

**T.C.**  
**ÇALI MA VE SOSYAL GÜVENL K BAKANLI I**  
**TÜRK YE KURUMU GENEL MÜDÜRLÜ Ü**

**ST HDAM KONUSUNDA KOB 'LER N ÖNEM VE**  
**KOB ALANINDA E T M ST HDAM L K S**  
**AÇISINDAN KAMU ST HDAM KURUMUNUN**  
**ROLÜ**

**Özkan ÖZTÜRK**  
**stihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı**

**Ankara 2007**



**T.C.**  
**ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI**  
**TÜRK İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ**

**İSTİHDAM KONUSUNDA KOBİLERİN ÖNEMİ VE  
KOBİ ALANINDA İSTİHDAM POLİTİKASI  
AÇISINDAN KAMU İSTİHDAM KURUMUNUN  
ROLÜ**

**(Uzmanlık Tezi)**

**Hazırlayan**  
**Özkan ÖZTÜRK**  
**İstihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı**

**Tez Danışmanı**  
**Ferudun GÖRESUN**  
**İstihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı**

**Ankara 2007**

## TÜRK YE KURUMU GENEL MÜDÜRLÜ ÜNE

stihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı Özkan ÖZTÜRK'e ait “ stihdam Konusunda KOB 'lerin Önemi ve KOB Alanında E itim stihdam li kisi Açısından Kamu stihdam Kurumunun Rolü” adlı bu Tez, Yeterlilik Sınav Kurulu Tarafından UZMANLIK TEZ olarak kabul edilmi tir.

	Unvanı	Adı Soyadı	mzası
Ba kan			
Üye			
Üye			
Üye			
Üye			

Tez Savunma Tarihi: .../.../200.

## TEZDEN YARARLANMA

Türkiye Kurumu Genel Müdürlü ü stihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı Özkan ÖZTÜRK tarafından hazırlanan bu Uzmanlık Tezinden yararlanma ko ulları a a ıdaki ekildedir:

1. Bu Tez fotokopi ile ço altılabilir.
2. Bu Tez, pdf formatında internet ortamında yayınlanabilir.
3. Bu Tezden yararlanırken kaynak gösterilmesi zorunludur.

Özkan ÖZTÜRK  
stihdam ve Meslek Uzman Y.  
.../.../20

## Ç NDEK LER

Ç NDEK LER .....	i
TABLOLAR L STES .....	iv
EK LLER L STES .....	v
KISALTMALAR .....	vi
G R .....	1

## B R NC BÖLÜM

### KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKL İLETME (KOB ) KAVRAMI

1.1. KOB 'LER N TAR H GEL İ M .....	3
1.2. G R MC L K VE KOB KAVRAMLARI.....	5
1.2.1. Giri imcilik Kavramı .....	5
1.2.2. Küçük ve Orta Ölçekli İletme (KOB ) Kavramı .....	6
1.3. KOB TANIMINDA KULLANILAN ÖLÇÜTLER .....	7
1.3.1. Niteliksel (Kalitatif) Kriterler.....	7
1.3.2. Niceliksel (Kantitatif) Kriterler .....	7
1.4. ULUSLARARASI ÖLÇEKTE KULLANILAN BAZI KOB TANIMLARI ....	8
1.4.1. OECD Tarafından Kullanılan KOB Tanımı .....	8
1.4.2. Avrupa Birli i (AB) Tarafından Kullanılan KOB Tanımı .....	9
1.5. TÜRK YE'DE KULLANILAN KOB TANIMLARI .....	9
1.5.1. KOB Tanımına Yönelik Yönetmelik .....	11
1.6. KOB TANIMININ ÖNEM .....	12

## K NC BÖLÜM

### KOB LER N EKONOM K VE SOSYAL HAYATA KATKILARI, YA ADIKLARI SORUNLAR

2.1. KOB 'LER N EKONOM K VE SOSYAL HAYATA KATKILARI .....	14
2.1.1. Ekonomik Geli meye Sa lanan Katkılar .....	16
2.1.1.1. Giri imcili in Geli imi.....	17
2.1.1.2. Verimlilik Artı ı.....	19
2.1.1.3. Yeniliklerin Artması.....	19
2.1.1.4. Rekabetçi Bir Ekonomik Yapının Olu ması .....	20

2.1.1.5. Büyük İletmelerle Olan Tamamlayıcılık li kisi .....	21
2.1.1.6. Tüketici Taleplerinin Kar ılanması.....	22
2.1.1.7. Ekonomik Krizlerin Etkisinin Azaltılması .....	22
<b>2.1.2. Sosyal Geli ime Sa lanan Katkılar .....</b>	<b>23</b>
2.1.2.1. Gelir Da ılımında Adaletin Sa lanması.....	24
2.1.2.2. Bölgesel Farklılıkların Azaltılması .....	24
2.1.2.3. Göçün ve Göç Sonucu Olu an Olumsuz Etkilerin Azaltılması .....	25
2.1.2.4. Sosyal Dı lanmanın Önlenmesi .....	26
<b>2.1.3. Küçük ve Orta Ölçekli İletmelerde İstihdam .....</b>	<b>26</b>
2.1.3.1. İstihdam Açısından Geli en Sektörler.....	28
2.1.3.2. KOB 'ler de Yaratılan İstihdamın Özellikleri .....	29
<b>2.1.4. KOB 'lerin AB, Türkiye ve Bazı Ülke Ekonomilerinde Önemi.....</b>	<b>31</b>
<b>2.1.5. Türkiye'de İletmelerin Sektörlere Göre Da ılımı .....</b>	<b>34</b>
<b>2.2. KOB 'LERDE YA ANAN TEMEL SORUNLAR .....</b>	<b>35</b>
2.2.1. Üretime İli kin Sorunlar.....	37
2.2.2. Kurumsalla manın Sa lanamamı Olması .....	37
2.2.3. Teknolojik Yapıya İli kin Sorunlar .....	39
2.2.4. Yatırıma İli kin Sorunlar .....	39
2.2.5. Yönetimle İgili Sorunlar .....	40
2.2.6. Finansman Sorunu.....	42
2.2.7. Pazarlama Sorunu .....	42
2.2.8. Dı Ticaret.....	44

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### E İTİM İSTİHDAM LI KİŞİLER VE KOB LER

<b>3.1. B LG TOPLUMU VE İGÜCÜ P YASASINA YANSIMALARI .....</b>	<b>46</b>
<b>3.2. E İTİM KAVRAMI VE YA AM BOYU Ö RENME .....</b>	<b>48</b>
3.2.1. E İtimde Niteli in İgücü Piyasasına Yansımaları.....	50
3.2.2. Dezavantajlı Grupların İstihdamında E İtim.....	52
<b>3.3. İGÜCÜ P YASASI.....</b>	<b>53</b>
3.3.1. İstihdam ve İstihdam lılık .....	54
3.3.2. Dünyada İgücü Piyasasının Özellikleri.....	55
3.3.3. Türkiye'de İgücü Piyasasının Özellikleri .....	57

<b>3.4. E T M VE ST HDAM L K S .....</b>	<b>59</b>
<b>3.4.1. Ükelere Göre stihdam ve E itim Arasındaki li ki .....</b>	<b>60</b>
<b>3.4.2. Türkiye’de E itim ve stihdam Arasındaki li ki.....</b>	<b>61</b>
<b>3.5. YAYGIN E T M FAAL YETLER .....</b>	<b>63</b>
<b>3.5.1. Milli E itim Bakanlı ı .....</b>	<b>64</b>
<b>3.5.2. Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Destekleme dairesi Ba kanlı ı .....</b>	<b>66</b>
<b>3.5.3. Kamu Kurum ve Kurulu larının Yaygın Meslekî E itim Faaliyetleri...67</b>	
<b>3.6. Aktif stihdam Politikaları .....</b>	<b>68</b>
<b>3.6.1. Kamu stihdam Kurumu Olarak Türkiye Kurumu ( KUR) .....</b>	<b>71</b>
<b>3.7. KOB ’LERDE E T M ST HDAM L K S .....</b>	<b>76</b>
<b>3.7.1. KOB ’lerde E itim htıyacı.....</b>	<b>78</b>
<b>3.7.2. KOB ’lerde htıyaç Duyulan E itim Konuları .....</b>	<b>82</b>
<b>3.7.3. AB’de KOB ’lerin E itim htıyacı ve Bazı Düzenlemeler .....</b>	<b>85</b>
<b>3.7.4. E itimin KOB ’lere Sa ladı ı Faydalar .....</b>	<b>90</b>
<b>SONUÇ .....</b>	<b>92</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>95</b>
<b>ÖZGEÇM .....</b>	<b>99</b>



## TABLolar L STES

Tablo 1: (1927-1985 Yılları) İletmelerin ÖLçeksel Da ılımı .....	5
Tablo 2: OECD Tarafından Kullanılan KOB Tanımı.....	8
Tablo 3: AB'de Kullanılan KOB E ik De erleri.....	9
Tablo 4: Türkiye'de bulunan çe itli KOB tanımları .....	10
Tablo 5: Yönetmeli e Göre KOB 'lerin Sınıflandırılması.....	11
Tablo 6: AB 19'da KOB 'lerin Rollerindeki Yıllık De i im (1988-2003).....	15
Tablo 7: AB'de KOB 'lerin Rolü (AB-19, 2003).....	17
Tablo 8: AB'de KOB 'lerin Ekonomide Sahip Oldukları % Pay (AB-25, 2003) .....	27
Tablo 9: AB 19 ve ABD'de İletme Büyüklü üne Göre İstihdamda Yıllık De i me...28	
Tablo 10: Sektörlere Göre İstihdamda % De i im (AB 25, 2001-2003).....	28
Tablo 11: Seçilmi Bazı Ülke Ekonomilerinde KOB 'lerin Rolü.....	32
Tablo 12: KOB 'lerin Ülke Ekonomilerinde Etkinlik Düzeyi .....	34
Tablo 13: Türkiye'de İletmelerin Sektörel Da ılımı .....	35
Tablo 14: İletmelerin Hukuki Durumlarına Göre Da ılımı (2002).....	38
Tablo 15: KOB 'lerde İletme Yönetimi.....	41
Tablo 16: 1996 ve 2006 Yıllarında Dünyada İgücü Piyasası.....	54
Tablo 17: Bölgelere Göre Dünyada Büyüme, İstihdam, İsizlik (%) .....	55
Tablo 18: Bazı Ülkelerde İsizlik Oranları.....	56
Tablo 19: Türkiye'de İstihdamın Yapısı .....	57
Tablo 20: Türkiye'de Sektörlere Göre İstihdamın Da ılımı .....	58
Tablo 21: E İtim Durumuna Göre İsizlik Oranları .....	61
Tablo 22: Türkiye'de E İtim Durumu ve Cinsiyete Göre İstihdam ve İsizlik.....	62
Tablo 23: Mesleki E İtim Merkezlerinin Sayısal Verileri .....	65
Tablo 24: Halk E İtими Merkezlerinin Son Be Yıla İli kin Sayısal Verileri .....	66
Tablo 25: İKUR Tarafından 2003-2007 Yılları Arasında Düzenlenen Kurslar .....	74
Tablo 26: ÖSDP Kapsamında Yürütölen Faaliyetler.....	75
Tablo 27: İletmelerde E İtim Seminerleri (2002-2006) .....	76
Tablo 28: Giri İm Sermayesi ve Çalı anların E İtimine Verilen Öncelik İndeksi.....	82
Tablo 29: KOB 'lerde E İtime En Çok İhtiyaç Duyulan Alanlar .....	83
Tablo 30: KOB 'lerde Talep Edilen E İtim Konuları.....	84

## EK LER L STES

ekil 1: Toplam İletme Sayısının Büyüklük Grubuna Göre Da ılımı (2002) .....	32
ekil 2: İletmelerin Hukuki Durumlarına Göre Da ılımı .....	39
ekil 3: Türkiye’de Gücü Piyasasının Genel Durumu .....	58
ekil 4 : İngiltere’de 1990-1995 Yılları Arasında Kapanma Oranları .....	79

## KISALTMALAR

a.g.e.	: adı geçen eser
a.g.m.	: adı geçen makale
AB	: Avrupa Birli i
ABD	: Amerika Birle ik Devletleri
B T	: Bilgi lem Teknolojileri
ev.	: Çeviren
DPT	: Devlet Planlama Te kilatı
Eximbank	:Türkiye hracat Kredi Bankası
HH A	: Hane Halkı gücü Anketi
ILO	: International Labour Organization
KUR	: Türkiye Kurumu
TO	: stanbul Ticaret Odası
K K	: Kamu stihdam Kurumu
KOB	: Küçük ve Orta Ölçekli İletme
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geli tirme ve Destekleme dairesi
Ba kanlı 1	
MEB	: Milli E itim Bakanlı ı
MPM	: Milli Prodüktivite Merkezi
OECD	: Organisation for Economic Co-operation and Development
ÖSDP	: Özelle tirme Sosyal Destek Projesi
T SK	: Türkiye veren Sendikaları Konfederasyonu
TOBB	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birli i
TÜ K	: Türkiye statistik Kurumu
TYÇP	: Toplum Yararına alı ma Programı
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve di erleri

## G R

Ya anan ekonomik geli meler sonrasında büyük i letmeler uyum sorunu ya arken, küçük ve orta ölçekli i letmeler (KOB ) esnek yapılarıyla de i imlere çok çabuk uyum sa layabilmektedirler. Bu uyum becerisi nedeniyle KOB 'ler ekonomik ve sosyal hayatın önemli aktörleri durumuna gelmi lerdir.

KOB 'lerin, günümüzün en önemli sorunlarından biri haline gelen, ekonomik ve sosyal ya amı da önemli ölçüde etkileyen istihdam konusunda oynadıkları rol; KOB 'leri üzerinde durulması ve desteklenmesi gereken birimler haline getirmektedir.

KOB 'ler, ekonomik ve sosyal hayata sa ladıkları önemli katkılara ra men gerek i letmelerin sahibi konumunda olan yöneticileri gerekse çalı anlar açısından bilgi ve nitelik eksikli i nedeniyle sorunlar ya amaktadırlar. Bilgi ve nitelik eksikli inden kaynaklanan bu sorunların çözülebilmesi e itim faaliyetlerinin i letmelerin ihtiyaçları do rultusunda yapılandırılmasına ba lı görülmektedir.

Türkiye'de e itim ve istihdam arasında gereken ba kurulamadı ı için i gücü piyasasının ihtiyacı olan nitelikte i gücü yeti tirilememektedir. E itim düzeyi i sızlık oranlarını etkileyen önemli unsur olması gerekirken, Türkiye'de e itim düzeyi i sızlık oranlarına yansımamaktadır. Bu durum e itim düzeyi yüksek bir çok kimsenin i siz kalmasına neden oldu u gibi özellikle ekonomik geli menin önünde önemli bir engel te kil etmektedir.

stihdama, ekonomik ve sosyal geli ime azımsanmayacak oranda katkıları olmalarına ra men, KOB 'lerde bilgi ve e itim eksikli i bir çok açıdan önemli oranda sorun olma özelli i ta ımaktadır. KOB 'lerin önemli bir kısmında gerekli e itim düzeyi ve bilgi birikimi bulunmamaktadır. KOB 'lerin geli iminin sa lanabilmesi ve istihdamın istenilen düzeyde gerçekleşebilmesi açısından e itim konusuna gereken önemin verilmesi ve bu konuda düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

E itim sisteminin i gücü piyasasının ihtiyaçları do rultusunda yapılandırılmama ı olması e itimli nüfusun i sızlık sorunuyla kar ı kar ıya kalmasına

neden olabilmektedir. Ayrıca i gücü piyasasının dinamik yapısı e itim sistemi içerisinde edinilen vasıfların zaman içerisinde yetersiz kalmasına neden olmaktadır.

Gerek mevcut e itim sistemiyle i gücü piyasası arasındaki kopukluk, gerek ekonomik hayatın dinamik karakterli yapısı gerekse kısa dönemde i letmelerin ihtiyacı olan nitelikte i gücünün yeti tirilmesi, aktif istihdam politikaları ve yaygın e itim faaliyetleri çerçevesinde i gücü piyasasının ihtiyaçları do rultusunda e itime yönelik çalı maları zorunlu kılmaktadır.

Çalı manın amacı, yayınlanmı çe itli istatistiksel verileri, interneti, yayınlanmı makale kitap ve raporları kullanarak, özellikle ülkemiz açısından KOB 'lerin istihdam konusundaki önemini, e itim istihdam arasındaki ili kiyi ve KOB 'lerin e itim ihtiyaçları do rultusunda Türkiye'nin Kamu stihdam Kurumu olarak Türkiye Kurumunun oynadı ı/oyunayabilece i rolü ortaya koyabilmektir.

Çalı manın ilk bölümünde KOB 'lerin kısaca tarihsel geli iminden bahsedilerek KOB tanımlamalarına ve tanımlamanın önemine; ikinci bölümde KOB 'lerin istihdam konusuyla yakından ilgili olarak ekonomik ve sosyal alanda katkılarına, KOB 'lerde ya anan temel sorunlara; üçüncü bölümde bilgi toplumu çerçevesinde e itim istihdam ili kisine, aktif istihdam politikaları ile yaygın e itim faaliyetleri kapsamında yürütülen çalı malara ve KOB 'lerin e itim ihtiyacına de inilecektir.

## B R NC BÖLÜM

### KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETME (KOB ) KAVRAMI

#### 1.1. KOB 'LERİN TARİHİ GELİŞİMİ

Küçük ve orta ölçekli işletmeler, sanayi devrimine kadar temel üretim birimi olmuşturlardır. Ölçek ekonomilerinin önemin artırması nedeniyle üretimin büyük işletmelere kaydırmasından sonra bile, kendilerine özgü avantajları sebebiyle, küçük ve orta ölçekli işletmeler, ülkelere göre farklılıklar göstermekle beraber önemlerini korumuşturlardır. Sanayi devrimi ile birlikte büyük işletmelerle rekabet edemeyen küçük işletmeler, gelişmiş ülkelerde temel üretim birimi olma özelliğini kaybetmelerine karşın, bir çok ülke açısından üretim ve istihdam konusunda kaynak olma özelliklerini sürdürmüşlerdir<sup>1</sup>.

1970'lerden itibaren gelişmiş ülkelerde başlayan durgunluk ve krizler sonrasında büyük işletmelerin kitlesel işçi çıkarmaları ve kapanan fabrikalar nedeniyle artan işsizlik, bu dönemde önemleri fark edilen KOB 'ler cephesinde daha kabul edilebilir düzeylerde seyretmiştir. Üstelik üretimin daha küçük ölçekli işletmelerde devam ettirilmesi, KOB 'lerin istihdam yaratma potansiyellerini büyütmiştir. Bu nedenle küçük girişimlerin teşviki ve desteklenmeleri, ülke ekonomileri bakımından ya da sosyal önem kazanmıştır. Küçük desteklerle büyük istihdam yaratılmış, entegre büyük sanayi işletmelerinden bir kısmının devre dışı kalması yüzünden tüm sektörün muhtemel çöküşünü önleyen KOB 'ler kurtarıcı haline gelebilmiş, yıkımın büyümesini engellemişlerdir<sup>2</sup>.

Sanayi devrimine kadar temel işletme biçimi olan ve 1970'lerden sonra istihdam açısından önemleri fark edilen KOB 'ler, Avrupa Topluluğunda 1985 yılında iş isteyen her 25 kişiden 3'ünün ya da başka bir ifadeyle %12'sinin işsiz kalmasıyla daha da önemlerini artırmışlardır. Özellikle İngiltere'de çok açık biçimde görüldüğü gibi, Avrupa'da önemli istihdam artışı yansıtacak, bir mucizevi iş ve istihdam yaratıcı

<sup>1</sup> Özdemir, Süleyman - Halis Yunus Ersöz - İbrahim Sarıoğlu; **İşsizlik Sorununun Çözümünde KOB 'lerin Desteklenmesi**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul, 2006, s.41.

<sup>2</sup> Özdemir – Ersöz – Sarıoğlu; **a.g.e.**, s. 52

bulmak için ara tırma yapılmı tır. Yapılan ara tırma sonrasında, küçük ve orta ölçekli i letmelerin kar ıla ılan sorun açısından bir çözüm olarak görüldü ü belirtilmi tir<sup>3</sup>.

Türkiye’de KOB 'lerin tarihi geli imi 13. yüzyıla kadar dayanmaktadır. 13. yüzyılda eyh Mahmut Ahi Evran tarafından kurulan “Ahilik Sistemi” bir taraftan esnafın mesleki e itim, sosyal güvenlik gibi hizmetlerini yerine getirirken; di er taraftan esnafı sa lam duygularla birbirine ba layan mesleki ve insani ahlak kurallarına dayanan manevi bir birli i temsil etmekteydi, zamanla meydana gelen de i iklikler neticesinde bu birlik, yerini “Lonca Sistemi”ne bırakmı tır. Her i kolunda kurulmu birlik manasına gelen "Lonca", günümüzdeki üretim kooperatiflerine benzer bir yapıya sahipti ve en önemli fonksiyonu, malın kalitesini yüksek tutmak ve standart üretimi gerçekle tirmektir. Ayrıca usta i çinin yeti mesi, i ve ticaret ahlakının korunması, i çinin elinden tutulması, belirli zamanda ba ımsız sermaye sahibi olması, elde edilen malın mü terinin eline en kısa yoldan geçmesi, malın de erlendirilmesi, de erini koruması loncaların gördü ü i lerdendi. Loncalar, esnafı ve sanat sahiplerini sıkı bir disiplin içinde tutan kurulu lardı<sup>4</sup>.

Türkiye’de tarihi 13. yüzyılda kurulan Ahilik sistemine kadar uzanan KOB ’ler, 1950’li yıllara kadar tüketicinin taleplerine anca cevap verebilen dura an bir yapıya sahipken, 1980’lerden sonra özellikle Avrupa Birli i çalı malarıyla birlikte önemleri artmaya ba lamı tır.

1929’da dünyada ya anan büyük ekonomik bunalım sonucunda geli mi bir çok ülkede oldu u gibi Türkiye’de devletin daha müdahaleci oldu u ve piyasada a ırlı nı hissettirdi i ekonomik modelin uygulanması 1950’li yıllarda, yeterli düzeyde olmasa da özel giri imlere verilen önemin arttı ı döneme kadar, KOB ’lerin geli imini olumsuz yönde etkilemi tir. 1950’li yıllara kadar KOB alanında geli imin sa lanamamı olmasının altında yatan önemli nedenlerden bir di eri ise ihtiyaç duyulan üretimi gerçekle tirebilecek düzeyde özel sermaye birikiminin sa lanamamı olmasıdır. Özel giri imlerin ve KOB ’lerin gerçek anlamda önemlerinin arttı ı dönem ise piyasa ekonomisine geçi in ya andı ı 1980 sonrası dönem olarak görülmektedir.

---

<sup>3</sup> Oktay, Ertan - Alptekin Güney; Türkiye’de KOB 'lerin Finansman Sorunu ve Çözüm Önerileri, **21.Yüzyılda KOB 'ler: Sorunlar, Fırsatlar ve Çözüm Önerileri, Sempozyumu**, Do u Akdeniz Üniversitesi, K.K.T.C., 03-04 Ocak 2002, s.2, [http://www.emu.edu.tr/smeconf/turkcepdf/ertan\\_oktay.pdf](http://www.emu.edu.tr/smeconf/turkcepdf/ertan_oktay.pdf), (15.06.2007)

<sup>4</sup> KOSGEB; **KOB Ekonomisi (Tarihi Geli imi)**, KOSGEB, Ankara, 2003, s.3.

**Tablo 1: (1927-1985 Yılları) İletmelerin Ölçeksel Dağılımı**

Yıllar	10'dan az i ç i	10-49 ç i	50+ i ç i	Toplam
1927	63.185	2.060		65.245
1950	79.713	2.618		82.331
1963	157.759	3.012		160.771
1970	170.123	3.391	1.785	175.299
1980	177.175	6.573	2.121	185.869
1985	183.573	8.035	2.611	194.219

Kaynak: Gürses, Ozge Gaye; **Avrupa Birli i ile Mukayese Çerçevesinde KOB 'lerde E İtim ve İstihdam İlişki si**, Gazi Üniversitesi, Yayınlanmı Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2006, s.94.

## 1.2. GİRİMCİLİK VE KOB KAVRAMLARI

Giri mcilik ve KOB kavramları birbiriyle yakından ili kili kavramlar durumundadır. Dolayısıyla bu her iki kavramın birbirinden ba ımsız olarak dü ünülmesi söz konusu de ğildir.

### 1.2.1. Giri mcilik Kavramı

Giri mcilik kavramına çe itli anlamlar yüklenmekle birlikte; genel olarak ekonomiyi sürekli izleyerek yeni i olanaklarını saptayan; sermayesini ve üretim için gerekli öteki kaynakları (i gücü, hammadde, araç-gereç, üretim yeri vs), bu yenilikçi faaliyetin gerçekle tirilmesi hedefine yönlendiren; bu amaçla örgütsel bir yapı kuran ve i leten gerçek ya da tüzel ki i veya ki iler “giri mci”, bu sürecin bütünü ise “giri mcilik” olarak tanımlanmaktadır<sup>5</sup>. Giri mcilik bu yönüyle ekonomik hayatta yenilikleri takip etmeye ve bunları hayata geçirmeye yönelik faaliyetleri içermektedir.

Ekonomik ya amda dinamizmin sa lanması da büyük ölçüde giri mcilere ve giri mcili e ba ılıdır. KOB 'ler açısından, i letmenin kurulmasından, i letmenin süreklili inin sa lanmasına kadar gerçekle tirilen faaliyetlerinin tümünde, giri mcilik ve bir giri mcide bulunması gereken özellikler en önemli unsurlar olma özelli ği ta ımaktadır.

<sup>5</sup> Küçüktekin, Kevser; **Giri mcilik Politikası Çerçevesinde Avrupa Birli i'nin KOB Politikası ve Avrupa Birli i Müktesebatına Uyum Çerçevesinde Türkiye'nin KOB Politikası**, Atılım Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2006, s.6.



Giri imcilik yönü bulunan gençlerin, kendi potansiyellerini ke fetmelerini sa layan e itim ve ö retim politikaları, yaratıcı ve üretken i fikirlerinin ya ama geçirilmesinde öncü unsur olmaktadır. Ayrıca, KOB 'lerde i gücünün niteli ini artırmaya yönelik ya da AR-GE faaliyetlerini ve teknolojik geli meyi destekleyici e itim programları da üretimin niteli ini yükselten ara tırmaların ve teknolojik yenilik çalı malarının artmasına, yenilikçi i fikirlerinin ortaya çıkmasına ve ba arıyla ticarile tirilmesine (kârlılık ve rekabet gücü kazandırıcı biçime dönü türülmesine), teknolojik özellikleri ya da kullanım alanı daha önce üretilen ürünlerden belirgin bir biçimde iyile tirilmi ya da yepyeni bir teknoloji kullanılarak üretilmi , pazarda rekabet gücü daha yüksek olan ürün geli tirilmesine olanak tanımaktadır<sup>6</sup>.

KOB 'lerin kurulu unda katlanılacak olan maliyet düzeyinin büyük i letmelere oranla daha dü ük olması ve esnek yapıları ile de i imlere çok daha hızlı uyum sa lama becerileri, istihdam yaratma konusunda sahip oldukları özellikleri uygulanmakta olan giri imcilik politikalarının KOB 'ler üzerinde yo unla masının en önemli nedenleri olarak gösterilebilir.

### 1.2.2. Küçük ve Orta Ölçekli İ letme (KOB ) Kavramı

KOB 'lerin tüm dünyada genel kabul görmü , standart bir tanımı yoktur ve olması da mümkün görülmemektedir. Ülkelerin, özellikle i letmeler ba lamında, büyüklük/küçüklük anlayı ları farklı olabildi i ve zaman içinde de i ime u radı ı gibi, tanımda kullanılan kriterlerin farklılı ı da ayrı KOB tanımlarının benimsenmesine neden olmaktadır<sup>7</sup>.

Bazı ülkeler KOB 'leri 500'den az i çiyile tanımlarken bazı ülkeler bu sayıyı 250 ile sınırlamaktadır. KOB tanımlamasında personel sayısı olarak 250 çalı anı model olan 54 ülke bulunmaktadır. Bu ülkelerin 13'ü dü ük gelir, 24'ü orta gelir, 17'si yüksek gelir düzeyine sahip bulunmaktadır<sup>8</sup>.

Uluslararası alanda, ülkelerin faaliyet alanları, çalı an sayısı vb. kriterlere göre KOB 'leri farklı olarak tanımladıkları ve uluslar arası standart bir KOB tanımının

---

<sup>6</sup> Küçüktekin; **a.g.e.**, s.28

<sup>7</sup> Özdemir – Ersöz – Sarıo lu; **a.g.e.**, s.30.

<sup>8</sup> Ayyagari, Meghana – Thorsten Beck - Asli Demirgüç-Kunt; **Small and Medium Enterprises Across The Globe: A New Database**, August 2003, s.5. <http://www.worldbank.org/research/bios/tbeck/abd.pdf> (01.06.2007)

olmadı ı görölmektedir. Ülkelerin kullanımı oldukları farklı tanımlamalar yanında ülkemiz örneğinde olduğu gibi farklı kurumlar farklı tanımlamalar kullanabilmektedirler.

### **1.3. KOB TANIMINDA KULLANILAN ÖLÇÜTLER**

KOB 'lerin ülkeler ve bölgeler arasında farklı tanımlamaları nedeniyle tüm dünya genelinde ortak bir tanım bulunmamakla birlikte genel olarak baktığımızda KOB 'leri tanımlamada iki ölçütün kullanıldığı görölmektedir.

#### **1.3.1. Niteliksel (Kalitatif) Kriterler**

Küçük işletmeleri tanımlarken niteliksel ölçütler olarak şu esaslar göz önüne alınmaktadır<sup>9</sup>;

- Bağımsız yönetim (genellikle işletmenin yöneticisi aynı zamanda işletmenin sahibidir),
- İşletmenin çabalarını yöresel olarak sürdürmesi,
- İşletmenin çalışmaları sürdürdüğü işletme içerisinde küçük bir yere sahip olması,
- İşletme sermayesinin tümünün veya büyük bir bölümünün işletme sahibine ait olması.

#### **1.3.2 Niceliksel (Kantitatif) Kriterler**

Niceliksel kriterler de, niteliksel ölçütlerde olduğu gibi ülkenin ve sektörün sosyo-ekonomik durumlarına göre farklılık göstermekle birlikte işletmelerin ölçülebilir, istatistiki olarak ifade edilebilir büyüklüklerini gösterir ve karlılıklarına olanak tanır. KOB 'lerin tanımlanmasında kullanılan belli başlı niceliksel ölçütler şunlardır<sup>10</sup>;

- Personel sayısı,
- İşletme sermayesinin tutarı,
- Kullanılan makinelerin miktar ve güçleri,

---

<sup>9</sup> Koçel, Tamer; **Büyük İşletmelerde Karlılıkların Yönetim ve Organizasyon Sorunları**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul, 1993, s.10.

<sup>10</sup> Koçel; **a.g.e.**, s.12.

- Üretim miktarı,
- Satı hasılatı,
- Belirli bir süre içerisinde kullanılan hammadde tutarı,
- Personele ödenen ücret,
- Enerji kullanımı,
- Aktifler toplamı

Bu sayılan kriterlere ilavelerin yapılması da mümkündür. Tanımlamalarda kullanılan kriterlere yapılan ilaveler KOB 'lerin tanımlanmasında karma ikli a yol açmaktadır. KOB tanımlamasında kullanılan kriterlere baktı ımızda ana unsur olarak ve i letmelerin sınıflandırılmasında genel olarak personel sayısının kullanıldı ını, dolayısıyla nicel ölçütlere daha fazla ba vuruldu unu görmekteyiz.

#### 1.4. ULUSLARARASI ÖLÇEKTE KULLANILAN BAZI KOB TANIMLARI

##### 1.4.1. OECD Tarafından Kullanılan KOB Tanımı

OECD KOB 'leri sınıflandırırken 1-4 arasında i çi çalı tıranları mikro, 5-19 arasında i çi çalı tıranları çok küçük, 20-99 arasında i çi çalı tıranları küçük 100-500 arasında i çi çalı tıranları orta büyüklükte i letme olarak tanımlamaktadır. OECD ülkelerinde genel olarak kullanılan tanımlamada KOB 'ler 500'den daha az i çi çalı tıran i letmeler olarak ifade edilmektedir<sup>11</sup>. Yapılan açıklamadan da anla ılaca ı üzere OECD i letmeleri çalı tırımı oldukları i çi sayısına göre sınıflandırmaktadır.

**Tablo 2: OECD Tarafından Kullanılan KOB Tanımı**

	letme Büyüklü ü			
	Mikro	Çok Küçük	Küçük	Orta
Çalı an Sayısı	1 – 4	5 – 19	20 – 99	100 – 500

<sup>11</sup> Ayyagari vd; **a.g.e.**, s.8. <http://www.worldbank.org/research/bios/tbeck/abd.pdf>

#### 1.4.2. Avrupa Birli i (AB) Tarafından Kullanılan KOB Tanımı

Komisyon 1 Temmuz 2005'ten itibaren geçerli olmak üzere 6 Mayıs 2003'te, KOB 'lere ili kin olarak 1996 yılında yayımlanan tavsiye kararının yerine (Recommendation 96/280/EC) yeni bir tavsiye kararı (Recommendation 2003/361/EC) benimsemi tir. Bu düzenleme 1996'dan itibaren gerçekle en ekonomik geli meler göz önünde bulundurarak yapılmı tır<sup>12</sup>. Bu tanımlamaya göre 10'dan az çalı anı olan ve toplam bütçesi yada i hacmi 2 milyon Avro'nun altında olan i letmeler mikro, 50'den az çalı anı olan, toplam bütçesi veya i hacmi 10 milyon Avro'nun altındaki i letmeler küçük, 250'den az çalı anı olan, toplam i hacmi 50 milyon veya toplam bütçesi 43 milyon Avronun altında olan i letmeler orta büyüklükte i letme olarak tanımlanmaktadır.

**Tablo 3: AB'de Kullanılan KOB E ik De erleri**

letme Büyüklü ü	Ki i Sayısı	Toplam Hacmi veya Toplam Bilanço	
Orta	< 250	€50 milyon 1996'da 40 milyon	€43 milyon 1996'da 27 milyon
Küçük	< 50	€10 milyon 1996'da 7 milyon	€10 milyon 1996'da 5 milyon
Mikro	< 10	€2 milyon 1996'da tanımlanmamı	€2 milyon 1996'da tanımlanmamı

Kaynak:<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/03/652&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en> (21.06.2007)

Belirtilen ölçütlere ilave olarak AB tavsiye kararında (Recommendation 2003/361/EC), KOB tanımlamasında bu sınıflamaya dahil olacak i letmeler için, hisselerinin ve irket yönetim hakkının %25'inden fazlasının ba ka bir irkete ait olmaması gerekmektedir.

#### 1.5. TÜRK YE'DE KULLANILAN KOB TANIMLARI

Türkiye'de uzun süre KOB 'ler için farklı Kurum ve Kurulu larca farklı tanımlamalar kullanılmı tır. KOB 'ler için kullanılan bu farklı tanımlamalar karma aya ve farklı uygulamalara neden oldu u görülmektedir. Ancak tanımlamada farklılıklar

<sup>12</sup> [http://ec.europa.eu/enterprise/enterprise\\_policy/sme\\_definition/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/enterprise/enterprise_policy/sme_definition/index_en.htm) (23.05.2007)

bulunmasına karşın Türkiye’de KOB ’ler için en belirleyici unsurlardan birinin işletme sahibi ile işletmenin bütüncü yapısı karşımıza çıkmaktadır<sup>13</sup>.

