemli düşüşler sağlanmış ve bu oran 2001–2002 yılları arasında % 7 gibi makul bir seviyeye çekilmiştir.⁵⁴ Ancak 2006 yılı sonu itibariyle Belçika ülkesi de AB ülkelerindeki son yıllarda artan işsizlik oranlarından etkilenmiş ve işsizlik oranı % 8.2 kadar çıkmıştır.

AB'nin kurucu ve büyük ortaklarından İtalya'da ise durum oldukça farklı bir şekilde seyretmektedir. İtalya'da işsizlik her dönem AB'nin ortalamalarının üstünde olmasına rağmen, ilk dönemlerde İtalya'nın özellikle güney ve orta bölgelerinde işsizlik kuzeye göre oldukça yüksek oranlarda seyretmektedir. Bu durum zaman zaman bazı önlemlerle azaltılmaya çalışılmış ise de özellikle uzun dönem işsizlik oranları istenen seviyelerine indirilememiştir. Son yıllarda kısmen düşürülmesine rağmen istenen seviyelere getirilmemiştir. İşsizlik oranlarının makul seviyelere çekilebilmesi yönünde birçok önlemler alınmaktadır.

Danimarka AB'ne üye olduğu ilk yıllarda işsizlik yönünde oldukça az sorun yaşayan ülkelerdendir. Hatta Danimarka'da diğer ülkelerden daha farklı olarak uzun dönemli işsizlik tanımı bir yıldan daha az bir süre olan, bir yılın % 80'i olarak belirlenmiştir. Buna rağmen 1985 yılında % 7.2 ve % 1996 yılında ise % 10.8 oranlarına çıkmıştır. Fakat 2000 yılında % 4,5'e düşmüş olup sonraki yıllarda da istihdamda yapılan artışlarla 2006 sonu itibariyle İşsizlik oranı % 3,9'a kadar düşürülmüştür.

⁵⁴ Mehmet Duruel, "Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Uzun Dönemli İşsizlik ve İstihdam Politikaları", Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2004, s. 118.

İspanya ve Yunanistan'da işsizlik oranları Yunanistan AB'ye 1981'de üye olmuş İspanya ise 1986 yılında üye olmuştur. Yunanistan ve İspanyanın ortak özelliği her iki ülkenin işsizlik oranlarının AB ülkelerinin ortalamasının zaman zaman oldukça üzerinde seyretmesine rağmen 2000'li yılların başından günümüze kısmen düşüş kaydedilmiş olmasına rağmen yinede % 8 ve % 9 dolaylarında bulunmaktadır.⁵⁵

1986 yılında İspanya ile beraber AB'ye üye olan Portekiz ile 1995 yılında Avusturya, Finlandiya ve İsveç ülkelerinde ise işsizlik oranları zaman içinde farklılık göstermelerine rağmen her üç ülkede de işsizlik oranlarının genel düşük oranlarda seyrettiğini söylemek mümkündür. Özellikle İsveç'te uzun dönem işsizliğinin yıllarca çok düşük oranlarda seyrettiğini görmek mümkün orta yaş grubunun hemen hemen işsizlik sorunu yaşamadığını söylemek mümkündür. İşsizlik İsveç'te daha çok 25 yaş altı gençler ve 50 yaş üzeri yaşlılar arasında görülmektedir. Ancak 2006 yılı sonu itibari ile İsveç'te de işsizlik oranının Avrupa ortalamasına yakın bir düzeye yükseldiğini bir vakıadır.

Çünkü 2006 daki işsizlik oranı % 7.1 olduğunu görülmektedir.⁵⁶ Portekiz, Avusturya ve Finlandiya ülkelerinde ise genelde işsizlik oranlarının vasat bir düzeyde seyrettiğini ve AB ülkelerinin altında olduğu görülmektedir. Avusturya 'da işsizlik oranı 2006 yılı sonu itibariyle % 4, 7, Finlandiya ve Portekiz ülkelerinde ise 2006 yılındaki işsizlik oranlarının eşit bir seviyede % 7.7 civarında gerçekleşmiştir.

AB'ye 2004 yılında katılan on ülke Estonya, Litvanya, Letonya, Çek Cumhuriyeti, Polonya, Güney Kıbrıs, Slovakya, Slovenya, Malta Ve Macaristan Ülkelerinde ise Özellikle Polonya ve Slovakya da işsizlik oranları, 2006 verilerine göre % 13 gibi oldukça yüksek bir oranda seyretmektedir. Ancak önceki yıllara baktığımızda % 18, % 19 gibi daha yüksek işsizlik oranlarının olduğu görülmektedir. Bu durum ise Polonya ve Slovakya ülkelerinin AB'ye üyelikleri sürecinde istihdam artışı sağlayarak işsizlik oranları önemli oranlarda düşüş kaydetmiştir. Diğer altı üye

⁵⁵ Eurostat, "Unemployment Rate, Europa–Eurostat–Data Navigation Tree", (Çevrimiçi) <http://eurostat.ec.europa.eu>, 18 Aralık 2007.

⁵⁶ Eurostat, "Unemployment Rate", (Çevrimiçi) <http://eurostat.ec.europa.eu>, 28 Aralık 2007.

ülkede ise işsizlik oranlarının daha düşük seviyelerde % 4 ile % 7.5 arasında gerçekleştiğini söylemek mümkün.

Avrupa Birliği ülkelerine en son 2007 yılı başında katılan Romanya ve Bulgaristan da ise işsizlik oranlarının Romanya’da % 7 civarında AB ortalamasının biraz altında seyrederken Bulgaristan’da ise % 9 oranıyla AB ortalamasının biraz üzerinde gerçekleşmiştir. Ancak; Tablo: 14’ü, dikkatle incelediğimizde, AB ye 2004 yılında katılan Polonya, Slovakya, Letonya, Estonya ve Slovenya gibi ülkelerin Avrupa Birliğe girmeden önceki yılları olan 2001 ve 2004 dönemlerinde işsizlik oranlarının yüksek oranlardan (% 12 ve % 18) düzenli bir şekilde düşme yaşanmış ve AB üyeliğine geçildiği 1–2 sene içinde ise diğer üye ülkelerin işsizlik oranlarına büyük oranda yaklaştıkları görülmektedir.

Aynı durumu Avrupa Birliğine Romanya ile birlikte üye olan Bulgaristan içinde söylemek mümkündür. Burada şu sonuca varılabilir, AB üyelik sürecindeki ülkelere gerek uygulanan ekonomik program ve gerek ülkelere yapılan maddi ve teknik yardımlar neticesinde büyük oranda işsizliğin önlenmesinde ciddi anlamda olumlu neticeler alınabilmektedir.

Buraya kadar genel olarak AB’ye üye olan ülkelerin işsizlik oranlarını % olarak incelememizle birlikte Özellikle 2004 yılı ve sonrasında AB’ye üye olan 12 farklı ülkenin üyeliği öncesi ve sonrasındaki işsizlik ve istihdam oranlarında ne gibi değişikliklerin olduğunu incelemeye çalıştık. Bundan sonraki konuda ise AB üye ülkelerin her birisinin kendi ülkelerinin özel durumuna göre yapılan işsizlikle mücadele yöntem ve politikaları ile AB bünyesinde yapılan komisyon çalışmaları ve istihdama yönelik zirve çalışmaları neticesinde, alınan kararlar görülecektir. Ayrıca işsizlikle mücadelede nasıl bir yol takip edilmiş, bu anlamda KOBİ’lere nasıl bir rol biçilmiş, bu konuda alınan kararlar nelerdir ve alınan kararların uygulamadaki sonuçları nasıl netice vermiş gibi soruların cevaplarını almaya çalışacağız.

Tablo 14: Avrupa Birliği Ülkelerinde İşsizlik Oranları (2000–2006)

AB ülkelerinin çeşitli kategorilerinde, ABD ve Japonya’da yıllara göre İşsizlik Oranları. İşsizlik oranlarının tespitinde, çalışma çağındaki (15–74) yaşları arasında bulunan ve iş hayatına fiilen girip çalışmak isteyen kişilerin toplamı kullanılmıştır.

Ülkeler	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
AB (27 ülkesi)	8.01	8.05	8.01	9.0	9.01	8.01	8.01
AB (15 ülkesi)	7.07	7.02	7.06	8.0	8.01	8.02	7.07
Belçika	6.09	6.06	7.05	8.02	8.04	8.04	8.02
Bulgaristan	16.04	19.05	18.01	13.07	12.0	10.01	9.0
Danimarka	4.03	4.05	4.06	5.04	5.05	4.08	3.09
Almanya	7.05	7.06	08.04	9.03	9.07	10.07	9.08
Estonya	12.08	12.04	10.03	10.0	9.07	7.09	5.09
İrlanda	4.02	4.0	4.05.	4.07	4.05	4.03	4.04
Yunanistan	11.02	10.07	10.03	9.07	10.05	9.08	8.09
İspanya	11.01	10.03	11.01	11.01	10.06	9.02	8.05
Fransa	9.01	8.04	8.07	9.5 ^(p)	9.6 ^(p)	9.7 ^(p)	9.5 ^(p)
İtalya	10.01	9.01	8.06	8.04	8.0	7.07	6.08
GKRK	4.09	03.08	3.06	4.01	4.06	5.02	4.06
Litvanya	13.07	12.09	12.02	10.05	10.04	8.09	6.08
Letonya	16.04	16.05	13.05	12.04	11.04	8.03	5.06
Luksemburg	2.03	2.0	2.07	3.07	5.01	4.05.	4.07
Macaristan	6.04	5.07	5.08	5.09	6.01	7.02	7.05
Hollanda	2.08	2.02	2.08	3.07	4.06	4.07	3.09
Avusturya	3.06	3.06	4.02.	4.03	4.08	5.02	4.07
Polonya	16.01	18.02	19.09	19.06	19.0	17.07	13.08
Portekiz	4.0	4.0	5.0	06.03	6.07	7.06	7.07
Romanya	7.02	6.06	8.04	7.0	08.01	7.02	7.03
Slovakya	18.08	19.03	18.07	17.06	18.02	16.03	13.04
Finlandiya	9.08	09.01	9.01	9.0	8.08	8.04	7.07
İsveç	5.06	04.09	4.09	5.06	6.03	7.4	7.01
İngiltere	5.03	5.0	5.01	4.09	4.07	4.08	05.03
Türkiye	5.02	6.08	8.09	9.03	9.0	8.08	8.04
Norveç	3.04	3.06	3.09	4.05	4.04	4.06	3.05
ABD	4.0	4.08	5.08	6.0	5.05	5.01	4.06
Japonya	4.07	5.0	5.04	5.03	4.07	4.04	4.01

P Tahmini Oranlar

Kaynak: Eurostat, “Unemployment Rate”, (Çevrimiçi) <http://eurostat.ec.europa.eu>, 28 Ekim 2008.

B. Avrupa Birliği Ülkelerinde İstihdam Artırmaya Yönelik Politikalar

1990 ‘dan günümüze kadar 29 yıllık bir dönemde ve Öncesinden de devam eden en önemli ekonomik ve sosyal olaylardan birisi hiç şüphesiz işsizliktir. İşsizlik gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ülkelerde, genelde bir artış eğilimine girmiş ve artmaya devam etmektedir. Bu sosyal sorunu çözmek veya ortadan kaldırmak birçok ülke ve ülkelerin ortak bir amacı olmuştur. AB ülkeleri ise, çoğu kez bu konuda bir araya gelerek, zaman içinde bazı çözüm politikaları benimsemiş ve uygulamışlardır.

Ancak uygulana gelen bir toplam talep politikaları ve pasif işgücü politikaları ile genellikle işsizliği azaltma yerine, işsizliğin etkilerini azaltıcı ve ortadan kaldırıci kısa vadeli ve geçici çözümler olmaktan öteye geçemediği anlaşılmıştır. Bunun yerine işsiz grupları ve işsizlikten en çok etkilenen toplum kesimleri tespit edilerek, direkt bu grup ve kesim de bulunan insanların, istihdam edilmesine yönelik aktif istihdam programları geliştirilmiştir. Bu gruplar genelde gençler, kadınlar, vasıfsız, özürlü ve uzun dönem işsizler olduğu tespit edilmiş ve bunlara ait özel aktif istihdam politikaları geliştirilmiş olup, uygulamaları çeşitli periyotlarla devam etmektedir.

Küreselleşmeyle birlikte, mal, hizmet ve sermayenin uluslar arası piyasada daha etkili ve kolay bir şekilde dolaşması ortaya çıkmıştır. Bunun sonucunda da sanayi, istihdam maliyetlerinin en düşük olduğu ülkelere doğru kaymaya başlamıştır. Bu yeni durumla birlikte ulus devletler kendilerine has özerk ekonomik ve sosyal politikalarını uygulamakta başarısız olmaktadırlar. Netice olarak geliştirilen klasik istihdam politikaları ekonomik rekabet bağlamında yetersiz kalmaktadır.

Son yıllara bakıldığında, uluslararası kurumlarda istihdamı artırmak için doğrudan işsiz gruplara odaklı, aktif istihdam politikalarına yönelik artan bir ilginin olduğu görülmektedir. “Aktif İstihdam Politikaları,” işgücü piyasasına giriş ve mevcut geçerli meslek alanlarında verimlilik oranı yüksek bir şekilde eşit şartlarda işgücü piyasasına girişin sağlanmasına yönelik programlanmış önlemler

bütünlüğüdür.⁵⁷ Aktif istihdam politikaları İşgücü ve istihdam piyasasını canlı tutmak ve olumlu etkiler sağlamak amacı gütmekte ve bu piyasanın istenen düzeyde gelişmesi üzerine odaklanmıştır.

Bu anlamda Aktif İstihdam Politikalarını üç bölümde incelemek mümkün hale geliyor.

- İş arayanların işverenle bir araya gelmesini sağlayan istihdam danışmanlığı hizmetleri.
- İşgücü piyasası ihtiyaçlarına göre eğitim hizmetlerinin yapılması
- Desteklenmesi (Sübvans) gereken geçici işlerin programlanması hizmetleri

Danışmanlık hizmetleri, kişilerin değişen piyasa şartlarına göre dönemin en uygun ve geçerli mesleğine kolay bir şekilde uyum sağlamalarını amaçlamakta olup işçileri yeni işlere yerleştirmek ve iş bulmalarına yardımcı olmak üzere oluşturulan programlardan oluşmaktadır. Bu yönüyle iş ve meslek danışmanlığı iş piyasası hakkında bilgi verme, sosyal danışmanlık ve geçerliliğini kaybetmiş bir meslekten yeni bir mesleğe yönlendirme ile kişilerin iş açığı bulunan bölge ve alanlara kaymaları yönünde bilgi, destek ve teşvik etmek gibi hizmetleri vermektedir.

İşgücü piyasasına yönelik eğitim hizmetleri yönüyle, piyasanın ihtiyaçlarına göre gerektiğinde teorik ve pratik olarak işçilere eğitim vermek ve yeni becerilerin kazandırılması amaçlanmıştır. Bu yönüyle de programlar dahilinde; okur yazarlık eğitimi dahil iş arama eğitimi, mesleğin temel nitelikleri meslek geliştirme eğitimi, yeni meslek edindirme ve girişimcilik eğitimleri verilebilmektedir.

Bütün bu saydıklarımız neticesinde özetle; Aktif İstihdam Politikaları özellikle ekonomik işbirliği ve gelişme örgütü (OECD) ülkelerinde ve geçiş ekonomilerinde işsizlikle mücadelede, en önemli istihdam yöntemidir. AB ve gelişmekte olan ülkelerde yüksek vasıflı bilgi ekonomileri ve bilişim teknolojilerinde ihtiyaç duyulan,

⁵⁷ Robert G. FAY, “Enhancing the Effectiveness, of Active Labour Market Policies”, Evidence From Programme Evaluations in OECD Countries, **Labour Market and Social Policy Occasional Papers**, No:18, OECD/GD (96) 111, Paris, OECD Publ., 1996, s. 6.

işgücünün hazırlanması ve temin edilmesi hedeflerine en kolay eleman yetiştirme ve uygun çözümler üretmek, Avrupa İstihdam Stratejisinin temel hedeflerindendir.⁵⁸

Küreselleşmenin getirdiği istihdama yönelik olumsuzluklarla mücadele için 1993 yılında AB tarafından görevlendirilen Jacques Delors başkanlığında kurulan bir komisyon tarafından hazırlanan " Beyaz Kitap" ilk defa istihdamı geniş anlamda masaya yatırmış hemen ardından Beyaz Kitap" esas alınarak "Essen Stratejisi " ile daha sonra uygulamaya konulan" Avrupa İstihdam Stratejisi" (AİS)'ne zemin hazırlanmıştır. Bundan sonraki dönemde de AİS'nin oluşmasında temel üç dönemden bahsetmek mümkündür.

Birinci Aşama: AİS politikalarının kurumsallaşmasını ve bu sürece uygun hukuki düzenlemelerin yapılmasını ve yumuşak bir geçişle, zemin bulmalarını sağlayan Amsterdam Antlaşmasıdır. Bu yönüyle Amsterdam Antlaşması salt bir istihdam programı içermemekte olup İstihdamla birlikte ücretler, AB vatandaşlığı ile konunun dış ülkelerle bağlantısını ve daha birçok konuyu da içine alan geniş kapsamlı bir sosyal politika zirvesidir.

İkinci Aşama: İstihdam stratejisinin amaçlarını ve kılavuzlarını tanımlayan Luksemburg zirvesidir.

Üçüncü Aşama: İstihdam alanın da gelinen son noktada AİS' in bir değişim ve dönüşüm programı olduğunu gösteren ve bu programdan vazgeçilmesinin kısa dönemde gösteren Lizbon Zirvesidir.⁵⁹ Bundan sonraki konularda Luksemburg ve Lizbon zirvelerinde ele alınan kararlardan ve uygulamalarından da mümkün olduğu kadar bahsedilecektir. Günümüzde hala uygulamaları ile sürdürülen Lizbon Zirvesinin uygulamaları ve alınan sonuçları ile bu konudan devam eden istihdam politikaları da ele alınacaktır.

⁵⁸ John Van Reenen, **No More Skivy Schemes? Active Labour Market Policies and the British New Deal for the Young Unemployed in Context**, the Institute for Fiscal Studies, WPO1/09, 2001, (Çevrimiçi) [http:// www.ifs.org.uk/wps/wp0109.pdf](http://www.ifs.org.uk/wps/wp0109.pdf), 12 Aralık 2007, s. 17.

⁵⁹ Mehmet Rauf Kesici, Ahmet Selamoğlu, "Genel Hatları İle Avrupa İstihdam Sstratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm", **İş-Güç, Endüstri ilişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, VII, 2, 2005, s. 25-51.

1. Avrupa Birliği'nde İstihdam Politikasını Oluşturan Süreçler

a. Beyaz Kitap

AB düzeyinde kurumsal olarak ilk defa istihdam işsizlik ve sosyal sorunların çözümü ve yeni istihdam alanlarının oluşturulması konusunda kamu harcamalarından faydalanılması gerektiği görüşünü ortaya koyan bir projedir. AB' nin mevcut olan işsizlik ve istihdam ile ilgili sorunlarını piyasanın tek başına arz ve talep dengesiyle çözemeyeceğini açık bir şekilde ortaya koyan Beyaz Kitap, istihdamla ilgili yeni çözüm yollarının bulunmasını ve bu konuda da kamu harcamalarından mutlaka yardım alınmasını önermektedir.⁶⁰ Komisyon çalışmalarının en önemli konusu ve görevi AB de istihdamı artırmak olmuştur.

Beyaz Kitap, komisyonunun en önemli özelliği, AB'de ilk defa istihdamın artırılması politikalarını, işsizlikle mücadele politikalarının önüne geçirebilmesidir. Yani, öncelikle istihdam alanları oluşturmak ve işsizliğin önüne böylece geçebilmektir⁶¹. Komisyon ülkede eğitim ve öğretim sistemlerinin yetersizliği ile uygulamadan uzak olması ekonomik büyümenin istene düzeyde istihdamı sağlayamaması ve piyasaların yeterince esneklik kazanamaması gibi birçok alanda yapısal sorunların varlığını tespit etmiş olup, çözüm önerisi olarak ta ulusal ekonomi politikalarının yeniden gözden geçirip istihdam ve yoğun üretimin yapılmasını tavsiye etmektedir.⁶²

Kısaca Beyaz Kitap AB düzeyinde istihdamı artıracak ve işsizliği önleyebilecek uygulanabilir politikalar için bir temel oluşturmuştur. Ayrıca daha fazla istihdamın yapılabilmesi için mevcut eğitim ve öğretim sistemlerini geliştirici yönde etkin işgücü piyasası politikalarının geliştirilip uygulanması ile iş piyasasında esnekliğin artırılması yoluyla, işsizlikle mücadele edilmesini önermiştir. Beyaz kitap

⁶⁰ Alpay Hekimler, "Avrupa Birliği-Avrupa İstihdam Stratejisi ve Türkiye'nin Güncel Durumu", **Mercek Dergisi**, Nisan Sayısı 2006, s. 109.

⁶¹ Kesici, Selamoğlu, **a.g.e.**, s. 29.

⁶² Ebru Kanyılmaz, "AB'nin Sosyal Boyutu Açısından Lizbon Süreci ve İstihdam Politikaları", Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çanakkale, 2006, s. 88.

komisyonunun aldığı kararlar bundan sonraki tarihlerde, AB düzeyinde yapılan istihdam konulu zirvelere ilham kaynağı olarak, AB istihdam politikalarına önemli bir zemin hazırlamıştır.

b.Essen Zirvesi

Essen Zirvesi ile istihdam stratejilerine yönelik oldukça pratik çözüm yolları önerilmiştir. AB üyesi devletlerin uyması gereken öncelikleri sistematik bir hale getirerek sıralamıştır. Bu anlamda AİS'nin temellerini de oluşturan ve “Essen Öncelikleri” olarak da adlandırılabilen bir eylem planı ortaya konmuştur. Bu eylem planı çerçevesinde alınan kararları aşağıda belirtildiği gibi sıralamak mümkündür.⁶³

- Yatırımların Mesleki–Teknik Eğitime doğru teşvik edilerek artırılması
- Ekonomik büyümenin istihdama doğru kaydırılması
- Girişimciliğin geliştirilmesi ve artırılması
- Dolaylı (ücret dışı) maliyetlerin düşürülmesi
- Sosyal Güvenlik sisteminde reform düzeyinde yeniliklerin yapılması
- İşgücü piyasasının dışında kalma riski olan kesimlerin (gençler işsiz kadınlar yaşlı iş gücü ve uzun dönemli işsizler) istihdama kazandırılması için destekleyici önlemlerin alınması ve bunların teşvik edilesi.

Essen Zirvesi ile AB'ye üye ülkelerin yaşlı genç ve kadınların işgücü ile uzun dönemli işsizler gibi işsizlikten en çok ve en çabuk etkilenen bu kesimlere yönelik istihdam programlarının geliştirilmesi ve konu hakkındaki gelişmelerin ise her yıl düzenli olarak komisyona rapor edilmesi istenmiştir. ⁶⁴

Essen Zirvesinde istihdama yönelik sorunlar ve çözüm önerileri ortaya konmuştur. Ayrıca bu alınan kararlar Avrupa Konsey Kararları ile de

⁶³ Hakan Ercan, “AB Sosyal Politika Çerçevesinde Türkiye'nin İstihdam Stratejisi”, **TİSK Akademi**, cilt:1, sayı:2, 2006, s. 91.

⁶⁴ Ahmet Selamoğlu, “Gelişmiş ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışları ve Etkileri”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 4/2, 2002, s. 36.

güçlendirilmesine rağmen alınan kararların AB üyesi ülkeleri bağlamaması nedeniyle istihdama yönelik bu stratejinin yeteri kadar etkin olması sağlanamamıştır.⁶⁵

Essen zirvesi sonucunda ayrıca Madrid ve Dublin’de de Essen zirvesinde alınan kararlarını destekleyici anlamda yeni kararların alındığı zirveler yapılmıştır. Ancak bunların hiç birisi AB ülkelerini tamamen bağlayıcı bir durumda değildir. Bundan dolayı AB üyesi ülkelerinin tamamını bağlayacak yeni zirvelere ihtiyaç duyulduğundan sonraki tarihlerde sırasıyla Amsterdam Luksemburg ve Lizbon Zirveleri yapılmıştır. Bu üç zirvenin sonuçları ve alınan kararları tüm AB ülkelerini bağlayıcı olmuştur.

c. Luksemburg Zirvesi

20–21 Kasım 1997 yılında gerçekleşen Luksemburg Zirvesi nin ana hedefi AB ülkeleri arasında standartları ve çerçevesi belirlenmiş planlı bir istihdam stratejisini belirlemektir. Bu zirve ile belirlenen Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS) neticesinde ortaya çıkan “istihdam rehberleri” konsey tarafından kabul edilmiştir.⁶⁶

Luksemburg Zirvesi AB nin istihdam konusundaki konu ve kapsamı açısından ilk zirvesi sayılırdı. Bu zirve bundan sonra arka arkaya yapılan Sosyal Politika ağırlıklı İstihdam ve ekonomik büyümenin AB kapsamındaki zirve ve toplantılarının bir nevi temelini oluşturarak (AİS) nin esaslarını belirlemesi ve diğer AB politikalarıyla bağların daha da güçlenmesini sağlamıştır.⁶⁷

Zirvede alınan kararlar ile istihdam ve sürekli işsizlikle mücadelenin ana hedefleri olduğu vurgulanmıştır. Zirvede “açık eşgüdüm sağlama yöntemi” olarak nitelendirilen yeni bir birlikte çalışma modeli oluşturulmuştur. Bu yeni model ile işsizlikle ilgili karşılaşılan yeni sorun ve problemlerin çözülebilmesi için anlaşma hükümlerinin yetersiz veya bulunmadığı fakat politik olarak AB düzeyinde bağların güçlendirilmesi gerektiğine inanılan yeni politika alanlarında problemin çözümü için

⁶⁵ Alpay Hekimler, **a.g.e.**, s. 109.

⁶⁶ EU, “Intergovernmental Conference, European Union EC”, **The European Employment Strategy, the investing in People, Employment and Social Fund**, Belgium, Brussels, 2000, S. 3.

⁶⁷ Berrin Ceylan Ataman, “Avrupa Birliği Sosyal Politikasının Temel Prensipleri ve Avrupa İstihdam Stratejisi”, **Avrupa Birliğinin İstihdam ve Sosyal Politikası**, Derleyen: Berrin Ceylan Ataman, Ankara, Ankara Üniversitesi Basımevi, 2005, s. 17.

AB düzeyinde yetki devrine ve toplantılara gerek duyulmaksızın uygulamanın yapılabilmesine yol açmıştır. Tüm bu gelişmeler Luksemburg süreci olarak bilinmektedir.

Luksemburg süreci ile AB'ye üye ülkelerin belirlenen istihdam sürecine uymaları için takip edecekleri yol haritası şöyle belirlenmiştir. Üye ülkelerin istihdam politikaları her yıl Avrupa Komisyonu ve Avrupa Konseyi'nin hazırlamış olduğu 'Ortak İstihdam Raporu aracılığı ile dikkatle gözden geçirilecektir. İstihdam raporu esas alınarak komisyon tarafından her yıl üye ülkeler için İstihdam Rehberleri hazırlanmakta ve konsey tarafından kabul edilmektedir. Üye ülkeler söz konusu yıllık raporlara dayanarak ulusal eylem planları hazırlamaktadır.

Luksemburg zirvesinde geçmiş beş yılın işgücü piyasası değerlerine göre değerlendirme yapılmış ve istihdam artış oranlarının ilk yıllarda (1991–1992) % 1.2 civarında olmasına rağmen son yılda (1996) % 0.4 e kadar düştüğü görülmüştür. Bu dönemlere ait uzun dönemli işsizlik oranlarında da artış olduğu gözlemlenmiştir. Aynı dönem de 15–24 yaşları arasındaki genç işsizlik oranının da % 18.2 den % 21.8'e kadar çıktığı da istatistik rakamlarından anlaşılmıştır. Bütün bu olumsuz tabloya karşı istihdamı artırabilmek için çok ciddi kararlarla önlemlerin alınması kaçınılmaz bir hal almıştır. Burada özellikle genç işsizliğinin çok önemli bir sorun olduğu açıklanmıştır.

Luksemburg zirvesi sonucunda kabul edilen Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS) le aşağıdaki önemli dört başlıktaki kararlar alınmıştır⁶⁸.

- **Girişimciliği özendirmek ve teşvik etmek**
 - İş kurmayı kolaylaştırmak
 - Risk sermayesi sağlamak
 - Vergi kolaylıkları sağlamak
- **İstihdam edilebilirliği artırmak**
 - Uzun dönem genç işsizliği için mücadele etmek
 - Okuldan işe geçişi kolaylaştırmak
 - Pasif önlemlerden aktif önlemlere geçmek

⁶⁸ Ataman, **a.g.e.**, s. 18.

- **İşletmelerin uyum kapasitesini güçlendirmek**
iş organizasyonunu modernize etmek
İşletmenin uyum sürecini hızlandırmak
- **Fırsat eşitliğini sağlamak ve her türlü ayrımcılığı önlemek**
Kadın-Erkek ayrımcılığını önlemek
Çalışma ve aile yaşamını bağdaştırmak

Luksemburg zirvesi neticesinde oluşturan AİS politikalarının uygulanmasında AB ülkeleri arasında belli bir sinerjinin oluşmasına neden olmuş ve üye ülkelere daha fazla sorumluluk yüklenmiştir. Ancak işsizliğin geçmişte olduğu gibi günümüzde de önemli bir sorun olarak duruyor olması AİS'nin güçlendirilmesi ve gerekirse stratejilere bağlı istihdam politikalarının güncelleştirilerek yenilenmesi yönünde ciddi çalışmaların yapılmasını gerekli kılmaktadır. Bu anlamda AİS'nin belirlendiği günden sonraki dönemlerde birçok gelişmeler yaşanmıştır. Bunların bir kısmı; iş hukuku ve sosyal politikalar vb. alanlarında değişen yasaların hızlı bir şekilde hayata geçirilmesi sosyal diyalogun geliştirilmesi işletmelerin sosyal sorumluluk almaları konularına güçlü bir şekilde vurgu yapılmıştır⁶⁹.

d. AB'de 1990'dan Günümüze İşsizliğe Karşı Uygulanan İstihdam Politikaları

AB'de 1990 sonrası dönem ve günümüzde uygulanan istihdam politikaları önceki dönem politikalarından nitelik ve sorunları çözme yöntemi yönüyle oldukça farklılıklar içermektedir. Bu aynı zamanda AB'deki işsizliği çözmedeki yöntemlerinde oldukça değiştiği ve değişen şartlara ve ekonomik büyüme ile dünyada kendini oldukça etkili bir şekilde hissettiren küreselleşme gerçeğine yönelik olarak değişen yeni politikaların geliştirildiğini söylemek mümkün.

Burada yeni istihdam anlayışını iki ana başlık altında incelemek mümkün olmaktadır. Bunlardan birincisi talep yönlü politikalar ikincisi ise arz yönlü politikalar diye ayrılmaktadır.

⁶⁹ A.e., s. 18.

Talep Yönlü Politikalar

- İşverenlerin istihdamı daha etkili bir şekilde sürdürebilmeleri için; uzun dönem işsizleri gençleri ve kadınları işe almalarında devletin ilgili kurumunca desteklenmesi.
- Yeni iş alanlarının geliştirilmesi; devlet otoritesi öncülüğünde ya da yarı kamusal kuruluşlarda işsizler için yeni iş imkânlarının sağlanması. Bu şekilde kurulacak istihdam alanları ile işsizler ile devlet ve toplum arasında bir ilişki kurulmuş olur. Yani işsiz insanlar kendi ülke ve toplumuna küstürülmeden kazanımları sağlanmış olur.

Arz Yönlü Politikalar

- Eğitim yolu ile yeniden iş dünyasına entegre olabilme çalışmaları özellikle uzun dönem işsiz kalmış kişilerin piyasada geçerli olan meslekler konusundaki bilgi ve becerilerinin artırılması suretiyle istihdama kazandırılmalarının eğitimle sağlanması.
- İş rotasyonu ve geçici olarak bazı nedenlerden (Ailevi sağlık v.b) dolayı işten ayrılanların yerine işsiz olanları kısa süreli de olsa işe alınmaları için işverenlerin teşvik edilmesi.
- Uzun süreli olarak işsiz kalmış bireylerin eğitim ve iş araştırma ve bulma ile tekrar işe dönebilme masraflarının bir kısmını karşılama ya da bu dönemde onların desteklenmelerinin sağlanması.
- Daha düşük maaşla çalışan bireylerin sonraki dönemlerde işsiz kalmamalarının sağlanabilmesi amacıyla desteklenmeleri ve yoksulluk tuzaklarına düşmemelerinin sağlanarak iş ve işyerlerinden uzaklaşmamaları yönüyle destek olunması.
- Özellikle işsizlerin kendi adlarına iş kurmaları yönünde desteklenmeleri ve onlara gerekli uygun yatırım zemininin hazırlanması.

Avrupa Birliği ÷lkelerinde istihdamın artırılması ve özellikle’de uzun dönemli işsizler ile kadın ve gençlerin öncelikle istihdama kazandırılmaları yönünde önemli birçok istihdam politikaları geliştirilmiştir. Esasen işsizliği önlemeye yönelik olan bu tür istihdam politikalarının bir kısmı AB’nin Sosyal politikası gereği uygulanmaktadır. Bir kısmı ise ÷lkelerin kendi özel şartlarına uygun olarak ÷lkelerin istihdam politikaları olarak işsizliği önlemeye ve istihdamı artırmaya yönelik olarak uygulanabilmektedir.

Avrupa Birliği Komisyonu’nun işsizlikle mücadelede istihdamı artırmaya yönelik önerdiği önlemler arasında; Avrupa Birliği genelinde çalışma sürelerinin kısaltılması önemslenmekte ve uygulanmaktadır. Ayrıca isteğe bağlı kısmi süreli çalışmanın (Part–Time) teşvik edilmesi fazla çalışma uygulamalarından kaçınılması istihdamı artırıcı kamu yatırımlarının teşvik edilmesi aynı zamanda özel yatırımların da desteklenmesi KOBİ’lerin ve bölgesel teşebbüslerin teşviki ile bunların kooperatiflerle işbirliği imkânlarının araştırılması v.b gibi önlemler bulunmaktadır.⁷⁰

Yine AB ÷lkelerinde gençlerin kendi, işlerini kurabilmeleri için teşvik edici politikaların hayata geçirilmesi ve böylece ekonomik hayata işçi olarak değil kendi işlerini kurabilmiş birer işveren statüsünde piyasaya girmeleri yönünde destekleyici önlemlerin alınması gerçeği önemslenmektedir. Buna ek olarak AB üyesi devletlerde işsizlikten önemli derecede etkilenen ve etkilenmesi muhtemel olan gruplara uzun vadede işe alıp çalıştırmak isteyen işverenlere iş ve işyerlerini büyütmek ve geliştirmek amacıyla teşvik amaçlı hibe ve bağışlarda bulunmaktadır.

Gençlerin daha kalıcı ve devamlılık arz edecek şekilde meslek öğrenmeleri için örgün ve yaygın mesleki eğitim almalarının teşvik edilmesi ile eğitim ve mesleki bilgilerini uygulayabilecekleri ve okul ile iş hayatı arasında köprü olabilecek şekilde atölye “workshop” ler açılmaktadır. Esnek iş sözleşmeleri ile işsizlikten en çok etkilenen genç ve kadın işgücü ile vasıfsız işçilerin sürekli ve kalıcı bir iş buluncaya kadar geçici işlerde istihdam edilmeleri amacıyla önlemler ve politikalar uygulanmaktadır. Diğer taraftan mevcut durumda bulunan işlerin işsizler arasında bölüştür÷lmesi sakat uzun dönem işsizler genç ve kadın işsizler gibi işsiz grupları

⁷⁰ European Comission, **The European Employment Strategy, the Investing in People, Employment and Social Fund**, Belgium, Brusells, 2000, s. 14.

istihdam eden kurum ve işyerlerini ve işverenleri belirli bir süreliğine istihdam etmek ve soysal güvenlik primlerinden muaf tutmak gibi çok farklı ve etkili önlemlerin alınmaktadır.

Günümüzde Avrupa Birliği ülkelerinde en çok uygulanan ve uygulamaları sonucunda gerçekten olumlu neticelerin alınmasında başarılı olan istihdam politikalarından bir kısmını ayrıntılı bir şekilde bu konu içinde elle almaya çalışacağız.

2–Avrupa Birliği’nde KOBİ’ler Yönüyle İstihdam Politikaları

a. Lizbon Zirvesi ve Sonrası

23–24 Mart 2000 tarihlerinde gerçekleşen Lizbon zirvesinin esas amacı; Avrupa Birliği Konseyi bilgiye dayalı ekonominin önemli bir parçası olan istihdam ve ekonomik ve toplumsal reformları güçlendirmek amacıyla Avrupa Birliği için yeni bir stratejik hedef üzerine anlaşmaya varabilmek üzere Lizbon’da özel bir gündemle toplanılmıştır.

Söz konusu toplantıda on yıllık bir hedef ortaya konulmuştur. Daha nitelikli ve daha fazla istihdam ile daha kapsamlı bir toplumsal uzlaşmayla sürdürülebilir ekonomik büyümeyi gerçekleştirmek bilgiye ve tecrübeye dayalı en iyi ve dinamik bir ekonomi olabilmektir⁷¹. Lizbon Zirvesinin Avrupa Şartında belirlenen tedbirler aracılığı ile yeniliklere açık işletmeler oluşturabilmek için çaba sarf edilmiştir. Bu anlamda özellikle KOBİ’lerin teşvik edilmeleri daha hızlı ve etkin bir şekilde ekonomik hayatın içinde yerlerini alabilmeleri için uygun ortam ve şartların oluşması için bir strateji belirlenmiştir.

AB konseyi Lizbon Zirvesi’nde 2001 yılında benimsenen kalkınma stratejisine ek olarak yeni çevresel ortam ve çevreye saygılı olma şartı eklenmiştir. Burada alınan kararlarla bir hedef ve amaç olarak benimsenen önemli noktalardan biride 2010 yılına kadar 15 milyon yeni istihdam alanı oluşturulmak amacıyla çok radikal değişikliklere gidilmiştir.

⁷¹ Wim kok, ”Facin The Challenge: **The Lisbon Strategy for Growth and Employment**”, (çevrimiçi) <http://europa.eu.int/growthandjobs/pdf/kok,report,en.pdf>, 14 Kasım 2007.

Zirvede ayrıca % 61 olan istihdam oranının 2010 yılında % 70'e % 51 olan bayan istihdam oranını % 60'ın üstünde bir orana çıkarılması hedeflenmiştir.⁷² Daha sonra yapılan Stockholm Zirvesi'nde ise bu hedefler daha ileri seviyelere alınarak yeni hedefler belirlenmiştir. Belirlenen yeni hedeflere göre 2005 yılında istihdam oranının genel olarak % 67 kadın çalışanlarında % 57 yaşlı istihdam oranını ise 2010 yılında % 50'ler oranında olması planlanmıştır.

Lizbon Zirvesinde Avrupa Birliği ülkelerinde yenilikçilik ve girişimcilik teşvik edilerek Avrupa Birliği üyesi ülkelerin dünyanın en rekabetçi ve en güvenilir bilgi tabanına sahip ekonomik güç haline getirilmeye çalışılmaktadır. Bunun sonucu olarak sürdürülebilir bir ekonomik büyüme nitelikli ve daha fazla istidamın sağlanması ile sosyal bütünleşmenin gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir.⁷³

Şüphesiz söz konusu amaçlara ulaşabilmek için AB'nin daha yenilikçi ve girişimciliğe açık olması, KOBİ'lerde ise ekonomik faaliyetlerin geleneksel sektörlerden ziyade hizmet sektörüne yönelmesi ile yeni iş imkan ve alanlarının oluşturulması gerekir.

Bu zirve ile yapılması gereken bazı yapısal reformlarla birlikte etkili bir girişimcilik ve iyi bir rekabet ortamının oluşturulması hedeflenmektedir. Bu tür faaliyetler esas itibariyle ekonomik politikaların temel noktalarının ortaya konmasının devletlerarasındaki ekonomik politikaların koordinasyonunu ve Avrupa lı kurumlar arasında işbirliğinin sağlanmasıdır.

AB Küçük İşletmeler Bildirgesi:

AB üyesi ülkeler 19–20 haziran 2000 tarihlerinde Gerçekleşen Feira Zirvesinde Lizbon zirvesinde kararlaştırılan hedefler ve stratejilere paralel olarak KOBİ'ler ile ilgili ortak bir görüş ve politikanın oluşturulabilmesi amacıyla ortak bir deklarasyon yayınlanmıştır. Avrupa Küçük Ölçekli İşletmeler Bildirgesi ile küçük

⁷² Commission of the Europe, **2002 An Information Society For All Draft Action Plan prepared by the European Communities for the European Council in Faire**, 19–20 June 2000, Brussels, 330 Final, 2001, s. 9.

⁷³ European Commision, **Observatory of European SME's Business Demography in Europa**, 2002, s. 9, (Çevrimiçi) http://europa.eu.comm/enterprise/nterprise_policy /analysis/doc/ smes pdf, 20 Ekim 2007.

işletmelerin ihtiyaçları göz önüne alınmış ve bu duruma uygun 10 temel alanda çalışmaların yapılacağı karara bağlanmıştır⁷⁴.

Bu kararlar ise aşağıda sıralandığı gibidir.

- Girişimciliğin eğitimi ve öğretimi
- İş kurma formalitelerinin azaltılarak daha kolay hale getirilmesi
- Gerekli yasal mevzuatın daha uygun bir hale getirilmesi
- Elektronik işlemlerin artırılarak daha kısa zamanda işlerin bitirilmesi
- Tek Pazarın ötesinde daha fazla yapılabileceklerin hayata geçirilmesi
- Vergilendirme ve finansal konularda kolaylık
- Küçük işletmelerin teknolojik ve finansal olarak daha fazla desteklenmesi
- AB ve Ulusal platformlarda KOBİ'lerin daha etkin bir şekilde temsil edilebilmesinin sağlanması

Mayıs 2004'te tarihinin en büyük genişlemesini yaşayan AB nüfusunun % 20 lik bir artışla 378 milyondan 450 milyonluk bir nüfusa sahip olmuş ve ABD nin Toplam nüfusundan 160 milyon daha fazla bir nüfusa sahip bir ülkeler birliği olmuştur. Bu büyüme ve genişleme AB ekonomisine ve işletmelerine hatırı sayılır ciddi bir dinamizm getirmiştir. Ancak yeni AB üyesi olan ülkeler ile eski AB üyesi ülkelerin arasındaki önemli orandaki ekonomik ve sosyo-kültürel farklılıklar nedeniyle bazı reform niteliğindeki değişikliklerin yapılmasını zorunlu hale getirmektedir.

Diğer taraftan izlenen bazı ekonomik politikalarının tam hedefine ulaşamadığı görülmektedir. AB İstatistik Enstitüsü olan Eurostat'ın verilerine göre AB 25-te işsizlik oranının % 7 nin üstünde olduğu ve AB 27 de ise işsizlik oranının daha yüksek % 8 civarında seyretmekte olduğu belirtilmektedir.⁷⁵

Aynı şekilde daha önce yapılan Lizbon zirvesindeki beklentilerin aksine ABD ve AB ekonomileri arasındaki fark kapanmamıştır. Avrupa ekonomisi ne yazık ki iyi durumda değildir büyüme oranları 2004 yılı Temmuz-Eylül döneminde binde 3 gibi

⁷⁴ European Commission, **Green Paper**, Entrepreneurship in Europe, Brussels, (Çevrimiçi) http://europe.Eu.int/eurlex/en/com/gpr/2003/com2003_0027en01.pdf , 30 Kasım 2007.

⁷⁵ Eurostat, Unemployment Rate , (Çevrimiçi) <http://eurostat.ec.europa.eu>, 28 Kasım 2007.

oldukça düşük seviyelerde kalmıştır. Ancak son aylarda ABD ekonomisinin de 2007 yılının son çeyreğinde ve sonraki dönem olan 2008 yılında da çok iyi bir durumda olmadığı görülmüştür.

2008 yılının son çeyreğinde Dünya ekonomilerinde yaşanan finansal kriz Başta ABD’de olmak üzere bütün AB ülkelerini ciddi şekilde olumsuz etkilemektedir. 2009 yılında da devam eden söz konusu krizin etki alanının ne kadar olacağı henüz tam kestirilememektedir. Krizle İzlanda’nın ülke olarak iflas etmesine ve İngiltere deki bir çok bankanın batmasına neden olmuştur. Türkiye’deki etkileri ise olumsuz olarak görülmüş ve bir çok sanayi kuruluşlarında (başta otomotiv sanayi, kimya sanayi, finans ve tekstil sektörlerinde olmak üzere olumsuz etkileri olmuştur.) üretim durma noktasına gelerek bir çok işçinin işine son verimli ve işsizlik oranları 2004 yılından sonraki en yüksek oranına (2008 yılı sonunda % 12.3) çıkmıştır. ⁷⁶.

Ancak işsizlik oranları ve piyasalardaki durgunluk devam etmiş ve 2009 yılının ocak dönemi işsizlik oranının % 15.5 şubat ayında ise % 16.1’e çıktığı görülmüştür⁷⁷. Bütün bunlara rağmen 2009 Mayıs dönemi ekonomik göstergelerinde (Kapasite kullanımı işçi istihdamındaki artışlar) olumlu bazı hareketlilikler olmasına rağmen uzmanlar bunun geçici olabileceğini ve krizin henüz dip noktaya gelmediğini hatırlatarak yatırımcıları uyarmaktadırlar. Krizin dibinin görüldüğü ancak henüz dip noktasına gelinmediğini hatırlatan uzmanlar, tedbirlerin alınması ile krizin daha hafif atlatılabileceğini vurgulayarak, rehavete kapılmamak gerektiğini belirtmektedirler.

⁷⁶ Balkan Devlen, http://tr.wikipedia.org/wiki/2008_Ekonomik_Krizi, İzmir Ekonomi Üniversitesi (İEÜ), İ.İ.B.F. Uluslararası İlişkiler ve Avrupa Birliği Bölümü, Öğretim Üyesi (çevrimiçi): <http://www.stargazete.com/ekonomi/kriz-kimleri-vuracak-135343.html> , 10 Kasım 2008.

⁷⁷ TÜİK, **Haber Bülteni**, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2009 Şubat Dönemi Sonuçları, 15 Mayıs, 2009, (çevrimiçi) <http://www.tuik.gov.tr/Start.do?jsessionid=pyN8Jv4>, 15 Mayıs 2009, s. 2,

Tablo 15: AB, ABD ve Japonya’da İstihdam Oranları (2000–2006)

Ülkeler	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
AB (27 ülkesi)	62.2	62.5	62.3	62.5	62.9	63.4	64.4
AB (25 ülkesi)	62.4	62.8	62.8	62.9	63.3	63.9	64.7
AB (15 ülkesi)	63.4	64.0	64.2	64.3	64.7	65.3	66.0
European Union	63.4	64.0	64.2	64.3	64.7	63.9	64.7
Belçika	60.5	59.9	59.9	59.6	60.3	61.1	61.0
Bulgaristan	50.4	49.7	50.6	52.5	54.2	55.8	58.6
Çek Cumh.	65.0	65.0	65.4	64.7	64.2	64.8	65.3
Danimarka	76.3	76.2	75.9	75.1	75.7	75.9	77.4
Almanya	65.6	65.8	65.4	65.0	65.0	66.0	67.5
Estonya	60.4	61.0	62.0	62.9	63.0	64.4	68.1
İrlanda	65.2	65.8	65.5	65.5	66.3	67.6	68.6
Yunanistan	56.5	56.3	57.5	58.7	59.4	60.1	61.0
İspanya	56.3	57.8	58.5	59.8	61.1	63.3	64.8
Fransa	62.1	62.8	63.0	63.3	63.1	63.1	63.0
İtalya	53.7	54.8	55.5	56.1	57.6	57.6	58.4
GKRK	65.7	67.8	68.6	69.2	68.9	68.5	69.6
Litvanya	57.5	58.6	60.4	61.8	62.3	63.3	66.3
Letonya	59.1	57.5	59.9	61.1	61.2	62.6	63.6
Luksemburg	62.7	63.1	63.4	62.2	62.5	63.6	63.6
Macaristan	56.3	56.2	56.2	57.0	56.8	56.9	57.3
Malta	54.2	54.3	54.4	54.2	54.0	53.9	54.8
Hollanda	72.9	74.1	74.4	73.6	73.1	73.2	74.3
Avusturya	68.5	68.5	68.7	68.9	67.8	68.6	70.2
Polonya	55.0	53.4	51.5	51.2	51.7	52.8	54.5
Portekiz	68.4	69.0	68.8	68.1	67.8	67.5	67.9
Romanya	63.0	62.4	57.6	57.6	57.7	57.6	58.8
Slovenya	62.8	63.8	63.4	62.6	65.3	66.0	66.6
Slovakya	56.8	56.8	56.8	57.7	57.0	57.7	59.4
Finlandiya	67.2	68.1	68.1	67.7	67.6	68.4	69.3
İsveç	73.0	74.0	73.6	72.9	72.1	72.5	73.1
İngiltere	71.2	71.4	71.3	71.5	71.6	71.7	71.5
Hırvatistan	:	:	53.4	53.4	54.7	55.0	55.6
Türkiye	48.8 ⁾	47.8	46.9	45.8	46.1	46.0	45.9
İrlanda	:	:	:	83.3	82.3	83.8	84.6
Norveç	77.5	77.2	76.8	75.5	75.1	74.8	75.4
İsviçre	78.3	79.1 ⁾	78.9	77.9	77.4 ¹⁾	77.2 ⁾	77.9
ABD	74.1	73.1	71.9	71.2	71.2	71.5	72.0
Japonya	68.9	68.8	68.2	68.4	68.7	69.3	70.0

Kaynak: Eurostat, Employment Rate (Çevrimiçi) <http://eurostat.ec.europa.eu>, 28 Kasım 2008.

Ancak geçmiş yıllar itibari ile elimizdeki verilere bakıldığında (Tablo 14) 2006 yılı sonu itibariyle toplam istihdam oranının ABD’de % 72 civarında olmasına rağmen AB–27 (Tüm üye ülkeler) de ise % 64,4 olduğu görülmektedir. Bu durumda bize net olarak ABD deki istihdam oranının AB ülkeleri ortalamasından oldukça yüksek ve iyi bir durumda olduğunu göstermektedir⁷⁸. Yine yapılan tespitlerden ABD’de çalışan bir işçi AB’de çalışan bir işçiden 211 saat daha fazla çalışmakta olduğu belirtilmiştir. Diğer taraftan AB’de verimlilik ABD’de çalışılan saat başına % 10 ve çalışan işçi başına ise % 23 daha az olduğu ortaya çıkmıştır.⁷⁹

Bütün bu sayılan ve daha sıralayamadığımız birçok nedenlerden dolayı Lizbon Zirvesinde belirlenen hedeflere tam olarak ulaşabilmek için gerek birlik ve gerekse üye ülkeler arasında yeni çözüm yolları arama çalışmaları yoğunlaşmıştır. Bu çalışmalardan biri de Hollanda eski Başbakanlarından Won KOK başkanlığında Yüksek İhtisas Kurulu kurulmuş ve konu ile ilgili bir çalışma yapılmış ve bu çalışma bir rapor haline getirilerek ilgili rapor 2004 yılında AB üyelerine sunulmuştur. Buna göre Lizbon Zirvesinde ele alınan kararların beş yıllık süreci itibariyle beklenen oranda bir ilerlemenin kaydedilemediği ve durumun iyileştirilmesi ile hedeflenen neticelerin alınabilmesi amacıyla bazı öneriler yapılmıştır. Özellikle bundan böyle büyüme ve istihdam odaklı çalışmanın gereği altı çizilerek vurgulanmıştır. Tüm üye ülkelerin yürütölmekte reform ve istihdam stratejilerini sahiplenmesinin şart olduğu belirtilmiştir. Bu rapor sonrasında AB komisyonu tarafından yapılan değerlendirmelerde ise üç tane temel öncelik belirlenmiştir.

- Büyüme ve istihdam: En temel öncelik, öncelikli olarak değerlendirilmiş birlik ve üye ülkeler düzeyinde oluşturulacak eylem planları aracılığı ile büyüme ve istihdam için ortaklık oluşturulması ve bu amaçlar doğrultusunda üye ülkeler ulusal hareket planlarını oluşturacak ve hükümetler düzeyinde, Sn. Lizbon olarak tanımlanacak bir yetkilinin atanması⁸⁰

⁷⁸ Eurustat, Unemployment rate, Europa–Eurostat–Data Navigation Tree; (Çevrimiçi) <http://eurostat.ec.europa.eu>, 23 Ekim 2008.

⁷⁹ Yonar, a.g.e., s. 45.

⁸⁰ Senem Aydın, **Avrupa Birliği’nin Sosyal Politikası**, 15 soruda 15 AB Politikası, İstanbul, İKV yayını, No:12, 2005, s. 10.

- Yürütülecek olan reform ve stratejik yenilik ve çalışmaların sadece üye ülkenin devlet organları tarafından değil aynı zamanda ülkelerin tüm vatandaşları ve sivil toplum kuruluşları tarafından da sahiplenerek bu yenilenmiş Lizbon Stratejisi'nin bir "ulusal siyasi öncelik" olarak değerlendirilmesi
- Bundan böyle konu hakkındaki raporların iyi ve kolayca anlaşılabilmesi ve belge kirliliğinin önüne geçebilmek amacıyla bütün AB ve hem de üye ülkeler düzeyince bir tane raporun hazırlanması karara bağlanmıştır.

b. İşsizlikle Mücadelede Avrupa Sosyal Fonu (ASF) uygulamaları

1957 yılında kurulan Avrupa Sosyal Fonu (ASF)'nin dört temel amacı bulunmaktadır. Bunlar; işçilerin istihdam oranlarının artırılması girişimciliğin desteklenmesi işgücünün gelişen piyasa ve iş koşulları ile teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilme yeteneğinin güçlendirilmesi ve fırsat eşitliğinin korunması olarak özetlenebilir.⁸¹

Tek Avrupa Senedi ile fon'un kullanım alanı ve sosyal politik alanda etkin kılınma nedenleri ile üç madde de açılım ve gelişmeler sağlanmıştır. Böylece Maastricht Antlaşmasında, ASF yeniden tanımlanarak ülkelerin iş piyasası alanında işçilerin istihdam imkânlarının yükseltilmesi ve bu şekilde yaşam düzeylerinin de yükseltilmesi hedeflenmiştir. Roma Antlaşmasının 125. maddesine göre kimlerin ve hangi şartlarda ASF'den yararlandırılacağı belirtilmiştir. Burada istihdam politikasının bir parçası olarak fazla istihdamın bulunduğu ve yavaş yavaş etkisini yitiren iş alanlarından yeni iş alanlarına iş gücünü kaydırma ihtiyacı olduğundan, tarım tekstil ve giyim sektörlerinden ayrılıp diğer sektörlerde çalışmak isteyenler, işsizler, göçmen işçiler veya iş arayan 25 yaşından küçük gençler, sakat ve maluller ve bu durumda bulunanlar, ASF tarafından desteklenecek ve gerekli görülen yeni iş alanlarında mesleki eğitim verilerek, yeni sektörlerle yönelik olarak hazır hale getirilmeye çalışılacaktır⁸².

⁸¹ EU, **General Provisions on the Structural Funds, European Union, Activities of the European Union Summaries of Legislation** . (Çevrimiçi) <http://europa.eu/scadplus/leg/en/lvb/l60015.htm>, 10 Ekim 2008.

⁸² TİSK, **Sosyal Yönleri ile Avrupa Topluluğu**, Ankara, 1989, s. 22.

ASF sadece işsizlerin istihdama kazandırılması için, mesleki eğitimleri vb. harcamaları finanse etmektedir. 1983 yılında yayınlanan ve yürürlüğe giren tüzükle fonunun hangi alanlarda yardım yapacağı ve öncelikleri aşağıda belirtildiği gibidir.

- İstihdama katılmak isteyen kadınlar.
- Uzun dönemli işsizler.
- Çalışabilecek durumda olan sakat kişiler.
- AB ülkelerinde bulunan göçmen işçiler.
- 500'den daha az işçi çalıştıran küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışan işçilerin eğitim sorunlarını azaltıcı çalışmalar.
- Mesleki eğitim ve istihdam konularında uzman olan kuruluşların istihdam artırıcı çalışmaları ve girişimleri.

AB İstihdam Komisyonu'nun 1987 yılı kararı ile Avrupa Bölgesel Fonu'ndan yardım alan ve yapısal ve endüstriyel gelişmelere ihtiyaç duyan bölge ve uzun dönem işsizlik oranlarının yüksek olduğu yörelere ağırlık verileceği benimsenmiştir.⁸³ Bu çalışmalar sonucunda Yunanistan ve İspanya'nın 10 bölgesi Fransa'nın deniz aşırı bölgeleri İrlanda İtalya'nın Mezogiorno bölgesi Kuzey İrlanda ve Portekiz'e ilgili fondan yapılan yardımlar arttırılmış ve istihdam alanında oldukça ilerlemeler sağlanmıştır.

AB'de istihdamın geliştirilmesindeki ana desteği Avrupa Sosyal Fonu'nun aracılığıyla dezavantajlı gruplara ve bazı bölgelere yapmış olduğu yardımlardan ibarettir. 1986 yılında fon kaynaklarının % 25'lik gibi bir oranda uzun dönemli işsizlikle mücadeleyle ayrıldığını görmekteyiz. % 50'lik bir kısmı ise uzun dönemli işsizler gençler ve kadınların istihdamlarının teşvik edilerek hızlandırılması için kullanılmıştır. Kalan % 25'lik kısmın da % 10'luk kısmı eğitim hizmetlerine ayrılmıştır.

AB üyesi ülkelerde işsizliğin önlenmesine yönelik çok sayıda program Avrupa Sosyal Fonu'nu destekleri ile sürdürülebilmektedir. 1990 'lara doğru topluluk yapısal

⁸³ Meryem Koray, Avrupa Topluluğu Ülkelerinde İşgücü Piyasasının Özellikleri ve İstihdam Politikaları-II, **İktisadi Kalkınma Vakfı Dergisi**, Ocak 1991, s. 14.

fonlarının temel hedefinde işsizliğin azaltılması olmuştur. Bu anlamda özellikle gençler ve kadınlardan uzun süreli işsiz kalanların öncelikle bir işe yerleştirilerek istihdama kazandırılmaları yönünde büyük çabalar gösterilmiştir.

Fondaki kaynakların yaklaşık % 20 lik kısmı 1989–1993 yılları arasında genç kadın ve uzun dönemli işsizliği önlemek amacıyla kullanılmıştır. 1989 yılında fondan bu çalışmalar için yaklaşık 12 milyar ECU’luk tutar kullanılmıştır. Bu paranın yaklaşık % 40’lık kısmı uzun dönem işsizlerin istihdama kazandırılmaları yönünde kullanılmıştır.⁸⁴

ASF ve benzeri fonların genç ve kadınlar ile uzun dönemli diğer işçilerin iş piyasasına daha etkin ve hızlı bir şekilde kazandırılabilmesi için fon kaynaklarının kullanımı ile ilgili olarak aşağıda sıralanan tedbir ve yöntemlere dikkat edilmesi gerekmektedir diye belirtilmektedir.

- Fonlara ulaşımın kolaylaştırılması ve hızlandırılması
- İşsizlik ve istihdam konusunda bölgesel ve yöresel durumlara göre tedbirlerin alınması ile bu bölgelere uygun ve uyumlu programların hazırlanması
- İstihdam politikalarının amaçlarını açık tutarak en uygun olanın seçilebilmesi yolu ve kriterlerinin ortaya konması⁸⁵
- Farklı kaynaklardan gelen fonları birleştirmek
- Mevcut durumda bulunan ve geliştirilen stratejileri bir arada toplayarak ortak bir değerlendirmeye alma

c. İşsizlikle Mücadelede Mesleki Eğitim Politikaları

Avrupa Birliği ülkelerinde uzun dönemli işsizler ile gençler ve kadınların istihdama kazandırılmalarının en önemli politikası eğitim yeniden eğitim ve sürekli eğitimidir. Avrupa Birliği üyesi ülkelerin hemen hepsinde eğitim istihdam politikalarının en esaslı ve temel basamağını teşkil etmektedir. Birliğin sosyal

⁸⁴ European Comission, Employment and Social Affairs, **Employment in Europe**, Lüksemburg, EU Publ., 1992, s. 182.

⁸⁵ European Comission, “Guide to Territorial Employment Pacts”, **2002–2006 European Structural Funds**, Luxemburg, November, 1999, s. 7.

politikalara yönelik olarak yaptığı toplantı zirve ve antlaşmalarda eğitim konusu hep birinci sırada yer almıştır. Avrupa Birliğinin oluşumun da temel rolü üstlenen Roma antlaşması'nda yine eğitim politikalarına vurgu yapılmış ve kişilerin istihdam edilebilirliğin artırılabilmesi ve verimli bir istihdam politikası için eğitime gerekli önemin verilmesi gerektiğine vurgu yapılmıştır. Avrupa Sosyal Fonu'nun kuruluşunda eğitim ve mesleki eğitimin büyük bir yeri ve önemi bulunmaktadır. Nitekim Avrupa Sosyal Fonu aracılığı ile gençler kadınlar ve uzun dönem işsizlerin iş gücü piyasasına entegre edilerek istihdama kazandırılabilmelerini sağlamak amacıyla büyük miktarlarda kaynaklar ayrılmıştır.

Avrupa Birliği ülkelerinde istihdam alanları oluşturmaya yönelik uygulanan aktif politikalarda farklılıklar gösterilebilmekle birlikte söz konusu politikaları dört temel grup içinde sınıflandırmak mümkündür.

- **İşyeri Eğitim Programları:** Esas itibariyle iş yerinde gerçekleştirilen bu program zaman zaman işyeri dışındaki eğitim kuruluşlarıyla işbirliği yapılmak suretiyle gerçekleştirilen uygulamaya yönelik ve uygulayıcılarına yeni nitelikler kazandırarak kabiliyetlerinin geliştirilmesini amaçlayan bir programdır.

- **Yeni iş imkanları oluşturmaya yönelik Programlar:** Merkezi ve yerel yönetimlerin bünyesinde olan ve kar amacı olmayan kurum ve kuruluşlarda bulunan ve topluma hizmet götürme amacına yönelik olan programlardır.

- **İş Kurmaya Yardımı Amaçlayan Programlar:** Belli bir işi olmayan işsizlere yönelik iş kurabilmeleri için yardımcı olmaya (Belli bir süre gelir güvencesi ile birlikte) yönelik hazırlanan bir programdır.

Bu sınıflandırmalar içinde Avrupa Birliği ülkelerinde çeşitli ve farklı uygulamalara rastlamak mümkündür. Fakat uygulanan programlarda “iş ve eğitim” amacı birlikte düşünülmektedir. Yeni iş alanları açmayı içeren programların temel özellikleri arasında; daha çok kadın ve genç işsizlerle uzun dönemli işsizlere öncelik tanınması yerel ve bölgesel yönetimlerle kar amacı gütmeyen kuruluşlarda iş imkânlarının sağlanmaya çalışılması gibi konular ön plana alınmaktadır. Sağlanan

istihdam ve iş alanlarında mümkün oldukça piyasada geçerli olan iş ücretlerinin altında olmayan bir ücretin ödenmesine de dikkat edilmektedir.⁸⁶

Avrupa Birliği üyesi ülkelerde komisyon tarafından mesleki eğitim hizmetlerinin geliştirilmesi ile ilgili programlar; yoksullukla mücadele; cehaletin önlenmesi kadın ve erkekler arasındaki fırsat eşitliğinin sağlanması ileri düzeylerde mesleki eğitimin gerçekleştirilebilmesi için sanayi ve üniversiteler arasında sağlam bir işbirliğinin gerçekleştirilmesi ve sakat kişilerin sosyal açıdan topluma entegrasyonunun sağlanması gibi konu başlıkları altında uygulamaya konmuştur.⁸⁷

İş hayatına yönelik gelişen uluslararası rekabetteki artış hızlı teknolojik gelişmelerle birlikte işgücü talebinde önemli değişikliklere neden olmaktadır. Ayrıca uluslararası alanda çevre korumanın kazandığı önem ve anlam Avrupa Birliği ekonomisinde yapısal değişiklikler oluşturmakta ve bu durum işgücü talebini önemli ölçüde etkilemektedir. Söz konusu rekabet ve çevre korunmasının istihdam üzerindeki olumsuz etkileri işgücüne mevcut durumundan daha iyi yetenek ve becerilerin kazandırılması ve geliştirilmesi için etkili tedbirlerin alınmasını zorunlu kılmaktadır.

İşgücüne yönelik beceri ve yeteneklerin uygulama alanında geliştirilmesi daha çok işverenlerin sorumluluğu ve yetki alanında görülmektedir. İşyerlerindeki üretim sürecinde imal edilen ürün ve ürünlerin çeşidindeki değişimlere karşın genç işgücü arzının azlığı işbaşında yeniden yapılması gereken eğitimin önemini artırmaktadır. Bundan dolayıdır ki iş yerleri yeni aldıkları personel ve halan çalıştırmakta oldukları işçileri için yeterli eğitim ve işbaşında hizmet içi eğitim imkânlarını sağlamak durumundadır.

Genç işsizler ile uzun dönem işsizler için yapılan mesleki eğitim politikaları bir çok yardım programının merkezini oluşturmaktadır. Geniş bir alana sahip olan mesleki eğitim programları temelde meslek edinme ve istihdam edilebilme eğitimi olarak iki ana grupta toplamak mümkündür. Mesleki eğitim çok farklı alanlarda olabilmekle birlikte daha çok yeni gelişen meslek alanlarında olması tercih

⁸⁶ Koray, **a.g.e.**, s. 10.

⁸⁷ TİSK, **a.g.e.**, Ankara, 1989, s. 92.

edilmektedir. İstihdam edilebilirlik ise; iş hayatına yeni başlayan tecrübesiz kısmen tecrübeli kişiler için temel eğitimi içine almaktadır. Bir çok eğitim programı ulusal ve mahalli düzeyde olmakla birlikte bazı programlarda nitelikleri gereği çok uluslu olabilmektedirler.

Söz konusu çok uluslu projeler eğitimin yanında danışma ve iş tecrübesi gibi daha kapsamlı nitelikleri de katılımcılarına sağlamayı amaçlamaktadır. Bu programlardan birçoğu uzun dönemli işsizler için temel eğitimi daha ileri eğitim programlarını uygulayabilmek için gerekli görülmektedir. Yapılan araştırmalara göre özellikle uzun dönemli bir işsizi tekrar iş hayatına verimli bir şekilde kazandırabilmek için eğitimle birlikte başka faktörlerin de gerektiğini ortaya koymaktadır. Bunlar aşağıda olduğu gibidir.

- İş becerisinin hangi ölçülerde öğretildiği ve bu öğretilen beceri ve niteliklerin çevredeki iş piyasası ile yakınlığı ilgisi ve uyum durumu
- Eğitim programlarında iş tecrübelerinin yani uygulamanın yapılıp yapılmadığı
- Eğitim programları ile birlikte programın sonucunda kursiyere iş bulma konularında yardımcı olunup olunmadığı.
- Eğitime katılan kursiyerin motivasyonu özellikle motivasyonu etkileyen en önemli kısmın kursiyerlere ödenen ücret miktarı ile doğrudan ilgili olduğu gerçeğinin unutulmaması. Daha az ve düşük ücret ödemesi alan kursiyerlerin eğitimi bırakma eğilimleri ve oranlarının oldukça yüksek olduğu yapılan gözlemler sonucunda belirlenmiştir.⁸⁸

Eğitim Faaliyetlerini destekleyen tüm kamu özel veya sivil toplum örgütleri ile yüksek öğretim kurumları arasında yapılan anlaşmalar işsizlerin tekrar istihdama kazandırılabilmesi için gereken oranda yetenek ve becerilerin ancak ve ancak eğitim yolu ile kazandırılabilineceği konusunda birleşmektedirler.

Ancak eğitim politikalarına farklı bir yaklaşım “London Borough of Walthon Forest” tarafından ortaya atılmış ve özetle şunu savunmaktadır. Bu yaklaşıma göre;

⁸⁸ European Comission, **Employment and Social Affairs, Employment in Europe**, Luxemburg, 1992, EU Publ. s. 185.

eğitim programlarına başlamadan önce işverenler işsizler ve sivil toplum kuruluşları ile eğitim verebilecek kurumlarla bir anket çalışması yapılarak hangi iş ve meslek ile hangi kabiliyet ve yeteneklerin geliştirilmesi gerektiği ve ne şekilde olacağı tespit edildikten sonra eğitimin bu ön bilgiye göre şekillenmesini savunmaktadır.

Bu formasyondaki bir program İtalya'nın güneyinde "FOBRİ" programı adı ile hazırlanan bir proje Avrupa'nın Sosyal Fonunun da desteği ile özel sektör kuruluşlarının ortak destekleri ile hayata geçirilmiştir. Projenin içeriği ve amacında işverenlerin kendi işletme ve iş piyasalarındaki değişen iş gücü vasıf ve yetenek taleplerine göre eğitim programlarının içeriği şekillendirilebilmektedir. Burada ayrıca uzun süreli işsizlere ve işe muhtaç olan gençler ve kadınlara da öncelik tanınmaktadır.

d. Çeşitli AB Ülkelerinde Uygulanan Mesleki Eğitim Politikaları

Günün şartlarına uygun ve modern bir eğitim politikasına sahip olan Almanya'da 1997 yılında eğitime GSYİH'nın % 58 oranında yatırım yapılmıştır. Bu oran Almanya Bütçesinin de % 144 ünü teşkil etmektedir.

Almanya'da işsizliğin önlenmesine yönelik olarak mesleki eğitime büyük önem verilmiştir. İşsizlerin iş becerileri ve mesleki yeteneklerinin artırılıp geliştirilmesi amacıyla eğitim programları ve politikaları işletmeler ve eğitim kurumları tarafından ortak bir eşgüdüm içerisinde yürütülmektedir. İşsizlerin bir kısmı eğitimlerini okullarda diğer bir kısmı ise kamu istihdam kurumları ile anlaşma yapılan işletmelerde almaktadırlar. Aynı zamanda bu tür eğitim programlarına işçi ve işveren kuruluşları da büyük önem vermektedirler.⁸⁹

Avusturya ulusal istihdam planında eğitim standartlarının Avrupa Komisyonunun belirlediği ortalamalardan daha iyi olması hedeflenmiştir. Araştırma Geliştirme çalışmalarının desteklenmesinin de yer aldığı planda daha çok aktif önlemlerin alınması konusuna önem verilmektedir. Avusturya istihdam raporunda işsizlik oranını gelecek beş yılda yarı yarıya aşağıya çekilmesi hedeflenmiştir.

⁸⁹ Ministry for Economic Affairs and Labor, **Federal Republic of Germany National Action for Pohey On Employment 2001**, Mayıs, 2001, s. 56-72

Belçika'nın **Valon** bölgesinde **FOREM** olarak adlandırılan Mesleki Eğitim ve İstihdam Büroları bulunmaktadır. İşsizlerin iş hayatına hazırlanması mesleki eğitimi ve yeniden eğitimlerinden sorumlu tutulan söz konusu bürolar mesleki eğitim ve işsizlere yeni niteliklerin öğretilmesi konusunda oldukça önemli görevler üstlenilmektedir. İşsizlere yönelik istihdam ve eğitim faaliyetleri **FOREM** tarafından hiçbir ücret alınmadan yapılmaktadır. **FOREM** kendisine hedef kitlesi olarak (18–25) arası genç işsiz ve iş tecrübesi olmayan grupları almıştır. Burada işsizlerin mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmek ve ya iş tecrübelerini daha pekiştirerek kişilerin iş bulmalarını kolaylaştırmakta ve alınan eğitim sonucunda kursiyerlerin işe yerleştirilmelerine yardımcı olunmaktadır.

Bununla birlikte mesai saatleri dışında ayrıca yine kursa katılanların veya hizmet içi eğitim talep eden işçilerin eğitimiyle de ilgilenilmektedir. **FOREM** işletmelerin iş ve meslek ihtiyaçları doğrultusunda iş ve meslek kursları açmakta ve çalışanların meslekleri ile ilgili olarak güncel yenilenen bilgileri almalarını ve bu konuda varsa eksikliklerinin giderilmesine çalışmaktadır. Kursiyerlerine katılmış bulundukları alan ve mesleklerle ilgili sertifika ve diplomalar vermektedir. Böylece mesleki kurslarına katılan işçileri ülke çapında geçerli birer meslek belgesi sahibi yaparak bir nevi kursiyerlerine resmi belgeli vasıflar kazandırmış olmaktadır. **FOREM** düzenli olarak yürütmüş olduğu eğitim kurslarının yanında kendi kursları ile benzer farklı kurum kurslarıyla da gerektiğinde işbirliği içine girerek mesleki eğitim programlarının daha verimli olabilmeleri için çalışmalar yapmaktadır.⁹⁰

1990'lı yılların başlarında genç nüfusunun büyük bir bölümü işsizlik sorunu yaşayan Danimarka'da işsizliğin en büyük sebebinin yeterli düzeyde gençlerin mesleki bilgi ve becerilerinin olmaması olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca işsizlere yönelik devletin yüksek oranda yardımda bulunuyor olması da bir kısım işsizlerin tembellik yaparak iş arama çabalarına engel olabilmektedir.⁹¹ Özellikle gençler ve diğer bir kısım işsizlerin iş piyasalarına katılmaları ve işgüçlerinden

⁹⁰ MEES, **Milenyum Eşiğinde Mesleki Eğitim ve Öğretim**, İstanbul, 1993, s. 25.

⁹¹ Ministry of Labor and Ekonomik Affairs, **National Action Plan for Employment 2001**, **Denmark**, May, 2001, s. 33.

yararlanılabilmeleri için 1996 yılında “ **Genç İşsizler İçin Eğitim Politikaları**” adlı mesleki eğitim programları uygulamaya konulmuştur.

Bu tür programlar özellikle temel eğitimlerini tamamlayamamış 25 yaş altı genç işsiz gruplarına yönelik olarak düzenlenmektedir. Gençlerin eğitilmiş bir şekilde iş piyasasına kazandırılmaları hedeflenmektedir. Mesleği olmayan ve uzun süreli işsiz kalan gençlerin katılabildiği bu tür eğitim programları 18 aylık dönemler halinde seçilen meslek gruplarına göre eğitim alabilmektedirler. Devlet eliyle uygulamaya konulan bu programlar neticesinde 25 yaş ve altı işsizlik oranı % 9’dan % 6’ya kadar düşürülmüştür⁹².

Finlandiya’da ise 1994–1999 yılları için “**Centers of Expertise**” programı adı altında bir mesleki eğitim sistemi kurulmuştur. Bu program aracılığı ile gençler ve uzun süreli işsiz kalan kişilerin özel bilgi ve beceri isteyen meslek ve iş kollarında çıraklık eğitimi de dâhil birçok alanda ihtiyaca göre eğitim verilmekte ve işgücü piyasalarındaki nitelikli işgücü açığını büyük oranda kapatmaktadır.

Ülke genelinde devlet eliyle organize edilen söz konusu eğitim kurumları birer uzmanlık merkezi haline getirilerek bu merkezlerde ağırlıklı olarak elektronik biyo–teknoloji çevre teknolojisi makine sistemleri ve otomasyon sistemleri gibi çok önemli meslek alanlarında mesleki eğitim verilmektedir. 1991 ve sonraki dönemde iş başvurusunda bulunan adaylar ihtiyaçlarına göre mesleki enstitülerinden üniversitelerinden ya da özel kurum organizasyonların vermiş oldukları eğitim programlarından yararlanabilmektedir. Bu tür eğitimlerle daha çok genç işsizler ile işini kaybetmiş olan kesimler hedef kitlesi olarak seçilmişlerdir.

Fransa’da nitelikli işgücü talebine ihtiyaç duyulan sektörlerde aranan nitelik bilgi ve becerilerin belirlenmesi ve gereken eğitim sonucunda geliştirilmesi için merkezi devlet tarafından “**Yeni Hizmetler Yeni İşler**” ismiyle bir eğitim programı hazırlanmıştır. 1997 yılında hayata geçirilen eğitim programına bir yıllık süre içinde tam 74.000 genç işsize iş imkânı sağlanmıştır.

Sosyal taraflarında eğitim programına katılması ile “**İstihdam Sorununa Çözüm Sınıfları**” açılmıştır. Fransa’daki sosyal taraflar arasında mesleki eğitim

⁹² Ministry of Labor and Economic Affairs, Denmark, **a.g.e.**, s. 42–43

programlarını düzenlemek amacıyla “Comission Paritaire National Pour la Formation Professionelle” (CPNFP) adı altında bir komite kurulmuş bulunmaktadır.

⁹³ Söz konusu komitenin iş sahaları, eğitim fonları, eğitim kurumları ve eğitim kanunları alanlarında kontrol ve örgütlenmeyi yönlendirecek alt komisyonları mevcuttur. Komite faaliyet çalışmalarını düşük vasıflı işçilerin mesleki niteliklerinin daha iyi düzeylere yükseltilmesi yeni girişimcilere ve yatırımcılara eğitim ve bilgi danışmanlığı mesai saatleri içerisinde verilebilecek iş eğitimlerini ortak eğitim fonundan tüm sektör ve çalışanların yararlanabilmesi ve mesleki alandaki eğitimleri Avrupa Birliği boyutunda geliştirilmesi konularında caba göstermektedir.⁹⁴

Hollanda’da işsizlere yönelik 1984 yılından beri eğitim ve yeniden program ve politikaları mevcuttur. Hollanda’da eğitim politikaları “**Yetişkin Eğitim Merkezleri**” aracılığı ile yürütülmekte ve aynı zamanda Kamu İstihdam Servislerinin de ayrılmaz bir parçası gibidir. Teknik alanlardaki eğitim ve mesleki eğitim için 24 ayrı kurs merkezi açılmıştır. Eğitim merkezlerinde işsizlerin iş piyasasına kolay geçiş ve entegrasyonlarının sağlanması iş becerisi ve yeteneklerinin geliştirilip daha üst düzeylere çıkartılması amacıyla kurslar düzenlenmektedir. 1987 yılında yine Hollanda’da “**Training Framework**” programları başlatılmıştır.

İngiltere’de işsizlere yönelik olarak hükümet tarafından çok önemli programlar hayata geçirilmiştir. Bu programlarla işsizlere yeni iş ve iş için eğitim programları şekildedir. Yeni iş projesi özellikle 18–24 yaş arası gençlerin mevcut piyasada geçerli işlere yönlendirilmeleri ve istihdama katılmalarının sağlanması amaçlanmaktadır. Genç işsizlere eğitim ve destek amaçlı talepte bulunmaları durumunda dört ayrı eğitim ve meslek edindirme seçeneği sunulmaktadır.

Bunların birincisinde; katılımcı gençlere talepleri doğrultusunda bir işverenin yanında bir iş veriliyor. (gençleri istihdam eden işverene altı ay boyunca her hafta için 60 sterlin ödenir.) İkincisi; bu konuda talepte bulunan bir organizasyonda altı aylık bir işin temin edilmesidir. Üçüncüsü; bir çevre örgütünde altı ay çalışma. Dördüncüsü ise; İstihdam edilecek bireye uygun olması durumunda, on iki aylık bir

⁹³ Ministry of Labor and Economik Affairs, **National Action Plan for Employment 2001 and Overview of 2000 France**, Paris, Mayıs 2001, s. 17.

⁹⁴ MEES, **Milenyum Eşiğinde Mesleki Eğitim ve Öğretim**, İstanbul, Mees yayını, 1999, s. 48.

süre boyunca tam gün olarak temel beceri ve kabiliyetini geliştirici eğitim uygulamasının yapılması şeklindedir.

Bu proje kapsamında 25 yaş ve üstü olup ta özellikle iki sene ve daha uzun süreli işsiz kalanların iş hayatına kazandırılabilimleri amacıyla istihdam etmek isteyen işverenlere de devlet tarafından yardım yapılmaktadır. “**İş İçin Eğitim**” programının da ise uzun dönem işsiz kalmış ve iş bulamamış yetişkin bireylerin iş hayatına ve adeta topluma yeniden kazandırılabilmelerini sağlamayı amaçlayan eğitim rehberlik destekleri ile birlikte kaybedilen vasıfların yeniden kazandırılmasını amaçlayan daha kapsamlı bir eğitim ve istihdam programıdır. Ayrıca bu eğitim programı dâhilinde en az altı aylık bir süreden beri işsiz olanlardan iş piyasasında dezavantajlı durumda olanları; özürlü ve ya eğitim eksikliği ile aritmetik bilgisi ve algılama kapasiteleri zayıf vb. durumda olanlar için de ayrıca daha esnek programlar uygulanmaktadır.

İspanya’da ise 1985 yılında kabul edilip uygulanan “**Ulusal Mesleki Eğitim ve İstihdam Planı**” ile amaçlanan hedefler; mevcut işgücünün vasıf ve niteliklerinin yükseltilmesi ve iş piyasasına uyumlu hale getirilmesidir. Bu plan ve programlar iş piyasası ve iş dünyasındaki gelişmeler takip edilerek değişen şartlar ve ihtiyaçlara göre gözden geçirilip yeniden güncelleştirilmesi sağlanmaktadır. Eğitim planıyla; genç ve uzun dönemli işsizler için meslek ve iş programları gençlere yönelik alternatif kurslar meslek programları eğitimlerini tamamlayamamış olanlara alternatif kurslar meslek modülleri yeniden yapılanan değişime uğrayan sektör veya işyerlerine yönelik mesleki eğitim programları kadınlar için mesleki eğitim programları gibi programlar mevcuttur.⁹⁵

Portekiz’de genç işsizler için 6 ay yetişkinler için 12 ay olarak belirlenen ve işsiz ve gençlere yönelik “**Kişisel İstihdam Planı**” uygulanmaktadır. Bu plan çerçevesinde öncelikle uzun süreler işsiz kalmış bireylerin rehabilite edilmeleri ve aynı zamanda iş hayatına yeniden kazandırılmaları hedeflenmektedir. Portekiz’de bu tür programlarla 2001 yılına kadar ülke genelinde bir istihdam planının uygulanması ve 2002 yılına kadar ise işsizlerin % 20 ‘sinin eğitim programlarından

⁹⁵ MESS, a.g.e, s. 17-74

yararlandırılabilmesi hedeflenmiştir. Portekiz’de bu tür programlar neticesinde işsizlik oldukça düşük oranlara çekilebilmiştir.

Avrupa Birliği; üyesi olan ülkelerde genç ve uzun dönem işsizliğin önlenmesi ve azaltılmasına yönelik yukarıda saydığımız bütün programların yanında;

- Gençler kadınlar ve uzun dönem işsizleri
- İş bulamadığından dolayı umutsuzluğa kapılan toplum kesimleri
- Temel eğitimlerini tamamlayamamış bireyler ile özürlü vatandaşları

İstihdam etmek ve topluma kazandırılabilmek amacıyla iş aramada danışmanlık hizmetleri de vermektedir. Ayrıca geçici iş programları uygulaması da birçok ülkenin istihdam programları içinde bulunmakta olup konu ile ilgili uygulamaları da görülmektedir⁹⁶.

IV. AB ÜLKELERİNDE UYGULANAN EĞİTİM POLİTİKALARI

A. Eğitim ve Önemi

Eğitim çok çeşitli şekillerde tanımlanabilmektedir. Ancak burada konumuzu ilgilendiren yönünü ele alıp oraya dikkatleri çekmek istiyoruz. Bu anlamda eğitim bireye istenen davranışlarla birlikte bilgi beceri ve esasen nitelik kazandıran bir süreçtir. Başka tanımlarda ise eğitim bireyin davranışlarında kendi yaşantısı içinde kişinin isteği ve amaçlarına bağlı olarak istenilen değişikliği gerçekleştirme sürecidir. Aynı zamanda eğitim bireye bilgi beceri ve nitelik kazandıran bir süreç olarak ta tanımlanmaktadır.⁹⁷

AB ülkelerinde KOBİ’lerde ihtiyaca göre temel eğitim’e yönelik programlar yapılmaktadır. Temel eğitimin yeterli görülmesi durumunda ise yapılan işin daha verimli daha kaliteli ve etkin bir şekilde ortaya konabilmesi için periyodik ve sık aralıklarla mesleki eğitim programları düzenlenmektedir.

⁹⁶ Ministry of Labour and Economic Affairs, **Portugal National Action Plan for Employment**, 2001, s. 81.

⁹⁷ Şimşek, **a.g.e.**, s. 140.

Söz konusu eğitim ve mesleki eğitim programları; gelişen teknolojiye ve büyüyen dünyanın hızla değişen sanayi tarım ve hizmet sektörlerindeki yenilenme ve gelişme süreçlerine paralel olarak nitelikli iş gücünü yetiştirmeyi amaçlamaktadır. Bu ihtiyaçları karşılarken en verimli en pratik ve en kısa yol olan iş gücünün eğitimi ve sürekli eğitim modelleri uygulanmaktadır.

Çünkü, eğitim bireye istenen davranışlarla birlikte bilgi beceri ve esasen nitelik kazandıran bir süreçtir. Bu konuda ünlü Fransız yenilikçi Danton ekmekten sonra insanların en çok ihtiyaç duyduğu şey eğitimidir demiştir.⁹⁸ Burada da eğitimin insan hayatında ne kadar önemli olduğu vurgulanmaktadır.

Biz burada eğitimin genel anlamındaki tanımından sonra eğitimin özellikle KOBİ'lere yönelik uygulanan yönlerini irdelemeye çalışacağız. KOBİ'ler de görev alan yönetici ve çalışanlarının eğitim ve geliştirme faaliyetlerine katılmaları daha etkin ve verimli bir üretim için hem gerekli hem de zorunludur. Yetişkin bir kişinin davranışlarının istenilen şekilde değiştirip gelişebilmesi hem zaman alır hem de maliyeti çok yüksek olabilmektedir. Ancak eğitim yoluyla hem daha kısa bir süre ve az bir maliyetle insan davranışlarında daha etkili değişim ve gelişmeler yapmak mümkündür.

Bu nedenlerden dolayı eğitim; KOBİ'ler de görev alan yönetici ve KOBİ'lerin herhangi bir kademesinde çalışan işgörenlerin teknolojik gelişmeler ve yenilenen üretim araçlarına uyum sağlayabilmeleri ve bu anlamda verimli ve etkin olabilmeleri için mutlaka geçirilmesi gereken bir süreç olarak değerlendirilmektedir. Böylece daha az bir maliyetle işletmeye ve üretime katkıları oldukça yüksek oranlarda olabilmektedir⁹⁹.

Ülkelerin genel anlamdaki zenginlikleri salt maddi para ve doğal zenginlikleri ile değil aynı zaman bilgi ve insan kaynaklarını varlığı ile ölçülmeye başlandığı

⁹⁸ Mahmut Adem, "AB ve Türkiye'nin Eğitim Politikası", **Avrupa Birliğinin İstihdam ve Sosyal Politikası**, Der: Berrin Ceylan Ataman, Ankara, Ankara Üniversitesi Basımevi, 2005, s. 103.

⁹⁹ Metin Dağdeviren, Diyar Akay, Mustafa Kurt, Kültür Üniversitesi İşletme fakültesi, "**I. KOBİ Kongresi**", Türkiye'de KOBİ'ler İçin Eğitim Hizmetleri Pazarı, KOBİ'ler ve Eğitim İhtiyaçları, Editör: Güneş Gençyılmaz, 2007, s. 60. , Işıl Ünal, "İş başında Yetiştirmenin Verimlilik ve İstihdam Açısından Değerlendirilmesi", **MPM Verimlilik Dergisi**, Milli Produktivite Merkezi, 1996, s. 97.

günümüzde insan gücünün etkin olarak yetiştirmenin yolu ise sadece ve sadece eğitim ve öğretim ile mümkün olabilmektedir¹⁰⁰. Kişisel ve sosyal hayat için gerekli olan belirli bir mesleğin gerektiği bilgi beceri ve pratik uygulamayı toplumun talep ve hedefleri doğrultusunda kişinin zihinsel, duygusal ve ekonomik yönleri ile geliştirilme süreci ise mesleki eğitim olarak belirlenmektedir¹⁰¹. Alınan bilgi eğitim ve öğrenimin üretim alanına uygulanabilmesi ise daha çok mesleki eğitim (vocational education) yoluyla mümkün olabilmektedir. Bu nedenle de eğitimin KOBİ'ler de üretime dönüşme süreci daha ziyade mesleki eğitim yoluyla mümkün olabilmektedir.

B. AB’de Eğitim Politikaları ve KOBİ’lere Yönelik Eğitim Destek Programları

AB’de ilk defa eğitim Politikası 1971–1972 yıllarında yapılan bakanlar konseyinde hükümet başkanları toplantısında ele alınmıştır. Birliğin toplumsal ve insani alanlarda daha da gelişmesi ve eğitimin ulusal olarak üye devletlerin geleneksel eğitim çeşitliliğine saygı duyularak eğitimin yöntem ve programlarının standartlaştırılmadan geliştirilmesi yönünde karar alınmıştır. Bu amaçlar çerçevesinde yine 1976 yılında toplanan AB Bakanlar Konseyinde “Topluluk Faaliyet Programı” kabul edilmiştir.

Buna Göre:

- Göçmen işçi ve çocukları için daha iyi kültürel ve mesleki bir eğitim.
- Yükseköğretimde işbirliği
- Yabancı dil eğitiminin geliştirilip iyileştirilmesi
- Fırsat eşitliklerinin sağlanması

gibi çok geniş konuları kapsayan alanlarda kararlar alınmıştır.

¹⁰⁰ Yaşar Özden, “ Türkiye ikinci Bilişim Şurası Çalışma Grubu Taslak Raporu”, 2004, s . 4.

¹⁰¹ Cevat Alkan, Hıfzı Doğan, İlhan Sezgin, **Mesleki ve teknik eğitimin esasları**, Kavramlar, Gelişmeler, Uygulamalar ve Yönelimler, Gazi Büro Kitapevi, Ankara, 1996, s. 3.

Yapılan araştırmalarda AB destek mekanizmalarının büyük bir çoğunluğunu çok yıllı programlar temellinde planladığı görölmektedir. Bunun önemli nedenlerinden biri programların bir yılı hatta yılları aşabileceğı olasılığı ve bu süre zarfında desteğin kesintisiz sürdürülebilirliğinin sağlanmasıdır.

AB’de KOBİ’lere yönelik birçok program yapılmış ve yine birçok programın yapılmasına devam edilmekte olduğunu bilmekle birlikte biz konumuz gereğı burada KOBİ’lere yönelik eğitim mesleki eğitim ve istihdama yönelik programlardan bir kısmını inceleyeceğiz.

1. Sokrates Programı

Bu program 25 Avrupa ülkesi ve diğeri tüm aday ülkelerle birlikte İzlanda Lichtenstein Norveç’te uygulanmaktadır. Programın süresi 2000–2006 yıllarını kapsamaktadır. Türkiye ise bu programa Nisan 2004’ten itibaren dahil olmuş ve bu güne kadar üç binden fazla projesi desteklenmiştir. Ayrıca yaklaşık 40.000’e yakın vatandaşımız programlara katılmıştır. Söz konusu programlar sayesinde mesleki tecrübeleri ve teknolojik gelişmeler hakkındaki deneyimlerini artırarak yeni yaklaşım tarzlarının ülkemize kazandırılmasında önemli roller oynamışlardır.

Hibe kullandırma oranı % 100’e yaklaşan bir seyir izlemiştir. Programların uygulandığı bu ilk üç yıl itibariyle toplam 3.035 proje desteklenmeye değer bulunmuştur. Yaklaşık 40.000 vatandaşımız Avrupa Birliği ülkelerinde gerek Programlar gerekse bireysel faaliyetler çerçevesinde bilgi ve deneyim artırma amaçlı değişim ve yerleştirmelere katılmış yenilikçi yaklaşımların ülkemize kazandırılmasında önemli katkılar sağlamıştır.

Socrates programıyla; Erasmus Programı kapsamındaki yükseköğretim öğrencilerinin değişimleri ve Lingua Programı kapsamındaki yabancı dil öğrenimi çalışmaları ve öğretimin her aşamasındaki yeni program ve etkinliklerde gerçekleştirilmektedir.

Programın Amacı;

- Hayat boyu öğrenmenin ve yenilenmenin desteklenmesi ve bir bilgi Avrupa sınırının oluşturulması temel hedefidir.

- Çok fazla kullanılmayan Dünya dillerinin öğrenilmesi
- Açık ve uzaktan öğrenimin desteklenmesi
- Ülkelerarasında diplomaların karşılıklı olarak tanınması
- Eğitim ve mesleki alanlarında işbirliği hareketlilik ve fırsat eşitliğinin sağlanmasını temin etmektir.¹⁰²

• Program AB ülkeleri tarafından belli bir süre ve belli bir bütçe ile hazırlanmasına rağmen ihtiyaçtan ve gördüğü ilgiden dolayı bu iki unsur sürekli yenilenmektedir. Çünkü bu programdan oldukça geniş kitleler yararlanmakta ve oldukça faydalı projeler yürütülmektedir.

- Sokrates programı tüm eğitim seviyeleri ve türlerine uygulanmaktadır.¹⁰³
- Programın önemli bir bölümü öğrencilerin dolaşım hareketliliğine ayrılmıştır. Sokrates programıyla yurt dışında öğrenim görme ve Birliğin diğer ülkelerindeki hayat tarzları ve çalışma hayatına yönelik bilgi ve tecrübe edinmelerini imkan sağlamaktadır.

- Sokrates Programı ile öğrenci değişimi Yabancı dil öğretimi konuları yer almaktadır. Öğretmenlerin diğer üye ülkelerde tam katılımlı kurslarla dil öğrenme imkânlarının verilmesi.

- Dil öğretmeni olacak aday öğrencilerin yurt dışında istedikleri bir okulda Lingua asistanı olarak birkaç ay geçirme imkânı.

- Ayrıca özel bir önlem olarak çeşitli ülkelerde uzaktan açık öğrenim imkânları da sunulmaktadır.¹⁰⁴

¹⁰² Arzu Odabaşı Sarı, **Avrupa Birliği'nde KOBİ Destek Mekanizmaları ve Türkiye**, İktisadi Kalkınma Vakfı, İstanbul, 2005, s. 17.

¹⁰³ Elif Ülkü Arslan, **Sokrates II Programı, Türkiye'nin Katıldığı Topluluk Programları**, İKV Yayınları, İstanbul, 2004, s. 19.

¹⁰⁴ Adem, **a.g.e.**, s.108.

2. Leonardo Da Vinci Programı

Leonardo da Vinci Programı ile 6 aralık 1994 yılında başlatılmıştır. Bu Program temel olarak 1957 yılında yapılan Roma Antlaşmasının 127. maddesine dayanmaktadır. Program AB'ye üye tüm devletlerle birlikte İzlanda Lichtenstein ve Norveç'te 2000–2006 yıllarında uygulanmıştır. Bu ve benzeri programlar belli dönemlerde uygulanmakta olup alınan neticeler ilgili ülkelerce değerlendirilip alınan neticelere göre ihtiyaç duyulduğunda yeni hedefler ve yetecek miktarda bir bütçeyle uygulamaya konulmaktadır.

AB'nin yeni projesi (2007–2013) yıllarını kapsayacak bir dönem içine alan Hayat boyu Öğrenme (LLP = Lifelong Learning Programme) ve Gençlik (Youth in Action) Programları önceki programlarda olduğu gibi AB üyesi ülkeler EFTA ülkeleri (Norveç İzlanda ve Lihtenştayn) ve Aday Ülkelerin (Türkiye Romanya ve Bulgaristan)* katılımıyla gerçekleştirilecektir. Ayrıca Batı Balkan ülkeleri ve İsviçre'nin de önümüzdeki yıllarda programlara katılımı öngörülmektedir.¹⁰⁵

Leonardo da Vinci fonu bir destektir. İşletmeler ve özellikle KOBİ'ler Leonardo da Vinci Programının potansiyel program hazırlayıcı ve sunucuları arasında en önde yer almaktadır. KOBİ'ler kendi başlarına proje hazırlayıp doğrudan yararlanıcı konumunda olabilecekleri gibi hazır sunulmuş herhangi bir projeye destek olarak da dolaylı yararlanıcı da olabilmektedirler.

Proje teklifi vermek isteyen KOBİ'lerin; tekliflerini proje teklif çağrı ve duyuruları doğrultusunda usulüne uygun olarak Türkiye'de Ulusal Ajans ulusal diye belirtilen AB Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı'na yapabilmektedirler. İlgili ajansın merkezi Ankara'dadır.

Leonardo da Vinci Programı'nda verilebilecek mali destek her yararlanıcı için 5.000 Euro yu geçmemektedir. Mali destek kalemleri ise; yönetim ve izleme yol ve sigorta iase ibate dil ve kültür hizmetleri ve KOBİ desteği olarak ayrılmıştır.

¹⁰⁵ DPT, Avrupa Birliği, Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı, Mesleki eğitim Programı Ana sayfası, (Çevrimiçi) www.leonardo.gov.tr, 15Ağustos 2008.

• Burada Belirtilen Aday Ülkelerden Türkiye Dışındaki Romanya ve Bulgaristan 2007 Yılında Avrupa Birliğine Tam Üye Olmuşlardır.

Leonardo da Vinci Programı'nda ilk defa proje sunacak ve başarılı bulunan KOBİ'lere projenin toplam bütçesinin % 10 kadar ek mali destek de verilebilmektedir.

Programın Amaçlarını Şöyle Sıralamak Mümkündür

1. Katılımcıların bilgi ve becerilerini artırmak,
2. Hayat Boyu Eğitim mesleki tecrübe ve yeterliliklerinin geliştirilmesi,
3. İstihdam imkânlarının özellikle gençler ve kadınlar lehine olabilecek şekilde artırılması,
4. Sürekli mesleki eğitim ömür boyu öğrenme ve gelişme alışkanlığının kazandırılması,
5. Gelecekteki mesleklere hazır olma ve teknolojik gelişme ve değişimlerine uyumun teşvik edilmesi
6. Mali sosyal ve fiziki gibi nedenlerle mesleki eğitimini geliştirememiş kişiler için temel mesleki eğitim veya ileri düzeylerdeki eğitimlere ulaşımında kolaylık sağlamaktır¹⁰⁶.

Ülkemiz Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programlarına “tam üye” olarak 01 Nisan 2004 tarihinden itibaren katılmıştır. Yoğun bir ilgi ve talebin gerçekleştiği ve 31 Aralık 2006'da sona eren bu ilk dönemde Socrates (Genel Eğitim) Leonardo da Vinci (Mesleki Eğitim) ve Gençlik programları çerçevesinde gerek katılım öncesi AB fonlarından gerekse ulusal katkı paylarından oluşan toplam 67 milyon Avro'luk bir bütçe ile yürütülmüştür.

Ülkemizde eğitim ve gençlik sektörüne karşılıksız hibe olarak kullanılmıştır. Hibe kullandırma oranı % 100'e yaklaşan bir seyir izlemiştir. Programların uygulandığı bu ilk üç yıl itibariyle toplam 3.035 proje desteklenmeye değer bulunmuştur. Yaklaşık 40.000 vatandaşımız Avrupa Birliği ülkelerinde gerek programlar gerekse bireysel faaliyetler çerçevesinde bilgi ve deneyim artırma amaçlı

¹⁰⁶ Hayat Boyu Öğrenme programı (LLP), (Çevrimiçi): http://www.sj.k12.tr/html/kulupler/bm/ab_hayatboyuogrenmeprogrami.pdf, 23 Kasım 2008

değişim ve yerleştirmelere katılmış yenilikçi yaklaşımların ülkemize kazandırılmasında önemli katkılar sağlamıştır¹⁰⁷.

Bu hedeflerin ülkemizin eğitim ve öğretim hedefleriyle de örtüştüğü açıktır. Bu nedenle ülkemizin yeni dönem için imzalamış bulunduğu mutabakat zaptı 30 Mayıs 2007 'de imzalanmıştır. Türkiye Hayat boyu Öğrenme Programı'na (LLP) yine "tam üye" olarak katılacaktır. Üstelik yeni dönemde eğitimle ilgili tüm kurum ve kuruluşlarımızın yoğun talebini daha iyi karşılamak üzere 2007–2013 bütçe döneminde programların bütçesinin yaklaşık % 70 oranında artırılması planlanmaktadır.

Hayat Boyu Öğrenme Programı ilk ve orta öğrenimdeki öğrencilerimizden yetişkinlere mesleki eğitim stajyerlerinden üniversite öğrencilerine temel beceri ihtiyacı duyan insanlardan eğitim profesyonellerine kadar herkes için eğitim ve öğretimde gelişme imkânları ve karşılıksız mali katkı sağlayacaktır.

Ülkemizde AB Eğitim ve gençlik Programlarını (Ulusal Ajans) olan Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı tarafından yürütülmektedir. Bu konu ile ilgili olarak 2008 yılı programları çerçevesinde; programlara katılmak isteyen kurum kuruluş ve kişilere çeşitli tekliflerle çağrıda bulunmaktadır¹⁰⁸.

Konu ile ilgili olarak belirlenen tekliflerin içeriğini ve formalite gereği yapılması gereken işlemlerle ilgili olarak aşağıda belirttiğimiz adres konu ve kapsamlarda olduğu belirtilmektedir.

- AB Komisyonu'nun 2 Ekim 2007 tarihinde yayınlamış olduğu Hayat boyu Öğrenme Programı: (LLP) 2008–2010 dönemi için Genel Teklif Çağruları Bölüm I: Stratejik Öncelikler AB Komisyonu'nun <http://ec.europa.eu/peducation/programmes/llp>. Adresinden gerekli bilgi alınabileceği belirtilmektedir.

¹⁰⁷ DPT, AB Eğitim ve gençlik Programları Merkezi Başkanlığı, **Hayat boyu Öğrenme Programları (LLP) Ülke Merkezli Faaliyetler 2008 yılı Ulusal Teklif Çağrısı**, 2008. s. 1.

¹⁰⁸ DPT, **a.g.e.**, s. 2.

- Bilgileri güncel olarak düzenleyen ve bilgileri yenileyen www.ua.gov.tr. İnternet adreslerinde konu ile ilgili istenen ayrıntılı bilgiler verilmiş isteyen ve ilgilenen kişi kurum ve kuruluş yetkileri ilgili adresleri ziyaret edebilirler.

Leonardo da vinci anlamı ve kapsadığı programlar nelerdir;

FORCE (Sürekli Eğitim)

PETRA (Temel Eğitim)

COMETT (Üniversite–iş dünyası işbirliği)

EUROTECNET (Teknolojik yeniliklerle ilgili kalitenin yükseltilmesi)

LİNGUE (Dil öğrenimi)

Daha önceki dönemlerde de AB içinde yürütülen programların daha fazla tutarlık ve birliğin sağlanması amacıyla Leonardo da vinci ismi altında birleştirilmiştir.

Programdan beklenen asıl amaç uygulamaya katılan ülkelerde mesleki eğitim düzeyinin yükseltilerek sanayi ve teknolojiye gelişmelerden en optimal düzeyde yararlanmayı sağlamaktır.¹⁰⁹ Programla gelecekteki olabilecek teknolojik gelişmeler ve buna bağlı olarak ortaya çıkabilecek yeni meslek ve eğitim durumlarının tahmin edilmesi ile yeni duruma uyumlu bireylerin geleceğin mesleklerine hazırlamayı hedeflenmektedir.¹¹⁰

Programa Kimler Katılabilmektedir;

Leonardo da vinci Avrupa’daki mesleki eğitim ile ilgili tüm yerel bölgesel ve ulusal grup ve mesleki kuruluşların katılımına açıktır. Bu kurum ve kuruluşları aşağıda belirtildiği gibi sıralamak mümkündür.

- Her seviyede mesleki eğitim kuruluşları merkezleri ve üniversiteler
- Araştırma merkezleri ve enstitüler

¹⁰⁹ Odabaşı Sarı, a.g.e., s. 19.

¹¹⁰ Adem, a.g.e., s. 109.

- El sanatları ile ilgili sanayi kuruluşları dâhil işletmeler ve KOBİ'ler
- Ticari ve sanayi odaları dâhil, ticaret ve sanayi ile ilgili kuruluşlar
- Kar amacı gütmeyen teşkilatlar, (Üniversiteler, Araştırma Kuruluşları v.b.)
- Gönüllü ve sivil toplum kuruluşları

Sayılan Kuruluşların yanı sıra firmalar ve firma grupları (Özellikle KOBİ'ler) dil öğretmenleri ve tüm kamu kuruluşları pilot projelere değişimlere ve diğer yerleştirme uygulamalarına katılabilmektedir.

V. AB'DE İSTİHDAMI ARTIRMAYA YÖNELİK ÇALIŞMALAR

A. Girişim ve Girişimciliğin Desteklenmesi

Girişimci: Ekonomiyi sürekli olarak izleyen, yeni iş ve üretim alanlarını belirlemeye çalışan, sermayesini ve üretim için gerekli olan diğer kaynakları (işgücü hammadde araç-gereç v.b) bu yenilikçi faaliyetin gerçekleştirilmesi için bir araya getirip yönlendiren ve belirlenen amaca yönelik olarak sistemli bir yapı kuran ve işleten gerçek ve ya tüzel kişi /kişiler olarak tanımlanabilmektedir.

Avrupa Birliği'nin istihdam alanında istenen başarıya ulaşabilmesi için öngörülen yollardan bir tanesi de potansiyel istihdam kaynaklarının son noktasına kadar değerlendirilmesine yönelik çabaların gösterilmesi şeklindedir. İstihdamı artıracabilecek potansiyeli olan tüm alanlara yönelik, her türlü imkanın kullanılması ve bu alandaki engellerin kaldırılmasına yönelik tedbirler alınmaktadır.¹¹¹ AB ülkelerinde işgücü maliyetlerinin yüksek olması nedeniyle iş kurma ve yeni iş yerleri açmadaki yasal prosedürler ile formalitelerin azaltılması ve işveren üzerindeki ağır vergi yüklerinin azaltılması amacıyla "Lizbon Zirvesi" ile başlayan yenilikçi

¹¹¹ Can Baydarol, **AB Sürecinde Medeniyetler Buluştuğunda, Üiversal Dil Hizmetleri ve yayıncılık**, İstanbul, 2003, s. 29.

işletmelerin ve özellikle de KOBİ'lerin kurulması ve gelişmesi için uygun ortam ve zeminin hazırlanması amaçlanmıştır¹¹².

Bu amaçla yeni iş ve iş alanlarının oluşturulması için özellikle hizmet sektörü ve AR-GE başta olmak üzere, girişimcilik yenilik ve yatırımların teşvik edilmesi ile tüm girişimciler için uygun iş ortamlarının oluşturulması çok önemlidir. Yeni işyeri açan girişimcilerin önünün açılması için yönetsel engellerin kaldırılması düzenleyici engelleri azaltma ve iş yeri açmada finansal desteklerin verilmesi araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin desteklenmesi vb. girişimcilerin desteklenmesi yönündeki önlemlerden bazılarıdır¹¹³.

AB'nin Girişimcilik Politikası ekonominin tüm alanlarında rekabet gücünün artırılmasını hedeflemektedir. Girişimcilik politikasının hedefi ticari olarak imkânlarla piyasaya erişilebilmesinin sağlanmasıdır. Uygulanması mümkün olan fikirlere sahip girişimcilerin en iyi teknoloji ve AB Girişimcilik Politikası tüm iş dünyasını kapsayan bir içeriğe sahiptir. Politika; büyüklüğü yasal statüsü sektörü ya da coğrafi konumu ne olursa olsun tüm işletmelerin gelişip büyümesini sağlamayı hedeflemektedir. Bu yaklaşım Avrupa Birliği'nin Mart 2000 tarihinde yapılan Lizbon Zirvesi'nde aldığı dünyanın en rekabet edebilir dinamik ve bilgiye dayalı ekonomisi olmayı öngören 2010 yılı hedefi ile örtüşmektedir.

19-20 Haziran 2000 yılında düzenlenen Avrupa Konseyi'nde Avrupa Birliği Genel İşler Konseyi üye ülkeler arasında KOBİ politikalarında birlikteliğin sağlanması ve KOBİ'lerin geliştirilmesi amacıyla "Küçük İşletmelere yönelik Avrupa Şartı" onaylanarak kabul görmüştür. Küçük İşletmelere yönelik Avrupa Şartı ise AB bünyesinde KOBİ politikalarının temelini oluşturmaktadır.

2000 yılında AB'ye üye 15 ülke tarafından uygulanmaya başlanan "Avrupa Küçük İşletmeler şartı"^{*}, bu gün AB'ye üye olan 27 ülke ve aday ülke olana Türkiye

¹¹² TÜSİAD, **Lizbon Avrupa Konseyi AB Başkanlar Konseyi Belgesi 23-24 Mart 2000 İstihdam, Ekonomik Reformlar ve Toplumsal Uzlaşma**, İstanbul, Lebib Yalkın Yayınları, 2003, s. 13.