**Tablo 4: Türkiye’de bulunan çeşitli KOB tanımları**

İlgili Kurum	En Fazla Çalışan Sayısı			Sabit yatırım	Diğer Kriterler
	Mikro	Küçük	Orta		
KOSGEB		50	150		malat Sanayi
Hazine Müsteurluğu	10	50	150	950 milyar TL	Büyük işletmelere ait sermaye miktarı %25’i geçmeyecek
Halk Bankası	250			600 milyar TL	Üretim ve Onarım Faaliyetlerinde bulunanlar
Eximbank	200			2 milyon \$	malat Sanayi
Dış Ticaret Müsteurluğu	200			2 milyon \$	malat Sanayi

Kaynak: <http://www.fp6.gazi.edu.tr/kobitanimi.htm> (28.05.2007)

KOB ’ler için ortak bir tanımlama yapılmasına yönelik yönetmelik çıkmadan önce bazı kurum ve kuruluşlarca kullanılmakta olan tanımlamalar şu şekilde sıralanabilir;

- **KOSGEB:** 3624 Sayılı Kanuna göre, imalat sanayi işletmelerinden; 1-50 işçi çalışanlar küçük ölçekli, 51-150 işçi çalışanlar orta ölçekli işletme olarak tanımlanmaktadır.
- **Halk Bankası:** 1-250 arasında işçi çalışan, sabit yatırım tutarı 600 milyar TL’yi geçmeyen imalat sanayi işletmeleri KOB olarak tanımlanmaktadır
- **Türkiye İhracat Kredi Bankası (Eximbank):** Kısa vadeli TL krediler kapsamında KOB ihracat kredisi için 1-200 işçi çalışan sabit sermaye yatırımları 2 milyon ABD Dolarını geçmeyen imalat sanayi işletmeleri KOB olarak tanımlanmaktadır.
- **Hazine Müsteurluğu:** malat sanayinde faaliyette bulunan ve yasal defter kayıtlarında arsa ve bina hariç net sabit yatırım tutarı 950 milyar TL’yi aşmayan işletmelerden 1-9 işçi çalışan işletmeler çok küçük ölçekli, 10-49 işçi çalışan işletmeler küçük ölçekli, 50-250 işçi çalışan işletmeler orta ölçekli işletme olarak sınıflandırılmakta ve tanımlanmaktadır.

<sup>13</sup> Gök, Mehmet; **güçlü Piyasası ve KOB 'ler**, Roma Yayınları, Ankara, 2004, s. 166.

- **Dı Ticaret Müste arlı 1:** Toplam alı an sayısı 200'ü a mayan ve sabit yatırım tutarı 2 milyon ABD Doları olan imalat sanayi i letmeleri KOB olarak tanımlanmaktadır.

### 1.5.1. KOB Tanımına Yönelik Yönetmelik

Tüm Kurum ve Kurulu lar tarafından kullanılmak, uygulamalarda esas alınmak ve hazırlandı ı tarihten altı ay sonra yürürlü e girmek üzere, Küçük ve Orta Büyüklükteki letmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik 18.11.2005 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanmı tır.

Yönetmeli e göre; on ki iden az yıllık çalı an istihdam eden ve yıllık net satı hasılatı yada mali bilançosu bir milyon Yeni Türk Lirasını a mayan i letmeler mikro i letme, elli ki iden az yıllık çalı an istihdam eden ve yıllık net satı hasılatı ya da mali bilançosu be milyon Yeni Türk Lirasını a mayan i letmeler küçük i letme, ikiyüzelli ki iden az yıllık çalı an istihdam eden ve yıllık net satı hasılatı ya da mali bilançosu yirmibe milyon Yeni Türk Lirasını a mayan i letmeler orta büyüklükte i letme olarak sınıflandırılmaktadır<sup>14</sup>.

**Tablo 5: Yönetmeli e Göre KOB 'lerin Sınıflandırılması**

letme Büyüklü ü	Ki i Sayısı	Yıllık Net Satı Hasılatı	Yıllık Mali Bilançosu
<b>Mikro</b>	0 -9	1 Milyon YTL	1Milyon YTL
<b>Küçük</b>	10 - 49	5 milyon YTL	5 Milyon YTL
<b>Orta</b>	50 - 249	25 Milyon YTL	25 Milyon YTL
<b>Büyük</b>	250 +	> 25 Milyon YTL	> 25 Milyon YTL

Ayrıca Yönetmelik sermayesinin yada oy hakkının % 25'inden fazlası, do rudan ya da dolaylı olarak, ortakla a yada tek ba ına bir yada birden fazla kamu kurum ve kurulu unun denetiminde olan i letmelerin KOB sayılamayaca nı ifade etmektedir.

<sup>14</sup> 2005/9617, **Küçük ve Orta Büyüklükteki letmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik**, Resmi Gazete, 18.11.2005 - 25997

İşletmelerin mali durumlarına ve çalışan sayılarına ilişkin kriterler yıllık olarak hesaplanan en son verilere göre yapılmaktadır. Yeni kurulan ve ilk yıl hesapları henüz onaylanmamış işletmelerde ise sadece çalışan sayısı dikkate alınmaktadır.

Bir işletmede çalışanların toplam sayısı, o işletmedeki yıllık iş birimlerinin toplam sayısına göre belirlenmektedir. Hangi süre ile olursa olsun, yılın veya günün belirli bölümlerinde veya mevsimlik işlerde çalışan kişiler yıllık iş biriminin kesirlerini oluşturmaktadır. Doğum izni ve birinci dereceden yakınların ölümü veya hastalık sebebiyle kullanılan izinler hesaba katılmamaktadır.

Küçük ve orta büyüklükteki işletmeleri ilgilendiren mevzuatın uygulanmasında kamu birimlerini baskılayıcı olan bu Yönetmelik, KOB'lere destek sağlayan kuruluşların zorlanabileceği düüncesıyla, ilgililere tanımda yararlanılan kriterlerini esneklikle tirmeye yetkisi de tanımaktadır. "Bu Yönetmelikte belirtilen sınırları aşmamak kaydıyla, kendi sektör ve büyüklük önceliklerini belirleyebilirler". Buna göre, örneğin, bilgisayar operatörü yeti tirmeye kurslarından yararlanabilecek KOB'lerin hangi grupları kapsadığının belirlenmesi mümkündür<sup>15</sup>.

## **1.6. KOB TANIMININ ÖNEM**

Tanımlamalarda oluşan farklılıklar işletmelerin, ulusal ve uluslararası desteklerden yararlanmada sorunlarla karşılaşmalarına neden olmaktadır. Ayrıca farklı tanımlamalar yapılacak ara tırmalarda sağlıklı sonuçların alınmasını ve uygun politikaların belirlenmesini de engellemektedir.

KOB'ler için ortak bir kavramsal tanımlama, ülkelerin sosyal ve ekonomik gelişiminde önemli bir yere sahip olan bu işletmeler için politikaların belirlenmesi, bu politikaların uygulanması, kaynakların etkin ve verimli kullanımı ve işletmelere sağlanacak olan desteklerde kullanılacak istatistiksel alt yapılarının oluşturulması açısından son derece önemlidir.

Bütün işletmeler için oluşturulmuş olan ortak bir KOB tanımıyla birlikte, tanımlamalardan kaynaklanan uygulama farklılıkları ortadan kaldırılarak işletmeler için uygulama birliği sağlandı gibi desteklerden yararlanmak KOB'ler için daha kolay hale gelmektedir.

---

<sup>15</sup> Özdemir – Ersöz – Sarı lu; **a.g.e.**, s.37

Ülkemiz açısından KOB 'ler için olu turulan tanımlama sonucunda ülkemizdeki işletmelerin çok az bir kısmı dı ında işletmelerin tamamına yakını KOB tanımı kapsamına girmi ve bu işletmelerin Avrupa Birli i (AB) tarafından sa lanan desteklerden yararlanma olana ını da arttırmı bulunmaktadır.



## K NC BÖLÜM

### **KOB LER N EKONOM K VE SOSYAL HAYATA KATKILARI, YA ADIKLARI SORUNLAR**

Tüm i letmeler içerisindeki sayıları, üretimde sa ladıkları katma de er, ulusal ve uluslar arası ticarete, milli gelir içinde sahip oldukları pay ve istihdam ettikleri ki i sayısı, KOB 'leri ulusal ve küresel anlamda son derece önemli aktörler durumuna getirmektedir. Ancak KOB 'ler ekonomik ve sosyal hayatta sa ladıkları katkılar yanında önemli sorunlarla da kar ı kar ıya kalmaktadırlar.

#### **2.1. KOB 'LER N EKONOM K VE SOSYAL HAYATA KATKILARI**

Ekonomik ve sosyal geli me ile istihdam arasında son derece yakın ili kiler bulunmaktadır. Bu üç alandan herhangi birinde ya anan geli me bir di erini do rudan etkilemektedir. Dolayısıyla bu alanlarda KOB 'lerin sahip oldukları roller onları son derece önemli birimler haline getirmektedir.

Örne in; ya anan durgunluk ve kriz dönemlerinde büyük i letmelerin iflasları yada küçülmeye gitmeleri nedeniyle ekonomik ve sosyal anlamda neden oldukları olumsuzluklar, KOB 'lerin bu tür durumlara uyum becerileri sayesinde daha az hissedilir hale gelmektedir. Bu uyum becerisinin altında yatan en önemli unsur KOB 'lerin sahip oldukları esnek yapılarıdır.

KOB 'lerin sahip oldukları bu esnek yapı, özellikle bilgi toplumuna geçi le birlikte daha da önemli hale gelmi tir. Sanayi devrimiyle birlikte ortaya çıkan ölçe e göre getirinin hakim oldu u yapı yerini daha esnek hareket edebilen, bilgiye dayalı, mekansal ba ımlılı ın ortadan kalktı ı ve küçük ölçekli i letmelerin a ırlık kazandı ı bir yapıya bırakmı tır. Böyle bir yapı ise ekonomik ve sosyal gelimin sa lanabilmesi ve istihdamın artırılabilmesi için KOB 'lerin önemini daha da artırmı ve rekabetçi bir yapının olu turulması açısından bu i letmelere yönelik politikalar geli tirilmeye ba lanmı tır.

Tablo 6’da Avrupa Birli ine (AB) üye 19 ülkede 1988 ve 2003 yılları arasında KOB ’lerde ve büyük i letmelerde gerçekleştirilen değişimler gösterilmektedir. Tablodan da anlaşılabildiği üzere KOB ’lerde gerçekleştirilen değişimlerin genel olarak büyük i letmelere oranla daha olumlu olduğu görülmektedir.

**Tablo 6: AB 19’da KOB ’lerin Rollerindeki Yıllık Değişim (1988-2003)**

	KOB				Büyük	Toplam
	Mikro	Küçük	Orta	Toplam		
<b>Net Ciro</b>						
Yurtiçi Satışlar						
Tüketim Malları	1,4	1,0	0,5	1,1	0,2	0,8
Yatırım Malları	1,9	1,3	0,8	1,5	0,7	1,2
Ara Mallar	2,7	2,7	2,7	2,7	2,8	2,7
Toplam	2,1	1,9	1,7	1,9	1,8	1,9
Harcat	5,8	5,8	6,2	6,0	6,2	6,1
<b>Toplam</b>	2,4	2,4	2,4	2,4	2,7	2,5
<b>Katma Değer (reel)</b>	1,9	2,1	2,2	2,1	2,6	2,3
<b>Verimliliği</b>	1,6	2,0	2,4	1,9	2,7	2,2
<b>İstihdam</b>	0,3	0,1	-0,2	0,2	-0,1	0,1
<b>İletmeler</b>	0,4	0,1	-0,1	0,4	-0,2	0,4
<b>Çalışan Başına Katma Değer Maliyeti</b>	4,3	4,4	4,4	4,3	4,4	4,4
<b>Reel Ücret Oranı</b>	1,0	1,1	1,4	1,2	1,6	1,4
<b>Verimliliğin Birim Maliyeti</b>	-0,6	-0,9	-0,9	-0,7	-1,1	-0,8
<b>Karlılık</b>	0,2	0,4	0,3	0,3	0,2	0,3

Kaynak: European Commission; **Observatory of European SMEs, No. 7, SMEs in Europe**, Luxembourg, 2003, s.34

Türkiye’de küçük ve orta büyüklükteki işletmeler bir dönüşüm süreci yaşamaktadırlar. Bu dönüşüm süreci ile geleneksel çizgide üretim yapan, yalnız yerel pazarlara yönelik faaliyet gösteren, büyümekten çekinen, demode teknoloji kullanan ve serbest rekabetten kaçınan klasik küçük ve orta büyüklükteki işletmecilik anlayışı tüm yapısal ve fonksiyonel alanlarda yeniliklere açık, bilgiye ve bilgilenelemeye önem veren, pazarı küresel olarak algılayan, rekabeti olmazsa olmaz sayan bir küçük ve orta büyüklükte işletmecilik felsefesine dönüşmektedir. Bu dönüşümü gerçekleştirilen bir

küçük ve orta büyüklükte işletmeler sistemi, Türkiye özelinde toplumsal barın, ekonomik dinamizmin ve siyasal istikrarın kaçınılmaz koşuludur<sup>16</sup>.

Özelleştirmeler sonucu devletin ekonomi içerisindeki payının giderek azalmasıyla oluşan boşluğun doldurulabilmesi açısından, ülkemiz işletmelerinin %99,89'unu oluşturan KOB'lerin önemli bir rol üstlenebilecekleri düşünülmektedir.

KOB'ler, Türkiye ekonomisi açısından özellikle istihdamın artırılması, günün ihtiyaçları ve tüketici talepleri doğrultusunda gelişimin ve gelişimin sağlanması konularında "kilit" rol oynamaktadırlar<sup>17</sup>.

KOB'lerin ekonomik ve sosyal hayata katkı sağladıkları alanları genel olarak şu başlıklar altında toplayabiliriz;

- istihdamın artırılması
- Girişimciliğin gelişimi
- Verimlilik Artışı
- Yeniliklerin artması
- Rekabetçi bir ekonomik yapının oluşması
- Büyük işletmelerle tamamlayıcılık ilişkisi
- Tüketici taleplerinin karşılanması
- Küreselleşme
- Krizlerin etkilerinin azaltılması
- Gelir dağılımında adaletin sağlanması
- Bölgesel gelişimlik farklarının azaltılması
- Göçün ve göç sonucu oluşan olumsuz etkilerin azaltılması
- Sosyal içermenin sağlanması

### **2.1.1. Ekonomik Gelişmeye Sağlanan Katkılar**

Önemli sayıda işçi istihdam eden büyük işletmeler kapanma yada küçülme nedeniyle çok sayıda işçinin işsiz kalmasına ve dolayısıyla işsizlik oranlarının

---

<sup>16</sup> İzzet, Rifat; Küresel Rekabet Ortamında Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Ulusal Sosyo-Ekonomik Sisteme Katkıları Açısından Değerlendirilmesi, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2005, Sayı 13, s.228.

<sup>17</sup> TESK; **Avrupa Topluluğuna Giriş Aşamasında Türk Küçük İşletmelerinin Durumu, Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Yolları**, No: 11, TESK Yayınları, Ankara, 1998., s.14

küçümsenemeyecek oranlarda artmasına neden olmaktadırlar. Bu durum üretimde önemli bir faktör olan insan kaynağının etkin kullanımını engellemekte ve önemli ekonomik kayıpların yaşanmasına neden olmaktadır. KOB'lerin kapanma, içi çıkarma gibi sebeplerle neden oldukları işsizlik oranları büyük işletmelerle karşılaştırıldığında daha makul seviyelerde seyretmektedir. Ayrıca büyük işletmelerce boşaltılan ekonomik alanlar KOB'ler tarafından doldurulabilmektedir.

KOB'ler büyük işletmelere oranla sahip oldukları esnek yapıları ile krizler sonucu oluşan durumlara ve küreselleşme sonucu ortaya çıkan gelişmelere çok çabuk uyum sağlayabilmektedirler. Bu uyum becerisi sayesinde ekonominin vazgeçilmez unsuru haline gelmektedirler.

AB'de (AB-19) 19 milyon üzerindeki KOB, yaklaşık 97 milyon üzerinde kişiye istihdam sağlamaktadır ve bu rakam yaklaşık olarak tüm istihdamın üçte ikisini (2/3) oluşturmaktadır. 19.310.000 işletmenin sadece 40.000'i büyük işletmedir ve bu tüm işletmelerin sadece %0,2'sini oluşturmaktadır. KOB'ler 2003 yılında AB'ye üye 19 ülkede tüm işletmeler içinde sahip oldukları %99,8'lik oranla ekonominin neredeyse tamamını oluşturmaktadırlar. KOB tanımlaması içerisinde yer alan işletmelerin yaklaşık olarak %90'ını 10'dan az işçi çalıştıran mikro ölçekli işletmeler oluşturmaktadır. KOB'lerde kişi başına 55.000 Avro düzeyinde katma değer üretilmektedir.

**Tablo 7: AB'de KOB'lerin Rolü (AB-19, 2003)**

		KOB				Büyük	Toplam
		Mikro	Küçük	Orta	Toplam		
İşletme Sayısı	1 000	17 820	1 260	180	19 270	40	19 310
İstihdam	1 000	55 040	24 280	18 100	97 420	42 300	139 710
İşletme Başına Çalışan Sayısı		3	19	98	5	1 052	7
İşletme Başına Hacmi	1 000 (€)	440	3 610	25 680	890	319 020	1 550
İşletme Başına Katma Değer	1 000 (€)	120	1 180	8 860	280	126 030	540
Hacminde Hırcatın Payı	%	9	13	17	12	23	17
Çalışan Başına Katma Değer	1 000 (€)	40	60	90	55	120	75
Yaratılan Katma Değerde Gücü Maliyetlerinin Payı	%	57	57	55	56	47	52

Kaynak: European Commission; **Observatory of European SMEs, No. 7, SMEs in Europe**, Luxembourg, 2003

### 2.1.1.1. Giri mcili in Geli imi

Ekonomik sistemlerde i letmeler, üretim için gerekli faktörlerin giri mciler tarafından bir araya getirildi i, gereksinim duyulan ürünlerin üretiminin gerçekleştirildi i ve bu ürünlerin ihtiyaç sahiplerine ula tırıldı ı birimlerdir. Bu anlamda i letmelerin ülke ekonomileri için yadsınamaz bir öneme sahip oldukları bir gerçektir.

Giri mcilik, KOB 'lerin geli imi açısından olamazsa olmaz ko ullardan biridir. Ba ka bir anlatımla, KOB 'lerin varlı ı aynı zamanda giri mcilerin varlı ına ba lıdır. Burada dikkat edilmesi gereken husus, yeterli bilgi birikimine sahip olmayan ki ilerce kurulan i letmelerin kolaylıkla kapanma durumuyla kar ı kar ıya kalabilmeleridir. Giri mcilik, KOB , ekonomik ve sosyal geli me, istihdam birbiriyle ili kili kavramlar olup, birbirinden ba ımsız olarak dü ünülemez.

KOB 'lerin yaratılması ve bu sayede istihdamın artırılması, giri mcilerle ruha sahip yenilikleri takip edebilen, i letme yönetimi konusunda gerekli niteliklere sahip bireylerin varlı ıyla mümkündür.

“Ekonomik alanda ya anan rekabet mü teri odaklı felsefenin geli mesine yol açarak nitelikli mal veya hizmet sunumunu sa lamakta, katılım ise alternatif i ve hizmet alanlarının olu turulmasında, giri mcilik ruhunun geli mesinde, gerçekleştirilen iktisadi faaliyetten yüksek doyum elde edilmesinde etkin rol oynamaktadır”<sup>18</sup>.

KOB 'ler ve istihdam ili kisi, yalnızca KOB 'lerin daha az sermaye ile daha çok sayıda i gücüne istihdam olana ı sunması, çok sayıda insana ücretli olarak çalı abilme fırsatı vermesi ile sınırlı olmayıp, giri mcilerle ruhu olan çok sayıda insanın, kendi i letmelerini kurarak i gücüne giri mcilerle olarak katılmalarına olanak sa laması ve bu yolla da bir ülkedeki istihdam seviyesini yükseltmesidir<sup>19</sup>.

---

<sup>18</sup> raz; **a.g.m.**, s.229.

<sup>19</sup> Gök; **a.g.e.**, s.117.

### 2.1.1.2. Verimlilik Artı ı

KOB 'ler onlara imkan verilmesi halinde önemsiz üretim faaliyetlerinin bırakılmasını ve gereksiz çalı anların emilmesini sa layarak devlete ait i letmelerin yeniden yapılanmasına ve verimlilik düzeyinin artırılmasına yardımcı olabilmektedir<sup>20</sup>.

KOB 'lerin büyük ço unlu unda giri imcinin ve yöneticinin aynı ki i olması, büyük i letmelerin yerine getirmekle yükümlü oldu u yasal düzenlemelerin bir kısmının KOB 'ler için uygulanmaması veya daha esnek olması gibi faktörler, sabit üretim giderlerini dü üreterek, üretim maliyetlerin dü mesini ve büyük i letmelere oranla kaynakların daha verimli kullanılmasını sa lamaktadır.

Uluslar arası rekabet açısından yerli sermayeye dayanan KOB 'ler, elde ettikleri karlarını ço unlukla ilave yatırım yaparak de erlendirmektedirler. Böylece hem tasarruf yatırım oranı yükselmekte, hem de yatırımların finansman maliyeti dü mektedir<sup>21</sup>.

AB'de mikro ölçekli i letmeler toplam katma de erin yaklaşık be te birini sa larken, Türkiye'de MPM 2006 yılı verimlilik raporuna göre imalat sanayi i yerlerinin büyük bir ço unlu unu olu turan, 1-9 arasında çalı ana sahip mikro ölçekli i letmelerin katma de er içindeki payı sadece %6 düzeyindedir.

### 2.1.1.3. Yeniliklerin Artması

İ letmelerin piyasada ayakta kalabilmeleri onların di er firmalarla rekabet edebilme yeteneklerine ba lıdır. İ letmeler daha fazla kar elde edebilmek, büyüyebilmek için dü ük maliyetli üretimle daha fazla satı yapmak zorundadırlar. Bunu gerçekle tirebilmenin artlarından biri ise piyasa ko ullarında sürekli kendini yenilemektir.

Türkiye'de KOB 'ler geleneksel yapıdan kopamayan ve yeniliklerden uzak i letmeler olmayıp, de i şime ve geli şime açık yapılarıyla ekonomik ve sosyal hayatın vazgeçilmez unsuru haline gelmişlerdir. "Türkiye'nin son çeyrek yüzyılda açılım gösteren küçük ve orta büyüklükteki i letmeleri, çalı ma yöntemlerindeki esneklik

<sup>20</sup> UN ECE; **SMEs – Their Role in Foreign Trade**, Kyiv (Ukraine), 1997, <http://www.unecce.org/indust/sme/foreign.htm> , (20.07.2007)

<sup>21</sup> Özdemir – Ersöz – Sarı lu; **a.g.e.**, s.48-49.

dolayısıyla dinamik, mekanik ve bürokratik olmaktan çok adhokratik<sup>22</sup>, yalın ve organik yapılı, mesleki formasyonlu bireylerin giri imcilik ruhuyla yeniliklere açık bir görünüme kavu tukları birimlerdir”<sup>23</sup>.

Yeniliklere açık, yaratıcı görü lerden yararlanan KOB ’ler, bu yönleriyle de ekonomiye ve gündelik ya ama canlılık katmaktadırlar. Yeni ürünlerin çok önemli bir kısmı ilk kez modern üretim araç ve yöntemlerinin kullanılmasında istekli ve gayretli olan KOB ’ler tarafından geli tirilmektedir<sup>24</sup>.

Küçük ve orta büyüklükteki i letmeler tüketici tercihlerine daha esnek yakla tıkları, yeniliklere daha yatkın ve çalı anlarıyla daha yakın ili ki içinde olduklarından, de i ime hızlı bir ekilde uyum sa layabilmekte ve ekonomiye canlılık kazandırmaktadırlar. Küçük ve orta ölçekli i letmeler yenilik kapasiteleri sayesinde ekonomik de i meyi sa lama ve gelecekteki pazar gereksinimlerini kar ılamada ana kaynak rolünü üstlenmektedirler<sup>25</sup>.

KOB ’ler, mü terileriyle kurdukları yakın ili kileri sayesinde tüketicilerin gereksinimlerini daha kolay belirleyebilmekte ve tüketicilerin ihtiyaçları do rultusunda yeni ürünlerin tasarımında büyük i letmelere göre daha avantajlı olmaktadır<sup>26</sup>.

#### 2.1.1.4. Rekabetçi Bir Ekonomik Yapının Olu ması

Tam rekabet piyasasından söz edebilmek için birbirine etki edemeyecek kadar çok sayıda i letmenin varlı ı gerekmektedir. Tam rekabet piyasasının olu ması, verimlili in, yeniliklerin, kalitenin, üretimin artması gibi anlamlara gelmektedir. Piyasaya giren her yeni firma di erlerinin piyasa payını azaltması nedeniyle daha fazla rekabetçi bir yapının olu masına neden olmaktadır. Böyle bir durumda her firma mevcut piyasa içerisindeki elinde bulundurdu u payı korumak yada daha fazla pay alabilmek amacıyla daha yaratıcı olmak durumundadır. Böyle bir durum ise verimlilik ve kalitede artı , fiyatlarda ise dü ü sa lamaktadır.

---

<sup>22</sup> Adhokratik, geçici ve özel amaçlarla kurulan örgüt anlamında kullanılmaktadır.

<sup>23</sup> raz; **a.g.m.**, s.231

<sup>24</sup> Özdemir – Ersöz – Sarı lu; **a.g.e.**, s.46.

<sup>25</sup> raz; **a.g.m.**, s.227.

<sup>26</sup> Özdemir – Ersöz – Sarı lu; **a.g.e.**, s.48.

Üretimde KOB 'lerin payının fazla olması sermayenin çok az sayıda işletmenin elinde toplanmasını engellemekte ve küçük birikimlerin yatırıma dönüşmesini sağlamaktadır. KOB 'lerin ekonomik yapı içerisinde sahip oldukları pay onların rekabetçi bir ekonominin oluşması açısından önemlerini ortaya koymaktadır.

Küreselleşmenin gittikçe hızlanması sonucunda dünyada rekabet koşullarının hızla değişmesi, bazı gelişmiş ülkeler olmak üzere tüm ülkelerde rekabet gücünü artırmak amacıyla birtakım politikalar ve programların izlenmesine yol açmıştır. KOB 'lerin sahip oldukları esnek yapı, büyük işletmelerden farklı olarak onların küresel rekabet ortamında piyasaya koşullarına çok çabuk adaptasyonunu sağlayarak rekabet edebilirliklerini artırarak ekonomiye dinamizm kazandırmaktadır. Girişimcilik ve KOB 'ler bu özellikleri nedeniyle son yılların çözüme yönelik en önemli kavramları durumuna gelmişlerdir<sup>27</sup>. Çevresel değişimlere verilen hızlı tepkiler küresel rekabetin olumsuz etkilerinden korunmada oldukça etkili bir rol oynamaktadır<sup>28</sup>.

Tarihsel süreç içinde girişimcilik ve genel yöneticilik karakterlerine sahip olan bireylerin yalnızca işletmelerinin başarısında değil, yöresel, bölgesel ve ulusal kalkınmada da etkin rol sahibi oldukları görülmektedir<sup>29</sup>. KOB 'ler sahip oldukları esnek yapı sayesinde gelişmelere çok daha çabuk uyum sağlayabilmekte, büyük işletmelere oranla çok daha hızlı büyüyebilmektedirler.

#### 2.1.1.5. Büyük İşletmelerle Olan Tamamlayıcılık İlişkisi

KOB 'ler büyük işletmelerle bir taraftan rekabet halinde iken diğer taraftan bu işletmelerle önemli ölçüde tamamlayıcılık ilişkisi içerisinde dirler. Büyük işletmeler özellikle kendilerine göre daha fazla maliyet avantajına sahip olmaları nedeniyle üretimlerinin bir kısmını KOB 'lere yaptırmakta ya da yarı mamul, mamul ürünlerin bir kısmını bu işletmelerden almaktadırlar. Böylece KOB 'ler büyük işletmeler için yan sanayi görevi üstlenerek büyük işletmeleri tamamlamakta ve bu işletmelerin daha üretken bir yapı kazanmalarına önemli katkı sağlamaktadırlar.

Firmalar, üretimlerinin bir kısmını daha düşük maliyetli üretim yapan küçük ölçekli işletmelere yaptırarak (fason üretim), yatırım yapmaksızın büyüme olanaklarına da

<sup>27</sup> Özdemir – Ersöz – Sarıoğlu; **a.g.e.**, s.20.

<sup>28</sup> **raz; a.g.m.**, s.223.

<sup>29</sup> **raz; a.g.m.**, s.229.



kavu maktadırlar. Bu üretim biçimi aynı zamanda firmaların hızlı bir şekilde sermaye birikimini artırmakta ve ana firma tezgah, bina, personel yatırımı yapmadan büyüme olanağına kavu maktadır. Amerika’da dı arı i veren tüm ana firmalar için bu sistem sermaye birikimini hızlandıran esas faktörlerden biri olmu tur<sup>30</sup>.

#### 2.1.1.6. Tüketici Taleplerinin Kar ılanması

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 ço u zaman doğrudan kendileri yapan bu işletmeler, müşteri taleplerine göre davranmakta, nispeten daha basit ve az ilave yatırım gerektiren değişikliklerle talepleri kısa sürelerde kar ılamaktadırlar<sup>31</sup>.

Dünyada ve Avrupa Birliği’nde istihdamın önemli bir bölümünü kar ılayan KOB ’ler, küçük ve esnek yapıları sayesinde gelişmelere hızla uyum sağlayabilmektedirler. Ölçek üretim yerine butik üretim yaparak müşteri memnuniyetini daha iyi sağlayabilmektedirler. Uluslararası alanda iletişim araçlarının etkisiyle tüketici bilinci değişimi ve üreticiler için daha esnek bir üretim yapısı sayesinde hızla tüketici isteklerine cevap verme zorunluluğudu mu tur<sup>32</sup>. KOB ’ler, tüketici taleplerinin dahil edildiği üretim yöntemi sayesinde taleplerin en hızlı şekilde kar ılanmasını sağlamaktadırlar.

#### 2.1.1.7. Ekonomik Krizlerin Etkisinin Azaltılması

KOB ’lerin sayısal anlamda çokluğu ve istihdam ettikleri kişi sayısı, bu işletmelerin piyasadan çıkışları nedeniyle oluşabilecek olan olumsuz etkileri, büyük işletmelere oranla daha az hissedilir hale getirmektedir. Bu işletmeler piyasadan çekildiklerinde boşaltmış oldukları alan yeni işletmelerce kolaylıkla doldurulmaktadır. Özellikle büyük işletmelerin piyasadan çekilmeleri nedeniyle oluşabilecek olumsuz etkiler ve krizler, küçük işletmelerin ekonomik yapıdaki ayrılıkları oranında azalmaktadır.

<sup>30</sup> Demirez, Murat – Rıfat Cebeci; **Türkiye’de Girişimciliğin Tarihi ve Girişimcilerin Sosyolojik Profili, Ulusal Girişimcilik Raporu**, Bölüm II, KOSGEB, Ankara, 2005, s.92

<sup>31</sup> Özdemir – Ersöz – Sarıoğlu; **a.g.e.**, s.48.

<sup>32</sup> Oktay - Güney; **a.g.m.**, s.2.

Büyük işletmelerin ekonomik kriz yada durgunluk dönemlerinde işçi çıkarma yada ücretsiz izin gibi önlemleri nedeniyle neden oldukları işsizlik sorunu, KOB'lerde çalışanlarla işverenler arasında varolan, güçlü ilişkiler nedeniyle daha az hissedilir hale gelmektedir.

Büyük işletmelerle KOB'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 KOB'lere yönelmesini sağlamıştır. Büyük işletmelerin küçülerek varlıklarını sürdürme çabaları yanında, KOB'lerin de işsiz taleplere uyum yeteneklerinden yararlanmak suretiyle krizlere ağırlıkla karşılamıştır<sup>33</sup>.

### **2.1.2. Sosyal Gelişime Sağlanan Katkılar**

Sosyal hayat artık günümüz toplumlarının üzerinde durdukları önemli bir alan haline gelmiş durumdadır. Öyle ki günümüzde toplumun refah düzeyinin artırılması dezavantajlı grupların korunması konularında özel politikalar geliştirilmeye başlanmıştır hatta bu konularda özel yasal düzenlemeler dahi yapılmaya başlanmıştır.

Tüm dünyada 1 doların altında yaşayanların sayısı tahmini olarak 1996 yılında 594,6 milyon iken 2006 yılında bu sayı 507 milyon civarında gerçekleşmiştir. İstihdam edilenler arasında 1 doların altında gelirle yaşayanların oranı %24,0'dan %17,6'ya düşmüştür. 2006 yılında dünyada yaklaşık 2,9 milyar çalışanın 1,4 milyarı 2 dolarlık gelirle yoksulluk sınırının altında yaşamaktadır. Her ne kadar yıllar içerisinde yoksulluk konusunda ilerleme kaydedilmiş olsa da halen önemini korumaktadır<sup>34</sup>.

İstihdam alanında sağlanan gelişmeyle doğru orantılı olarak yoksulluk sorununda da iyileşmelerin sağlandığı görülmektedir. Ekonomik büyüme, istihdam ve yoksulluk arasında yakın bir bağlantı bulunmaktadır. Ancak ekonomik gelişme istihdamı artırmasına rağmen, ekonomik büyümeyle istihdamdaki büyümenin aynı oranda olduğunu söylemek mümkün değildir. Bugün dev boyutlara ulaşan küresel bir istihdam krizi yaşanmaktadır ve bu koşullarda uygun iş açığı kendi kendine ortadan

<sup>33</sup> Özdemir – Ersöz – Sarıoğlu; a.g.e., s.45.

<sup>34</sup> ILO; **Global Employment Trends Brief**, ILO, January 2007

kalkmayacaktır. Bu konularda yeni politikalara ve uygulamalara gereksinme duyulmaktadır.

KOB 'lerin ekonomik büyüme yanında istihdamın gelişimine sağladıkları katkı, istihdam ve yoksulluk arasındaki ilişki, bu alanlarda gelişme sağlanabilmesi için, KOB 'lere yönelik çalışmaların etkin hale getirilmesini zorunlu kılmaktadır.

#### 2.1.2.1. Gelir Dağılımında Adaletin Sağlanması

Gelir dağılımında adaletin sağlanması sosyal devlet anlayışının bir gereği olarak görülmektedir. Gelir dağılımında adaletin sağlanması ise güçlü bir orta sınıfın yaratılmasını gerekli kılmaktadır. Orta sınıfın güçlü olduğu toplumlarda, gelir dağılımında sınıflar arasında oluşan farklar da azalmaktadır. Dolayısıyla bir toplumda orta gelir grubunu oluşturan bireylerin fazlalığı o toplumda adil bir gelir dağılımının varlığına da işaret etmektedir. KOB 'ler, sosyal dayanışma ve yoksulluğun önlenmesinde, adil bir gelir dağılımının sağlanmasında, toplam istihdam içerisinde sahip oldukları pay ve orta gelir grubunu temsil etmeleri nedeniyle önemli bir etken durumundadırlar.