¹¹³ M. Rauf Kesici, Ahmet Selamoğlu, "Genel hatlarıyla Avrupa İstihdam stratejisi ve Geçirdiği dönüşüm", **İş-Güç, Endüstri ilişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, VII/2, 2005, S. 43.

^{*} AB'de Küçük İşletme şartı ile ilgili açıklama, İkinci bölümün başlarında, aynı başlık altında daha geniş bir şekilde verilmiştir.

tarafından da uygulanmaktadır. AB'ye üye ve aday ülkeler arasında KOBİ'lerin geliştirilmesi ve girişimciliğin daha verimli bir şekilde üst seviyelere taşınabilmesi amacıyla aşağıdaki önlemler ve politikalar geliştirilmiştir.

1. Girişimciliğin Temel Eğitimi

AB üyesi bütün ülkelerde girişimcilik konusunda eğitim faaliyetlerinin eksik olduğu konusunda fikir birliği içinde bulunmaktadır. Buna karşılık olarak ta işletmeler girişimcilik ile ilgili genel bilgilendirmelerin, bütün eğitim seviyelerinde bulunan okullarda istisnasız öğretilmesi sonucuna varmışlardır.¹¹⁴

Girişimcilik ile ilgili eğitim ve öğretim faaliyetleri ilk olarak 2002 yılında projeler bazında başlatılmıştır. Bu projelerin amacında ise girişimciliğin öğretilmesi ve bu alanda teşvik edici adımların atılması yatmaktadır. Bu anlamda üye ülkeler birbirinden farklı yöntemlerle eğitim faaliyetlerinde bulunmuşlardır. Söz konusu eğitim faaliyetlerinden bazıları aşağıda sunulmuştur.

İsviçre'de 10 yaşından büyük çocuklara (bu çocukların çoğu kız çocuklarından olmak üzere) yönelik teknoloji ve genel hedefleri ile ilgili eğlenceli bir kısım faaliyetler düzenleyerek gelecekteki mühendis ve yatırımcılarını cesaretlendirmeye katkıda bulunmak üzere “**Belediye Girişimci ve Teknoloji Merkezini**” kurmuştur. İngiltere'de ise; gerçek piyasa hayatı ve ticaret hakkında bilinçli öğrenci yetiştiren okullar için (bu okullar gerçekte tipik birer şirket olarak da değerlendirilebilir.) “ Girişim Kavrama Projesi” geliştirmiştir.

2. Kanunlarda ve İlgili Mevzuatta Yapılan Kolaylıklar

Avrupa Birliği ülkelerinde KOBİ'lerin kurulması ve iyi bir çalışma ortamlarında üretim de bulunabilmeleri için ulusal kanun ve yönetmeliklerinde karmaşık olan konularda oldukça basitleştirmeler yoluna gidilmiştir. Bu konuda en somut adım 2002 Yılı Haziran ayında “ Daha İyi Düzenlemeler Paketi” adı ile

¹¹⁴ Comission of the European Communities, 2003, s. 10.

yapılan değişikliğin AB'ye üye bütün ülkelerde uygulanarak eski mevzuatın değiştirilmesi kabul edilmiştir¹¹⁵.

Ulusal iflas yasaları gözden geçirilerek daha önce iflas etmiş ancak yeniden ikinci bir başlangıç yapmak isteyen işletmelere yönelik bazı kolaylıklar geliştirilmek üzere yapılacak olan girişimler teşvik edilmelidir. Bu amaç doğrultusunda birçok AB ülkesinde uygulamalar başlatılmıştır.

Bu konuda İngiltere'de 2002 yılında sona eren "Şirket Kurtarma Pilot Projesi" ile başarısız olmuş ve iflas etmiş olan işletmelere bir çok kolaylık sağlayıcı yeni düzenlemeler yapmak suretiyle ilgili şirketlere ikinci bir şans tanınmıştır. Norveç'te ise bazı basit yasal düzenlemeler ve formaliteleri daha az olan uygulamalar ile işletmeler üzerindeki idari bazı yüklerin kaldırılmasını sağlayacak bir programı uygulamaya başlamıştır.

3. İş Tecrübelerinin Geliştirilmesi

Avrupa Sosyal Şartı eğitimin önemini vurgulamakta ve iş alanındaki beceri ve yeteneklerin geliştirilmesi amacıyla ömür boyu eğitim prensibinin geliştirilmesi ve KOBİ'lerde danışmanlığı teşvik etmektedir. Küçük işletmelerin ihtiyaçlarına uygun ustalığın sağlanması eğitim danışmanlığı ile mümkün olabileceği belirtilmektedir.

Hayat boyu öğrenim konusundaki AB tebliği KOBİ'lere yönelik olarak eğitim ve öğrenim ihtiyacının ciddi olduğunu vurgulamak içindir. Bu anlamda AB nezdinde

Buruge Süreci*, AB üyesi ülkeler ile üye ülkeler arasında dayanışma ve mesleki eğitim ve öğretimin artırılması alanındaki işbirliğinin geliştirilmesini desteklemektedir.

¹¹⁵ AB KOBİ Politikaları Bilgi Notu, Haziran 2005, İstanbul, (Çevrimiçi) [www. Mess.org.tr.](http://www.Mess.org.tr), 10 Mart 2009, S. 10.

* Bruge Süreci, denilen bu süreç; 2001 yılında Belçika'nın Bruge şehrinde yapılan Avrupa Konferansında Kararlaştırılmış olup, Avrupa Mesleki Eğitim ve Öğretim artan dayanışma ve işbirliğine ve bu Durumun daha da geliştirilmesine vurgu yapmaktadır. 2010 yılında de çeşitli meslekler arasında İşbirliği ve karşılıklı eğitimlerin daha da geliştirip yapılabilmesi amacıyla planlanmıştır.

4. Küçük İşletmelerde Teknoloji Kullanımının Desteklenmesi

Küçük işletmeler arasında teknoloji kullanım kapasitesinin artırılması ve desteklenmesi çok ciddi bir şekilde istenmektedir. Bu amaçla AB üyesi ülkeler KOBİ’lerde teknolojik gelişimin sağlanması ve uyumu için bir çok uygulamalar başlatılmıştır.

Bu amaçla Danimarka’da KOBİ’ler ile üniversiteler arasındaki işbirliğinin artırılması ve geliştirilmesi amacıyla “Yenilikçi sanayi Projesi” başlatılmıştır. İrlanda’da ise KOBİ’ler ile üniversiteler ise KOBİ’ler ile üniversiteler arasında teknoloji transferi yapabilmek ve ticareti kolaylaştırmaya yönelik olarak “Teknoloji Transferi Girişim Programı” geliştirilmiştir.

B. AB’de KOBİ’lerin Desteklenmesine Yönelik Çok Yıllı

Programlar

Avrupa Birliği girişimciliğin desteklenmesinin yanında aynı zamanda mevcut girişimci kuruluşları olan KOBİ’lerin desteklenmesi politikasının da devam ettirilerek her yönde her alanda KOBİ’lerin elverişli ve cazip bir konumda olmalarını sağlamayı hedeflemektedir¹¹⁶.

Çok yıllık Girişim ve Girişimcilik Programı (Multi–Annual Programme for enterprise and Entrepreneurship) AB’de girişimcilik ve KOBİ’leri desteklemek amacıyla yapılmaktadır. Bu programın uygulanabilmesi için ayrıca mali ve yasal düzenlemelerde yapılmış durumdadır. 28 Temmuz 1989 yılında ilki uygulanan bu çok yıllık programların dördüncüsü olan “4. çok yıllık programı” ise Avrupa konseyinin AT Kurucu Anlaşması’nın 157/3 maddesine atıfta bulunarak 20 aralık 2000 yılında Avrupa Konseyi tarafından kabul edilmiştir. Bu program sayesinde üye ülkeler arasında kıyaslama (Benchmarking) ve örnek uygulamaların karşılıklı değişimi sağlanabilmektedir¹¹⁷.

¹¹⁶ Şerafettin Sevim, Tansel Çetinoğlu, Yasemin Deniz Koç, “KOBİ’lerde Teknolojik Yeniliklerin Finansmanı”, **Avrupa Birliği Yeni Fırsatlar Getirirmi? Sempozyum**, Kütahya, Mart 2006, s. 6.

¹¹⁷ Council Decision of 20 December 2000 on a Multianual Programme, **for Enterprise and Entrepreneurship, and in Particular for Small and Medium–Sized Enterprises (SME’s)** 2001–2005. (2000/819/EC), Official Journal L 333/84, s. 84–91

Bu çok yıllık Program için KOBİ'lere yönelik destek sağlamak amacıyla 450 milyon Euro'luk bir bütçe ayrılmıştır. Bu bütçesiyle KOBİ'lere destekle birlikte Avrupa Komisyonu bilgi/enformasyon ağlarının geliştirilmesi eğitim destekleri AR-GE ve bilgi toplumuna geçişin etkinleştirilmesi çevre koruma uluslar arası pazarlara açılım gibi bir çok projeyi uygulamaya koymuştur.

Programın temel amaçlarını şöyle sıralamak mümkündür.

- Girişimcilerin eğitim ve kültür bakımından geliştirilmesi KOBİ'lerin artırılmasına ve özel bir kısım politikaların geliştirilmesine yardımcı olmak.
- İşletmelere yönelik olarak yasal ve idari prosedürlerin iyileştirilmesini sağlayarak bürokratik işlemlerin basitleştirilmesi ile iş etkinliğini sağlamak.
- KOBİ'lerin finansal ihtiyaçlarını gidermede yardımcı olmak
- Çok yıllık Girişim ve Girişimcilik Programı ve 6. Çerçeve Programı ile eşgüdümün sağlanması Avrupa Bilgi Merkezi(Euro Info Centers) ve Avrupa Bilgi iletişim Merkezleri (Euro Info Correspondence Centers) arasında işbirliğinin sağlanması birinci amacdır. İkinci amacı ise Bu kurumlar arasındaki bilgi akışını ve erişimin kolaylaştırılması Avrupa Ortaklığı (Europartnership) işbirliği faaliyetlerinin teşviki ve” Avrupa Gözlemevi” (European Observatory for SMEs)* raporlarından faydalanma oranlarının artırılması bulunmaktadır.

Çok yıllık Programda Söz konusu amaçların gerçekleştirilebilmesi için AB tarafından başlıca üç araç belirlenmiştir. Bu araçlar ise şunlardır.

1. Avrupa Bilgi Merkezleri Ağı

Avrupa Bilgi Merkezleri (ABM) Avrupa Topluluğu ve KOBİ'ler arasında adeta bir köprü hizmeti vermektedir. ABM'ler işletmelerin AB ile ilgili konularda bilgi ihtiyacının karşılanması ve rehberlik edilmesi Avrupa Komisyonu'na ilgili ülkelerdeki KOBİ sorunları ve çıkarları hakkında bilgi akışının sağlanması görevini

* Avrupa Gözlemevi: 1992 yılında Avrupa'da KOBİ'lerdeki gelişmeleri daha yakından takip etmek amacıyla Avrupa Komisyonu tarafından kurulmuştur. Avrupa'da bulunan KOBİ'lerin durumu hakkında yıllık raporlar düzenlemektedir.

üstlenmişlerdir. Bu işlevlerini ABM aşağıda belirtilen yöntemlerle gerçekleştirmektedir.

a. Mali Araçlar

Parasal imkanların iyileştirilmesi amacıyla dört ayrı mali enstrüman kullanılmaktadır. Bu mali enstrümanlar Avrupa Yatırım Fonu tarafından yönetilmekte ve ulusal mali kuruluşlar aracılığı ile kullanılmaktadır.

(1)Avrupa Teknoloji Programı kapsamında Başlangıç Sermayesi

Avrupa teknoloji programı(ATP) kapsamında başlangıç sermayesi nin temelini 19 mayıs 1998 yılında alınan “Büyüme ve İstihdam İnisiyatifi” oluşturmaktadır. KOBİ’leri kuruluşlarının en başından destekleyen bu projenin hedefinde ülke ekonomilerinde büyüme ve istihdamı teşvik etmektir. İşletmelere risk sermayesi sağlayan bu fon Avrupa Yatırım Bankası (AYB) ve Avrupa Yatırım Fonu (AYF) ortak girişimi ile “Avrupa Teknoloji İmkânı” fonuna yatırım yaparak teknolojik alanda faaliyette bulunan sektörü desteklemek amacıyla oluşturulmuştur. Avrupa Teknoloji İmkânı fonu aracılığı ile aşağıda belirtilen alanlardaki fonlara destek verilmektedir.

- Küçük ve yeni oluşturulan başlangıç sermayesi fonları
- Bölgesel düzeyde fonlar
- Belirli sanayi ve teknolojilere yönelik fonlar
- AR-GE merkezleri ve bilim parklarına yönelik fonlar Ayrıca teknoloji geliştirme merkezlerinin yeni proje bazındaki kurumları ve buna benzer girişimlerin kuruluşlarını da desteklemektedir.

Başlangıç Sermayesi AYF tarafından yürütölmektedir. AYF AB bünyesindeki ulusal programlara uygun olan yatırımları yönlendirerek yatırım kararlarını vermektedir.

(2) KOBİ Teminat Programı (KOBİ Garanti Kolaylığı)

KOBİ Teminat Programı AB'nin "Büyüme ve İstihdam inisiyatifi" (1998–2000) uygulamalarının bir parçasıdır. KOBİ'lere kredi finansmanı sağlayan teminat programlarına ve bankalara destek sağlamak yoluyla KOBİ'lerin finansman ihtiyaçlarını karşılamada sıkıntılara girmemelerini amaçlamaktadır. KOBİ Teminat Programı yoluyla AYB veya herhangi bir finansal kurum doğrudan teminat desteği çapraz teminatlar veya uygun olduğu durumlarda üye ülkelerce yürütülen teminat programlarına destek sağlamaktadır. Bunun yanında ilgili teminatlarda oluşabilecek riskler de bu program tarafından üstlenmektedir.

(3) Çekirdek Sermayesi

Çekirdek Sermayesi İş Geliştiriciler (incubator) başlangıç sermayesi fonları ve AYF 'nin katkı verdiği kuruluşlara destek yoluyla ekonominin geleneksel sektörleri de dahil olmak üzere büyüme istihdama katkı yapma gücüne sahip olan yeni ve yenilikçi işletmelerin kurulabilmesi için gerekli olan finansal desteğin sağlanması amaçlanmaktadır¹¹⁸. Çekirdek sermayeden yararlanma talepleri çekirdek sermaye rehberine göre AYF tarafından değerlendirilmeye alınmakta olup AYF aracı kuruluşları tarafından kullanılmaktadır.

Çekirdek sermayesi "teknik yardım" konusunda odaklanmakta ve çekirdek sermayesi yatırımlarının eksikliklerini karşılayarak ek yatırımların yapılmasını ve uzun süreli yöneticilerin istihdam edilmesini desteklemektedir. Ayrıca karşılanabilir nitelikteki faaliyetlerin idari harcamaları için karşılıksız destek sağlamaktadır*.

b. Sosyal ve Politik Araçlar

(1) Ortak Avrupa Girişim Programı

Ortak Avrupa Girişim Programı (OAGP) "Büyüme ve İstihdam İnisiyatifi" nin bir parçasıdır. Uluslararası işletmelere destek sağlamak amacıyla tamamlanacak

¹¹⁸ Avrupa Birliği Fonları, (Çevrimiçi), http://www.eif.eu.int/Attachments/pub_operational/seed_guidelines.pdf, 23 Ekim 2008.

* İstihdam edilen her yönetici için en fazla 100.000 Euro değerinde anlaşma yapılmaktadır.

projelere destek sağlamaktadır. Programın ana hedefi milletlerarası ortak girişimleri teşvik ederek yardımcı olmak ve KOBİ'lerin Tek Pazar'ın avantajlarından faydalanmalarını sağlamaktır.

Ortak Avrupa Girişimi kapsamında destekleme kriterleri ise şöyle belirlenmektedir. İki farklı üye ülkenin en az iki KOBİ'nin ortak bir girişim projesi oluşturması ve yeni bir ortak girişimin yeni ekonomik faaliyetlerde (yeni bir şirket yeni yatırımlar ve istihdamın oluşturulmasına yönelik faaliyetler de) bulunmayı hedeflemesi gereklidir. Ortaklık hisse oranları ise en fazla % 75 olabilmektedir. Sözleşmenin imzalanmasından başlayarak en fazla üç yıl içinde hisse oranlarındaki değişiklikler komisyona bildirilmek zorundadır.

Ortak Avrupa girişimi yolu ile proje başına verilen hibe tutarı en fazla 100.000 Euro'dur. Bu programlar Avrupa Komisyonu tarafından görevlendirilen aracı kuruluşlarca yönetilir. Bu aracı kuruluşlar KOBİ'ler ve AB arasında tekliflerin gönderilmesi projelerin uygulanmasının izlenmesi gibi konulardan sorumludurlar. Programın aday ülkelere açılması ve aday ülkenin yararlandırılması ise aday ülkelerle karşılıklı görüşmelerin neticesine bağlıdır.

(2) Politika Geliştirme

Avrupa komisyonu Çok-yıllı Programın daha iyi ve olumlu neticelerin etkin bir Şekilde alınabilmesi için AB'ye üye ülkeler ve diğer katılımcı ülkelerle sürekli işbirliği içinde bulunmaktadır. Avrupa Komisyonu ulusal idarelerle iş birliğine giderek işletmeler bazında en uygun politikanın en uygun süreçlerini belirlemektedir. Bu amaç doğrultusunda komisyon Avrupa konseyi ve Avrupa Parlamentosu na düzenli olarak raporlar sunmaktadır. Raporların yanı sıra veri depolama ve yayınlama çalışmaları ile bilgilerin kıyaslanması (benchmarking) faaliyetlerini ve "En İyi Süreç" projeleri de hazırlamaktadır. BEST Projeleri ile iş dünyasından konu ile ilgili bilgiler edinilmekte işletmelerin faaliyet süreçlerine olumlu etkilerde bulunacak iyileştirmeler yapılmakta ve Projeye katkı veren ülkelerin KOBİ politikaları yönlendirilmektedir.

Çok Yıllı Girişimcilik Programı'na Türkiye 23 Ekim 2002 tarihinde imzaladığı Mutabakat metni ile katılmış bulunmaktadır. Bu program dâhilinde firmalara doğrudan destek sağlanamamaktadır. Ancak KOBİ'lere aracı kurumlar vasıtası ile finansman desteği verilebilmektedir.

Çok Yıllı Girişim Programlarından yararlanabilmek için açılan ihalelerin düzenli olarak takip edilmesi ve seçilen ihale tekliflerine en uygun projenin sunulması gerekmektedir. Konu ile ilgili hibe yardımları ise kar amacı taşımayan sosyal ve toplumsal fayda sağlayacağı düşünülen projelere verilebilmektedir¹¹⁹.

Türkiye'de 2005 yılına kadar bu programlar dâhilinde herhangi bir katılım projesi hazırlanmadığından söz konusu destek ve hibelerden maalesef pay alınmamıştır. 2007–2013 yılları arasındaki ikinci dönemde Türkiye'den de bu program dahilinde hazırlanan bir çok projelerle bu kapsamda kredi desteği ve hibe almaya başlayan kurum ve kuruluş mevcuttur. Ayrıca bu süreç boyunca yine birçok firmamızın hazırladığı projelerinin hem destek kredileri ve bazı projelerin ise hibe desteği alacağına kesinlikle inanmaktayız. Ayrıca Türkiye'de KOBİ'lerin ulusal ve uluslararası kurumlar tarafından bilgilendirildiği de görülmektedir.

Bu konuda başta KOSGEB, TUBİTAK, KOBİDER ve İŞKUR ile buna benzer bir çok resmi ve özel kurum ve kuruluşlar AB'nin çeşitli programlarını ciddi manada incelemekte ve ihtiyaç duyulan alanlarda gerekli açıklamaları yapmaktadırlar. İsteyen kurumlara özel bilgilendirmelerde ve gerektiğinde TUBİTAK ve İŞKUR gibi tam resmi kurumlar projelerin başarılı olabilmesi için kişi kurum ve kuruluşlara birebir yardım ve desteklerde de bulunmaktadır. İlgili kurumların AB destek programlarına ait bilgi ve dokümanlarına direk müracaatla ulaşabilmek mümkün olmakla birlikte İnternet telefon vb. iletişim yolları aracılığı ile de ulaşmak mümkündür.

¹¹⁹ Özlem Yıldırım, “Müzakereler Sürecinde KOBİ'lerin AB Fonlarından Yararlanması”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, 2006, (Çevrimiçi), <http://www.yok.tez.yok.gov.tr-tez.servoper=mainpage>, 25.10.2008, S. 72.

2. V. Çok Yıllı Destek Programı

2006 yılından itibaren gündeme alınan 5. Çok Yıllı Girişim Ve Girişimcilik Programının planlanan süresi (2006–2010) yıllarını kapsamaktadır. Bu programda da KOBİ’lerin sorunlarına getirilebilecek olan çözüm önerileri hedeflenmekle birlikte girişimcilik ve yenilikçilik ile rekabet ortamındaki etkileşimin önemi de göz ardı edilmeden aynı şekilde önemslenmektedir.

Bu Programın şartlarını aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür.

- Ticareti geliştirerek rekabeti artırmak,
- Müteşebbislere öncülük ederek finansmana erişimi kolaylaştırmak,
- İş destek programları ve ağlarına erişimi kolaylaştırmak,
- Programın bu seviyeye gelmesi için uzun bir süreç ve önemli ölçüde emek sarf edilmiştir.
- Üye ve aday ülkeler arasında bu programlar konusunda eşgüdümün sağlanmasına özellikle küçük ölçekli programlar ve projeler açısından yeterince önem verilir.

Programın amaçlarını ise şöyle sıralamak mümkündür.

- AB daha geniş sosyal ve çevresel amaçlarına ulaşabilmesi için dinamik ve rekabetçi sanayi ve endüstrisini geliştirmelidir. Yatırımların artırılarak küreselleşebilmesi için yerinde ve Sektörel bazlı yatırım politikaları geliştirilmelidir. Yatırım ve üretimde yenilikçiliğe özellikle önem verilmelidir. Bu anlamda yeni programların çerçevesi daha geniş tutularak müteşebbisler arasında rekabetin ön plana alınması gerekmektedir. Program dahilinde özellikle KOBİ’lerde küçük ölçekli olanlarının büyümeye elverişli projelerin önemsenerek projenin uygulanabilir olabilmesi için uygun ortamın sağlanmasına yardımcı olunmalıdır¹²⁰ ..

- Söz konusu Çok Yıllı Programların başarılarına rağmen Avrupa’daki iş performanslarında yapılması gereken daha birçok şeylerin mevcut olduğu

¹²⁰ A.e., s. 73.

düşünülmektedir. Değişen ve gelişen şartlar ve teknolojik durumlar dikkate alınarak çalışmaların en üst düzeylere taşınmasına gayret edilmektedir.

- AB'ye üye ülkeler ticaretin yapısal değişikliklerle en üst düzeylere getirilmesi için innovasyon (Yenilikçi) araştırmalar ve teknolojik gelişmeye uygun şekilde davranılması teşvik edilerek desteklenmektedir.

- Yeni program ve programlamalar konusunda yeni çerçeveler oluşturarak AB'de yenilikçi rekabetçi ve müteşebbis anlayışının geliştirilebilmesi hedeflenmektedir. Bu anlamdaki amaçları Lizbon ve Güçlendirilebilir Gelişim Stratejileri ile Küçük İşletmeler için Avrupa Patenti gibi planlarda belirtilmiştir.

3. VI. Çok Yıllı Destek Programı

Söz konusu çok yıllık program dâhilinde yürütülecek işlemler için takip edilecek yol ve yöntemleri aşağıdaki gibi sıralayabiliriz.

- KOBİ'lerin ticaret stratejilerini bilişim teknolojileri ile geliştirerek üst seviyelere çıkarmak

- Ticari rekabeti geliştirmek ve bazı spesifik sektörlerde olabilecek değişikliklere uyum sağlayabilmek için yeterince esnek olabilmek

- Girişimcileri olabilecek risk ve sorumluluklara karşı cesaretlendirerek girişimcilik sorumluluğu bilincini vermek

- İşletmelere ve özellikle küçük ölçekli olanlarının finansmana ulaşmalarında kolaylıklar sağlamak

- AB içindeki şirketler arasında bilgi ağı ve eşgüdümün sağlanması.

- AB temelli yatırımcılara uluslararası ticaret ve iş geliştirmelerinde destek olmak

- Daha kaliteli bilgi ve etkin entelektüel varlığın iyi yönetimi ile ilgili gelişme ve yenilikleri teşvik etme

- Teknolojinin transfer edilmesi ve grup gelişimi¹²¹
- AB dahilinde daha etkili olabilecek yüksek seviyede bir çerçeve programı için önemli katkılarda bulunabilmek

gibi bir çok alanda amaçlanan hedefleri bulunmaktadır. Bu amaçlara ulaşmak için oldukça dikkatli ve titiz bir çalışma sürdürülmektedir.

C. Çerçeve Programları

1. VI. Çerçeve Programı

AB’de 6. çerçeve Programı (6th Frame Program) Avrupa Topluluğu ülkelerinin belirlediği sınırları içinde Avrupa Birliği’nin bilimsel araştırma ve teknolojik gücünü artırmak ve bu istikamete politika geliştirmek amacıyla kurulan destek programıdır. AB’de teknolojik araştırmaların desteklenmesi alanında en önemli araçlar niteliğindedir.

6. çerçeve Programı 2002–2006 yılları arasında faaliyette bulunulması amacıyla planlanan bir programdır. Programın bütçesi ise üye ülkelerin katma değer vergisi yöntemiyle yaptıkları katkı ve ortaklık anlaşmasını imzalayan üyelik dışı ülkelerin de GSYİH’ları oranında ödedikleri katılım payı oranlarından oluşmaktadır.

6. çerçeve Programı’nın temel amacı ekonomik ve sosyal gelişmeyi istenen düzeyde sağlayarak araştırma ve teknolojik gelişmenin kapasitesini artırarak Avrupa Birliği ülkelerini dünyanın en dinamik ve rekabet gücü yüksek ve bilgiye dayalı bir ekonomik birlik haline getirmektir.

Söz konusu çerçeve programı oldukça yüksek bir oran olan 175 milyar Euro (€) tutarında bir bütçeye sahiptir. Bu toplam bütçenin yaklaşık % 94 gibi büyük bir oranı olan 16.27 milyar €’luk kısmı AB üyesi ülkelerin programları için 1.23 milyar €’luk kısmı ise Eurotom Çerçeve Programı (Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu) için ayrılmıştır¹²².

¹²¹ A.e., s. 75.

¹²² A.e., s. 76.

6. çerçeve Programı'nın temel felsefesi program dahilinde bulunan AB ülkelerindeki mevcut yenilikçi fikir ve yeniliklere açık düşünce ve potansiyel birikimleri bir arada değerlendirerek bütün bu çalışmalardan elde edilen işbirliği ile oluşturulacak proje ve programları ortak Avrupa Araştırma Alanı (European Research Area) oluşturmaktır.

6. çerçeve Programı'nın hedefi olan bilgiye dayanan bir Avrupa Ekonomisine ulaşabilmek için Avrupa Araştırma Alanı konsepti geliştirilmiştir. Avrupa Araştırma Alanı (ERA) Avrupa'da istihdamın artırılması rekabet gücü yenilikler ve sürdürülebilir rekabetin sağlanması amacıyla bilgiyi esas alan bir AB oluşturulması doğrultusunda bilimsel araştırma ve teknolojik gelişmelerde bilgilerin bütünleşmesi zemini olarak tanımlanabilmektedir. Bu bilgi ve teknolojik birliğin (ERA) istenen düzeyde verimli ve yararlanılabilir bir erk haline gelmesi süreci ise 2010 ve sonraki yıllar olarak hedeflenmiştir.

Söz konusu bilgi ve teknolojik güç erk'inin oluşabilmesi için kullanılan temel araçlar ise 6. çerçeve programı ile 7.Çerçeve programları olduğu gibi muhtemelen 8. çerçeve programı da olacaktır.

2. VII. Çerçeve Programı

7. çerçeve Programı önceki programlardan farklı olarak 7 yıllık bir süreç içerisine yayılmış olması diğer çerçeve programları bilindiği gibi 4-5 yıllık idiler. Bu çerçeve programında da 2007 yılından başlayarak 2013 yılına kadar olan bir süreç içinde amaçlanan programların en iyi şekilde uygulanmalarının sağlanması hedeflenmektedir.

Lizbon Stratejisi olarak bilinen ve ilk olarak Mart 2000 yılında toplanan, AB üyesi ülkelerin temel olarak belirledikleri hedefleri ayrıntılı olarak belirtilmiştir. Ancak söz konusu çerçeve programları ile hedeflenen temel amaç AB'nin **“dünyanın en dinamik ve rekabetçi bilgiyle beslenen ekonomisi”** haline getirmektir. 6. çerçeve programı (2002-2006) ile bütünleşmiş bir “Avrupa Araştırma Alanını” oluşturmaya çalışan AB, “7. Çerçeve Programı” ile yeni hedefi olan

dünyanın en dinamik ve rekabetçi ekonomisini oluşturmayı hedefleyerek uygulamaya konulmuştur.

Ocak 2007 yılında yürürlüğe girip 2013 yılının sonuna kadar devam etmesi planlanan 7. Çerçeve Programı ile belirlenen hedeflere ulaşabilmek için araştırmalar yapan tüm AB girişimlerini bir çatı altında toplamayı hedeflemektedir. 7. Çerçeve Programı Avrupa Araştırma Alanı'nı kurmayı hedefleyen önceki Çerçeve Programına ait başarılarla daha ileri düzeylere götürüp Avrupa'da bilgi temelli ekonomik ve sosyal toplumu inşa etmek üzere oluşturulmuştur denilebilir.

7. Çerçeve Programı ile Avrupa Birliği ülkelerinde Lizbon Stratejisi ile belirlenen hedeflere ulaşabilmek için önceki çerçeve programlarından farklı olarak aşağıda belirlenen unsurları taşımaktadır.

- Önceki çerçeve programları 4-5 yıllık iken 7. Çerçeve Programı 7 yıllık bir programdır.

- Avrupa'nın en iyi bilimsel faaliyetlerine destek sağlayan **Avrupa Araştırma Konseyi**'nin kurulması

- Araştırma faaliyetlerine özel sektöründe daha rahat bir şekilde katılması ve katılımın istenen düzeylere çıkmasının sağlanabilmesi için riskleri azaltacak bir finansal yapının oluşturulması sağlanmıştır.

- Bilgi Bölgelerinin geliştirilmesi ve 4 ana özel AB programı çerçevesinde uluslararası İşbirliğinin sağlanması

gibi yenilik ve açılımlarının yanı sıra yedi tematik alana sahip olan 6. Çerçeve Programına nazaran 7. Çerçeve Programı'nın İşbirliği ve özel programlar dahilinde dokuz tematik alanın bulunması da önemli fark ve yeniliklerindendir.

Oldukça büyük bir bütçe varlığına sahip olan 7. Çerçeve Programı; bilginin yeteneklerin ve uzmanlık bilgilerinin ortaklaşa kullanılabileceği Avrupa dâhilindeki konsorsiyum lara katılma fırsatları sunmaktadır. 7. Çerçeve Programına katılan kurum ve kuruluşlar Avrupa'da ve Avrupa dışında yeni ilişkiler ağı ve pazarlar

kurma fırsatlarını yakalayabildiği gibi teknolojinin en üst düzeyini hedefleyen projelere de ortak olma imkânını elde edebilmektedirler¹²³.

Ayrıca 7. Çerçeve Programında rekabet ve İnnovasyon Programı (CIP) geliştirilmiştir. CIP programı ile 7. Çerçeve Programının araştırma kısmı ve yapısal fonlarla da bölgesel rekabet ve uyumun sağlanması hedeflenmiştir. CIP Programı üç ayrı programın koordinesinden oluşmaktadır¹²⁴.

- **Girişimcilik ve İnnovasyon:** (Girişimciliği KOBİ'leri ve İnnovasyonu desteklemek)

- **Bilişim Politikaları Destek Programı:** (Bilgi ve iletişim teknolojilerinin geliştirilmesi)

- **Akıllı Enerji Avrupa Programı:** (Ulaşım sektöründeki uygulamaları içine alabilecek şekilde yenilenebilir enerji ve enerji verimliliği konusunu içermektedir.)

Herhangi bir ülkeden herhangi bir tüzel kişilik 7.Çerçeve Programına müracaatta bulunabilmektedir. Ancak farklı ülke grupları için farklı katılım ve fonlama şartları bulunmaktadır. Konu ile ayrıntılı bilgi için Türkçe bilgi için <http://www.tubitak.gov.tr/home>. ve İngilizce ve diğer dilerden bilgi almak için ise <http://cordis.europa.eu/fp7/> sitelerinde ayrıntılı bilgiler verilmiştir.

Esas olarak 7. çerçeve Projelerine AB üyesi en az üç farklı ülke ya da Asosye ülkeden * en az üç bağımsız kuruluşun yer alması yeterli olmaktadır.

7. Çerçeve Programı'na katılma ile ilgili çeşitli şartları ve özellikleri bulunmaktadır. Bunların bir kısmı aşağıda belirtilmiştir.

- Projenin Avrupa Birliği odaklı olması

¹²³ AB 7. Çerçeve Programı, (Çevrimiçi) http://nano.bilkent.edu.tr/docs/Avrupa_Birligi_7CP.pdf, <http://www.tubitak.gov.tr/home.do?ot=1&sid=144>, 12 Haziran 2008.

¹²⁴ Yıldırım, **a. g. e.**, s. 105, (Çevrimiçi), <http://www.yok.tez.yok.gov.tr-tez.servoper=mainpage>, 12.11.2008.

* **Asosye Ülke:** Norveç, Leichteinstein, İsrail, İsviçre ve İzlanda Gibi Ülkelerdir.

- Proje yenilikçi olmalı
- Proje Avrupa'nın şu andaki bulunduğu bilimsel–teknolojik konumuna katkıda bulunuyor olması ve Proje sonuç olarak Avrupa'ya faydalı olmalı
- Projenin çok ortaklı olmaya müsait olmalı
- Proje hazırlayıcılarının uluslar arası bir birliktelik ve konsorsiyumda görev alabilecek teknik ve sosyal donanıma sahip olmaları gerekmektedir.
- 2–5 yıl arasında sürebilecek olan bir projede görev almaya hazır olunması
- Ayrıca karmaşık ve uzun prosedürleri bulunmakla birlikte başarı şansının düşük olduğu rekabetçi bir ortamda proje teklifi sunulacağından bütün bu risklere rağmen projeyi sunmaya hazır olmak
- Projeye gerektiğinde projeyi hazırlayanların katkı yapmaya hazır olmaları gerekmektedir.

Bu ve benzeri bir çok alanda kısmen zor ve riskli olan sorumlulukları proje hazırlayıcılarının üstlenmeye hazır ve sorumluluklarını bilir bir durumda olmaları gerekmektedir.

Yukarıda sayılan şartları taşıyan projeler AB ülkeleri tarafından belirlenen kurum ve kuruluşlara yine belirtilen şekil şartları ve süreler içerisinde sunulacak olan değerlendirmeler sonucunda neticelendirilmektedir. Bu konu ile ilgili olarak güncel bilgi ve programların detay bilgilerini CORDİS adlı site veya Türkçe olarak Türkiye'de bulunan TUBİTAK internet sitesinden ulaşmak mümkün olabilmektedir.

Bu projeler için yaklaşık 7 yıllık süre içerisinde **(54 Milyar Euro)** bütçe ayrılmıştır. Oldukça yüksek ve anlamlı olan bu bütçeyle birçok KOBİ Kurum ve Sivil Toplum Kuruluşu istenen düzeylerde proje üreterek hem ulusal hem de AB düzeyinde önemli yenilik ve gelişmelere öncülük edebilecekleri düşünülmektedir¹²⁵.

Yaşam Boyu Eğitim ve Kariyer Gelişimi Programı

¹²⁵ TUBİTAK, (Çevrimiçi) <http://www.tubitak.gov.tr/home>. 12 Ağustos 2008.

AB'nin 7. çerçeve Programları içerisinde yer alan “ Yaşam Boyu Eğitim ve Kariyer Gelişimi Programı” nın üç alt dalı bulunmaktadır.

1–Avrupa Ülkeleri içinde Dolaşım Bursları (Intra European Fellowships (IEP)

2–Avrupa Yeniden Entegrasyon Hibeleri (European Reintegration Grants (ERG)

3–Ulusal Bölgesel Uluslar arası Programların ortak Fonlanması (COFUND)

Araştırmacıların dolaşımı için 2008–2013 yılları toplam bütçesinin % 20–25 'ini oluşturmaktadır. Söz konusu program için 2008 yılı bütçesi olarak **147 milyon Euro** ayrılmış bulunmaktadır

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE KOBİ’LERİN SOSYO–EKONOMİK ROLLERİ

I. TÜRKİYE’DE KOBİ’LERİN SOSYAL ROLLERİ

A. KOBİ’leri Sosyal Hayata Yönelik Faydaları

KOBİ’lerin oluşturduğu canlı ve hareketli rekabet piyasası ortamından tüm toplum istifade eder. Söz konusu piyasa tipinde; iş imkânları tüketicilerin artan tercih imkânı zenginlik “sağlık eğitim ve ulaşım hizmetlerinin etkin bir şekilde sağlanması mümkün olmaktadır¹.” Toplumdaki uç grupların (göçmenler azınlıklar ayrımcılığa maruz kalanlar) ve işe girmede dezavantajlı sosyal kesimlerin istihdam olanağı bulması ve ekonomiye katılımlarını sağlamaktadır².

Yukarıda sayılan avantajların yanında; toplumsal hayat standartlarının yükselmesi işçi–işveren arasında olumlu ilişkilerin gelişmesi orta sınıfın daha da büyümesi neticesinde toplumun aşırılıklardan ve sosyal sorunlardan korunması toplumsal bütünleşmenin sağlanması toplumsal ve bireysel gelir dağılımı problemlerinin azalması gibi birçok konuda olumlu neticelerini de saymak mümkündür³.

KOBİ’lerin taşıdığı önemi bir kere daha söylemek gerekirse bu işletmeler bir toplumda ekonomik açıdan olduğu kadar sosyal ve siyasi açıdan da önemli görülmekte ve adeta toplumun belkemiğini oluşturmaktadırlar. Üretime istihdama ve istikrara olan katkılarının yanında bunların da ötesinde daha önemli görevleri bulunan kuruluşlardır.

KOBİ’ler ekonomik kuruluşlar olduklarından dolayı amaçları her şeyden önce ekonomik yönlüdür. Yani kıt kaynakları rasyonel bir biçimde kullanarak toplumda

¹ TİSK, AB’de Girişimciliğin Geliştirilmesi, a.g.e., s. 9.

² ILO, 189 sayılı Tavsiye Kararı, m. 2 / d.

³ ILO, World Employment Report, a.g.e., s. 221.

ihtiyaç duyulan mal ve hizmetleri en hızlı bir şekilde sağlayabilmek öncelikli amaçlarıdır⁴. Bu amaçlarını esnek yapıları ile serbest piyasa ekonomilerinde iyi bir şekilde yerine getirmeye çalışmaktadırlar.

Diğer yandan birçok yazar KOBİ'lerin yalnızca ekonomik açılarından üstün yönlerinin olmadığı sosyal ve toplumsal alanlarda da topluma büyük katkılarının bulunduğu sosyal sorunların çözümünde önemli pay sahibi olduğuna işaret etmektedir. Ekonomik sistemin bir parçası olduğu kadar sosyal sistemin de bir parçasıdır ve sosyal alana katkılarının olmaması düşünülemez. Bir ülkenin bütün bölgelerine yayılmış olan KOBİ'ler o ülkedeki bölgesel gelişmişlik farklılıklarının giderilmesinde istihdam artışı sağlanmasında bireylerin refah düzeylerinin artırılmasında (gelir dağılımında adaletin sağlanmasında) sosyal dışlanmanın önlenmesinde ve mülkiyetin geniş bir tabana yayılmasında ekonomide nitelikli ve deneyimli işgücünün oluşmasında vb. büyük boyutlarda katkıda bulunmaktadır.

Tüm bu yararları yanında o ülkede demokrasinin geliştirilmesinde ve ekonomik ve sosyal krizlerin atlatılmasında oynadığı roller de gözden uzak tutulmamalıdır. Özetle denilebilir ki bir ülkede “KOBİ'ler geliştikçe üretim artar işsizlik azalır gelir dağılımı düzelir ekonominin rekabet gücü artar dış alım dış satım büyür ekonomi bir savunma gücü kazanır girişimcilik ruhu canlı tutulur tasarruf ve yatırım düzeyi de yükselir⁵.”

KOBİ'ler görüldüğü gibi birçok amaca hizmet edebilmektedir. Bu amaçlara bağlı olarak bir ülkede bunlardan hangisi daha fazla önemseniyorsa ona göre politikalarda bir farklılaşmanın bir değişimin yapılması gerekecektir. Örneğin ülkemizde olduğu gibi herhangi bir ülkede eğer büyük boyutlarda bir işsizlik sorunu yaşıyorsa o ülkede KOBİ'lere yönelik politikalar oluşturulurken politikaları oluşturanların bu açıdan bir yaklaşıma sahip olmaları kaçınılmaz olacaktır. Ülkelerin planlı bir şekilde KOBİ'lere yönelik strateji ve politikalar belirlemesi kendi yararlarına olacaktır. Nitekim ülkemizde yakın zamanda uygulamaya sokulan “istihdamı teşvik” düzenlemesi ve çeşitli adlar altında (can suyu ve ihracatı teşvik kredileri) verilen KOBİ kredilerine bu açıdan bakılabilir.

⁴ Küçük, a.g.e., s. 83.

⁵ Yılmaz, a.g.e., s. 3, 12.

B. Gelir Dağılımını Düzenlemedeki Rolü

Türkiye’deki Gelişmişlik farklarının azaltılması ve bu bölgeler arasındaki ekonomik ve sosyal refahın dengeli hale getirilmesi için; ekonomik açıdan geri olan bölgelerde gelir düzeylerinin artırılması yerel yönetimlerin güçlendirilmesi mutlaka sağlanmalıdır. Ayrıca kaynakların etkin bir şekilde kullanılmasının sağlanması ile birlikte bu bölgelerde ekonomiyi canlandırmak ve ekonomik faaliyetlerin çeşitliliğini artırmak üzere girişimciliğin teşvik edilmesi ve desteklenmesi büyük önem taşımaktadır. Türkiye’nin hem AB üyesi ülkelerle hem de kendi bölgeleri arasındaki farkları olumlu yönde azaltması gerekmektedir⁶.

Ülkemizde başta nüfus dağılımında olmak üzere bir çok alanda bölgeler arasında önemli dengesizlikler bulunmaktadır. Bunların başında; gelir dağılımı işletmelerin dağılımı işgücünün ve istihdamın dağılımı eğitim düzeyinde teknik ve sosyal alt yapı gibi konular gelmektedir. Tüm bunlar bölgeler ve iller arasında gelişmişlik açısından önemli farklar doğurmakta bunları gidermeye yönelik birçok önlemin alınmasına rağmen bölgeler arasındaki farkların henüz olumlu yönde istenilen düzeye getirilememiştir⁷.

KOBİ’lerin Türkiye’de bölgelerarası ekonomik dengesizliklerin azaltılmasında önemli roller oynadığı görülmektedir. Coğrafi açıdan büyük bir ülke sayılabilen ülkemizde KOBİ’ler tüm bölgelere dağılmıştır. Bu dağılım eşit bir şekilde olmadığı hatta bazı bölgeler lehine olacak şekilde gerçekleşmiş olsa dahi bugünkü mevcut durum itibariyle KOBİ’lerin tüm bölgeler için önemli sosyal görevler ifa ettiklerini söylemek mümkündür.⁸

Hem ülkemizde hem de diğer ülkelerde KOBİ’lerin ülke içindeki yerleşimlerine bakıldığında büyük işletmelerden daha farklı bir tercihte bulundukları görülmektedir. Büyükler daha ziyade büyük şehirlerin etrafında yerleşmeyi tercih ederken küçük ve orta ölçekli işletmeler ülke çapında bütün şehirlerde kasabalarda hatta en küçük yerleşim birimlerinde dahi kurulmakta ve üretimde bulunmaktadır. Bu yöndeki işlevleri ile çok önemli görevler üstlenmektedirler.

⁶ DPT, **2006 yılı Programı**, a.g.e., s. 113.

⁷ Özdemir, Ersöz, Sarıoğlu, **a.g.e.**, s. 55.

⁸ Gök, **a.g.e.**, s. 142.

KOBİ'ler tüm ülke sınırlarını kendilerine faaliyet ve üretim alanı olarak görmekte olup nisbeten daha küçük sermayeye dayalı yapıları neticesinde de kolayca ülkenin her yerinde kurulup yaygınlaşmalarına imkân sağlamaktadır. Bu nitelikleriyle hem ekonomik faaliyetlerin bölgeler ve iller arasında dengeli dağılımına hem de o bölgelerde istihdamın artışına işsizliğin önlenmesine katkıda bulunmaktadır.⁹

Bu nedenle KOBİ'lerin toplumsal fonksiyonlarının başında bölgeler arasındaki ekonomik faaliyetlerin dengelenmesine olan katkıları gelmektedir. Büyük şehirler dışında diğer il ve ilçelerde ve ülkenin tüm bölgelerinde kurulup ekonomik faaliyetlerde bulunan KOBİ'ler:

- İlgili bölgelerin kalkınmalarına emek-yoğun yapılarıyla bu bölgelere kazandırdıkları yeni iş alanları ile işsizliğin giderilmesine ve işsizlikten doğan toplumsal problemlerin önlenmesine;
- Sağladıkları istihdam olanaklarıyla o bölgelerden büyük şehirlere olan göçün önlenmesine; bölgesel gelir dağılımına yaptıkları katkı ile sosyal problemlerin azaltılmasına;
- Kısaca bölgeler arasında oluşan negatif olumsuz dengesizliklerin giderilmesine önemli ve büyük katkıları olmaktadır.

Bu amaçla (6 Şubat 2004) bölgeler arası dengeyi sağlamak üzere 2001 yılı rakamlarıyla kişi başına GSYİH 1500 ABD Doları ya da altında olan 49 ilde yatırım ve istihdamın artırılmasını sağlamaya yönelik olarak bir düzenleme gerçekleştirilmiştir.

Bu illerde “Organize Sanayi Bölgeleri Endüstri Bölgeleri ve Teknoloji Geliştirme Bölgelerinde” yatırım yapacak işletmelere yönelik olarak gelir vergisi stopajı teşviki sigorta primi teşviki (işveren payında) bedelsiz yatırım yeri tahsis ve enerji desteği gibi teşvikler söz konusudur. Diğer yandan yine bölgesel farklılıkları azaltmak amacıyla 12 bölgede kalkınma programı devam etmektedir.

⁹ A. e., s. 115. , Özdemir, Ersöz, Sarıoğlu, a.g.e., s. 56.

Bölgesel kalkınmaya yardımcı olmak bölgelerarası farklılıkları azaltmak için Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı’(KOSGEB)’nin da bir “Bölgesel ve Yerel Kalkınma Merkezi” oluşturmuştur.

KOBİ’lerin bölgeler arası dengesizliklerin giderilmesinde bölgesel kalkınmaya olan katkısı bir araştırmada 5 aşamada ele alınmaktadır. Bu araştırmada işletme büyüklüğü ile ekonomik kalkınma arasında doğrusal bir ilişki kurulmaktadır. Görüleceği üzere özellikle kalkınmanın ilk dönemlerinde KOBİ’ler büyük bir önem taşımaktadır. Bu aşamalar sıralanacak olursa;

1. Aşama: “KOBİ’lerin (özellikle küçük işletmelerin) ülkenin tüm coğrafik bölgelerine dağılmış bulunması

2. Aşama: Kırsal veya taşra bölgelerinde küçük işletmelerin bölgelerde istihdam ve gelir sağlayarak bölge nüfusunun büyük şehir merkezlerine nüfus göçünü büyük oranda engellemesi

3. Aşama: Duran ya da azalan göç sonucu bölgede ekonomik faaliyetlerin canlanması

4. Aşama: Her bölgenin imkânlarına ve izlenen kalkınma politikalarına bağlı olarak canlanan ekonomik faaliyetlerin dinamik ve büyüme potansiyeli yüksek işletmelerin doğuşunu teşvik edici bir ekonomik ortamı oluşturması (inkübasyon)

5. Aşama: Esnek yapıya sahip değişime açık ve büyüme potansiyeli yüksek işletmelerin kurulması ile bölgesel kalkınmanın hızlanması ve dolayısıyla ülke ekonomisinin hızlı bir şekilde gelişmesine katkı sağlamaları.”

Sonuç olarak ifade edilmelidir ki KOBİ’lerin bölgeler arasındaki dengesizliği önlemedeki rolleri göz önünde tutularak ülkemizde halen mevcut olan bölgeler arası dengesizliği gidermek için ekonomik açıdan geri kalmış bu bölgelerde KOBİ’lerin kurulması ve geliştirilmesini teşvik edici politikalara öncelik verilmeli bunun da en etkili yöntemlerin başında geldiği belirtilmektedir¹⁰.

¹⁰ Özdemir, Ersöz, Sarioğlu, **a.g.e.**, s. 57.

C. Toplumsal Bütünleşmeyi Sağlamadaki Rolü

Anlam ve ifade olarak olumsuz bir anlama sahip olan “sosyal dışlanma” kavramı toplumsal gelişme açısından istenmeyen bir durumu ifade etmektedir. Bu nedenle özellikle gelişmiş olan ülkeler Toplumsal Bütünleşmeyi (sosyal içermeyi)* sağlamak üzere toplumsal dışlanmaya maruz kalmış kesimlere yönelik olarak birtakım politikaların geliştirilmesi ve toplum içinde etkin bir şekilde uygulanabilmesi için çeşitli çözüm yollarına yönelmektedirler.

Bir toplumda özellikle işsizlerin çocukların gençlerin kadınların yaşlıların özürlülerin eğitim almamış veya alamamış kişilerin tarım sektöründe çalışanların geçici işlerde ve güvencesi olmayan işlerde çalışanların kırsal kesimde yaşayanların çok çocuklu geniş ailelerin vb. sosyal dışlanmayla ve fırsat eşitsizliğiyle karşı karşıya kaldıkları gözlenmektedir. Bu kesimler ya hiçbir gelire sahip olamamaktadırlar ya da yetersiz düzeyde bir gelir elde edebildiklerinden yoksulluk sorunu ile karşı karşıya kalabilmekte sağlık eğitim hizmetlerinden ve kültürel olanaklardan yararlanamamaktadırlar.¹¹

Hane Halkı Bütçe Anketi verileri doğrultusunda hazırlanan Tablo 16’da görüleceği üzere sosyal dışlanmaya maruz kalan kesimlerin yoksulluk oranlarına ilişkin bilgilere yer verilmektedir.

* **Sosyal içirme:** Sosyal dışlanmaya maruz kalan birey veya grupların ekonomik ve sosyal hayatta yer almalarına engel olan faktörlerin ortadan kaldırılarak yaşam seviyesinin toplumda kabul edilebilir bir düzeye getirilerek, toplumla bütünleşmenin sağlanması olarak tanımlanmaktadır. **Sosyal dışlanma:** İşsizlik, yoksulluk, eğitimsizlik, özürlülük gibi nedenler eğitim, sağlık ve kültürel olanaklardan yararlanamamak, üretim etkinlikleri içinde yer alamamak ve karar alma süreçlerine katılamamak olarak tanımlanabilmektedir.

¹¹ DPT, 2006 yılı Programı, a.g.e., s.113.

Tablo 16: Türkiye’de Çeşitli Ölçütlere Göre Gıda ve Gıda–Dışı Harcamalar Bakımından En Yoksul Kesimler (2004)

Ölçütler	En Yoksul Kesim	Yoksulluk Oranı (2002) (%)	Yoksulluk Oranı (2003) (%)
Yerleşim Yeri	Kırsal Kesim	35.0	37,0
Cinsiyet	Kadın	27.2	28,3
Eğitim	Okur–Yazar Olmayan	41.1	42,4
Hanehalkı Kompozisyonu	Ataerkil / Geniş Aile	34.3	32,7
İktisadi Faaliyet	Tarım Sektörü	36.4	39,9
İşteki Durum	Yevmiyeli	45.0	43,1
İş Aramama Nedeni	Özürlü	36.0	–
Sosyal Sigorta	Sağlık Sigortası Olmayan	43.6	–
Genel Yoksulluk Oranı (Gıda ve Gıda–Dışı Yoksulluk) (*)		27,0	28.1

Kaynak: DPT, 2006 Yılı Programı, s. 91. (Çevrimiçi): <http://ekutup.dpt.gov.tr/program/2006.pdf>. 23 Ocak 2009.

Yine ülkemizde gelir dağılımının toplumun çeşitli sınıfları arasında oldukça dengesiz bir şekilde dağıldığını Tablo 17’da, 2004 yılı verilerini esas aldığımızda, çok açık bir şekilde görebilmekteyiz. Bu durumu tabloya bakarak kısaca şöyle özetlemek mümkün: Toplumun en düşük gelir seviyesine sahip % 20’lik kısmı % 6 gibi oldukça düşük bir gelir toplamına sahip iken Toplumun en üst gelirine sahip olan % 20 lik kısmı ise toplam gelirin % 46 gibi oldukça yüksek bir payını almaktadır. Burada % 20’lik dilimler halinde belirlenen toplumsal gelir gruplarının arasındaki gelir farkı Yaklaşık sekiz kat kadar farklı olmaktadır.

Burada toplumun çeşitli sınıfları arasında gelir dağılımı yönüyle oldukça büyük uçurum denilecek kadar farklı oran ve büyüklükte dengesizliklerin olduğu ve bunun neticesinde ise sınıf çatışmaları ve toplumsal sıkıntılara neden olacağı

(*) Gıda ve gıda–dışı yoksulluk, gıda ve gıda–dışı harcamaların maliyetinin hane halkının toplam tüketim harcamasından çok olduğu durumdur.

düşünülmektedir. Bu tür dengesizliklerin önüne geçebilmenin çarelerinden birisi de KOBİ'lerin ekonomik ve sosyal açılardan desteklenerek teşvik edilmeleridir.

Tablo 17: Türkiye’de % 20’lik Hane Halkı Dilimlerine Göre Yıllık Kullanılabilir Gelirlerin, Dağılımı Adaletsizliği (1994–2004)

Yüzde 20’lik Dilimler	1994	2002	2003	2004
Birinci % 20	4.9	5.3	6.0	6.0
İkinci % 20	8.6	9.8	10.3	10.7
Üçüncü % 20	12.6	14.0	14.5	15.2
Dördüncü % 20	19.0	20.8	20.9	21.9
Beşinci % 20	54.9	50.1	48.3	46.2
Toplam	100.0	100.0	100.0	100.0

Kanak: Tuncay Güloğlu, “Poverty and Income Inequality in Turkey: Toward Accesion to European Union”, **Rethinking Turkey EU Realations**, Editet: by Kenan Bağcı and Gül Tuğba Bağcı, Mv Wissenschaft, Germany, Minster, 2007, s. 182.

Türkiye’de Toplumsal Bazı Problemlerin Rakamsal ifadeleri

•**Tarım ve Yoksulluk:** Tarım kesiminde yoksulluk oranı: 2002 yılında % 36.4 2003 yılında % 39.9 ve 2004 yılında % 40 Tarım sektörünün toplam istihdam içerisindeki payı: 2005 yılında % 29.5 iken AB–15 ortalamasında % 3–4’ler seviyesindedir.

•**Çalışanlar içinde en yoksul kesimler:**

Ücretsiz aile işçileri: % 38.73

Yevmiyeliler: % 37.52

•Kırsal alanda yaşayan kadınların % 31’i Kentte yaşayan kadınların % 18.7’si okuma yazma bilmemektedir.

•**Yoksulluk ve Sosyal İçermeye İlişkin Politikalar:** Yoksulluğa ve sosyal dışlanmaya maruz veya bu risk altında olan birey ve grupların ekonomik ve sosyal hayata aktif katılımlarının artırılması ve yaşam kalitelerinin yükseltilerek toplumsal dayanışma ve bütünleşmenin sağlanması temel amaçtır.

Türkiye’de Sosyal Dışlanmayla Mücadele Topluluk Eylem Programına Avrupa Topluluğu ve Türkiye arasındaki 26 Şubat 2002 tarihli Çerçeve Anlaşması ve 3 Şubat 2003 tarihli Mutabakat Zaptının 2. ve 4. maddeleri uyarınca katılmıştır.

Tablo 18: Türkiye’de Gıda ve Gıda dışı Yoksulluk Oranları Kişi Başı günlük gelir Miktarları (% ve \$ Bazında)

	2002	2003	2004
Gıda yoksulluğu (açlık)	1.35	1.29	1.29
Gıda+gıda dışı (yoksulluk)	26.96	28.12	25.60
Kişi başı günlük 1 \$’ın altı	0.20	0.01	0.02
Kişi başı günlük 2,15 \$’ın altı	3.04	2.39	2.49
Kişi başı günlük 4,3 \$’ın altı	30.30	23.75	20.89
Görelî Yoksuluk	14.74	15.51	14.18

Kaynak: DPT, Türkiye’de Yoksullukla Mücadele ve Sosyal İçerme Politikaları, Aralık 2006.

Yoksulluk ve sosyal dışlanma ile ilgili başlıca engellerin belirlendiği 2006–2008 dönemini kapsayan Orta Vadeli Program’da ele alınan 5 başlıktan bir tanesini “Sosyal İçerme ve Yoksullukla Mücadele” olarak belirlemiştir. Yine 2006 yılı içinde tamamlanmak üzere AB’nin “Sosyal Dışlanma İle Mücadele Stratejisi”ne uygun olarak bir “Sosyal İçerme Belgesi” hazırlamaktadır. Belgede konu kapsamında,

temel sorun alanlarının tespiti yapıldıktan sonra AB ile uyumlu politika önlemlerine yer verilecektir.¹²

Sosyal dışlanma ve yoksullukla mücadelede en önemli araç istihdamın artırılması ve sosyal koruma sisteminin geliştirilmesidir. KOBİ'ler sosyal dışlanmaya maruz kalan ya da böyle bir risk altında olan bireyleri ve grupları istihdam yoluyla ekonomik ve sosyal yaşama katarak onların durumlarının iyileştirilmesine ve yaşam kalitelerinin yükseltilmesine katkı sağlamakta böylece toplumda sosyal dışlanma ve yoksulluk riskinin azaltılmasında önemli bir rol oynamaktadırlar.¹³

KOBİ'lerin toplumsal yapı içerisinde öne çıkan önemli özelliklerinden bir diğeri “orta sınıfı” temsil etmesidir. “Alt” “Orta” ve “Üst” gelir gruplarından oluşan bir toplumda orta sınıfın güçlü olması o toplumun hem ekonomik hem de sosyal yönden güçlü ve dengeli olması anlamına gelmektedir. Orta sınıfın güçlü olduğu ülkelerde toplumun bireyleri arasındaki gelir dağılımı daha düzgün dağılmıştır sınıflar arasında uçurum yoktur sosyal huzursuzluklar oldukça düşüktür. Bu yüzden tüm ülkelerde daha sağlıklı bir toplumsal yapıya sahip olma amacıyla orta sınıfı desteklemeye ve güçlendirmeye yönelik politikalar tercih edilmektedir. Gruplar arasındaki denge alt ya da üst gruplar lehine değiştikçe toplumsal yapının giderek sağlığını kaybettiği tespit edilmektedir¹⁴.

Bu özelliği ile KOBİ'ler orta sınıfın güçlenmesine önemli katkıda bulunduğu gibi bizzat orta sınıfın kendisi de girişimciliğin en önemli kaynağıdır. Girişimcilik belli bir birikim gerektirdiği için alt gelir gruplarının böyle bir şans bulmaları çok zor olduğu gibi başarıya statüye kavuşmuş üst sınıfların da girişimcilik dinamizmini kaybetmeleri ihtimali yüksektir. Bu nedenle hem toplumun sağlıklı bir şekilde gelişimi hem de orta sınıfın ve girişimciliğin istenen düzeylere gelebilmesi açısından KOBİ'lerin varlığı ve güçlü olmaları oldukça önemlidir.

¹² DPT, **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2005 Yılı Programı Destek Çalışmaları**, Ekonomik ve Sosyal Sektörlerdeki Gelişmeler, Ankara, DPT Yayını, 2006, s. 224.

¹³ DPT, **2006 yılı Programı**, s. 92. (Çevrimiçi) <http://ekutup.dpt.gov.tr/program/2006.pdf>, 16 Ocak 2009.

¹⁴ Özdemir, Ersöz, Sarıoğlu, **a.g.e.**, s. 60.

D. Türkiye’de KOBİ’lerin İstihdamı Artırmadaki Rolü

Hem gelişmiş sosyal refah ekonomilerinde hem de ülkemizde KOBİ’lerin en önde gelen özelliklerinden birisi yeni işler ve iş alanları oluşturmak ve bu yolla istihdam sağlama gücüdür. KOBİ’lerin istihdama katkısı her zaman olduğu gibi küresel ekonomik krizin yaşandığı dönemde (2008–2009, ...) çok daha önemli bir hale gelmiştir. Bu nedenle; günümüzde her zamankinden farklı olarak KOBİ’lerin önemi ve değeri daha iyi kavranmakta ve anlaşılmaktadır.

Böyle bir ortamda büyük ölçekli işletmelere göre daha yüksek oranda emek–yoğun olarak çalışan KOBİ’lerin sahip olduğu istihdam potansiyeli açıktır. İzledikleri KOBİ merkezli ekonomi politikalarıyla bu potansiyeli kullanmayı bilen ülkeler işsizlik sorunlarını belirli oranlara indirebilmektedirler.

Ekonomide hem işsizliği giderme hem de sağlıklı bir piyasa ekonomisinin işleyişi için KOBİ’lere gereken önemin verilmesi düşüncesi artık herkes tarafından kabul edilmektedir. Zaten KOBİ’ler günümüz piyasa ekonomilerinin en vazgeçilmez unsurlarındandır.

KOBİ’ler ve istihdam ilişkisi yalnızca KOBİ’lerin daha az sermaye ile daha çok sayıda işgücüne istihdam olanağı sunması çok sayıda insana ücretli olarak çalışabilme fırsatı vermesinin yanında bir gerçeği daha ifade etmektedir. O da girişimci ruhu olan çok sayıda insanın kendi işletmelerini kurarak işgücüne girişimci olarak katılmalarına olanak sağlaması ve bu yolla da bir ülkedeki istihdam seviyesini yükseltmesidir. Bir işverenin yanında ücretiyle çalışmak yerine kendi işini kurmayı tercih eden girişimciler sahip oldukları ruh ve yetenekleri ile bir ekonomi için çok daha büyük öneme sahiptirler.¹⁵

2008 yılının son çeyreğinde Türkiye ekonomisi üzerinde etkileri ciddi bir şekilde hissedilen “Küresel Finans Kriz”inin olumsuzluklarını azaltmak ve düşük seviyelerde etkilenmek amacıyla bazı önlemler alınmıştır. Bu önlemlerin başında 2008’in Kasım–Aralık ayları ve 2009 yılının Şubat ve ... devam eden aylarında Türkiye’de istihdamı korumak ve piyasalardaki durgunluğu gidermek amacıyla peş peşe birkaç tane ekonomik destek paketi açıklandı.

¹⁵ Gök, a.g.e., s. 115.

Ancak bütün bu önlem ve desteklere rağmen özellikle sanayideki daralmalar ve ihracatın ciddi oranlarda düşmesiyle (% 25–30) işsizliğin artması engellenememektedir. 2008 sonu itibari ile işsizlik oranı 2007 yılının aynı dönemine göre % 3.0 artarak % 13.6'ya çıkmıştır¹⁶. Ayrıca 2009 yılının Ocak ayında ise, işsizlik oranının artarak devam ettiği ve % 15.5'e kadar çıktığı görülmüştür¹⁷. Sanayi sektöründeki daralmalar, başta otomotiv, otomotiv yan sanayi, kimya sanayi, tekstil ve inşaat alanlarında olmakla birlikte, diğer birçok iş kolu da etkilenmiştir. Ayrıca imalat sanayinde kapasite kullanım oranları (% 80 'den % 60'a) kadar düşmüştür¹⁸.

Söz konusu ekonomik paketlerin hepsinde KOBİ'lere destek vardı. Amaçlanan ise yükselen işsizliğe ve piyasadaki durgunluğa çare olmaktır. Bu destekler oldukça cazip ve uzun vadeli geri dönüşümü olacak, düşük faizli krediler şeklinde olduğu gibi faizsiz bir ve iki yıl sonra geri ödemeli krediler şeklinde de olmuştur.

Dünya Bankası tarafından yayımlanan bir raporda, KOBİ'lerin istihdama katkılarının boyutu şu şekilde ifade edilmektedir: Küçük işletmelerde bir kişilik istihdam oluşturabilmek için harcanacak miktar büyük işletmelerde harcananın 1/3'üdür¹⁹. Dolayısıyla Türkiye gibi sermayenin kıt olduğu ve işsizliğin yaygın olduğu ülkelerde KOBİ'lerin sahip olduğu bu avantaj onların önemini artırmaktadır.

Yeni işler oluşturma ve bu yolla istihdama katkıda bulunmada küçük işletmeler büyüklere göre nasıl avantajlıysa istihdam açısından sahip oldukları diğer bir avantaj ise ekonomik kriz ortamlarında istihdamı korumaya olan katkıları yönündendir. Önceden de ifade edildiği gibi KOBİ'ler ekonomik kriz ve istikrarsızlık dönemlerinde büyük işletmelerle karşılaştırıldığında çok daha dirençlidirler.

Ekonomide sorunların yaşandığı dönemlerde işletmelerin bu sorunlarla mücadelede izledikleri bazı yöntemler vardır. Bunlardan bir tanesi “çalışanların işten çıkartılması” bir diğeri ise “zorunlu izin” uygulamasıdır. Her ikisi de o ekonomide

¹⁶ TÜİK, “İşsizlik Tırmanıyor” **Sabah Gazetesi**, Ekonomi Sayfası, TÜİK'in, Kasım 2008 Dönemi, Hane Halkı İşgücü Anket Sonuçları, 17 Mart 2009.

¹⁷ TÜİK, **Haber Bülteni**, Hanehalkı İşgücü Araştırmaları 2009 ocak sonuçları, (Çevrimiçi) <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=4035>, 10 Mayıs 2009.

¹⁸ TÜİK, “İmalat sanayinde kapasite kullanımı daralıyor”. **Vatan Gazetesi**, Ekonomi Sayfası, TÜİK' in, 2008 yılı kapasite kullanım oranları açıklaması, 17 Şubat 2009.

¹⁹ Özdemir, Ersöz, Sarioğlu, **a.g.e.**, s. 62.

istihdamın azalmasına ve işsizliğin artmasına yol açmaktadır. Yapılan araştırmalar göstermektedir ki küçük işletmelerde bu tür yöntemlere başvurma oranı büyüklere oranla çok düşük kalmaktadır.

Dolayısıyla büyük işletmeler krize yönelik önlemler arasında çalışanlarını işten çıkartmayı çare olarak görürken KOBİ'ler bu şartlarda dahi personeline sahip çıkmakta çok zorda kalmadıkça kriz dönemlerinde de ekonomik gücü elverdiği ölçüde onların maliyetine katlanmaktadır.²⁰ Bunun nedeni olarak genellikle az sayıda olan çalışanları ile birebir oluşturduğu bireysel ilişkilerin yanında o alanda uzmanlaşmış vasıflı personeli daha sonra bulmada karşılaşacağı zorluklar sayılabilir.

KOBİ'lerin önemi ile ilgili olarak genelde iki yaklaşımın öne çıktığı gözlenmektedir. KOBİ'leri ekonomik sistemde desteklenmeleri gereken birimler olarak gören bu yaklaşımlardan bir tanesi KOBİ'lerin istihdama olan katkılarını ön plana çıkarmaktadır. Bu görüş sahiplerine göre KOBİ'lerin istihdama olan katkıları hiçbir şekilde küçümsenemez. İşsizliğin yoksulluğun ve gelir dağılımındaki adaletsizliğin en büyük sosyal sorunların başında geldiği günümüz toplumlarında KOBİ'lerden bu yönüyle yararlanmak gerekmektedir.

İkinci yaklaşımı öne sürenler ise KOBİ'leri ekonomik sistemi canlı ve dinamik tutan birimler olarak görmektedirler. KOBİ'lerin istihdamı koruma ya da genişletme kaygısıyla değil daha çok ekonomik dinamizmi koruma ve artırma kaygısıyla desteklenmesi gerektiği üzerinde durmaktadırlar.

Dolayısıyla birinci yaklaşım KOBİ'lerin sosyal yönleri ikinci yaklaşım ise ekonomik yönleri üzerinde durmaktadır. Günümüzde KOBİ'lerin sosyal ve ekonomik önemleri görülebildiği gibi Gelecekte de KOBİ'lerin hem ekonomik hem de sosyal açılardan önemlerinin daha da artacağı düşünülmektedir.

KOBİ'lerin bir diğer özelliği işsizliğin düşürülmesine olan katkılarının yanında özellikle nitelsiz işçilerin istihdamına olanak sağlayan ekonomik birimler olmalarıdır. Ülkemizde bazı bölgelerde nitelikli işçi sayısı son derece sınırlıdır. Bu kişiler KOBİ'ler tarafından istihdam edilerek çalışma yaşamına katılmaktadırlar.

Büyük işletmeler vasıflı ve yarı vasıflı işçiler çalıştırmayı tercih ederken

²⁰ Özdemir, Ersöz, Sarioğlu, **a.g.e.**, s. 62.

KOBİ'ler vasıflı işçilerin yüksek ücretleri dolayısıyla ancak düşük ve orta vasıf seviyesindekileri çalıştırabilmektedirler. Vasıflı/kalifiye elemanların bu işletmelerde istihdam edilme oranları büyük ölçekli işletmelere göre oldukça düşüktür. KOBİ'ler büyüdükçe ve geliştikçe vasıflı işçileri de istihdam edebilir hale gelmektedir.

Bunun nedenleri olarak şunlar belirtilebilir.

- Her şeyden önce birçok küçük işletmede vasıflı elemana gereksinim duyulmayabilir. Yine vasıflı elemanların ücret düzeyleri ve işverene maliyeti yüksek olduğundan KOBİ'ler bu tür insanların istihdamını ekonomik olarak karşılayamamaktadırlar.
- Bir diğer neden ise vasıflı çalışanların da birtakım nedenlerden ötürü (prestij iş güvencesi yüksek ücret ve haklar kariyer vb.) küçükler yerine büyük işletmeleri tercih etmesidir.
- Birçok KOBİ kurulduktan sonra bir müddet az sayıda ve düşük vasıf düzeyinde çalışanlar ile işlerini yürütmektedir.
- Zamanla iş hacmi genişledikçe ve işler daha karmaşıklaştıkça hem çalışan sayısı hem de bunların vasıf düzeyleri yükselme eğilimi göstermektedir.

Düşük eğitim düzeyinde ve vasıfsız olanlara istihdam sağlayan KOBİ'lerin ekonomide işsizliğin aşağılara çekilmesinde önemli bir görev üstlendiği açıkça görülmektedir. Ancak bu yapının “düşük ücretlere” ve “düşük iş güvenliğine” yol açtığı da bir gerçektir.²¹

KOBİ'lerin işsizliğin çözümüne yönelik katkılarından bir tanesi de bölgesel işsizliğin azaltılmasında üstlendiği roldür. Ülkemizde işletmelerin bölgelere göre dağılımının bozuk olması bazı bölgelerde işsizlik oranlarını yüksek seyretmesinin nedeni olurken (Güneydoğu Doğu Karadeniz ve İç Anadolu'nun doğuda kalan bölgeleri) bazı bölgelerde KOBİ'lerin sayılarının yüksek olması ise burada yer alan illerde işsizlik oranlarını Türkiye ortalamasının bile altına düşürmektedir (Denizli Kayseri Konya Gaziantep Kahramanmaraş vb.)

²¹ Yavuz Bayülken, “ KOBİ'lerin Tanımı, AB Ülkelerinde KOBİ'ler ve Sanayideki Yeri ”, (Çevrimiçi) [http:// www.metalmakina.com/](http://www.metalmakina.com/), 18 Aralık 2007.

II. KOBİ'LERİN TÜRKİYE EKONOMİSİNDEKİ YERİ

KOBİ'ler tek tek ele alındığında küçük birer ekonomik birim ve ekonomiye katkıları önemsiz görülebilmektedir. Ancak toplu olarak düşünüldüklerinde sahip oldukları sayısal ve ekonomik büyüklükler, KOBİ'lerin sosyal ve ekonomik hayat için ne denli önemli olduklarını göstermektedir.

KOBİ'lerin Türkiye ekonomisindeki görünümü oransal olarak yansıtılacak olursa; hem sanayi ve hem de hizmetler sektörü birlikte dikkate alındığında bu işletmelerin toplam işletmelerin % 99.8'ini toplam istihdamın % 76.7'sini yatırımların % 38'ini katma değer % 26.5'ini ihracatın % 10'unu banka kredilerinin ise % 25^{*}'ini sağladıkları görülmektedir²².

Bu rakamlar daha ziyade, 2005 ve önceki yılların istatistiklerini yansıtmaktadır. Ancak Türkiye'de bilindiği üzere, 2006 yılından başlayarak 2008 yılı ekonomik kriz dönemine kadar artarak devam eden bir ihracat artışı yaşanmıştır. KOBİ'lerin toplam ihracat oranları içindeki etkinlikleri, henüz net bir istatistiki bilgi olmamasına rağmen,

KOBİ'lerin büyük işletmelerle birlikte, çeşitli şekillerde (fason üretici gibi) ihracatta yönelik üretimde bulundukları ve sektörel ihracat şirketleri aracılığı ile de dolaylı olarak ihracat yapmaktadırlar. Bu nedenle, KOBİ'lerin ihracattaki payları 2005 yılına kadar % 10 olarak görülmekle birlikte, 2006 – 2009 yıllarında bu oran % 20'ler civarında olduğu tahmin edilmektedir.

KOBİ'lerin sağladığı canlı hareketli rekabet ortamından tüm toplum istifade eder. Bunlar arasında işe girmede dezavantajlı sosyal kesimlerin istihdam şansı bulması ve “ekonomiye katılımlarının artırılması²³” dengeli bölgesel kalkınma yaşam kalitesinin artması işçi-işveren arasında iyi ilişkilerin gelişmesi orta sınıfın güçlenerek toplumun aşırılıklardan ve sosyal çalkantılardan korunması

* 2008 yılının son çeyreği ve 2009'un ilk çeyreğinde KOBİ'lere sağlanan çeşitli destek kredileri ile, toplam krediler arasındaki payları % 5'lerden % 25'e kadar çıkmıştır.

²² Aykaç, Parlak, Özdemir, a.g.e., s.242. , OECD, **SME and Entrepreneurship Outlook 2005**, OECD Publish, 2005 Edition, s. 346. , KOBİDER, “KOBİ'lerde Cansuyu Kredileri İzdihamı”, **Yeni Asya Gazetesi**, KOBİDER Başkanı Nurettin Özgenç'in Açıklamaları, 12.03.2009, s. 4.

²³ İLO, **189 sayılı Tavsiye** kararı, Madde 2/d.

yabancılaşmanın azalması²⁴ bölgesel ve bireysel gelir dağılımı problemlerinin azalması özellikle zikredilebilir.

KOBİ'lerin taşıdığı önemi bir kere daha söylemek gerekirse bu işletmeler bir toplumda ekonomik açıdan olduğu kadar sosyal ve siyasi açıdan da önemli görülmekte toplumun belkemiğini oluşturmaktadırlar. Üretime istihdama ve istikrara olan katkıları bir yana bunların da ötesinde rolleri olan kuruluşlardır.

KOBİ'ler iktisadi kuruluşlar olduklarından dolayı, amaçları her şeyden önce ekonomiktir. Yani kıt kaynakları rasyonel bir biçimde kullanarak toplumda gereksinim duyulan mal ve hizmetleri en etkin şekilde sağlayabilmek öncelikli amaçtır. Bu amaçlarını esnek yapıları ile serbest piyasa ekonomilerinde en iyi bir şekilde yerine getirmeye çalışmaktadırlar.

Diğer yandan birçok yazar KOBİ'lerin yalnızca ekonomik açılardan üstün yönlerinin olmadığı sosyal alanlarda da topluma büyük katkılarının bulunduğu sosyal sorunların çözümünde önemli pay sahibi olduğuna işaret etmektedir. KOBİ'ler ekonomik sistemin bir parçası oldukları kadar sosyal sistemin de bir parçasıdır. Dolayısı ile sosyal alana katkılarının olmaması düşünülemez.

Bir ülkede tüm ülke geneline yayılmış olan KOBİ'ler, o ülkede bölgesel gelişmişlik farklılıklarının giderilmesinde istihdam artışı sağlanmasında bireylerin refah düzeylerinin artırılmasında, sosyal dışlanmanın önlenmesinde ve mülkiyetin geniş bir tabana yayılmasında ekonomide nitelikli ve deneyimli işgücünün oluşmasında vb. büyük boyutlarda katkıda bulunmaktadır²⁵. Tüm bu yararları yanında o ülkede demokrasinin geliştirilmesinde, ekonomik ve sosyal krizlerin atlatılmasında oynadığı roller de gözden uzak tutulmamalıdır.

Dolayısıyla bir ülkede “KOBİ'ler geliştikçe; üretim artar, işsizlik azalır, gelir dağılımı düzelir, ekonominin rekabet gücü artar ve dış alım dış satım büyür ekonomi bir savunma gücü kazanmış olur. Böylece girişimcilik ruhu canlı tutulur tasarruf ve yatırım düzeyi de yükselir.”

²⁴ İLO, **World Employment Report**, a.g.e., s.221.

²⁵ Özdemir, Ersöz, Sarioğlu, **a.g.e.**, s. 55.

KOBİ'ler görüldüğü gibi birçok amaca hizmet edebilmektedir. Bu amaçlara bağlı olarak bir ülkede bunlardan hangisi daha fazla önemseniyorsa ona göre politikalarda bir farklılaşmanın bir değişimin yapılması gerekecektir. Örneğin ülkemizde olduğu gibi herhangi bir ülkede eğer büyük boyutlarda bir işsizlik sorunu yaşıyorsa o ülkede KOBİ'lere yönelik politikalar oluşturulurken politikaları oluşturanların bu açıdan bir yaklaşıma sahip olmaları kaçınılmaz olacaktır. Ülkelerin planlı bir şekilde KOBİ'lere yönelik strateji ve politikalar belirlemesi kendi yararlarına olacaktır.

Nitekim ülkemizde yakın zamanda uygulamaya sokulan “istihdamı teşvik” düzenlemesi ve KOBİ'leri desteklemek amacıyla “can suyu” vb isimler altında verilen krediler de bu açıdan oldukça önemlidirler. Söz konusu krediler faizsiz ve geri dönüşümü daha uzun tutulan krediler olarak önceki dönemlerde verilen kredilerden oldukça farklı olmaktadırlar. Bütün dünyada bu konuda destekleri görmekte ve duymaktayız. Çünkü; 2008’de başlayıp 2009 da devam eden “Küresel Finans Krizi”nin etkileri Türkiye’de de oldukça etkili bir şekilde hissedilmektedir. Bu durumda da ülkemizin kayıtsız kalması düşünülemez. Dolayısı ile ülkemizde gelir dağılımı istihdam ve üretim açısından oldukça önemli bir yere sahip olan KOBİ'ler için daha büyük önlemler alınabileceğini tahmin etmek pek de zor olmamaktadır. Aslında daha da fazla ve büyük destekler beklenmektedir. Bu destekler krediler şeklinde olabileceği gibi, istihdamın ve üretimin desteklenmesi ile ihracatı artırmaya yönelik destekler de olabileceği düşünülmektedir.

A. Türkiye Ekonomisinde KOBİ'lerin Tarihsel Gelişimi

KOBİ'ler Türkiye ekonomisinde her zaman var olmakla birlikte KOBİ'lerin ekonomik hayat içerisinde önem kazanmaları 1980'lerden itibaren dir. Geçmişe baktığımızda KOBİ'lerin 1950'li yıllara kadar genelde durağan bir yapıya sahip olduğundan tüketicilerin taleplerine kısmen cevap verebildikleri gözlenmektedir. Sonraki 35–40 yıllık süre zarfında KOBİ'leri geliştirecek ve güçlendirecek düzeyde devlet politikalarının olmadığı uzunca bir dönem yaşanmıştır.

1980'lerden sonra özellikle de AB'ye uyum çalışmalarının başladığı son zamanlarda KOBİ'lerin küresel dünyada ve serbest piyasa ekonomisinin uygulandığı ülkelerde ancak öneminin farkına varılmıştır. Yine de henüz olması gereken düzeyde bir desteğin KOBİ'lere verildiğini söylemek mümkün değildir²⁶.

Türkiye ekonomisinde KOBİ'ler fazla geriye gitmeden, konu gereği iki dönem halinde incelenecektir.

1) 1950–1980 Dönemi

2) 1980 Sonrası Dönem.

Cumhuriyetin ilk yıllarından beri Türkiye ekonomisi, daha ziyade devletçi bir yapılanma ve ekonomik sistemle birlikte yürütülmüştür. Bununla birlikte özel sektörün teşvikinden girişimcilikten hiç bir şekilde vazgeçilmemiştir. Teşvik-i Sanayi Kanunu, Ticaret ve Sanayi Odaları Kanunu, Sümerbank ve Türkiye Halk Bankasının kurulması bu çerçevede değerlendirilmelidir.

1950 sonrasında ise özel sektör eliyle kalkınma tercihi yapılarak müteşebbis artırmak mevcutları desteklemek politikası takip edilmiş, bunların teşviki bir ideolojik tercih olarak da algılanmıştır. Bu dönemde gösterilen çabaların sonucu olarak bir Türk girişimciler grubunun oluştuğu gözlenmiştir²⁷. Ancak bunların hem sayısı hem de nitelikleri henüz istenilen düzeyde değildir.

1950'den 1980'e kadar Türk girişimciliği açısından durağan denilebilecek bir dönem yaşanmıştır. Yine de bu dönemde girişimciliğe verilen destekler artmış ekonomi gelişmiş, Türkiye hem nüfus hem de kişi başına düşen gelir itibarıyla büyümüştür.

²⁶ Küçük, a.g.e, s. 199.

²⁷ Ülkemizde ekonominin gelişimi ele alınacak olursa, özetle şu bilgilere yer verilebilir. Türkiye Cumhuriyeti, kuruluşundan itibaren önce piyasa ekonomisi, sonra devletçilik, daha sonra planlı karma ekonomi ve sonunda da özelleştirme ile sosyal piyasa ekonomisine geçiş çabalarında bulunmuştur. 24 Ocak 1980 Kararları ile Türkiye'de dünyadaki genel gidişe uygun politikaları benimsemeye başlamış, dönemin en belirleyici uygulaması olan özelleştirme uygulamalarına yönelen az sayıdaki ülke arasında yer almıştır.

Türkiye’de girişimciliğin gelişmesi ve bu alanda asıl önemli adımlar ancak 1980’li yıllardan itibaren başlamıştır. 24 Ocak 1980 kararlarıyla birlikte yapısal bir dönüşüm başlatan Türkiye bu tarihten itibaren piyasa ekonomisini tercih etmiştir. Bu tercihin bir gereği olarak ise girişimciliği ve girişimcileri yani KOBİ’leri ön plana çıkararak özel teşebbüsün teşvik edilmesine öncülük edilmiştir²⁸.

1. Dokuzuncu Kalkınma Planı Dönemine Kadar KOBİ’ler

Türkiye’de Planlı Kalkınma dönemi devletin özel sektör için yol gösterici kamu kesimi için nispeten bağlayıcı genellikle 5 yıllık hazırlanan Kalkınma Planlarının hazırlandığı ve uygulandığı 1963 ve sonrası dönemdir. Devletin ekonomideki ağırlığı özel sektörün teşvikiyle dengelenmeye çalışılmış bize özgü bir “karma ekonomik sistem” benimsenmiştir. Küçük ve orta ölçekli işletmelerin gelişimini dönemler itibarıyla incelemeye çalışacağız. Ancak; özellikle ilk dokuz dönemde KOBİ’ler adına çok önemli gelişmeler yaşanmadığını görmekteyiz. Bu nedenle ilk dokuz dönemdeki gelişmeleri bir arada incelemeye çalışacağız.

Birinci Dönem (1963–1967): Esnaf ve sanatkârların küçük sanayicinin sorunlarının çözümü amacıyla merkezi teşkilat arayışlarına başlanmış olup ayrıca bu dönemde 507 sayılı “Esnaf ve Sanatkârlar Kanunu” 1964 yılında kabul edilmiştir.

İkinci Dönem (1968–1972): Küçük sanayiye geliştirme çalışmaları somut ancak sınırlı olarak yürütülmüş, KÜSGEM kurulmuştur. Küçük sanayicilere destekler uygulanmıştır. Sanayi bölgeleri ve sanayi siteleri kurulması çalışmaları hızlandırılmış birçoğu tamamlanmıştır.

Üçüncü Dönem (1973–1978): Küçük sanayi sitelerinin kuruluşu yoğunlaşmış Plan’da küçük sanayinin finansman, eğitim, teknik danışmanlık hizmetlerinin yaygınlaştırılması öngörülmüştür.

Dördüncü Dönem(1979–1984): Bu dönemde özetle; KOBİ’lerin ekonomik alandaki önemi kısmen de olsa anlaşılmış ve bu amaçla KÜSGET kurularak küçük sanayiye destek merkezleştirilmiş ve bu kurum aracılığıyla ülke çapında idari teknolojik ve mali destekler sağlanmıştır. Değişen ve gelişen ekonomi politikalarında bu

²⁸ Özdemir, Ersöz, Sarioğlu, **a.g.e.**, s. 163.

KOBİ'lerin önemli bir yer tutacağı görülmüştür. İhracata dönük faaliyette bulunan işletmeler teşvik edilmiştir.

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1986–1990)

KOBİ'lerin altyapı ve üretim sorunlarının çözümüne önemli katkı sağlayacağı düşüncesiyle işletmelerin bir araya getirilmesi çalışmalarına ağırlık verilmiştir. Ulaştırma imkânı olan yerlerde Organize Sanayi Bölgeleri gelişmiş bölgelerde ihtisaslaşmış Organize Sanayi bölgeleri kurulacağı planda ifade edilmiştir.

Organize sanayi bölgesi olan yerlerde Küçük Sanayi Sitelerinin de kurulması teşvik edilecektir. Bu suretle büyük işletmelerle KOBİ'lerin entegrasyonu sağlanmaya çalışılmıştır; “Küçük sanayinin orta ve büyük sanayinin yan hizmetlerinin daha etkili bir hale gelmesi için gerekli teşvik politikaları uygulamaya konacaktır”.

Üretim gücünün artırılmasına ve üretimin yurt içinde ve yurt dışında pazarlanmasına yardımcı olacak mali ve teknik destek sağlanmasıyla ilgili tedbirlere öncelik verilecektir. İç ve dış pazarlama organizasyonu içerisinde özellikle organize olmamış küçük işletmelerin piyasayla irtibat kurmaları amacıyla teknik danışmanlık hizmetleri sağlanacak ve ihracat için özel teşvik sistemi geliştirilecektir²⁹.

Esnaf sanatkâr ve küçük sanayicilere devlet desteği ile sağlanan ucuz tesis ve işletme kredisi imkânlarının artırılacağı KOBİ'lerin önemli sorunlarından olan eğitim, yetişmiş insan gücü, teknoloji konularındaki destek hususları da planda yer almaktadır.

Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990–1994)

Özellikle sanayi işletmelerini ön plana alarak KOBİ'lerin teşvikine özel bir önemin verildiği bu plan döneminde işletmelerin sorunlarının çözümü için de bir dizi tedbirlere yer verildiği görülmektedir.

KOBİ'lerde sanayi alanında teknoloji seviyesinin geliştirilmesi verimliliğin artırılması ve büyük sanayi işletmeleri ile entegrasyonun sağlanması özendirilecektir.

²⁹ DPT, **Beşinci BYKP**, s. 157.

Küçük sanayi işletmelerinin desteklenmesi politikaları geliştirilecektir gibi önemli ve iddialı kararlar bu planın içinde mevcuttur³⁰.

Esnaf sanatkâr ve küçük sanayinin desteklenmesine ilişkin politikalar geliştirilecektir. Bu konu ile ilgili gerekli yasal düzenlemelerin yapılması küçük sanayi bölgelerinde üretilen mamullerin iç ve dış piyasalarda rekabet edebilecek standartlara yükseltilmesi için gerekli ve yeterli desteklerin verilmesi öngörülmüştür. Bu yöndeki gerekli işlemlerin yürütülebilmesi için aşağıdaki kararlar alınmıştır³¹.

- Uluslararası standartlarda ve rekabet düzeyi yüksek mal ve hizmet üretiminin sağlanması amacıyla düzenlemeler yapılması
- Avrupa Birliğine (AB) giriş süreci dikkate alınarak ürünlerde kalitenin yükseltilmesi
- Küçük sanayi sitelerinde çıraklık ve işbaşı eğitimi imkânlarının geliştirilmesi gereksinim duyulan vasıflı insan gücünün eğitilmesine önem verilmesi
- Üniversite araştırma kurumları ile küçük sanayi işbirliği geliştirilerek desteklenmesi teknoloji yoğun küçük işletmelerin teknoparklar çerçevesinde teşviki
- Küçük işletmelere verilmekte olan ucuz kredilerin artırılarak proje bazındaki kredi taleplerinin ipotek karşılığı olmadan değerlendirilmesini sağlayacak bir sistemin geliştirilmesine çalışılacağı bir hedef olarak plana konulmuştur.

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996–2000)

Planda yapılan gözlemlere göre; “Büyük imalat sanayi işletmeleri istihdamında belirli bir azalma genelde küçük ve orta ölçekli işletmelerdeki istihdamda ise artış görülmektedir. KOBİ’lere verilen önemi göstermek üzere 1996 yılı “KOBİ Yılı” olarak ilan edilmiştir³².

³⁰ Özdemir, Ersöz, Sarioğlu, **a.g.e.**, s. 165.

³¹ DPT, **Altıncı BYKP**, s. 307–308.

³² KOSGEB, **KOBİ Ekonomisi, Tarihi Gelişme**, Ankara, KOSGEB Yayını, 2003, s. 15.

KOBİ'lerin istihdam oluşturma potansiyellerine vurgu yapılarak değişime ve yeniliklere uyum sağlama yeteneği ve istihdam oluşturmadaki kapasiteleri yüksek olan KOBİ'lerin AB ile Gümrük Birliği sürecinde karşılaşılabilecek uyum güçlükleri de dikkate alınarak özel bir programla desteklenmesi gereği vurgulanmıştır. Finansman imkânlarının artırılması için gerekli mevzuat değişikliklerinin yapılması “üretici düşüncelerin üretim sürecine katılmasına ve teknolojik ilerlemeye katkısı nedeniyle önem kazanan Risk Sermayesi Kurumu ve Kredi Garanti Fonu’na işlerlik kazandırılması ve Ar-Ge faaliyetlerinin teşvik edilmesi” benimsenmiştir.

Plana göre; “KOBİ’ler dış pazarın talep ettiği ürünleri de üretmeye yöneltilecek uluslararası standart ve kalitede mal üretebilmek için aynı alanda faaliyet gösteren işletmelerin çok ortaklı ihracat şirketi oluşturmaları teşvik edilerek desteklenecektir.” Rekabet gücünün artırılmasına yönelik olarak küçük ve orta ölçekli işletmelerde teknoloji seviyesinin geliştirilmesi kalitenin yükseltilmesi verimliliğin artırılması ilkeleri çerçevesinde özendirilecektir³³.

Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) tarafından yeni girişimcileri teknolojik gelişmeler ve yönetim teknikleri konusunda eğitmek hazırlayacakları projelere finansman sağlamak ve danışmanlık hizmetleri ile desteklemek üzere bir program hazırlanacaktır. Sanayinin ihtiyaç duyduğu her kademedeki insan gücü yetiştirilecektir.

Mevcut tesislerin organize sanayi bölgelerine taşınması özendirilecek doluluk oranı düşük organize sanayi bölgelerinin bulunduğu yörelerde bu bölgelerin dışındaki sanayi yatırımları zorunlu haller dışında desteklenmeyecektir. Tüm bu değerlendirmeler kurulacak “Teşvik İdaresi Başkanlığı” ve “Teşvik Üst Kurulu” tarafından yapılacaktır.

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001–2005)

KOBİ'lerin “geliştirilmesi” Plan’da “Sınâileşme” alt başlığında yer almasına karşılık bu işletmelerin yurtdışı faaliyetlerinde desteklenmesi hedeflemesi artık

³³ Özdemir, Ersöz, Sarioğlu, a.g.e., s. 166–167.

sadece sanayi değil hizmetler sektöründeki işletmelerin de KOBİ kapsamında görüldüğünün bir işareti sayılmıştır³⁴. Nitekim yeni düzenlemeler de bunu teyit eder niteliktedir.

KOBİ'lerin verimliliklerinin katma değer içindeki paylarının ve uluslararası rekabet güçlerinin artırılması banka kredileri içindeki paylarının artırılması modern finansman araçları ve kurumlarıyla (KGF risk sermayesi finansman yatırım ortaklığı gayrimenkul yatırım ortaklığı gibi) desteklenmeleri kararlaştırılmıştır.

Ayrıca küçük sanayi sitelerinin yapımı ve kredilendirilmesi bu sitelerde sektörel dış ticaret şirketlerinin kurulmasının desteklenmesi kamu alımları içindeki payının artırılması KOBİ'lerle ilgili mevzuatın AB standartlarıyla uyumlulaştırılması KOBİ'lerin ürün kalite verimlilik işletmecilik alanında geliştirilmeleri hedeflenmektedir³⁵. KOBİ'lerin Ar-Ge çalışmalarına yöneltilmesi bir öncelik olarak görülmüştür³⁶.

2004 yılı başı itibariyle Plan gerçekleştirmelerinin beklenen düzeyde olmadığı tespit edilmiştir³⁷. Eğitim üniversite-sanayi işbirliği uygun çalışma ortamı sağlayacak mevzuatın çıkarılması finans piyasalarından yararlanma konularında arzu edilen sonuçların alınamadığı görülmüştür.

2. Dokuzuncu Kalkınma Planında KOBİ'ler (2007–2013)

Bu dönem Değişimin Çok boyutlu ve hızlı yaşandığı rekabetin yoğunlaştığı belirsizliklerin arttığı ve 2008 küresel mali krizinin yaşandığı bir sürece rastlamaktadır. Küreselleşmenin her alanda daha da etkili olduğu kişiler işletmeler ve ülkeler için fırsatların ve risklerin arttığı bu dönemde plan Türkiye'nin ekonomik sosyal ve kültürel alanlarda bir bütünlük yaklaşımı ile gerçekleştireceği dönüşümleri ortaya koyan temel politika dokümanı niteliğindedir. Bu çerçevede Dokuzuncu

³⁴ KOSGEB, **KOBİ Ekonomisi**, a.g.e., s. 15.

³⁵ Sekizinci beş yıllık Kalkınma Planı, s.124, (Çevrimiçi) <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/viii/plan8str.pdf>, 22 Şubat 2009.

³⁶ M. Behzat Ekinci, **Türkiye'de KOBİ'lerin Kurumsal Gelişimi ve Finansman Sorunları**, İstanbul, ASKON Araştırma Raporları, 2003, s. 38.

³⁷ DPT, **KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı**, Ankara, 2004, s. 13–15.

Kalkınma Planı “İstikrar içinde büyüyen gelirini daha adil bir şekilde paylaşan küresel ölçekte rekabet gücüne sahip bilgi toplumuna dönüşen AB’ye üyelik için uyum sürecini tamamlamış bir Türkiye” vizyonu ve Uzun Vadeli Strateji (2007–2013) çerçevesinde hazırlanmıştır³⁸.

Dokuzuncu kalkınma planı aslında çok kapsamlı ve çok geniş bir vizyonu içine alan bir politika ile Türkiye’nin gelecek beş yılını da kapsamaktadır. Bu çok kapsamlı plan içinden konumuzu ilgilendiren KOBİ’ler ve Türkiye’nin sosyal ve ekonomik yapısı ile AB giriş sürecini etkileyecek olan bir bölümünü özetlenecektir.

Dokuzuncu kalkınma Planının Temel Stratejisi: Ekonomik büyümenin ve sosyal kalkınmanın istenen düzeyde sürdürülebilmesi ile plan vizyonunun gerçekleşebilmesi yolunda aşağıda sıralanan stratejik amaçlar gelişme eksenleri olarak belirlenebilir.

- Rekabet Gücünün Artırılması
- İstihdamın artırılması
- Beşeri Gelişme ve Sosyal dayanışmanın Güçlendirilmesi
- Bölgesel Gelişmenin Sağlanması
- Kamu Hizmetlerinde Kalitenin ve Etkinliğin artırılması

Normalde şartlarda 2006 yılında yürürlüğe girmesi düşünülen Dokuzuncu Kalkınma Planı Türkiye’nin AB’ye üyelik sürecine katkı sağlayacak temel stratejik doküman şeklinde hazırlanmıştır. Ancak AB’nin mali takvimi dikkate alınarak 2007–2013 yıllarını kapsayacak şekilde 7 yıllık olarak belirlenmiştir. Böylece Dokuzuncu kalkınma Planı 2007 yılında resmen yürürlüğe girmiştir.

Dokuzuncu Kalkınma Planının Vizyonu ve Temel İlkeleri: Bu planın vizyonu;” istikrar içinde büyüyen gelirini adil bir şekilde paylaşan ve belirlenen

³⁸ Resmi Gazete, 1 Temmuz 2006 tarihli Resmi gazetenin Mükerrer Sayısı, sayı 26215, (çevrimiçi) www.Resmi_gazete.gov.tr, 28 Aralık 2008. s.1

süreç içerisinde AB'ye üyelik için gerekli uyum sürecini tamamlamış bir Türkiye'' olarak belirlenmektedir³⁹. Temel ilkelerini ise aşağıdaki gibi sıralayabiliriz.

- Ekonomik sosyal ve kültürel alanlara bir bütün içinde bakılacaktır.
- Toplumsal diyalog ve katılımcılık güçlendirilerek toplumsal katkı ve sahiplenmenin sağlanması esas alınacaktır.
- İnsan odaklı bir gelişme ve yönetim anlayışı esastır.
- Kamusal hizmet sunumunda; şeffaflık hesap verebilirlik katılımcılık verimlilik ve vatandaş memnuniyeti esas alınacaktır.
- Devletin ticari mal ve hizmet üretiminden çekilip politika oluşturma düzenleme ve denetim işlevini güçlendirilmesi esas alınacaktır.
- Uygulamanın vatandaşa en yakın birimlerce yapılması esastır.
- Toplumsal yapımızın ve bütünlüğümüzün ortak miras ve paylaşılan değerler çerçevesinde güçlendirilmesi esastır.

Dokuzuncu Kalkınma Planının Temel Amaçları: Ekonominin yüksek teknolojik kabiliyete ve nitelikli işgücüne sahip değişen şartlara ve yenilenen teknolojiye hızlı uyum sağlayan ulusal ve uluslararası piyasalarda rekabet gücü olan verimlilik düzeyi yüksek yapıya kavuşturulması hedeflenmektedir. Söz konusu hedeflerini gerçekleştirebilmek için aşağıda belirtilen yol ve yöneme dikkat edilerek hedefe daha sağlam ciddi bir şekilde ulaşılabilmek için aşağıda belirtilen konulara öncelik ve önem verilecektir⁴⁰.

- İstihdamın Artırılması
- Bilgi ve iletişim Teknolojilerinin Yaygınlaştırılması
- İşgücü Piyasasının Geliştirilmesi Eğitim ve Mesleki Eğitimin Önemsenmesi

³⁹ Resmi Gazete, 01 Temmuz 2006 tarihli Resmi gazetenin Mükerrer Sayısı, sayı 26215. s. 2, (çevrimiçi) www.resmigazete.gov.tr, 28 Aralık 2008.

⁴⁰ Resmi Gazete, 1 Temmuz 2006 tarihli Resmi gazetenin Mükerrer Sayısı, sayı 26215. s. 2, (çevrimiçi) www.resmigazete.gov.tr, 28 Aralık 2008

- Aktif İşgücü Programlarının Artırılması bunun için Türkiye İş Kurumunun Daha Etkin Bir Şekilde Kullanılması
- Sağlık sisteminin Geliştirilmesi
- Gelir dağılımının İyileştirilmesi Sosyal İçerme ve Yoksullukla Mücadele edilmesi
- Sosyal Güvenlik Sistemi Etkinliğinin Artırılması
- Bölgesel gelişmenin sağlanması
- Kamu Hizmetlerinde Kalite ve Etkinliğinin Artırılması
- E-Devlet Uygulamalarının Yaygınlaştırılması ve Etkinleştirilmesi
- İş Ortamının İyileştirilmesi
- Ekonomide Kayıtdışılığın Azaltılması
- Çevrenin Korunması ve Kentsel Altyapının Geliştirilmesi
- Ar-Ge ve Yenilikçiliğin Geliştirilmesi
- Eğitimin İşgücü Talebine Duyarlılığının Artırılması
- Aktif İşgücü Politikalarının Geliştirilmesi
- Eğitim Sisteminin Geliştirilmesi
- Kurumlar Arası Yetki ve Sorumlulukların Rasyonelleştirilmesi
- Uygulama İzleme Değerlendirme ve Koordinasyon

Yukarıda Belirtilen konular ile birlikte daha da geniş ve kapsamlı bir çalışmayı içine alan Dokuzuncu Kalkınma Planının özellikle “İş Ortamının İyileştirilmesi” ile “Ekonomide Kayıtdışılığın Azaltılması” başlıklı konuları çalışmamızın konusu itibari ile bizi doğrudan ilgilendirmektedir.

Burada özetle iş yerlerindeki teknolojik gelişmelerden bilgi ve bilişim teknolojilerinin kullanılmasının kolaylaştırılıp yaygınlaştırılmasına kadar çok geniş ve farklı alanlardan bahsedilmektedir. Ancak burada birkaç konu bizim için daha önemli hale geldiğinden kısaca açıklayacağız. Özellikle işletmeler içinde

KOBİ'lerin finansman kaynaklarına ulaşmasında önünde bulunan engellerin kaldırılıp kolay erişimin sağlanması ile küçük işletmeler başta olmak üzere başlangıç sermayesi girişim sermayesi ve kredi garanti sistemlerinin geliştirilerek işletmelere kredi teminin kolaylaştırılması.

Üniversiteler ile iş-dünyası işbirliği çerçevesinde; rekabetçi bilgiye dayalı ekonominin gerektirdiği özellikleri içeren ve ekonominin gerektirdiği özellikleri içeren ve araştırma potansiyelinin gelişmesine katkıda bulunan işgücü eğitimi geliştirilecektir. Teknik personelin nitelikleri konusunda standartlar getirilecek çeşitli sertifikasyon programları düzenlenerek düzey farklılıkları ortadan kaldırılması planlanmaktadır.

Ayrıca Devlet tarafından alınacak hizmet yapılacak üretimler için e-ihale sistemlerinin geliştirilmesi suretiyle ihalelerin şeffaf ve rekabetçi bir ortamda gelişmelerinin sağlanması ile KOBİ'lerin kamu alımlarına daha çok katılmaları sağlanacaktır.

Kayıtdışı ekonomik faaliyetleri önlemeye yönelik olarak; tüm tüzel kişilikleri içeren tek numaraya dayalı bir bilgi sistemi oluşturulacak ticari defterlerin elektronik ortamda tutulması ve e-ihale elektronik fatura ve elektronik ödeme sistemlerinin geliştirilmesi ve ödemelerde nakit ödemelerin azaltılması gibi birçok yenilik ve projenin gerçekleştirilmesi belirtilmektedir.

Dokuzuncu Kalkınma Planı dâhilinde belirlenen hedeflerin 2009 yılı içinde incelediğimizde AB'ye uyum ve giriş sürecini de ilgilendiren bir çok konuda ilerlemeler sağlandığı görülebilmektedir. Diğer konularında gelecek beş yıl içinde gerçekleşmesinin mümkün olacağını ümit etmekteyiz. Tabii ki bunlar normal şartlarda mümkündür.

Olağanüstü haller (krizler ve savaş gibi) hariç olarak düşünmekteyiz. Özellikle AB'ye uyum ve AB müktesebatı çerçevesinde siyasal iktidarın yapması gereken ödevler olduğu ve bunların en başlarında KOBİ'lere daha çok ekonomik ve sosyal desteklerin verilmesi konusudur. Girişimcilere eğitim ve işletme kuruluşları için sermaye verilebilir bunun yanında KOBİ'lere yatırım ve istihdam destekleri (Kredi ve istihdam muafiyetleri vb.) daha yüksek oranlarda verilmelidir.

3. Planlı Döneme İlişkin Genel Değerlendirme

Planlı dönemde Türk ekonomisi hem uygulanan iktisat politikaları hem de uygulamalar bakımından çok önemli değişimler yaşamıştır. İthal ikameci politikalar yerini ihracata dayalı kalkınma modeline bırakınca tüm ekonomik aktörler gibi KOBİ'ler de bir uyum dönemi yaşamıştır. Yeni dönemin getirdiği riskler yüksek uyum yetenekleri sayesinde sektörün önemli bir kesimi tarafından fırsata dönüştürülmüştür. Bu dönemde kamu kesimi başta finansal destekler olmak üzere KOBİ'lerin yeni döneme uyumunu artıracak hızlandıracak tedbirleri uygulamaya koymuş bu işletmelerin iktisadi ve sosyal fonksiyonlarını yerine getirebilmeleri için planlarda her dönemin özelliğine uygun ilke ve öncelikler belirlemiştir.

Yaşanan krizlerden en fazla etkilenen kesim olan KOBİ'lerin artan maliyet ve azalan (özellikle iç) talebe ilişkin sıkıntılarının aşılabilmesi için işletmelerin her yönden güçlendirilmesi rekabet edebilirliklerinin artırılması sadece sektör mensuplarının değil ülke ekonomisi içindeki ağırlığı ve üretim bağlantıları ve istihdama yaptıkları katkılar nedeniyle tüm ülkeyi ilgilendirmektedirler.

KOBİ'lerin değişen ve gelişen dünyadaki ekonomik gelişmelere paralel olarak ekonomik ve sosyal hayatta beklenen görevlerini ve büyümelerini gösterebilmeleri için devlet ve devletin görevlendirdiği kurum ve kuruluşlar tarafından sürekli takip edilmeleri gerekmektedir. Bu takip sonucunda ise sorunları ve ihtiyaçlarının tespit edilerek en kısa sürede temin edilmeleri sağlanmalıdır. Diğer Kalkınma Planlarında KOBİ'lere yönelik iyileştirme programları varlığı inkar edilmeyecek düzeylerde bulunmaktadır.

Ancak Dokuzuncu Kalkınma Planının içinde ekonomik ve sosyal hayata ve özellikle işletmeler içinde KOBİ'lere daha ayrı bir ihtimam ve özen gösterildiği ve bu konunun ciddiye alındığını görmek mümkündür. Girişimciliğin teşviki ve serbest teşebbüs ile istihdam oranının artırılması için özellikle 2008 yılında başlayan ve muhtemelen 2009 yılının büyük bölümünde devam edecek olan dünya ekonomik krizinin etkilerinin daha düşük seviyelerde Türkiye'de hissedilmesini sağlamak için

ilgili devlet ve STK' ların KOBİ'lere önceden belirlenen desteklerden daha fazlasını yapmaları gerekmektedir.

B. Türkiye'de KOBİ'lere Destek Veren Kurumlar

Türkiye ekonomisinin vazgeçilmez hayat kaynağı olan KOBİ'ler ve bunun farkında olan hükümetler 1990'lı yıllardan itibaren KOBİ'leri desteklemiş ve günümüze kadar da bu destek artarak devam etmiştir. Zaman içinde bu desteklerin daha iyi ve sürekli hale gelerek kurumsallaşması sağlanmaya çalışılmıştır. Bu amaçla bütün meslek kuruluşları göreve çağrılmakta ve bu işletmelere yönelik olarak da gerekli yasal düzenlemeler yapılmaktadır⁴¹.

Birçok ülkede olduğu gibi Türkiye'de de KOBİ'lere yönelik destek hizmetleri (eğitim danışmanlık bilgi hizmetleri vb.) genellikle ücretsiz verilmekle beraber kısmen de sübvansiyon şeklinde yapılmaktadır. Bu amaçla küçük işletmelerin gelişimi ve ekonomide daha önemli yerler edinmelerine destek veren ve yardımcı olan kurum ve kuruluşlar ile yaptıkları faaliyetler ile ilgili özet bilgiler verilmeye çalışılacaktır.