Gelir düzeylerine göre sınıflandırmalarda gelir grupları alt, orta ve üst olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Orta gelir grubunun çoğunlukta olduğu ülkeler gelir dağılımında adaletin önemli ölçüde sağlandığı ülkelerdir. Orta sınıfı temsil etmeleri nedeniyle KOB 'ler, ekonomideki ayrılıkları oranında gelir dağılımında adaletin sağlanmasına katkıda bulunmaktadırlar.

Bireysel refaha olan katkıları açısından bakıldığında, gelişimin çok yüksek olduğu bir ekonomik yapıda, KOB 'lerin gerçekleştirdiği yatırımlar sonucu istihdama yaptıkları katkıların, bireylerin refahını direkt olarak etkilediği bilinmektedir. Bu yolla, birçok kişi işsizken istihdam edilir hale gelmektedir<sup>35</sup>. KOB 'lerce gerçekleştirilen yatırımların bir sonucu olarak, bireyin bir taraftan gelir sahibi olması sağlanırken diğer taraftan toplumsal hayata katılımı da sağlanmaktadır.

#### 2.1.2.2. Bölgesel Farklılıkların Azaltılması

Gelişimsel farklarının azaltılması ve bölgesel anlamda ekonomik ve sosyal refahın dengeli hale getirilmesi için, geri kalmış bölgelerde gelir düzeylerinin

<sup>35</sup> Özdemir – Ersöz – Sarıoğlu; a.g.e., s.58.

artırılması, yerel yönetimlerin güçlendirilmesi, kaynakların etkin bir şekilde kullanılmasının sağlanması vb. yanında, bu bölgelerde ekonomiyi canlandırmak ve ekonomik faaliyetlerin çeşitliliğini artırmak üzere girişimci girişimci teşvik edilmesi ve desteklenmesi gerekmektedir<sup>36</sup>.

KOB'lerin yeni iş yaratma potansiyellerinin yüksekliği ve istihdam için gerekli yatırımın büyük işletmelerden üç kat daha düşük olması sayesinde ve tüm coğrafi alanlara yayılmaları nedeniyle, buldukları bölgelerde işsizlik sorununu azaltıcı bir etki sağlamaktadırlar. Bu özellikleri nedeniyle faaliyetlerde oldukları bölgelerde işsizlik sorununu hafifletmekte ve büyük kentlere göçü engellemektedirler<sup>37</sup>.

Büyük işletmeler genel olarak büyük şehirlerin çevrelerinde yerleşmekteyken, KOB'lerin kurulma amaçlarında sahip oldukları sermaye, işyeri büyüklüğü gibi nedenlerle gelişmiş yörelerde de kurulabilmekte bu sayede gelişmiş olan bu yörelerde istihdam artışına katkı sağlayarak hem işsizlik nedeniyle toplumsal anlamda ortaya çıkabilecek olumsuzluklara hem de gelişmiş yörelerden gelişmiş olan büyük şehirlere göçün önlenmesine olumlu katkılar sağlayabilmektedirler<sup>38</sup>.

#### 2.1.2.3. Göçün ve Göç Sonucu Oluşan Olumsuz Etkilerin Azaltılması

Bölgesel gelişmişlik farkları, bireylerin kırsal alanla daha fazla ekonomik ve sosyal olanaklara sahip olan büyük şehirlere göç etmelerine neden olmaktadır. Kırsal alanda tarımsal faaliyetlerde bulunurken büyük şehirlere göç eden bireylerin önemli bir kısmı ekonomik ve sosyal anlamda marjinalleşmektedir. Özellikle geçekondullama ve ekonomik faaliyetlerin marjinal olarak ifade edilen ve verimliliği çok düşük yada sıfıra yakın olan sektörlerde yoğunlaşması kentleri olumsuz etkileyen önemli faktörlerdir.

KOB'ler bir taraftan bölgesel kalkınmışlık farklarının ortadan kalkması yoluyla göçü önleyici etki yaparken, kırsal alandan kentsel alana göç eden bireylerin, ekonomik ve sosyal hayata kazandırılmaları ve üretken hale gelebilmeleri konusunda, organizasyon yapıları (işletme sahibi ve yönetici vasıflarının aynı kişide birleşiyor olması nedeniyle işçi ve işveren arasında oluşan ilişkiler ağı), emek yoğun üretimleri, iş

<sup>36</sup> Özdemir – Ersöz – Sarıoğlu; **a.g.e.**, s.55.

<sup>37</sup> Özdemir – Ersöz – Sarıoğlu; **a.g.e.**, 142

<sup>38</sup> Gök; **a.g.e.**, s.142.

deneyiminin kazanılmasında sahip oldukları rollerle etkili bir çözüm mekanizması olma imkanına sahip bulunmaktadırlar.

#### 2.1.2.4. Sosyal Dı lanmanın Önlenmesi

Toplum içerisinde sosyal dı lanmayla kar ıla an gruplar genel olarak, bir i sahibi olmadıkları için kendilerine ait gelirleri olmayan yaş lılar, gençler, kadınlar ve özürlüler gibi gruplardır. Kendilerine ait yada yeterli düzeyde gelirleri olmayan bu gruplar sosyal dı lanma ve yoksulluk riskiyle kar ı kar ıya bulunmaktadırlar.

Sosyal dı lanma ve yoksullukla mücadelede en önemli araç, istihdamın artırılması ve sosyal koruma sisteminin geliştirilmesidir. KOB 'ler bölgesel anlamda da ılımları, yerel olma özellikleri ve orta sınıfı temsil etmeleri<sup>39</sup> nedeniyle sosyal dı lanmanın önlenmesinde önemli ölçüde etkili olmaktadırlar. KOB 'ler, sosyal dı lanmaya maruz kalan yada böyle bir risk altında olan bireyleri ve grupları istihdam yoluyla ekonomik ve sosyal ya ama katarak, onların durumlarının iyile tirilmesine ve ya am kalitelerinin yükseltilmesine katkı sa lamakta, böylece toplumda sosyal dı lanma ve yoksulluk riskinin azaltılmasında önemli bir rol oynamaktadırlar<sup>40</sup>.

#### 2.1.3. Küçük ve Orta Ölçekli İ letmelerde İ stihdam

Dünya genelinde ve Türkiye'de İ letmelerin hemen tamamına yakınının KOB 'lerden oluş ması ve toplam istihdam içindeki payları, ekonomik, sosyal ya amla birlikte istihdam konusunda bu İ letmelerin önemini giderek artırmaktadır. Özellikle ölçek ekonomilerinin giderek önemini yitirmeye başlaması, bu İ letmeleri ekonomik geliş me ve günümüz toplumlarının en önemli sosyal sorunlarından biri haline gelen istihdam konusunda daha da dikkate değer kılmaktadır.

sizli in, ekonomik ve sosyal etkileri nedeniyle geliş mi ve geliş mekte olan tüm ülkeler için yeni İ lerin yaratılması önemli konulardan biri haline gelmiştir. “Günümüzde yeni İ lerin ço u, büyük İ letmelerden ziyade, yeni ve küçük İ letmeler tarafından yaratılmakta ve bu e ilim giderek güçlenmektedir”<sup>41</sup>.

---

<sup>39</sup> raz; a.g.m., s.223

<sup>40</sup> DPT; 2006 Yılı Programı, s.91., <http://ekutup.dpt.gov.tr/program/2006.pdf>, (17.08.2007)

<sup>41</sup> T SK; Türkiye'ye Yol Gösteren İ ke, Politika ve Uygulamalar, Avrupa Birli i'nde Giri imcili in Geli tirilmesi, Ankara, 2004, s. 8.

Avrupa Birli inde geni lemeyle birlikte KOB 'lerin AB ekonomisinde sahip oldukları a ırlı n de i medi i ve dolayısıyla birli e sonradan katılan üye ülkelerin ekonomilerinde de KOB 'lerin önemli bir yere sahip oldukları ifade edilebilir. Birli e sonradan katılanlar ilave edildi inde ortaya çıkan durum ise u ekildedir; AB (AB 25) ülkelerinde 2003 yılında toplam i letmelerin %99,5'i mikro ölçekli i letme olmak üzere %99,8'i KOB tanımı kapsamındaki i letmelerden olu maktadır; Toplam istihdamın yaklaşık olarak üçte ikisi (%67,1), yaratılan toplam katma de erin yarısından fazlası (%57,3) bu i letmelerce gerçekleştirilmektedir; %67,1'lik oranla toplam istihdamın yaklaşık olarak üçte ikilik kısmı KOB 'lerce sa lanmaktadır. KOB 'lerce sa lanan bu %67,1'lik istihdamın, %29,8'i mikro ölçekli i letmelerde, %20,8'i küçük ölçekli i letmelerde, %16,5'i orta ölçekli i letmelerde gerçekleştirilmektedir.

**Tablo 8: AB'de KOB 'lerin Ekonomide Sahip Oldukları % Pay (AB-25, 2003)**

letme Büyüklü ü	letme sayısı	stihdam	hacmi	Katma De er
Mikro (1-9)	91.3	29.8	19.4	20.5
Küçük (10-49)	7.3	20.8	19.3	19.1
Orta (50-249)	1.2	16.5	19.2	17.8
<b>Toplam</b>	<b>99.8</b>	<b>67.1</b>	<b>57.9</b>	<b>57.3</b>
Büyük (250+)	0.2	32.9	41.9	42.7

**Kaynak:** Schmiemann, Manfred; **Statistics in Focus, Industry Trade and Services, SMEs and Entrepreneurship in the EU, 24/2006**, eurostat, 2006

1993 - 2008 yılları ile 1998 - 2001 yılları arasında istihdam alanında ya anan geli melere bakıldı nda Amerika Birle ik Devletleri (ABD) ile AB arasında iki fark gözlenmektedir. Bunlardan birincisi ABD'de her iki dönemde AB'ye oranla daha fazla büyüme sa lanmı olması; ikincisi, KOB 'lerde istihdam konusunda ya anan geli menin, ABD'ye oranla AB ülkelerinde daha yüksek olmasıdır. ABD ve AB'de istihdamdaki büyüme oranlarında farklılık olmasına kar ın KOB 'lerin istihdama olumlu yönde katkıda buldukları görülmektedir.

**Tablo 9: AB 19 ve ABD’de İletme Büyüklü üne Göre İstihdamda Yıllık De ğ i me**

	1993/1998 (%)		1998/2001 (%)	
	AB - 19	ABD	AB – 19	ABD
KOB	0.5	1.8	1.3	1.7
- Mikro	0.6	1.1	1.4	0.3
- Küçük	0.4	1.9	1.2	1.9
- Orta	0.3	2.2	1.0	2.5
Büyük	0.3	3.5	1.0	3.5
Tüm İletmeler	0.4	2.7	1.2	2.7

Kaynak: European Commission; **Observatory of European SMEs, No. 7, SMEs in Europe**, Luxembourg, 2003, s.36

### 2.1.3.1. İstihdam Açısından Geli en Sektörler

AB’de 2001 ve 2003 yılları arasında reel sektörde, istihdamdaki büyümenin KOB ’ler arasında büyük İletmelere oranla daha büyük oldu u görülmektedir. Ayrıca genel anlamda olumlu geli meler olmasına kar ın istihdamda ya anan olumsuz geli me olarak ifade edebilece imiz bazı sektörlerdeki dü ü lerin KOB ’ler arasında büyük İletmelere göre daha yava oldu u görülmektedir. KOB ’lerde, büyük ölçekli İletmelere oranla görece olarak en fazla artı ın ya andı ı sektör in aat sektörü olmu tur.

KOB ’lerde istihdam açısından önemli bir konuda, 2005 yılında kendi hesabına çalı anların oranının yüksekli idir. İstihdamın yakla ık olarak %16’sı kendi hesabına çalı anlardan olu maktadır ve bu alanda istihdam edilen erkeklerin oranı kadınlardan yakla ık olarak üç kat daha fazladır.

**Tablo 10: Sektörlere Göre İstihdamda % De ğ i m (AB 25, 2001-2003)**

Sektörler	Toplam De ğ i m	Mikro (1-9)	Küçük (10-49)	Orta (50-249)	KOB (1-249)	Büyük (250+)
Madencilik ve ta oca ı	-5,7	-1,0	-7,0	1,5	-2,6	-7,2
malat	-3,2	-0,4	-1,3	-2,5	-1,6	-5,6
Enerji	-3,2	1,8	0,8	-0,1	0,3	-4,2
n aat	3,0	7,8	0,7	1,1	4,0	-4,4
Da ıtım leri	4,8	5,5	5,6	2,7	5,1	4,1
Otel ve Lokantalar	8,3	9,6	12,5	4,8	9,8	1,9
Ta ıma ve İletim	2,8	9,0	3,8	5,0	6,2	0,2
Ticaret	3,6	5,4	1,8	3,8	4,0	2,8

Kaynak: Schmiemann, Manfred; **Industry Trade and Services, Statistics in Focus, SMEs and Entrepreneurship in the EU**, Eurostat, 24/2006,

Avrupa Birli inde, 1988 ile 1995 yılları arasındaki dönemde KOB 'lerin yarattığı net istihdam aynı dönemde büyük ölçekli işletmelerde görülen istihdam kaybını karşılamaya yetmez. Bu dönemde yaratılan yeni istihdamın neredeyse tümü 100'ün altında işletmelerden kaynaklanmıştır<sup>42</sup>.

#### 2.1.3.2. KOB 'lerde Yaratılan İstihdamın Özellikleri

KOB 'ler hem AB ülkelerinde hem de Türkiye'de yaklaşık olarak istihdamın 2/3'sini karşılamaktadırlar. KOB 'leri istihdam açısından önemli kılan bir çok etmen bulunmakla birlikte bu etmenlerin en önemlilerinden biri üretim sürecinde teknolojiye ayrıcalık veren, ancak sermayesi düşük olan KOB 'lerin, ticari potansiyeli yüksek ürünler geliştirmeye konusunda bilgi birikimine ve uzmanlığına sahip işletmelerin istihdam etmesi, diplomalı ve nitelikli işletmelerin ülke içinde kalmasına olanak tanımalarıdır<sup>43</sup>.

Dünya Bankası tarafından yapılan araştırmalara göre KOB 'lerin istihdama katkılarının boyutu şu şekilde ifade edilmektedir: Küçük işletmelerde bir kişilik istihdam yaratabilmek için harcanacak miktar, büyük işletmelerde harcananın 1/3'üdür. Dolayısıyla, Türkiye gibi sermayenin kıt olduğu ve işletmelerin yaygın olduğu ülkelerde, KOB 'lerin sahip olduğu bu avantaj, onların önemini artırmaktadır<sup>44</sup>.

KOB 'lerin önemli bir kısmının emek yoğun üretim yapan birimler olması bu işletmeler için istihdam maliyetini büyük işletmelere oranla düşürmektedir. Emek yoğun üretimin ayrıcalıkta olması sebebiyle ilave istihdam için yapılması gereken harcama miktarı da düşmektedir.

KOB 'lerin bir diğer özelliği, işletmelerin düşük ücretli işletmelerine olan katkıları yanında, özellikle niteliksiz işletmelerin istihdamına olanak sağlayan ekonomik birimler olmasıdır. Ülkemizde bazı bölgelerde nitelikli işletme sayısı son derece sınırlıdır. Bu kişiler KOB 'ler tarafından istihdam edilerek çalışmaya başlamışlardır. Büyük işletmeler vasıflı ve yarı vasıflı işletmeler çalıştırmayı tercih ederken, KOB 'ler vasıflı işletmelerin yüksek ücretleri dolayısıyla, ancak düşük ve orta vasıf seviyesindekileri çalıştırabilmektedirler. Vasıflı/kalifiye elemanların bu işletmelerde istihdam edilme oranları, büyük ölçekli

<sup>42</sup> Sayın, Meral - Mustafa Akan Fazlıoğlu; **Avrupa Birli i'nde KOB Destekleme Programları ve Diğer Teviki Araçları**, Ankara,ubat 1997, Ek 1

<sup>43</sup> Küçüktekin; **a.g.e.**, s.30

<sup>44</sup> Özdemir – Ersöz – Sarıoğlu; **a.g.e.**, 62



i letmelere göre çok dü üktür. KOB 'ler, büyüdükçe ve geli tikçe vasıflı i çileri de istihdam edebilir hale gelmektedir. Bunun nedenleri olarak unlar belirtilebilir<sup>45</sup>;

- Birçok küçük i letmede vasıflı elemana gereksinim duyulmayabilir.
- Vasıflı elemanların ücret düzeyleri ve i verene maliyeti yüksek oldu undan, KOB 'ler bu tür i gücünün istihdamını ekonomik olarak kar ılayamamaktadırlar.
- Vasıflı çalı anlar birtakım nedenlerden ötürü (prestij, i güvencesi, yüksek ücret ve haklar, kariyer vb.) küçükler yerine büyük i letmeleri tercih etmektedirler.
- Birçok KOB , kurulduktan sonra bir müddet az sayıda ve dü ük vasıf düzeyinde çalı anlar ile i lerini yürütebilmektedir.
- KOB 'lerde i hacmi geni ledikçe ve i ler daha karma ıkla tıkça, hem çalı an sayısı, hem de bunların vasıf düzeyleri yükselme e ilimi göstermektedir .

stihdam imkanları yaratmada oldukça etkin olan KOB 'ler aynı zamanda mesleki deneyim okullarıdır<sup>46</sup>. KOB 'ler, ilk kez çalı ma hayatına atılanların daha fazla istihdam fırsatı buldu u i letmeler oldu u gibi, çalı anlar, zamanla tüm üretim süreçlerini görmekte, hatta fiilen çalı makta, bu sebeple çok yönlü esnek–uzmanla ma artmaktadır. Bu durum, i letmenin kısa süreli eleman açığı nda di er çalı anlardan yararlanmasını sa larken, çalı anlara da i siz kalmaları halinde daha kolay i bulma ansı kazandırmaktadır. Çalı anların sadakati ve motivasyonu yüksektir.<sup>47</sup>

Küçük i letmeler, giri im özgürlü ünün yanında giri im kapasiteleri ve kolayca uyum sa layabilme özellikleri sayesinde teknolojik geli meleri izler hatta bir anlamda yeniliklerin denendi i alanlar olarak i lev görürler. Esnek yapıları sayesinde büyük teknolojik sıçramalarda, yeni teknolojiye geçi te, toplumda taleplerde meydana gelen de i imlerde önemli görevler yüklenirler<sup>48</sup>.

Kriz dönemlerinde i sizli in artmasının nedeni, özellikle büyük ölçekli i letmelerin krizle ba a çıkamayıp faaliyetlerini sona erdirmeleri ya da kısıtlamalarıdır.

---

<sup>45</sup> Özdemir – Ersöz – Sarıo lu; **a.g.e.**, 63-64

<sup>46</sup> raz; **a.g.m.**, s.229.

<sup>47</sup> Özdemir – Ersöz – Sarıo lu; **a.g.e.**, s.47.

<sup>48</sup> raz; **a.g.m.**, s.228.

Bu tür dönemlerde KOB 'ler, esnek yapıları dolayısıyla kendilerini yeni ko ullara uydurmu ve varlıklarını devam ettirebilmi lerdir. Dolayısıyla, KOB 'ler kriz dönemlerinde kendi istihdamlarını koruyabilmi , hatta büyük i letmelerden bo alan pazarlara girerek, istihdam artı na bile yol açmı lardır. Gerçekten, büyük i letmeler istihdam sa lama açısından sadece ekonominin geli me dönemlerinde ba arılı olabilirken, küçük i letmeler hem daralma hem de geni leme döneminde istihdama katkıda bulunabilmektedir<sup>49</sup>.

Çalı anlarla i verenler arasında olu an ili kiler ve yeti mi nitelikli çalı anlarını kaybetmek istemeyen KOB 'ler, mümkün oldu unca mevcut çalı an sayılarını muhafaza etmeye çalı maktadırlar.

KOB 'lerin i sizli in çözümüne yönelik katkılarından bir tanesi de, bölgesel i sizli in azaltılmasında üstlendi i roldür. Ülkemizde, i letmelerin bölgelere göre da ılımının bozuk olması, bazı bölgelerde i sizlik oranlarını yüksek seyretmesinin nedeni olurken (birçok Güneydo u, Do u, Karadeniz ve ç Anadolu'nun do uda kalan bölgeleri), bazı bölgelerde KOB 'lerin sayılarının yüksek olması ise, burada yer alan illerde i sizlik oranlarını Türkiye ortalamasının bile altına dü ürmektedir (Konya, Gaziantep, Kahramanmara vb.)<sup>50</sup>.

Yeni i yaratma ve istihdam sa lama kapasiteleri açısından çok önemli birimler olmaları nedeniyle, geli mi ülkeler de dahil olmak üzere tüm ülkeler KOB 'lerin korunması ve yeni KOB 'lerin kurulması amacıyla te vik politikaları uygulamaktadırlar.

#### **2.1.4. KOB 'lerin AB, Türkiye ve Bazı Ülke Ekonomilerinde Önemi**

KOB 'ler dünya genelinde birçok ülke açısından önemli bir yere sahiptir. stihdam ve katma de erin önemli bir kısmı KOB 'lerce yaratılmaktadır. Tablo 11'de ve AB'de görüldü ü üzere ülkesel ve bölgesel anlamda kurulu i letmelerin hemen tamamına yakını KOB 'lerden olu maktadır.

2000 ve 2003 yılları arasında oransal olarak bakıldı nda de i iklikler olmakla birlikte AB ülkelerinde KOB 'lerin önemli katkılara sahip oldukları görülmektedir. 2003 yılında AB'de yakla ık 19.5 milyon i letme 140 milyon ki iye

<sup>49</sup> Özdemir – Ersöz – Sarı lu; **a.g.e.**, s.62.

<sup>50</sup> Özdemir – Ersöz – Sarı lu; **a.g.e.**, s.64.

istihdam salamlıdır. Bu işletmelerin %92'si onkiden daha az çalışanı olan mikro ölçekli, %7'si 10 ile 49 arasında çalışanı olan küçük ölçekli, %1'i 50 ile 249 arasında çalışanı olan orta ölçekli ve %0.2'si 250 ve üzerinde çalışanı olan büyük ölçekli işletmelerdir. KOB statüsündeki işletmeler istihdamın yaklaşık olarak üçte ikisini salamaktadır ve bu üçte ikilik istihdamın önemli bir kısmı (%56) mikro ölçekli işletmeler tarafından salanmaktadır<sup>51</sup>.

**Tablo 11: Seçilmiş Bazı Ülke Ekonomilerinde KOB 'lerin Rolü**

DEVLET	Tüm işletmeler içindeki Yeri (%)	Toplam istihdam içindeki Yeri (%)	Toplam Yatırım içindeki Yeri (%)	Katma De er içindeki Yeri (%)	Toplam hracat içindeki Payı (%)	Toplam Kredilerden Aldı ı Pay (%)
A.B.D.	97,2	50,4	38,0	36,2	32,0	42,7
Almanya	99,8	64,0	44,0	49,0	31,1	35,0
Hindistan	98,6	63,2	27,8	50,0	40,0	15,3
Japonya	99,4	81,4	40,0	52,0	38,0	50,0
ngiltere	96,0	36,0	29,5	25,1	22,2	27,2
G.Kore	97,8	61,9	35,7	34,5	20,2	46,8
Fransa	99,9	49,4	45,0	54,0	23,0	48,0
talya	97,0	56,0	36,9	53,0	-	-
<b>Türkiye*</b>	<b>99,8</b>	<b>76,7</b>	<b>56,5</b>	<b>37,7</b>	<b>9,0</b>	<b>24,3</b>

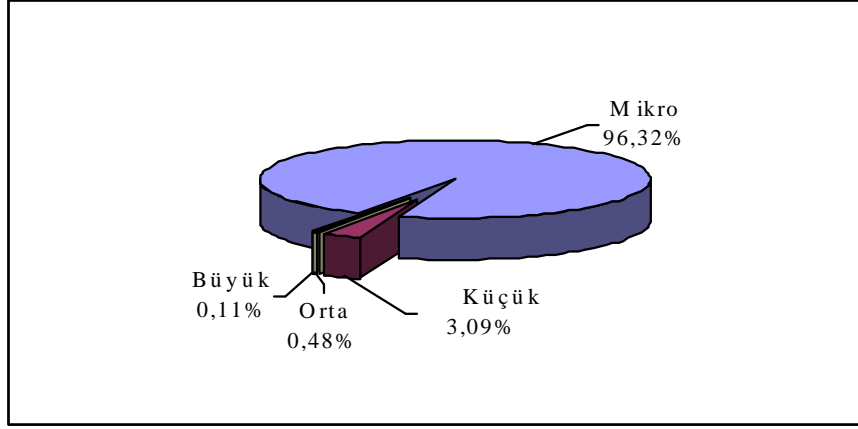
Kaynak: Akgemci, Tahir; **KOB 'lerin Temel Sorunları ve Sağlanan Destekler**, KOSGEB, 2001, Ankara - \* KOSGEB ile yapılan görüşme (2002 TÜ KGS S verilerinden derlenmiştir)

Türkiye'de diğer ülke örneklerinde olduğu gibi ekonomi içerisinde KOB 'ler önemli bir yere sahiptir. Türkiye'de tüm işletmeler açısından bakıldığında neredeyse ekonominin tamamını oluşturan bu işletmeler, AB ülkeleri ortalamasıyla karşılaştırıldığında yaratılan katma de er açısından %37,7 ile son derece düşük bir paya sahip görülmektedirler.

Birçok ülkede olduğu gibi Türkiye'de KOB 'lerin ekonomik hayat açısından önemli bir yere sahip olduğu ancak 2002 yılında yapılan sayıma göre, işletmeler ve istihdam açısından yüksek oranda paya sahip olan KOB 'lerin, üretilen katma de erdeki payları oldukça düşük düzeydedir. AB'ye üye 25 ülkenin ortalamasına bakıldığında ise 2003 yılı verilerine göre KOB 'lerin yaratılan katma de erdeki payı %57,3'lük oranla toplam katma de erin yarısından fazladır.

### **ekil 1: Toplam İşletme Sayısının Büyüklük Grubuna Göre Da ılımı (2002)**

<sup>51</sup> European Commission; **Observatory of European SMEs 2003.No.6**: The Impact of EU Enlargement on European SMEs, Luxemburg, 2003, s.55 - European Commission; **Observatory of European SMEs 2003, No.1**: Competence Development in SMEs, Belgium, 2003, s.49,



Kaynak: KOSGEB; 2002 Yılı Genel İleri Sayımı İmalat Sanayi Değerlendirmesi, KOSGEB, Ankara, Ocak 2005, s.6.

TÜİK tarafından 1992 ve 2002 yıllarında yapılan Genel Sanayi İleri Sayımlarından elde edilen bulgulara göre KOB 'ler neredeyse işletmelerin tamamını oluşturmaktadır. 2002 yılı verilerine göre Türkiye'deki işletmelerin % 99,89'unun AB uyumlu KOB tanımına girdiği görülmektedir. Büyük işletmelerin tüm işletmeler içerisindeki payı ise sadece %0,11'dir. KOB 'lerin önemli bir bölümünün de mikro ölçekli firmalar olduğu görülmektedir. Özellikle 1 ila 9 arasında işçi çalıştıran mikro ölçekli işletmelerin tüm işletmeler içindeki payının %95'in üzerinde olduğu görülmektedir. Türkiye'de mikro ölçekli işletmelerin tüm işletmeler içinde sahip olduğu pay, AB ekonomisinde mikro ölçekli işletmelerin sahip olduğu payın dahi üzerindedir.

KOB 'lerin ülke ekonomilerindeki etkinlik düzeyi karşılaştırıldığında ABD ve Almanya'da KOB 'lerin ülke ekonomisi için taşıdığı önem diğer ülkelere göre çok daha fazladır. Türkiye'de ise KOB 'ler 10 ülke arasında yapılan sıralamada Yunanistan, Çin, Romanya ve Japonya'nın üzerinde bir sırada yer almaktadır. Tablodan da anlaşılacağı üzere KOB 'ler gelişmiş ülkelerde dahil olmak üzere, ülke ekonomileri için son derece önemli bir yere sahiptir ve ekonomi içerisindeki etkinliklerinin azalması söz konusu değildir.

**Tablo 12: KOB 'lerin Ülke Ekonomilerinde Etkinlik Düzeyi**

Sıra	Ülke	Etkinlik
1	ABD	8,10
2	Almanya	7,45
3	İtalya	6,63
4	İsviçre	6,06
5	Fransa	5,91
<b>6</b>	<b>Türkiye</b>	<b>5,35</b>
7	Japonya	4,68
8	Romanya	4,50
9	Yunanistan	4,44
10	Çin	4,42

Kaynak: Akta , Ramazan; **KOB 'lerin Ülke Ekonomisi Açısından Tarihsel Önemi, Sorunları ve Çözüm Önerileri**, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi , s.8. <http://www.sbe.yildiz.edu.tr/Kobi.pdf>

### 2.1.5. Türkiye’de İşletmelerin Sektörlere Göre Dağılımı

Dokuzuncu Kalkınma Planı KOB Özel İhtisas Komisyonu Raporuna göre, Türkiye’de işletmelerin, %46,19’u, çalışanların ise %32,38’i ticaret faaliyet kolunda yoğunlaşmıştır. Tüm işletmelerin %14,35’ini oluşturan imalat sanayii, işletme sayısı olarak düşük bir orana sahip olmasına karşın, çalışanların %32,31’ini istihdam etmektedir. Dolayısıyla bu iki faaliyet kolunun toplam istihdamın %64,69’unu karşıladıkları ve bu alanlarda faaliyet gösteren işletmelerin istihdam açısından son derece önemli olduğu görülmektedir.

İstihdam açısından yoğunlaşmanın en fazla olduğu, İmalat Sanayi ile Ticaret alanında faaliyet gösteren işletmelerden sonra sırasıyla, %8,33 ile Otel ve Lokantalar, %7,91 ile Ulaştırma, Depolama, Haberleşme, %5,15 ile Gayrimenkul, Kiralama ve Faaliyetleri, %3,63 ile İnşaat, %3,37 ile Diğer Hizmet Faaliyetleri, %1,95 ile Mali Aracı Kuruluşların Faaliyetleri, %1,58 ile Sağlık Hizmetleri ve Sosyal Hizmetler, %1,27 ile Madencilik ve Taş ocakçılığı, %1,21 ile Elektrik Hizmetleri, %0,91 ile Elektrik, Gaz ve Su sektörleri yer almaktadır.

**Tablo 13: Türkiye’de İletmelerin Sektörel Dağılımı**

Sektörler	İşyeri Sayısı	%	Çalışan Sayısı	%
Ticaret	794.715	46,19	2.048.264	32,38
İmalat	246.899	14,35	2.043.815	32,31
Otel ve İlokantalar	163.112	9,48	526.845	8,33
Ulaştırma, Depolama, Haberleşme	244.490	14,21	500.104	7,91
Gayrimenkul, Kiralama ve Faaliyetleri	90.473	5,26	325.697	5,15
Finans	35.702	2,07	229.400	3,63
Diğer Hizmet Faaliyetleri	90.919	5,28	213.400	3,37
Mali Araç Kuruluşlarının Faaliyetleri	13.538	0,79	123.178	1,95
Sağlık Hizmetleri ve Sosyal Hizmetler	31.546	1,83	99.966	1,58
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	1.809	0,11	80.341	1,27
Eğitim Hizmetleri	5.692	0,33	76.435	1,21
Elektrik, Gaz, Su Dağıtım	1.703	0,10	57.591	0,91
Toplam	1.720.598	100,00	6.325.036	100,00

Kaynak: DPT; Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013), **KOB , Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, s.3

İstihdamın en yoğun olduğu imalat sanayi alt sektörlerinde istihdamın dağılımına bakıldığında, %19,31 oranla tekstil ürünleri imalatının ilk sırada yer aldığı görülmektedir. Tekstil ürünleri imalatından sonra gelen iki önemli alt sektör ise %14,59 ile giyim e yazı imalatı ve %12,41 ile gıda ürünleri ve içecek imalatıdır. İmalat sanayinde yaratılan toplam istihdamın yaklaşık olarak yarısı bu üç alt sektör tarafından sağlanmaktadır.

## 2.2. KOB 'LERDE YA ANAN TEMEL SORUNLAR

Batılı ekonomilerde olduğu gibi ülkemizde de istihdam, üretim, kaynakların yerinde ve etkin şekilde değerlendirilmesi ve bölgeler arasındaki mevcut dengesizliğin giderilmesi konularında küçük sanayinin etkisi oldukça yüksektir. Küçük sanayi işletmeleri hem sayı ve üretim hacmi itibarıyla, hem de istihdam ve katma değer yönünden ülkemiz ekonomisinde çok önemli bir yer tutmaktadır. Bu işletmelerin karakteristik ve yapısal özelliklerinden ileri gelen ve çözüm bekleyen bir dizi sorunları mevcuttur. Sorunların çözümü için atılacak her adım küçük sanayi kesiminin ülkemiz kalkınmasındaki rolünü artıracaktır<sup>52</sup>.

KOB 'leri olumsuz etkileyen faktörlerden biri Türkiye'nin rekabet koşulları açısından içinde bulunduğu durumdur. Dünya rekabet yıllığına göre toplam rekabet gücü sıralamasında Türkiye 48. sırada yer almaktadır. Bu sıralamaya göre rekabet

<sup>52</sup> TO; 2004 Yılı İstanbul Küçük Sanayi Kapasite Kullanım Araştırması, TO, İstanbul, 2005, s.1.

açısından Türkiye neredeyse tüm AB ülkelerinin gerisinde kalmı durumdadır. Yıllar itibariyle bakıldığında Türkiye 2001 yılında 48. sırada, 2002 yılında 49. sırada, 2003 yılında 56. sırada, 2004 yılında 55. sırada, 2005 yılında 48. sırada yer almıtır. 105 ülke arasında yapılan rekabet gücü sıralamasında da Türkiye 52. sırada yer almaktadır<sup>53</sup>.

KOB 'ler Türkiye'de geni istihdam olanakları sa larken, üretim faaliyetlerinde gerekti i kadar yer alamamaktadır. Ülke ekonomisinde bu kadar geni yer tutan KOB 'ler ba ta finansman, pazarlama, kalifiye i gücü, teknoloji, alt yapı sorunları olmak üzere çok fazla sorunla kar ı kar ıya kalmaktadırlar. KOB 'lerde ya anan tüm sorunlar birbiriyle ili kili olup, tümünün temelinde de ço unlukla nitelikli i gücü eksikli i ve bilgi birikiminin eksikli i görülmektedir<sup>54</sup>.

KOSGEB'in 2004 yılı içerisinde yaptı ı ve 40.000 i letmeyi kapsayan saha çalı masında e itim eksikli i açıkça görülmektedir. Yapılan çalı maya göre, i letme sahiplerinin büyük bir ço unlu unu ilkö retim mezunları olu turmaktadır, üniversite mezunları yapılan anket çalı masında üçüncü sırada gelmektedir. i letme sahiplerinin e itim düzeyi ilkö retim seviyesinde çıkmasına ra men, çalı tırdıkları yöneticilerin büyük bir ço unlu u üniversite mezunlarından olu maktadır. Buradan da açıkça görülmüyor ki i letme sahipleri genellikle üniversite mezunu yöneticiler ile çalı mayı tercih etmektedirler. Nitelikli eleman bulma sorunu KOB 'ler açısından oldukça önemli bir konudur. KOSGEB'in yapmı oldu u saha çalı masından çıkan sonuçlara baktı mızda i letmelerde çalı anların büyük bir kısmını ilkö retim mezunları olu turmaktadır. Ankete katılan 604.000 çalı anın yakla ık %50'den fazlasının ilkö retim mezunlarından olu tu u görülmektedir<sup>55</sup>.