1. KOSGEB (Küçük Sanayi Geliştirme ve Destekleme Merkezi)

KOBİ'lere yönelik olarak bir çok alanda olduğu gibi özellikle günümüz değişen şartlarına yönelik olarak sınıf içi laboratuvar veya iş başında olmak üzere teknolojik yönetim mali ve mevzuat konularında danışmanlık ve eğitim hizmetleri vermektedir. Söz konusu hizmetlerden KOSGEB veri tabanına kaydolun tüm KOBİ'ler yararlanabilmektedir⁴².

KOSGEB'in kuruluş amacı esas olarak KOBİ'lerin ihtiyaçlarına yönelik eksiklikleri tespit edip ilgili alanda yardım rehberlik ve eğitim vb. şekillerde yardımcı olmaktır. Bu nedenle KOBİ'lerin hemen her alanda bulunan bölge, yöre ve sanayi tipine göre çeşitli alanlarda çok sayıda yardım ve destek hizmetinde bulunan KOSGEB'in bazı hizmet konuları başlıklar halinde aşağıda verilmiştir.

⁴¹ Akgemci, a.g.e., s. 15.

⁴² KOSGEB'in verdiği Hizmetler, (Çevrimiçi), www.kosgeb.gov.tr, 27 Aralık 2008.

KOSGEB'in KOBİ'lere Sağladığı Çeşitli Hizmetlerin Konu Başlıkları,

- Eğitim Hizmetleri
- Danışmanlık Hizmetleri
- Teknoloji Araştırma ve Geliştirme Destekleri
- Finansman Destekleri
- Girişimciliği Geliştirme Hizmetleri
- Pazar Araştırmaları ve İhracatı Geliştirme Hizmetleri
- Laboratuvar Hizmetleri
- Kalite Geliştirme Hizmetleri
- Bilgilendirme E-Ticaret ve işletmeler arası İşbirliği Hizmetleri
- Uluslararası işbirliği Geliştirme Hizmetleri
- Sanayi ve Mülkiyet Hakları Desteği
- Bilgisayar Yazılım Desteği
- Yurt içi ve Yurtdışı sanayi ve Ticaret Fuarlarına katılma Desteği
- Tanıtım ve Markaya Yönlendirme Desteği

Bu Desteklerle KOBİ'ler den Beklenen Yararlar: İşletmelerin yurtiçi ve yurtdışı pazarlarda rekabet edebilir düzeye gelmelerini temin etmek istihdamı ve katma değeri artırabilmeleri için; planlama yatırım modernizasyon teknolojik araştırma geliştirme teknoloji adaptasyonu üretim pazarlama enformasyon mevzuat finansman üretim pazarlama üretim girişimcilik gibi konulardaki bilgi ve becerilerini geliştirmek amacı ile eğitim ihtiyaçlarının karşılanmasıdır.

Ayrıca verilen bu tür destek ve eğitim hizmetlerinin büyük oranda uygulamalı olarak atölye işyeri ve laboratuvarlarda verilmesi ve destek alanların ise doğrudan iş hayatının içinde olmaları nedeniyle daha da anlamlı ve verimli kılmaktadır⁴³.

Teknoloji Geliştirme ve Yenilik ile Uluslararası İşbirliği Geliştirme Konularında ise: Ülkemizde bulunan KOBİ'lerin dışa açılmalarının sağlanması ve AB'nin finanse ettiği ortak proje ve araştırma çalışmalarına katılımın sağlanmasıdır. Bu projeler neticesinde yeniliklerin (İnnovasyon) keşfedilmesi ve yeni teknolojilerle

⁴³ KOSEB Destekleri, (Çevrimiçi), www.kosgeb.gov.tr, 29 Aralık 2008.

patent hakkı işletmelerimize ait olan ürünlerin geliştirilerek dünya piyasalarına sunumlarının hedeflenmektedir.

Finansman Destek Hizmetleri: KOBİ'lerin en çok yakındıkları sorunların başında gelen finansman konusunda destek sağlamak üzere ve KOBİ'lere tahsis edilen mali kaynaklardan öncelikle küçük işletmelerin daha etkin yararlanmaları amacıyla KOSGEB bazı destekler sağlamaktadır. KOSGEB'in finansal kaynaklarının küçük işletmeler tarafından kullanımında etkinliği sağlamak ve işletmelere katkı sağlayacak yurt içi ve yurt dışı kaynakları tanıtmak için gerekli çalışmalar yapılmaktadır.

“KOSGEB bu amaçlar doğrultusunda; finansal bilgi bankası oluşturmuş, Kredi Garanti Fonu A.Ş.'ye KOBİ'lerin Halk Bankası'ndan kullanacakları kredilerin teminatlarında kullanılmak üzere fon sağlamış, KOBİ'lerin sermayelerine katkıda bulunmak ve ihtiyaç duydukları finansmanı temin etmek için KOBİ A.Ş.'nin kurucu ortakları arasında yer almıştır. Ayrıca, risk sermayesi ve Küçük İşletme Yatırım Finansman şirketlerinin kurulması”⁴⁴ çalışmaları yapmaktadır.

Girişimciliği Geliştirme Hizmetleri: KOSGEB, “Girişimciliği Geliştirme Enstitüsü” ve “Küçük İşletmeler Geliştirme Merkezleri (KÜGEM)” kanalıyla, yeni işletme kurmak ya da işletmesini geliştirmek isteyen girişimcilere hizmet vererek, ülkemizde girişimciliğin gelişmesini sağlamaktadır. “Girişimcilik kültürünün yaygınlaştırılması, engelleyen faktörlerin tespiti ve giderilmesi, girişimciliği destekleyen kurumlar arasında koordinasyonun sağlanması, iş kurma ve geliştirme danışmanlığı verilmesi, başlangıç sermayesi gibi araçların geliştirilmesi ve uygulanması, yerel ekonomik gelişmenin desteklenmesi” ne yönelik hizmetler verilmektedir.

2. Milli Prodüktivite Merkezi (MPM) ve diğer Kurumlar

17.04.1965 tarihinde yürürlüğe giren 580 sayılı yasa ile kurulmuş tüzel kişiliğe sahip özel hukuk hükümlerine tabi bir kamu kurumu niteliğindeki Milli Prodüktivite Merkezi (MPM)'nin görevleri kuruluş yasasında;

⁴⁴ Özdemir, Ersöz, Sarioğlu, a.g.e., s. 192.

Yurt ekonomisinin verimlilik ilkelerine uygun olarak gelişmesine yardımcı olacak önlemleri araştırmak ve bunların uygulamaya konmasına çalışmak MPM' nin başlıca çalışma alanları;

- Araştırma
- Danışmanlık
- Eğitim
- Basın Yayın ve Halkla İlişkilerdir⁴⁵.

Kamusal ve özel kesim işyerlerinde verimliliği artırıcı yöntemleri araştırıp bularak bunların uygulanmasını izleyip önerilerde bulunmaktadır.

Ticaret ve Sanayi Odaları

Ticaret ve Sanayi Odaları üyelerinin mesleki sorunlarının çözülmesi ve mesleki ilerlemelerine yardımcı olmak amacıyla araştırmalar yapmakta bunları yayımlamakta ve eğitim seminerleri panel ve toplantılar düzenlemektedirler.

Türkiye Halk Bankası

Türkiye Halk Bankası ülkedeki KOBİ'lerin finansman bankası olarak 1938 yılında kurulmuştur. Ancak zamanla görev alanı genişlemiş ve banka uzun ve orta vadeli proje kredisi vermek Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Kuruluşlarının gelişmesini ve büyük sanayiye geçmesini sağlamak amacıyla danışmanlık hizmeti vermek proje ve teknik bilgi akışı ile desteklemek işlevlerini de üstlenmiştir.

Türkiye Vakıflar Bankası Kredileri

Türkiye Vakıflar Bankası'nın kullandığı krediler T.C Merkez Bankası reeskont Dünya Bankası ve diğer kaynaklardan oluşmakta ve su işkollarında kredi kullandırılmaktadır⁴⁶.

- | | |
|-----------------|-------------------------|
| • Madencilik | • İnşaat ve bayındırlık |
| • Gıda sanayi | • İçecek sanayi |
| • Dokuma sanayi | • Plastik ürünleri |
| • Turizm | • Depolama |

⁴⁵ MPM çalışma Alanları, (Çevrimiçi) www.mpm.org.tr, 31 Aralık 2008.

⁴⁶ Kobi Kredileri, (www.vakifbank.com.tr/KOBİkredileri/KOBİ.htm (Çevrimiçi), 08 Kasım 2008.

TOBB Türkiye Odalar Ve Borsalar Birliği ve Bağlı Kuruluslar

TOBB temsilcisi olduğu tüccar ve sanayicilerin yurt içinde ve dışında haklarını korumak ve geliştirmekle görevli en üst mesleki kuruluřtur⁴⁷.

TOBB ve odaları mesleki eğitimin planlanması geliştirilmesi uygulanması ve denetiminde ilgili diğer kuruluslarla işbirliği yapmakla sorumludur. Diğer taraftan TOBB ve odalar iş dünyasının ihtiyaç duyduğu vasıflı işgücü yetiştirilmesi amacıyla mesleki ve teknik eğitim alanında imzalanmış olan uluslararası anlaşmalara dayalı proje uygulamalarına aktif olarak katılmaktadırlar.

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

İGEME İhracatı Geliştirme Etüt Merkezi

İGEME'nin misyon tanımı içerisinde KOBİ'lere özel önem verildiği ifade edilmektedir. İGEME İl Temsilciliklerinin bulunduğu iller ve meslek kurulusları ticaret ve sanayi odaları ve ihracatçı Birliklerinden gelen talepler doğrultusunda belirlenen İGEME 'nin eğitim konusunda verdiği hizmetler 5 ana başlık altında toplanabilir⁴⁸.

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

AB Türkiye İş Geliştirme Merkezleri (ABİGEM)

TOBB Avrupa Birliği'nden sağladığı finansal destekle KOBİ'lere uzman danışmanlık hizmetlerinin verilmesini sağlayacak AB-Türkiye İş Geliştirme Merkezleri (ABİGEM) Projesini faaliyete geçirmiştir. Proje kapsamında üç bölgede

⁴⁷ TOBB'un Görevleri, (Çevrimiçi), www.tobb.org.tr , 21 şubat 2009.

⁴⁸ (Çevrimiçi), www.igeme.org.tr, 10 Aralık 2008.

(Gaziantep İzmir Kocaeli) KOBİlere danışmanlık hizmeti vermek üzere kurulan Merkezler 2003 yılından itibaren KOBİ'lere hizmet vermektedir⁴⁹.

Proje ile KOBİ'lere sağlanması öngörülen desteklerden bazıları aşağıda belirtilmektedir:

- KOBİ'leri ihracata hazırlamak ihracatlarını geliştirmelerine destek olmak talep edildiğinde yabancı ortaklar bulmak
- Mali yönetim pazarlama krediye erişme gibi yönetimle ilgili konularda bilgi danışmanlık ve eğitim desteği sunarak genel is faaliyetlerinin geliştirilmesinde KOBİ'lere yardım etmek

Türkiye Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Serbest Meslek Mensupları ve Yöneticiler Vakfı (TOSYÖV)

TOSYÖV 21 Şubat 1990 tarihinde Ankara'da kurulmuştur. Vakıf personel sayısı 5 ile 200 arasında değişen tür işletmeleri küçük ve orta ölçekli işletme olarak kabul eder. Bu tanıma uygun işletme sahipleri Serbest Meslek mensupları kamu ve özel sektör yöneticileri vakfa üye olmak için başvurabilirler.

TOSYÖV yurdumuzdaki küçük ve orta ölçekli işletmelerin lobisi ve örgüt olmayı amaçlamaktadır. Vakıf serbest meslek mensuplarının ve her alandaki yöneticilerinde sorunlarının tespit ve çözümü hedeflemektedir. Türkiye'nin her kösesine

Küçük ve Orta Ölçekli Sanayiciler Derneği (KOSDER)

- Türkiye sanayi ve ihracat sektörünün gerçek sürükleyici ve dinamik gücü
- olan küçük orta ölçekli sanayici–ihracatçı ve ihracat potansiyeli taşıyan firmaların demokratik bir baskı grubu oluşturmak
- tam rekabetin yasalarla korunulduğu savunulduğu serbest ve sosyal piyasa ekonomisi içinde gerçek yerini alabilmek girişimciliği ve girişim ekonomisini savunmak
 - savunduğu kesimin ülke ekonomisi içindeki payını ve etkinliğini artırmak

⁴⁹ Çevrimiçi), www.abigem.org.tr, 15 Aralık 2008.

- rekabet güçlerini ve düzeltmek yükseltmek teknolojilerini yenileyebilmeleri için destek program ve projelerini geliştirmek ve uygulamak
- yeni ve finansman modellerin geliştirilmesine yardımcı olmak
- Ekonomik alanda küçük ve orta ölçekli sanayicinin çıkarlarını korumak
- Etkin bir şekilde hem merkezi hükümet hem de kamuoyu nezdinde lobi faaliyetlerinde bulunmak amacıyla oluşturulmuştur.

KOBİ A.Ş

KOBİ Girişim Sermayesi Yatırım Ortaklığı Halkbank TOBB KOSGEB TESK ve 16 sanayi ve ticaret odasının bir araya gelmesiyle kurulmuştur. KOBİ A.Ş. KOBİ'lere ortak olarak bu işletmelere sermaye desteğinde bulunmaktadır⁵⁰.

C. 2002 Genel Sanayi ve İşyerleri Sayımı Sonuçlarına Göre Türkiye’de KOBİ’lerin Durumu

Ülkemizde KOBİ’lerle ilgili en güvenilir sayısal ve oransal bilgilere DİE tarafından 10 yılda bir gerçekleştirilen “Genel Sanayi ve İşyerleri Sayımı⁵¹” sonuçlarına bakılarak ulaşılabilir. Sayım sonuçları bize KOBİ’lerin durumu ile ilgili detaylı bilgiler vermektedir.

Nisan–Temmuz 2003 tarihleri arasında gerçekleştirilen 2002 Genel Sanayi ve İşyerleri Sayımı ile ülkedeki tüm işyerlerinin sayımı gerçekleştirilmiş; sayımın geçici sonuçlarına göre Türkiye ekonomisi içinde yer alan girişim sayısı 1.720.598 olarak tespit edilmiştir. Bunlardan 116.598’i çok birimli girişimdir⁵².

Bu işletmelerin toplam istihdam içindeki payı % 76,7’ye ulaşırken toplam katma değer % 26,5’i aynı kuruluşlar tarafından oluşturulmaktadır. Toplam

⁵⁰ KOBİ’leri Destekleyen Kurumlar, (çevrimiçi), www.KOBİas.com.tr, 10 Aralık 2008.

⁵¹ Sanayi ve işyerlerine dönük genel sayım çalışmaları ilk kez 1917 yılından itibaren başlamıştır. En son 2002 yılında Cumhuriyet döneminin 8. sayımı gerçekleştirilmiştir. 2002 yılında yapılan sayımın öncekilerden farkı, daha kapsamlı olmasıdır. Bakınız. KOSGEB, **2002 Yılı Genel ve Sanayi İşyerleri Sayımı: İmalat Sanayi Değerlendirmesi**, Ankara, KOSGEB Ekonomik ve Stratejik Araştırmalar Merkez Müdürlüğü Yayını, Şubat 2005, s. 1–2.

⁵² DİE, **2002 Genel Sanayi ve İşyerleri Sayımı**, Ankara, DİE Yayını, 2003, s. 1. , DİE, “Genel Sanayi ve İşyerleri Sayımı”, (Çevrimiçi), http://www.die.gov.tr/sanayi_sayimi.htm, 09 Mart 1997.

ihracatın ortalama % 10'u kadar olan bir kısmını gerçekleştiren KOBİ'lerin yatırımlar içindeki payı % 38 civarında olup banka kredilerinden aldıkları pay % 5'in altında seyretmektedir⁵³.

Bu rakamlar 2006 yılı itibari ile belirlenmiş rakamlar olup, 2008 yılı son çeyreğinde ve 2009 yılının ilk altı aylık dönemi içinde küresel ekonomik krizin etkilerinin hafifletilmesi ve KOBİ'lerde üretimin ve istihdamın artırılabilmesi hedeflerine uygun olarak, destek amaçlı oldukça cazip kredilerin sağlanması neticesinde kredi kullanma oranı KOBİ'lerde % 25–30 civarlarına çıktığı belirtilmektedir.

Aşağıda daha ziyade 2002 Genel Sanayi ve İşyerleri Sayımı sonuçlarına bağlı alınarak Türkiye'deki KOBİ'lerin bir panoraması verilmeye çalışılacaktır.

1. Türkiye'de KOBİ'lerin Tüm İşletmeler İçindeki Yeri

Türkiye'deki girişim sayısının neredeyse tamamı kabul edilen yeni KOBİ tanımına göre küçük ve orta boy işletmelerden oluşmaktadır.

Tablo 19: Türkiye'de Girişimlerin (Girişimci Birimine Göre) Sayısı (2002)

KOBİ Birim Yapısı	Girişim Sayısı
Tek Birimli Girişim Sayısı	1. 604. 000
Çok Birimli Girişim Sayısı	116. 598
Toplam Girişim Sayısı	1. 720 .598

Kaynak: DİE, 2002 Genel Sanayi ve İşyerleri Sayımı, DİE Yayını, Ankara, 2003, s. 1.

Tablo 19'dan da açıkça anlaşılacağı üzere ülkemiz ekonomisindeki girişimlerin büyük çoğunluğunu oluşturan KOBİ'lerin sayısı yani 250 kişiden daha az çalışanı bulunan girişim sayısı 1.720.598'dir. Yani ülkedeki tüm girişimlerin (% 99,89'u)KOBİ'lerden müteşekkildir. Bu durum bize şunu göstermektedir. Türkiye'de üretimin artırılması ve geliştirilmesi ile kalitenin istenen düzeylere

⁵³ DPT, 2002 Genel Sanayi ve İşyerleri Sayımı, s. 9–11.

çıkarılabilmesi için KOBİ'ler bu alanda en başta desteklenmesi ve dikkate alınması gereken işletmelerdir.

Tablo 20, bize açıkça göstermektedir ki KOBİ'lerin önemli bir bölümü mikro ölçekli firmalardır; yani Türkiye esas itibarıyla 1–9 kişi çalıştıran girişimlerin var olduğu bir ekonomiye sahiptir. İşletme sayısı (% 94,94) ve çalışan sayısı itibarıyla en geniş grubu oluşturan bu işletmeler katma değer itibarıyla ise en düşük oranları gerçekleştirmektedir.

Bu işletmelerde çalışanların yarısından fazlası ya o işletmenin sahibi ya da ortağıdır. Tüm bu göstergeler göz önünde tutulduğunda ülkemizde girişimcilik potansiyeli açısından “mikro işletmelerin” en önde geldiği bu nedenle eğer ülkemizde girişimciliğin geliştirilmesi arzu ediliyorsa buna KOBİ'lerden başlanması gerektiği açık bir şekilde görülmektedir.

Tablo 20: İşletmelerin Büyüklüklerine Göre Dağılımı (2002)

Ölçek (kişi)	Girişim Sayısı	Yüzdesi
Sadece İşletme Sahibi	23.762	% 1.38
1–9	1.633.509	% 94.94
10–49	53.246	% 3.09
50–99	5.080	% 0.30
100–150	1.804	% 0.10
151–250	1.387	% 0.08
251 +	1.810	% 0.11
TOPLAM	1.720.598	100.00

Kaynak: KOSGEB, 2002 Yılı (GSİS) Genel ve Sanayi İşyerleri Sayımı, İmalat Sanayi Değerlendirmesi, Ankara, KOSGEB Ekonomik ve Stratejik Araştırmalar Merkez Müdürlüğü Yayını, Şubat, 2005, s. 6.

Tablo.21'de ise görüleceği üzere imalat sanayisi alanında faaliyet gösteren işletmelerin % 89,12 gibi büyük bir oranda yine “mikro işletmeler” den oluştuğu

görülmektedir. Küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin ise oranları sırasıyla % 8,23 ile % 1 gibi oldukça düşük oranlarda seyretmektedir.

İmalat sanayinde daha çok üretim yapıldığından burada emek veren kuruluşlara yapılacak olan Araştırma–Geliştirme laboratuvar ve finansal destekler ile Türkiye’deki sanayimizin en çok ihtiyaç duyduğu yeni teknolojiler ile bilişim ve haberleşme alanlarında olumlu gelişmeler sağlanabilecektir.

2. İmalat Sanayinde KOBİ’lerin Durumu

Tablo 21: İmalat Sanayisinde İşletmelerin Büyüklüklerine Göre Dağılımı (2000)

Ölçek (kişi)	Girişim Sayısı	Yüzdesi
Sadece İşletme Sahibi	1.509	% 0.61
1–9	220.030	% 89.12
10–49	20.325	% 8.23
50–99	2.453	% 0.99
100–150	946	% 0.38
151–250	719	% 0.29
251 +	917	% 0.37
TOPLAM	246.899	100.00

Kaynak: DPT, KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı, Ocak 2004, Ankara, s. 11.

1992 yılında DİE’nin yapmış olduğu araştırmaya göre (Tablo. 22) Mikro İşletme oranını yine yüksek bir oran olan % 97,6 gibi oldukça yüksek bir oranda olduğu görülmektedir. 2002 yılında KOSGEB’in GSİS kayıtlarında baktığımızda ise (Tablo.20) Bu oranın çok önemli oranlarda değişmediğini ancak nispeten mikro işletmelerde % 2.7’ ye yakın bir oranda düşme olmuş ve bu oranın daha çok küçük işletmelere % 1.5 oranında kaydığı görülmektedir.

Ayrıca orta büyüklükteki işletmelerde de (Tablo. 20 kısmen artış olmuştur. Burada artış oranı % 0.28 kadardır. Bu oranda aslında azımsanmayacak kadar büyüktür. Çünkü bütün büyük ölçekli işletmelerin oranının ise aynı dönemde % 0.11

olduğu düşünüldüğünde orta ölçekli işletmelerin iki katından daha fazla büyüdüğü görülmektedir.

Yukarıdaki gelişmeler ışığında ülkemizde 10 yıllık bir süreç içerisinde işletmelerin sayılarında da büyük gelişmeler olduğunu görmekteyiz. 1992 yılında DİE sayımına göre toplam sayıları 1.070.990 olan işletme sayısının 2002 yılında KOSGEB sayımına göre 1.720.598 olduğu görülmektedir. Bu fark ise yaklaşık 650.000 işletme oluyor. Bu durum ise 1992 yılı toplam işletmelerin % 60'na ve 2002 yılı toplam işletmelerin ise % 35 ine denk gelmektedir. Yani on yıllık süreçte Türkiye'de KOBİ'lerin sayısı % 60 artmıştır. Bu durum ise azımsanmayacak derecede yüksek bir orandır.

Tablo 22: Ölçeklerine Göre Türkiye'de KOBİ'ler (1992)

Ölçek (Kişi)	Girişim Sayısı	
	Sayı	%
1-9	1.045.561	97.6
10-49	20.980	2.0
50-99	2.167	0.2
100'den fazla	2.282	0.2
TOPLAM	1.070.990	100.0

Kaynak: DİE, 1992 Yılı Genel Sanayi ve İşyerleri Sayımı, Ankara, DİE Yayını, Ekim 1994, s. 165.

SSK 2004 yılı verilerine bakıldığında da SSK'ya kayıtlı işçi çalıştıran işyerlerinin, toplam işyerleri içinde (SSK'ya bağlı olmayanlar dahil) KOBİ tanımı kapsamındaki işyerlerinin payı aşağı yukarı GSİS rakamlarına benzer bir sonuç vermektedir. Buna göre 850,928 işyerinden KOBİ tanımı içinde ele alınacak işyerlerinin oranı % 99,74'dür⁵⁴. Bu işyerlerinin % 97'si (825,343) özel sektörde geri kalan küçük bir miktarı ise kamu kesiminde faaliyette bulunmaktadır.

SSK'ya kayıtlı işyerlerinin GSİS kapsamındaki toplam işletmelere oranı % 49,46'dır. Geri kalan % 50,54'lük rakamı Bağ-Kur'a kayıtlı esnaf ve sanatkârların işletmeleri oluşturmaktadır.

⁵⁴ SSK, 2004 Yılı Çalışma Raporu, (Çevrimiçi) <http://www.ssk.gov.tr>, 12 Mart 2006.

3 . SSK'ya Kayıtlı KOBİ'lerin Durumu

Tablo 23: 2006 yılı sonu İtibari ile SSK'ya Kayıtlı İşyeri Sayısı

Kurumlar	İşyeri Sayısı	İşyeri Oranı (%)
Kamu	28.699	2.78
	1.007.629	97.22
TOPLAM	1.036.328	100.0

Kaynak: SSK'ya Bağlı İşyerleri Sayısı, (Çevrimiçi) <http://www.sgk.gov.tr/sgkshared/sskdownloads/anasayfa/istatistik/istatistik2006/T1-15-2006-Karne.XLS>, 18 Aralık 2008.

Burada daha ziyade iş yerlerinin kamu kesiminde ve özel sektör arasındaki ayırımı dikkate alınarak SSK'ya (Günümüzde SGK oldu) kayıtlı işyerlerinin sayısal olarak belirtilip, % olarak ifade edilmiştir. Burada görüldüğü üzere SSK'ya kayıtlı işyerlerinin % 97,22 kadarı özel sektöre ait olduğu görülmektedir. Zaten kamuya ait olan kurumların çoğu Emekli Sandığına bağlı olarak çalışıldığında bu oranların normal karşılanması gerekir. son 2000'li yıllardaki Kamuda bulunan işletmelerin çoğunun özelleştirilmesi ile bu oranların daha da düşmesi mümkündür.

Tablo 24: SSK'ya Kayıtlı İşyerlerinin Büyüklük Grubuna Göre Dağılımı (2004)

İşyeri Sayısı		İşyeri Oranı (%)
848.678	KOBİ (1-250)	99.74
748.112	Mikro (1-9)	87.92
86.938	Küçük (10-49)	10.22
13.628	Orta (50-249)	1.6
2.250	Büyük (250 +)	0.26
850.928	TOPLAM	100.00

Kaynak: SSK 2004 Yılı Çalışma Raporu (Çevrimiçi) <http://www.ssk.gov.tr>, 14 Ekim 2008.

Ayrıca, yılları itibariyle bakıldığında 1992 yılından 2006 yılına gelindiğinde özellikle Mikro İşletmelerde (1–9 kişi arasında sigortalı çalıştıran) sayısal ve oransal olarak ciddi azalmalar(% 97’den % 87’ye düşmüş) olduğu görülmektedir. Buna karşın Küçük ve Orta ölçekli işletmelerde ise eski oranlarının kat kat fazlası ile sayılarının arttığı (% 2’den % 10’lara kadar) gözlenmektedir. Diğer taraftan Büyük İşletmelerde de artışlar olmuştur ancak bu artış oranı KOBİ’lere oranla daha düşük seviyelerde kalmaktadır.

Buradan da anlaşılacağı üzere KOBİ’lere destek verilmesi teknolojik ve ekonomik gelişmelerin ileri düzeylere çıkması ile işletmelerde hem çalışan sayısı hem de sigortalı sayısı artmaktadır. Böylece istihdama olumlu katkıları olduğu gibi, ülke ekonomisine de yapılan üretim neticesinde olumlu yansımaları olmaktadır.

Tablo 25: SGK’ya Kayıtlı İşyerlerinin Büyüklüklerine Göre Türkiye’de KOBİ’ler (2006)

Ölçek (Kişi)	Girişim Sayısı	
	Sayı	%
1–9	897.992	86.1
10–49	118.625	12.0
50–99	10.402	1.0
100’den fazla	9.309	0.9
TOPLAM	1.036.328	100.0

Kaynak: SGK’nın 2006 yılında hazırlamış bulunduğu işyeri ve işçi istatistikleri raporu(Çevrimiçi):[http://www.sgk.gov.tr/sgkshared/sskdownloads/anasayfa/istatistik/istatistik 2006 /T1-15-2006-Karne.XLS](http://www.sgk.gov.tr/sgkshared/sskdownloads/anasayfa/istatistik/istatistik%202006/T1-15-2006-Karne.XLS) 18 Kasım 2008.

2002 yılı Genel sanayi İşyeri sayımı (GSİS) sonuçları itibariyle sektörlere göre bu işletmelere bakıldığında Tablo 26’de gösterildiği gibi ağırlığın üç sektörde olduğu bunların % 46,19’unun ticaret sektöründe % 14,35’inin imalat sektöründe % 14, 21’inin ise ulaştırma sektöründe yer aldığı görülmektedir.

Sektörlere Göre İşletmelerin Durumu:

Tablo 26: Türkiye’de İşletmelerin Sektörlere Göre Dağılımı

	Girişim Sayısı	%
Ticaret	794.744	46.19
İmalat Sanayi	246.899	14.35
Ulaştırma	244.497	14.21
Otel / Lokanta	163.112	9.48
Sosyal Hizmetler	90.675	5.27
İnşaat	35.788	2.08
Diğer Sektörler	144.883	8.42
TOPLAM	1.720.598	100.00

Kaynak: DİE, 2002 Genel Sanayi ve İşyerleri Sayımı, Ankara, DİE Yayını, 14 Ekim 2003.

III. TÜRKİYE’DE İSTİHDAM POLİTİKALARI ve KOBİ’LER

A. Türkiye’de Uygulanan İstihdam Politikaları

1. Planlı Dönemde İstihdam Politikaları

1961 Anayasasıyla başlayan süreçle birlikte Türkiye’de planlı dönemler de başlamıştır. Bu amaç doğrultusunda Devlet Planlama teşkilatı (DPT) 30 Eylül 1960’da kurulmuştur. DPT ilk defa 1963 yılından başlamak üzere beşer yıllık dönemler halinde yapmış olduğu planlarla Türkiye’deki ekonomi politikalarına yön verir hale gelmiştir.

Planlı dönemlerin ilki olan Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’ndan (1963–1967) 24 Ocak 1980 tarihine kadar olan planlı dönemlerde Türkiye ekonomisinin sorunları ithal ikamesini esas alan planlı ekonomik modeller yoluyla çözülmeye çalışılmıştır. Tarihte “24 Ocak Kararları” olarak bilinen ve 24 Ocak 1980’ tarihinde alınan ekonomik kararlar neticesinde Planlı Kalkınma modeli yerine rekabetçi ve ihracata yönelik sanayileşmeye dayanan bir Piyasa modeline geçiş hedeflenmiştir.⁵⁵.

⁵⁵ TÜSİAD, *Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik*, TÜSİAD Yayını, İstanbul, 2002, s. 135.

24 Ocak kararlarından günümüze kadar uygulanan ekonomik model ise Serbest Piyasa modelidir. Tabii ki 1980 dönemine kadar Türkiye ekonomisi daha ziyade kamu kesimi yatırımları ve devlet işletmeleri eliyle yönlendirilmekteydi⁵⁶. 1980 ve sonraki birkaç yıla kadar yine birçok ekonomik alanda ve sektörde devlet tek yetkili ve tek söz sahibi idi. Bu alanların başında haberleşme enerji ulaşım ve giyim ve gıda gibi bir çok sektör ve hizmet alanı başta gelen sektörlerdendir.

Ancak 1983'ten sonraki dönemde dünyada olan ekonomik gelişmelerle birlikte Türkiye ekonomisinin de gündemine özelleştirme olgusu kaçınılmaz bir şekilde oturmuştur. Ancak Türkiye'de özelleştirme uygulamalarına 1990 ve sonraki yıllarda başlanabilmektedir. İlk uygulamalar ortaklık senedi satışı şeklinde olup altyapı tesisleri köprü baraj elektrik santrali karayolu demiryolu ile sivil kullanıma açık deniz ve hava limanları ile başlanılmıştır.⁵⁷

Özelleştirme uygulamalarının başladığı 1990'lı yıllardan günümüze altyapı tesisleri enerji ulaşım haberleşme giyim gıda alanlarının büyük bir kısmından hükümetlerin yapmış olduğu özelleştirmeler neticesinde söz konusu alanlardan devletin etkisi ve payı büyük oranlarda azalmıştır. Hatta sağlık ile eğitim gibi temel hizmet alanlarından da kısmen özel teşebbüsün yatırımlarına izin verilmek suretiyle ekonomik alanda serbest piyasanın oluşması ve rekabet ortamında hizmetlerin kalite standartlarının yükselmesine imkân sağlanmıştır⁵⁸.

Günümüzde bu alanda özellikle sağlık sektöründe büyük şehirlerde özel hastaneler hızla artmakla birlikte ülkemizin daha ucuz ve kaliteli sağlık hizmetine tam anlamıyla kavuştuğunu söylemek mümkün görünmemektedir.. Eğitim alanında da maalesef istenen düzeylere gilememiştir. Eğitim bir çok yerde 40-50 kişilik sınıflarda yapılmaktadır. Mesleki eğitim ise son 10 yılda çeşitli sosyal ve siyasi nedenlerden ötürü düşük oranda da olsa gerilemiştir. Hatta bu konuda KOBİ'lerde yetişmiş eğitilmiş ve kalifiye işgücünün bulunamaması gibi nedenlerden ötürü

⁵⁶ Durusoy Ö.T. ve Diğerleri, **Türkiye'de İstihdam, İşsizlik, Ücretler, Gelir dağılımı ve Tekstil sektörü**, Öz İplik-İş Sendikası Eğitim yayınları, Ankara, 1998, s. 83.

⁵⁷ TUSİAD, **Türkiye'de Özelleştirme Uygulamaları**, TUSİAD Yayını, İstanbul, 1992, s. 50.

⁵⁸ Nusret Ekin, **Türkiye'de İş Piyasasının Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Politikası**, Kamu-iş İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Acar matbaacılık, İstanbul, 2001, s. 149.

KOBİ’lerde istihdam edilen mevcut işgücünün mesleki eğitim düzeyi oldukça düşük seviyelerde kalmaktadır.

KOBİ’lerde çalışanların eğitim düzeylerinin düşük olmasının önemli nedenlerinden biri yeterli teşvik ve finansman desteğinin olmaması iken ikinci önemli sebeplerden biri de son yıllarda üniversiteye giriş sınavlarında (ÖYS) meslek lisesi mezunlarına uygulanan düşük katsayısı uygulaması gösterilmektedir. Bu uygulamadan dolayı birçok öğrenci meslek liselerini tercih etmemekte olup bu durumun neticesinde meslek liseleri tam kapasiteleri ile çalışamadığı gibi sanayide ihtiyaç duyulan alanlarda yeterince yeni eleman yetiştirilememektedir. Bu anlamda birçok meslek odası ve sanayi kuruluşları yeterince yetişmiş kalifiye eleman bulamamaktan şikâyetçi olmuş ve olmaktadırlar.

2. Planlı Dönemde Çalışma Hayatına İlişkin Sosyal Politikalar

Türkiye Ekonomisi’nde planlı dönemler ilk olarak 1963–1967 yıllarındaki ilk beş yıllık kalkınma planı ile başlamıştır. Bu planlı kalkınma dönemleri 1983 yılına kadar dışa açık olmayan kendi içine kapalı son derece korumacı bir ekonomi modeli olarak devam etmiştir. Türkiye ekonomisi içinde bulunan piyasaların özel teşebbüslerin ve devlet eliyle dış pazarlara açılması ve rekabete dayalı üretime başlamaları 1983 yılında yapılan seçimlerden sonra iktidara gelen siyasi iktidarın eliyle başlamıştır.

Planlı dönemin ilk beş yıllık kalkınma planında belirlenen kalkınma ve büyüme oranı yıllık % 7’dir. Ancak sene sonlarında bu oran çoğu zaman yakalanamamaktadır. Yapılan araştırmalarda nüfus artışının beklentilerin üzerinde gerçekleşmesinin bu duruma önemli bir neden olduğu belirtilmiştir. Çünkü o dönemde nüfus artışı yıllık olarak yaklaşık % 3 oranında gerçekleşmektedir⁵⁹.

Bu nedenle de daha önce teşvik edilen nüfus artışı politikalarının yeni şartlara göre gözden geçirilmesi ve nüfus artış oranının düşürülmesi gereği vurgulanmıştır. Bu amaçla da yapılacak çalışmalarla gebeliği önleme nüfus planlaması konusunda eğitim amaçlı çeşitli kurs ve seminerlerin verilmesi ve gerektiğinde toplumsal bilgi ve bilinci artırıcı programlarının düzenlenmesi öngörülmüştür.

⁵⁹ DPT, **Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı** , Ankara, 1963, s. 73.

Hızlı nüfus artışı neticesinde emek arzını olumsuz etkisi üzerinde durulmuş yeteri kadar yatırımların yapılamaması nedeniyle istihdam oranında düşüşlerin olacağı ifade edilmiştir. Bu tür olumsuzlukların önüne geçilebilmesi için uzun vadeli çözümlerin üretilmesi gerektiği açıkça ifade edilmiştir. Öte yandan teknolojik gelişmelerde yaşanan olumlu gelişmeler ve hızla artan nüfus neticesinde istihdam oranında azalmalara neden olacağı vurgulanmıştır⁶⁰.

Belirlenen bu olumsuzlukların yanı sıra tarım sektöründe var olan gizli işsizliğin daha da artacağı ve köyden kente göçün artması neticesinde ise tarım dışı sektörler olan hizmet ve sanayi sektörlerinde de açık işsizliğin artacağı belirtilmiştir. Bu anlamda yeterli tedbirlerin alınamaması neticesinde tarım sektöründe istihdamın en yüksek oranlara çıktığı yaz aylarında 1.000.000 yakın gizli işsizin olacağı ve gelecek 15 yıl içinde işsiz sayısının 7.500.000 kişiye varabileceği ve yeterli iş imkânlarının sağlanamayacağı belirtilmektedir.

Bu sorunlara karşı alınan önlemler ve öneriler ise aşağıda belirtildiği gibidir.

1. Hızla artan nüfus ve işgücünün şehirlere plansız olarak göç etmelerinin önüne geçebilmek amacıyla kırsal kesimlerde tarım dışı istihdam alanlarının artırılması,
2. Bu amaç doğrultusunda “ Toplumsal Kalkınma Programlarının” yapılması ve bu programlar dâhilinde istihdamı artırıcı emek yoğunluğunun yüksek olduğu iş alanlarına ve yatırımlara öncelik verilmesi⁶¹,
3. Fazla olan işgücünün işgücü ihtiyacı olan bazı Avrupa ülkelerine ihraç edilmesi fakat nitelikli işgücü kaybının engellenmesi için gerekli önlemlerin alınması,
4. Nüfus ile istihdam arasındaki dengenin mutlaka sağlanması gerektiği vurgulanmaktadır.
5. Söz konusu önlemlerin yetersiz kalmaları durumunda, bundan sonraki yapılacak kalkınma planlarında daha etkin ve kalkınma hızı yüksek bir planın karara bağlanarak yürürlüğe konulmasıdır.

⁶⁰ DPT, a.g.e., s. 75.

⁶¹ Sedat Murat, “Avrupa Birliği Ülkelerinde ve Türkiye’de İşgücünün Yapısı” Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan, TÜHİS, Ankara, 2000, s. 350.

Birinci kalkınma planı ile hedeflenen 2.100.000 kişilik istihdam artışı 1.215.000 kişi düzeyinde kalmıştır. İşsizlik oranı ise % 5 civarına kadar inmiştir. Burada sanayi sektöründe hedeflenen istihdam oranı beklenenin üzerinde gerçekleşirken tarım sektöründe ise istihdam oranları beklenen hedefin altında gerçekleşmiştir⁶².

Bu dönemde çalışma hayatına ilişkin olarak birçok yenilik ve düzenlemelerde de bulunulmuştur. Bu konuda yapılanlar “İş ve İşçi Meselesi” başlığı altında incelenmiş olup konu ile ilgili aşağıdaki tespitlerde bulunulmuştur.

Ekonomik hayatın kalkınmanın ve üretimin vazgeçilmez unsurlarından en önemli paya sahip olan işçilerin toplumun diğer kesimlerinin sahip olduğu sosyal ve ekonomik hakların onlara da sağlanması ve toplumu oluşturan çeşitli toplum sınıfları arasında dengeli bir gelir dağılımında bulunulması gereği vurgulanmıştır. Bunun için demokratik olarak şekillendirilen bir ekonomi politikası çerçevesi içerisinde sermaye sınıfı ile işçi sınıfı arasında uyumlu ilişkilerin geliştirilmesinin şart olduğu vurgulanmıştır⁶³.

İşçi sınıfının sosyal adalet ölçüleri içerisinde demokratik bir yapılanma çerçevesinde örgütlenebilmesi ve kendini geliştirebilme imkânlarının verilmesi ve bu konuda gerekli yasal düzenlemelerin de yapılması anlamında bir çok adım atılmıştır.

Bu anlamda planlı dönemin ilk yıllarından (1963’ten –2005) yılına kadar çalışma hayatına ilişkin birçok düzenleme ve yeniliklerin yapıldığını görmek mümkündür. Netice olarak yenilik ve düzenlemelerin en önemlilerinden bir kısmını burada sıralayarak dönemi kısaca özetleyerek devam edeceğiz.

- İşgücünün işveren karşısında daha etkili ve eşit bir konuma gelebilmesi için toplu sözleşme grev ve lokavt uygulamaları ile ilgili yasaların çıkartılarak yürürlüğe konulması.

⁶² Gök, **a.g.e.**, s. 46.

⁶³ Cem Doğan, “AB Sosyal Politiklar ve İşgücü Piyasasına Yönelik Etkileri Türkiye İçin Karşılaştırmalı Bir Analiz”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü ,2003, s. 121.

- Uzlaştırma ve tahkim gibi konularda mevcut olan yasalar ve düzenlemelerden günün şartlarına uymayan sistemin işlemesine mani olan hukuksal normların kaldırılması veya günün şartlarına göre yeniden düzenlenmesi.

- Çalışma saatleri ücretli izinler ve ücretlerin seviyelerinin yeniden günün şartlarına göre iyileştirilmesi çalışma şartlarının yeniden düzenlenmesi gibi yenilenme çalışmaları

- İşe yeni girenlerin eğitilmesi ücretlerin çalışanların lehine daha uygun seviyelere yükseltilerek çalışanların motive edilip iş verimliliğinin artırılmasına yönelik çalışmaların başlatılması

- İşgücü piyasasının geliştirilmesi amacıyla çalışmaların başlatılmasına yardımcı olacak araştırmaların yapılması sanayi ve işgücünün istatistikî bilgilerinin toplanmasına yarayacak güvenilir bir kurumun oluşturulması benimsenmiştir⁶⁴.

- Tarım sektöründe istihdam olunan işçilerin çalışma şartlarının kanunla düzenlenmesi ve sosyal güvenlik şemsiyesi altına alınmalarının yolunun açılması konusunda gelişmelerin sağlanması.

- Asgari ücret oranlarının ilgili kişi ve ailelerin gerçek ihtiyaçlarını karşılayabilecek bir düzeye çıkartılması. Bu anlamda asgari geçim düzeyi ve refah düzeyi ücret oranlarının tespit edilmesi.

- Kamu çalışanları arasında bulunan ücret ve çalışma koşulları arasındaki farkların en aza indirilebilmesi ve kentlerde çalışan küçük sanatkâr ve küçük hizmetlerde bulunan işçi ve esnafın işyeri ve çalışma şartlarının düzenlenmesi⁶⁵

- Çalışma Bakanlığı'nın öncülüğü ve gözetiminde sendikalaşma hareketi içinde işçilerin eğitimi tüketim ve konut edindirme kooperatifi gibi sosyal ve ekonomik girişimlerin teşvik edilmesi

- Küçük işletmelerde çalışan işçilerin, büyük işletmelerde çalışan işçilere göre daha düşük ücretli ve olumsuz şartlarda istihdam edilmeleri, yapılacak olan mevzuat

⁶⁴ DPT, a.g.e., s. 106.

⁶⁵ DPT, İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1978, s. 75.

düzenlemesi ve denetlemelerle giderilmesine çalışılacaktır⁶⁶.

- Çıraklık statüsünde istihdam edilen ücretlilerin çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve mesleki yetenek ve becerilerinin daha yüksek vasıflarla donatılması amacıyla sanayi ve işçi eğitimi konusunda kanunlar çerçevesinde Milli Eğitim ve Çalışma Bakanlıkları'nın işbirliği ile işçilerin mesleki eğitimlerinin başlatılması sağlanacaktır.

3. Planlı Dönemde İşsizlik ve İstihdama İlişkin Politikalar

Planlı dönemde bir çok konuda planlama yapıp, söz konusu planlamalar doğrultusunda gerekli tedbir ve önlemlerin ilgili mercilerce alınabilmesi için çeşitli önerilerde bulunulmuştur. Bu önerilerden bir kısmı aşağıdaki gibidir.

1. İstihdam oranının istenen düzeylere çekilebilmesi amacıyla nüfus artışının planlanan oranlara indirgenmesi ve üretimin artırılarak işsizliğin beklenen düzeylere çekilmesi
2. Bu hedefler doğrultusunda daha çok istihdam sağlayacak sektörlerle ekonomi ve yatırımların yönlendirilerek ekonomik tasarruf sağlayan ancak işgücünün yoğun olarak kullanılabildiği istihdamı artırıcı yatırım alanlarına daha ağırlık verilmesi
3. Köyden kente ekonomik ve sosyal nedenlerle yapılan göçün çeşitli iş alanlarına eğitilerek bilinçli ve gerekli mesleki eğitimle donatılarak yönlendirilmesi,
4. Bazı sektörlerde kullanılmayan kapasitenin olması durumunda o meslek alanında çalışanların teşvik imkânlarından yararlandırılarak yeni ve ihtiyaç duyulan meslek alanlarına yönlendirilmeleri,
5. İş ve İşçi bulma kurumları vasıtasıyla iş arayanların en kısa zamanda en çok verimli olabileceği alanlarda istihdam edilmelerinin sağlanması ve bu anlamda yoğun sanayi bölgelerinde istihdam edilenlere kolaylıkların sağlanması konusunda kararlar alınmıştır.

⁶⁶ Doğan, a.g.e., s. 124.

Türkiye Ekonomisinde planlı dönem olarak biline 1963'ten 1980 yılına kadar olan dönemi kapsayan yaklaşık 20 yılı bulan bir süreçte kısaca yukarıda belirttiğimiz kararlar alınmıştır. Söz konusu kararlar İşsizlik istihdam ve çalışma hayatına ilişkin olan kararlardır. Bunlar kimi zaman uygulama alanı bulmuş kimi zaman da Türkiye'nin siyasal yapısında yapılan olağandışı değişikliklerle ve konjonktür el nedenlerden dolayı adeta rafa kaldırılmış ve bu dönemlerde sosyal politikalar açısından Türkiye ekonomisi ve üretim faktörlerinden olan işçilerin kazandıkları sosyal hakları yönünde adeta geriye gidiş gibi dönemler yaşanmıştır.

Bütün olumsuz şartlara rağmen planlı dönemde hem işsizliğin azaltılması hem de çalışma hayatına ait önemli değişikliklerin gerçekleştirildiğini görmek mümkün. Ancak yine de Türkiye ekonomisinde işsizlik ve istihdam oranlarının istenen düzeylerde olduğunu söylemek mümkün değildir⁶⁷.

B. İşsizlikle Mücadele Makro Ekonomik Politikalar

1. Ekonomik İstikrar ve Büyüme

Türkiye'de işsizliği azaltmak ve istihdamı artırmak için başvuru olan yöntemlerin en önemli araçlarından birisi yeterli ve sürdürülebilir büyümedir. Birçok etkenle birlikte büyümeyi etkileyici makro ekonomik bir ortamın da hazırlanması oldukça önemlidir. Hâlbuki Türkiye 1990'lı yıllarda siyasi zeminin çok ta olumlu olmadığı kısa ömürlü birçok koalisyonla yönetildi. Bu durum siyasi istikrarsızlığa siyasi istikrarsızlık sonucunda ise ekonomik istikrarsızlığa ve yetersiz büyümeye neden olmuştur.

Ekonomik istikrarsızlık ve yetersiz büyümenin yaşandığı bir ortamda istihdam imkânlarının artırıcı hamle ve girişimlerin yetersiz olması nedeniyle istihdam hamlelerinde sürekli gerilemeler yaşanmakta olup işsizlik oranlarında ise sürekli bir artış görülmüştür. Türkiye'de bu dönemlere ait büyüme istihdam ve işsizlikle ilgili bazı bilgilendirici tablolar sunulacaktır.

⁶⁷ Ekin, a.g.e., s. 372.

Tablo 27: Türkiye’de 1992–2009 Yılları İtibariyle Toplam Nüfus, İstidam ve İşsizlik Oranları (%)

Yıllar	Toplam Nüfus (Milyon Kişi)	Toplam İstihdam Edile Nüfus (Milyon Kişi)	İşgücüne Katılma Oranı %	İşsizlik Oranı %
1992	58.3	19.40	51.3	8.5
1993	59.4	18.40	51.1	8.9
1994	60.5	20.01	47.6	8.5
1995	61.6	20.50	49.7	7.6
1996	62.7	21.20	50.4	6.6
1997	63.8	21.50	50.7	6.8
1998	65.0	21.78	50.1	6.9
1999	66.1	22.05	47.2	7.7
2000	67.5	21.59	47.0	6.5
2001	68.6	21.52	47.9	8.4
2002	69.7	21.35	48.8	10.3
2003	69.9	21.15	48.3	10.5
2004	70.6	21.8	48.7	10.3
2005	71.6	22.01	48.3	10.3
2006	72.6	22.33	48.0	9.9
2007	72.8	22.8	47.7	9.8
2008	73.6*	20.8	47.7	13.6
2009*	73.6	19.8	45.9	16.1

* Tahmini olarak yazılmıştır.

Kaynak: TÜİK Hane halkı İşgücü Anketi, 2005 yılı sonuçları, Haber Bülteni S. 36. , DİE Hanehalkı İşgücü Veri Tabanı & (Çevrimiçi): [http://www.tuik.gov.tr/ VeriBilgi do?tbid = 25 n&ust_id=8](http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tbid=25n&ust_id=8) 24 Kasım 2008 & işsizlik Oranları (Çevrimiçi) [http://www.tuik.gov. tr/ Gosterge.do?d=49653-p=1&tb_id=25&metod=GostergeListe&ust_id=8](http://www.tuik.gov.tr/Gosterge.do?d=49653-p=1&tb_id=25&metod=GostergeListe&ust_id=8), 31 Mart 2009.

Türkiye’de 1991–2006 yılları arasında toplam sabit sermaye yatırımlarında yaklaşık olarak yıllık ortalama olarak % 2,7 oranında bir artış sağlanırken ülke ekonomisinin büyüme oranları ise % 3,6 oranında bir artış sağlanmıştır. Bu dönemde istihdam oranlarındaki artış oranı ise % 0,9 oranında gerçekleşmiştir. Yatırım harcamalarındaki mevcut olan sınırlı yatırımların doğal bir sonucu olarak

* 2009 yılı verilerinde; Türkiye Nüfusu, tahmini olarak yazılmış olup, diğer bilgiler, 2009 yılı Şubat ayı, TÜİK’in Haber Bülteninden Alınmıştır.

istihdam oranlarını da sınırlı oranlarda tutmaktadır. Belirtilen sınırlı yatırım ve sınırlı istihdam imkanlarının ekonomide olması durumu ülke ekonomisinin içine girmiş olduğu kısır döngüden, ne yazık ki çıkaramamıştır.

Beklenen oranlarda ekonominin refaha kavuşması için gerekli büyüklükte yapılamayan yatırımlar neticesinde; istihdam oranlarının düşük kalması ile ekonomik büyüme oranları yetersiz kalmaktadır. Böylece İşsizlik artarken gelir seviyesi düşmekte olup, enflasyonun yüksek olduğu bir ortamda yürüyen istikrarsız bir ekonomik yapı ortaya çıkmaktadır⁶⁸.

Türkiye ekonomisinde yılda ortalama % 4 oranında büyüme sağlanabildiği takdirde oluşabilecek yıllık ortamlarla ek istihdam toplamı 566. 000 kişi civarında olacaktır. Ancak bu istihdam düzeyinin sağlanabilmesi de mevcut işsizlik durumunun iyileşebilmesi için yeterli olmayacaktır. Türkiye de işsizlik oranlarının orta dönemde istenen düzeylere getirilebilmesi için öncelikle yıllık büyüme kapasitesinin % 7 civarına çıkarılması çok önemlidir. Bunun yanında elbette diğer istihdam artırıcı önlemlerin de etkili bir şekilde ortaya konulması gerekmektedir.

Bu çerçevede ekonomideki büyümenin yanında tarımdan ayrılan tarım işçilerinin sanayi ve hizmet sektörlerine sağlıklı bir şekilde adaptosyanlarının sağlanabilmesi için gerekli mesleki ve genel eğitim desteklerinin sağlıklı bir şekilde verilebileceği mekanizma ve alt yapının sağlanması gerekmektedir. Ayrıca toplumda ekonomik ve sosyal sistemin sağlıklı yürütülebilmesi ve sermayenin tabana dengeli bir şekilde yayılabilmesi için AB süreci ve bundan sonraki tüm süreçlerde KOBİ'lerin istihdam üretim teknolojik gelişme ve yenilenme gibi konularda desteklenmesi şarttır. Ayrıca sağlık ve bilişim sektörleri ile yeni teknolojilerin üretilip geliştirilme yerleri olan laboratuvar ve AR-GE çalışmalarının da teşvik edilmesi gereken konulardandır.

Yukarıda açıklandığı gibi ekonomide % 7'lik büyümenin sağlanmasının yanı sıra alınacak tedbirler ile Türkiye'de işsizliğin istenen düzeylere çekilmesi ve istihdamın da büyük oranda sağlanacağı tahmin edilmektedir. Aynı zamanda ekonomik büyüme ile birlikte sosyal devlet anlayışı içerisinde gençlerin kadınların

⁶⁸ Duruel, a.g.e., s. 211.

ve uzun dönem işsizlere yönelik uygulanacak olan mesleki eğitim ve istihdam destek programları ile iş piyasasında büyük bir rahatlama sağlanabilecektir. Diğer taraftan sermayenin tabana yayılarak ekonomik hayat içerisinde her kesimden girişimci ve üretim alanına girmek isteyen işçi ve işverenlerin de KOBİ'ler adı altında desteklenerek küçük esnaf ve girişimciliğin böylece rahatlaması sağlanacaktır.