KOB 'lerin rekabet gücünü artırmak için i gücünün niteli inin artırılması ve e itim faaliyetlerinin teknolojideki geli meler do rultusunda yürütülmesi gerekmektedir. Mesleki ve teknik e itime özellikle önem verilmesi, e itim kurumları ile KOB 'ler arasında i birli inin sa lanması ve KOB 'lerin örgüt yapılarının insan kayna ı nitelikleri düzeyinde yeniden yapılandırılması gerekmektedir<sup>56</sup>.

---

<sup>53</sup> DPT; Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013) **KOB , Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, s.13-14

<sup>54</sup> Oktay - Güney; **a.g.m.**, s.16.

<sup>55</sup> KOSGEB; **2004 Saha Ara tırma Çalı ması Ön De erlendirme Raporu**, Ankara, Aralık 2004, s.22

<sup>56</sup> Uzuno lu, Sadi - Apak, Sudi - Açıköz, Ali Faruk; **AB Müzakere Sürecinde KOB 'lerin Korunması ve Uyum Stratejileri**, TO, stanbul, 2005, s.10

### 2.2.1. Üretimle İlgili Sorunlar

Finansman, yatırım ve yönetim konusunda yaşanan sorunlar, yeni üretim, yöntem ve tekniklerine uyum sağlanması ve işletmelerin rekabet edebilirlikleri konusunda olumsuz etkilere neden olmaktadır. Teknolojik gelişme düzeyinin düşük kalması ve bu anlamda gerekli gelişmelerin sağlanamaması kalitesiz üretime, maliyetlerin yükselmesine ve hammadde, makine, iş gücü gibi kaynakların israfına neden olmaktadır.

Genel olarak teknik eğitim düzeyine sahip KOB yöneticileri, gerekli ön çalışmalardan uzak yatırım yaparak üretime geçtikleri için işletmeler açısından üretilen ürünlerin piyasa ihtiyaçlarından uzak olması gibi bir sorunla karşılaşma riski söz konusu olabilmektedir.

Üretim sürecinin ilk aşamasını oluşturan satın alma faaliyeti büyük işletmelerde ayrı bir departman tarafından yürütülürken KOB'lerde ise bu faaliyet genellikle KOB patronu tarafından yürütülmektedir. Ayrıca bu işletmeler siparişe dayalı üretim gerçekleştirmeleri nedeniyle büyük işletmelerin sahip oldukları daimi tedarikçilere sahip değildir<sup>57</sup> dolayısıyla nitelikli bir personel tarafından gerçekleştirilmeyen ve siparişe dayalı olan bu faaliyet işletme açısından girdi maliyetlerinin yükselmesine, üretimde kalitenin düşmesine neden olabilmektedir.

Küçük ve Orta Ölçekli işletmelerde piyasa ihtiyaçları doğrultusunda stoklama konusundaki yetersizlik, bu işletmeler tarafından gereğinden fazla stoklama sonucu, üretilen ürünün israfına veya yetersiz stoklama sonucu gerekli miktarda ürün bulundurulamadığı için taleplerin karşılanamaması ve müşteri kaybına yol açabilmektedir. Bu işletmelerin yöneticileri doğru stok denetimi yapmanın önemini algılayamadıkları veya bu konuda yeterli niteliklere sahip olmadıkları için piyasa koşulları içerisinde bir çok fırsatı kaçırma riskiyle karşılaşabilmektedirler.

### 2.2.2. Kurumsallaşmanın Sağlanamaması Olması

KOB'lerde işletme sahiplerinin yönetimdeki hakimiyeti, kurumsallaşmanın önündeki en büyük engellerden birini oluşturmaktadır. KOB'lerin büyüme sürecine

---

<sup>57</sup> Yılmaz, Tolga; **Türkiye'deki KOB'lerin Sorunları, Çözüm Önerileri ve Sağlanan Destekler**, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Gebze, 2005, s.8.



girmesi ile birlikte işletme sahibi yönetici olarak yetersiz hale gelmektedir. Dolayısıyla bu amaçta işletmelerde profesyonel yöneticilerin istihdamı ve kurumsallaşma ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Türkiye’de büyüme sürecine girdiklerinde işletmelerin kurumsallaşmaması ve yönetimin işletme sahibiyle sınırlı kalması nedeniyle, mevcut yapı yetersiz hale gelmekte ve işletme kapanma durumuyla karşı karşıya kalmaktadır.

İşletmeler için kurumsallaşma bir yapının oluşturulmaması ve sonra gelen kuşağın işletme sahibi kadar işletme ile ilgisinin olmayışı, aldığı eğitim işletmenin gelişimi yerine farklı alanlarda kullanması gibi nedenlerle Türkiye’de orta ölçekli işletmelerde yaşam süresi 30 yıllı sınırlı kalmıştır<sup>58</sup>.

**Tablo 14: İşletmelerin Hukuki Durumlarına Göre Dağılımı (2002)**

Hukuki Durum	İşletme Sayısı	Dağılım (%)
Ferdi Mülkiyet	1.386.491	80,58
Adi Ortaklık	28.607	1,66
Kolektif İrket	3.970	0,23
Komandit İrket	197	0,01
Limited İrket	233.193	13,55
Anonim İrket	34.843	2,03
Kooperatif	14.213	0,83
Diğer	19.084	1,11
<b>Toplam</b>	<b>1.720.598</b>	<b>100,0</b>

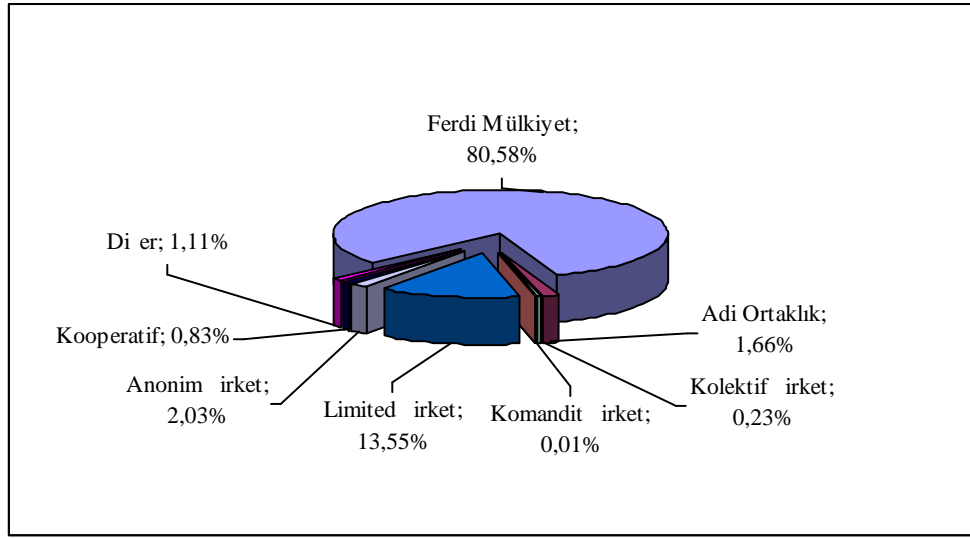
Kaynak: KOSGEB; 2002 Yılı Genel İşletme Sayımı, İstatistik Genel Müdürlüğü, Ankara, Ocak 2005, s.7

Türkiye’de işletmelerin %80,58’i ferdi mülkiyete sahip olup, kurumsallaşma bir yapıdan uzak işletme sahibi ve aile bireylerinin yönetiminde faaliyette bulunmaktadır.

İşletmeler içerisinde sadece %19,42’si kurumsal bir yapıya sahip bulunmaktadır. Bu kurumsal yapıya sahip işletmelerin %15,58’i sermaye şirketi, %3,84’ü şahıs şirketi ya da diğer şirket yapısına sahip işletmelerden oluşmaktadır.

<sup>58</sup> Müftüoğlu, M.Tamer - Tülin Durukan; **Girişimcilik ve KOBİ’ler**, Gazi Kitabevi, Ankara, 2004, s.118

## ekil 2: İletmelerin Hukuki Durumlarına Göre Dağılımı



Kaynak: KOSGEB; 2002 Yılı Genel İleri Sayımı İmalat Sanayi Değerlendirmesi, KOSGEB, Ankara, Ocak 2005, s.7

### 2.2.3. Teknolojik Yapıya İlişkin Sorunlar

İletmelerde kurumsallaşmış bir yapının olmayışı, yönetim fonksiyonunun işletme sahibince kişiselleştirilmesi sonucu işletmelerin yaşam süresinin kısalması ve işletmede yaşam sürekliliğinin sağlanamaması, işletmeler için teknolojik birikimlerin bir sonraki kuşağa aktarımını da engellemektedir.

İletmelerin yeterli sermaye yapısına sahip olmamaları ve gerekli sermaye ihtiyacını karşılamaya yönelik finansman faaliyetleri konusundaki bilgi ve nitelik eksiklikleri, bu işletmelerce yeni teknolojiye yapılacak olan yatırımların önündeki en büyük engeldir. Emek yoğun üretim tekniklerinin kullanılması bilimsel ve teknoloji konusunda yeterli düzeyde personel istihdam edilememesi yaratılan katma değer ve verimlilik düzeyinin düşük düzeyde kalmasının nedenlerindedir.

### 2.2.4. Yatırıma İlişkin Sorunlar

KOB'ler, çoğunlukla yapacakları yatırımlar için, fiyat, hammadde, kullanılan teknoloji gibi konularda yeterli bilgiye sahip bulunmamaktadırlar. Bunun doğal sonucu olarak işletmeler genellikle yapacak oldukları yatırımları fizibilite ve piyasa araştırması

gibi gerekli ön çalı malardan uzak gerçekle tirmektedirler<sup>59</sup>. Ayrıca bu işletmeler ço unlukla dü ük sermaye ile kurulmaları nedeniyle teknoloji a ırlıklı üretime yatırım yapamadıklarından emek yo un üretim teknikleri kullanmaktadırlar.

Küçük ve orta ölçekli işletmelerde genel olarak, işletme sahipli i, girişimcilik, yöneticilik ve mülkiyete ili kin nitelikler aynı ki ide toplanmaktadır. Tüm bu özelliklerin aynı ki ide toplanması belli açılardan avantajlar sa lamakla birlikte girişimci ve yönetici vasıflarının aynı ki ide toplanmasının nadir olarak görülmesi nedeniyle küçük ve orta ölçekli işletmeler için bu birle me önemli bir sorun haline gelmektedir. Mali açıdan işletme kuracak mali güce sahip bireylerce, işletme yönetimi açısından gerekli bilgi ve deneyime sahip olmaksızın kurulan işletmelerin ve yapılan yatırımların bir ço u kısa sürede ba arısızlıkla sonuçlanmakta ve kaynakların israfına neden olunmaktadır<sup>60</sup>.

İşletme kuracak mali güce sahip bireylerin kurdukları küçük ve orta ölçekli işletmelerin birço unda kurulduktan sonra öz sermaye eksikliği nedeniyle sorunlar ya anmaktadır. Kurulu ta varolan bu eksiklik, dış kaynak bulunması konusundaki sorunlarla ve yönetsel sorunlarla birle ti inde, işletmelerin gelecek dönem yatırım ve faaliyetlerini kısıtlamakta, teknolojik geli imi engellemekte, hatta uzun dönemde işletmenin kapanmasına kadar varan sonuçlara neden olabilmektedir.

Bunlarla birlikte girişimcilik ve yöneticilik vasıflarının birle ti i işletme sahiplerinin varlığı KOB 'lerin geli imi ve ekonomik yapı içerisinde güçlenmeleri açısından önemlidir. Girişimcilik ve yöneticilik konusunda gerekli donanıma sahip bireylerin yapacak oldukları yatırımlar KOB 'lerin gelişiminin yanında ekonomik geli imi de beraberinde getirecektir.

### **2.2.5. Yönetimle İlgili Sorunlar**

KOB 'lerin ço unlu unda işletme sahibi ve yönetici vasıfları aynı ki ide birle mektedir. İşletme sahibi ve aynı zamanda yönetici olan bu kişiler hemen tamamına yakını teknik alanlarda donanımlı ancak işletme yönetimi konusunda gerekli

---

<sup>59</sup> Gök; a.g.e., s.141.

<sup>60</sup> Müftüo lu - Durukan; a.g.e., s. 109-111

niteliklere sahip de illerdir ve bu bilgilerin uzman ki illerden sa lanması konusunda imkanları kısıtlıdır<sup>61</sup>.

KOB 'lerde çalı anlar ve yöneticiler arasında varolan ki isel ili kiler i letme ve çalı anlar için bazı avantajlar sa lamasına kar ın, belirli bir örgüt anlayı ının olmayı bu i letmeler için sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Ayrıca bu i letmelerde yönetim kademesi genellikle i letme sahibi ve aile bireyleri tarafından olu turulmaktadır, dolayısıyla i letmelerde yönetimin temel i levleri olan planlama, organizasyon, yöneltme, koordinasyon, denetim konularında gerekli bilgi birikimi bulunmamaktadır ve tüm bu i levler aynı zamanda i letme sahibi olan ve aile bireylerinden olu an yöneticiler tarafından yerine getirilmektedir.

KOSGEB tarafından yapılan saha ara tırma çalı masında, küçük ve orta ölçekli i letmelerin tepe yöneticilerinin %71'inin aynı zamanda i letme sahibi oldukları tespit edilmiştir. Profesyonel anlamda yönetici istihdam eden i letmelerin oranı ise sadece %21 düzeyindedir.

**Tablo 15: KOB 'lerde i letme Yönetimi**

	<b>iletme Sayısı</b>	<b>Yüzde</b>
Sahip	26.530	%71,30
Profesyonel Yönetici	7.662	%20,59
Di er	3.016	%8,11

KOSGEB; 2004 Saha Ara tırma Çalı ması On De erlendirme Raporu, Ankara, Aralık 2004, s.13.

iletme sahiplerinin teknik kökenli olmaları sanayi üretimi konusunda önemli avantajlar sa larken sahip olunan bu teknik bilgi piyasa yönelik faaliyetlerin yürütülmesinde yetersiz kalmaktadır. i letme yönetimine ili kin yeterli niteliklere sahip olmamalarına kar ın i letme için gerekli kararlar bu i letme sahiplerince verilmektedir. Dolayısıyla her ne kadar yönetici ve i letme sahipli i belli açılardan avantajlar sa lamaktaysa da ça da yönetim anlayı ından uzak bu tür yönetim biçimi nedeniyle yönetsel anlamda etkinlikten uzak bir yapılanmayla kar ıla ılmaktadır.

<sup>61</sup> Yılmaz; a.g.e., s.52-53.

### 2.2.6. Finansman Sorunu

Enflasyon ve dönemsel dalgalanmalar gibi nedenler işletmelerin önemli oranda finansman sorunlarıyla karşılaşmasına neden olmaktadır. Bu tür dönemlerde işletmeler, girdi maliyetleri yükselirken bunu fiyatlarına yansıtamamaktadırlar, ayrıca bu gibi dönemlerde maliyetteki artışların fiyatlara yansıtılmaması yanında, tahsilatta karşılaşılan güçlükler, nakit sıkıntısı nedeniyle KOB'lerin kaynaklarının ve öz sermayelerinin azalmasına neden olmaktadır. Finansman konusunda gerekli niteliklere sahip eleman istihdam edemediklerinden ve genelde bu tür konularla ilgili olarak yeterli bilgi birikimine sahip olamayan işletme sahiplerinin ve yöneticilerin kararları vermesinden, genellikle finans birimi ve finansman sorumlularının olmamasından dolayı işletmeler büyük mali kayıplarla karşılaşabilmektedirler<sup>62</sup>.

Dünya sermaye ile kuruluşları ve finansman konusunda yaşadıkları sorunlar nedeniyle gelişmiş teknolojilere sahip olamayan KOB'ler, çoklukla eski teknoloji ile emek yoğun üretim gerçekleştirmekle kalmaktadırlar. Bunun sonucu olarak ürün kalitesi düşülebilmekte, büyük işletmelerle rekabet gücü olumsuz yönde etkilenebilmektedir.

### 2.2.7. Pazarlama Sorunu

Pazarlama, mal ve hizmetlerin üreticiden tüketiciye doğru akımını yönlendirmek konusunda yürütülen faaliyetlerdir. Bu yönüyle pazarlama kişisel ve örgütsel amaçlara ulaşmayı sağlayacak faaliyetleri gerçekleştirmek üzere fikirlerin, mal ve hizmetlerin gerçekleştirilmesi, fiyatlandırılması, tutundurulması, dağıtımının planlanması ve yürütülmesi sürecini ifade etmektedir. Dolayısıyla pazarlama faaliyetleri üretimden önce başlayan, ürünün tasarımını, geliştirilmesini, üretilmesini, satışa sunulmasını ve satış sonrası verilen hizmetleri içermektedir<sup>63</sup>.

İşletmelerin kaliteli ve tüketicilerin ihtiyaçları doğrultusunda üretim yapmaları yanında ürettikleri ürünleri pazarlamaları da işletmelerin varlıkları için son derece hayati öneme sahiptir. Dolayısıyla işletmeler için her iki seviyenin de birbirinden ayrı düşünülmesi söz konusu olamaz. Özellikle küreselleşmenin etkisiyle, iç pazarda olduğu kadar işletmelerin uluslararası pazarda da rekabet edebilirlikleri açısından

---

<sup>62</sup> Oktay - Güney; **a.g.m.**, s.16

<sup>63</sup> Müftüoğlu - Durukan; **a.g.e.**, s. 137

pazarlama son derece önemli hale gelmiş durumdadır. Pazarlama, Türkiye’de gümrük birliği sonrasında daha da önemli hale gelmiş durumdadır ve yapılan ara tırma sonuçlarına göre KOB ’ler için en önemli sorunlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

KOB ’lerin pazarlama ile ilgili özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir<sup>64</sup>;

- KOB ’lerde pazarlama konusunda uzman kişilerin istihdam edildiği ayrı bir pazarlama bölümü yoktur.
- Bu açıdan KOB ’lerde “az gelişmiş bir pazarlama” anlayışından söz etmek mümkündür.
- KOB ’ler pazarlama araçlarından yeterince yararlanamamaktadırlar.
- KOB ’lerde düzenli bir pazarlama ara tırması yapılmamaktadır.
- Genel olarak KOB ’lere ihracat pazarları kapalıdır veya bu işletmelerin ihracat pazarlarına girmeleri çok zordur
- KOB ’ler, genellikle ürünlerinin pazarlamasında pahalı ve karmaşık satış kanalları ve satış örgütleri kullanamamaktadırlar.
- Büyük işletmeler kitle üretiminin avantajlarından yararlanırlarken, KOB ’ler yararlanamamaktadırlar.
- KOB ’ler daha çok yerel pazarlara hitap etmektedirler.
- KOB ’ler genellikle sınırlı bir pazar payına sahiptir.
- Yan sanayi olarak büyük bir işletmeye yarı mamul veya parça imal eden küçük işletmeler, pazarlama açısından oldukça dezavantajlı bir konumda bulunurlar. Talep tekeline sahip büyük işletme, KOB ’ye istediği artırı empoze etmekte, maliyetin altında bir fiyatı bile kabul ettirebilmektedir.

KOB ’lerin pazarlama konusunda yaşadıkları sorunlar, büyük işletmelere göre sahip oldukları birçok üstün yönlerine rağmen, bu üstün yönlerin yeterince kullanılmasını engellemektedir. Genel olarak KOB ’lerin pazarlama konusunda ayrı birimlerinin olmayışı ve bu konuda nitelikli işletme gücüne sahip olmamaları gibi nedenler işletmelerin pazar paylarını olumsuz yönde etkilemektedir.

---

<sup>64</sup> Akgemci, Tahir; **KOB ’lerin Temel Sorunları ve Sağlanan Destekler**, KOSGEB, Ankara, 2001, s.33

## 2.2.8. Dı Ticaret

Bilgi eksikliği, uluslararası pazar oluşturmaya, uluslararası bağlantıları kurma ihtiyacını karşılamaya, olası kayıpları, uzun dönemli kredi maliyetlerini karşılayacak ticari finans hizmetini sağlamaya yönelik sermaye eksikliği; piyasaya yönelmekten daha çok üretim ve teknolojiye yönelen yönetim yapısı ve uluslararası deneyime ve yabancı dil bilgisine sahip yöneticilerin olmayışı KOB'lerin dış ticaretinde en önemli engellerdir<sup>65</sup>.

Dış pazarlara açılmak isteyen işletmeler öncelikle işletmelerinde dış pazarlara açılma konusunda deneyimli, bilgi sahibi ve dil bilen kişileri istihdam etmek durumundadırlar. Ülkemiz KOB'leri açısından yetiştirilmi, uzman personel istihdamı çok önemli bir sorundur. Genellikle küçük ve orta ölçekli sanayi işletmeleri insanların zorunlu olarak gördükleri ilköğretimden sonra yetiştirildikleri ve meslek sahibi edindirildikleri yerler olarak kabul edilmektedir. Bu sebepten dolayı dış ticaret oldukça düşük düzeylerde kalmaktadır. KOSGEB'in 2004 yılında yaptığı saha araştırmaları sonuçlarına göre KOB'lerdeki eğitim seviyesi düşük olduğu gibi, 40.000 işletme sahibinden 15.389'unun yabancı dil bilgisi bulunmamaktadır. İstihdam edilen profesyonel yöneticilerde ise sadece %8'lik bir oranda yabancı dil bilgisi eksikliği görülmektedir. Buradan da anlaşılacağı üzere KOB sahipleri yabancı dil konusundaki eksikliklerini istihdam ettikleri profesyonel yöneticiler ile telafi etmeye çalışmaktadırlar. Ancak bununda yeterli düzeyde olduğunu söylemek mümkün değildir<sup>66</sup>.

Dil sorunu ürünleri dış pazarlarda satmak isteyen tüm işletmecilerin ortak bir sorunudur. Yurtdışındaki işletmelerle yapılacak yazışmaları, müşteri şikayetlerini, dağıtım kanallarıyla olan ilişkileri dil sorunu oldukça güçlü bir şekilde etkilemektedir. Bu sorun ancak işletmelerde nitelikli ve dil bilen eleman istihdamı ile çözülebilir<sup>67</sup>.

---

<sup>65</sup> UN-ECE; **SMEs – Their Role in Foreign Trade**, Kyiv (Ukraine), 1997,

<http://www.unece.org/indust/sme/foreign.htm>

<sup>66</sup> KOSGEB; **Aralık 2004**, s.18.

<sup>67</sup> Yılmaz; **a.g.e.**, s.22.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### E T M S T H D A M L K S VE K O B ' L E R

Yapısal dönüşümle beraber Taylorist üretim sisteminin yerini Post-fordist dü ünce akımının almasıyla; beden gücüyle çalışan dü ük motivasyonlu i görenden, beyin gücüyle çalışan yüksek motivasyonlu i görene; y ın ve standart üretim modelinden ürün farklılaşması, yenilik, yaratıcılık, verimlilik ve esnekli in oldu u yalın üretim modeline; tarım sektöründen hizmetler sektörüne; fiyat rekabetinden kalite rekabetine; hareketli montaj hattından modül üretime; hiyerar ik yönetimden katılımcı yönetime; dikey ve yatay i bölümünden i zenginleştirme ve i geni letmeye; bireysel çalışanı takım çalışmasına; kısacası teknolojilerin destekledi i küresel rekabete dayalı bir dünyaya dönüşü ya anmıştır. Fordist ve Taylorist akımların yerini Post-fordist akıma bırakmasıyla birlikte Fordizmin, üretimde geni çaplı i bölümü ve kısıtlı nitelikler kullanan, yönetimde katı merkezizetçi ve hiyerar ik bir yapılanma anlayı ı yerine, nitelikli çalışanlardan oluşan ekip çalışmasını; seri ve ısmarlama üretimi sentezleyen, küçük ölçekli, esnek ve adem-i merkezizetçi örgüt ve yönetim tarzını öngören bir sistem ortaya çıkmıştır<sup>68</sup>.

Sanayi devrimi sonrasında yaşanan dönüşümler sonucu oluşan, küresel ekonominin sürekli kendini yenileyen rekabetçi yapısı ve i gücü piyasası hem mevcut istihdam için hem i gücü piyasasına yeni girecek olanlar için hem de i letmeler için e itim ihtiyacını beraberinde getirmektedir. Klasik hammadde ekonomisinin yerini alan bilgi ekonomisi sonrasında, hammaddeye dayalı olarak üretimde bulunan örgütler yerlerini bilgiye dayalı örgütlere bırakmak durumuyla karşılaşmı lardır. Bilgiye dayalı bu ekonomik yapı ölçek ekonomileri yerine daha esnek hareket edebilen ve bilgiye dayalı küçük yapıları ön plana çıkarmı bulunmaktadır.

Küreselle me, bilgi toplumu ve teknolojiden söz edilen bir toplumsal yaşamda sermaye temel üretim aracı olmaktan çıkmı durumdadır. Günümüz toplumları için bilgi gelimin ve ekonomik hayatın ana kayna ı durumuna gelmi bulunmaktadır. Bilgi ise

---

<sup>68</sup> Gürses; **a.g.e.**, s.8.



verimlili in ve yeniliklerin artı na sa ladı ı katkı ile de er yaratan ana unsur olma özelli i kazanmı durumdadır.

Bilgi ve ileti im konusundaki geli meler tüm ekonomik ya amı etkileyerek, herhangi bir alanda faaliyette bulunan bir i letmenin hem ulusal hem de küresel ölçekte varlı ını sürdürebilmesi, bilgiye sahip olma düzeyine ba ımlı hale gelmi tir. Dolayısıyla bilginin sürekli olarak geli imi ve kendini yenileyen yapısı küresel ekonomi içerisinde rekabet edebilmenin ön ko ullarından biri olarak, küresel ekonominin gereklerine uygun tüm ya amı içeren bir e itim sistemini zorunlu hale getirmektedir.

### **3.1. B LG TOPLUMU VE GÜCÜ P YASASINA YANSIMALARI**

1960'lı yıllardan itibaren ABD ve Japonya gibi ileri düzeyde sanayile mi ülkelerde toplumun temel niteliklerinde köklü de i im e ilimi gözlemlenmi tir. Bir çok yönden sanayi toplumundan farklılık gösteren bu yeni toplumu tanımlayabilmek için kinci Dünya Sava ı sonrasında yaygın olarak kullanılan Sanayi Toplumu yerine çok sayıda kavram ortaya atılmı tir. Söz konusu dönem, farklı sosyal bilimciler tarafından “Post-modern Dönem”, “Sanayi Sonrası Toplum”, “Bilgi Toplumu”, “Kapitalist Ötesi Toplum”, “Teknokratik Ça ” veya “Bili im Toplumu” gibi oldukça fazla isimle anılmı tir. Kavramların çe itlili ine kar ın, içeriklerinin daha çok ayrıntıya dönük olması, özde bu yakla ımların büyük benzerliklere sahip olduklarını göstermektedir. Son yıllarda ise, özellikle bili im ve ileti im teknolojilerindeki çarpıcı ilerlemeler ve süratli yayılma e ilimi sonucunda günümüz ekonomisi "dijital ekonomi" olarak da adlandırılmı tir<sup>69</sup>. Farklı isimler kullanılsa da sanayi devriminden bu güne bir dönü ümün ya andı ı ve bu dönü ümün ekonomik ve sosyal ya amı etkisi altına aldı ı, bilginin ça ımızın en önemli faktörü oldu u bir gerçektir. Bilgi toplumu kavramının kullanılmasının temelinde bilgi faktörünün öneminin artması, üretim sürecinde bilginin kullanımı bulunmaktadır.

Bilgi toplumunun özelliklerine bakıldı ında, mal üretiminden hizmet üretimine do ru bir kaymanın oldu u, teknik ve profesyonel sınıfın, P. Drucker tarafından “bilgi i çisi” olarak nitelenen bilim adamlarının, teknisyenlerin, mühendislerin, ö retmenlerin sayıca arttı ı ve rekabet üstünlü ünün ve gücün bilgiye sahip olma, bilgiyi

<sup>69</sup> KOSGEB; **Dünya Ekonomisi (Tarihi Geli imi)**, KOSGEB, Ankara, Ocak 2004, s.17

üretme ve onu kullanma becerisine ba lı oldu u, üretimde nitelik düzeyi daha yüksek i gücüne gereksinim duyan bili im teknolojilerinin hakim oldu u görülmektedir<sup>70</sup>.

Son 20 yıldır geli mi ölkelerde ya anan ekonomik ve teknolojik geli meler, küreselle me, hızla geli en ticaret ve rekabet ortamı geleneksel endüstri ili kilerini de i ime zorlamı ve yeni standart dı ı ve daha esnek istihdam modellerini ortaya çıkarmı tır<sup>71</sup>.

Bilgi toplumu çerçevesinde ya anan geli melerin en önemli özelliklerinden biride bilgi i lem teknolojilerinin (B T) yaygınla arak çalı ma biçimlerini de etkilemesidir. B T'lerinin yaygınla masıyla mekansal ba ımlılı ın ortadan kalktı ı yeni çalı ma türleri de ortaya çıkmaya ba lamı tır. Bu çalı ma türleri, tele çalı ma olarak da adlandırılan i in fiziki mekandan tamamen veya kısmen ayrıldı ı evden çalı ma, tele-merkezlerde çalı ma, telefon veya internet hattı üzerinden farklı hizmetler sunma gibi çalı ma biçimleridir. B T'in yaygınla masıyla geli meye ba layan bu çalı ma türleri ba ta kadınlar ve gençler olmak üzere farklı nedenlerle çalı ma hayatının dı ında kalmı ki ilerinin i gücü piyasasına çekilmesi bakımından önemli katkılar sa lamaktadır. Ayrıca, bilgi ve ileti im teknolojilerinin yaygınla masıyla ofis dı ında çalı ma imkanı gibi esnek çalı ma biçimlerinin artması tam zamanlı olarak çalı mayacak ki ilerinin istihdamını da kolayla tırmaktadır<sup>72</sup>.

Bilgi toplumunun sosyo-ekonomik hayatta neden oldu u de i iklikler<sup>73</sup>;

- Hizmet sektörünün öneminin artması,
- niteliklerinin ve karakterlerinin de i imi,
- gücünde teknik eleman ve profesyonellerin, yani bilgi sınıfının öneminin artması,
- Yüksek teknolojilere do ru teknolojik de i im, mikro elektronik ve yarı iletkenler aracılı ıyla bilginin toplanıp yönetilmesine yarayan küçük ve yetenekli makinelerin yayılması,

<sup>70</sup> KOSGEB; Ocak 2004, s.18-20

<sup>71</sup> DPT; Nitelikli nsangücü Meslek Standartları Düzeni ve Sosyal Sermaye Birikimi Özel htisas Komisyonu Raporu, Sekizinci Be Yıllık Kalkınma Planı, DPT, Ankara, 2001, s.6, <http://ekutup.dpt.gov.tr/insanguc/oik590.pdf>

<sup>72</sup> Güder, Gökhan – Kamil Ta ı; Avrupa Birli i Ve Türkiye'de Bilgi ve leti im Teknolojileri stihdam li kisi, 5. Uluslararası Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Kocaeli, 3-5 Kasım 2006, s.3., [http://paribus.tr.googlepages.com/guder\\_tasci.pdf](http://paribus.tr.googlepages.com/guder_tasci.pdf)

<sup>73</sup> KOSGEB; Ocak 2004, s.18.

- Yeni bili m teknolojilerinin yayılması ve bilgisayarların geli mesine paralel olarak uzak noktalarla koordinasyon amacıyla telekomünikasyonun ileri ölçülerde kullanılmasıdır.

Açıklamalardan da anla ılaca ı üzere bilgi toplumunun ekonomik hayata en önemli yansıması, emek yo un üretimin yerine nitelikli i gücüne ihtiyaç duyan, teknoloji ve bilgi a ırlıklı üretimin hakim olmaya ba lamasıdır. Bunun en önemli sonuçları, bilginin ekonomik ve toplumsal hayattaki egemen güç olması, bilginin sürekli kendini yenilemesine ba lı olarak e itimin ve ya am boyu ö renimin üretimde süreklili in sa lanabilmesi ve rekabet edebilirlik açısından önemli faktörler haline gelmesidir.

### **3.2. E T M KAVRAMI VE YA AM BOYU Ö RENME**

Belirli amaçlar do rultusunda bireylere yeni yetenekler, bilgiler ve tecrübeler kazandırarak toplumsal geli meyi ve ekonomik kalkınmayı hızlandıran ve ulusal de erleri koruyup nesilden nesile aktararak ulusal bütünlü ü sa lamadaki en etkili faaliyet olarak tanımlanan e itim aynı zamanda bireylerin bilgi, beceri, tutum ve davranı larında kalıcı bir de i im yaratma faaliyetleridir. Ö retim ise bilginin aktarılma sürecini ifade etmektedir ve bireylerin davranı larında de i ikli e yol açtı ı zaman e itime dönü mü olmaktadır<sup>74</sup>.

1739 sayılı Milli E itim Temel Kanunu ile tanımlanmı olan Milli E itim Sistemi “örgün e itim” ve “yaygın e itim” olmak üzere iki ana bölümden olu maktadır. Tamamlandı nda belgelendirilen, çe itli kademelerde ya gruplarının sınıflandırıldı ı, Belirli ya grubundaki ve aynı seviyedeki bireyler için geli tirilmi müfredata uygun olarak okullarda verilen, okul öncesi e itim, ilkö retim, orta ö retim ve yüksek ö retimi kapsayan e itim programlarına örgün e itim; örgün e itim sistemine girememe veya herhangi bir nedenle örgün e itimin bir kısmından çıkmı bireylere, e itimlerinin devamını sa lamak ve beceri kazandırmak amacıyla, ihtiyaç duyulan konularda örgün e itim sistemine paralel olarak ya da onun tamamlayıcısı olarak ya am boyu sürecek ekilde düzenlenen her türlü e itim yaygın e itim olarak tanımlanmaktadır. 1739 sayılı kanuna göre yaygın e itim faaliyetleri resmî ve özel tüm

---

<sup>74</sup> Gürses, Özge Gaye; **Avrupa Birli i le Mukayese Çerçevesinde KOB 'lerde E itim ve stihdam li kisi**, Yayınlanmı Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2006, s.60.

kurum ve kuruluşlar tarafından verilebilmektedir<sup>75</sup>. Yaşam boyu öğrenim ise genellikle yaygın eğitimle aynı anlamda kullanılmakla birlikte, örgün, yaygın her türlü eğitim faaliyetini kapsayan, bilgi, beceri ve yeterliliği geliştirmek amacıyla belirli bir süreyle yapılan eğitim faaliyetlerinin tümü olarak tanımlanmaktadır<sup>76</sup>.

Bireysel ve toplumsal yaşam için zorunlu olan belirli bir mesleğin gerektirdiği bilgiyi, beceriyi ve pratik uygulama yeteneklerini; toplumun talepleri ve hedefleri doğrultusunda, bireyin zihinsel, duygusal, sosyal, kişisel ve ekonomik yönleri ile dengeli biçimde geliştirme süreci olarak tanımlanan mesleki eğitim, ILO'ya göre de; nitelikli personeli bir işçi, çalışma alanı ya da meslek için hazırlamaya yönelik öğretim programları olarak kabul edilmektedir. Yaygın eğitim sistemi içerisinde yer alan mesleki eğitim, çıraklık eğitimine dayalı, okula dayalı ve hem okula hem işletmeye dayalı ikili (dual) sistem olarak üç gruba ayrılabilir<sup>77</sup>.

Dualist Sistem” olarak adlandırılan Alman meslekî eğitim sistemi esas olarak teorik eğitim ile uygulamalı eğitim programlarının bütünleştirildiği bir temele oturtulmuştur. Avrupa Topluluğu içinde en gelişmiş meslekî eğitim sistemlerinden birine sahip olan Alman sistemini güçlü kılan unsur, eğitim ile istihdam arasında geliştirilmiş olan sıkı uyumdur. İşletme içi eğitimle, bir meslek okulunda haftada 1-2 gün süreli teorik eğitimin birlikte yürütüldüğü Dualist Sistem daha sonra sürdürülecek olan mesleğe yönelik deneyim sağlamak ve bu tür eğitimden geçen gençler açısından istihdam imkânları artmaktadır. Meslekî eğitimin çok yaygın olduğu Almanya’da genel diplomaların ve meslek diplomalarının birinin diğ erinden daha üstün olduğunu söyleyemesi söz konusu değildir<sup>78</sup>.

ILO’nun 1975 tarihli İnsan Kaynaklarının Değerlendirilmesinde Mesleki Eğitim ve Yönlendirmenin Yeri Hakkında 142 sayılı Sözleşme her üye ülke tarafından, özellikle kamu istihdam kurumları (KKK) aracılığı ile, istihdam ile yakından ilişkili olarak kapsamlı ve koordineli olarak mesleki rehberlik ve mesleki eğitim politika ve programlarının kabul edilip geliştirilmesi öngörülmüştü ve bu çerçevede; resmi eğitim

<sup>75</sup> 1739 Sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu, Resmî Gazete: 24.6.1973/14574

<sup>76</sup> Akpınar, A. İ. - Hakan Ercan; **Mesleki ve Teknik Eğitim Sistemi Raporu**, Çev. Nelin Lyons, Avrupa Eğitim Vakfı, Ankara Mayıs 2002, s.49.

<sup>77</sup> Gürses; **a.g.e.**, s.61-62.

<sup>78</sup> Aykaç, Necdet; Türkiye’de ve Bazı Avrupa Birliği Ülkelerinde Mesleki Teknik Eğitim (Almanya, Fransa, İsviçre, İspanya, Yunanistan Örneği), **Millî Eğitim Dergisi**, sayı 155-156, <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/155-156/aykac.htm> (10.11.2007)

sistemi içinde veya bunun dışında yer alacak şekilde genel, teknik ve mesleki eğitim, eğitim ve mesleki rehberlik, mesleki eğitim için açık, esnek ve tamamlayıcı sistemler oluşturulmasının ve geliştirilmesinin gerekliliği ifade edilmiştir<sup>79</sup>.

Teknolojinin sürekli kendini yenilemesi ve bu teknolojinin gerektirdiği becerilerin çok hızlı bir biçimde değişmesiyle birlikte okul veya benzeri resmi kurumlarda hayatın ilk evrelerinde edinilen tam zamanlı eğitim yetersiz kalmakta, hayat boyu eğitim ve iş yerinde yaparak öğrenme yoluyla mesleki beceri elde edilmesi gibi yeni beceri edinme yöntemleri önem kazanmaktadır. Nitekim, Birleşik Krallıkta 2001 yılında gerçekleştirilen bir beceri anketine göre, çalışanlar normal düzeyde bilişim becerilerini edinmenin kaynağı olarak iş yerinde öğrenme, iş yerinde tecrübe etme, bir meslektaşından yardım alma ve evde tecrübe etme gibi beceri edinme yöntemlerine yüzde 50'nin üzerinde önem atfetmektedir. Buna karşın aynı ankete göre normal düzeyde bilişim becerilerinin elde edilmesinde tam zamanlı olarak eğitim alınması yüzde 10'lar seviyesinde önemli görülmektedir<sup>80</sup>.

Eğitim, günümüz toplumlarının geçirmiş olduğu dönüşüm sürecinde sadece eğitim kurumlarının görevi olmaktan çıkarak bireylerin tüm yaşamını kapsayan bir olgu haline gelmiştir. Yaşanan gelişmeler eğitimi kurumlara bağlı olmaktan çıkardığı gibi belirli bir zaman aralığına bağlı bir etkinlik olmaktan da çıkarmıştır.

### **3.2.1. Eğitimde Nitelikli İş Gücü Piyasasına Yansımaları**

Kişisel açıdan eğitim, amaçlara ulaşma becerisini arttırmaya yönelik bireysel davranış, bilgi, yetenek ve güdülenmeleri geliştirme; örgütsel açıdan, örgütün etkililik, etkinlik ve verimlilik başarısını amaçlama ve yönetimi geliştirme; yöneticiler açısından ise örgütte başarılı liderler olarak kalmaları için deneyim, yetenek ve başarı kazanmaları süreci olmaktadır<sup>81</sup>.

Eğitim bireylerin gelecekteki yaşam biçimini belirleyecek en önemli faktörlerden biridir. Ancak eğitim alanında yaşanan gelişmelere nicel anlamda bakmamak gerekir. Eğitim alanında yüksek okullama düzeyi aktarılan mali kaynakların büyüklüğü, eğitim alan kişi sayısı bir toplum için gerekli eğitim düzeyinin

<sup>79</sup> Sayın, Ali Kemal; **Emek Piyasalarını Düzenleyen Uluslararası Normlar**, s.77, <http://www.isguc.org/ssk/kitap48/02.pdf>, (15.08.2007)

<sup>80</sup> Güder, Gökhan – Kamil Taççı; **a.g.m.**, s. 3

<sup>81</sup> Gürses; **a.g.e.**, s.60

yeterlili ini ortaya koymamaktadır. Sayısal anlamda geli me her zaman beraberinde kaliteyi getirmemektedir ve ço unlukla sayısal anlamda geli me ya anırken bunun maliyeti kalite olarak kar ımıza çıkmaktadır. Sayısal olarak sa lanan ba arıya kar ın aynı ba arı niteliksel olarak ço unlukla sa lanmamaktadır<sup>82</sup>. Bir toplumda ekonomik ve sosyal geli imin sa lanabilmesi için e itimli nüfusun toplum içerisindeki payı artırılırken, kalite konusunda da aynı düzeyde ba arının sa lanması gerekmektedir.

gücü piyasası açısından ele alındı ndaysa durum daha da önemli hale gelmektedir. E itim ve istihdam arasında ba kuramayan ülkelerde ço unlukla i verenlerin taleplerini kar ılayacak düzeyde niteliklere sahip i gücü yeti tirilememektedir. E itim ve istihdam arasında ba ın kurulamamı olması, i gücü piyasasının ihtiyaç duydu u vasıf düzeyiyle i gücünün sahip oldu u vasıf düzeyi arasında farkların olu masına, i sizlik ba ta olmak üzere birçok sosyal ve ekonomik sorunların ya anmasına neden olmaktadır.

letmelerin küresel rekabet ortamında ba arısı için, dünya pazarlarına sundukları mal ve hizmetlerin kalitesinin yanında, fiyatlar da büyük önem ta ımaktadır. Fiyatların dü ürülebilmesi için maliyetlerin dü ürülmesi, maliyetlerin dü ürülebilmesi için de verimlili in artırılması gerekmektedir. Verimlilik artı ı sa layan i letmeler de maliyetlerini dü ürecek, hem kalitelerini arttırmakta hem de fiyatları ile küresel rekabetteki anslarını yükseltmektedir<sup>83</sup>.

Verimlilik düzeyi, maliyetler ve i gücü arasındaki yakın ili ki i letmelerin i gücü taleplerinin, nitelikli i gücü do rultusunda kaymasına neden olmaktadır.

letmeler açısından, özellikle küresel anlamda rekabet edebilmenin önemli ko ullarından biri verimlilik artı mını sa layabilecek ve günün ko ullarında üretim yapabilecek nitelikte i gücünü istihdam etmektir. letmelerin gereksinim duydukları nitelikli i gücünün sa lanabilmesi ve istihdam edilen ki i sayısının artması bireylerin almı oldu u nitelikli e itim ile do ru orantılı olarak artmaktadır.

Mesleki e itim faaliyetleri ve günün ihtiyaçları do rultusunda düzenlenen i gücüne yönelik yaygın e itim faaliyetleri bir taraftan i letmelerin gereksinim duydukları i gücünü kar ılamalarını sa larken di er taraftan i gücünün istihdam

---

<sup>82</sup> Dünya Bankası; **Dünya Kalkınma Raporu**, Dünya Bankası, Washington DC., 2007, s.11

<sup>83</sup> Gürses; **a.g.e.**, s.5

edebilirli ini artırarak istihdam edilen ki i sayısındaki artı a katkı sa lamaktadır. Nitelikli e itim, i gücünün bilgi ve beceri kazandırarak, istihdama sa layaca ı katkının yanında, ekonomik ve sosyal geli ime de önemli bir katkı sa lamaktadır.

Küreselle me süreci ile görülen pek çok de i iklik istihdam hizmetlerinde yeni olu umların ortaya çıkmasına da neden olmu tur. Vasıflı i gücüne duyulan talep artı ı mesleki e itimin önemini artırmaktadır. gücüne verilen mesleki e itimin niteli i farklıla makta, yeniden e itim, i letme içi e itim genel mesleki e itim kadar önemli hale gelmektedir<sup>84</sup>.

### 3.2.2. Dezavantajlı Grupların stihdamında E itim

Bireylerin i bulmaları iyi bir e itim düzeyi ve i gücü piyasası açısından ihtiyaç duyulan becerilere sahip olmalarıyla mümkündür. E itim düzeyi arttıkça insanların i siz kalma riski azalmakta ve bireyler ekonomik anlamda kendi kendilerine yetebilmelerini sa layan bir gelir elde etme yetene ine sahip olmaktadırlar. yi bir e itim ve beceri düzeyine sahip olmayanlar ise i sizlik sorunuyla kar ı kar ıya kalmaktadırlar.

Dezavantajlı gruplar i sizlik sorununun bir sonucu olarak, yoksulluk, sosyal güvenlikten yoksunluk, mali anlamda ba ımlılık, sosyal dı lanma, aile içi sorunlar, psikolojik sorunlar gibi bir çok sorunla yüzle mek durumunda kalmaktadırlar.

Avrupa Komisyonu Beyaz Kitap'ta yatay politika alanları olarak ifade edilen e itim, ya am boyu e itim, istihdam, sosyal entegrasyon konuları<sup>85</sup>, sosyal dı lanma riskiyle kar ı kar ıya bulunmakta olan kadınlar, gençler ve özürlüler gibi dezavantajlı gruplar açısından son derece önemli konular olarak kar ımıza çıkmaktadır. Bu yatay politika alanlarında sa lanacak olan geli me, dezavantajlı grupların toplumsal hayata katılımlarını sa ladı ı gibi üretken hale gelmelerini de sa layacaktır.

Gençlerin istihdam içerisindeki paylarının artırılabilmesi onların i gücü piyasası ihtiyaçları do rultusunda niteliklere sahip olmalarına ba lıdır. Özellikle gençlerin erken ça larda edindikleri bilgilerin gelecekteki ya am biçimlerini ekillendirdi i

<sup>84</sup> Yöney Fırat, Zerrin; stihdam Hizmetlerinin De i en Yapısı ve Özel stihdam Büroları, **-GÜÇ, Endüstri li kileri ve nsan Kaynakları Dergisi**, Cilt 2, Sayı 1, 2007,

[http://www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc\\_view.php&ex=100&inc=arc&cilt=2&sayi=1&yea](http://www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc_view.php&ex=100&inc=arc&cilt=2&sayi=1&yea)

<sup>85</sup> Youth Forum Jeunesse; **Gençli in Özerkli i Üzerine Politika Belgesi**, Çev. Yılmaz, Volkan; Brüksel (Belçika), 2004, s.5, [http://genclik.bilgi.edu.tr/docs/agf\\_-\\_gencligin\\_ozerkligi.pdf](http://genclik.bilgi.edu.tr/docs/agf_-_gencligin_ozerkligi.pdf) (14.05.2007)

dü ünlü ünde, bu gün verilecek olan e itimin onların tüm hayatını etkileyece i kaçınılmaz bir gerçek olarak kar ımıza çıkmaktadır. Gençlerin i gücü piyasası açısından ihtiyaç duyulan temel bilgi birikimine sahip olmaları sosyal dı lanma riskini azaltıcı bir unsurdur. Özellikle ya anan geli melere uygun olarak verilecek olan e itimler sosyal dı lanma riskiyle kar ı kar ıya bulunan gruplar açısından riski azaltıcı bir etki olu turacaktır.

Sosyal dı lanma riskiyle kar ı kar ıya kalan gruplar açısından yeni geli en ve ihracat e ilimli olan sektörler önemli oranda istihdam olana ı yaratmaktadır. Malezya'da genç kadınların 20-30 yıl önce i gücü piyasasına girmi olmaları yeni geli mekte olan elektronik sektöründeki büyümeyi artırdı ı gibi kadınlar üzerinde olu mu olan sosyal yargı kalıplarının de i mesini de sa lamı tır<sup>86</sup>.

### 3.3. GÜCÜ P YASASI

ktisadi anlamda üretimin gerçekte tirilebilmesi eme in, do al kaynakların ve sermayenin giri mciler tarafından bir araya getirilmesiyle mümkündür. Üretimi gerçekte tirmek için giri mciler emek talebinde bulunurken, i çiler emeklerini arz etmektedirler, giri mcilerin talep etti i i çilerin ise arz etti i eme in kar ıla tı ı, ücret haddi ve çalı ma ko ullarına ili kin sözleşmelerin yapıldı ı alan i gücü piyasası olarak ifade edilmektedir<sup>87</sup>. gücü ise çalı mak arzusunda ve çalı abilir durumda olan, 15-64 ya aralı ındaki, i veren, ücretli, kendi hesabına çalı an, ücretsiz aile i çisi ve i sizlerin dahil oldu u grubu ifade eden bir kavram olarak kullanılmaktadır.

ILO verilerine göre dünyada 2006 yılında yakla ık olarak 6,5 milyarlık dünya nüfusunun i gücü 3 milyar, istihdam edilen ki i sayısı 2 milyar 900 bin, i siz sayısı ise 195 milyondur. gücüne katılma oranı kadınlarda %52,4, erkeklerde 78,8, toplamda 65,5, i sizlik ise %6,3 olarak gerçekte mi tir.

ILO, istihdamın önemli bir sorun haline geldi i dünyamızda, KOB 'leri, istihdamın artırılmasında ve yoksullu un önlenmesinde, ekonomik ve sosyal geli imde önemli roller üstlenen birimler olarak görmektedir. ILO tarafından, KOB 'lerin yeni i fırsatlarının yaratılması konusundaki önemleri yanında, i sizli in ve yoksullu un önlenmesinde sa ladı ı katkıya vurgu yapılmaktadır.

<sup>86</sup> Dünya Bankası; a.g.e., s.13

<sup>87</sup> Zaim, Sabahattin; **Çalı ma ekonomisi**, Filiz Kitabevi, stanbul, 1997, s. 11



**Tablo 16: 1996 ve 2006 Yıllarında Dünyada Gücü Piyasası**

	Kadın		Erkek		Toplam	
	1996	2006	1996	2006	1996	2006
gücü (milyon)	1,052.0	1,238.9	1,592.2	1,852.0	2,644.2	3,090.9
stihdam (milyon)	985.4	1,157.1	1,497.5	1,738.6	2,482.8	2,895.7
sizlik (milyon))	66.7	81.8	94.7	113.4	161.4	195.2
gücüne Katılma Oranı (%)	53.0	52.4	80.5	78.8	66.7	65.5
stihdamın Nüfusa Oranı (%)	49.6	48.9	75.7	74.0	62.6	61.4
sizlik Oranı (%)	6.3	6.6	5.9	6.1	6.1	6.3

Kaynak: ILO; **Global Employment Trends For Women Brief**, ILO, Geneva, March 2007, s.14

### 3.3.1. stihdam ve sizlik

Ekonomik anlamda üretim faktörlerinin üretimde kullanılan kısmı olarak ifade edilen istihdam, i gücü piyasasında eme in üretimde kullanılan kısmı olarak ifade edilmektedir. sizlik emek arzı ile emek talebi arasında olu an denge farkı olarak ifade edilebilir. Ancak emek arzı ile emek talebi arasında dengenin varoldu u durumda dahi i sizlik sorunu kar ımıza çıkabilmektedir. Sayısal anlamda dengenin varoldu u durumda i sizli in sebebi, talep edilen i gücü ile arz edilen i gücü arasında ortaya çıkan nitelik farkıdır. Nitelik farkının olu masındaki en önemli neden ise e itim ve i gücü piyasası arasında yeterli düzeyde ba ın kurulamamı olmasındır.

Türkiye statistik Kurumuna (TÜ K) göre, referans dönemi içinde istihdam edilemeyen kar kar ılı 1, ücretli yada ücretsiz olarak hiçbir i te 1 saat dahi çalı mayan ve böyle bir i le ba lantısı olmayan ki ilerden i aramak için son 1 ay içinde i arama kanallarından en az birini kullanmı ve 15 gün içinde i bası yapabilecek durumda olan 15 ve daha yukarı ya lardaki ki iler i siz olarak kabul edilmektedir.

sizlik ekonomik anlamda kayıplara yol açarken aynı zamanda sosyal sorunların da kayna mını olu turmaktadır. sizlik zamanla bireylerin, sahip oldukları vasıfları yitirmelerine, toplumsal hayattan kopmalarına, yoksulluk sorunuyla kar ı kar ıya kalmalarına, psikolojik sorunlar ya amalarına yol açabilmektedir. Bu sorunların yansımaları ise bireysel, ailevi ve toplumsal boyutta olmaktadır.

Harvard Üniversitesi profesörlerinden Amartya Sen, i sizli in neden oldu u bazı sorun ve olumsuzlukları; “üretim kaybı, bütçeye külfet, özgürlük kaybı, toplumsal

dı lanma, vasıf kaybı, entelektüel yeteneklerin zedelenmesi, psikolojik etkiler, ortalama ömrün kısalması, isteklilik kaybı ve mesleki çıkmaz, toplumsal ili kilerde kopu , aile ya amında çözülme, topluluklar arasında, kadın ve erkek arasında ayrı malar, toplumsal de erlerde ve sorumluluk duygusunda gerileme, i in örgütlenmesi ve yenilikler alanlarında engeller” ekinde belirtmektedir<sup>88</sup>.

### 3.3.2. Dünya gücü Piyasasının Özellikleri

Ekonomik büyüme ve istihdam arasında do ru orantılı bir ili ki oldu u bilinmektedir. Dünya genelinde 1996-2006 yılları arasında %4,1 oranında ya anan büyümeye kar n i sızlık oranlarında 2001-2006 yılları arasında sadece %0,2 oranında dü ü ya anmı tır. Buradan da anla ılaca ı üzere ekonomik anlamda büyüme i sızlık oranlarına olumlu yönde katkı sa lamakla birlikte tek ba na i sızli in çözümünde istenilen sonucu vermemektedir.

**Tablo 17: Bölgelere Göre Dünyada Büyüme, stihdam, sızlık (%)**

Bölgeler	sızlık Oranlarında % de i im			stihdamın Nüfusa Oranı (%)		gücünde artı (%)	Yıllık Büyüme Oranı	
	2001-2006	1996	2005	2006	1996			2006
Dünya	-0,2	6,1	6,4	6,3	62,6	61,4	1,6	4,1
Geli mi Ekonomiler ve AB	-0,4	7,8	6,8	6,2	55,9	56,7	0,7	2,6
Merkez ve Do u Avrupa (AB) Dı ı	-0,5	9,7	9,4	9,3	54,8	53	0,3	4,3
Do u Asya	-0,3	3,7	3,5	3,6	75,1	71,6	0,9	8,2
Güneydo u Asya ve Pasifik	0,7	3,7	6,6	6,6	67,5	66,1	2,2	4,1
Güney Asya	0,2	4,4	5,2	5,2	58,4	56,5	2,1	6,1
Latin Amerika ve Karayip	-0,5	7,9	8,1	8	58,5	60,3	2,4	3
Orta Do u ve Kuzey Afrika	-1,1	13	12,3	12,2	44,9	47,3	3,5	4,6
Sahra Altı Afrika	-0,4	9,2	9,7	9,8	68,8	67	2,5	4

Kaynak : ILO; **Global Employment Trends Brief**, ILO, January 2007, s.11.

<sup>88</sup> Gürsel, Seyfettin - Veysel Ulusoy; **Türkiye'de sızlık ve stihdam**, Yapı Kredi Yayınları, stanbul, 1999, s. 11.

Dünya genelinde istihdamın sektörler itibariyle dağılımına bakıldığında, 2006 yılı tahminlerine göre %40 ile hizmetler sektörünün en fazla paya sahip olduğu ve bunu sırasıyla %38,7 ile tarımın, %21,3 ile endüstrinin izlediği görülmektedir.

OECD 2006 yılı verilerine göre Norveç ve Kore %3,5'lik işsizlik oranlarıyla en düşük işsizliğin görüldüğü ülkelerdir. Norveç ve Kore'den sonra işsizlik oranlarında sırasıyla %3,6'lık oranla Meksika, %3,8'lik oranla Yeni Zelanda, %3,9'luk oranla İsviçre, %4,1'lik oranla Japonya en iyi beş ülke arasındadır. 2004, 2005 ve 2006 yıllarında en yüksek düzeyde işsizliğin yaşandığı ülkelerden biri Türkiye olarak görülmektedir.

**Tablo 18: Bazı Ülkelerde İşsizlik Oranları**

Ülke	Yıllar		
	2004	2005	2006
Kore	3,7	3,7	3,5
Norveç	4,5	4,6	3,5
Meksika	3,9	3,6	3,6
Yeni Zelanda	3,9	3,7	3,8
İsviçre	4,2	4,3	3,9
Japonya	4,7	4,4	4,1
İrlanda	4,4	4,4	4,4
ABD	5,5	5,1	4,6
Avusturya	5,0	5,2	4,7
Avustralya	5,4	5,1	4,8
İsveç	5,5	5,8	5,3
İngiltere	4,8	4,8	5,4
Hollanda	6,5	6,5	5,5
Kanada	7,2	6,8	6,3
İtalya	8,1	7,7	6,8
Portekiz	6,6	7,6	7,7
Finlandiya	8,9	8,4	7,8
İspanya	11,0	9,2	8,5
Fransa	10,0	9,9	9,0
<b>Türkiye</b>	<b>10,3</b>	<b>10,3</b>	<b>9,9</b>
Almanya	9,8	11,1	10,2

Kaynak: OECD Statistics - TU K, HH A - eurostat

ILO'nun tahminlerine göre işsizlik rakamları dünya genelinde 2003 yılı itibariyle en yüksek seviyeye ulaşarak 186 milyon düzeyinde gerçekleşmiş ve dünyanın en önemli sorunlarından biri olma özelliğini sürdürmüştür. Yaklaşık olarak 186 milyon işsizlerin 88

milyonu genç i sizlerden olu maktadır ve genç i sizler yakla ık olarak tüm i sizlerin yarısını olu turmaktadır.

### 3.3.3. Türkiye’de i gücü Piyasasının Özellikleri

Türkiye’de i gücü piyasası genel anlamda, dü ük i gücüne katılım oranlarına sahip, kadınların i gücüne katılımının oldukça dü ük oldu u, i sizlik oranlarının gençlerde yüksek oldu u, istihdamın önemli bir kısmının tarımsal alanda yo unlulu u ve bu alanda çözümlenin ya andı ı, e itim düzeyinin dü ük oldu u, i sizli in önemli bir sorun olma özelli i ta ıdı ı bir yapıya sahiptir.

**Tablo 19: Türkiye’de stihdamın Yapısı**

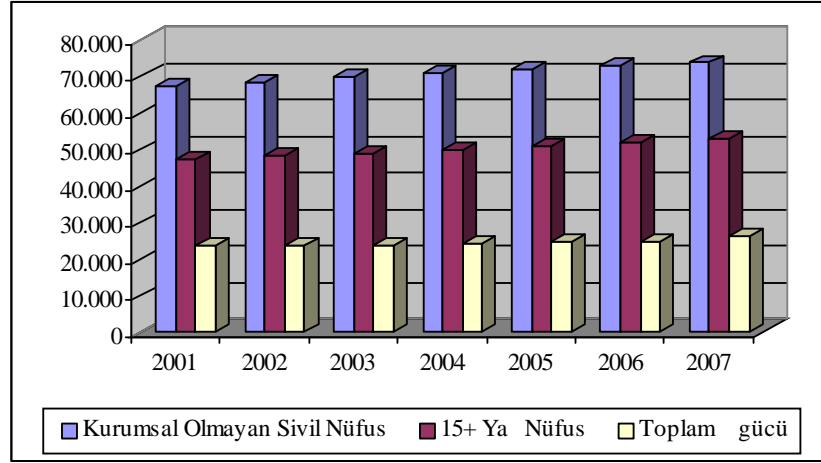
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007*
Toplam Nüfus (Bin)	67.296	68.393	69.479	70.556	71.611	72.606	73 643
15 ve daha yukarı ya taki nüfus	47.158	48.041	48.912	49.906	50.826	51.668	52 644
i gücü (Bin)	23.491	23.818	23.640	24.289	24.565	24.776	25 931
stihdam Edilenler (Bin)	21.524	21.354	21.147	21.791	22.046	22.330	23 548
i gücüne Katılma Oranı (%)	49,8	49,6	48,3	48,7	48,3	48,0	49,3
siz (Bin)	1.967	2.464	2.493	2.498	2.520	2.446	2,383
sizlik (%)	8,4	10,3	10,5	10,3	10,3	9,9	9,2
Genç Nüfusta sizlik (%)	16,2	19,2	20,5	19,7	19,3	18,7	19,2
stihdam (%)	45,6	44,4	43,2	43,7	43,4	43,2	44,7
Kayıt dı ı stihdam(%)	52,8	52,1	51,7	53	50,1	48,6	48,7
Eksik stihdam (%)	6	5,4	4,8	4,1	3,3	3,6	2,8
i gücüne dahil olmayanlar (Bin)	23.667	24.223	25.272	25.617	26.260	26.892	26,712

Kaynak: TÜ K; HH A \* 2007 yılı A ustos dönemine ait verileri içermektedir.

Türkiye statistik Kurumu Hane Halkı i gücü Anketi verilerine göre 2003 yılında 69 milyon 479 bin olan Türkiye nüfusu 2007 yılı Temmuz ayında 73 milyon 567 bine yükselmiştir. Buradan da anlaşı laca ı üzere Türkiye nüfusu sürekli artmaktadır ve özellikle genç nüfus yo unlulu unun yüksekli i ekonomi açısından fırsat olarak değerlendirilebilir. Ancak i gücüne katılma oranlarına bakıld ında çalı şabilir durumda olan nüfusun, yakla ık olarak yarısının i gücü piyasasının dı ında kald ı görülmektedir. Bu durum kıt kaynakların özellikle de insan kayna ının yeterince değerlendirilemedi i anlamına gelmektedir.

2030 yılına kadar Avrupa’da %5 oranında artması beklenen toplam i gücünün, AB üyesi ülkelerde i gücü aç ının ortaya çıkmasına neden olması beklenmektedir. Türkiye’de ise aynı dönemde i gücü art ının %68 olaca ı tahmin edilmektedir<sup>89</sup>.

**ekil 3: Türkiye’de i gücü Piyasasının Genel Durumu**



Kaynak: TÜ K; HH A \* 2007 yılı A ustos ayına ait verileri içermektedir.

Sektörler itibariyle istihdamın yapısına bakıld ında tarımsal alandaki istihdamın sürekli olarak dü tü ü görülmektedir. 1988 yılında yaklaşık %46 olan tarımsal alandaki istihdam 2004 yılında %34, 2007 yılı A ustos dönemi itibarıyla 28,0 düzeyinde gerçekleşmiştir. Dolayısıyla elde edilen verilerden tarımsal alanda istihdam edilen nüfusun di er sektörlerle kaydı ı söylenebilir. Özellikle hizmetler sektörünün geli en yapısı, tarımdan kopan bu nüfus için önemli bir istihdam olanı olabilir. 2003 ve 2007 yılları arasında hizmetler sektörünün paylarına bakıld ında istihdamın yaklaşık olarak %45’inin bu sektörde gerçekleşti i ve sektörün istihdam konusunda önemli bir a ırl ı a sahip oldu u görülmektedir.

**Tablo 20: Türkiye’de Sektörlere Göre istihdamın Da ılımı**

	2003	2004	2005	2006	2007*
Tarım	33,9	34,0	29,5	27,3	28,0
Hizmetler	43,4	43,0	45,8	47,3	46,5
Sanayi	18,2	18,3	19,4	19,7	19,1
n aat	4,6	4,7	5,3	5,7	6,5

Kaynak: TÜ K; HH A \* 2007 yılı A ustos dönemine ait verileri içermektedir.

<sup>89</sup> DPT; 2001, s.10,

### 3.4. E T M VE ST HDAM L K S

Bilgi toplumunun en önemli özelliklerinden biri sürekli yenilenen bir yapıya sahip olmasıdır. Bu yapının i gücü piyasasına yansması ise, üretimde emek yo un i gücünün kullanımı yerine nitelik düzeyi yüksek i gücünün kullanılır hale gelmesidir.

i gücü piyasasının gerektirdi i vasıfları verebilen nitelik düzeyi yüksek bir e itim sistemi i gücünün istihdam edilebilirli i üzerinde olumlu etkilere sahiptir. Ayrıca e itimin i sizlik riskini azaltan bir unsur oldu u kabul edilmektedir. letmeler tarafından uygulanan e itim faaliyetleri i gücünün nitelik düzeyinin yükselmesini sa lamakta, çalı anların motivasyonunu artırmakta ve bu yönleriyle hem verimlili e katkıda bulunmakta hem de çalı anların i letmeye olan ba lılıklarını artırmaktadır.

Rekabetin hızla artması ve ya anan teknoloji devriminin uyum yetene i yüksek, yeni beceriler kazanımı ve ö renmeye açık i gücüne olan talebi artırması verimlili e, e itime ve ara tırma-geli tirmeye (ARGE) yönelik yatırımlara a ırlık verilmesi sonucunu do urmu tur. Günümüzde insan kaynaklarına yapılan yatırım sermayeye yapılan yatırımdan daha önemlidir. Zira günümüzde “ Güvencesi” kavramı artık “ stihdam Edilebilme Güvencesi” olarak anla ılmaktadır. Bu nedenle, ya am boyu e itime önem verilmekte, temel e itimin niteli inin yükseltilmesine çalı ılmakta, e itim sistemi ile i gücü piyasası arasındaki ili kilerin güçlendirilmesine a ırlık verilmektedir<sup>90</sup>.

OECD e itim, istihdam ve i sizlik arasındaki ili kinin ortaya konulmasında üç faktörden yararlanmaktadır. Bu faktörler sırasıyla e itim düzeyine göre i gücüne katılma oranları, cinsiyet ve ya a göre i sizlik oranları, e itim düzeyine göre i sizlik oranlarıdır. Uluslar arası farklılıklar olmakla birlikte e itim düzeyi yükseldikçe i gücüne katılma oranlarının arttı ı ve kadınların istihdamında olumlu geli melerin ya andı ı ve e itimin i sizlik riskini azaltan bir unsur oldu u görülmektedir<sup>91</sup>.

yi yeti mi insan gücü, teknolojik ilerlemenin ortaya çıkaraca ı toplumsal ve bireysel uyumsuzluk sorunlarını daha aza indirebilecek, ülke ekonomisi dolaylı olarak bu durumdan yararlanabilecektir. Ancak yeti memi yada ba ka bir ifadeyle vasıfsız insan gücü o ülke için önemli bir i sizlik sorununu ortaya çıkaracaktır. Özellikle

<sup>90</sup> DPT; 2001, s.3.

<sup>91</sup> Kavak, Yüksel; E itim, stihdam ve sizlik li kileri, **Hacettepe E itim Fakültesi Dergisi**, Sayı 13, 1997, s. 21-25

Türkiye gibi geli mekte olan ülkeler, vasıfsız insan sayısının artması nedeniyle işsizlik sorunu ya amaktadırlar. Eğitim yoluyla, iş gücü piyasasının ihtiyaçları çerçevesinde vasıflara sahip iyi yeti mi insan gücü işsizli in azaltılmasında ülkelerin önemle üzerinde durması gereken konulardan biri haline gelmi bulunmaktadır.

### **3.4.1. Ülkelere Göre İstihdam ve Eğitim Arasındaki İlişki**

Yanan ekonomik dönüşüm, bilgi toplumuna geçiş teknolojik gelişmelerle birlikte beyaz yakalı olarak ifade edilmekte olan nitelik düzeyi yüksek iş gücüne olan talebi artmıştır. Bu değişimin sonrasında ortaya çıkan iş gücü talebini karşılayabilecek unsur ise niteliksel olarak yüksek bir eğitim düzeyidir. Dolayısıyla eğitim işletmeler açısından verimlilik ve rekabet edebilirlik artırımını sağlarken, iş gücü açısından daha kolay iş bulma ve işsiz kalma riskini azaltma anlamına gelmektedir.

OECD ülkelerinin tümünde eğitim seviyesi yükseldikçe işsizlik oranları dü den erken Türkiye’de ilkokul ve ilkö retim mezunlarıyla yüksekokul mezunu kişilerin işsizlik oranlarının yaklaşık olarak birbiriyle aynı olduğu görülmektedir. Türkiye’de işsizlik oranı lise altı eğitim seviyesindeki kişilerin %8,2, lise mezunlarında %11,6 ve yüksekokul mezunlarında %11,5’dir. Türkiye, OECD ülkeleri içerisinde yüksekokul mezunlarının işsizlik oranı açısından %11,5’lik oranla ilk sırada yer almaktadır.

**Tablo 21: E itim Durumuna Göre sızlık Oranları**

Ülkeler	E itim seviyesi		
	İlkokul ve İlkö retim	Lise	Yüksekokul
<b>Türkiye*</b>	<b>8,2</b>	<b>11,6</b>	<b>11,5</b>
spanya	11,0	9,5	7,3
Yunanistan	8,4	9,7	6,9
Fransa	12,1	7,6	6,2
Polonya	27,8	17,4	6,2
Almanya	20,5	11,2	5,5
talya	7,8	5,3	4,8
Slovakya	47,7	14,6	4,8
Kanada	9,9	6,1	4,7
Finlandiya	12,0	8,2	4,7
Portekiz	6,4	5,6	4,4
sveç	6,5	5,8	4,3
Belçika	11,7	6,9	3,9
Danimarka	7,8	4,8	3,9
Japonya	6,7	5,4	3,7
ABD	10,5	5,6	3,3
Lüksemburg	5,0	3,8	3,0
Meksika	1,9	2,8	3,0
Avusturya	7,8	3,8	2,9
Kore	2,6	3,5	2,9
Avustralya	6,2	3,9	2,8
Hollanda	5,7	3,9	2,8
sviçre	7,2	3,7	2,8
Yeni Zelanda	4,2	2,4	2,4
Norveç	3,6	3,8	2,4
ngiltere	6,6	3,7	2,2
rlanda	6,4	3,2	2,1
Çek Cumhuriyeti	23,0	6,4	2,0
Macaristan	10,8	5,0	1,9
zlanda	3,1	2,8	1,0
OECD	10,3	6,2	3,9

Kaynak : T SK; <http://www.tisk.org.tr/duyurular.asp?ayrinti=True&id=2450> (22.06.2007)

\* TU K; HH A 2007 yılı A ustos dönemi verileri

### 3.4.2. Türkiye’de E itim ve stihdam Arasındaki li ki

Küresel ekonominin sınırları ortadan kaldırdı ı ve ülkeler arasında rekabetin hızla arttı ı bir yapı içerisinde Türkiye, i gücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun ve duyarlı bir e itim ö retim sistemi kurma, ara tırma geli tirme çalı malarına gerekli önem ve a ırlı ı verme, çalı an ve i siz kesimin istihdam ansını piyasa ko ullarına ba lı olarak yükseltme, ya am boyu e itimi insan kaynakları planlama ve yeti tirme sisteminin bir parçası haline getirme gibi konularda rekabet etmekte oldu u ülkelerin çok gerisinde kalmı tır<sup>92</sup>.