Aksi takdirde geçmişte olduğu gibi günümüzde de işsizlik problemi ve yetersiz istihdamın ekonomik hayattaki olumsuz yansımalarından kurtulmak mümkün olamayacaktır. % 4 gibi bir büyümenin devam etmesi durumunda işsiz sayısı her gün artarak günümüzde 2.5 milyon civarında olan işsizlik sayısının kısa zamanda 4–5 milyona varabileceği tahmin edilmektedir⁶⁹. Ancak ekonomik kalkınmanın % 6 ve daha yukarıda olması durumunda 2007 yılı sonu itibarıyla % 13.8 olan tarım dışı işsizlik oranının önümüzdeki 5 yıl içerisinde % 6 civarlarına düşebileceği tahmin edilmektedir. TÜİK verilerine göre 2008 ve 2009 yılında tüm dünyada baş gösteren Küresel Finans Krizinin de etkisiyle 2009 şubat döneminde Türkiye'deki toplam işsiz sayısı 3.802.000'kişi olarak belirtilmiş ve işsizlik oranı ise % 16.1 olmuştur⁷⁰. Tarım sektöründe istihdamın hala istenen oranların üstünde olması genel olarak istihdamın artmasına mani olmaktadır. Çünkü tarım sektöründeki istihdam toplamından her yıl ortalama % 15–25 oranında bir azalma olurken bu kişilerin sanayi ve hizmetler sektörüne yönelmeleri nedeniyle ülkede genel istihdam oranının düşük kalmasına neden olmaktadır. Bunu önlemenin yolu sanayi ve hizmetler sektörüne yapılacak yatırım oranlarının daha da artırılması ile mümkündür.

2. İşgücü Maliyetlerinin Düşürülmesi

Türkiye'de işgücü maliyetleri açısından maalesef OECD ülkeleri arasında birinci sıradadır. Türkiye'deki işçilik maliyetlerinin % 43'ü istihdam edilen işçilerin vergilerinden oluşmaktadır. Söz konusu oranlar % 24 ABD'de % 19 gibi Türkiye'deki oranların yarısı ve yarısından daha düşük olduğu görülmektedir. Ekonomi ve üretim açısından Türkiye'nin rakipleri sayılan ülkeler kendi ülkelerinde

⁶⁹ TUSİAD, *Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İşsizlik*, TUSİAD Yayını, İstanbul, s. 226.

⁷⁰ TÜİK, *Haber Bülteni*, Hane halkı İşgücü Araştırması 2009 Şubat Dönemi Sonuçları, Ocak, Şubat, Mart, 2009, s. 2.

istihdamı ve üretimi artırmak için istihdamda alınan vergi oranlarını düşürürken ülkemizde bu oranın artması istihdamı azaltmaya neden olmaktadır.⁷¹

Yapılan araştırmalar göstermektedir ki işgücü maliyetleri ile istidam oranları arasında ters bir orantı mevcuttur. yani işgücü maliyetleri artarken istihdam düşmektedir. Bu durumu istihdamın lehine çevirebilmek için işgücü maliyetlerinin mutlaka düşürülmesi gerekmektedir. Yine TÜSİAD'ın yaptırmış olduğu bir araştırmada sonucu analizinde görülmüştür ki işgücü maliyetlerinde % 15 oranındaki bir düşüklüğün özel sektörde kayıtlı bulunan ücretli istihdam oranlarında % 3.4 'lük bir artışa sebebiyet verdiği anlatılmıştır. Bu artış oranı toplam istihdamdaki çalışanlarda % 1'lik bir artışa denk gelmektedir. Diğer taraftan bu orandaki bir maliyet azalışı aynı zamanda % 1'e yakın bir oranda işsizliğin azalmasına da vesile olabileceği belirtilmektedir.

Türkiye'de işgücü maliyetlerinin düşürülmesinde seçilecek yöntem ve yöntemler büyük önem taşımaktadır. Yapılan araştırmalarda Türkiye'de ücretli çalışanların ücret ortalamalarının oldukça düşük olması nedeniyle ücretlerin düşürülmesi yerine işverenlerce ödenen prim ve vergi oranlarının düşürülmesi yönteminin işsizliği azaltma etkisinin daha yüksek olacağı ifade edilmektedir. İş gücü maliyetlerinin bu şekildeki bir politika ile düşürülmesi bir hedef olarak belirlenmelidir. Aksi durumlarda uygulanacak olan politikaların özellikle işverenlerce ödenen primler sosyal güvenliğin tek ve vazgeçilmez kaynağı olarak algılanacak olup bu düşünce ve kaygılarla yapılacak olan işsizlikle mücadele politikaları neticesinde işsizliğin önlenmesi çok daha zor ve içinden çıkılmaz bir problem haline dönüşebilecektir.

C. Pasif İstihdam Politikaları

Türkiye'de çeşitli nedenlerle işsiz kalan ve işsiz kalma durumu ile karşı karşıya olan insanların mağduriyetlerinin giderilmesi amacıyla uygulamaya konulan pasif istihdam politikaları esas olarak üç ana başlık altında incelenmektedir.

⁷¹ TİSK, "Türkiye, İstihdam Vergileri Üzerindeki Vergi ve SSK Primi Konusunda OECD Şampiyonu", **İşveren dergisi**, Cilt XI, Sayı: 9, Haziran, 2002, s, 29.

1. İşverenin işten çıkarılan işçilere tazminat ödeme yükümlülüğü; bu yöntem en eski ve en kapsamlı olanıdır.

2. Yeni oluşturulan işsizlik sigortası en az 600 gün sigorta primi ödemiş olan işçileri kapsamaktadır. Sistemin finans kaynakları işçi işveren ve hükümetten oluşmaktadır. Esas olarak bu düzenlemelerden tüm çalışanların yararlanması gerekirken fiilen yararlananlar yalnızca resmi olarak çalışanlardır.

3. Çeşitli kurum veya kuruluşların devlet tarafından özelleştirilmesi nedeniyle işten çıkartılanlara iş kaybı tazminatı verilmesi şeklindedir.

Türkiye’de işten çıkarılan işçilerin almış oldukları tazminatın iki bileşeni bulunmaktadır. Bunlar kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı diye isimlendirilmektedirler.

Tablo 28: Türkiye’de Pasif İstihdam Politikaları Sonucunda İşçilere Ödenen Tazminatlar.

GENEL	ÖZELLERŞTİRME NETİCESİNDE
Kıdem tazminatı	İş Kaybı Tazminatı
İhbar Tazminatı	
İşsizlik Sigortası	

Kaynak: Ramazan Varçın, **İstihdam ve işgücü Piyasası Politikaları**, Siyasal Kitapevi, Ankara, 2004, s. 102.

1. İşten Çıkartılanlara Ödenecek Tazminat

Türkiye’de iş kanununa göre işçinin herhangi bir hata ve kusuru olduğu ispatlanmadığı sürece işverene, kendi isteği dışında işten çıkarılan daimi işçiye tazminat ödeme yükümlülüğü getirmektedir. Yeni iş güvencesi yasasının yasallaşma sürecine kadar sabit bir süreyi gösteren herhangi bir sözleşme olmaksızın en az bir

yıl süre ile çalışan bir işçi sürekli işçi sayılırdı dolayısı ile çalışmış olduğu iş yeri ile süresiz iş sözleşmesi imzalamış kabul edilirdi.

2003 yılı mart ayından itibaren geçerli olan yeni düzenleme ile süresi belirsiz olan sözleşmeler 6 ay sonra geçerlilik kazanacak ve böylece işçilere iş yasası ile sağlanan koruyucu haklarından altı ay önceden yararlanabilecekler. Bu düzenleme işyerinde 10 ve üzerinde işçi çalıştıran işletmeler için geçerli olmaktadır. Ayrıca yasa ile süresi belli olsun olmasın bütün çalışanlar için önceden bildirim (ihbar) yükümlülüğünü de getirmektedir.

Bu nedenle iş yerinden ilişkisi kesilen işçilere her çalıştığı yıla göre kıdem tazminatı ödeneği ödeneceği gibi diğer taraftan da yine iş yerindeki kıdemine göre işten hemen ilişkisinin kesilmesi durumunda birkaç haftalık ücret ödemesi peşin yapılmaktadır. Bu duruma da iş hukukunda “Bildirim Önelleri” tazminatı denilmektedir⁷².

Ayrıca özelleştirmeler sonucunda işten çıkartılan ve çıkartılması zorunlu olan işçilere teşvik olmak amacıyla kıdem tazminatları belli oranlarda yükseltmek suretiyle işten ayrılmalari ya da emeklik süreleri gelen işçilerin önceden emekli olmaları sağlanmaktadır.

2. İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortası, Türk Sosyal Güvenlik Sistemi’nin gündeminde olan ve tartışılan bir konusudur. Bu konuyu geciktiren en önemli etmenler eksik istihdam enflasyonist baskı altındaki ekonomik yapı ile kayıt dışı ekonominin büyüklüğü gibi ekonomik ve sosyal konularda mevcut olan sorunların çözülememesidir. Ayrıca yapısal işsizliğin varlığı da işsizlik sigortasının Türkiye’de uygulanmasını engellemekte idi⁷³.

⁷² İnsan Tunalı, **Türkiye İş Kurumu Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İstihdam araştırması**, Çevrimiçi) www.iskur.gov.tr/mydocu/istihdamdurumraporu, 12 Haziran 2008.

⁷³ Tankut Centel, **İşsizlik sigortası Kanununa İlişkin Genel Değerlendirme**, Mercek yayınları, İstanbul, 1999, s. 7.

Birçok çaba ve uğraşlar neticesinde 1999 tarihli 4447 sayılı yasa ile işsizlik sigortası kanunu oluşturulmuş olup 2000 yılından itibaren yürürlüğe girmiştir. Kanunun uygulanmasına ise 2002 yılında başlanmıştır. Günümüzde yaklaşık 5–6 senedir uygulandığını bildiğimiz işsizlik sigortasının, aslında istenen hedefe hem kapsadığı alan hem de kişilere ödenen prim tutarlarının henüz istenen düzeylere geldiğini söylemek mümkün değildir. Diğer taraftan işsizlerin niteliklerinin belirlenmesi ve boş olan iş alanlarının İŞKUR tarafından kısmen de olsa takip ve kayda alma işlemlerini kolaylaştırdığı belirtilmektedir.⁷⁴

D. Aktif İşgücü Programları Projesi

Aktif İstihdam Programları Projesi çerçevesinde istihdamda etkin olmalarının toplumsal ve bireysel huzur ve barış ortamının sağlanmasında oldukça önemli bir yere ve etkiye sahip olan gruplara yönelik özel ve özellikli programlar hazırlanmakta ve bu hedeflere ulaşma noktasında büyük projeler ve yatırımlardan kaçınılmamaktadır. Söz konusu gruplar, aşağıda sıralandığı gibidir.

- Genç İşsizler,
- Kadınlar,
- Uzun dönemde İşsiz kalanlar,
- Engeliler,
- Kırsal kesimden şehirlere göç eden kesimler şeklinde sıralamak mümkün olmaktadır.

Aktif İşgücü Proje ve Programları ile amaçlanan hedeflere, ulaşmadaki en önemli araç, temel olarak KOBİ'lerdir. Çünkü tüm Avrupa ve OECD ülkelerinde olduğu gibi Türkiye'de de KOBİ'lerin mevcut işletmeler arasındaki oranı % 99 civarındadır. Yeni gelişen meslekler ile ihtiyaç duyulan, yeni üretim alanları ve hizmet sektörlerinde, en hızlı ve pratik bir şekilde uyum sağlayabilen işletmeler yine KOBİ'lerdir. Bu projeler arasında en büyük paya sahip olan ve en çok ilgi göreni ise, Aktif İstihdam Politikalarıdır.

⁷⁴ Şerife T.Özsuca, **Esneklik ve Güvenlik İkileminde Türkiye Emek Piyasası**, İmaj Yayınları, Ankara, 2003, s. 117.

Aktif İstihdam Politikalarından en çok desteklenen ve kabul gören programları ise, meslek öğretme ve mesleki eğitime yönelik (işgücü eğitimi, yeniden eğitim toplum yararına yapılan programlar ve işbaşı eğitimine yönelik) projelerdir. Ayrıca yeni iş imkânlarının açılmasına yönelik olarak KOBİ'lerin açılması ve geliştirilmesi, daha fazla girişimcinin yetiştirilmesi ve desteklenmesine yönelik projeler ile istihdam ve eğitim fırsatlarını sağlayıcı ve artırıcı yenilikçi projelerdir.

Bu projelere baktığımızda ve İŞKUR KOSGEB'le yaptığımız görüşme ve gözlemleme çalışmalarımızda da gördük ki, bu tür projelerin esas kaynağını KOBİ'ler ve KOBİ'lerde çalışacak olan potansiyel işgücü oluşturmaktadır. İŞKUR'un başlattığı ve başlatacağı program ve projelerin % 99 'unun kaynağı ve ihtiyacı tamamen Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler ile Mikro İşletmelerin, istihdam ihtiyaçlarını karşılayacak olan programlar olmalıdır.

Mesleki eğitim kurslarının bir kısmı AB'nin ilgili kurumları tarafından desteklenmekle birlikte, bir kısmının giderleri ise işsizlik fonunda biriken ve çalışanların adına kesilen primlerden karşılanmaktadır. AB destek fonlarından, KOSGEB, İŞKUR ve bir çok Sivil Toplum Örgütü (dernekler ve vakıflar) kabul gören Projeleri'nin uygulamaya konulabilmesi için destek alabilmektedirler. Ancak işsizlik sigortasının kullanılması yetkisi sadece İŞKUR'a aittir. İŞKUR ise imkânları ve meslek eğitim uzmanı yönünde yeterli personeli bulunmadığından birçok projenin uygulanmasını konu ile ilgili yeterli uzman kadrosuna sahip bulunan okul vakıf veya dernek gibi kuruluşlara devretmek suretiyle yürütmektedir.

E. İşsizliğe Çözüm Arayışları ve KOBİ'ler

Günümüz dünyasında hemen her ülkede uzun bir süreden beri ekonomik ve sosyal politikaların amacı işsizlikle mücadele ve istihdam olanaklarını artırmaktır. İşsizlik ve istihdam sorununun çözümü için birçok politika ve yöntem uygulanmaktadır. KOBİ'lerin giderek daha fazla oranda önemsenmesi ve desteklenmesinin ardında yatan temel nedenlerinden bir tanesi de bu sorunun çözümüne sağlayacağı katkıya olan inançtır⁷⁵. KOBİ'lerin istihdamın artırılmasında

⁷⁵ Gök, a.g.e., s. 381.

işsizliğin azaltılmasında ve ekonomik büyümede oynadıkları rol gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin tümünde dikkatle izlenmektedir.

KOBİ'ler dinamik yapılarıyla ve gerçekleştirdikleri yatırımlarla ekonominin gelişmesine ve küresel rekabette ülkelere önemli katkılar sağlamaktadır.

Sanayileşmenin başlamasından 1973'teki ekonomik krize kadar istihdam olanaklarının esasen büyük ölçekli işletmelerce sağlandığı gözlenirken bu tarihten sonra artan işsizlik sorununun çözümünde büyüklerden ziyade KOBİ'lerin daha önemli oldukları anlaşılmıştır. Çünkü; büyük işletmelerin büyük bir kısmı kriz ortamında fazla dayanamayıp kapanmakta veya iş hacimlerini düşürerek işsizliğin artmasına yol açmaktadırlar. Küçük ve orta boy işletmelerde ise o güne kadar dikkatleri çekmeyen esnek yapıları sayesinde krizi kolay atlatabildikleri bu nedenle de bir yandan istihdamdaki paylarını korurken diğer yandan büyüklerin boş bıraktığı pazarlarda da faaliyete geçerek ilave istihdama yol açtıkları görülmüştür.

KOBİ'lerin istihdam açısından bu denli önemli ekonomik birimler oluşunun fark edilişi gelişmiş ülkelerde onlara yönelik olarak çok sayıda teşvik ve destek politikalarını ortaya çıkarmıştır. Bu işletmelerin yeni iş alanları oluşturma potansiyelleri büyük ölçeklilerden birkaç kat daha fazladır. Ek bir istihdam için üç kat daha az yatırım gerektirmektedir. Diğer yandan ülkelerin bütün bölgelerine yayılmış olduklarından, faaliyette bulundukları alanlardaki işsizlik sorununu hafifleterek büyük kentlere göçü engellemektedir.

IV. KOBİ'LERE YÖNELİK AKTİF İSTİHDAM POLİTİKALARI

Türkiye'de Aktif İşgücü Politikaları içerisinde son on yılı aşkın sürede çalışanlara ve işsizlere yönelik olarak yapılan uygulamalarda en büyük pay sahibi şüphesiz eğitim programlarıdır. Bu eğitim programlarının bir kısmı kendi nam ve hesabına çalışanlar ve yeni iş kurmak isteyenlerin ihtiyaçlarına cevap verilmek üzere geliştirilmişlerdir.

1990'lı yılların ortalarından başlayarak istihdamı geliştirici bir dizi doğrudan önlemler alınmıştır. Özellikle özelleştirilen KİT'lerin özelleştirmeleri neticesinde

işten çıkarılan işçilerine yönelik olarak uygulanan programlar bunların arasında ilk sırayı almaktadır. 1998 yılından itibaren ülkemizin nisbeten, geri kalmış bölgelerinde istihdama destek olan programlar devreye sokulmuştur. Daha sonraki yıllarda Marmara Bölgesi ve Bolu ilimiz ve ilçelerinde meydana gelen depremler neticesinde etkilenen bölgelerde geçici istihdam programları uygulanmıştır. 2001 yılındaki ekonomik krizin ardından ülkemiz genelinde daha kapsamlı önlemlerin alınması benimsenmiştir.⁷⁶

İşgücü uyum programları çerçevesinde yürütülmekte olan aktif istihdam politikaları Hazine Müsteşarlığının denetim ve gözetimi altında Türkiye İş Kurumu, KOSGEB ve TOBB tarafından desteklenmektedir. Bu programlar dâhilinde yapılması hedeflenen hizmetler; işgücü piyasasına yönelik hizmetlerin saptanması özelleştirmeler neticesinde oluşabilecek olumsuzlukların saptanması işe yerleştirme iş ve meslek danışmanlığı, mesleki eğitim kamu yararına çalışma küçük işletmeler ve kendi işini kuracaklara (Girişimcilik) yönelik olarak danışmanlık hizmetleri ve yerel ekonomik gelişme programlarından oluşmaktadır.

Aşağıdaki tabloda' da görüleceği gibi istihdama yönelik hizmetlerin yerine getirilebilmesi için ilgili kuruluşlar kendi aralarında iş bölümü yapmışlardır. Bu iş bölümleri sayesinde özellikle işsiz kalan veya işinden bir şekilde ayrılan işçilere yönelik mesleki eğitim veya iş ve meslek edinmeye yönelik verilen eğitim hizmetleri oldukça olumlu neticeler vermektedir. İşçilerin ümitsizliğe düştükleri bir anda kendilerine uzatılan bir umut eli olmaktadır.

Bu tür kurumların açmış bulunduğu meslek kurslarının bir kısmı işletme yöneticilerinin istekleri dikkate alınarak açılabilmekte olup, böyle bir durumda mezun olan kursiyerlerin bir kısmı söz konusu işletmenin iş yerlerinde istihdam edilmektedir.

⁷⁶ İnsan Tunalı ve Diğerleri, "Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İstihdam araştırması", **Türkiye İş Kurumu, İstihdam Durum Raporu**, Ankara Üniversitesi basımevi, Ankara, 2004, s. 82.

Tablo 29: Türkiye’de Uygulanan Aktif İstihdam Politikaları

Projeleri Destekleyen Kuruluşlar	GENEL	ÖZELLEŞTİRME SONUCU
İŞKUR	- İşgücü yetiştirme kursları - İş ve meslek danışmanlığı - İsmarlama eğitim - Toplum yararına çalışma programları	- İstihdam hizmetleri - Meslek eğitimi hizmetleri - Toplum Yararına Çalışma programları
KOSGEB	Küçük ve orta ölçekli işletmelere danışmanlık	geliştirme merkezi desteği KOBİ’lere danışmanlık desteği
TOBB		Yerel ekonomik gelişme programı

Kaynak: Ramazan Varçın, İstihdam ve işgücü Piyasası Politikaları, Ankara, 2004, s. 102 .

Türkiye’de işsizlik, nedenleri ile birlikte ele alındığında, işsizlik sigortasının tek başına çözüm noktasında yetersiz kaldığı anlaşılabacaktır. Sorunun köklü çözümü için yeni istihdam alanları açarak, istihdamı olumsuz etkileyen nedenleri ortadan kaldıracak aktif istihdam politikalarına ihtiyaç vardır. Türkiye yüksek işsizlik oranına sahip ülkeler arasında olduğundan işsizlik sigortası sisteminde gerekli reformun yapılması ve pasif istihdam politikalarından aktif istihdam politikalarına geçmesi, işsizlik sorunun çözümü için gerekli görülmektedir.

A. Türkiye’de KOBİ’lere Yönelik Eğitim ve Meslek

Eğitimi Programları

1. Eğitim ve Mesleki Eğitim Programları

Bütün dünyada işsizliğin önlenmesinde en önemli ve stratejik bir öneme sahip olan konu eğitimidir. İstihdamı artırmaya yönelik olarak alınacak tedbirlerin başında kurumsal yapının revize edilmesi gerçeği ve gerekliliği bulunmaktadır. Bu değişimin özünde ise üç temel unsur bulunmaktadır. Bunlar; Genel eğitim düzeyinin artırılması

yatırım ortamının iyileştirilmesi ve yatırım yapanların çeşitli vasıtalarla (kredi teşviki vergi indirimi v.b şekillerde) teşvik edilerek desteklenmesidir.

Türkiye’de mesleki eğitim sistemi farklı kurum ve kuruluşlarca yürütülmektedir. Bunların arasında en belirginleri; İŞKUR belediyeler vakıflar sivil toplum kuruluşları ve çeşitli işletmelerdir. Söz konusu kurum ve kuruluşlar tarafından uygulanan eğitim programları içinde sürekli eğitim yaşam boyu öğrenimi de içine alan bileşenlerde bulunmaktadır. Gençlere yönelik çıraklık eğitim programları günümüz Türkiye’sinde uygulanan en etkin ve kapsamlı eğitim programıdır.

Burada esas sorumluluk Milli Eğitim Bakanlığı’na (MEB) aittir. Diğer mesleki kuruluşlar belediyeler ve vakıflar ise MEB’in kapsadığı alanlar dışındaki mesleki alanlarda eğitim vermektedirler. Eğitim politikaları içerisinde İŞKUR’un esas görevi ise iş piyasasının ihtiyaçları ile ilgili yapılan araştırma ve çözümlemelere yönelik ihtiyaç duyulan alan ve mesleklere yönelik eğitim etkinliklerini yürütmektir. Söz konusu eğitim etkinlikleri gençleri kadınları işsizlik yardımı alanları işlerini kaybedenleri özürlü ve eski hükümlülere hedeflemektedir. Eğitim kurslarının çerçevesi sayısı ve hedef grupları kamu ve özel kesim temsilcilerinin oluşturdukları il istihdam kurulları tarafından belirlenmektedir.

a. İstihdam Garantili Eğitim Kursları

İstihdam garantili eğitim kursları da işsizlere yönelik olarak düzenlenen işgücü eğitim programları arasında bulunmaktadır. Burada yine kursların içeriği verilecek olan eğitim ve süreleri kamu kesimi ile özel kesim veya Sivil Toplum Kuruluşları tarafından hep birlikte belirlenmektedir. İŞKUR ihtiyaç duyulan eğitim ve kurs hizmetlerini bu kurumlar aracılığı ile yürütmektedir. Bu kurslara özellikle İŞKUR’a kayıtlı işsizler katılmaktadır. Yapılan anlaşma şartları içerisinde bu kurslara katılan kursiyerlerin en az % 60’ının birlikte çalışılan kuruluş tarafından istihdam edilmesi gerekmektedir.

Bu çerçevede İŞKUR’un Adalet Bakanlığı ile yapmış olduğu anlaşma gereği 2001 yılından bu yana tahliyesi yakın olan hükümlülere yönelik olarak buna benzer

bir program uygulamaktadır. İŞKUR tarafından ayrıca uygulanan diğer bir program uygulaması ise programa katılan kişilerin kendi nam ve hesaplarına ait iş kurabilme becerilerinin geliştirilmesine yönelik eğitim kursları üzerinde durulmaktadır. Yani burada amaçlanan bir nevi girişimciliğin özendirilerek kendinden emin girişimcilerin yetiştirilmesidir. Son on yıl içerisinde söz konusu iki programdan yararlananların sayısı 100 000'i geçmiş bulunmaktadır⁷⁷.

Kurslara katılanlar her yıl artmakta olup yıllık katılım ortalaması 9.000 civarındadır. Belirtilen döneme ait Türkiye'deki toplam işsiz sayısı 1.6 milyon civarındadır. Buna göre her 1.000 işçiden 5'i bu programlardan yararlanmıştır. Son on yıl içinde özürlülerin mesleki bilgi ve becerilerini artırmaya yönelik eğitim programlarına 3.500 kişi katılmıştır. Yıllık ortalama kursa katılanların sayısı 312 kişi olmuştur⁷⁸.

İşgücü eğitimi kurslarından işi olanlar da yararlanmaktadır. İŞKUR işçi geliştirme seminerleri ve ayrıca başlangıç ve orta düzey yönetim kursları da düzenlemektedir. Genellikle özel sektöre ait imalat sanayi işyerlerinde yürütülen seminerlere son on yıl içinde 24.000 kişi katılmıştır. Sonuçları itibari ile ülkemizde sanayi ticaret alanında eğitilmiş ve vasıflı yöneticiler kazandırdığından dolayı ülke ekonomisine de önemli katkılarda bulunduğu şüphe götürmez bir gerçektir.

b. Ismarlama Eğitim Programları (Quick Start)

Birçok batılı ülkede uygulanmakta olan "İsmarlama Eğitim Programlarının" diğer mesleki eğitim programlarından farklı yönünü şöyle özetlemek mümkündür. Doğrudan yapılacak işe özgü işin temel bilgileri ve önemli noktalarına dayalı analiz ve deneyimlerine dayalı pratik ve teorik bilgilerin iş başında birlikte verildiği bir eğitim programıdır. Aynı zamanda iş standart ve kalitesini de önemseyen kısa dönemli ve esnek istihdam garantisi veren bir istihdam türüdür. Bu program daha

⁷⁷ Tuncer Bulutay, **Türk İşgücü Piyasası ile ilgili Yükler ve Politikalar**, DİE Yayını, Ankara, 1998, s. 45-55.

⁷⁸ MEB, **2000 yılında Milli Eğitim**, Milli Eğitim Basımevi, Ankara, 1999, s. 27.

çok; yeni kurulan yeni yatırımlara giden özelleştirme gibi yeniden yapılandırılan ve teknolojik değişikliğe giden işletmelerde uygulanmaktadır.⁷⁹

2. Toplum Yararına Çalışma Programları

Toplum yararına çalışma programlarının amacı toplumda yaşanan birtakım olağandışı durumların (doğal felaketler büyük özelleştirme girişimleri ve ekonomik krizler nedeniyle işsizliğin artması vb.) sonucunda ortaya çıkan olumsuz durumların özellikle işsizliğin etkilerinin önlenmesi amacıyla belli hedef gruplarına geçici istihdam imkânlarının (en fazla altı aylık süre) sağlanarak hafifletilmesidir. Program tarafından sağlanan işler söz konusu sarsıcı durumdan etkilenenlere yardımcı olacak işlerdir. Bu programlar daha çok **İŞKUR** tarafından yürütülmektedir.

Bu anlamda istihdama yönelik olarak ilk program özelleştirmeler sonucunda işsiz kalanlara yönelik olmuştur. Söz konusu program dahilinde 40'a yakın proje uygulanmış ve bu projeler sonucunda 1000'e yakın kişi yararlandırılmıştır. Bu anlamda düzenlenen ikinci bir program da ise 1999 yılındaki depremlerinde zarar gören ve işsizliği artan illerde (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Yalova ve Bolu) uygulamaya konulmuştur. Bu program ("İstihdam ve Eğitim Projesi" bütçesinden finanse edilmiştir) dâhilinde 140 civarında proje uygulanmış ve bu projelerden 5.000 civarında kişi yararlandırılmıştır. Bu Program ve Projelerin yanı sıra yeni programlar da hazırlanmaktadır. Bunların finansmanı ise Özelleştirme Sosyal Destek Projesince sağlanacaktır.

3. Kendi Hesabına Çalışanlara Yönelik Programlar

Türkiye'de kendi hesabına çalışanlar ile 10 kişiden daha az kişinin çalıştığı işletmelerde Çalışanlar işgücünün büyük bir bölümünü teşkil etmektedirler. 2000 yılı Hane Halkı İşgücü Anketi verilerine göre bu şekilde çalışanla işçilerin işgücü içindeki payları erkek çalışanlarda % 57 Kadınlarda ise % 22 civarında olduğu belirtilmektedir. KOSGEB bünyesinde bulunan Girişimciliği Geliştirme Enstitüsü mevcut durumu da dikkate alarak küçük işletmede yönelik olarak bir çık programı

⁷⁹ Necdet KENAR, "Türkiye'de İstihdam Politikaları" Uluslar arası Mesleki Eğitim ve İstihdam Semineri, Milli Eğitim Vakfı Yayını, Ankara, 2002, s.182.

yürütmüş ve yürütmektedir. Aşağıda bu konu ile ilgili olarak düzenlenen ve devam eden meslek kursları ve beceri geliştirme program ve projeleri devam etmektedir⁸⁰.

a. Eğitim ve Danışmanlık

Bu tür eğitim programlarında girişimci ve girişimci adaylarına iş öncesi bir çok temel bilgiler verilmektedir. Bunlar yeni kurulacak bir iş veya işletme ile ilgili temel bilgilerden işin planlanması işletme öncesi fizibilite çalışmaları ve çevre işin yapılacağı merkezin tanıtımı konularında bilgilendirmeler yapmaktadır. Yine girişimcilere yönelik kişisel anlamda da danışmanlık hizmetleri vermekte ve ön araştırmalar ile ortaya çıkan raporların analizlerinin yapılması gibi konularda da girişimcilere yardımcı olunmaktadır. Bu tür destek işlevlerinin kaynağı ve finansmanı ise Dünya Bankası Fonları (Özelleştirme ve Sosyal destek Projesi kapsamında) ve KOSGEB kapsamındaki bütçelerden karşılanmaktadır.

b. İş Geliştirme Merkezleri

Önceki konularda bahsettiğimiz fonlar başlıca hedef grubu işsizler olan iş geliştirme merkezleri için de kullanılmaktadırlar. Bu merkezlerde Büro sekreterlik desteği ortak donanım erişim ve danışmanlık gibi imkânlar sağlamaktadırlar. KOSGEB bu konuda ilgili fonlardan yararlanarak Zonguldak ta bir iş geliştirme merkezi kurmuş bulunmaktadır. KOSGEB bunun dışında kendi bütçe imkanlarını kullanarak Türkiye'nin farklı illerinde 10 dan fazla teknoloji geliştirme merkezi kurmuştur.

c. Genç Girişimci Yetiştirme Programı

Bu programla esas amaçlanan; üniversite öğrenci ve mezunlarına kendi işlerini kurmaya yönlendirmektedir. Böylece üniversitelerde bir girişimcilik bilinci ve kültürünün oluşturulmasına çalışılmaktadır. Programın içeriğinde çeşitli uygulama faaliyetleri uygulamaya yönelik iş yerinde eğitim ve danışmanlık toplantıları çeşitli panelleri içine alan komple bir programdır. Bu panellerde görevlendirilecek kişiler

⁸⁰ A.e., s. 183.

üniversitelerdeki üst düzey akademisyenler (Prof. Doç.) tecrübeli girişimciler banka yöneticileri ve KOSGEB personeli arasından seçilmektedirler. Bu anlamda KOSGEB'in yaptığı çalışmalar neticesinde 1999–2001 yılları arasında farklı üniversitelerden oluşan gruplara yönelik olarak toplam 18.500 kişiye eğitim amaçlı seminerler verilmiştir⁸¹.

4. Devlet Destekli (Sübvansiyonlu) İstihdam Programları

İstihdamı teşvik etme amaçlı çeşitli zamanlarda farklı farklı kanunlar çıkartılmıştır. Özellikle Olağanüstü Halin mevcut olduğu bölgeler olan Doğu ve Güneydoğu illerinde Bakanlar Kurulu tarafından belirlenen Kalkınmada Öncelikli İllerde 1998 tarihinde 4325 sayılı yasa gereği işverenlerin payına düşen sosyal sigorta primlerinin tamamı devlet tarafından karşılanmıştır. Bu program çerçevesinde sadece 2001 yılında işverenler, ilgili bölgelerden 906.546 kişilik çalışan için destek talebinde bulunmuşlardır. Bu durum ise bize işverenlerin bu tür desteklere oldukça duyarlı ve ihtiyaç duyduklarını göstermektedir⁸².

Ancak 2001 yılında ekonomide yaşanan daralma ile birlikte gerçekten belli oranlarda yeni işe başlayan kişi sayısının bu denli yüksek olması manidardır. Aslında burada verilen destek sonucunda işverenlere işçi ücretlerinden % 28 civarında bir tasarruf sağlama imkânı vermektedir.

Durumun yanlış veya istismara açık olması durumu ise bilindiği üzere söz konusu bölgelerimiz hem toplam hasıla hem de kişi başına düşen milli gelir miktarı açısından diğer bölgelerimize göre düşük oranlarda bulunması ve aynı zamanda o dönemde yaşanan ekonomik durgunluğa rağmen bu kadar yüksek bir istihdam ortamı oluşturabilmesi pek inandırıcı gelmemektedir. Bu nedenle bu tür destek ve teşviklerin amacına uygun olarak harcanıp harcanmadığı ve nereye harcandığı mutlaka tetkik edilerek sonucun ortaya konulması gerekmektedir⁸³.

⁸¹ A.e., s.184.

⁸² Bulutay, a.g.e., s. 53.

⁸³ A.e., s. 54.

Yine aynı dönemde 1998 yılında çıkarılan 4382 sayılı yasa ile 50'den fazla sayıda işçi çalıştıran işletmeler çalıştırdığı her 100 kişilik çalışanı için 3 tane özürllü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu getirmektedir. Kanunla aynı zamanda belirtilen sayılardan daha fazla yükümlü ve engelli kişiyi istihdam eden işletmelerin sosyal sigorta primlerine ait işveren payını işletmeden muaf ederek bunu devletin ilgili kurumu kendisi yatırıp ilgili işletmeleri ödüllendirme yoluna gidilmektedir. 2001 yılında toplam 2.530 engelli ve eski yükümlü kişiler bu programlardan yararlanılarak istihdam edilmişlerdir.

B. Gelişmekte olan Ülkeler ve Türkiye’de Mesleki Eğitim ile İlgili Sorunlar

Mikro ve küçük işletmelerde iş eğitimi ve meslek öğrenimi geleneksel olarak devam ede gelen çıraklıktan başlayan bir temel süreçle geleneksel olarak devam eden önemli bir öğrenme şekli olarak tanımlanmaktadır. Birçok işçi ve usta da bu ilk kademe olan çıraklık ve kalfalık sürecinden geçerek kendi işlerini kurmak ve iş yerlerini açabilmek için temel adımları atmış bulunmaktadırlar⁸⁴. Burada çırak tüm bilgi ve becerilerini sadece ustadan aldığından iş eğitim ve öğrenimi kalitesi tamamen ustanın becerileri ile sınırlı kalabilmektedir.

Ayrıca bu tür ülkelerde söz konusu işletmelerin büyük bir bölümünün enformel (kayıt dışı) olmalarından dolayı sektör homojen olmayıp heterojen bir yapıya sahip olduğundan eğitim ihtiyaçları ve alanları ile öncelikleri farklılaşmaktadır. Açıkçası bu alanda işçi ve ustaların öğrendikleri çalışma hayatlarında oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Buradaki eğitim ise objektif olamayıp sübjektif bir karakter taşıdığı ve her bölge ve iş yerinde farklılıklar arz edebileceğini belirtmekte fayda vardır⁸⁵.

Özellikle Türkiye’de mevcut KOBİ’lerin yoğun olarak faaliyette bulunduğu imalat sektöründeki çalışma ilişkileri Çıraklık kalfalık ustalık teknisyenlik ve mühendislik gibi farklı istihdam basamak ve kategorilerinden oluşmaktadır. Resmi

⁸⁴ İLO, a.g.e., 2002, s. 102.

⁸⁵ İLO, a.g.e., 2002, s. 101. & İLO, *World employment report*, 1991, s. 30.

uygulamalarda farklılıklar olsa da KOBİ'lerdeki uygulamalarında çıraklıktan kalfalığa kalfalıktan ustalığa ve ustabaşı lığına terfi ve yükselmelerde kullanılan kriterlerin net ve objektif olmadığı tespit edilmektedir⁸⁶. Türkiye'de bu durum 2000 yılına kadar yaygın olarak uygulanmakta olup kıdem sadakat işe ve iş yerine sahip çıkma öğrenme beceriklilik akraba yanında çalışma iş yeri sahibini dinleme ona itaat etme gibi ölçülmesi son derece zor ve kişilere göre değişen subjektif ölçülere göre terfiler yapılmakta idi.

Ancak son yıllarda çıraklık eğitim merkezlerinin faal ve yaygın hale getirilmesi ve belli bir eğitim ve öğrenim şartı olamayanların ustalık belgesi alamamaları gibi nedenlerle bu alandaki kademelerde kısmen objektif kriterler getirilmeye çalışılıyor denilebilir.

KOBİ'lerdeki işgücü hareketliliğine bakıldığında görülmektedir ki mikro işletmelerden küçük işletmelere küçük işletmelerden de orta boy işletmelere doğru bir iş gücü akışının olduğunu gözlemlemek mümkündür. Ayrıca tüm piyasaya baktığımızda da orta büyüklükteki işletmelerden de büyük işletme ve şirketlere doğru bir hareketlilik gözlemlenmektedir. Bu durumun bir çok nedeniyle birlikte özellikle ücretler ve bir alanda uzmanlaşma gibi sebepler en önemli nedenlerindendir.

Küçük işletmelerde istihdam edilenler vasıfsız ve düşük ücretli işçiler olabilmekte iken işletme büyüdükçe eğitim seviyesi yüksek ve vasıflı elemanların tercih edildiği ve işletmede finansal sorunlar olmadığı sürece ücretler de yüksek verilebilmektedir. Bu nedenlerden dolayı ise KOBİ'lerde vasıflı ve eğitim düzeyi yüksek eleman bulmak zor olabilmektedir. Diğer taraftan küçük işletmelerde işler alınan siparişlere göre yapıldığından her bir siparişin farklı tarafları bulunduğundan farklı kabiliyet ve ustalık gerektirmektedir. Bu nedenle küçük işletmeler genelde istenen kalifiye ve eğitim düzeyinde işgücü bulamadıklarından çoğu zaman vasıflı eleman sıkıntısı yaşamaktadırlar⁸⁷.

Küçük işletmelerde genelde vasıfsız yada düşük vasıflı eleman istihdam edildiğinde buralarda çalışan işçilerin çoğunun ilköğretim okullarından mezun

⁸⁶ S. Türkel, **Küçük ve Çok Küçük işletmeler ile Tarım İşletmelerinde Çalışma Şartları ve Çalışanların Nitelikleri**, TOBB Raporu, Ankara, 1999, s. 39.

⁸⁷ Türkel, **a.g.e.**, s. 37-39.

olduğu görülmektedir. Ülkemizde vasıflı eleman açığı kalfalıktan yüksek okul mezunu elemana kadar her kademedede ciddi manada hissedilmekte ve en kısa sürede bu eksikliğin giderilmesi üretim ve istihdam açısından şarttır. Küçük işletmelerde bu sayılanlarla beraber ayrıca vasıflı ve tecrübeli girişimcilere de ciddi manada ihtiyaç bulunmaktadır⁸⁸.

KOBİ'lerin genel olarak temel eğitim mesleki eğitim ve yenilikçi gelişmelere (İnnovasyona) bakışı olumlu olmakla birlikte yani bire bir görüşmelerde veya eğitim ile ilgili görüşleri sorulduğunda çok olumlu baktıklarını ve mutlaka eğitilmiş eleman ve mesleğinde yeterli alt yapıya sahip kişileri tercih edeceklerini savunmaktadırlar. Ancak iş ciddiye bindiğinde ve meslekleri gereği kendi branşlarında eğitim almaya ve bu konuda maddi bir katkı ve zaman olarak kendilerinden fedakârlık yapmaya geldiğinde bu anlamda verecekleri maddi bedelin ağır olduğunu ve bu faaliyet için gerekli görmedikleri anlaşılmaktadır.

Bu anlamda KOBİ patron ve yöneticileri için çeşitli kamu ve özel kuruluşlarının daha çok çaba sarf ederek birçok toplantılar ve bu amaca yönelik çeşitli bilgilendirme seminerleri düzenleyerek bu yöndeki eksiklerin giderilmesi ile ihtiyaçların belirlenmesi noktasında büyük gayret ve çabaya ihtiyaç olduğu açıkça görülmektedir.

C. Türkiye’de Uygulanan Aktif İstihdam Politikalarına Yönelik Çözüm Önerileri

KOBİ’lerde bu anlamdaki eksiklikleri giderebilmek için öncelikle mümkün olduğunca iş başında eğitim yani uygulamalı eğitim şeklinde yapılacak çalışmalarla eğitimin önemi vurgulanması gerekmektedir. Bu birinci aşama başarılı bir şekilde çeşitli program ve etkinlikler ile aşıldığında eğitimin ikinci aşamasının daha yaygın ve etkin bir şekilde uygulamaya konulacağı düşünülmektedir⁸⁹. İş dışında eğitim imkânlarının ücretsiz olarak verilmesi dahi eğitim için geçen sürenin boş bir zaman kaybı ve iş gücünden kayıp olarak değerlendirilmektedir. Mikro ve küçük

⁸⁸ Rebi Savaşır, *Türkiye ve AB Ülkelerinde KOBİ’ler Açısından İstihdam Politikaları*, Kamu–İş Yayınları, Ankara, 1999, s. 284.

⁸⁹ Türkel, *a.g.e.*, s. 48.

işletmelerin % 50'sinden fazla bir orandaki kısmı çalışanları için planlı ve düzenli bir eēitim programını uygulamak istememektedir. Genel olarak bu tür işletmelerde uygulanan eēitim sistemi iş yerinde ya da makine başında uygulamalı eēitim olarak kendini göstermektedir.

Sınıflarda yapılan ve çeşitli konularda fikir alış verişinde bulunmak ve yeni teknolojiler ve gelişmeler hakkında fikir yürütmek yeni üretim teknolojileri ile ilgili gelişmelerden haber veren ve sistemlerini anlatan teorik eēitimlere sıcak bakılmamaktadır. Çalışanların mesleki eēitim ve bilgileri genellikle sadece okuldan öğrendikleri ve iş yerinde pratik olarak gördüklerinden ibaret olmaktadır. Çıraklık ve mesleki eēitim bu alandaki eksikliēi kapatmak üzere dşnlmş olsa da yetersiz kalmaktadır. Mikro ve küçük işletmelerin bir oēunda iş meslekleri ile ilgili yeni bir makine alındıēında ve yeni bir teknolojik gelişme ile ilgili bilgi ve eēitim iş yeri personeline ya bizzat iş yeri sahibi veya iş yeri sahibinin belirlemiş olduēu ustalar tarafından verilmektedir. Bu konuda profesyonel eēitici ve uzmanlardan eēitim alınmamaktadır.

Yukarıda belirlenen ve nedenleri ortaya konan sebepler neticesinde Türkiye'de sanayisinde imalat sektöründe ve otomasyon ve bilişim sektöründe istenen düzeylere gelememektedir. Bu alanlarda Türkiye'de maalesef montaj ve teknik servis hizmeti verilmektedir. Türkiye'de henüz İstenen ve beklenen düzeylerde, haberleşme ve bilişim alanında kendine ait patenti ile yeterli teknolojisi bulunmamaktadır. Aslında istenen ve arzu edilen tam da böyle bir üretim şeklidir. Yani, üretiminden dizayn ve patentine kadar her yönüyle Türkiye'ye ait olan yeni teknolojileri üretebilmek ve bu anlamda dünyada söz sahibi olabilmek.

Bu anlamda AB'ye giriş süreci çerçevesinde; AB lkelerinin başlatmış olduēu çok yıllı programlara Türkiye'deki kuruluşların daha fazla yararlanabilmeleri için. KOBİ'lere, sivil toplum örgütlerine, üniversitelere ve diēer bazı araştırma kuruluşlarına ereve Programlarına yönelik hazırlık yapmalarında destek olmak gereklidir. Bu duruma paralel olarak AB'de, Araştırma ve Bilgi konseyleri kurulmuş olup, araştırma konusu uygun bulunan proje ve programları almakta ve gelen projeleri de inceleyip yeterli ve olumlu olanlar için, uygun zaman, zemin ve alanda araştırma ve çalışmalarının yapılabilmesi için maddi desteklerle en st düzeyde

teşvik primleri ödenmektedir. Amaç; bilişim innovasyon ve akıllı enerji alanlarında darboğaza giden dünyada yeni kapılar ve özellikle geri dönüşümü olan yenilenebilir enerji kaynak ve teknolojilerini keşfederek, başta AB ve tüm dünya ülkelerinin istifadesine sunmaktır.

Türkiye’de bu tür programlardan mevcut kurum ve kuruluşları ile destek vermek ve ortaya çıkabilecek verimli projelerden istifade edebilmek için 2004 yılından itibaren söz konusu projelere ortak olmuştur. Ancak bu güne kadar istenen düzey ve seviyelerde başarı ve üretim elde edildiğini söylemek henüz mümkün görünmemektedir. Bu durumun nedenleri arasında imalat ve hizmet sektörlerinde yeterli düzeyde AR-GE yatırım ve çalışmalarımızın olmamasının yanında istenen düzeylerde yetişmiş vasıflı elemanın bulunmaması ve vasıflı olan elemanların bir kısmında ise istenen düzeyde yabancı dil seviyelerinin olmaması gibi nedenleri saymak mümkündür.

Bunun için hiç vakit kaybetmeden KOBİ’lerimizin dünya piyasalarında istenen düzeylere en kısa zamanda gelebilmeleri ve dünyadaki emsalleri ile rahat bir ortamda rekabet edebilmeleri için gerekli olan desteklerin verilmesi gerekmektedir. Bu desteklerin başında AR-GE çalışmalarının yapılabileceği laboratuvar ve araştırma merkezleri kurulmalıdır. Her ne kadar Türkiye’de “KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı”^{*} belgelerinde çeşitli hedefler belirlenmekte ise de geçen süreç içerisinde istenen hedeflerin gerçekleşmediği görülmektedir. Bunun için elbette hedefler belirlenecek ancak ondan daha da önemlisi bu belirlenen hedeflerin gerçekleştirilmesi için de uygulamalara bakılarak ve varsa aksaklıkların en kısa zamanda belirlenip giderilmesi ile daha kesin ve net sonuçlar alınabileceği düşünülmektedir⁹⁰.

^{*} Yüksek Planlama Kurulu’nun 11 Kasım 2003 tarih ve 2003/57 sayılı kararı ile kabul edilmiştir.

⁹⁰ Odabaşı Sarı, **a.g.e.**, s, 84.

V. TÜRKİYE'DE KOBİ'LERİN SOSYAL POLİTİKAYA

İLİŞKİN SORUNLARI ve ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Türkiye’de ve Türkiye benzeri gelişmekte olan ülkelerde istihdamın en önemli bir parçasını hiç şüphesiz KOBİ’ler oluşturmaktadır. İstihdamın en önemli merkezi ve en etkili alanı olan KOBİ’ler de, bir yandan istihdam alanları oluşturulurken, diğer taraftan istihdamdan kaynaklanan önemli sosyal politika alanlarının ihmal edildiği görülmektedir.

Konu başlığı altında özellikle istihdamdan sonra KOBİ’lerde ortaya çıkan diğer sosyal politika sorunlarının belirlenerek tanımlanmaları ve devamında da mevcut sorunların çözüm yöntemleri üzerinde durarak konuyu incelemeye çalışacağız. Bu bölümdeki sorunların çözümüne getirilecek öneriler kısmen eleştirel boyutlarda olmakla birlikte kendi içinde tutarlı ve AB’ye giriş sürecinde olan Türkiye’ye uygun AB modellerinden de örnek verilecektir. Çözüm önerileri daha çok, AB standartlarına uygun ve çözüme yönelik Proje, Program ve fonlardan yararlanma yol ve yöntemleriyle birlikte değerlendirilecektir.

Bu bağlamda gelişmekte olan ülkelerin, ortak sorunlarından olan ve Türkiye’deki KOBİ’lerin istihdam yapısından kaynaklanan sosyal politika sorunları ile ilgili olarak durum tespitini yapmaya çalışacağız. Türkiye’de KOBİ’lerin yapısı ve özellikleri gereği, bazı bölgelerde büyük oranlarda enformel sektörle özdeşleştiği görülmektedir. Bu nedenle KOBİ’ler ile enformel (kayıtdışı) sektörün sorunlarının hemen hemen aynı olduğu gözlenmektedir. Dolayısı ile KOBİ’lerin sorunları genel olarak, kayıt dışı sektörünün sorunları ile ortak durumdadır.

Söz konusu sorunların çözümünde, bir tarafın sorununa getirilecek olan çözüm, aynı zamanda diğer kesiminde sorununa çözüm olabilecektir. Bu sorunlardan konumuzu ilgilendiren en önemli ve temel konu başlıklarını şöyle sıralamak mümkündür. Sosyal Güvenlik Sorunları, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Sendikalaşma, Eğitim ve Mesleki Eğitim ile Ücretlerdir.

A. Türkiye ve Gelişmekte Olan Ülkelerde KOBİ'lerin Sosyal Sorunlar ve Çözüm Önerileri

1. Genel Olarak Gelişmekte Olan Ülke KOBİ'lerinde Sosyal Sorunlar

Türkiye’de ve gelişmekte olan birçok ülkedeki sosyal güvenlik yapıları ile ilgili sorunlarını temel olarak iki kategoride incelemek mümkündür. Birincisi; Sosyal Sigortalar, ikincisi ise, sosyal yardım sistemleri olarak belirlenebilir. Sigorta kişileri 9 riske (sağlık, işsizlik, kaza, yaşlılık, hamilelik, vb...) karşı koruyan ve bu alanlarda yardım sağlayan bir yapı ve sisteme sahiptir. Sosyal yardım ise, sadece düşük gelir sahibi kesimlere yardım sağlayan vergi temelli bir uygulamadır.

Maalesef günümüzde işçilerin sadece % 20–25’i sosyal güvenlik yardımlarından yararlanmaktadır⁹¹. Bu oranlar dünyanın bazı bölgelerinde oldukça düşük oranlarda da seyredebilmektedir. Afrika’nın Aşağı Sahra Bölgelerinde ve Güney Asya’da kayıtlı sosyal güvenlik kapsamı çalışan nüfusun % 5 ve % 10 arasında değiştiği tahmin edilmektedir. Hindistan’da 1990’lı yılların ortalarında nüfusun % 10’dan daha düşük bir oranda sosyal güvenlik kapsamında bulunurken, Latin Amerika ülkelerinde ise bu oran % 10 ile % 80 arasındadır.

Güneydoğu Asya’da ise % 10 ile % 100 arasında değişebilen bir kapsama durumu mevcuttur. Burada % 10 ile Kamboçya en düşük oranda ilken % 100 ile Güney Kore ülkesi en yüksek oranlı sosyal güvenlik sistemini kurmuş durumdadır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde sosyal güvenliğin kapsamının daraldığı görülmektedir. Bunun başlıca nedenlerinden en önemlisi ise düşük ekonomik büyümesine karşılık nüfusun ve işçilerin daha hızlı bir oranda artması ve işçilerin çeşitli nedenlerle formel olmayan sektörü tercih etmeleri gösterilmektedir⁹². Bu formel olmayan sektörün % 90’lık kısmının ise küçük işletmelerden oluştuğu söylenebilir. Çünkü bu tür işletmelerin takip ve kontrolü kısmen daha zor olmaktadır.

⁹¹ A.e., s. 84.

⁹² İLO, 2002, S. 55.

Birçok gelişmekte olan ÷lkede mevcut sosyal sigorta sistemlerinin hizmeti oldukça sınırlı ve zayıf olup sadece düzenli çalışabilen işçilere verilmektedir. Sosyal yardım programları ise sadece özel grupların ihtiyaçlarını karşılamak için kullanılmaktadır. Formel ve enformel sektörde çalışan işçilerin sosyal güvenlik için ayırabilecekleri düşük orandaki imkanları nedeniyle formel sektörde çalışanların sosyal sigortalar için ayırabildikleri toplam primleri toplam prim ödemelerinin % 20 si civarındadır. Formel sektörde çalışanlar bu prim giderlerini işverenlerle birlikte paylaşmaktadırlar. Kendi hesabına çalışan ise sosyal sigorta primlerinin tümünü kendi başlarına ödeyecek kapasitede bulunamamaktadırlar. Bu nedenle de sosyal sigortalar için bir gelir kaynağı olan kesimlerin büyük bir kısmı güvenilir bir kaynak olarak ortaya çıkmaktadır. Sonuç olarak enformel işçilerin sosyal korunmaları tam sağlanamamakta ve ekonomik nedenlerden dolayı bir çok konuda sınırlamalar getirilmektedir⁹³.

2. Türkiye KOBİ'lerinde Sosyal Sorunlar ve Çözüm Önerileri

÷lkemizde sosyal güvenlik öteden beri sosyal sigortalar BAĞKUR ve Emekli Sandığı adı altında üç ayrı resmi kuruluş tarafından sağlanmakta idi Ancak 2008 yılından itibaren yapılan yasal düzenlemeler ile bu üç kurum “Sosyal Güvenlik Kurumu” (SGK) adı altında büyük oranda birleştirilmiştir.

DİE'nin 2002 yılı III. Dönem Hane Halkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre; istihdamda bulunan kişilerin % 25.8'i Sosyal Sigorta Kurumu'na % 9.1'i Emekli Sandığına % 12.2'si ise BAĞ-KUR'a kayıtlı olarak çalışmakta olup % 47.3 oranında ise kayıt dışı istihdam mevcut bulunmaktadır. İstihdam edilenlerin Türkiye genelinde % 64.9'u kentsel yerlerde % 35.1'i kırsal yerlerde yaşamaktadır. Kentsel yerlerde istihdamda bulunan nüfusun % 34'ü kırsal kesimde ise % 73,5 oranında herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı bulunmamaktadır. Türkiye genelinde herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmadan çalışanların toplam sayısı 11.500.000 civarındadır.