<sup>92</sup> DPT; 2001, s.6.



Türkiye’de e itim düzeyi arttıkça kadınlarda e itim düzeyiyle birlikte i gücüne katılma oranını artmaktadır. 2007 yılı A ustos dönemi verilerine göre kadınlarda i gücüne katılma oranları e itimle do ru orantılı olarak artarak, okur-yazar olmayan kadınlarda %17,6, lise altı e itime sahip kadınlarda %22,7, lise ve dengi okul mezunlarında %32,8, yüksekö retim mezunlarında %70,6 düzeyinde gerçekleşmiştir. Yıllar itibariyle de erlendirildi inde de aynı yönde bir ili kinin varlığı görülmektedir.

Elde edilen verilere göre i gücü piyasası açısından, e itimin kadınların i gücüne katılma oranları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Ancak i sızlık oranları de erlendirildi inde i gücüne katılma oranlarında görülen bu do ru orantılı ili kinin varlığı görülmektedir. 2007 yılı A ustos dönemi verilerine göre yüksekö retim mezunlarının i sızlık oranlarının lise ve dengi okul mezunları ile hemen hemen aynı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla i gücü piyasası ve e itim arasındaki ba mın çok zayıf olduğu ifade edilebilir.

**Tablo 22: Türkiye’de E itim Durumu ve Cinsiyete Göre İstihdam ve İstisizlik**

E itim Düzeyi	2005			2006			2007*		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Okur-Yazar olmayanlar									
g. Katılma O.	43,5	17,5	21,9	40,4	16,2	20,3	36,1	17,6	20,6
İstisizlik Oranı	9,5	2,0	4,5	10,4	1,4	4,4	10,3	1,5	4,0
Lise altı									
g. Katılma O.	71,8	21,8	47,4	70,8	21,8	46,9	72,8	22,7	48,1
İstisizlik Oranı	10,4	7,1	9,6	9,8	7,7	9,3	8,7	6,8	8,2
Lise ve Dengi									
g. Katılma O.	73,8	30,9	57,1	73,6	31,4	57,0	74,6	32,8	57,9
İstisizlik Oranı	11,0	23,3	13,6	10,3	22,1	12,8	9,2	19,7	11,6
Yüksek Ö retim									
g. Katılma O.	84,7	70,0	79,1	84,1	69,8	78,5	83,4	70,6	78,5
İstisizlik Oranı	8,1	14,2	10,2	7,8	13,0	9,5	8,0	18,1	11,5

Kaynak: TÜ K, Hane Halkı İ gücü Anketi

\* TÜ K; HH A 2007 yılı A ustos dönemi verileri

TÜ K verilerine göre toplam nüfus içinde çalı ma ça ındaki nüfusun ve ya lı nüfusun payı artarken 0-14 ya grubundaki nüfusun payı azalmaktadır. Bu durum, özellikle istihdam ve e itim alanında yeni politikaların geli tirilmesini gerektirmektedir. Bu ba lamda, nüfus yapısındaki de i melere ve i gücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun olarak e itim ve istihdam politikalarının geli tirilmesi gerekmektedir. E itim ve istihdam arasında bilgi toplumunun gerektirdi i yeterlilikte ba mın kurulamaması, i sızli in azaltılması, istihdamın ve rekabet gücünün artırılması konularında önemli sorunlara neden olmaktadır.

Türkiye’de e itim istihdam ba ının kurulamamasında kar ımıza çıkan en önemli sorunlardan biri zorunlu e itimden sonra ö rencilerin, 1739 Sayılı Milli E itim Temel Kanununda belirtildi i gibi ilgi, yetenek ve ülke ihtiyaçlarına göre yönlendirilememesidir. Mesleki ve Teknik Liselerden mezun olanların istihdam edilme ansı di er liselere göre çok fazla olmasına ra men bu liselere talep halen dü ük düzeydedir.

### 3.5. YAYGIN E T M FAAL YETLER

Yaygın e itim; örgün e itim sistemine hiç girmemi ya da örgün e itimin herhangi bir kademesinde bulunan veya bu kademedен çıkmı fertlere, ihtiyaç duydukları bilgi, beceri ve davranı ları kazandırmak için örgün e itimin yanında veya dı nda, onların ekonomik, toplumsal ve kültürel geli melerini sa layıcı nitelikte, çe itli süre ve düzeylerde, ya am boyu yapılan e itim-ö retim-üretim-rehberlik ve uygulama faaliyetlerinin tümü olarak tanımlanmaktadır. Millî E itim Temel Kanunu’nda yaygın e itim, bireylerin ya amlarının tümünde ihtiyaç duyacakları her türlü e itim ve ö retimi kapsayacak biçimde tanımlanmı tır. Milli E itim Bakanlığı na (MEB) göre yaygın e itim<sup>93</sup>;

- Okuma-yazma ö retmek, bireylerin eksik e itimlerini tamamlamaları için sürekli e itim olana ı hazırlamak,
- Bilimsel, teknolojik, ekonomik, sosyal ve kültürel geli melere uyumu kolayla tırıcı e itim olana ı sa lamak,
- Millî kültür de erlerimizi koruyucu, geli tirici, tanıtıcı ve benimsetici nitelikte e itim yapmak,
- Toplu ya ama, dayanı ma, yardımla ma, birlikte çalı ma ve örgütlenme anlayı ve alı kanlıkları kazandırmak,
- Ekonominin geli imi do rultusunda ve istihdam politikasına uygun meslek edinmeyi sa layıcı olanaklar hazırlamak,
- Beslenme ve sa lıklı ya am tarzını benimsetmek,
- Çe itli mesleklerde çalı anlara, geli meleri için gerekli bilgi ve becerileri kazandırmak,
- Bo zamanlarını yararlı bir biçimde de erlendirme ve kullanma alı kanlıkları kazandırmak amacıyla verilen e itimleri kapsamaktadır.

<sup>93</sup> [http://sgb.meb.gov.tr/istatistik/meb\\_istatistikleri\\_orgun\\_egitim\\_2006\\_2007.pdf](http://sgb.meb.gov.tr/istatistik/meb_istatistikleri_orgun_egitim_2006_2007.pdf), (19.11.2007)

Yaygın eğitim için yapılan bu tanımlama ya da boyut özetini de içermektedir. Buradan da anlaşılacağı üzere çoğu kez ya da boyut özetim ve yaygın eğitim kavramları birbirinin yerine kullanılmaktadır.

1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu'nda, yaygın eğitimin örgün eğitim ile birbirini tamamlayacak, gereğinde aynı vasıfları kazandırabilecek ve birbirinin her türlü imkânlarından yararlanacak biçimde ve bütünlük içerisinde düzenlenecek hükümlere yer verilmiştir.

Yaygın eğitim faaliyetleri süre, yer, düzey bakımından çok esnek bir yapıya sahiptir. Çalışanlar içerisinde eğitim ihtiyacı hissedenler, yetersiz eğitimleri nedeniyle iş yerlerinde sorun yaşayanlar, mevcut iş hayatlarının yoğun temposu içinde okullardaki devam zorunluluğuna uyamayanlar için e-MYO gibi uzaktan eğitim programları eğitim ihtiyacının karşılanmasında önemli katkılar sağlamaktadır<sup>94</sup>.

### 3.5.1. Millî Eğitim Bakanlığı

Millî Eğitim Bakanlığı'nca açılan yaygın eğitim kurumlarından bazıları sadece meslekî ve teknik eğitim alanında faaliyet gösterirken, bazıları da genel ve meslekî-teknik eğitim hizmetlerini birlikte sunmaktadır. Bu faaliyetler, ilçelerde oluşturulan ve ilgili tarafların katılımıyla toplanan kurullarca planlanmaktadır. Bir ilin ilçelerinde yapılan planlama çalışmaları bir araya getirilerek il düzeyindeki yaygın eğitim planlaması oluşturulmaktadır. Ayrıca MEB, açık eğitim yöntemiyle de meslekî ve teknik yaygın eğitim faaliyetlerinde bulunmakta, bu eğitimi tamamlayanlara meslek lisesi diploması vermektedir. Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı örgün eğitim kurumlarının, sahip oldukları atıl fiziki kapasite ihtiyacı duyulması hâlinde yaygın eğitim hizmetlerinde kullanılabilir.

3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanunu ile meslekî ve teknik orta eğitim öğrencilerinin beceri eğitimlerini iş yerlerinde yapmalarına fırsat tanınmıştır. Öğrenciler eğitimlerinin belirli bir bölümünü okulda, belirli bir bölümünü iş yerlerinde gerçekleştirmektedirler. 3308 sayılı Kanun beceri eğitimi konusunda 20'den fazla çalıştığı bulunan işletmelere çalışanlarının %5'inden az %10'undan fazla olmamak

---

<sup>94</sup> Razbonyalı, Mesut; **Öncelikli Amaç, Okuma Fırsatı Yaratmak**, <http://egitim.insankaynaklari.com/BlogDetay.aspx?cntId=6967> (13.09.2007)

üzere öğrencilere beceri eğitimi verme yükümlülüğü getirmektedir. 2007'ün üzerinde çalışılmayan işletmeler ise beceri eğitimi verecek birimler kurmak ve eğitici personel bulundurmaya yükümlüdürler.

Mesleki Eğitim Kanuna göre, 14-19 yaş aralığındaki en az ilköğretim düzeyinde eğitim almış olanların, meslek öğrenmelerini sağlamak amacıyla, pratik eğitimleri için yerinde, teorik eğitimleri mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında veya Bakanlıkça uygun görülen diğer yerlerinde tamamlanmak üzere çıraklık eğitimi verilmektedir. 2006-2007 öğretim yılında 162.832'si ilköğretim, 12.826'sı lise, 2254'ü mesleki teknik lise, 376'sı yüksek öğrenim mezunu olmak üzere toplam 178.279 kişi mesleki eğitim merkezlerinin düzenlediği aday çırak, çırak ve kalfa eğitimlerinden faydalanmıştır.

**Tablo 23: Mesleki Eğitim Merkezlerinin Sayısal Verileri**

Öğretim Yılı	Kapsamdaki Meslek Sayısı	Mesleki Eğitim Merkez Sayısı	Öğretmen Sayısı	Eğitime Alınan Aday Çırak, Çırak ve Kalfa Sayısı	Belge Alanların Sayısı
2002-2003	110	345	4799	198.499	94.431
2003-2004	113	293	4548	195.910	83.943
2004-2005	112	297	4555	184.761	139.011
2005-2006	112	300	4532	183.200	107.454
2006-2007	133	300	4460	178.279	225.184

Kaynak: MEB; <http://cygm.meb.gov.tr/birimler/istatistik/mem/memistat.htm> (19.11.2007)

MEB'in yaygın eğitim kurumlarından biri olan Halk Eğitimi Merkezleri tarafından 2001 ve 2006 yılları arasında meslek kursları, okuma yazma kursları olmak üzere toplam 173.700 kursta 4.240.500 kişiye hizmet verilmiştir. Sosyal ve kültürel kurslarla birlikte toplam kurs sayısı 242.488'e, hizmet verilen kişi sayısı ise 6.342.231'e çıkmaktadır. Elde edilen verilerden tüm yıllar itibarıyla meslek kurslarının diğer kurslara oranla daha fazla açıldığı ve diğer kurslara göre daha fazla kişinin bu kurslardan yararlandığı görülmektedir. Meslek kurslarına katılım özellikle 2005-2006 öğretim yılında en yüksek seviyeye ulaşmıştır.

**Tablo 24: Halk E itimi Merkezlerinin Son Be Yıla li kin Sayısal Verileri**

Yıllar	Meslek Kursları		Sosyal Kültürel Kurslar		Okuma Yazma Kursları		Toplam	
	Kurs	Kursiyer	Kurs	Kursiyer	Kurs	Kursiyer	Kurs	Kursiyer
2001-2002	28.162	557.000	13.579	346.368	17.828	354.754	59.569	1.258.122
2002-2003	11.143	510.128	4.726	312.572	2.295	172.647	18.164	995.347
2003-2004	12.379	552.756	6.017	398.897	2.175	150.133	20.571	1.101.786
2004-2005	35.505	678.842	18.439	458.547	10.605	175.229	64.549	1.312.618
2005-2006	42.004	894.406	26.027	585.347	11.604	194.605	79.635	1.674.358
Toplam	129.193	3.193.132	68.788	2.101.731	44.507	1.047.368	173.700	6.342.231

Kaynak: MEB; <http://cygm.meb.gov.tr/birimler/istatistik/hem/hemistat.htm> (19.11.2007)

1960'lı yıllarda Türkiye, becerili i gücünü i ba ında yeti tirme yakla ımına önem ve öncelik vermi tir. Bu kapsamda i çilerin i ba ında e itilmelerinden sorumlu olacak yeti mi teknik personele e iticilik formasyonu kazandırmak amacıyla yeti tirme kursları açılmı tır. MEB Ankara Meslekî E itim Merkezinde bu kurslar hâlen devam etmektedir<sup>95</sup>.

### 3.5.2. Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Destekleme dairesi Ba kanlı ı (KOSGEB)

Küçük ve orta ölçekli sanayi i letmelerinin teknolojik yeniliklere hızla uyumlarını sa lamak, rekabet güçlerini yükseltmek ve ekonomiye katkılarını artırmak amacıyla kurulan KOSGEB, bu kesime yönelik e itim hizmetleri de sunmaktadır. KOSGEB, de i en ko ullara göre belirlenen e itim ihtiyaçlarına yönelik, sınıf içi, laboratuvar veya i ba ı olmak üzere teknik, yönetim, malî ve mevzuat konularında kısa süreli e itim faaliyetleri düzenlemektedir. Söz konusu e itimlere KOB sahipleri, yöneticileri ve çalı anları katılabilmektedir<sup>96</sup>.

KOSGEB, i letmelerin e itim ihtiyaçlarının kar ılanmasına yönelik iki tür e itim programı uygulamaktadır; bunlardan biri özel e itim deste i, di eri ise genel e itim programlarıdır. Her iki deste inde amacı, i letmelerin, yurtiçi - yurtdı ı pazarlarda rekabet edebilir düzeye gelmelerini temin etmek, istihdamı ve katma de eri artırabilmek için; planlama, yatırım, modernizasyon, teknolojik ara tırma geli tirme, teknoloji adaptasyonu, üretim, pazarlama, finansman, enformasyon, yönetim, mevzuat, giri mcilik gibi konulardaki bilgi ve becerilerini geli tirmeye yönelik ihtiyaçların e itim yoluyla kar ılanmasıdır.

<sup>95</sup> Akpınar - Ercan; **a.g.e.**, s.89

<sup>96</sup> Akpınar - Ercan; **a.g.e.**, s.91.

KOSGEB i letme ba ına sa layaca ı özel e itim deste i parasal üst limiti 6.000 (altıbin) YTL'dir. Destek oranları i letme ba ına sa lanacak olan üst limiti a mamak ko ulu ile, geli mi yörede %60, normal yörede %70 ve kalkınmada öncelikli yörede %80 oranındadır. Genel e itim programlarında sa lanan destek miktarı ise geli mi yörede %80, normal yörede %90 ve kalkınmada öncelikli yörede %100 oranındadır. Normal yörede ve geli mi yörede yer alan i letmeler için; süresi 6 (altı) saate kadar olan genel e itim programları %100 desteklenebilmektedir<sup>97</sup>.

KOSGEB tarafından 2003 yılında 11,509 adet, 2004 yılında 7,705 adet, 2005 yılında 135 adet, 2006 yılında 43 adet, 2007 yılında Haziran ayı itibariyle 18 adet olmak üzere toplam 19,410 adet e itim deste i sa lanmıştır<sup>98</sup>.

### **3.5.3. Kamu Kurum ve Kurulu larının Yaygın Meslekî E itim Faaliyetleri**

Tarım ve Köyi leri Bakanlı ı köylere ziraat, ev ekonomisi ve el sanatları konularında e itim vermek üzere, ba lı ta ra kurulu ları ve e itim merkezleri yoluyla Milli E itim Bakanlı ına benzer bir yapı olu turmu tur. Buna benzer olarak birçok kamu kurum ve kurulu u tarafından yaygın e itim faaliyetleri yürütülmektedir. Bu kurum ve kurulu lar<sup>99</sup>;

**Üniversiteler:** Üniversiteler, aynı zamanda yaygın e itim sunma ile de görevlendirilmi kurumlardır. Bu faaliyetlerini genelde ilgili kurum ve kurulu larla i birli i yaparak yürütmektedirler. Yaygın meslekî e itim hizmetlerini kurumsalla tırmak isteyen bazı üniversitelerde sürekli e itim merkezleri açılmaktadır.

**Belediyeler:** Belediye Kanunu meslek ve beceri kazandırma hizmetlerini belediyelerin görevleri arasında saymıştır. Ancak bu hizmetler Belediyenin mali durumu ve hizmetin ivedili i dikkate alınarak yapılmaktadır. Bazı belediyeler, bu görevlerini yerine getirmek için daha istekli davranmakta, Millî E itim Bakanlı ına ba lı kurumlar veya üniversiteler ile i birli i yaparak meslek kazandırıcı kurslar açmaktadırlar.

<sup>97</sup> <http://www.kosgeb.gov.tr/Destekler/destek.aspx?dID=7> (12.11.2007)

<sup>98</sup> <http://www.kosgeb.gov.tr/dosyalar/istatistik/2003-2007%20DESTEKLER.xls> (14.11.2007)

<sup>99</sup> Akpınar – Ercan; **a.g.e.**, s.91.

**Meslek Kurulu ları:** Meslek kurulu ları, genelde, üyelerinin ihtiyaçlarına cevap verecek yaygın meslekî e itim faaliyetlerinde bulunmaktadırlar. Bazı meslek kurulu ları üyeleri olmayanlara da yaygın meslekî e itim hizmetleri sunarken, bazıları ise ileride üyeleri olma ihtimali yüksek hedef kitlelerle ilgilenmektedirler. Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonunun ıraklık e itimi hizmetleri bu tür çalı malara örnek gösterilebilir.

**Gönüllü Kurulu lar:** Genelde vakıf statüsündeki bazı gönüllü kurulu lar, yaygın meslekî e itim hizmeti sunmaktadırlar. Bu hizmeti sunan kurulu ların çalı ma konuları ve hedef kitlelerinin genelde iyi tanımlandı ı söylenebilir. Yaygın meslekî e itim sunan vakıfların büyük ço unlu u meslek kurulu larının kurdu u veya kurucuları arasında yer aldı ı vakıflardır.

**Özel Kurulu lar:** Özel kurulu ların yaygın meslekî e itim faaliyetlerinde iki tür yapılanma görülmektedir. Bunlardan bir kısmı, Millî E itim Bakanlığı ndan izin almak suretiyle faaliyetlerini yürüten özel ö retim kurumlarıdır. Özel ö retim kurumları, Millî E itim Bakanlığı nca onaylanan programları uygularlar ve yine Bakanlık onaylı sertifika verirler.

Di er özel kurulu lar ise, genelde i letmelerin satın alma yoluyla kar ıladı ı yaygın meslekî e itim faaliyetlerine odaklanmı lardır. Sayıları her geçen gün artan e itim, danı manlık, insan kaynakları vb. firmaların faaliyetleri bu kapsamda sayılabilir.

### **3.6. Aktif stihdam Politikaları**

Kısaca hizmete almak ve çalı tırmak olarak tanımlanan istihdam politikası, herhangi bir ülkede ekonomik büyümeyi ve istikran sa layarak refah düzeyini artırmak, sosyal adalet ve fırsat e itli i sa layacak biçimde üretim faktörlerinin etkin kullanımıyla yaratılacak gelirin e it ve adil da ılımını gerçekle tirmek, yoksullu u önlemek amacıyla i sizlik ve yarattı ı olumsuz sonuçlarla mücadele etmek ve ki ilerinin insan onuruna yara ır biçimde ya amalarına olanak tanıyacak kurum, ilke, kural ve usulleri kapsamaktadır<sup>100</sup>.

---

<sup>100</sup> Karaduman, Özce; **Avrupa Birli inde Aktif stihdam Politikaları ve Türkiye**, Yayınlanmı Yüksek Lisans Tezi, 2006, s.4.

Özellikle ekonomik büyümenin tek başına istihdam konusunda yaşanan sorunların çözümünde yetersiz kalması, ekonomik büyüme yanında, üretim faktörlerinin etkin kullanımı, istikrar, gelirin adil dağılımı, eşitsizlikle mücadele ve yoksulluk gibi konuları da istihdam politikasının unsurları haline getirmektedir<sup>101</sup>.

İstihdamı ve insana yakınlığı olanaklarını azamiye çıkarmayı hedefleyen politikalarını geliştirirken Kamu İstihdam Kurumlarının önemini sürekli olarak vurgulayan ILO'nun, 122 sayılı Sözleşmesi, 1960'lı yıllarda yaşanan gelişmelerin sonucunda 1964 yılında imzalanmış, sözleşme ile eşitsizlik ve eksik istihdam sorununun çözümü için aktif bir politika izlenmesi<sup>102</sup> ve her işçinin kendisine elverişli bir iş teçhizatı için gerekli nitelikleri kazanması öngörülmüştür<sup>103</sup>.

Eşitsizlik sorununu ortadan kaldırmaktan çok, eşitsizlik sigortası, eşitsizlik yardımı başta olmak üzere sosyal yardımlar, kıdem tazminatı, erken emeklilik gibi eşitsizliğin yarattığı bireysel ve toplumsal alandaki olumsuz sonuçları gidermeye yönelik gelir desteği sağlamayı amaçlayan pasif istihdam politikaları olarak adlandırılmaktadır. Aktif istihdam politikaları ise, yapısal eşitsizlikle mücadeleyi amaçlayan, iş gücü yetiştirme, iş başlangıç eğitimi ve ücretlerin sübvansede edilmesi gibi programları kapsamaktadır. İş gücü yetiştirme programları, kamu istihdam kurumları tarafından organize edilen mesleki beceri kazandırma kurslarıdır. İş başlangıç eğitim programları, kamu istihdam kurumlarının işletmelerle işbirliği yaparak işsizlerin bir kısmının iş başlangıç eğitiminden geçirmelerine ve ardından işletmenin ihtiyaç duyduğu işleri istihdam etmelerine aracılık etmeye yöneliktir. Sübvansede ise devletin gelişmeye elverişli gösteren fakat yeterli sermayesi olmayan işletmelerde çalışanların işlerini korumalarını sağlayabilmek amacıyla, bir süre zorunlu çalıştırma kararnamelerinde, ücretlerinin bir süre sübvansede edilmesini kapsamaktadır. Bu bağlamda, pasif iş gücü politikaları, işsizliği azaltmaktan çok onun getirdiği ekonomik ve sosyal baskıyı hafifletici sonuçlar ortaya koyarken aktif istihdam politikaları istihdamın artırılmasına yönelik sonuçlara yönelmektedir. 1997 Luxembourg Zirvesi ile Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin istihdam stratejilerine dahil edilen aktif iş gücü politikalarının amacı, iş gücüne

---

<sup>101</sup> Karaduman; **a.g.e.**, s.4.

<sup>102</sup> Yöney Fırat, Zerrin; **ve işçi Bulma Kurumu'ndan KUR'a - e Yerleştirme Hizmetleri**  
[http://www.isguc.org/?avc=arc\\_view.php&ex=160&hit=zend&pg=m](http://www.isguc.org/?avc=arc_view.php&ex=160&hit=zend&pg=m) (16.08.2007)

<sup>103</sup> Sayın; **a.g.m.**, s.76,



nitelik kazandırılarak emek arz ve talebinin ele tirilmesi yoluyla i sizli e çözüm sa lamaya çalı maktadır<sup>104</sup>.

1997 Luxembourg Zirvesinde olu turulan Avrupa stihdam Stratejisi için dört temel ayak belirlenmiştir. Bular; istihdam edilebilirlik, giri imcilik, geli im ve de i im sürecine uyum sa layabilme ve i gücü piyasasında herkese e it fırsatlar sa layabilmedir.

Mayıs 2003'te kabul edilen Yenilenmiş stihdam Stratejisi "Lizbon Stratejisi"yle uyumlu olarak 10 öncelik belirlemi tir<sup>105</sup>;

1. i sizler ve i gücü piyasası dı nda bulunanlar için aktif ve önleyici tedbirler;
2. yaratılması ve giri imcilik;
3. gücü piyasasında i yeri de i iklimi, adaptasyon ve mobilitenin artırılması;
4. Be eri sermayenin ve ya am boyu ö renmenin geli tirilmesi;
5. gücü arzının artırılması ve aktif ya lanmanın geli tirilmesi;
6. Kadın erkek e itli i;
7. gücü piyasasında dezavantajlı insanlara kar ı ayrımcılıkla mücadelenin ve bu ki ilerin entegrasyonunun artırılması;
8. stihdama çekicilik kazandırmak için te vikler yoluyla istihdamın daha kazançlı hale getirilmesi
9. Kayıt dı ı istihdamın kayıtlı ve düzenli istihdama dönü türülmesi;
10. Bölgesel istihdam e itsizliklerinin ele alınması.

Pasif istihdam politikaları i sizli in olumsuz etkilerini belirli ölçüde ortadan kaldırmakta ise de i sizlik sorununa bir çözüm getirmemektedir. i sizlik sorununa etkin bir çözüm getirilebilmesi için aktif ve pasif istihdam politikaların birlikte uygulanması gerekmektedir. AB'de pasif istihdam politikalarını uygulamakla birlikte; istihdamın artırılması, istihdamda kalite verimlili in artırılması, ekonomik büyümenin sa lanabilmesi ve uluslar arası rekabet açısından aktif istihdam politikalarına daha fazla önem vermektedir.

<sup>104</sup> Arslan, H. Bader - Dilber Ula ; **stihdamın Korunması ve ten Çıkarılanlara Uygulanan Yardımlar**, <http://eab.ege.edu.tr/pdf/4/C4-S1-2-%20M10.pdf> (06.11.2007)

<sup>105</sup> Kretschmer, Hans Jörg; Yeni Avrupa stihdam Stratejisi'nin Üye Ve Üyeli i Kesinle en Ülkelere ve Türkiye'ye Etkileri, **veren Dergisi**, Ekim 2003, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=801&id=48](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=801&id=48)

De i en i gücü piyasasına uyumu içeren aktif istihdam politikaları i sizli in azaltılmasında önemli katkılar sa layaca ı gibi, KOB 'lerin nitelikli i gücü ihtiyacı da kar ılanmı olacaktır. KOB 'lerin geli iminin sa lanması ve daha fazla yeni i alanının yaratılabilmesi için te vik ve destek politikaları yanında aktif ve pasif i gücü politikalarının birbirini tamamlayan ve destekleyen politikalar olarak uygulanmaları gerekmektedir.

AB ekonomik büyümenin gerçekleştirilmesi ve süreklili i yoluyla, yoksullu un önlenmesi, refahı artıracak önlemlerin alınmasını kabul etmiştir. Bu anlamda, AB'nin izledi i yollardan biri de ekonomik büyümenin ve istihdamın itici gücü kabul edilen küçük ve orta boy i letmelerin desteklenmesidir<sup>106</sup>.

Küreselle me sürecinin sonucu olarak i gücüne verilen mesleki e itimin niteli inin farklılaşması, yeniden e itimin ve i letme içi e itimin genel mesleki e itim kadar önemli hale gelmesi, aktif istihdam politikalarının uygulayıcısı olarak kamu istihdam kurumlarının önemini artırmıştır.

### **3.6.1. Kamu İstihdam Kurumu Olarak Türkiye İş Kurumu ( İKUR)**

Sanayile menin geli imiyle birlikte, i ç i sendikalarının ve i verenlerin i gücü piyasasına i ç i çekmek amacıyla kurdukları örgütlerin sayıları artmıştır. İ ç i örgütleri tarafından kurulan bir aracı kurulu un i ç i çıkarlarını, i verenler tarafından kurulan kurulu un ise i veren çıkarlarını gözeteci i varsayımı nedeniyle oluşan olumsuz dü ünceler, i sizli in, yoksullu un ve toplumsal huzursuzlukların kaynaklarından biri oldu una ve i gücü arzıyla talebini daha iyi uyu turacak mekanizmalar aracılı ıyla azaltılabilece ine ili kin inanç, i gücü piyasasına gerçek bir saydamlık kazandırmanın ve hareketlili i artırmanın bir yolu olarak ta ıdı ı potansiyelin görülmeye ba laması gibi nedenler kamu otoritesinin i gücü piyasasına müdahalesini ve dolayısıyla kamu istihdam kurumlarının ortaya çıkı mını sa layan etmenlerdir. Kamu istihdam kurumları (İKUR) ile ilgili en önemli adım, İLO'nun 1919 yılında kurulmasıdır<sup>107</sup>. Kamu İstihdam Kurumlarının kurulu u temel olarak i gücü piyasası arz ve talebinin bulunu turulmasına, i ve i ç i bulma konusunda aracılık faaliyetlerine dayanmaktadır.

<sup>106</sup> Karaduman; a.g.e., s.9.

<sup>107</sup> Tuy, Phan - Ellen Hansen, David Price; **De i en İstihdam Gücü Piyasasında Kamu İstihdam Hizmeti**, Çev: Metin Çuhao lu,, İLO, Ankara, 2001, s.1-4

1970'li yıllarda yaşanan gelişmeler ve işsizliğin artması, işsizlik sorunlarını çözmeye konusunda resmi politikaların ve iş gücü piyasası uyum programlarının önemini artırmasıyla birlikte KK'ler bu çalışmaların yürütülmesinde önemli roller üstlenmişlerdir. Yaşanan gelişmeler sonucunda KK'in işlevi sadece iş ve işçi bulma hizmetlerine aracılık etmek ve pasif istihdam politikalarını yürütmeye devletin ötesine geçerek, özellikle küreselleşme ve bilgi toplumu sonrasında vasıflı iş gücüne talebin artması, örgün eğitim faaliyetleri yanında ve dışında gerçekleştirilen eğitim faaliyetlerinin önemini artırması sonrasında KK'lerde yeni işlevler üstlenmeye başlamışlardır. Bunlar<sup>108</sup>;

- arayanlarla işverenler arasında bilgi alışverişinin sağlanması ve iş gücü piyasasının etkinleştirilmesi,
- işsizler ile işsizlik riski altında olanlara vasıf artırıcı, kazandırıcı, yenileyici eğitim programlarının uygulanması ve yönlendirilmesi,
- iş gücü arz ve talebinin uygun koşullarda buluşturulması için danışmanlık hizmetlerinin verilmesi,
- istihdamı geliştirecek diğer iş gücü programlarının geliştirilmesidir.

OECD'nin Jobs study of 1994 çalışmasında, OECD ülkelerinde görülen işsizliğin nedeni olarak, ekonomilerin uyum sağlamaya ve yeniliklere yönelme zorunluluğu ile bunu yapabilme kapasitesi, hatta istekliliği arasındaki açığın giderek büyümesi olarak ifade edilmiştir, iş gücü piyasası politikalarında odak noktasının gelir desteğini öngören edilgen konumdan, iş gücünün yeniden seferber edilmesini öngören aktif konuma kaydırılması öngörülmüştür<sup>109</sup>.

Türkiye'de, 21 Ocak 1946 tarihinde, 4837 sayılı Kanun ile iş ve işçi bulmaya aracılık etmek amacıyla, kamu istihdam hizmetlerini vermek üzere İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) kurulmuştur. Kurum 1960'lı yıllarla birlikte başta Almanya ve Avrupa ülkeleri olmak üzere gelişmiş ülkelerin artan iş gücü ihtiyaçlarını yabancı işçiler yoluyla karşılamaya başlamaları üzerine yurtdışına işçi gönderme faaliyetine yoğunlaşmıştır. Bu yoğunlaşma 1980'li yılların sonuna kadar sürmüştür. Bunun yanında İİBK, kamu kesiminde işe yerleştirme hizmetlerini, özellikle dezavantajlı grupların (kadınlar, engelliler ve göçmenler gibi) bir meslek edinmeleri ve işe yerleştirilmelerinde

<sup>108</sup> [http://www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc\\_view.php&ex=100&inc=arc&cilt=2&sayi=1&yea](http://www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc_view.php&ex=100&inc=arc&cilt=2&sayi=1&yea)

<sup>109</sup> Tuy – Hansen – Price; **a.g.e.**, s.7.

kaynaklarının elverdiği ölçüde çalışmaları yürütmüştür<sup>110</sup>. Yaşanan gelişmeler kapsamında yetersiz kalan BK kapatılarak yerine 2003 yılında 4904 sayılı Kanunla Türkiye Kurumu (KUR) kurulmuştur.

Tüm KK'lerin çıkışı noktası ve temel seviyelerinden olan iş ve işçi bulma hizmetlerine aracılık faaliyetlerinin yanında, iş gücü piyasasına ilişkin verileri toplamak, değerlendirilmek, yayınlamak, iş gücünün istihdam edilebilirliğini artırmak amacıyla ve yapısal işsizlikle mücadeleyi amaçlayan; meslek araştırma geliştirme, iş ve meslek danışmanlığı, iş gücü yetiştirme, istihdamdaki iş gücüne eğitim seminerleri gibi aktif politikalar ile pasif iş gücü politikalarından oluşan işsizlik sigortası hizmetleri KUR tarafından yürütülmektedir. Ayrıca aktif ve pasif politikaların belirlenmesinde ve uygulanmasında hem merkezi hem de yerel düzeyde ilgili tüm kamu kurum ve kuruluşlarının katılımının sağlandığı bir yapı oluşturulmuştur.

İş gücü yetiştirme ve mesleki eğitim faaliyetleri herhangi bir mesleki olmayan ya da bir mesleki olmakla birlikte mesleki olmayan ya da mesleki olmayan işsizlerin ve hükümlülerin, istihdamlarına yardımcı olmak amacıyla, aktif istihdam politikaları çerçevesinde KUR tarafından yürütülmektedir.

Düzenlenen iş gücü yetiştirme kursları ile, işsizlikten en fazla etkilenen ve bu nedenle iş gücü piyasasında dezavantajlı gruplar olarak görülen gençlerin, kadınların, özürsüzlerin, eski hükümlülerin, uzun süreli işsizlerin ve işsizlik sigortası kapsamındaki işsizlerin iş piyasasında ihtiyaç duyulan mesleklerde işyeri olarak istihdam edilebilirlikleri artırılmaya çalışılmaktadır. İş gücü yetiştirme kursları yanında işsizlerin uzun süreli dönemlerde işsizlerin kısa süreli istihdamı ve eğitimini amaçlayan, toplum yararına çalışmaları (TYÇP) yürütülmektedir. Yürütülen bu faaliyetler;

- İstihdam Garantili Kurslardan,
- Kendi İni Kuracaklara Yönelik Kurslardan,
- Özürsüzlere Yönelik Düzenlenen Kurslardan,
- Eski Hükümlülere Yönelik Düzenlenen Kurslardan,
- İşsizlik Sigortası Kapsamında Düzenlenen Kurslardan,
- Toplum Yararına Çalışmaları Programlarından oluşmaktadır

<sup>110</sup> [http://www.isguc.org/?avc=arc\\_view.php&ex=160&hit=zend&pg=m](http://www.isguc.org/?avc=arc_view.php&ex=160&hit=zend&pg=m)

KUR tarafından 2003'ten 2007 yılı Ekim ayına kadar; istihdam garantili 341 kurs, kendi i ini kuracılara yönelik 156 kurs, özörlöölere yönelik 195 kurs, eski hükömlölere yönelik 319 kurs, i sizlik sigortası kapsamında 254 kurs olmak üzere toplam 1.265 kurs düzenlenmi ve bu kurslara toplam 24.291 ki i katılmı tır.

**Tablo 25: KUR Tarafından 2003-2007 Yılları Arasında Düzenlenen Kurslar**

Yıllar	stihdam Garantili Kurslar		Kendi ini Kuracılara Yönelik Düzenlenen Kurslar		Özörlölere Yönelik Düzenlenen Kurslar		Eski Hükömlölere Yönelik Düzenlenen Kurslar		sizlik Sigortası Kapsamında Düzenlenen Kurslar	
	Kurs Sayısı	Katılan Sayısı	Kurs Sayısı	Katılan Sayısı	Kurs Sayısı	Katılan Sayısı	Kurs Sayısı	Katılan Sayısı	Kurs Sayısı	Katılan Sayısı
2003	22	374	18	341	21	241	23	358	9	167
2004	10	191	33	578	20	302	23	402	11	168
2005	28	579	29	448	42	1.710	90	1.402	89	1.379
2006	246	5.025	38	648	94	3.047	126	2.019	118	1.687
2007*		6.906		1.495		6.919		4.190		3.141
<b>Toplam</b>	<b>341</b>	<b>7.434</b>	<b>156</b>	<b>2.334</b>	<b>195</b>	<b>5.636</b>	<b>319</b>	<b>5.034</b>	<b>254</b>	<b>3.853</b>

Kaynak: KUR

\*2007 yılı verileri 2 Ekim tarihine aittir.

Ayrıca KUR tarafından, özelle tirme programındaki hedeflerin ba arıyla tamamlanmasına destek olmak, kamu kurulu larının özelle tirilmesinden do an olumsuz ekonomik ve sosyal etkileri hafifletmek amacıyla olu turulan Özelle tirme Sosyal Destek Projesi (ÖSDP) kapsamında, e itim ve TYÇP faaliyetleri yürütölmektedir.

Türkiye Kurumu, ÖSDP kapsamında, özelle tirme sebebiyle i siz kalanlara ve i hayatına katılmakta güçlük çeken di er i sizlere yönelik yaygın meslekî e itim hizmetlerine ba lamı tır. Projenin ba lamı oldu u 2002 yılından 2007 yılı Kasım ayına kadar 29.174 ki i proje kapsamında yürütölmekte olan danı malık, e itim ve TYÇP hizmetlerinden faydalanmı tır.

**Tablo 26: ÖSDP Kapsamında Yürütülen Faaliyetler**

Yıllar	Danı manlık			E itim			Toplum Yararına Çalı ma Programları		
	Program Sayısı	Katılan Ki i Sayısı	stihdam Edilen Ki i Sayısı	Program Sayısı	Katılan Ki i Sayısı	stihdam Edilen Ki i Sayısı	Program Sayısı	Katılan Ki i Sayısı	stihdam Edilen Ki i Sayısı
2002	1	560	59	38	1.777	1.185	4	34	14
2003	7	2.886	173	269	7.353	4.023	29	417	77
2004	4	1.420	135	177	4.815	2.872	22	260	45
2005	1	298	30	196	4.921	3.049	21	259	47
2006	1	300	30	87	1.787	1.096	9	114	13
2007		-	-	89	1.828	1.133	12	145	15
<b>Toplam</b>	<b>14</b>	<b>5.464</b>	<b>427</b>	<b>856</b>	<b>22.481</b>	<b>13.358</b>	<b>97</b>	<b>1.229</b>	<b>211</b>

Kaynak: KUR

Kurumca yapılan i gücü yeti tirme faaliyetlerinden biri de çalı an i gücüne yönelik i letmelerde e itim seminerleri çalı malarıdır. Bu çalı malarda; i gücünün, i letme ve verimlilik kültürü ile kalite, i güvenli i bilinci artırılarak yüksek performansa ula masına katkı sa lanmakta, ayrıca ilk ve orta kademe yöneticilerinin de yöneticilik ve e iticilik niteliklerinin geli tirilmesine yönelik e itimler verilmektedir.

KUR tarafından 2002 yılında düzenlenen 48 seminerde 1.055 katılımcıya, 2003 yılında düzenlenen 171 seminerde 3.579 katılımcıya, 2004 yılında 230 seminerde 4.901 katılımcıya, 2005 yılında 342 seminerde 7.337 katılımcıya, 2006 yılında 434 seminerde 9.732 katılımcıya, Sa lı ı ve Güvenli i, çi Geli tirme, nsan li kileri ve leti im, nsan li kileri ve Stres, lk Kademe Yöneticilik, Zaman Yönetimi, Toplam Kalite Yönetimi, Orta Kademe Yöneticilik konularında e itim verilmi tir. Yıllar itibarıyla i letmelerin e itim konusundaki duyarlı lı mın ve dolayısıyla düzenlenen e itim faaliyetlerine talebin arttı ı söylenebilir.

**Tablo 27: İletmelerde E itim Seminerleri (2002-2006)**

	Seminer Sayısı	Katılan Sayısı
Sa lı ı ve Güvenli i Semineri	493	1.1004
çi Geli tirme Semineri	299	6.822
nsan li kileri ve leti im Semineri	121	2.610
nsan li kileri ve Stres Semineri	73	1.594
lk Kademe Yöneticilik Semineri	77	1.400
Zaman Yönetimi Semineri	55	1.152
Toplam Kalite Yönetimi Semineri	52	1.088
Orta Kademe Yöneticilik Semineri	58	984
<b>Toplam</b>	<b>1.228</b>	<b>26.654</b>

Kaynak: KUR

### 3.7. KOB 'LERDE E T M ST HDAM L K S

Küresel ekonomi ticaretin ve sermaye hareketlerinin uluslar arası alanda serbestle mesine olanak sa lamaktadır. Bu serbest yapı içerisinde i letmelerin rekabet gücü ülkelerin rekabet gücüyle e de er olmaya ba lamı tır. AB ülkeleri de i letmelerin rekabet gücüyle ülkelerin ekonomide ki a ırlıkları arasındaki bu yakın ili ki ve ölçek ekonomileri yerine bilginin hakim oldu u bir yapı nedeniyle KOB 'leri, rekabet avantajları nedeniyle, olu turulan politikaların merkezine oturtmaktadır.

Türkiye'de i gücü piyasasının ihtiyacı olan kalifiye eleman sıkıntısının a ılması için e itim sisteminin bütünüyle gözden geçirilmesi gerekmektedir. Özellikle son yıllarda mesleki-tekni e itim alanındaki düzenlemeler, bu okulların tercih edilmemesine ya da yüksek ö retime devam etme olasılı ı zayıf olan orta ba arı düzeyindeki ö renciler tarafından tercih edilmesine yol açmı tır. Ülkemizde mesleki-tekni e itime devam eden ö renci sayısı sürekli azalmı ve 1990'lı yılların ortalarındaki % 40'lara yakın düzeyden % 30'lara kadar gerilemi tir. Oysa, Çek Cumhuriyeti, Avusturya, Almanya, Macaristan, talya ve Hollanda gibi ülkelerde ortaö retim ö rencilerinin % 70'lerin üzerindeki bölümü mesleki-tekni e itim veren ortaö retim kurumlarına devam etmektedir<sup>111</sup>.

Ya anan geli melerin sonucu olarak, e itim kurumlarının görevi olmaktan çıkan e itim, sürekli yeniden mesleki e itimi zorunlu kılmakta ve e itim kurumlarıyla

<sup>111</sup> DPT; Sekizinci Be Yıllık Kalkınma Planı, **Ortaö retim: Genel E itim, Meslek E itimi, Teknik E itim Özel htisas Komisyon Raporu**, Ankara, DPT Yayını, 2001, s. 2-3

İ letmeler arasında İ birli inin de önemini arttırmaktadır. Devlet, İ çİ ve İ veren kurulu larının birlikte düzenledi İ ikili (İ birli İ) modelde KOB 'lerin önemli bir role sahip oldu u görülmektedir. Mesleki e itimin teorik kısmı öncelikle meslek okulunda, uygulamalı tarafı ise KOB 'lerde usta yanında meydana gelmektedir. KOB 'ler bu yönüyle kalifiye elemanların teknik anlamda e itimlerini almaları konusunda önemli bir İ leve sahiptir<sup>112</sup>.

3308 sayılı Mesleki E itim Kanunu mesleki ve teknik okullarda okuyan gençlerin beceri e itimlerinin İ letmelerde yapılmasını öngörmektedir. Çıraklık e itimi ise, belirli günlerde teorik olmak üzere, usta ö retici bulunduran İ letmelerce verilmektedir ve ço unlukla mikro ve küçük ölçekli İ letmelerce gerçekleştirilen bir e itim türüdür<sup>113</sup>. E itim ve İ gücü piyasası arasında ba kurulmasında önemli bir role sahip olmalarına kar ın KOB 'lerin kar ıla tıkları önemli sorunlar arasında insan kaynakları yönetimi problemleri, kalifiye eleman bulunamaması ve bulunan kalifiye elemanların firmada tutulamaması yer almaktadır<sup>114</sup>.

Ülkemizde Mesleki ve Teknik e itim ile çıraklık e itimi teorik ve uygulamalı olmak üzere ikili bir yapıda gerçekleştirilmektedir. E itimin teorik bölümü okullarda uygulama bölümü ise İ letmelerde gerçekleştirilmektedir. E itimin uygulama kısmının gerçekleştirildi İ İ letmeler genel olarak KOB 'lerden oluşmaktadır.

Sanayi sitelerinde, İ yerlerinde, kurum ve kurulu larda; sürekli ve uygulamalı e itim programları hazırlanması, teknolojik yenilikleri kısa sürede yayacak uluslararası bilgi İ leti im sistemlerinin tesis edilmesi ve yöneticiler ile çalı anların yeniden e itilmesi, hazırlanacak ortama uygun entegrasyonun gerçekleştirilmesi gerekmektedir. İ dünyası ile e itim kurumları arasında kar ılıklı bilgi ve deneyim akı mının sa lanması, teori ve prati in birlikte yürütülmesine imkan tanımaktadır. Böylece e itimden sonra İ bulma veya uygulama yapma olana ı sa lanmaktadır<sup>115</sup>.

Bu anlamda KOB 'ler İ gücü piyasasına dahil olan gençlerin mesleki deneyim kazanmalarında önemli rol oynamaktadırlar. E itim ve istihdam arasındaki ba

---

<sup>112</sup> Balol, Zekai; **Türkiye'de E itim Sorunları ve De İ şime Yapısal Uyum Önerileri**, TÜS AD, İstanbul, 1990, s.151.

<sup>113</sup> Akpınar – Ercan; **a.g.e.**, s.119.

<sup>114</sup> Akay, Diyar vd; **Türkiye'de “KOB 'ler için E itim Hizmetleri” Pazarı**, KOSGEB, Ankara, 2003, s.15

<sup>115</sup> Gürses; **a.g.e.**, s.68.



açısından bakıldığında, KOB'lerin i gücü piyasasına sağladıkları katkıya en önemli örnek bazı Türk i adamlarının durumu gösterilebilir; Türk i adamlarının önde gelenlerinden bazıları kendi ya adıkları dönemlerin ko ulları açısından bakıldığında güçlü bir formel e itime sahip oldukları ve bu i adamlarının genç ya larda i letmelerde çalı maya başladıkları görülmektedir<sup>116</sup>. Buradan da anlaşılabileceği üzere formel anlamda alınan e itim kadar yapılan i hakkında sahip olunan bilgi, özelliklede çalı ma hayatı içerisinde edinilen deneyimler i dünyasında ba arının anahtar faktörlerinden biri durumundadır. Bu durum i adamları için geçerli oldu u kadar çalı anların i hayatındaki ba arısı ve istihdamlarındaki süreklilik açısından da son derece önemlidir.

### 3.7.1. KOB 'lerde E itim ihtiyacı

letmeler açısından bu günün ekonomik yapısının en temel özelli i küresel rekabettir. Bu rekabet ortamında bilgi ve teknoloji sürekli olarak yenilenmekte, tüketici talepleri sürekli de i time u ramaktadır. Bunun sonucu olarak insan kayna ı, bu karma ık rekabetçi yapı içerisinde i letmelerin varlı nı sürdürebilmeleri ve ekonomik büyümenin sağ lanabilmesi açısından son derece önemli bir unsur haline gelmiştir.

KOB yöneticilerinin ve KOB 'lerde her düzeyde çalı an personelin beceri ve niteliklerinin geliştirilmesi, firma performansını artırmak açısından anahtar rol oynayan konulardan biridir. Sınırlı kaynaklarla hızla de i en ve yeni geli en pazarlara uyum sağlamak zorunda olan KOB 'lerde, yönetim becerilerinin ve yönetimde kalitenin artırılması özel bir öneme sahiptir. Storey'in ara tırmasına göre, e itim deste i sağlayarak, firmaların ilk 3 yıldaki kapanma oranını %30'lardan %10'lara indirmek mümkündür. OECD verilerine göre, firma kapanma hızlarının en yüksek oldu u i letmeler grubu, küçük ölçekli firmalardır ve bu oran i letme ölçe i büyüdükçe dü maktadır<sup>117</sup>.

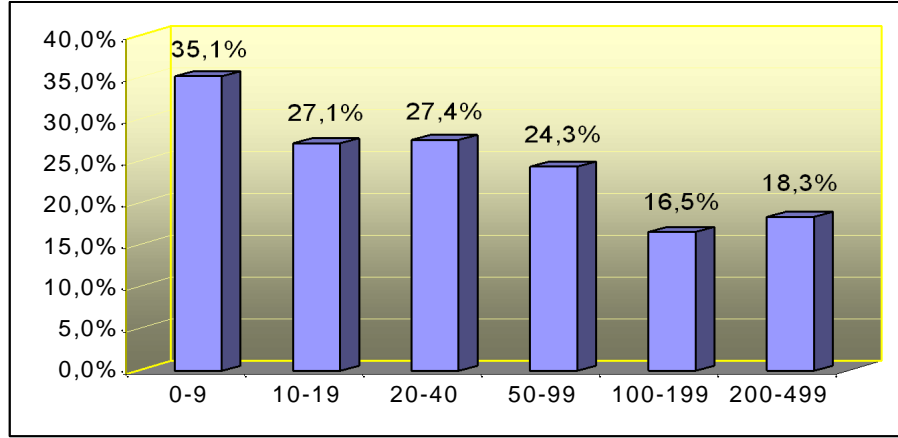
letme ölçe i küçüldükçe i letmelerin kapanma oranları da artmaktadır. 1990-1995 yılları arasında İngiltere'de kapanan i letmeler arasında de erlendirme yapıldığında kapanan i letmelerin en yo un olarak görüldü ü i letme ölçe i mikro düzeydeki i letmeler olarak saptanmıştır.

---

<sup>116</sup> Demirez - Cebeci; a.g.e., s.99.

<sup>117</sup> Akay vd.; a.g.e., s.16.

**ekil 4 : ngiltere’de 1990-1995 Yılları Arasında Kapanma Oranları**



Kaynak: Akay vd.; **a.g.e.**, s.16

İşletmelerin eğitim ihtiyacının karşılanmasında işletmelerin büyüklükleri ve sahip oldukları imkanlar belirleyici olmaktadır. Büyük ölçekli işletmeler eğitim ihtiyaçlarının farkında olup, bu ihtiyaçlarını bazıları kendi bünyelerinde oluşturdukları insan kaynakları ve eğitim birimleri yoluyla, bazıları ise dışarıdan hizmet satın alımı yoluyla karşılamaktadırlar. KOB'lerde ise durum daha farklıdır, çoğunlukla eğitim ihtiyaçlarının farkında olmayışları ve imkanlarının kısıtlı olması nedeniyle eğitim konusunda sorun yaşamaktadırlar. Mikro ve küçük ölçekli işletmelerde durum genel olarak böyleyken orta ölçekli işletmelerde ise durum büyük ölçekli işletmelerle benzer özellik göstermektedir. Orta ölçekli işletmelerden imkanları yeterli düzeyde olanlar, büyük ölçekli işletmelere benzer şekilde eğitim ihtiyaçlarını karşılamaktadırlar<sup>118</sup>.

Mevcut araştırmalar, küçük firmaların büyük firmalara oranla daha az düzeyde eğitim imkanlarından yararlandığını göstermektedir. ABD Çalışma istatistiklerine göre, 500'den fazla çalışan olan firmalarda, çalışan başına haftalık formal eğitim süresi 0,29 saat iken, 50-100 kişilik çalışan işletmelerde bu rakam 0,18 saattir. İngiltere'de ise, 10 kişiden az çalışan olan küçük firma yöneticilerinin firmadan eğitimden yararlanma oranı %37 iken, büyük firmalarda bu oran %82'ye yükselmektedir<sup>119</sup>.

KOSGEB tarafından 2004 yılında gerçekleştirilen saha araştırması sonuçlarına göre Türkiye'de KOB sahipleri ve çalışanlarının eğitim seviyesi oldukça düşüktür. Araştırma sonuçlarına göre, çoğunlukla işletmelerin yöneticisi durumunda olan işletme

<sup>118</sup> Akpınar – Ercan; **a.g.e.**, s.146

<sup>119</sup> Akay vd; **a.g.e.**, s.17

sahiplerinin ve çalı anlarının yakla ık olarak yarısı ilkö retim düzeyinde e itime sahiptir.

Mikro ve küçük ölçekli i letmelerde ya anan e itim ihtiyacına ili kin sorunların bazıları unlardır<sup>120</sup>;

- letmelerin e itim ihtiyaçlarının farkında olmamaları ve e itimin faydasına inanmamaları nedeniyle, mikro ve küçük ölçekli i letmelerin e itim faaliyetlerine olan talepleri oldukça dü ük düzeydedir.
- letme sahipleri ve yöneticiler, insan kaynaklarını sürekli yatırım yapılması ve geli tirilmesi gereken bir de er olarak de il, kolaylıkla ikame edilebilir bir girdi olarak görmektedirler.
- letme sahipleri ve yöneticiler, i letme faaliyetlerine bizzat katılmaları nedeniyle e itime zaman ayıramamaktadırlar.
- Kısıtlı imkanlarla ve zorlu rekabet ortamında ya am mücadelesi veren i letmeler e itim faaliyetlerini ek mali yük olarak görmektedirler.
- letmelerin e itim faaliyetlerine katılımını desteklemek için uygulanan te vik araçları oldukça sınırlı olup yeterince yaygınla tırlamamı tır.
- Özel e itim kurumları mikro ve küçük ölçekli i letmelere yönelik e itim faaliyetlerini zor, riskli ve dü ük karlı görmeleri nedeniyle arzlarını orta ve büyük ölçekli i letmelere yöneltmektedirler.
- Sunulan e itim hizmetlerine yönelik herhangi bir kalite kontrol ve akreditasyon sistemi mevcut de ildir. Bu nedenle sunulan hizmetlere ku kuyla bakılmaktadır.
- Büyük i letmelerdeki yöneticileri e itmek üzere kullanılan yöntemler, KOB 'lerin mevcut durumları gözetilmeksizin büyük i letmelerde oldu u gibi aynen uygulanmaktadır.

KOB 'lerin e itim ihtiyaçlarının çok çe itli olması, hemen her ülkede sayıca fazla ve ülke çapında da ınık olarak yerle mi olmaları nedeniyle KOB 'lerin e itim ihtiyaçlarının belirlenmesi oldukça zordur. E itim ihtiyaçlarının belirlenmesinde KOB 'lere yakınlı ı bilinen bazı kaynak kurumlarla i birli i yapılması, anılan zorlukların a ılmasında sık ba vurulan bir yöntemdir. Bu konuda bilgi ve deneyimine

---

<sup>120</sup> Akpınar – Ercan; **a.g.e.**, s.147.

ba vurulabilecek kurulu lar arasında, KOB destekleme kurulu ları, KOB dernekleri, danı manlar, finansal kurumlar, odalar ve birlikler, üniversitelerin e itim merkezleri, ara tırma kurulu ları vb. sayılabilir<sup>121</sup>.

Türkiye’de KOB ’lere sa lanan destekleri etkin hale getirmek ve hizmetlere ula ımı kolayla tırmak amacıyla i birli ine yönelik çalı malar yapılmaktadır ancak bu konuda istenilen düzeyde ba arı elde edilemedi i görülmektedir. Birlikteli in sa lanması yönünde atılan en önemli adımlardan biri ise 5 ubat 2005 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan 2005/2 sayılı Genelgeyle, “Yatırım Ortamının yile tirilmesi Reform Programı” çerçevesinde, küçük ve orta büyüklükteki i letmelerce (KOB ), kurulum ve i letme faaliyetlerine ili kin olarak ihtiyaç duyulacak tüm bilgilere hızlı ve etkin bir e kilde ula ılabilmesi amacıyla, internet ortamında tek elden organize edilecek e kilde ve kurum ve kurulu ların sunmu oldukları hizmetlere ili kin bilgilerin ortak bir adreste kullanıma sunulması do rultusunda bir çok kurum ve kurulu un yer aldı ı ve bilgilerini güncelledi i ortak bir internet sitesinin açılmasıdır.

Çalı anların E itimine Verilen Öncelik ndeksi, i letmelerimizin çalı anlarının e itimine giderek daha fazla öncelik ve önem verdi ini göstermektedir. i letmelerce e itim konusundaki duyarlılık artmasına ra men halen geli mi ülkelerin oldukça gerisinde kalınmı tır. Bu durum ise, i letmelerimizin yeni teknolojileri takip etmelerini ve modern i letmecilik, yönetim anlayı ına yönelik uygulamalar konusunda geli mi ülkelerin gerisinde kalmalarına neden olan en önemli etken olarak kar ımıza çıkmaktadır.

---

<sup>121</sup> Akay, vd.; **age.**, s.21

**Tablo 28: Giri im Sermayesi ve çalı anların E itimine Verilen Öncelik ndeksi**

Ülke	Giri im Sermayesi ndeksi			çalı anların E itimine Verilen Öncelik ndeksi		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005
Danimarka	5,59	6,19	6,43	7,17	7,79	7,75
Finlandiya	7,19	6,8	6,92	8,00	7,94	7,64
sviçre	4,94	4,77	4,49	7,29	7,32	7,40
zlanda	4,63	5,52	5,27	6,29	7,12	7,27
sve	5,63	6,14	6,03	6,95	7,49	7,21
Avusturya	4,98	4,91	4,69	7,18	7,37	6,98
Almanya	4,31	4,17	4,50	7,04	6,75	6,91
Hollanda	6,42	6,18	6,29	6,45	6,73	6,70
Norveç	4,89	4,74	5,91	7,00	7,11	6,65
rlanda	6,07	6,33	6,09	6,37	6,53	6,45
Belçika	5,54	5,80	5,44	6,48	6,43	6,39
Fransa	5,35	5,36	4,99	5,60	6,06	6,37
srail	5,55	6,32	6,81	6,29	5,68	6,30
Lüksemburg	5,89	5,33	5,19	6,42	6,94	6,13
Estonya	4,56	4,89	4,93	5,78	6,29	5,93
Macaristan	3,88	4,25	4,73	5,35	5,64	5,91
skoya	-	5,25	5,37	-	6,00	5,84
ek Cumhuriyeti	4,28	3,95	4,00	5,49	5,70	5,63
Slovenya	3,67	3,89	3,05	6,07	6,74	5,49
ngiltere	5,83	6,46	6,36	5,20	5,56	5,48
<b>Türkiye</b>	<b>2,67</b>	<b>2,12</b>	<b>3,09</b>	<b>4,47</b>	<b>4,95</b>	<b>5,26</b>
Slovakya	3,25	4,49	5,22	5,31	5,83	4,87
Romanya	3,70	4,00	3,42	5,55	5,36	4,67
Yunanistan	4,39	4,37	3,73	4,51	4,35	4,38
spanya	4,96	5,16	4,58	4,71	4,89	4,18
Rusya	2,96	3,95	3,12	4,21	4,66	4,16
Polonya	3,96	3,87	3,64	4,18	5,24	3,82
talya	3,32	3,17	2,98	4,71	4,52	3,80
Portekiz	3,71	4,31	4,08	3,90	3,85	3,76
<b>Ülke Ortalamaları</b>	<b>4,72</b>	<b>4,92</b>	<b>4,87</b>	<b>5,86</b>	<b>6,10</b>	<b>5,84</b>

Kaynak: DPT; Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013), **KOB Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, s.15

### 3.7.2. KOB 'lerde İhtiyaç Duyulan E İtim Konuları

E İtimin i gücü piyasasının ihtiyaçları do rultusunda planlanmamı olması, bilgi toplumunun gere i olan bilgiye sahip olma ihtiyacı ve bilginin sürekli kendini yenileyen yapısı, teknolojik geli meler, ekonomik hayata birçok yönden önemli katkılar sa lamakta olan KOB 'lerin tüm sorunlarının temelinde ba ta e İtim olmak üzere, bilgi, teknoloji, nitelikli i gücü gibi unsurları kar ımıza çıkarmaktadır. Bilgi toplumuyla birlikte e İtimin öneminin artması, e İtimin uygulamaya yönelik kısmı açısından KOB 'lerin önemini artırmı tır. Beceri ve meslek kazandırmaya yönelik e İtimler, i sizli in önlenmesi, KOB 'lerin geli iminin sa lanması açısından son derece önemli hale gelmi durumdadır.

Klasik üretim faktörlerinin yerini bilgi ve teknolojinin alması, işletmelerin gelişimi ve rekabet edebilirlikleri açısından bilgiye sahip olma becerisini ön plana çıkarmaktadır ve üretilen katma değerlerin önemli bir kısmı bilgi temelli olmaktadır. Bilginin uluslararası sınırları kolayca aşılabilmesi ve işletmelerin gücünün küreselleşmesi, bilgi ve becerilerin bütün dünya üzerinde kolayca taşınabilmesi ve işletmelerin kazandığı bütün avantajların bir sonraki günde kaybedilebilme riski, işletmelerin bilgi teknolojisi alanında çalışanların yaratıcı becerileri ve bilgiyi katma değere çevirebilme kapasitesini önemli unsur haline getirmiştir<sup>122</sup>.

AB’de, yaşanan gelişmeler kapsamında KOB’lerin eğitim ihtiyacının giderilmesinde formal olmayan eğitim yöntemleri önemli bir yer tutmaktadır. Özellikle Danimarka’da yeni alınan personelin eğitiminde, yeni teknolojilere yatırım yapıldığında, işletme organizasyonunda değişiklikler yapıldığında, çalışanların becerilerinin geliştirilmesinde yoğun olarak formal olmayan eğitim yöntemlerine başvurulmaktadır<sup>123</sup>.

**Tablo 29: KOB’lerde Eğitime En Çok İhtiyaç Duyulan Alanlar**

Yönetim	Finans/ Bilgisayar	Üretim/ Pazarlama	Mevzuat / Çevre / Eğitim
Organizasyon	Enflasyon muhasebesi	Etütü	hukuku
Personel seçimi	Bilgisayar yönetimli muhasebe teknikleri	Standardizasyon	Kredi
Motivasyon	Bütçe denetimi	Kalite kontrol	Toplu sözleşme
Rekabet Stratejisi	Çağdaş bütçeleme	Stok kontrolü	Verimlilik yönetimi
Planlama	Karlılık analizi	Yer düzenleme	Çiğiren ilikileri
Yabancı dil	Para ve sermaye piyasaları	Teknoloji seçimi	Sigorta
Denetleme	statistik-ekonometri	Süreç tasarımı	Ergonomi
Personel seçimi	Ekonomik yapı	Yöneylem teknikleri	güvenli i
Yönetim psikolojisi	Bilanço yönetimi	Satı yönetimi	Yeniden kullanım
Bağrı de erlendirme	Bilgi i lem	Pazar ara tırması	Atık yönetimi
Duyarlılık e itimi	Programlama dilleri	Reklam	ba i e itimi
Öngörme yöntemleri	statistik	Talep tahmini	Pedagoji
Dı ticaret politikaları	Uluslararası finansman	Üretim yönetimi	

Kaynak: Gürses, **a.g.e.**, s.73

<sup>122</sup> Çoker, Şahan; Yaşam Boyu Öğrenim, **KOB Dünyası**, KOB DER, Yıl. 2, Mayıs -Haziran 2007, <http://www.kobider.com/>

<sup>123</sup> European Commission; **Observatory of European SMEs No. 1**, Competence development in SMEs European Commission, Belgium, 2003, s. 21.

Milli Prodüktivite Merkezince yapılan KOB 'lerde E itim ve Danı manlık ihtiyaçları Analizi ara tırmasına göre; en çok ihtiyaç duyulan on e itim konusu, %61,6 ile Üretim Planlama ve Kontrol, %57,0 ile Satı ve Pazarlama, %54,9 ile Mü teri Memnuniyeti, %51,7 ile Toplam Kalite Yönetimi Performansı, %47,8 ile Yönetim Sistemi, %43,3 ile Dı Ticaret, %42,0 ile Kurumsalla ma, %40,0 ile ISO 9001:2000 Kalite Yönetim Sistemi, %38,5 ile Ekip Çalı ması ve Liderlik ve %38,2 ile Çalı an Memnuniyeti olarak saptanmı tır.

**Tablo 30: KOB 'lerde Talep Edilen E itim Konuları**

E itim Konusu	%	E itim Konusu	%
Üretim Planlama ve Kontrol	61,6	Etkili İletim Teknikleri	15,7
Satı ve Pazarlama	57,0	Yaratıcılık Teknikleri	15,4
Mü teri Memnuniyeti	54,9	Stratejik Yönetim	15,1
Toplam Kalite Yönetimi	51,7	İletme Sermayesi Yönetimi	15,0
Performans Yönetim Sistemi	47,8	Lojistik Yönetimi	15,0
Dı Ticaret	40,4	Proje Yönetimi	14,5
Kurumsalla ma	42,0	Kriz Yönetimi	13,7
ISO 9001:2000 Kalite Yönetim Sistemi	40,0	Bilgi Yönetimi	13,2
Ekip Çalı ması ve Liderlik	38,5	Toplantı Yönetimi	12,6
Çalı an Memnuniyeti	38,2	Stres Yönetimi	12,2
Surun Çözme Teknikleri	37,5	ISO 14000 Çevre Yönetim Sistemi	12,1
Motivasyon	35,0	Enflasyon Muhasebesi	11,5
Ürün Hizmet Tasarımı Sürecinde Kalite Yönetimi (QFD)	34,9	Finansçı Olmayan Yöneticiler için Finansman	11,2
Organizasyonel Yeniden Yapılanma	34,7	Büro Yönetimi Teknikleri	10,9
Maliyet ve Yönelim Muhasebesi	33,6	Kıyaslama (Benchmarking)	9,9
Aile İirketleri Yönelimi	32,7	5 S Endüstriyel Temizlik ve Düzen	9,6
Etüdü	31,0	De i im Yönetimi ve Düzen	9,4
De erlendirme ve Ücretlendirme	30,5	Gıda Güvenli inde Sistem Yaklaşımı -HACCP	9,3
Zaman Yönetimi	24,4	Toplam Verimli Bakım	8,9
Marka Yönetimi	24,0	E iticilerin E itimi	8,3
Yatırım Te vikleri ve Yeni Yatırım Rejimi ile Yatırımcılara Sağlanan Kolaylıklar ve Yararlar	22,4	Ö retme Yöntem ve Teknikleri	8,0
OHSAS 18001 / Sağ lı lı ve Güvenli i	20,9	Ö renen Organizasyonlar	7,6
Finansal Yönetim	19,2	Ergonomi	7,4
E-Ticaret	17,9	Altı Sigma	6,7
Verimlilik Ölçme ve De erlendirme	17,7	Sekreterlik Hizmetlerinin Geli tirilmesi	6,1
Yönetim Becerilerinin Geli tirilmesi	16,9	Çevresel Etki De erlendirmesi	5,1
		Di er	0,7

Kaynak: Karakaya, Akir; KOB 'lerde E itim ve Danı manlık ihtiyaçları Analizi, **Anahtar Gazetesi**, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, A ustos 2007

### 3.7.3. AB'de KOB 'lerin E itim ihtiyacı ve Bazı Düzenlemeler

AB'de KOB 'lerin önemli bir kısmı insan kaynaklarının kalitesinin yükseltilmesini öncelikli konular arasında görmektedir. Elde edilen bazı verilere göre, Avusturya'daki KOB 'lerin %40'ı i letmelerin gelecekteki ba arısı için uzaktan e itimi anahtar faktörlerden biri olarak, %18'i ise en etkili faktör olarak görmektedir. Belçika'da KOB yöneticilerinin %86'sından fazlası verimli çalı ma ve e itim arasında ili ki oldu una inanmaktadırlar. KOB 'ler insan kaynaklarının rekabetçi yapıya uygun hale getirilmesi amacıyla, sergi, fuar, dı arıdan yada kendi personelinin görev aldı ı kurs, seminer ve konferans, çalı ma ziyaretleri, i rotasyonları, bilgi payla ımına yönelik personel arasında toplantı gibi yöntemlere ba vurmaktadırlar<sup>124</sup>.

stihdam ve mesleki e itim çerçevesinde 1960 yılında kurulan Avrupa Sosyal Fonu'nun görevleri, istihdamı kolayla tırmak, nüfus ve meslek hareketlili ini hızlandırmak, i çilerin mesleki açıdan e itilmelerine yada yeti tirilmelerine destek sa lamaktır. KOB 'ler, personelin mesleki ve yeni teknolojilere uyum sa lanmasına yönelik e itim programları ve henüz KOB 'lerde çalı mayan, ancak ileride çalıacak olanlara verilen mesleki e itim programları için Avrupa Sosyal Fonu'ndan yardım alabilmektedirler<sup>125</sup>.

Madrid KOB Politika Belgesinde Avrupalı KOB 'lerin rekabet gücünü ve rekabet ortamlarına giri lerini engelleyen unsurlar arasında KOB 'lerde e itim konusuna yeterli önemin verilmemesi de yer almaktadır<sup>126</sup>. Birli e üye ülkelerin KOB 'leri yönlendirme ve destekleme faaliyetleri içerisinde e itim ve danışmanlık hizmetleri di er hizmetler kadar özel bir öneme sahiptir. KOB 'lere yönelik olan e itim faaliyetlerindeki temel amaç, bu i letmelerin teknolojik geli melere kolay bir ekilde uyumunu sa lamaktır. Yeni teknolojilerin üretilmesi ve bu teknolojilerin izlenerek üretim sistemlerine uyarlanması i letmeler açısından mali kaynaklar kadar, yeni teknolojinin gerektirdi i vasıflı i gücünü de gerekli kılmaktadır. AB'de uygulamaya konulan programlarla sadece e itimin yenilikçi faaliyetlere katkı sa laması de il, aynı

<sup>124</sup> European Commission; **Observatory of European SMEs No. 1**, Competence development in SMEs European Commission, Belgium, 2003, s.15-20.

<sup>125</sup> Ba , E. Yasemen; **Avrupa Birli i'ndeki ve Türkiye'deki KOB 'lerin Yapısal Özellikleri ve Uygulanan Te vik Politikaları**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İ letme Anabilim Dalı Uluslararası İ letmecilik Programı Yüksek Lisans Projesi, 2007, s.26.

<sup>126</sup> Sayın, Meral - Mustafa Akan Fazlı lu; **Avrupa Birli i'nde KOB Destekleme Programları ve Di er Te vik Araçları**, Ankara,ubat 1997, Ek 1



zamanda mesleki alanda entegrasyonu kolayla tırması ve her türlü ayrımcılı ı ortadan kaldırılması da amaçlanmaktadır.