⁹³ A.e., s. 56.

Ayrıca Türkiye’de KOBİ’lerde çalışan iş görenlerin sosyal güvenlik ile ilgili sorunları ve bu alandaki genel durumlarını daha sağlıklı bir şekilde anlayabilmek için BAĞ–KUR’ un ve SSK’nın genel yapısı ve sorunları ile ilgili konulara başlıklar halinde değinilerek incelenmeye çalışılacaktır.

a. Sosyal Sigortalar Kurumunu İle İlgili Sorunlar

Türkiye’de enformel istihdamın oldukça yaygın bir şekilde bulunması nedeniyle sosyal güvenliğin kapsamı daralmaktadır. Kayıt dışı çalışanların yoğun bir şekilde istihdam edildiği iş yerlerinin başında KOBİ’ler gelmektedir. KOBİ sahibi ve yöneticileri genel olarak kendilerine oldukça ağır gelen sigorta primi fon ve vergileri ödememek için kayıt dışı istihdam yolunu seçmektedirler.

KOBİ’lerde işçilerin kayıt dışında bırakılıp kaçak olarak çalıştırılmaları üç şekilde yapılabilmektedir. Bunlardan ilki; küçük işletmelerde çalışanlar hiçbir şekilde sigortaya bildirilmemekte ve ilgili primleri ödenmemektedir. İkinci olarak ise sosyal sigortalar kurumuna çalışanlar bildirilmekle birlikte çalıştıkları gün sayılarında eksik gösterilmek suretiyle primlerin az oranlarda ödenmesi sağlanmaktadır. Üçüncü ve son olarak da KOBİ’lerde çalışanların sigorta primleri aldıkları ücretler yüksek olsa dahi büyük bir oranda asgari ücret üzerinde ödenmektedir⁹⁴.

Genel olarak Türkiye’deki KOBİ’lerin sosyal güvenlikle ilgili sorunları değerlendirildiğinde karşımıza aşağıda belirtildiği gibi farklı bir tablo ile karşı karşıya gelinmektedir. Türkiye’de işçi ve işveren üzerindeki istihdamla alakalı olarak vergiler ve sigorta primlerinin yüksekliği ücretlerden yapılan kesintileri adeta birer istihdam vergisine dönüştürmüştür. Özellikle söz konusu vergi ve sigorta primlerinin yüksekliği kendini KOBİ’lerde çok daha fazla hissettirmektedir. Devlet tarafından sosyal güvenlik sistemine katkı yapılmaması işçilik maliyetlerini artıran önemli bir faktördür. Şahısların sosyal güvenlik sisteminin boşluklarından yararlanarak çoğunlukla kayıt dışı çalıştıkları görülmekte ve bu durum ise sistemin en büyük zaafını oluşturmaktadır.

⁹⁴ Sait Dilik, **Sosyal Güvenlik**, Kamu–İş yayınları, Ankara, 1992, s. 38.

Bu durumun en büyük örneği ve ispatı olarak SSK'da çıkarılan borçlanma yasaları veya isteğe bağlı sigorta uygulamaları gösterilebilir. Kişi ve kurumların sosyal güvenlik hizmetlerine ve kamu harcamalarına güvensiz ve olumsuz bakış açıları SSK'nın ve BAĞ-KUR'un örgütlenme yapıları ve sisteme aykırı tutum ve davranışlara verilen cezaların yetersiz ve caydırıcı olmamalarından dolayı kayıt dışı çalışmaların artmasına neden olan faktörlerin en başındaki sebepler olarak karşımıza çıkmaktadır.

b. Kendi Hesabına Çalışanlar (BAĞ-KUR) ın Sorunları ve Çözüm Önerileri

Türkiye'de toplumun diğer kesimlerinden farklı olarak üretimde bulunan ve kazançlarının sağlanması bölüştürülmesi ve vergilendirilmesi gibi konularda tamamen kendi iradeleri ile karar verme yetkisi ve salahiyetine sahip olan KOBİ'lerin sahip ve ortaklarının sosyal güvenlik sistemi içindeki organizasyonlarını sağlamak ve belli bir standardizasyona bağlamak yıllar boyu oldukça meşakkatli olmuştur. Ancak 2007 yılından itibaren biraz daha düzenlenmeye çalışılan sosyal güvenlik sisteminin yeniden yapılandırma çalışmaları ile ve geçmiş prim borçlarının faiz kısmında yapılan indirim ve kısmi aflarla geçmişe nazaran kısmen sistemin işlediği görülmektedir.

Uzun yıllar birçok KOBİ sahibi BAĞ-KUR sistemi içinde yer almamıştır. Bir çok kurum ve firmanın kapsam dışında kalması ya da primlerini düzenli olarak ödememesi neticesinde BAĞ-KUR'un taahhüt ettiği hizmetlerin aksamasına neden olmaktadır⁹⁵. Bu nedenle çeşitli kolaylıkları getirecek olan Avrupa'nın birçok ülkesinde olduğu gibi primlerin bir kısmının devlet tarafından ödenmesi gibi BAĞ-KUR luların yüklerinin hafifletilmesi ve bu kapsamda bulunan KOBİ ve diğer esnafında sağlık hizmetlerinden daha iyi ve etkin bir şekilde yararlanmaları sağlanmalıdır.

Ancak son yıllarda (2006-2008 dönemi) uygulanmakta olan projeler "BAĞ-KUR'luların primlerinden geçmiş dönem faizlerinden indirime gidilmesi ve borçların taksitlendirilmesi" ile yeni bir dönem başlatılmıştır. Bu tür sağlık projeleri

⁹⁵ Dilik, a.g.e., s. 38.

neticesinde hem sağlık giderlerinde avantaj sağlanmış olup, hem de BAĞ–KUR’ lu ların tedavi edilebildikleri hastane ve sağlık merkezlerinin artması ve uygulamaların olumlu sonuçlar vermesi gibi olumlu gelişmeler neticesinde BAĞ–KUR’ lu sayısı ve prim ödeyenlerinin oranı oldukça artmıştır. Bu durumda son yıllarda yapılan çalışma ve gelişmeleri, tek başına sağlıkta bir reform olarak nitelemek mümkündür.

1973 yılında İlk olarak 210 kişi aylık alırken toplam yapılan ödeme 172 bin TL’dir. Ancak daha sonraki 2000’li yıllarda BAĞ–KUR’lu sayısı prim ödeyeni ve emekli maaşı alanlarında da kat kat artışlar olmuştur. 1983 yılında BAĞ–KUR dan aylık alanlar 230.838 kişi ye ulaşmış ve 1993 yılında bu sayı yaklaşık 4 kat artarak 777.968 kişiye kadar artmıştır. En son yapılan değerlendirmelerde 2006 itibari ile Toplam BAĞ–KUR’ dan emekli olanların sayısının 1.477. 905 kişi olduğu ve toplam ödenen aylıkların 8.322.667.000 YTL seviyesine kadar yükseldiği görölmektedir⁹⁶.

Ancak yapılan istatistikî araştırma ve incelemeler sonucunda, 1972 yılından 1988 yılına kadar olan dönemde BAĞ–KUR’ un gelirlerinin giderlerini karşıladığı ve çoğu yıllar oldukça iyi bir gelire sahip olduğu görölmektedir. Ancak 1989 yılından itibaren durum tersine dönmekte ve gelirler gider tutarlarının altında kalmaktadır. Özellikle 1991 yılından sonra 2005 yılına kadar olan 15 yıllık dönemde elde edilen toplam gelirlerin, giderlerin 2–3 kat altında olduğu görölmüştür. 2005 yılında getirilen yeni düzenleme ve eski borç faizlerinin kısmen affı sayesinde prim ödemelerinde 2–3 kat düzeyinde artış sağlanmışdır. Buna rağmen gelirlerin yine de giderlerin altında olduğu görölmüştür⁹⁷.

Toplam BAĞ–KUR’lu sayısına baktığımızda ise; ilk olarak 1972 yılında 200.000 kişi ile başlamış olup bunlara bağımlıların tahmini sayısı 622.000 kişidir. Toplam BAĞ–KUR’lu sayısı nın 2.103.655 olduğu ve tarımda aktif sigortalıların 1.011.333 isteğe bağlı BAĞ–KUR’luların ise 239.388 kişi ile toplam aktif BAĞ–KUR’luların 3.352.331 civarında olduğu görölmektedir. Yine 2005 yılı itibari ile 1.600.294 kişinin BAĞ–KUR emeklisi olduğu ve toplam bağımlılarında 11.035.587

⁹⁶ TÜİK, **İstatistik Göstergeler (Statistical Indicators) 1923–2006**, TÜİK matbaası, Ankara, 2007, s. 131.

⁹⁷ TÜİK, **a.g.e.**, s. 131–132.

kişi olduğu tespit edilmiştir. Böylece BAĞ–KUR’dan toplam yararlanan nüfusun 15.990.253 kişi olduğu bunun da Türkiye nüfusunun yaklaşık ¼ ‘lk bir oranına denk geldiği ve oldukça önemli oranda yükseldiği ve toplumda artık vazgeçilmez bir kurum olduğunu bir çok sorunu ile birlikte ispatlamıştır.

BAĞ–KUR kapsamındaki sigortalılar aktif oldukları dönemlerin birçok devresinde beklenen sağlık ve diğer sosyal hizmetleri alamadıkları gibi emekli olmaları durumunda da yeterli aylık ve sağlık hizmeti alamamaktadırlar⁹⁸. BAĞ–KUR’un çizdiği bu tablo ile güvensiz bir kurum şeklinde algılanmakta ve kişileri kurumdan soğutmaktadır. Ayrıca BAĞ–KUR yesi kişilerin eğitim ve bilgi düzeyleri de bunda etkili olmaktadır. Bu konuda genel olarak toplumun bilgilendirilmesi ve hizmetlerin devlet tarafından düzenli olarak verilmesi gereği ortaya çıkmaktadır.

c. Sosyal Sigortalar Kurumu’na (SGK) Yönelik zm nerileri

Sosyal Güvenlik hem insan hakları standartlarını hem de işgücünün motivasyon ve verimliliğini artıracadından enformel sektörün büyük bir kısmını teşkil eden kk işletmelerde, dikkat edilmesi gereken önemli kavramların başında gelmektedir. Sosyal güvenliğin kk işletmelerde yaygınlaştırılıp uygulanabilir hale getirilmesi için aşağıda belirtilen hususlar önerilebilmektedir.

- 1) Sosyal güvenlik sisteminin yeniden ele alınarak enformel sektörün en aza indirgenebilmesi amacıyla enformel çalışan işletmelerin gerçeklerine göre iş kanununda bazı önemli değişikliklerin yapılması gerekmektedir. Bu değişiklikler değişen ve gelişen çalışma şartlarının gerçekleri dikkate alınarak daha esnek bir sosyal güvenlik sistemi ile farklı çalışma sistem ve sürelerine uygun farklı sosyal güvenlik politikası uygulamasına imkân tanıyan bir perspektifte hazırlanmalıdır.

⁹⁸ TESK, **TESK’in 40. Yılında Esnaf ve Sanatkârlar**, Ankara, 1993, s. 189.

- 2) Böylece farklı çalışma modellerini benimseyen işletmeler de sistemin içine en daha hızlı ve uygun bir şekilde alınabilecektir⁹⁹. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde de bu anlamda yapılabilecekler arasında geçici ve mevsimlik işçilik ile aile işçiliği ve çeşitli şekillerde enformel faaliyetlerden geçimini sağlayan kesimlere yönelik, formel sektöre uygulanan sistem dışında, daha özel ve kapsayıcı yeni programların uygulanması ile başlanabilir. Günümüzde her ne kadar Türkiye’de iş kanununda Part–Time çalışanlara yönelik düzenlemeler yapılmış ise de bu tek başına sorunu çözememiştir. Bundan dolayıdır ki daha geniş ve daha özel kapsayıcı çözüm programlarının uygulanması gerekmektedir.

Genelde enformel ve özelde ise küçük işletmelerdeki çalışma hayatına ait ilişkileri düzenleyen kuralların günümüze kadar ihmal eden sendikaların, sivil toplum örgütlerinin, siyasi partilerin, hükümetlerin, işveren örgütlerinin, kooperatiflerin ve uluslar arası kuruluşların Bundan sonra bu konuya daha önem vermeleri ve bu konuya gerçekten eğilmeleri ve çözüm üretmeleri günümüz sosyal politikalarının önemli gerekliliklerindendir. Bu konudaki çözüm arayışları ve çözüm programlarının bulunup uygulanmasında en büyük katkı ve desteğin hükümetlerden gelmesi beklenmektedir.

Hükümetler ileriye yönelik ekonomik plan program ve hedeflerini açıklarken enformel sektörü de kapsayıcı ve kucaklayıcı bir içeriğe sahip olmalarına özen göstermelidir. Gerekirse hükümetler konu ile ilgili olarak daha aktif politikalarını da kamuoyu ile paylaşmalıdır¹⁰⁰. Hükümetler destekledikleri aktif politikaların uygulamalarını ve hayata geçirilişleri ile sonuçlarını da görmeli ve topluma da örnek olarak gösterebilmelidirler.

Hükümetler söz konusu politikalarını farklı şekillerde uygulayabilirler. Ancak söz konusu politikalardan ikisi uygulanabilirliği ve sonuca daha hızlı

⁹⁹ F. Arzu Karakoç, “İmalat Sanayindeki KOBİ’lerde Çalışma İlişkileri ve Sosyal Politika Sorunları”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Ankara, 2003, s. 107.

¹⁰⁰ İLO, a.g.e., 2002, s. 35–47.

gidebileceğinden uygulaması tavsiye edilmektedir. Bunlardan birincisinde Aktif politikaların finansman giderlerinin enformel sektörde çalışanların gönüllü katkıları ile yani mikro sigorta kurumları tarafından karşılanmasıdır. Burada zaten mevcut uygulanan sistemin dışında kalanlar ücretsiz aile işçileri ve geçici işçiler için söz konusu mikro sigorta uygulamaları incelenerek uygulamaya konulabilir.

Bu uygulamalar geçici bir süre için ilk etapta devlet tarafından da teşvik edilmelidir. Sonraki aşamada ise söz konusu kurum ve sektörün tüm çalışanları süreç içinde kayıt altına alınmaya çalışılmalıdır. İkinci politika ise; devlet tarafından sanayi sektörü içerisinde pilot sanayi kısım ve bölgeleri seçmeli ve buralarda üretilen mamullerin üzerine ek bir fon vergisi konularak ulusal düzeyde bir fon oluşturulup söz konusu fon gelirleri ile enformel sektörde çalışanların sosyal güvenlik masrafları karşılanabilir¹⁰¹.

3) Türkiye gibi bir çok gelişmekte olan ülkelerde sosyal yardım programları uygulanmaktadır. Bu tür programlarla amaçlanan; sosyal güvenlik sistemleri ile korunmayan herhangi bir sosyal politika ve istihdam politikasının ulaşmadığı insanlara yol gösterici ve yardımcı olmaktır. Dolayısı ile bu tür grupların topluma kazandırılmasını sağlamaktır. Bu tür yardım ve desteklerin mutlaka en kolay ve maliyetinin düşük olması faaliyetin başarısı için çok önemli olmaktadır.

Bu tür yardım programları İLO vb. kurumlarca önerilen maliyeti düşük olan kategorik yardımlardır. insanlar kategorik olarak dar bir kapsamda tutulabilinirse bu durum daha kolay gerçekleşebilir. Bu duruma örnek katılımsız bir nakit transferi olan yaşlılık aylığı programı ile emeklilikleri için hiç birikim yapmamış olan yaşlı enformel sektör işçileri desteklenebilir¹⁰²

4) Enformel sektörün formel hale getirilmesini sağlayabilecek en önemli husus olarak; sosyal sigorta sisteminde uygulanan prim oranlarının düşürülmesi mevcut primlere devlet katkısının sağlanması ve devletle olan ilişkilerde bürokratik engellerin en düşük seviyelere indirilmesi gibi konuları saymak mümkündür.

¹⁰¹ A.e., s.61. , Ali Güzel, Ali Rıza Okur, **Sosyal Güvenlik Politikaları**, İstanbul, 1996. s. 45.

¹⁰² İLO, a.g.e., 2002, s. 64.

Sonuç olarak; yukarıda saydığımız önerilerin uygulanabilmesi ile enformel sektördeki KOBİ'lerin büyük bir kısmının kayıt altına alınabileceği ve böylece ülke genelinde bulunan işletmelerin kontrolünün kolaylaşarak işçilerin daha sağlıklı ve kontrol edilebilir ortamlarda çalışmalarını sağlanacaktır. Ayrıca kayıt altına alınan bir ekonomik yapı içinde daha sağlıklı ve sonuçları öngörülebilir sosyal ve ekonomik programların yapılması mümkün olacaktır.

B. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Sorunlar ve Çözüm Önerileri

1. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Sorunlar

ILO’ya göre, Dünyada her yıl 1.25 trilyon dolar, İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) ile ilgili sorunlar nedeniyle kaybedilmektedir.¹⁰³ İş kazaları nedeniyle ülkemizde, sadece sosyal güvenlik sisteminde yaşanan kaybın yaklaşık 4 milyon TL olduğu tahmin edilmektedir.¹⁰⁴ TÜİK’den alınan 2007 yılı GSYİH rakamlarına göre ise, ülkemizde iş kazalarının toplam maliyeti yılda yaklaşık 35 milyar TL’yi bulmaktadır.¹⁰⁵

KOBİ’lerde çalışan işçilerin çoğu iş güvenliğinin gerektirdiği oranda güvenli olmayan ortam ve aynı şekilde sağlıksız bir iş yerinde çalışmaktadır. Buralarda gürültü, yetersiz ışıklandırma, havalandırma ve ısıtma sistemlerinin eksikliği görülmektedir. İş makinelerinin oluşturabileceği risk ve tehlikelere karşı yetersiz korunma ve güvenlik önlemleri gibi nedenlerden kaynaklanan hastalık ve iş kazaları konumuz itibari ile önemli sayılan durumlardır.

Bu tür problem ve eksikliklerin temel sebepleri ise;

- Eski ve düşük düzeyli teknolojinin kullanılması,
- Mesleki bilgisi ve eğitim düzeyleri düşük bulunan iş gören ve işverenler,

¹⁰³ International Labour Office, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: <http://laborsta.ilo.org/cgi-bin/brokerv8.exe>, 12 Ekim 2007.

¹⁰⁴ Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), İstatistik Raporu, 2006.

¹⁰⁵ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “T.C. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi II (Taslak Metin) 2009–2013”, s. 3.

- Verimliliğin yetersiz olması,
- Kayıt dışı istihdam ve düzensiz ilişkiler,
- Yatırım kapasitesinin düşük olması gibi nedenler olarak sıralanabilir¹⁰⁶.

Görünürde iş sağlığı ve güvenliği her ne kadar işverene bir maliyet ve yük getiriyor olsa da iş kazası ve meslek hastalıklarının ortaya çıkması halinde işveren ve işletme ile işletme çalışanının katlanmak zorunda olacağı maddi ve manevi bedeller genelde daha yüksek olabilmektedir. Bu gerçeklere rağmen küçük işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda büyük işletmelere oranla daha az önlem ve yatırım görülmektedir. Bu konuda KOBİ'ler maalesef istenen düzeyde önlemler alamamaktadırlar.

Türkiye'de işletmelerin durumu pek iç açıcı olmayıp KOBİ'lerin sicili, meslek hastalıkları iş sağlığı ve güvenliği noktasında pek temiz bulunmamaktadır. Bu anlamda birçok meslek hastalığı ve iş kazaları olmaktadır. Bu konuda daha detaylı ve somut bilgilerin görülmesi için, Türkiye'de gerçekleşen iş kazası ve meslek hastalıkları için düzenlenen istatistiksel tablolara bakmakta yarar vardır. Bu konuda alınan bilgi ve tablolar aşağıdaki gibidir.

Söz konusu tablolardan ilki olan Tablo 30'da dikkat edilirse, 2001 yılı verilerine göre, 1.831.686 kişi iş kazası geçirmiş ve bunların % 80'e yakın bir kısmı 4 ile 90 gün arasında tedavi için hastanede veya evinde dinlenmek zorunda kalmışlardır.

¹⁰⁶ Fatih Yılmaz, "Avrupa Birliği Ve Türkiye'de İş Sağlığı Ve Güvenliği; Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi", Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul, 2009, s. 13.

Tablo 30: Türkiye’deki İş Kazalarının, Geçici İş Göremezlik Sürelerine Göre Dağılımı

İşçilerin Geçici İş Göremezlik gün Süreleri	2001 yılı verilerine göre Toplam işçi sayısı
Meslek kazası geçirip İşinin Başında Ayrılmayanların Sayısı	2.054
1–3 Gün arası meslek hastalığı olan kişi sayısı	5.766
4–7 Gün arası meslek hastalığı olan kişi sayısı	17.522
8–15 Gün arası meslek hastalığı olan kişi sayısı	21.318
16–30 Gün arası meslek hastalığı olan kişi sayısı	12.083
31–90 Gün arası meslek hastalığı olan kişi sayısı	9.885
91–180 Gün arası meslek hastalığı olan kişi sayısı	2.342
181–364 Gün arası meslek hastalığı olan kişi sayısı	1.010
365 Gün ve üstü meslek hastalığı olan kişi sayısı	387
Toplam	72.367
Geçici İş göremezlik süre Toplamı	1.831.686
Yatakta	47.709
Ayakta	1.783

Kaynak:Türkiye’de iş kazaları istatistikleri, Çevrimiçi) <http://www.die.gov.tr/turkish.sonist/isgucu> & [http://www.tuik.gov.tr/ VeriBilgi.do? tb_id=3&ust_id=1](http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=3&ust_id=1), 16 Ocak 2009.

Meslek hastalıkları ile ilgili olarak, ise **Tablo 31**’deki bilgilere dikkat ettiğimizde, Türkiye’de kayıtlı olan rakamlara göre, 2002 yılının verileri ile yılda toplam 883 kişinin meslek hastalığı geçirdiği ve bunların yaklaşık olarak yarısının iş yerinden ayrılmadan tedavi edildiği veya geçirtilindiği, diğer kişilerin ise % 40 civarındakilerin ise 4 ile 180 gün arasındaki bir sürede hastanede veya evinde tedavi edildikleri görülmektedir.

Tablo 31: Türkiye’deki Meslek Hastalıklarının, Geçici İş Göremezlik Sürelerine Göre Dağılımı (2001)

İşçilerin Geçici İş Göremezlik gün Süreleri	2001 yılı verilerine göre Toplam işçi sayısı
Meslek hastalıkları Geçirip İşinin Başında Ayrılmayanların Sayısı	417
1–3 Gün arası meslek hastalığı olan kişi sayısı	15
4–7 Gün arası meslek hastalığı olan kişi sayısı	40
8–15 Gün arası meslek hastalığı olan kişi sayısı	140
16–30 Gün arası meslek hastalığı olan kişi sayısı	83
31–90 Gün arası meslek hastalığı olan kişi sayısı	128
91–180 Gün arası meslek hastalığı olan kişi sayısı	40
181–364 Gün arası meslek hastalığı olan kişi sayısı	18
365 Gün ve üstü meslek hastalığı olan kişi sayısı	2
Toplam	883
Geçici İş göremezlik süre Toplamı	20.816
Yatakta	5.055
Ayakta	15.761

Kaynak: Türkiye’de İş ve meslek hastalıkları (çevrimiçi) <http://www.die.gov.tr/turkish.sonist/isgucu> , (çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=3&ust_id=1, 15 şubat 2009.

Tablo.32’de ise 2000 ile 2005 yılları arasında geçen altı yıllık sürede iş yerlerinde çalışan sigortalı işçilerin, iş yerinde çalışan kişi sayısına göre, işletmeler bazında, toplam iş kazası geçirdikleri ortalama gün sayıları verilmiştir.

Burada dikkat edilmesi gereken durumlardan birisi, iş yerlerinde ayrıca sigortalı olmadan çalışanların da olabileceği ve bunlara ait bilgi ve verilere ulaşmanın çok sağlıklı olamamasıdır. Yine önemli bir diğer yönü ise, iş kazalarının (2000–2002) yılları arasındaki üç yıllık dönemde, önemli düşüşler yaşanmasına rağmen 2003 ve 2004 yıllarında ciddi artışlar olması ve yine 2006 yılında tüm yılların en alt seviyesine düşmesidir.

Tablo 32: Türkiye’deki Sigortalı İşçilerin, İş Yerinde Çalışan Sigortalı Sayısına göre İş Kazası Geçirdikleri Gün Sayıları

İşyerinde Çalışan Sigortalı işçilerin Geçirdikleri İş Kazalarının Ortalama Gün Sayısı	Ait Olduğu Yıllar					
	2000	2001	2000	2003	2004	2005
1-3	32.140	27.525	25.846	23.997	22.045	19.519
4-9	7.437	8.450	8.463	6.615	8.781	7.736
10-20	6.201	6.656	6.954	8.689	9.551	8.493
51-100	5.163	5.090	5.251	6.835	7.226	6.343
101-200	5.672	6.454	5.802	6.930	7.5 17	6.818
201-500	5.786	5.531	6.486	1.937	2.212	2.001
501-1000	2.338	2.377	2.505	5.396	6.287	5.618
1001+	2.346	2.025	1.940	3.614	4.200	3.075
BİLİNMEYEN	0	0	0	2.244	3.857	3.726
TOPLAM	74.847	72.367	72.344	76.668	83.830	73.923

Kaynak: Türkiye’de İş Kazalarının İş Yeri Çalışanlarına Göre Dağılımı (2000–2005) Tablolarından Derlenmiştir. (çevrimiçi) <http://www.die.gov.tr/turkish.sonist/sgucu> , (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=3&ust_id=1, 15 Şubat 2009.

Ülkemizde uygulanan 4857 sayılı iş kanununun 80. maddesi ile işletmelerde sağlık ve güvenlik işlemlerinin daha iyi bir şekilde yerine getirilebilmesi için iş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşturulması öngörülmüştür. 50 ve daha fazla işçi çalıştıran ve süresi altı aydan fazla olan işlerin yapıldığı işletme sorumluları söz konusu kurulları oluşturmak ve faaliyetlerinin düzenli bir şekilde yürütülmesi için gerekli tedbirleri alarak takip etmekle yükümlü kılınmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü'nün 91. Maddesine yollama yapılarak çıkarılan iş yerinde hekim çalıştırma şartları ve görev ve yetkileri hakkındaki yönetmelik uyarınca en az 50 işçi çalıştıran işletmelerin ortak bir birim kurmaları gerektiği belirtilmiştir. Ülkemizdeki tüm bu yasal düzenlemelere rağmen birçok işletme bu yükümlülüklerden kaçınmak için işçi sayısını az göstererek gerekli önlemleri almaktan kaçınmakta ve özellikle küçük işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda önlemler oldukça yetersiz ve eksik kalmaktadır. Bu konudaki en önemli etkenlerin ise muafiyetlerin varlığı ile gerekli denetlemelerin yetersiz kalması olarak belirtmek mümkündür¹⁰⁷.

Küçük işletme sahiplerinin iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri açısından mevcut durumun tespit edilmesi eksik ve aksak yönlerin belirlenmesi ve gerekli tedbirlerin alınması için iş güvenliği uzmanlarından ve bu alanda danışmanlık yapan kişilerden bilgi almayı tercih etmedikleri görülmektedir. Bunun nedeni bazı işletmelerin maalesef bu konudaki uzmanlaşmış olan İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezinden (İŞGÜM) haberdar dahi olmamaları. İŞGÜM' den haberdar olanların ise, bu konuda duyarsız davranmalarıdır.

Ayrıca bu tür kurumlarımızın da işletmelere ulaşmak için yeterli bir şekilde çaba ve gayret içinde ve tüm işletmelere ulaşabilecek kadar geniş kapasiteye sahip olduklarını söylemek mümkün değildir. Bu konuda da yapılması gerekenlerin oldukça fazla olduğu ortaya çıkmaktadır.

2. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Çözüm Öneriler

Genel olarak, işletmeler tarafından işçilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda bilgilendirilmesi basit ancak pahalı olmayan işçi sağlığı ve güvenliği için gerekli önlemler alınarak büyük bir oranda iş yeri kazası ve meslek hastalıklarının riskleri azaltılabilir. Birçok örnekte çalışma ortamlarına yapılan olumlu ve geliştirici yöndeki değişikliklerin işçilerin verimliliğinde olumlu katkılar yaptığı

¹⁰⁷ Nusret Ekin, **Küçük İşyerleri ve Sosyal Koruma**, İstanbul, İTO Yayını, 1994, s. 57.

gözlemlenmiştir*. İş sağlığı ve güvenliği noktasında en önemli faktör şüphesiz eğitimidir. İyi bir eğitim programı ve düşük maliyetli iş yeri önlemleri ile birçok kaza önlenabilir. Genel eğitim ve özellikle mesleki eğitim bilgisi enformel sektörde iş yerinde çalışma pratiklerinin geliştirilmesi ve bu konudaki eksiklerin ve olması gerekenlerin farkına varılmasına neden olabilecek en önemli etkidir¹⁰⁸.

İş güvenliği ve sağlık konusundaki problem ve sorunların çözülmesinde yine de iş ve Sosyal Güvenlik Müfettişlerine önemli görevler düştüğü ortaya çıkmaktadır. Bu konunun insan hayatına mal olabilecek kadar önemli ve ciddi olması nedeniyle denetimlerin zamanında ve yeterli düzeyde yapılması gerektiği gibi kurallara uymayanların ve keyfi hareket edip iş yerlerinde gerekli tedbirleri almayan işletme sahibi ve sorumlularına caydırıcı ve etkili cezaların verilmesi çok önemlidir. Ayrıca alınacak önlem ve tedbirlerin işçilerin ve iş yerinin verimliliği ve üretim oranlarını artırıcı işçilerin sağlık ve güvenlik koşullarını geliştirici yönde olmasına dikkat edilmelidir¹⁰⁹.

Enformel (kayıt dışı) ekonomi ulusal kayıtlarda tutulup net olarak bilinmediği için devlet ve hiçbir kurum bu sektörle ilgili olarak yeterli bilgi düzeyine sahip olamamaktadır. Bu nedenledir ki enformel sektörde meydana gelen ve gelmesi muhtemel iş kazasının ve meslek hastalıklarının buralarda hangi tehlikeli koşul ve şartlardan kaynaklandığı bilinmemektedir. Bu konuda ulusal ve yerel tüm otoritelerin enformel ekonomide meydana gelen tüm işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili olarak karşılaşılan bütün sorun ve problemler ile bu sorunlara neden olan bilgi ve belgelere sahip olmaları sağlanmalıdır. Bunun neticesinde ise sağlıklı çözümlerin geliştirilmesi daha kolay daha etkin ve daha hızlı olacaktır¹¹⁰.

* Bu konuda, Tanzanya Cumhuriyeti'nde yapılan çok basit ve ucuz ancak önemli bir uygulama ile (kapalı ve kısmen havasız olan atölyeye bir havalandırma aspiratörünün takılması ve ışıklandırma için ise, pencereler biraz daha büyütülmüştür.) atölyedeki üretim % 46 civarlarında artmış ve her gün yapılan toplam masraf kadar firmaya ek gelir sağlanmıştır.

¹⁰⁸ ILO, a.g.e., 2001, s. 41.

¹⁰⁹ ILO, a.g.e., 2002, s. 66.

¹¹⁰ ILO, a.g.e., 2002, s. 66–67.

A. Türkiye’de ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Sendikal Sorunlar ve Çözüm Önerileri

1. Sendikal Faaliyetlerle İlgili Sorunlar

Gelişmekte olan ülkelerde ve dünyada sendikal hareketin genel durumu incelendiğinde görülen en önemli unsurun esas olarak sendikacılık tarihi boyunca; sendikaların genellikle büyük işletmelerde ve formel sektörde güçlü bir şekilde kurulmuş olması ve varlığını bu alanlarda devam ettirmesi olarak görülmektedir. Ayrıca bu tür kurumlar korumasız kişilerin özverileri ile kurulan birlikler olduğu bilinmektedir. Sendikaların kuruluş amaçları, üyelerinin hak ve sosyal menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesidir. Sendikacılık hareketi öncelikle büyük ve formel sektörde kurularak bu alanlarda daha çok ilgi görmüştür.

Fakat esas hedeflerinden biri de küçük işletmelere doğru kayarak bu alanda da hayat bulup bu işletmelerde bulunan çalışanların hak ve menfaatlerinin korunup geliştirilmesine katkı yapmaktır.

Ancak küçük işletmelerde toplu pazarlık ve iş Kanunu’nun en düşük seviyelerde uygulanması sorunu olduğundan sendikaların bu kurumlarda etkili ve güçlü olmasını zora sokmuştur. Bu nedenlerdendir ki büyük ve formel işletmelerde uygulanan çalışma şartlarının istenen düzeyde söz konusu küçük işletmelerde uygulanması mümkün olmamıştır¹¹¹.

Sendikacılık hareketinde küçük işletmelerin istenen düzeylere ulaşamamasının başlıca nedenleri; sendikacılıkta büyük işletmelerin hâkim olduğunun gösteriliyor olmasıdır. Gerçekten de durum incelendiğinde sendikalaşma oranının büyük işletmelerde daha yüksek oranlarda olduğu açık bir şekilde görülmektedir.

Bunun nedenlerinden en önemlileri ise şunlardır:

- Büyük işletmelerde bir çok çalışanın küçük işletmelere oranla daha hızlı ve kolay bir şekilde örgütlenebilmesi

¹¹¹ Nusret Ekin, *Gelişen Ülkeler ve Türkiye’de Bir İstihdam Politikası Olarak Küçük Ölçekli İşyerlerinin Teşviki*, İstanbul, İTO Yayınları, 1995, s. 108.

- Burada işçi–işveren ilişkilerinin daha resmi olması nedeniyle işçilerin sendikalara üye olmalarının daha rahat olmasına imkân vermesi gibi birçok neden sayılabilir.

Küçük işletmeler incelendiğinde ise buralarda hem örgütlenmenin zor hem de işletmelerin birbirlerinden kopuk ve uzak olmaları nedeniyle işçilerin bir araya gelmelerini olumsuz yönde etkilemektedir. Çünkü ayrı ayrı bulunan yirmi işletmedeki çalışanları bir araya getirmektense büyük işletmelerde çalışan yüzlerce kişiyi toplamak ve onlarla görüşmek daha kolaydır ve neticede daha etkin sonuçlar elde edilebilir¹¹².

Küçük işletmelerde ilişkilerin kişisel olması da sendikalaşma oranlarını etkileyen bir başka faktördür. Sendika konusunda zaten olumsuz düşünce ve fikirlere sahip olan küçük işletme sahip ve yöneticilerinin, sendika üyeliğine, açık muhalefeti olanlarla birlikte açıkça muhalif olmayanlar da dahi pek taraftar olmadıklarını tavır ve davranışları ile açıkça belirttikleri gözlenmektedir. Diğer taraftan ülkenin dört bir yanına dağınık bir şekilde yayılan KOBİ’lerde birlik ve beraberliğin sağlanması oldukça zor olmaktadır. Bu olumsuzlukların neticesinde de küçük işletmelerde sendikal faaliyetler oldukça düşük oranlarda kalmaktadır¹¹³.

Ayrıca, KOBİ’lerde sendikal faaliyetlerin istenen düzeylerde bulunamamasının en önemli nedenlerinden biri de bu alandaki kayıt dışı üretim ve kayıt dışı istihdamın daha da yaygın bir şekilde bulunuyor olmasıdır. Formel sektörde çalışan sendikalı ve sendika yönetimindeki şahısların ise enformel sektörde bulunan işçilerin örgütlenmesi ve sosyal haklarının korunup geliştirilmesi için ciddi bir çalışma yaptıkları hususu şüphelidir. Diğer taraftan küreselleşme olgusu ve global ekonomik faaliyetlerin ön planda olduğu bir dönemde sendikaların önceki güç ve ağırlıklarına kavuşmaları oldukça zor bir duruma gelmişken kayıt dışı çalışanların örgütlenebilmesi ve sendikal faaliyetlerde ön plana çıkmaları şimdilik pek mümkün görünmemektedir. Sendikalar bu durumda mevcut yapısal durumlarını korumaya

¹¹² TİSK, XIX. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, 126–17 Aralık, 33. TİSK Yayın No:149, 1995, s. 108.

¹¹³ Ekin, a.g.e., 1993, s. 25.

yani; günü kurtarmaya çalışıyorlar demek de mümkündür¹¹⁴.

Enformel sektörde çalışan işçilerin ortak özellikleri;

- Düzenli bir grup veya kuruluş tarafından temsil edilememeleri
- Toplu bir şekilde hareket edememeleri
- Sendikaya üye olmaları durumunda işlerini kaybetme riski taşımaları
- Enformel anlamda sendika kurmada var olan sendikal engeller ve

genel olarak geçici işlerde çalışmaları gibi bir çok olumsuzlukları saymak mümkündür. Durumları bu şekilde olan işçi ve çalışanların sendikalara üye olmaları oldukça zor olmaktadır.

2. Türkiye’de Sendikal Faaliyetlere Yönelik Çözüm Önerileri

Yukarıda sayılan bütün bu olumsuzluklara rağmen enformel sektör çalışanlarını örgütleyebilmek ve yardım edebilmek için bazı mevcut sendikaların ve uluslararası kuruluşların çabaları önemli ve kayda değer bulunmaktadır. Bu anlamda 1990 yılında İLO ve 2000 yılında ICFTU kuruluşları enformel ve korumasız çalışan işçilere yardım edebilmek için sendikaların güçlendirilmesi yönünde oldukça etkin yöntem ve stratejiler geliştirmişlerdir. Söz konusu kuruluşlar enformel (kayıtdışı) ekonomide gerek uluslararası sendika hareketi düzeyinde ve gerekse ulusal düzeyde enformel işçilerin organize olmaları konusunda oldukça ciddi çalışmalarda bulunmaktadır¹¹⁵.

Türkiye ‘de de çalışma hayatına ilişkin ve konumuzla doğrudan ilgili olan enformel ekonominin varlığı önemli bir sorun teşkil etmektedir. İşçi ve işveren sendikacılığına oldukça uzak ve kapalı olan bu düzen endüstri ilişkilerine yönelik sistemin kurulmasını önleyen en önemli etkidir.

¹¹⁴ İLO, World employment report, 2001, (Çevrimiçi) [¹¹⁵ İLO, World employment report, 2002, \(Çevrimiçi\) \[249\]\(http://www.ilo.org/global/Supplemental_Navigation/Site_Search/ContextualSearchResults/index.htm?lang=en&searchSectionId=2511 & ctxseatxt = employment+, report, 22 Mart 2008.</p></div><div data-bbox=\)](http://www.ilo.org/global/Supplemental_Navigation/SiteSearch/ContextualSearchResults/index.htm?lang=en&searchSectionId=2511&ctxseatxt=employment+, report, İLO, World employment report, 2001, 25 Temmuz 2008.</p></div><div data-bbox=)

Türkiye’de sendikalar, durumu ve yapısı gereği küçük ölçekli işletmelerdeki işgücünü örgütleyebilmesi noktasında yetersiz kalmaktadır. Bu durumu etkileyen en önemli nedenlerden birisi de iş güvencesinin olmaması ikinci olarak ise örgütlenmeyi olumsuz etkileyen çeşitli yasaların engelleyici olarak var olmasıdır. Enformel olarak istihdam edilen işçilerin sigortalı dahi olamadıkları düşünüldüğünde bu kişilerin kişisel hak ve menfaatlerini geliştirmek adına formel bir kuruluş olan sendikalara üye olabilmelerini beklemek mümkün olamamaktadır.

Ancak sigortasız çalışanların sigortalı olabilmeleri adına sendikaların yapmış oldukları bazı faaliyetleri olmuş. Bu çalışmalarının büyük bir bölümünün beklenen ve ihtiyaç duyulan küçük işletme tipi kurumlardan ziyade büyük ölçekli işletmelerde yapıldığı görülmüştür. Bu durumda da yine KOBİ çalışanlarının büyük bir kısmının sigortasız ve sendikasız olmaları gerçeğini olumlu yönde değiştirememiştir. Son dönemlerde Sosyal Güvenlik sisteminde yapılan olumlu ve yeni düzenlemeler neticesinde özellikle sigortasız çalışanların oransal olarak arttığını söylemek mümkün olmaktadır.

Türkiye’de enformel sektörün büyüklüğü ve geniş bir etki alanına sahip olmasının diğer bir etkeni ise; maliyet ve vergi–sigorta primlerinin oldukça yüksek oranlarda seyrediyor olmasıdır. Yüksek orandaki sigorta ve vergiler nedeniyle işçi ve işverenler kayıtsız işçi çalıştırıp üretim yapmaktadırlar. Prim ve vergi oranlarının mutlaka ilgili hükümet ve yetkili kişilerce ele alınmalıdır.

Sendikalaşma oranının KOBİ’lerde artabilmesi için iş güvencesinin öncelikle sağlanması çok önem arz etmektedir. Eski ve geri teknolojiyi kullanan küçük işletmelerin piyasada rekabet gücü kalmamaktadır. Ayrıca küreselleşme anlamında bütün ülke ve özellikle serbest piyasa ekonomik sistemini uygulayan ülkelerde küçük işletmeleri oldukça zor durumda bırakmaktadır.

Türkiye’de bir taraftan da sendikal örgütlenme ve sigortalı çalışmanın önünde problem teşkil eden maalesef yasal engeller bulunmaktadır. Bunlardan özellikle 4857 sayılı iş kanunun 4. Maddesi ve 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2. Maddesine göre; üç kişinin çalıştığı işyerlerinde iş kanunun hükümlerinin

uygulanmayacak olması sendikalcılığın gelişmesi ve sigortalı işçi çalıştırmayı önemli bir oranda olumsuz etkilemektir. Bu kanuna dayanılarak devletin tanımış olduğu iş kanunundan muafiyet durumunu bahane ederek birçok küçük işletme çalışanlarını çok kişi dahi olsalar zaman zaman daha az göstermek suretiyle iş kanunundan doğan birçok hak ve sosyal güvenlikten yararlandırmamaktadır.

İşletmelerdeki sendikalaşmanın önündeki önemli engellerden birisi ise sendikaların toplu sözleşme yetkisine sahip olabilmeleri için sendikal çalışanların en az % 10'luk üyesi ve ilgili işletmede çalışanların % 50'sinden daha fazla üyeye sahip olmaları gerektiği zorunluluğunu getiren barajla ilgili yasal sınırlamanın bulunuyor olmasıdır¹¹⁶.

Yukarıda nedenleri ile açıklanan ve Türkiye'de sendikalaşmanın önündeki engellerin en aza indirgenip sağlıklı bir sendikal yapılaşmanın sağlanabilmesi için öncelikle yasalardan kaynaklanan engellerin (% 10 barajı vb.) kaldırılması gerektiği anlaşılmaktadır. Türkiye'de örgütlenmiş ve hakkını arayan haksızlıklara ve keyfi uygulamalara karşı kendini ve hakkını koruyan bir toplum oluşturulmak isteniyor ise toplumsal sınıfların örgütlenmesi teşvik edilmelidir. Bunun için de öncelikle çalışanların örgütsel yapıları teşkilatları olan sendikaların, derneklerin desteklenmesi ve özendirilmesi gerekmektedir. Özellikle Türkiye'de henüz toplu sözleşme ve grev hakkı gibi temel sendikal hakkı bulunmayan memur sendikalarına da; üyelerinin hak ve menfaatlerini arama ve savunma aracı olarak Toplu Sözleşme ve Grev Hakkı verilebilir.

¹¹⁶ Nusret Ekin, **a.g.e.**, 1993, s. 27 , Mehmet Merve Özaydın, "Küreselleşme Sürecinde Türkiye ve Avrupa Birliğinde Sosyal Politikalarda Yaşanan Değişimin Analizi",Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Anabilim dalı, Ankara, 2007, s. 230.

D. Türkiye’de Ücretlerle İlgili Sorunlar ve Çözüm Önerileri

1. Türkiye’de Ücretlerle İlgili Sorunlar

Küçük işletmelerde, enformel yapıları gereği maalesef ücret ve ücret dışı ödemelerde de çok karmaşık ve işgörenlerinin aleyhine bir durum görülmektedir. Büyük işletmelere kıyasla çok orantısız ücret tutarlarının çalışanlarına verildiği görülmektedir. Çalışanlar genelde asgari ücret oranlarında ücret almakta olup, daha yüksek alanların da resmiyetteki işlemlerinin asgari ücret üzerinden yapıldığı görülecektir. Buna göre işçilerin sigorta primleri ve tevkifat ve diğer ödemeler de yine asgari ücret esası üzerinden ödenmekte ve hesap edilmektedir. Ücret dışı ödemelerin (ikramiye yol parası yemek vb.) ise maliyet nedenleri ile ya ödenmediği ya da gayri resmi ödendiği görülmektedir.

KOBİ’lerde ortalama ücret seviyelerinin ise işletmenin büyüklüğü bulunduğu bölge ve sektöre göre değiştiği görülmektedir. Mikro ve küçük işletmelerdeki işçi ücretlerinin diğer işletmedeki işçilerin ücretlerine göre daha düşük olduğu görülmektedir. Orta ve büyük işletmelerin sahip oldukları yüksek üretim pazarlama finansman ve teknoloji gibi konulardaki avantajlarını verimlilik ve kâr oranlarını artırma yönünde kullanmaktadır. Buradan artan bir kısım finansmanı da işçi ücretlerine yöneltmek suretiyle ücretlerin yüksek olmasını sağlayabilmektedirler. Büyük işletmelerde küçüklere nispeten sosyal imkânlar, sigortalı çalışma ve sağlık konusu daha iyi olmaktadır. Küçük işletmelerde ücretlerin düşük olmasının en önemli nedenlerden biri de sendikaya üye olamama nedeniyle işçinin işverene karşı hakkını savunacak ve pazarlık yapabilecek herhangi bir gücünün olmamasıdır.

Diğer taraftan bu tür küçük işletmelerde işçinin çalıştırılıp çalıştırılmaması veya işine devam edip etmemesi işyeri sahibi veya idarecisinin vereceği karara bağlıdır. Buralarda iş güvencesi patronlarla olan ilişkilerin durumuna bağlıdır. İşverenle işçinin arası iyi ise işler de iyi yolda olduğu sürece işçinin çalışma şansı artacaktır. Aksi durumda işçinin işini kaybetmesi her an mümkündür. Kısaca diyebiliriz ki; örgütlenme imkânlarından büyük oranda yoksun olan bu tür işletmelerde sosyal ve ekonomik hakların istenen düzeyde işçilere verilmesini

beklemek mümkün olamamaktadır. Bu durum ancak kayıt dışı üretim ve istihdamın düşürülebildiği oranlarda işçilere de bunun sonuçları olumlu şekilde yansıyabilecektir¹¹⁷.

2. Türkiye’de Ücretlerle İlgili Çözüm Önerileri

Devletin, ücretler üzerinden almış bulunduğu vergi oranlarının düşürülmesi ve diğer mali kesintileri hafifletilmesi için gerekli çalışmaları muhakkak yapması gerekir. Özellikle sigorta primleri ile bağlantılı işverence ödenen primlerin mutlaka düşürülerek ortaya çıkan ve çıkabilecek kayıt dışı ve kaçakların önüne geçilebilir. Ancak işverence ödenen primlerin işveren tarafından azaltılıp devletçe hazineden maddi olarak desteklenmesi gerekmektedir.

Ayrıca işletmeler küçüldükçe genel anlamda iş gücü verimliliğinin de düştüğü ve bunun neticesi olarak da ücretlerin de düştüğü görülmektedir. Bunun çeşitli sebeplerinden biri olarak da istihdam edilen iş gücünün eğitim düzeyi ve mesleki bilgi seviyesi ile de doğrudan ilgili olduğunu söylemek mümkündür¹¹⁸. KOBİ’lerde bulunan işgücünün eğitimi ve mesleki bilgi düzeylerinin yükseltilebilmesi, öncelikle buralardaki iş gücünün kayıt altına alınarak sorunların net bir şekilde belirlenmesi ile mümkün olacaktır.

¹¹⁷ Karakoç, a.g.e., s. 105–106.

¹¹⁸ DİE, 2000 Yılı İmalat Sanayine İlişkin Yayınlanmamış İstatistiki Verileri. , Okan Yosunlu, “KOBİ’ler de İstihdam, Ücret ve Çalışma İlişkileri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2003, s. 57.

SONUÇ

1970'lerdeki ekonomik krizlerden sonra köklü bir değişimin baş gösterdiği sosyo-ekonomik yapının temel aktörlerinden biri olan, büyük boy işletmelere dayalı sanayileşme ve istihdam politikaları yerini, küçük ve orta boy işletmelere dayalı sanayileşme ve istihdam politikalarına bırakmıştır. Bu tarihten itibaren yeni iş alanları açmak ve istihdam imkânlarını artırmak isteyen, gelişmiş ülkelerin girişimciliği teşvik ettikleri KOBİ'leri geliştirici ve kuruluşlarını kolaylaştırıcı yönde tedbirler aldıkları gözlenmektedir. Bu bilince, gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde de çok yakın zamanlarda ulaşıldığı görülmektedir.

Büyük işletmelerin kitlesel işçi çıkarmaları ve kapanan fabrikalar nedeniyle artan işsizlik sorunlarına çözüm arandığı bir dönemde yeniden eksiklikleri fark edilen KOBİ'ler, daha iyi bir şekilde önemsenmişlerdir. Üstelik üretimin daha küçük ölçekli işletmelerde devam ettirilmesi KOBİ'lerin istihdam oluşturma potansiyellerini büyümüştür. Bu nedenle küçük girişimlerin teşviki ve desteklenmeleri ülke ekonomileri bakımından hayati bir önem kazanmıştır. Küçük desteklerle büyük istihdam imkanları sağlayan KOBİ'ler, entegre büyük sanayi işletmelerinden bir kısmının da devre dışı kalması neticesinde, tüm sektörün muhtemel çöküşünü önlemiş olup, ekonomik hayatta kurtarıcı rol üstlenerek, yıkımın büyümesini engellemişlerdir.

Son yıllarda KOBİ'lere fazlaca ilgi duyulmasının, bu alanda çok sayıda araştırma ve çalışma yapılmasının, hükümet politika ve programlarında KOBİ'lere daha çok yer verilmesinin nedeni, KOBİ'lerin esnek yapıları ile ekonomiye canlılık kazandırmalarıdır. Bunun yanında, istihdama ve işsizliğin çözümüne katkıda bulunmaları bölgelerarası dengesizliklerin önlenmesine yardımcı olmaları vb. özellikleri de eklemek mümkündür. Tüm bunlar başta gelişmiş ülkeler olmak üzere her ülkede KOBİ'lerin kuruluşu, gelişimi ve korunması amacıyla politikalar oluşturulması ve yürütülmesini gündeme getirmektedir.

İşsizlik oranlarının kabul edilebilir düzeylere getirilmesi için, büyük görevler beklenen KOBİ'lerin, ekonomideki diğer rollerinin yanında bu rolünü de en iyi şekilde yerine getirebilmesi ve beklenen performansını gösterebilmesi, ülkelerin

yetkili kurum ve kuruluşların yeterli destek ve teşviklerine sahip olmasıyla mümkündür. Gerekli destek ve imkânlar ise klişe deyimle, yerinde ve zamanında verilmelidir.

Günümüz dünyasında tüm ülke politikalarının merkezinde KOBİ'lerin doğması büyümesi gelişmesi ve korunması için uygun ortamların hazırlanması amacı bulunmaktadır. KOBİ'ler Dünyada olduğu gibi AB ve Türkiye ekonomisi içinde de çok önemli bir yere sahiptir. İşletme sayıları toplam istihdam içindeki payları üretim miktarları ve milli gelire katkıları itibarıyla ekonominin en önemli kesimini oluşturmaktadırlar. Dünyadaki gelişmelere paralel bir trend izlediğini gözlediğimiz KOBİ sektörünün önemi ülkemizde de giderek artmaktadır.

Aynı zamanda KOBİ'ler sosyal alanda da çok önemli görevleri bulunan bir konuma sahiptirler. Bunların başlıcaları; toplumsal bütünleşmeye yönelik etkileri, bölgeler arası gelir dengesizliği düzenleme, işsizliği önleme ve istihdamı artırmak gibi konulardır. Günümüzde ülkelerin en büyük sorunlarının başında gelen istihdam ve işsizlik gibi konuların çözümünde, istenen düzeyde sonuçların alınabilmesi için KOBİ'lerin mutlaka desteklenmesi ve gerekli imkânlarla kavuşturulmaları gerekmektedir.

AB ülkelerinde KOBİ'lere yönelik oldukça olumlu düzenlemeler teşvik ve destek paketleri ilan edilmiş ve uygulanmaktadır. Bunların başlıcaları; Essen Zirvesi ile başlayan ve Lizbon Zirvesi ile devam eden istihdamı artırmaya yönelik KOBİ'lerin desteklenmesi, AB Küçük İşletme Şartı ve KOBİ Paketi, gibi strateji ve paketlerin açıklanması ve uygulanmasıdır. Bu çalışmalar AB'de her zaman diri tutulmakta ve takip edilmektedir. Lizbon Zirvesinde alınan kararlarda AB ülkelerinde % 61 olan istihdam oranının 2010 yılında % 70'e, % 51 olan kadın istihdam oranını % 60'ın üstündeki bir orana çıkarılması hedeflenmiştir. Daha sonra yapılan Stockholm Zirvesi'nde ise, bu hedefler daha da ileri seviyelere taşınarak, yeni ve daha kısa vadeli hedefler belirlenmiştir. Belirlenen yeni hedeflere göre, 2005 yılında, genel istihdam oranının % 67, kadın çalışanların istihdam oranının ise % 57 ve yaşlı istihdam oranını ise 2010 yılında % 50'ler oranında olması planlanmıştır.

AB ülkelerinin amaçlarında bir diğeri ise; Daha nitelikli ve daha fazla istihdam ile daha kapsamlı bir toplumsal uzlaşmayla, sürdürülebilir ekonomik büyümeyi gerçekleştirmek bilgiye ve tecrübeye dayalı en iyi ve dinamik bir ekonomi olabilmektir. Bu hedeflere ulaşılıp ulaşılmadığını kontrol eden AB ülkeleri, bu konularda ortak politikalar belirlemekte ve bu politikaların uygulanması için birçok alanda birlikte hareket etmektedirler.

Bunun anlamı Türkiye’de KOBİ’lerle ilgili yasal düzenlemelerin, en kısa sürede AB ile uyumlu hale getirilmesidir. Bunların başında KOBİ’lerin teknolojik düzeylerini yükseltme ve finansal olanaklarını iyileştirme hususları gelmektedir. Diğer yandan Türkiye’de KOBİ’lerin verimliliklerinin rekabet güçlerinin ve katma değerdeki paylarının artırılması, ihracata yönelik üretim ve Ar-Ge araştırmalarına yönlendirilmeleri, ülkemizin başta gelen amacı olmalıdır.

Ayrıca 2008 yılının son çeyreğinde ortaya çıkan ve Türkiye’de etkilerini adeta iliklerimize kadar hissettiğimiz “Dünya Finans Krizi” neticesinde işsizliğin artması ve birçok işletmenin kapanması veya üretimini düşürmesi, üretime ara vermesi gibi piyasada birçok olumsuzluklar olmuştur. Mevcut olumsuzlukları azaltmak ve sorunlara çözüm bulmanın yolu da yine KOBİ’lere yönelik verilecek destek ve çözüm politikalarından geçmektedir.

Bu konuyu biraz açacak olursak; KOBİ’lere verilecek ekonomik destekler ile üretim artışı ve istihdam oranının yükselmesine neden olabilecektir. Diğer yandan bu destekleri alabilmek için konulan hukuki ve formel şartların kolaylaştırılması, bu anlamda teşvik ve desteklerden yararlanacak KOBİ’lerin sayısını artıracaktır. Türkiye’de maalesef KOBİ’lerin toplam kredilerden almış olduğu pay, 2006 yılına kadar % 5–10 arasında iken, Daha sonraki yıllarda kısmen artışı (% 15–20) görülmüştür. Ancak 2008 ve 2009 yıllarında, bu oranının biraz daha olumlu olduğu ve % 25–30’lara çıktığı görülmüştür. Söz konusu artışın sebeplerinin başında “Küresel Finans Krizinin” Türkiye’de hissedildiği 2008 yılının son çeyreğinde başlayan ve 2009 yılının ilk altı ayında da devam eden KOBİ’lere yönelik Türkiye’de yetkili kurumlar tarafından farklı isimler altında (ihracat ve can suyu) verilen kredilerin, büyük etkisi olmuştur. Bu oranlardaki artışlar olumlu olarak

karşılanmakla beraber, yine de AB ülkelerinin ortalaması olan % 45-50' ler seviyesinin oldukça altında kalmaktadır.

KOBİ'lerin taşıdığı önemi bir kere daha söylemek gerekirse, bu işletmeler bir toplumda ekonomik açıdan olduğu kadar sosyal ve siyasi açıdan da önemli görülmekte ve toplumda sosyal ve ekonomik hayatın omurgasını oluşturmaktadırlar. KOBİ'lerin Üretime, istihdama ve istikrara olan katkıları bir yana, bunların da ötesinde daha büyük görevleri bulunan kuruluşlardır.

KOBİ'ler ekonomik kuruluşlar olduklarından dolayı amaçları da öncelikle ekonomiktir. Yani kıt kaynakları rasyonel bir biçimde kullanarak toplumda ihtiyaç duyulan mal ve hizmetleri en hızlı ve ucuz bir şekilde sağlayabilmek öncelikli amaçlarındandır. Bu amaçlarını esnek yapıları ile serbest piyasa ekonomilerinde en iyi bir şekilde yerine getirmeye çalışmaktadırlar.

Diğer yandan birçok yazar KOBİ'lerin yalnızca ekonomik açılarından üstün yönlerinin olmadığı, sosyal alanlarda da topluma büyük katkılarının bulunduğu, toplumsal sorunların çözümünde önemli pay sahibi olduğuna işaret etmektedir. Ekonomik sistemin bir parçası olduğu kadar, sosyal sistemin de bir parçasıdır ve sosyal alana katkılarının olmaması düşünülemez.

Bir ülkenin bütün coğrafik ve fiziki bölgelerine yayılmış olan KOBİ'ler, o ülkedeki bölgesel gelişmişlik farklılıklarının giderilmesinde, istihdam artışı sağlanmasında, bireylerin refah düzeylerinin artırılmasında (gelir dağılımında adaletin sağlanmasında) ve sosyal dışlanmanın önlenmesinde etkili olmaktadır. Bütün bunların yanında, KOBİ'lerin toplumsal bütünleşmenin sağlanması ve sermayenin geniş bir tabana yayılmasında, ekonomide nitelikli ve deneyimli işgücünün oluşmasında vb. büyük oranlarda da katkıda bulunmaktadır.

KOBİ'ler görüldüğü gibi birçok amaca hizmet edebilmektedir. Bu amaçlara bağlı olarak bir ülkede bunlardan hangisi daha fazla önemseniyorsa ona göre politikalarda bir farklılaşmanın bir değişimin yapılması gerekecektir. Örneğin ülkemizde olduğu gibi, herhangi bir ülkede eğer büyük boyutlarda bir işsizlik sorunu yaşıyorsa, o ülkede KOBİ'lere yönelik politikalar oluşturulurken, politikaları oluşturanların, bu açıdan bir yaklaşıma sahip olmaları kaçınılmaz olacaktır. Ülkelerin

planlı bir şekilde KOBİ'lere yönelik strateji ve politikalar belirlemesi, kendi yararlarına olacaktır. Nitekim ülkemizde yakın zamanda uygulamaya konulan “istihdamı teşvik” düzenlemesine bu açıdan bakılabilir.

Dolayısıyla bir ülkede, KOBİ'ler geliştikçe üretim artar, işsizlik azalır, gelir dağılımı düzelir, ekonominin rekabet gücü artar, dış alım dış satım büyür, ekonomi bir savunma gücü kazanır. Ayrıca girişimcilik ruhu canlı tutulur, tasarruf ve yatırım düzeyi de yükselir. KOBİ'lerin tüm bu yararları yanında, bulunduğu ülkede demokrasinin geliştirilmesinde ve ekonomik ve sosyal krizlerin daha hafif atlatılmasında oynadığı roller de gözden uzak tutulmamalıdır.

1970 ve sonraki yıllarda yaşanan ekonomik krizler ve devamında KOBİ'lerin esnek yapıları gereği piyasadaki işsizlik ve yeni teknolojiye oyumu konusundaki başarıları Türkiye’de ve gelişmiş ülkelerde özellikle imalat ve hizmet sektöründe olmak üzere yaygın hale gelmişlerdir. Ülkelerin yöneticileri KOBİ'lerin özellikle ekonomik kriz dönemlerindeki avantajlarından daha çok yararlanmak ve piyasaların kısmen rahatlatılması için KOBİ'lerin desteklenmesi ve teşvik edilmeleri gereğini kısa sürede benimsemiş ve çeşitli şekillerde KOBİ'ler desteklenerek teşvik edilmişlerdir.

Özellikle 2008 yılında başlayıp 2009 yılında da etkilerini daha şiddetli bir şekilde hissettirerek devam ettiren “Dünya Finans Krizi” nin yaşandığı bir dönemden geçmekteyiz. Bu durum bize her zaman yaşayamayacağımız somut bir durumu da göstermektedir. Bu durumda gerek gelişmiş dünya ekonomilerinin gerekse Türkiye’de ne gibi önlemler alınmakta olduğunu takip etmek mümkün olmaktadır. Şimdiye kadar alınan tedbirler ile varılan sonuçlara bakarak, ekonomik kriz ve krizlerin fotoğrafını çekip, kısmen incelemek mümkün olabilmektedir.

Bu somut durum neticesinde konumuzu ilgilendiren KOBİ'lerin sosyo-ekonomik etkilerini de gözlemleyerek daha isabetli sonuçlara varmak mümkün olabilmektedir. ‘2008 yılı “Dünya Finans Krizi” neticesinde şu tespitleri yapmak mümkün olmuştur.

- Finans sektöründe başlayan ekonomik kriz sanayi sektörünü önemli oranlarda etkilemiştir.
- Üretilen mamullerin bir kısmı, talep yetersizliğinden, firmaların elinde kalmış ve dolayısı ile firmalar üretim oranlarını ve kapasiteyi düşürme yoluna gitmişlerdir.
- Sanayi sektörünün önemli bir kısmını oluşturan ve imalatla bulunan KOBİ'ler, bu durumdan olumsuz etkilenmişlerdir.
- Büyük firmaların bir kısmı kapanmış ya da büyük oranlarda işçi çıkartmak zorunda kalmıştır.
- Piyasada bulunan birçok sektörde, bir taraftan üretim düşüşü yaşanırken diğer taraftan da işsizlik oranları artmıştır.

Bu olumsuzluklara karşı alınan önlem paketlerinin, istenen düzeyde çözüm olmadığı görülmektedir. Çünkü; henüz krizin ne kadar ve hangi oranda devam edeceği tam olarak kestirilememektedir. Ancak buna rağmen alınan önlem paketlerinde KOBİ'lere verilen kredi destekleri ve bazı sektörlerde (otomotiv, beyaz eşya ve gayrimenkullerde) ÖTV ve KDV indirimlerinin piyasada kısmen canlanmaya sebep olmalarına rağmen, istenen netice alınamamıştır.

Küreselleşen dünya piyasalarının sonucu olarak, artan rekabet koşulları içinde her geçen gün daha hızlı ve etkin hareket etme zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Bu nedenlerden dolayı işletmelerin üretim kapasitelerini ve rekabet güçlerini arttırmak, sanayi alanlarını geliştirmek ve ulusal pazarlarını korumak için çeşitli destekler ve teşvik mekanizmaları gerekmektedir.

ABD, AB ve Türkiye'de yapılan araştırma sonuçları göre, büyük işletmelerden ziyade küçük işletmelerin daha fazla iş ve istihdam alanı oluşturması KOBİ'lere duyulan ilginin artmasına neden olmuştur. Böylece KOBİ'ler günümüzde adeta istihdam politikalarının vazgeçilemez kuruluşları haline gelmiştir. Diğer bir ifade ile istihdam kelimesi KOBİ'lerle bütünleşmiş durumdadır.

KOBİ'lerin önemi ile ilgili olarak, genelde iki yaklaşımın öne çıktığı gözlenmektedir. KOBİ'leri ekonomik sistem içinde desteklenmeleri gereken birimler

olarak gören bu yaklaşımlardan bir tanesi, KOBİ'lerin istihdama olan katkılarını ön plana çıkarmaktadır. Bu görüş sahiplerine göre; KOBİ'lerin istihdama olan katkıları hiçbir şekilde küçümsenemez. İşsizliğin, yoksulluğun ve gelir dağılımındaki adaletsizliğin büyük sosyal sorunların başında geldiği günümüz toplumlarında, KOBİ'lerin bu olumlu yönlerinden yararlanmak ön plana çıkmış durumdadır.

İkinci yaklaşımı öne sürenler ise, KOBİ'leri ekonomik sistemi canlı ve dinamik tutan birimler olarak görmektedirler. KOBİ'lerin, istihdamı koruma ya da genişletme kaygısıyla değil, daha çok ekonomik dinamizmi koruma ve artırma nedenleriyle desteklenmesi gerektiği vurgusunu yapmaktadırlar.

Dolayısıyla, birinci yaklaşım KOBİ'lerin sosyal yönleri, ikinci yaklaşım ise ekonomik yönleri üzerinde durmaktadır. Günümüzde KOBİ'lerin sosyal ve ekonomik önemleri görülebildiği gibi, gelecekte de KOBİ'lerin hem ekonomik hem de sosyal açılardan önemlerinin daha da artacağı düşünülmektedir.

KOBİ'lerin bir diğer özelliği, işsizlik oranlarının düşürülmesine olan katkılarının yanında, özellikle vasıfsız işçilerin istihdamına imkân sağlayan ekonomik birimler olmalarıdır. Ülkemizde bazı bölgelerde vasıflı işçi sayısı son derece sınırlıdır. Vasıf düzeyi düşük kişiler, daha ziyade KOBİ'ler tarafından istihdam edilerek çalışma hayatına katılmaktadırlar.

Düşük eğitim düzeyinde ve vasıfsız olan toplum kesimlerine istihdam sağlayan KOBİ'lerin, ekonomide işsizliğin düşük oranlara çekilmesinde önemli bir görev üstlendiği açıkça görülmektedir. Ancak bu yapının “düşük ücretlere” ve “düşük iş güvenliğine” yol açtığı da bir gerçektir. Bunun önlenmesi içinde devlet tarafından sürekli bir şekilde toplumun her kesimine yönelik eğitim ve mesleki eğitim kursları verilmelidir.

KOBİ'lerin ülke ekonomisi içindeki payları göz önünde tutulduğunda, Türkiye ekonomisi geleceğinin de KOBİ'leri destekleyen politikaların daha da geliştirilmesine bağlı olacağını söylemek mümkündür. Bu amaçla AB'nin KOBİ'lerle ilgili mevzuatı ve uygulamaları da dikkate alınarak hazırlanan “KOBİ Eylem Planı'nda” yer alan KOBİ'leri teşvik edici ve destekleyici düzenlemelerin

tedbirlerin, faaliyetlerin ve projelerin en uygun şekilde uygulamaya geçirilmesi sağlanmalıdır.

Ülke içinde bulunan küçük sermayenin, ekonomiye yatırım olarak dönmesinde KOBİ'lerin katkısı büyüktür. KOBİ'lerin kredi kullanımında büyük işletmelere oranla geride kaldıkları, daha ziyade kişilerin tasarruflarını değerlendirerek veya banka dışı kaynaklardan, işletme sermayesi tedarik ederek, ülke ekonomisi bakımından ilave bir sermaye birikimi sağladıkları söylenebilir.

Ayrıca girişimciliğin, devlet eliyle desteklenmesinin gerekçelerinden birisi de, kamu kesiminin ekonomideki payının azalması / azaltılmasıdır. Bu şekilde ortaya çıkan boşluğun doldurulması, ancak daha küçük işletmelerin özel sektör eliyle işletilmesiyle mümkün olabilir. Bu durum ise bize bu alanın KOBİ'lerle doldurulabileceğini göstermektedir.

KOBİ'lerin toplumsal yapı içerisinde öne çıkan önemli özelliklerinden bir diğeri de “orta sınıfı” temsil etmesidir. “Alt” “Orta” ve “Üst” gelir gruplarından oluşan bir toplumda, orta sınıfın güçlü olması, o toplumun hem ekonomik, hem de sosyal yönden güçlü ve dengeli olması anlamına gelmektedir. Orta sınıfın güçlü olduğu ülkelerde, toplumun bireyleri arasındaki gelir daha düzgün dağılmıştır. Sınıflar arasında uçurum yoktur, sosyal huzursuzluklar oldukça düşüktür. Bu yüzden tüm ülkelerde, daha sağlıklı bir toplumsal yapıya sahip olabilme amacıyla, orta sınıfı desteklemeye ve güçlendirmeye yönelik politikalar tercih edilmektedir. Gruplar arasındaki denge, alt ya da üst gruplar lehine değiştikçe toplumsal yapının giderek sağlığını kaybettiği tespit edilmektedir.

Bu özellikleri ile KOBİ'ler, orta sınıfın güçlenmesine önemli katkıda bulunduğu gibi, bizzat orta sınıfın kendisi de girişimciliğin en önemli kaynağıdır. Girişimcilik belli bir birikim gerektirdiği için, alt gelir gruplarının böyle bir şans bulmaları çok zor olduğu gibi, başarıya ve statüye kavuşmuş üst sınıfların da, girişimcilik dinamizmini kaybetmeleri ihtimali yüksektir. Bu nedenle hem toplumun sağlıklı bir şekilde gelişimi, hem de orta sınıfın ve girişimciliğin istenen düzeylere gelebilmesi açısından, KOBİ'lerin varlığı ve güçlü olmaları oldukça önemlidir.

Tüm yukarıda anlatılanlar neticesinde, 21. yüzyılın KOBİ'ler yüzyılı olduğunu söylemek herhalde yanıltıcı olmayacaktır. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülke işletmelerinin % 99 civarındaki büyük bir kısmı KOBİ tarifine uygun girişimlerden oluşmaktadır. Küreselleşme olgusu, 1980'li yıllardan itibaren, yeni dönemin ekonomik ve teknolojik koşullarına uygun olan, küçük girişimciliği ön plana getirmiştir. KOBİ'ler ölçek ekonomisi yaklaşımının zayıflaması, işletme yönetimi anlayışındaki değişimler, teknolojik gelişmeler ve küreselleşmenin de avantajlarından faydalanmanın bir sonucu olarak geleceğin model işletmeleridir denilebilir.

Dünya ülkeleri AB ve Türkiye'de sosyo-ekonomik dokunun bozulmadan sağlam ve emin adımlarla yürütülebilmesi için, KOBİ'lerin iyi tahlil edilip yaşanan ekonomik kriz ortamında adeta birer aktör rol verilip ayakta tutulmalarına bağlıdır. KOBİ'leri bu anlam ve amaçla kullanabilen ülkelerin ekonomileri ciddi zararlar görmeyeceği gibi toplumsal krizleri de daha kolay atlatabileceği düşünülmektedir. KOBİ'leri güçlü olan ülkenin sosyal ve ekonomik yapıları da güçlü olacaktır.

BİBLİYOGRAFYA

A. KİTAPLAR

- Akgemci, Tahir: **Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler: Yeni Stratejiler Karşısında KOBİ'ler**, Ankara, KOSGEB Yayını, 1998.
- Akgemci, Tahir: **KOBİ'lerin Temel Sorunları ve Sağlanan Destekler**, Ankara, KOSGEB Yayınları, 2001.
- Alkan, Cevat, Hıfzı Doğan, İlhan Sezgin: **Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları**, Kavramlar, Gelişmeler, Uygulamalar ve Yönelimler, Ankara, Gazi Kitapevi, 1996.
- Alpugan, Oktay: **Küçük İşletmeler Kavramı, Kuruluşu ve Yönetimi**, Trabzon, Karadeniz Teknik Üniversitesi Basımevi, 1988.
- Arslan, Elif Ülkü: **Sokrates II Programı, Türkiye'nin Katıldığı Topluluk Programları**, İstanbul, İKV Yayınları, 2004.
- Aykaç, Mustafa, Zeki Parlak, Süleyman Özdemir: **Küreselleşme Sürecinde Rekabet Gücünün Artırılması ve Türkiye'de KOBİ'ler**, İstanbul, İTO Yayını, 2007.
- Ayyagiri, Maghana, Thorsten Beck, Aslı Demircü Kurt: "Small and Medium Enterprises Across the Globe, A New Database", **World Bank Policy Research Working Paper**, No: 3127, August 2003.

- Baş, E. Yasemen: “AB’de ve Türkiye’deki KOBİ’lerin Yapısal Özellikleri ve Uygulanan Teşvik Politikaları”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İzmir, 2007.
- Baumbach, Clifford, Kenneth Lawyer: **How to Organize and Operate A Small Business**, London, Prentice Hall International, 1979.
- Bulmuş, İ., E. Oktay, M. Törünner: **Küçük Sanayi İşletmelerimizin Konumu, Önemi ve Avrupa Topluluğuna Girerken Karşılaşılabileceği Sorunlar İle Çözüm Önerileri**, Ankara, MPM Yayınları, 1990.
- Bulutay, Tuncer: **Employment, Unemployment and Wages in Turkey**, Ankara, ILO Yayınları, 1995.
- Bulutay, Tuncer: **Türk İşgücü Piyasası İle İlgili Yükler ve Politikalar**, Ankara, DİE Yayını, 1998.
- Baydarol, Can: **AB Sürecinde Medeniyetler Buluştuğunda**, İstanbul, İstanbul Universal Dil Hizmetleri ve Yayıncılık, 2003.
- Cansız, Mehmet: **Türkiye’de KOBİ’ler ve KOSGEB**, Ankara, DPT Yayını, 2008.
- Çakıroğlu, Deniz: **Japonya’da KOBİ’lere Uygulanan Devlet Politikaları**, Ankara, İGEME Yayını, 1997.
- Cem, Doğan: “AB Sosyal Politikalar ve İşgücü Piyasasına Yönelik Etkileri Türkiye İçin Karşılaştırmalı Bir Analiz”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Eskişehir, 2003.
- Centel, Tankut: **İşsizlik Sigortası Kanununa İlişkin Genel Değerlendirme**, İstanbul, Mercek Yayınları, 1999.

- Çelik, Adnan, v.d.: **Dış Ticaret İşlemler ve Uygulamalar**, Ankara, Gazi Kitapevi, 2004.
- Ceylan, Ali: **Finansal Teknikler**, Bursa, Ekin Kitapevi, 2003.
- Çetin, Canan: **Yeniden Yapılanma Girişimcilik KOBİ'ler ve Bunların Özendirilmesi**, İstanbul, Der Yayınları, 1996.
- Çolakoglu, Mustafa H.: **KOBİ Rehberi**, Ankara, TOBB Yayını, 2002.
- Demir, Nazmiye, v.d.: **Pazarlama Yönetiminde Yeni Yaklaşımlar ve Küçük ve Orta Boy İşletmeler**, Ankara, MPM Yayınları, 2003.
- Demirdöğen, Osman: **Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler**, Erzurum, Erzurum Ticaret ve Sanayi Odası Yayını, 1996.
- Dilic, Sait: **Sosyal Güvenlik**, Ankara, Kamu-İş Yayınları, 1992.
- DİE: **2002 Genel Sanayi ve İşyerleri Sayımı**, DİE Yayını, Ankara, 2006,
- DPT: **Türkiye Cumhuriyeti 2003 Yılı Katılım Öncesi Ekonomik Programı**, Ankara, DPT Yayını, 2003.
- DPT: **Türkiye ve Avrupa Entegrasyonu**, 7. Beş Yıllık Kalkınma Planı, Özel İhtisas Komisyonu Raporu, DPT Yayını, Ankara, 1995.
- DPT: **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2005 Yılı Programı Destek Çalışmaları**, Ekonomik ve Sosyal Sektörlerdeki Gelişmeler, Ankara, DPT Yayını, 2006, DPT 2006 yılı Programı, (Çevrimiçi) <http://ekutup.dpt.gov.tr/program/2006.pdf>, 20 Ekim 2007.

- DPT: **AB Eğitim ve gençlik Programları Merkezi Başkanlığı Hayat boyu Öğrenme Programları, (LLP) Ülke Merkezli Faaliyetler, 2008 yılı Ulusal Teklif Çağrısı, 2008,(Çevrimiçi) http://www.sj.k12.tr/html/kulupler/bm/ab_hayatboyu_ogrenme_programi.pdf, 11Eylül 2008.**
- Dura, Cihan, Hayriye Atik: **Avrupa Birliği, Gümrük Birliği ve Türkiye, Ankara, Nobel Basım Yayım Dağıtım, 2003.**
- Duruel, Mehmet: “Avrupa Birliği ve Türkiye’de Uzun Dönemli İşsizlik ve İstihdam Politikaları,” Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, İstanbul, 2004.
- Durusoy, Ö.T. v.d.: **Türkiye’de İstihdam, İşsizlik, Ücretler, Gelir Dağılımı ve Tekstil Sektörü, Ankara, Öz İplik–İş Sendikası Eğitim Yayınları, 1998.**
- Ekin, M. Behzat: **Türkiye’de KOBİ’lerin Kurumsal Gelişimi ve Finansman Sorunları, ASKON Araştırma Raporları, İstanbul, ASKON Yayını, 2003.**
- Ekin, Nusret: **Küçük İşyerlerinde Endüstri İlişkiler, Ankara, Kamu–iş Sendikası Yayınları, 1993.**
- Ekin, Nusret: **Türkiye’de İş Piyasasının Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Politikası, İstanbul, İTO Yayınları, 2001.**
- Ekin, Nusret: **Küçük İşyerleri ve Sosyal Koruma, İstanbul, İTO Yayınları, 1994.**
- Ekin, Nusret: **Türkiye’de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları, İstanbul, İTO Yayınlar, 2000.**

- Ekin, Nusret: **Gelişen Ülkeler ve Türkiye’de Bir İstihdam politikası Olarak Küçük Ölçekli İşyerlerinin Teşviki**, İstanbul, İTO Yayınları, 1995.
- Ercan, Hakan: **AB Sosyal Politika Çerçevesinde Türkiye’nin İstihdam Stratejisi**, İstanbul, TİSK Akademi Yayını, 2006.
- European Commission: **The New SME Definition: User Guide and Model Declaration**, EC Enterprise and Industry Publications, 2005.
- European Union: **The European Employment Strategy, The Investing in People, Employment and Social Fund**, Intergovernmental Conference, European Union EC, Belgium, Brussels, 2000.
- FAY, Robert G: **Enhancing the Effectiveness, of Active Labour Market Policies: Evidence From Programme Evaluations in OECD Countries**, Labour Market and Social policy Occasional Papers, No:18, OCDE/GD, t.y.
- Gök, Mehmet: **İşgücü Piyasası ve KOBİ’ler**, Ankara, Roma Yayınları, 2004.
- Gülmez, Mesut: **Avrupa Birliği’nde Sosyal Politika**, Ankara, Aydoğdu Ofset, 2003.
- ILO: **World employment report**, ILO Publ., 1991.
- ILO: **World Employment Report**, 2004–2005, Chapter 5, Geneva, ILO Publ., 2006.
- İraz, Rıfat: **Girişimcilik ve KOBİ’ler**, Konya, Çizgi Kitapevi, 2005.
- İTO: **KOBİ’lere Yönelik Destekler**, İstanbul, İTO Yayını, 2005.

- Kanyılmaz, Ebru: “AB’nin Sosyal Boyutu Açısından Lizbon Süreci ve İstihdam Politikaları”, Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale, 2006.
- Karakoç, F. Arzu: “İmalat Sanayindeki KOBİ’lerde Çalışma İlişkileri ve Sosyal Politika Sorunları”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Ankara, 2003.
- Karataş, Süleyman: **Sanayileşme Sürecinde Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler**, İstanbul, Veli Yayınları, t.y.
- Karluk, Rıdvan: **Avrupa Birliği ve Türkiye**, İstanbul, Beta Yayınları, 1998.
- Kenar, Necdet : **Türkiye’de İstihdam Politikaları**, Uluslararası Mesleki Eğitim ve İstihdam Semineri, Ankara, Milli Eğitim Vakfı Yayını, 2002.
- Koca, B. Derya.: **AB’nin KOBİ’lere Uyguladığı Kredi ve Destek Programları**, İstanbul, İTO Yayınlar, 1999.
- KOSGEB: **Eşleştirme Merkezi Modelleri**, Ankara, KOSGEB Yayını, Kasım 2004.
- KOSGEB: **KOBİ Ekonomisi (Tarihi Gelişme)**, Ankara, KOSGEB Yayını, 2003, (Çevrimiçi) <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/viii/plan8str.pdf>, 12 Ekim 2008.
- KOSGEB: **2002 Yılı Genel ve Sanayi İşyerleri Sayımı: İmalat Sanayi Değerlendirmesi**, Ankara, KOSGEB Ekonomik ve Stratejik Araştırmalar Merkezi Yayını, 2005.

- Küçük, Orhan: **Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2005.
- Küçük, Ali Çolak: **KOBİ'lerin Finansman Sorununun SermayePiyasası Yoluyla Çözümü**, İstanbul, İMKB Yayını, 1997.
- MEB: **2000 yılında Milli Eğitim**, Ankara, Milli Eğitim Basımevi, 1999.
- MEES: **Milenyum Eşiğinde Mesleki Eğitim ve Öğretim**, İstanbul, MEES Yayını, 1993.
- MEES: **Milenyum Eşiğinde Mesleki Eğitim ve Öğretim**, İstanbul, MEES Yayını, 1999.
- Ministiry for Economic: **Federal Republic of Germany National Action for Pohey on Affairs and Labor Employment**, EU Publ. May 2001.
- Ministiry of Labor and Ekonomik Affairs: **National Action Plan for Employment 2001 Denmark** EU Publ., May 2001.
- Ministiry of Labor and Ekonomik Affairs: **National Action Plan for Employment 2001 and Overview of 2000 France**, Paris, EU Publ., 2001.
- Murat, Sedat: **Bütünleşme Sürecinde Türkiye ve Avrupa Birliği'nin Karşılaştırmalı Sosyal Yapısı**, İstanbul, Filiz Kitapevi, 2000.
- Ministory of Labour and Economic Affairs: **Portugal National Action Plan for Employment 2001**, EU Publ., Nisan 2001.
- Müftüoğlu, Tamer: **Türkiye de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler: KOBİ'LER, Sorunlar ve Öneriler**, Ankara, Turhan Kitapevi, 1998.

- Müftüoğlu, Tamer,
Tülin Durukan: **Girişimcilik ve KOBİ'ler**, Ankara, Gazi Kitapevi, 2004.
- Yosunlu Okan: “KOBİ’lerde İstihdam, Ücret ve Çalışma İlişkileri”,
Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Anabilim
Dalı, Ankara, 2006.
- OECD: **SME and Entrepreneurship Outlook, 2005**, OECD
Publ., 2005.
- OECD: **Employment Outlook 2002**, Paris, OECD Publ., 2003.
- Özden, Yaşar: **Türkiye ikinci Bilişim Şurası Çalışma Grubu Taslak
Raporu**, Ankara, 2004.
- Özaydın, Mehmet Merve: “Küreselleşme Sürecinde Türkiye ve Avrupa Birliğinde
KOBİ’ler” Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri
ilişkileri Anabilim Dalı, Ankara, 2007.
- Özsuca, T. Şerife: **Esneklik ve Güvenlik İkileminde Türkiye Emek
Piyasası**, Ankara, İmaj Yayınları, 2003.
- Özdemir, Süleyman,
H.Yunus Ersöz,
İbrahim Sarıoğlu: **İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ’lerin
Desteklenmesi** İstanbul, İTO Yayını, 2006.
- Sarı, Arzu Odabaşı: **Avrupa Birliği’nde KOBİ Destek Mekanizmaları ve
Türkiye**, İstanbul, İKV Yayını, 2005.
- Sayın, Meral,
M. Akan Fazlıoğlu: **Avrupa Birliği’nde KOBİ Destekleme Programları ve
Diğer Teşvik Araçları**, Ankara, KOSGEB Yayını, 1997.

- Sarıaslan, Halil: **Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Finansman Sorunları, Çözüm İçin Bir Finansal Paket Önerisi**, Ankara, TOBB Yayını, 1994.
- Savaşır, Rebi: **Türkiye ve AB Ülkelerinde KOBİ'ler Açısından İstihdam Politikaları**, Ankara, Kamu-İş Yayınları, 1999.
- Şahin, Ragıp: **Avrupa Birliği Bütçesi-Fonları ve Türkiye'nin Tam Üyeliği**, DPT, Avrupa Birliği İle İlişkiler Genel Müdürlüğü, Ankara, DPT Yayını, 1988.
- Schmiemann, Menfred: **Enterprises by Size Class-Overview od SME's in the EU**, Eurostat Statistic in Focus, 2008.
- Şimşek, Muhittin: **Ekonominin Lokomotif KOBİ'lerin Olmazsa Olmazları**, İstanbul, Alfa Yayınları, 2002.
- Taymaz, Erol: **Small and Medium Sized Industry in Turkey**, Ankara, DİE Yayını, 1997.
- TESK: **TESK'in 40. Yılında Esnaf ve Sanatkârlar**, TESK Yayını, Ankara, 1993.
- TİSK: **Türkiye'ye Yol Gösteren ilke, Politika ve Uygulamalar**, Avrupa Birliğinde Girişimciliğin Geliştirilmesi, Ankara, 2004.
- TİSK: **Sosyal Yönleri ile Avrupa Topluluğu**, Ankara, TİSK Yayını, 1989.
- Toskay, Erol: **AET Ülkelerinde Küçük ve Orta Sanayi Teşebbüsleri İle İlgili Gelişmeler**, Küçük ve Orta Sanayi Teşebbüsleri Geliştirilmesi Semineri, Ankara, MPM Yayını, 1973.

- TÜİK: **İstatistik Göstergeler (Statistical Indicators), 1923–2006**, Ankara, TÜİK Matbaası, 2007.
- Durukan, Tülin: **Small And Medium Enterprise in OECD**, Outlook, Paris, OECD Publ., 2002.
- TÜSİAD: **Türkiye’de Özelleştirme Uygulamaları**, İstanbul, TÜSİAD Yayını, 1992.
- Türkel, Sedat: **Küçük ve Çok Küçük İşletmeler İle Tarım İşletmelerinde Çalışma Şartları ve Çalışanların Nitelikleri**, TOBB Raporu, Ankara, 1999.
- TÜSİAD: **Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik**, İstanbul, TÜSİAD Yayını, 2002.
- TÜSİAD: **“Ekonomik Reformlar ve Toplumsal Uzlaşma”, Lizbon Avrupa Konseyi AB Başkanlar Konseyi Belgesi 23–24 Mart 2000 İstihdam Raporu**, İstanbul, Lebip Yalkın Yayınları, 2003.
- Uludağ, İlhan,
Vildan Serin: **Türkiye’de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, Yapısal ve Finansal Sorunlar ve Çözümler**, İstanbul, İTO Yayınları, 1991.
- Vinde, V. Pierre : **General Introduction to Environment for SMEs**, Paris, OECD Publ., 1999.
- Wise, Mark,
Gibb Rckart: **Single Market To Social European Community In The 1990’s**, England, y.y., 1993.

- Yanılmaz, Ebru: “Avrupa Birliği’nin Sosyal Boyutu Açısından Lizbon Süreci ve İstihdam Politikaları”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, On Sekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale, 2006.
- Yıldırım, Özlem: “Müzakereler Sürecinde KOBİ’lerin AB Fonlarından Yararlanması”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kütahya, 2006.
- Yosunlu, Okan: “KOBİ’ler de İstihdam, Ücret ve Çalışma İlişkileri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Politikası Anabilim Dalı, Ankara, 2003.
- Yonar, Özlem: “Avrupa Birliği 2004 Genişlemesinin KOBİ’ler Üzerindeki Olası Ekonomik Etkileri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bilkent Üniversitesi, Avrupa Birliği ve Uluslararası ilişkiler Enstitüsü, Ankara, 2006.
- Yücel, Hayrettin: **Uluslar arası Pazarlara Açılmada KOBİ’lerin Rollü**, Ankara, İGEME Yayını, 1991.

B. MAKALELER ve DİĞER YAYINLAR

- Adem, Mahmut: “AB ve Türkiye’nin Eğitim Politikası”, **Avrupa Birliğinin İstihdam ve Sosyal Politikası**, Derleyen: Berrin Ceylan Ataman, Ankara Üniversitesi Basımevi, 2005, s. 103–150.
- Altay, Asuman, Aksaraylı, Mehmet: “KOBİ destek Programlarının Kurumsal Boyutunun Analizi” **4.KOBİ’ler ve Verimlilik Kongresi**, Editör: Güneş Gençyılmaz, Kültür Üniversitesi, İ.İ.B.F, İşletme Bölümü, İstanbul, 2007, s. 35–49.
- Ataman, Berrin Ceylan: “Avrupa Birliği sosyal politikasının Temel prensipleri ve Avrupa İstihdam Stratejisi”, **Avrupa Birliğinin İstihdam ve Sosyal Politikası**, Derleyen: Berrin Ceylan Ataman, Ankara Üniversitesi Basımevi, 2005, s. 11–20.
- Ayyagari, Meghana, Thorsten Beck, Aslı, Demirgüç : “Small and Medium Enterprises Across the Globe”, (Çevrimiçi) http://siteresources.worldbank.org/DEC/Resources/84797-1114437274304/SME_globe.pdf, 4 Şubat 2007.
- Avrupa Komisyonu Türkiye Delegasyonu: “KOBİ’ler için Finansman Olanaklarının Türkiye’ye Sağlanması”, (Çevrimiçi) <http://www.deltur.cec.eu.int/printit.html>, 28 Nisan 2008.
- Avrupa Komisyonu Türkiye Delegasyonu: “Küçük İşletmeler İçin Kredi Programı”, (Çevrimiçi) http://www.deltur.cec.eu.int/AB/de_sosyal_Politika_ve_Istihdam.html, 12 Haziran 2008.

- Bayülgen, Yavuz: “KOBİ’lerin Tanımı”, **AB Ülkelerinde KOBİ’ler ve Sanayideki Yeri** (1), (Çevrimiçi) <http://www.metal-makina.com/>, 23 Kasım 2007.
- BMGYGM : **KOBİ tanımı Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik**, (Çevrimiçi) ”<http://rega.basbakanlik.gov.tr/index.aspx>, 22 Mayıs 2007.
- Çelik, Aziz: “Avrupa Birliği’nde Sosyal Politika Gelişimi Kapsamı ve Türkiye’nin Uyum Süreci 2”, **Sendikal Notlar**, Ankara, 2005, s. 25–35.
- Centel, Tankut : Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne Üyelik Sürecinde Avrupa Birliğinin Sosyal Politikasına Uyumu, **TİSK İşveren Dergisi**, Mart sayısı, 2000, s. 33–46.
- Dağdeviren, Metin,
Diyar Akay,
Mustafa Kurt: “KOBİ’ler ve Eğitim İhtiyaçları”, Türkiye’de KOBİ’ler için Eğitim Hizmetleri Pazarı I. Kısım, **I. KOBİ Kongresi**, Editör: Güneş Gençyılmaz, Kültür Üniversitesi, İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, İstanbul, Medya Matbaacılık, 2007, s. 60–72.
- Demirgüç, Aslı: **Working Paper Database**, Beck Thorsten World Bank Policy Research, NO: 3127, August, 2003.
- DİE: 2000 yılı imalat Sanayine İlişkin Yayınlan İş İstatistikî Verileri, 2001.
- DPT: **İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı**, Ankara, 1968.
- DPT: **Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı**, Ankara, 1985.
- DPT: **Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı**, Ankara, 1989.

- DPT: **Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı** (BBYKP), Ankara, 1963.
- DPT: **KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı**, Ankara, DPT yayını, 2004.
- European Comission: “Employment and Social Affairs”, **Employment in Europe**, Lüksemburg, EU Publ., 1992.
- European Commission: “The European Observatory for SMEs, Sixth Report,Italy, 2000, Commission Of The European Communities”, **Communication From The Commision to the Council and the European Parliament, Report on the Implementation of the European Charter for Small Enterprises**, Brussels, 2005.
- European Comission: “Guide to Territorial Employment Pacts 2002–2006”, **European Structural Funds**, Luksemburg, November, 2006.
- Güloğlu, Tuncay: “Poverty and Income Inequality in Turkey: Toward Accesion to European Union”, **Rethinking Turkey EU Realations**, Edited: By Kenan Bağcı, Gül Tuğba Bağcı, Mv Wissenschaft, Germany, Münster, 2007, s. 175–197.
- Hekimler, Alpay: “Avrupa Birliği–Avrupa İstihdam Stratejisi ve Türkiye’nin Güncel Durumu” ,**Mercek Dergisi**, Nisan Sayısı, 2006, s. 36–42.
- İKV: “Sanayi Politikası ve KOBİ’ler”, **Avrupa Birliği’nin Girişimcilik Politikası ve Türkiye’nin Uyumu**, İstanbul, İKV Yayınları, 2001, s. 27–48.

- Kesici, M. Rauf,
Ahmet Selamoğlu : ”Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm”, **İş-Güç: Endüstri ilişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, VII,2, , 2005, s. 25–51.
- Koray, Meryem: “Avrupa Toplum Modeli Avrupalılaşılabilirimi?” **İktisat Fakültesi Mecmuası Prof. Dr. Toker DERELİ’ye Armağan**, 55. cilt, Sayı:1, İstanbul Üniversitesi Yayını, 2006. s. 268–276.
- Koray, Meryem: “Avrupa Topluluğu Ülkelerinde İşgücü Piyasasının Özellikleri ve İstihdam Politikaları-II”, **İktisadi Kalkınma Vakfı Dergisi**, Ocak, 1991, s. 18–25.
- Kuyucu D. H. Aslı,
Abdülmecit Karataş
İ.Hakkı Eraslan: “AB’ye Adaya Ülkeler Perspektifinde Stratejik İşbirlikleri, Çerçeve Programları kapsamında KOBİ Destekleri”, **4.KOBİ’ler ve verimlilik Kongresi**, Editör: Güneş Gençyılmaz, Kültür Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, İstanbul, 2007, s. 25–33.
- Mızrak, Nihal Y.: ” Maastricht Antlaşması’nın Sosyal ve Ekonomik Alanlarda Getirdiği Düzenlemeler”, **Mülkiyeliler Birliği Dergisi**, Cilt XVI, Sayı:15, Aralık 1992, s.34–45.
- Murat, Sedat: “Avrupa Birliği Ülkelerinde ve Türkiye’de İşgücünün Yapısı”, **Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan**, Türkiye Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri sendikası Yayını, Ankara, 2000, s. 303–352 .
- Parlak, Zeki: “Avrupa Birliğinde Sosyal Diyalog”, **Tüm Yönleriyle Türkiye AB İlişkileri**, Editörler: Mustafa Aykaç, Zeki Parlak, İstanbul, Elif Kitapevi, 2002, s. 553–639.

- Resmi Gazete: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik, 19.10.2005.
- Selamoğlu, Ahmet: “Gelişmiş ülkelerde İstihdam Politikaları Esneklik Arayışları ve Etkileri”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 4/2, 2000, s. 36–44.
- Sevim, Şerafettin, Tansel Çetinoğlu, Y. Deniz Koç: “KOBİ’lerde Teknolojik Yeniliklerin Finansmanı”, **Avrupa Birliği Yeni Fırsatlar Getirirmi? Sempozyum**, Kütahya, Mart, 2006, s. 7–28.
- Soğur, Necdet: “Türkiye’de Esnek Üretim ve Küçük Sanayi, OSTİM Sanayi Bölgesi Esnek Uzmanlaşmanın Neresinde”, **Toplum ve Bilim Dergisi**, Birikim Yayınları, Sayı: 63, Bahar 1994, s. 123–135.
- Tunalı, İnsan: “Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İstihdam araştırması” **Türkiye İş Kurumu İstihdam Durum Raporu**, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 2004.
- TÜİK: “İşsizlik Tırmanıyor” **Sabah Gazetesi**, Ekonomi Sayfası, TÜİK’ in, Kasım 2008 dönemi Hane Halkı İşgücü Anket Sonuçları, 17 Mart 2009.
- TÜİK: “İmalat Sanayinde Kapasite Kullanımı Daralıyor”. **Vatan Gazetesi**, Ekonomi Sayfası, TÜİK’in, 2008 yılı Kapasite Kullanım Oranları Açıklaması, 17 Şubat 2009.
- TİSK: “Türkiye, İstihdam Vergileri Üzerindeki Vergi ve SSK Primi Konusunda OECD Şampiyonu”, **İşveren Dergisi**, Cilt: XI, Sayı: 9, Haziran 2002, s. 29–37.

- Uçkan, Banu: “Avrupa Anayasasının Genel Çerçevesi ve Sosyal Politikalarına ilişkin Temel Düzenlemeler”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, sayı:3, Ankara, Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, 2005, s. 52–65.
- Ünal, Işıl: “İş başında Yetiştirmenin Verimlilik ve İstihdam Açısından Değerlendirilmesi” **M.P.M. Verimlilik Dergisi**, Mili Prodüktivite Merkezi, sayı:I, 1996, s. 97–102.
- Yeşildağlar, Ayşegül: “Avrupa Birliği’nde Ortaklık Hukukunda İşçilerin serbest Dolaşımı”, **Avrupa Birliğinin İstihdam ve Sosyal Politikası**, Derleyen: Berrin Ceylan Ataman, Ankara, Ankara Üniversitesi Basımevi, 2005, s. 79–101.

C. ELEKTRONİK KAYNAKLAR

- Amsterdam Antlaşması: (Çevrimiçi) <http://europa.eu.int/eur-lex/en/treaties/selected/livre554.html>, 20 Ekim 2007.
- Avrupa Birliği Genel Sekreterliği: “KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı”, (Çevrimiçi) http://www.eif.eu.int/Attachments/pub_operational/seed_guidelines.pdf. <http://www.abgs.gov.tr/uploads/files/KOBİ%20stratejisi.doc>, 10 Aralık 2007.
- Avrupa Komisyonu Türkiye Delegasyonu: “2004 Yılı Türkiye İlerleme Raporu”, (Çevrimiçi) <http://www.deltur.cec.eu.int/default.asp?lang=0&ndx=9&ord=10&key=11623>, 27 Temmuz 2008.
- Bank of England: “The Financing of Technology-Based Small Firms: A Review of the Literature”, (Çevrimiçi) <http://www.bankofengland.co.uk/publications/quarterly>, 6 Aralık 2007.
- Bosut, Levent: “Role of Advisors and Cooperation Attempts: turkvca in Private Equity /Venture Capital”, (Çevrimiçi) <http://www.turkvca.org>, 27 Ekim 2008.
- Canada Stockhouse: Çevrimiçi) <http://www.stockhouse.ca/index.asp?ref=1>, 01 Ocak 2008.

- Commission of the European Communities: “The Activities of the European Union for Small and Medium Sized Enterprises (SMEs)”, (Çevrimiçi) http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/sme_envoy/pdf/sec_2005_170_en.pdf, 10 Aralık 2008.
- Council of Europe: “€ 200 million CEB loan in support of SMEs and Development Bank job creation in Turkey”, **Press Release**, (Çevrimiçi) <http://www.coebank.org>, 11 Temmuz 2008.
- Çal, Sedat: “Avrupa Birliği Kredi Olanakları”, Sunum, Hazine Müsteşarlığı, Ankara, 2005, (Çevrimiçi) http://www.dtm.gov.tr/Ab/pdf/17_06_2005/ab_kredi_olanaklari.pdf, 10 Eylül 2007.
- Çelik, Adnan, Nusret Göksu : “Türkiye’de Girişimcilik Kültürünün Teorik Temelleri ve KOBİ’lerin Yeri”, (Çevrimiçi) http://www.tdcif.org/subpg.phppg=2004_tebliğler/2004.pdf, 25 Ekim 2008.
- Devlen, Balkan: İzmir Ekonomi Üniversitesi (İEÜ), İ.İ.B.F. Uluslararası İlişkiler ve Avrupa Birliği Bölümü Öğretim Üyesi, “2008 Ekonomik Krizi”, (Çevrimiçi) http://tr.wikipedia.org/wiki/2008_Ekonomik_Krizi, 14 Kasım 2008.
- DİE: **Genel Sanayi ve İşyerleri Sayımı**, (Çevrimiçi) http://www.die.gov.tr/sanayi_sayimi.htm, 09 Mart 2008.
- DPT: Avrupa Birliği, Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı, Mesleki eğitim Programı Ana sayfası, “Hayat Boyu Öğrenme programı”, (Çevrimiçi) www.leonardo.gov.tr, 18 Ekim 2008.
- DPT: **2006 Yılı programı**, (Çevrimiçi) <http://ekutup.dpt.gov.tr/program/2006.pdf>, 25 Aralık 2007.

- European Charter: **Annex III of the Conclusions of the Presidency of the Santa Maria Da For Small Enterprises**, Feira European Council of 19 and 20 June 2000–Act Summary, (Çevrimiçi) <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/lvb/n26002.htm>, 25 Aralık 2008.
- European Commision: **Observatory of European SME’s Business Demography in Europa**, 2002/ no:5, (Çevrimiçi) http://europa.eu.int/comm/enterprise/nterprise_policy/analysis/doc/smes_observatory_2002_report5_en.pdf, 20 Kasım 2007.
- European Commission Green Paper: “Entrepreneurship in Europe, Brussels”, (Çevrimiçi) http://europa.eu.int/eurlex/en/com/gpr/2003/com2003_0027en01.pdf, 30 Kasım 2007.
- European Union: “General Provisions on the structural funds European Union Activities of the European Union Summaries of legislation”, (Çevrimiçi) <http://europa.eu/scadplus/leg/en/lvb/l60015.htm>, 12 Kasım 2008.
- European Union: “Communication to the Spring European Council Working Together for Growth and Jobs: **A New Start for The Lisbon Strategy**”, European Union Brusels 2005, (Çevrimiçi) <http://europa.eu.int/growtandjobs/pdf/COM2005.025.024.en.pdf>, 22 Ekim 2008.
- ILO: “World employment report 2001”, (Çevrimiçi) http://www.ilo.org/global/Supplemental_Navigation/Site_Search/Contextual_SearchResults/index.htm?lang=en&searchSectionId=2511&ctxseatxt=employment+report, 12 Aralık 2007.

- ILO: “World employment report 2002”, (Çevrimiçi) <http://www.ilo.org/global/SupplementalNavigation/Site Search/Contextual Search Results/index.htm?lang=en &searchSectionId= 2511 & ctxseatxt=employment+ report, 11 Temmuz 2008.>
- Maastricht Antlaşması: (Çevrimiçi) <http://europa.eu.int/eur-lex/en/treaties/ dat/EU Treaty html, 11 Eylül 2007.>
- İnsan, Tunalı: **Türkiye İş Kurumu Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İstihdam Araştırması**, (Çevrimiçi) www.iskur.gov.tr/mydocu/istihdam durum raporu, 10 Haziran 2003.
- KOBİ Finans: (Çevrimiçi) <http://www.KOBİfinans.com.tr/tr/icerik.php?Article=7598&Where = dergi& Category = 021603, 12 Ekim 2008.>
- Kok, Wim: ”Facin The Challenge: The Lisbon Strategy for Growth and Employment” (Çevrimiçi) <http://europa.eu.int/growthandjobs /pdf/kok, report,en.pdf, 12 Aralık 2008.>
- KOSGEB: **KOSGEB’in verdiği Hizmetler**, [www.kosgeb.gov.tr, \(Çevrimiçi\), 27 Aralık 2008.](http://www.kosgeb.gov.tr, (Çevrimiçi), 27 Aralık 2008.)
- Küçük İşletmeler İçin Avrupa Şartı: (Çevrimiçi) <http://www.euturkey.org. tr/ abportal/uploads / files/Europe an% 20Charter% 20for % 20 Small % 20 Enterprises.doc, 20 Aralık 2008.>
- Navigation Tree (Çevrimiçi) <http://eurostat.ec.europa.eu , 04 Kasım. 2008.>
- Resmi Gazete: 28 Haziran 1984 tarihli Topluluk Resmi Gazetesi’nde yayınlanan 1984/ 87 sayılı Konsey Tüzüğü European bank for reconstruction and Development. (Çevrimiçi) <http://www .ebrd. com/about/ index. htm. 15 Temmuz 2007.>

- Reenen, John Van: **No More Skivy Schemes? Active labour Market Policies and the British New Deal For The Young Unemployed in Context**, the İnstitute for Fiscal StadiesWPO1/09,2001, (Çevrimiçi) [http:// www.ifs. org. uk./wps/wp0109.pdf](http://www.ifs.org.uk/wps/wp0109.pdf), 12 Aralık 2007.
- SSK: **2004 Yılı Çalışma Raporu**, (Çevrimiçi) [http://www.ssk. gov.tr](http://www.ssk.gov.tr), 12 Mart 2006.
- Samsun, Nihal: “10. yılında Avrupa Tek Pazarı“, (Çevrimiçi) [http:// portal.sgb. gov.tr/calismalar/yayinlar /md/md143/ nsamsun.pdf](http://portal.sgb.gov.tr/calismalar/yayinlar/md/md143/nsamsun.pdf), 27 Eylül 2007.
- Selamoğlu, Ahmet: “Küreselleşme Koşullarında Kapitalizm ve Sendikal Hareket, İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışları ve Etkileri”, **2000– 2003 Petrol İş Yıllığı**, İstanbul, PETROL–İŞ Sendikası, Yayın No. 85, (Çevrimiçi) [http://www.petrolis.org.tr/yayinlar/yillik/2003_yillik/08_ istihdam/index.html](http://www.petrolis.org.tr/yayinlar/yillik/2003_yillik/08_istihdam/index.html), 12 Kasım 2008.
- Selamoğlu, Ahmet: “Avrupa Birliği ve Avrupa İşçi Sendikacılığı”, (Çevrimiçi) [www.iibf.kou.edu.tr /ceko/ armaganlar /tokerdereli /08.pdf](http://www.iibf.kou.edu.tr/ceko/armaganlar/tokerdereli/08.pdf), 20 Eylül 2008.
- TÜBİTAK: (Çevrimiçi) <http://www.tubitak.gov.tr/home>. 12 Ağustos 2008.
- TÜİK: **Haber Bülteni**, Hanehalkı İşgücü Araştırmaları 2009 Ocak sonuçları, (Çevrimiçi) [http:// www.tuik.gov.tr/ PreHaberBultenleri.do?id=4035](http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=4035), 10 Mayıs 2009.

- Unemployment Rate: Europa–Eurostat–Data Navigation Tree; (Çevrimiçi)
<http://eurostat.ec.europa.eu> 18 Kasım 2007.
- Yılmaz, Beytullah: “Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Toplumda Üstlendikleri Roller Bakımından Analizi”, (Çevrimiçi)
<http://www.dtm.gov.tr/ead> DTDERGI/ocak%202004/kucuk htm, 20 Aralık 2008.
- Yıldırım, Nazım: “Avrupada Sendikal Mücadele Hareketleniyor”, (Çevrimiçi) http://www.marksist.com/nazim_yildirim/avrupada_sendikal_mucadele_hareketleniyor.html, 12 Eylül 2008.
- 7.Çerçeve Programı: (Çevrimiçi) http://nano.bilkent.edu.tr/docs/AvrupaBirligi_7CP.pdf, <http://www.tubitak.gov.tr/home.do?ot=1&sid=144>, 12 Nisan 2008.

ÖZGEÇMİŞ

1969 yılında Gaziantep’te doğmuştur. İlkokul, ortaokulu ve liseyi Gaziantep’te bitirmiştir. Lisans öğrenimini, Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde 1992 yılında tamamlamıştır. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında, 1995 yılında yüksek lisans derecesi almıştır. Halen, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD’ nda Doktora eğitimine tez aşamasında devam etmektedir.

1995 yılında, ilk defa devlet memurluğuna, Maliye Bakanlığına bağlı İstanbul Defterdarlığı’nda bir yıl çalışmıştır. 1996 yılından itibaren, Harran Üniversitesi Akçakale Meslek Yüksekokulu’nda öğretim görevlisi olarak göreve başlamış, ve 2001 yılının sonuna kadar altı (6) yıl Bilgisayarlı Muhasebe Program başkanlığını görevini yapmıştır. 2002 yılından sonra yaklaşık sekiz (8) yıldan beri Başbakanlık Gümrük Müsteşarlığı’na bağlı bulunan, İstanbul Gümrük ve Muhafaza Başmüdürlüğü’nde Gümrük Memuru olarak çalışmaktadır. Memur sendikalarında görev almış olup halen bir memur sendikasının şube yönetim kurulu üyesi olarak görev yapmaktadır. Ayrıca mesleki örgütlerde üyeliği bulunmakta olup, bu alanlarda da faal görevler almaktadır. Alanında çeşitli proje, bilimsel toplantı ve organizasyonlarda görev almaktadır.