Türkiye'nin AB'ye aday ülke olarak kabul edildi i Helsinki Zirvesinde, AB ekonomisinin daha rekabetçi olmasına, istihdam yaratmasına ve sürdürülebilir büyümeyi sa lamasına yönelik "Binyıl Bildirgesi" kabul edilerek geni leme sürecinde yeni bir a amaya i aret eden kararlar alınmı tır. Bu çerçevede; AB geni leme sürecinde<sup>127</sup>;

- Bilim-ara tırma-teknoloji üretiminin artırılması,
- Mesleki e itimin hızla geli tirilerek, yenilenmesi ve yaygınla tırılması,
- KOB 'lerin geli tirilmesi ve desteklenmesi,
- Bölgesel kalkınmaya önem verilmesi hususlarına öncelik verilmesi öngörölmü tür.

Giri imcilerin ve KOB 'lerin, yenilikçi i fikirlerinin ya ama geçirilmesinde kar ıla tıkları zorlukların giderilmesi ve gereksinimlerine yanıt verilmesi; bu çerçevede, kıyaslama (benchmarking) ya da öteki yöntemlerle i ortamında sürekli geli imi destekleme amacına yönelik olarak, üye devletlerdeki en iyi uygulama örneklerinin de i iminin sa lanması, ülkelerin birbirlerinin deneyimlerinden yararlanmaları ve mevzuat kalitesinin iyile tirilmesi projeleri için bir çerçeve sa lamak üzere, BEST Çalı ma Grubu ( Ortamının Basitle tirilmesi Görev Gücü - Business Environment Simplification Task Force) olu turulmu tur<sup>128</sup>.

BEST Çalı ma Grubu tarafından hazırlanan rapora dayanarak AB Komisyonu, bir Eylem Planı hazırlamı tır. Giri imcili in ve rekabet edebilirli in desteklenmesine yönelik Eylem Planı, u alanları kapsamaktadır<sup>129</sup>;

- E itim ve staj,
- Finansmana eri im,
- Ara tırma ve yenilik,
- Destek hizmetlerinin saydamlı ı,
- Kamu yönetimi,

<sup>127</sup> DPT; **KOB Stratejisi ve Eylem Planı**, DPT, Ankara, Ocak 2004, s. 30

<sup>128</sup> Küçüktekin; **a.g.e.**, s. 39

<sup>129</sup> DPT; **Ocak 2004**, s. 30

- stihdam ve çalı ma artları.

BEST uygulamasına kar ın, ABD ve Japonya'nın ekonomik ve teknolojik kalkınması kar ısında rekabet gücü azalan AB, 23-24 Mart 2000 tarihli Lizbon Zirvesi'nde "Lizbon Stratejisi"olarak adlandırılan belgeyi kabul etmiştir. 2010 yılına kadar AB'yi dünyanın en rekabetçi, dinamik ve bilgiye dayalı ekonomisine sahip bir topluluk haline getirmeyi hedefleyen strateji çerçevesinde, KOB 'lerle ilgili olarak uygulanacak politikalar u biçimde belirlenmiştir<sup>130</sup>;

-  pazarın geni letilmesi ve derinle tirilmesi,
- irketlerin iç ve dı pazarlara açılmasının ve rekabet edebilmesinin sa lanması,
- ortamının iyile tirilmesine yönelik olarak ulusal düzenlemelerin ve Topluluk düzenlemelerinin geli tirilmesi,
- AR-GE yatırımlarının artırılması ve geli tirilmesi, yenilikçi faaliyetlerin ve bilgi teknolojileri alanındaki çalı maların desteklenmesi yoluyla sürdürülebilir kaynak kullanımının sa lanması,
- Güçlü bir sanayi altyapısının olu turulması,
- stihdam olana ının ve ki i ba ına dü en gayri safi millî hasılanın artırılması,
- gücünün ve irketlerin de i ikliklere uyum becerisinin artırılması,
- Daha iyi e itim olanaklarıyla becerilerin geli mesinin sa lanması.

AB üyesi ülkelerin KOB politikalarında birliktelik sa lamak amacıyla ba lattıkları CC BEST alı ması ve Lizbon Zirvesi'nde yapılan a rının ardından, AB, 13 Haziran 2000'de Genel ler Konseyi'nde Küçük letmeler Çin Avrupa artı'nı kabul etmiştir ; 19-20 Haziran 2000 tarihli Feira Zirvesi ile art'ın uygulanması resmen ba latılmıştır. 23 Nisan 2002 tarihinde üye ülkelerle birlikte Türkiye'nin de onayladı ı artın içerdi i unsurlar<sup>131</sup>;

- Giri imcilerin e itimi ve ö retimi.
- Daha ucuz ve daha hızlı i kurma süreçleri geli tirilmesi.
- Daha iyi kanunlar ve mevzuat düzenlemesi yapılması.
- Nitelikli personel e itiminin gerçekle tirilmesi.

---

<sup>130</sup> Küçüktekin; a.g.e., s. 40

<sup>131</sup> DPT; Ocak 2004, s. 31

- İnternette anında iletişim imkanlarının yaygınlaştırılması.
- Tek pazardan daha çok yararlanılması
- Vergilendirme ve finansal konularda iyileştirmeler yapılması.
- KOB 'lerin teknoloji ve yenilikçilik kapasitesinin geliştirilmesi.
- E-ticaretin ve teknoloji tabanlı işletmelerin desteklenmesi.
- Ulusal ve uluslararası platformlarda KOB 'lerin daha etkin ve daha güçlü temsil edilmesidir.

Küçük işletmeler için Avrupa Birliği ile AB, girişimci ruhun küçük işletmelerden itibaren geliştirilmesi ve küçük işletmelere ömür boyu eğitim ve danışmanlık hizmeti sunulması amacıyla, özellikle ilköğretimde ve üniversitelerde, girişimcilik ruhunun ve yeni/nitelikli becerilerin geliştirilmesine yönelik öğretim programlarını, yenilikçi işletme alanlarında staj olanaklarını ve küçük işletmelerde yöneticilere yönelik eğitim programlarını ve danışmanlık hizmetlerini geliştirmeyi amaçlayan eğitim ve öğretim programlarını yaygınlaştırmayı hedeflemektedir<sup>132</sup>.

Eğitimin eğitim düzeyinin yükseltilmesi ve yenilikçi becerilerinin geliştirilmesi, Yenilenen Lizbon Stratejisi'nin ve Çok Yıllı Program'ın da üzerinde önemle durduğu bir konudur. Bununla birlikte AB, Lizbon hedeflerine ulaşmaya katkı sağlayacak biçimde eğitim desteklerini yenilemeyi ve 2007-2013 döneminde "Bütüncü Eğitim Programı" adı altında yeni bir eğitim programı uygulamayı hedeflemektedir<sup>133</sup>.

İngiltere'de uygulanan arastırma ve geliştirme teknikleri kapsamında Eğitim-Teknoloji ebbüs konseyleri kurulmuştur. Bu kuruluşlar firmalara bilgi temin etmek, yol göstermek, müavirlik ve eğitim merkezleri hizmetleri vermekle sorumludurlar. Portekiz'de yeni teknik gelişmeler hakkında bilgi verilmekte, KOB 'lerde teknik personel için seminerler düzenlenmektedir<sup>134</sup>.

AB'de devletlerin eğitim yardımı; elemanlarının vasıflarını yükseltmek için gerçekleştirilecek olan eğitimin, işletmelerin kendi imkanları ile ya da kamu veya özel sektöre eğitim merkezlerinden sağlanmasına bakılmaksızın işletmelerin veya bir endüstri dalının maliyetlerini düşürecek, işletmelerinin mevcut bilgi veya beceri seviyesini

<sup>132</sup> Küçüktekin; a.g.e., s. 62

<sup>133</sup> Küçüktekin; a.g.e., s. 62

<sup>134</sup> Ba ; a.g.e., s.30-32

yükseltecek, tek başlarına veya bir arada gerçekleştirecekleri eğitim için geçerli giderlerine verilecek desteği kapsamaktadır. Destek sağlanan iki tür eğitim bulunmaktadır<sup>135</sup>;

- **Özel Amaçlı Eğitim;** istihdam edilen kişinin işletmenin özel bir alanında teorik veya pratik bilgi birikimini yükseltmeyi hedefleyen, kişinin firmadaki mevcut veya ileride yer alacağı pozisyonunun gereklerini karşılayacak eğitim programları.
- **Genel Amaçlı Eğitim;** istihdam edilen kişinin genel anlamda teorik veya pratik bilgi birikimini yükseltmeyi hedefleyen, kişinin firmadaki mevcut veya ileride yer alacağı pozisyonunun gereklerini karşılaması mecburi olmayan eğitim programları.

İşletmelerin eğitim yardımları kapsamında sağlanan desteklerden faydalanabilecekleri maliyetler, eğitilen kişinin kişisel eğitim maliyeti, eğitilen veya eğiticinin ulaşım giderleri, eğitimin diğer işletme giderleri (Malzeme eğitim araç ve gereçleri...), eğitim sırasında kullanılan alet, ekipman ve cihazların, amortisman veya amortisman giderlerinden oluşmaktadır. KOB'ler özel amaçlı eğitim faaliyetlerinde bu maliyetlerin %35'i oranında, genel amaçlı eğitimlerde ise %70'i oranında yardımlardan yararlanmaktadır<sup>136</sup>.

Ayrıca işletmelere, yeni oluşturdukları istihdam veya istihdam ettikleri personelin nitelik düzeyinin yükseltilmesi konusunda istihdam yardımı sağlanmaktadır. Yardımlar süreli olarak, üye ülkelerin istihdam başına uygulanan yardımın belirlenmesinde belirli bir belgeleme sistemi uygulamaları kouluyla, yeni yaratılan veya vasfı yükseltilen istihdam için oluşan giderleri ve firmanın toplam üretim maliyetinin en yüksek oranını geçmeyecek şekilde verilmektedir<sup>137</sup>.

Yapılan düzenlemeler rekabet edebilirlik ve istihdam yaratabilmek için AB'nin KOB'lere özel bir önem verdiğini göstermektedir. Dinamik yapıları ve esnek karar alma mekanizmaları ile yeniliklere açık olan, talep ve teknolojiye de iklikler ile üretimdeki de ikliklere daha kolay uyum sağlayabilen, daha düşük yatırım

---

<sup>135</sup> Sözü, M.Atilla; **Avrupa Birliğinde Devlet Yardımları ve İmalat Sanayinde Uygulamaları**, KOSGEB, Ocak 2001, s.48-49

<sup>136</sup> Sözü; **a.g.e.**, s.49

<sup>137</sup> Sözü; **a.g.e.**, s.46

maliyetleriyle istihdam yaratan ve ekonomik dalgalanmalardan daha az etkilenen KOB 'ler istikrarlı ve sürdürülebilir bir büyüme hedefinin gerçekleştirilmesinde temel unsur olarak görülmektedir. Ancak KOB 'lerin yapısal özelliklerini ekonomiye etkin bir şekilde yansıtabilmeleri sadece idari, yasal ve mali ortamın basitleştirilmesi ve iyileştirilmesini değil, aynı zamanda istihdamı artırmak için, mesleki eğitim dahil, çeşitli düzenlemeleri de kaçınılmaz kılmaktadır<sup>138</sup>.

#### **3.7.4. E İtmin KOB 'lere Sağladığı Faydalar**

İstihdam piyasası ve eğitim sistemi arasında bağlantı kurulamaması tüm işletmeler gibi KOB 'lerin nitelikli iş gücü ihtiyacı açısından da önemli bir sorun olmaktadır. KOB 'lerin yaygın olarak yaşadıkları sorunların çözümünde en önemli unsur eğitimdir. Örgün eğitim sisteminde varolan aksaklıklar ve iş gücü piyasasının sürekli kendini yenileyen yapısı özellikle yaygın eğitim faaliyetlerini ve aktif istihdam politikalarını sorunların çözümünde önemli bir unsur haline getirmektedir.

Türkiye'de KOB 'lere yönelik eğitim hizmetleri çeşitli kurum ve kuruluşlar aracılığıyla sağlanmaktadır. KOB 'lere eğitim desteği sağlayan kurum ve kuruluşlar başta KOSGEB olmak üzere, Hıracatı Geliştirme Etüd Merkezi ( GEME), Milli Üröktivite Merkezi (MPM), Türk Standartları Enstitüsü (TSE), MEB-TÜB TAK Türkiye Sanayi Sevk ve idare Enstitüsü (TÜSS DE), Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Ticaret Odaları, Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu (TESK), Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı (TTGV), Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) Eğitim Vakfı, Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayi Destekleme Vakfı (MEKSA), Kalite Derneği (KALDER), Yönetim Danışmanları Derneği (YDD) gibi çeşitli kurum ve kuruluşlardan oluşmaktadır<sup>139</sup>. Bir çok kurum ve kuruluş tarafından eğitim faaliyetleri yürütülmesine ve eğitimin işletmelere önemli kazanımlar sağlanmasına rağmen KOB 'ler eğitim ihtiyacı konusunda yeterli duyarlılığa sahip değildir ve eğitim faaliyetlerini büyük ölçekli işletmelere oranla daha az önemsemekte, ikame edilebilir olarak görmektedirler.

Yapılan bazı araştırmalara göre, eğitimin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkilerinin olduğu görülmüştür. Eğitim faaliyetleri çalışanlara, örgütün

<sup>138</sup> Karaduman; a.g.e., s.4

<sup>139</sup> Akay, vd.; a.g.e., Ek 6

kendilerine de er verdi i mesajını göndermekte ve bunun kar ılı ında onların da örgütlerine daha fazla ba lılık hissetmelerine yol açmaktadır. E itim çalı anın i inde tüm potansiyelini kullanabilmesini ve buna ba lı olarak da örgüt içinde ve dı ında her yönden daha ba arılı olmasını sa lamakta, çalı anların di er ki ilerle ileti im kurmasına, i lerini daha iyi yapabilmelerine, ki isel geli imlerine, bilgi ve beceri eskimesinden korunmalarına yardımcı olmaktadır<sup>140</sup>.

Düzenli uygulanan firma ve teknoloji destekli e itim yöntemlerinin KOB 'lere sa ladı ı bir çok yarar a ıdaki ekilde sıralanabilmektedir<sup>141</sup>;

- Önemli planlama hatalarına dü ülmesi engellenecektir.
- İ letme içindeki beceri ve bilgiler artmaktadır.
- Çalı anların morali düzelecektir.
- İ dareci ve çalı an ili kisi iyile ecektir.
- Kar ılı ılan sorunların çözümünde karar verme kolayla acaktır.
- Çalı anların de i ime intibakı daha kolay olacaktır.
- İ letme içindeki anla mazlıklar kolayca çözülecektir.
- İ tatmini sa lanacaktır.
- Çalı an stres atarak kendine güvenini arttıracaktır.
- Yeni giri imler için cesaret kazanılacaktır.
- Çalı anın gelecekte ne yapaca ına karar vermesi kolayla acaktır.
- Verimlili i ve karlılık yükselecektir.
- Performans artacaktır.
- Personel üst kadrolara hazırlanacak, eleman ihtiyacı örgüt içinden sa lanacaktır.
- İ kazaları ve i ten kaynaklanan hatalar azalacaktır.
- Örgüt dinamizm ve saygınlık kazanacaktır.
- Örgüt yapısı dı çevreden gelen de i imlere kar ı esnek hale gelecektir.
- Ki iler ve bölümler arası ileti ime katkıda bulunacaktır.
- Bakım ve onarım giderleri azalacaktır.
- e geç kalma ve devamsızlıklar en aza inecektir.
- Yöneticilerin denetim yükleri azalacaktır.

<sup>140</sup> Sabuncuo lu, Ebru Tolay; **E itim, Örgütsel Ba lılık ve İ ten Ayrılma Niyeti Arasındaki İ li kilerin İncelenmesi**, Ege Akademik Bakı , Cilt 7, Sayı 2, Bornova, Temmuz 2007, s. 623-625

<sup>141</sup> Gürses; **a.g.e.**, 78-79

## SONUÇ

Sanayi devrimi öncesinde temel üretim biçimi ve istihdam alanı olan küçük ve orta ölçekli işletmeler, sanayi devrimiyle birlikte gelişmiş ülkelerde önemlerini kaybetmiş olmalarına karşın gelişmekte olan ülkeler için temel üretim biçimi ve istihdam alanı olma özelliklerini sürdürmüşlerdir.

1960'lı yıllarla birlikte yaşanan değişimler sonucu ortaya çıkan ve bilgi toplumu olarak ifadesini bulan yeni yapı özellikle bilgi teknolojilerindeki gelişimle birlikte istihdam biçimlerini değiştirmiştir. Ekonomik yapının değişimiyle birlikte, ölçeğe göre getiri anlayışının hakim olduğu büyük işletmelerin yerini, esnek hareket etme yeteneğine sahip olmaları nedeniyle, küçük ve orta ölçekli işletmelerin almaya başladığı görülmektedir.

Teknolojik gelişmeler, sınırların ortadan kalkması ve uluslar arası rekabetin hızla artmasıyla birlikte küçük ve orta ölçekli işletmeler sahip oldukları esnek ve gelişmelere karşı duyarlı yapılarıyla ekonomik ve sosyal hayatın önemli aktörleri durumuna gelmişlerdir.

Küçük ve orta ölçekli işletmelerin ekonomik ve sosyal hayat açısından üstlendikleri önemli rollerden biri iş gücü piyasasına yeni dahil olanlara mesleki deneyim kazandırmalarıdır. Türkiye'de mesleki eğitim sisteminde uygulanmakta olan beceri eğitimlerinin tamamına yakını bu işletmelerde gerçekleştirilmektedir.

KOB'ler ekonomik, sosyal hayata ve istihdama önemli katkılar sağlamalarına rağmen bilgi toplumuyla birlikte üretimin en önemli unsuru haline gelen bilgi ve nitelikli iş gücü konularında sorunlar yaşamaktadırlar. KOB'lerin yaşamakta olduğu tüm sorunların temelinde bilgi ve beceri kazanmanın ana unsuru olan eğitim yer almaktadır.

Toplumların sahip olduğu eğitim düzeyi arttıkça istihdama katılma oranları artmakta işsizlik oranları ise düşmektedir. Gelişmiş ülkelerde eğitim ve istihdam arasında oluşturulan bağlantı, iş gücü piyasasının gerektirdiği nitelikte iş gücü arzının

olu turulmasına olanak sa lamakta ve e itim seviyesi ile birlikte i sızlık oranları dü mektedir. Türkiye’de ise e itim sistemi ve i gücü piyasası arasında ba kurulamadı ı için yüksek ö renimli nüfusta dahi i sızlık oranları oldukça yüksek düzeyde seyretmektedir.

E itim sistemi ile i gücü piyasası arasında ba ın kurulamamı olması bir taraftan i sızlık oranlarının e itimli nüfusta yüksek düzeylerde seyretmesine neden olurken di er taraftan i letmelerin ihtiyacı olan nitelikli i gücünün kar ılanmasını da engellemektedir. Bu durum genellikle biri di erinin yerine kullanılmakta olan yaygın e itim ve ya am boyu ö renim uygulamalarıyla birlikte aktif istihdam politikaları çerçevesinde yürütülmekte olan e itim faaliyetlerinin önemini artırmaktadır. Bu çerçevede aktif istihdam politikalarını yürütmekte olan kamu istihdam kurumu olarak Türkiye Kurumunun etkinli inin ve di er kurumlarla i birli inin artırılması zorunlulu u ortaya çıkmaktadır.

Tüm i letmelerin neredeyse tamamını, istihdamın yakla ık olarak üçte ikilik kısmını (%76,7) olu turan KOB ’ler, gerek e itim sistemi ile i gücü piyasası arasında ba ın kurulamamı olması, gerekse toplumsal dönü ümle birlikte bilginin ve nitelikli i gücünün üretimde önemli faktörler durumuna gelmeleri nedeniyle e itim ihtiyaçları artmasına ra men, e itime yeterince önem vermemektedirler.

KOB ’lerin yöneticisi konumunda bulunan i letme sahiplerinin, e itim düzeyi oldukça dü üktür ve yönetim becerileri konusunda önemli eksiklikleri bulunmaktadır. Bu gruba yönelik e itim faaliyetleri birçok kurum ve kurulu tarafından yürütülmekle birlikte, e itime yönelik taleplerin ve verilen e itimlerin yeterli düzeyde olmadı ı görülmektedir. KOB ’lerde yönetim becerilerinin geli tirilmesi konusunda kamu istihdam kurumu tarafından yürütülmekte olan i letmelerde e itim seminerlerinin artırılması önemli katkılar sa layacaktır.

KOB ’lerin daha rekabetçi bir yapı kazanabilmesi, i letme ya am süresinin uzatılabilmesi, istihdamda süreklili in sa lanabilmesi ve i letmelerin büyüyerek yeni istihdam alanları yaratabilmesi açısından, öncelikle i letmelerin e itim talebinin artırılması, ihtiyaç duyulan e itim konularının do ru tespit edilmesi, e itim desteklerinin ve e itim faaliyetlerin yürütülmesinde kurumlar arasında i birli inin artırılması gerekmektedir.



KOB 'lerin e itim konusuna yeterince duyarlı olmamalarının en önemli nedenleri arasında e itim faaliyetlerini zaman kaybı ve maliyet unsuru olarak, ikame edilebilir görmeleri bulunmaktadır. Dolayısıyla bu işletmelerin e itimin sağlayabileceği faydalar konusunda bilgilendirilmeleri, zaman kaybını ve maliyeti en aza indirecek şekilde e itim programları hazırlanması gerekmektedir. Özellikle uzaktan e itim programlarının bu konuda önemli oranda etkili olabileceği düşünülebilir.

Yapılan çalışmalar neticesinde KOB 'lerde yöneticiler gibi çalışanların da önemli bir kısmının e itim düzeyinin oldukça düşük olduğu tespit edilmiştir; KOB 'lerin gerek yönetim becerileri gerekse nitelikli iş gücü konusundaki gereksinimlerinin karşılanabilmesi açısından kamu istihdam kurumu olarak Türkiye Kurumu tarafından aktif istihdam politikaları çerçevesinde yürütülmekte olan, işletmelerde e itim seminerlerinin ve iş gücünün beceri düzeyinin artırılmasına yönelik e itim faaliyetlerinin artırılması zorunluluğu ortaya çıkmaktadır.

KOB 'lerin ve diğer işletmelerin nitelikli iş gücü ihtiyaçları ile ilgili olarak bir diğer konu ise yerel ihtiyaçların tespiti ve karşılanması ile ilgili çalışmalardır. İl düzeyinde iş gücünün e itimine yönelik çalışmalar yürütmekte olan, Çıraklık ve Meslek E itimi Kanunu ve Türkiye Kurumu Kanunu çerçevesinde kurulan, benzer görev ve üyelere sahip farklı kurumların birleştirilmesi çalışmalarının yürütülmesinde etkinlik sağlayacaktır.

## KAYNAKÇA

- Akay, Diyar ve di erleri; **Türkiye’de “KOB ’ler için E itim Hizmetleri” Pazarı**, KOSGEB, Ankara, 2003
- Akgemci, Tahir; **KOB ’lerin Temel Sorunları ve Sa lanan Destekler**, KOSGEB, Ankara, 2001
- Akpınar, Ai e - Hakan Ercan; **Mesleki ve Teknik E itim Sistemi Raporu**, Çev. Nelin Lyons, Avrupa E itim Vakfı, Ankara Mayıs 2002
- Arslan, H. Bader - Dilber Ula ; **stihdamın Korunması ve ten Çıkarılanlara Uygulanan Yardımlar**, <http://eab.ege.edu.tr/pdf/4/C4-S1-2-%20M10.pdf>
- Aykaç, Necdet; **Türkiye’de ve Bazı Avrupa Birli i Ülkelerinde Mesleki Teknik E itim** (Almanya, Fransa, sviçre, spanya, Yunanistan Örne i), Milli E itim Dergisi, sayı 155-156, <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/155-156/aykac.htm>
- Ayyagari, Meghana – Thorsten Beck - Asli Demirgüç-Kunt; **Small and Medium Enterprises Across The Globe: A New Database**, August 2003, <http://www.worldbank.org/research/bios/tbeck/abd.pdf>
- Balo lut, Zekai; **Türkiye’de E itim Sorunları ve De i ime Yapısal Uyum Önerileri**, TÜS AD, stanbul, 1990
- Ba , E. Yasemen; **Avrupa Birli i’ndeki ve Türkiye’deki KOB ’lerin Yapısal Özellikleri ve Uygulanan Te vik Politikaları**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İletme Anabilim Dalı Uluslararası İletmecilik Programı Yüksek Lisans Projesi, 2007
- Çoker, ahani; **Ya am Boyu Ö renim**, KOB Dünyası, KOB DER, Yıl. 2, Mayıs -Haziran 2007, <http://www.kobider.com/>
- Demirez, Murat - Rıfat Cebeci; **Türkiye’de Giri imcili in Tarihçesi ve Giri imcilerin Sosyolojik Profili, Ulusal Giri imcilik Raporu**, Bölüm II, KOSGEB, Ankara, 2005
- DPT; Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013) **KOB Özel İhtisas Komisyonu Raporu**
- DPT; **KOB Stratejisi ve Eylem Planı**, DPT, Ankara, Ocak 2004
- DPT; **Ortaö retim: Genel E itim, Meslek E itimi, Teknik E itim Özel İhtisas Komisyon Raporu**, Sekizinci Be Yıllık Kalkınma Planı, Ankara, DPT Yayını, 2001
- DPT; **2006 Yılı Programı**, <http://ekutup.dpt.gov.tr/program/2006.pdf>
- DPT; **Nitelikli nsangücü Meslek Standartları Düzeni ve Sosyal Sermaye Birikimi Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Sekizinci Be Yıllık Kalkınma Planı, DPT, Ankara, 2001, <http://ekutup.dpt.gov.tr/insanguc/oik590.pdf>
- Dünya Bankası; **Dünya Kalkınma Raporu**, Dünya Bankası, Washington DC., 2007
- European Commission; **Observatory of European SMEs No.1: Competence Development in SMEs**, Belgium, 2003

- European Commission; **Observatory of European SMEs, No. 7**, SMEs in Europe, Luxembourg, 2003
- European Commission; **Observatory of European SMEs No. 6: The Impact of EU Enlargement on European SMEs**. Luxembourg, 2003
- Gök, Mehmet; **gücü Piyasası ve KOB 'ler**, Roma Yayınları, Ankara, 2004
- Güder, Gökhan –Kamil Ta ı; **Avrupa Birli i Ve Türkiye’de Bilgi Ve leti im Teknolojileri stihdam li kisi**, [http://paribus.tr.googlepages.com/guder\\_tasci.pdf](http://paribus.tr.googlepages.com/guder_tasci.pdf)
- Gürsel, Seyfettin - Veysel Ulusoy; **Türkiye’de sizlik ve stihdam**, Yapı Kredi Yayınları, stanbul, 1999
- Gürses, Özge Gaye; **Avrupa Birli i le Mukayese Çerçevesinde KOB 'lerde E itim ve stihdam li kisi**, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2006
- ILO; **Global Employment Trends For Women Brief**, ILO, Geneva, March 2007
- ILO; **Global Employment Trends Brief January 2007**
- raz, Rıfat; **Küresel Rekabet Ortamında Küçük ve Orta Büyüklükteki letmelerin Ulusal Sosyo-Ekonomik Sisteme Katkıları Açısından De erlendirilmesi**, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 13, 2005
- TO; **2004 Yılı stanbul Küçük Sanayi Kapasite Kullanım Ara tırması**, TO, stanbul, 2005
- Karaduman, Özce; **Avrupa Birli inde Aktif stihdam Politikaları ve Türkiye**, Yüksek Lisans Tezi, 2006
- Karakaya, akir; **KOB 'lerde E itim ve Danı manlık htiyaçları Analizi**, **Anahtar Gazetesi**, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, A ustos 2007
- Kavak, Yüksel; **E itim, stihdam ve sizlik li kileri**, **Hacettepe E itim Fakültesi Dergisi**, Sayı 13, 1997
- Koçel, Tamer; **Büyüyen letmelerde Kar ıla ılan Yönetim ve Organizasyon Sorunları**, stanbul Ticaret Odası Yayınları, stanbul, 1993
- KOSGEB; **2002 Yılı Genel yeri Sayımı malat Sanayi De erlendirmesi**, KOSGEB, Ankara, ubat 2005
- KOSGEB; **2004 Saha Ara tırma Çalı ması Ön De erlendirme Raporu**, KOSGEB, Ankara, Aralık 2004
- KOSGEB; **Dünya Ekonomisi (Tarihi Geli imi)**, KOSGEB, Ankara, Ocak 2004
- KOSGEB; **KOB Ekonomisi (Tarihi Geli imi)**, KOSGEB, Ankara, 2003
- Kretschmer, Hans Jörg; **Yeni Avrupa stihdam Stratejisi’nin Üye Ve Üyeli i Kesinle en Ülkelere ve Türkiye’ye Etkileri**, veren Dergisi, Ekim 2003, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=801&id=48](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=801&id=48)
- Küçük ve Orta Büyüklükteki letmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik**

Küçüktekin, Kevser; **Giri imcilik Politikası Çerçevesinde Avrupa Birli i'nin KOB Politikası ve Avrupa Birli i Müktesebatına Uyum Çerçevesinde Türkiye'nin KOB Politikası**, Atılım Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2006

### **Millî E itim Temel Kanunu**

Müftüo lu, M.Tamer - Tülin Durukan; **Giri imcilik ve KOB 'ler**, Gazi Kitabevi, Ankara, 2004

Oktay, Ertan - Alptekin Güney; Türkiye'de KOB 'lerin Finansman Sorunu ve Çözüm Önerileri, **21.Yüzyılda KOB 'ler: Sorunlar, Fırsatlar ve Çözüm Önerileri, Sempozyumu**, Do u Akdeniz Üniversitesi, K.K.T.C., 03-04 Ocak 2002, [http://www.emu.edu.tr/smeconf/turkcepdf/ertan\\_oktay.pdf](http://www.emu.edu.tr/smeconf/turkcepdf/ertan_oktay.pdf)

Özdemir, Süleyman - Halis Yunus Ersöz - brahim Sarıo lu; **sizlik Sorununun Çözümünde KOB 'lerin Desteklenmesi**, stanbul Ticaret Odası Yayınları, stanbul, 2006

Razbonyalı, Mesut; **Öncelikli Amaç, Okuma Fırsatı Yaratmak**, <http://egitim.insankaynaklari.com/BlogDetay.aspx?cntId=6967>

Sabuncuo lu, Ebru Tolay; E itim, Örgütsel Ba lılık ve ten Ayrılma Niyeti Arasındaki li kilerin ncelenmesi, **Ege Akademik Bakı** , Cilt 7, Sayı 2, Bornova, Temmuz 2007

Sayın, Ali Kemal; **Emek Piyasalarını Düzenleyen Uluslararası Normlar** <http://www.isguc.org/ssk/kitap48/02.pdf>

Sayın, Meral - Mustafa Akan Fazlıo lu; **Avrupa Birli i'nde KOB Destekleme Programları ve Di er Te vik Araçları**, Ankara, ubat 1997

Sö üt, M.Atilla; **Avrupa Birli inde Devlet Yardımları ve malat Sanayinde Uygulamaları**, KOSGEB, Ocak 2001, s.48-49

Schmiemann, Manfred; Statistics in Focus, Industry Trade and Services, SMEs and Entrepreneurship in the EU, 24/2006, eurostat, 2006

TESK; **Avrupa Toplulu una Giri A amasında Türk Küçük letmelerinin Durumu, Kar ıla acakları Sorunlar ve Çözüm Yolları**, No: 11, TESK Yayınları, Ankara, 1998

T SK; **Türkiye'ye Yol Gösteren lke, Politika ve Uygulamalar, Avrupa Birli i'nde Giri imcili in Geli tirilmesi**, Ankara, 2004

Tuy, Phan - Ellen Hansen, David Price; **De i en gücü Piyasasında Kamu stihdam Hizmeti**, Çev: Metin Çuhao lu,, LO, 2001

UN-ECE; **SMEs – Their Role in Foreign Trade**, Kyiv (Ukraine), 1997, <http://www.unece.org/indust/sme/foreignnt.htm>

Uzuno lu, Sadi - Sudi Apak – Ali Faruk Açıkğöz; **AB Müzakere Sürecinde KOB 'lerin Korunması ve Uyum Stratejileri**, TO, stanbul, 2005

Yılmaz, Tolga; **Türkiye'deki KOB 'lerin Sorunları, Çözüm Önerileri ve Sa lanan Destekler**, Gebze leri teknoloji Enstitüsü, Gebze, 2005

Youth Forum Jeunesse; **Gençli in Özerkli i Üzerine Politika Belgesi**, Çev: Yılmaz, Volkan; Brüksel (Belçika), 2004, [http://genclik.bilgi.edu.tr/docs/agf\\_-\\_gencligin\\_ozerkligi.pdf](http://genclik.bilgi.edu.tr/docs/agf_-_gencligin_ozerkligi.pdf)

Yöney Fırat, Zerrin; **stihdam Hizmetlerinin De i en Yapısı ve Özel stihdam Büroları**, -GÜÇ,  
Endüstri li kileri ve nsan Kaynakları Dergisi, Cilt 2, Sayı 1, 2007,  
[http://www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc\\_view.php&ex=100&inc=arc&cilt=2&sayi=1&yea](http://www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc_view.php&ex=100&inc=arc&cilt=2&sayi=1&yea)

Yöney Fırat, Zerrin; **ve i çi Bulma Kurumu'ndan KUR'a - e Yerle tirme Hizmetleri**  
[http://www.isguc.org/?avc=arc\\_view.php&ex=160&hit=zend&pg=m](http://www.isguc.org/?avc=arc_view.php&ex=160&hit=zend&pg=m)

Zaim, Sabahattin; **Çalı ma ekonomisi**, Filiz Kitabevi, stanbul, 1997

<http://www.tisk.org.tr/duyurular.asp?ayrinti=True&id=2450>

<http://cygm.meb.gov.tr/birimler/istatistik/hem/hemistat.htm>

<http://cygm.meb.gov.tr/birimler/istatistik/mem/memistat.htm>

[http://ec.europa.eu/enterprise/enterprise\\_policy/sme\\_definition/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/enterprise/enterprise_policy/sme_definition/index_en.htm)

<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/03/652&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>

[http://sgb.meb.gov.tr/istatistik/meb\\_istatistikleri\\_orgun\\_egitim\\_2006\\_2007.pdf](http://sgb.meb.gov.tr/istatistik/meb_istatistikleri_orgun_egitim_2006_2007.pdf)

<http://www.kosgeb.gov.tr/Destekler/destek.aspx?dID=7>

<http://www.kosgeb.gov.tr/dosyalar/istatistik/2003-2007%20DESTEKLER.xls>

## ÖZGEÇM

Özkan ÖZTÜRK 1978 yılında Kastamonu'da doğmuştur. İlk ve Orta öğrenimini doğduğu yeri olan Kastamonu'da Lise öğrenimini İstanbul'da, Lisans eğitimini Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümünde tamamlamıştır. 2004 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye Kurumu Genel Müdürlüğüne atanmıştır. İstihdam ve Meslek Uzman Yardımcılığı sınavını kazanarak, Türkiye Kurumu Genel Müdürlüğünde İstihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı olarak göreve başlayan Özkan ÖZTÜRK halen aynı Kurumda görevine devam etmektedir.

