

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

**KÜÇÜK VE ORTA BÜYÜKLÜKTEKİ İŞLETMELERDE
ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ: ASEM ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Cihan DURMUŞKAYA

**Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : Sosyal Siyaset**

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Ekrem Erdoğan

MAYIS - 2013

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

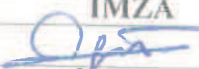

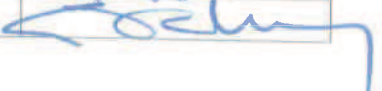
KÜÇÜK ve ORTA BÜYÜKLÜKTEKİ İŞLETMELERDE
ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ: ASEM ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Cihan DURMUŞKAYA

Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : Sosyal Siyaset

Bu tez 13/06/2013 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği ile kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Yrd. Doç. Dr. Ekrem ERDOĞAN	Başarılı	
Yrd. Doç. Dr. M. Gökçe ÖZDEMİR	Başarılı	
Doç. Dr. Oğuz TÜRKAY	Başarılı	

BEYAN

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

Cihan Durmuşkaya

10.05.2013

ÖNSÖZ

Bu tezin yazılması aşamasında, çalışmamı sahiplenerek titizlikle takip eden danışmanım Yrd. Doç. Dr. Ekrem Erdoğan'a değerli katkı ve emekleri için içten teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Yrd. Doç. Dr. M. Çağlar Özdemir bütün süreç boyunca her anlamda yanımda olmuş, desteğini ve katkılarını esirgememiştir. Savunma sınavı sırasında jüri üyelerinden Doç. Dr. Oğuz Türkay'da çalışmamın son haline gelmesine değerli katkılar yapmışlardır. Bu vesileyle tüm hocalarıma ve tezimin son okumasında yardımlarını esirgemeyen meslektaşlarım Elif Alp'e ve Akın Özdemir'e teşekkürlerimi borç bilirim. Son olarak bu günlere ulaşmamda emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim anneme ve aileme şükranlarımı sunarım.

Cihan Durmuşkaya

10.05.2013

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iii
TABLO LİSTESİ	iv
ÖZET.....	vi
SUMMARY	vii

GİRİŞ	1
BÖLÜM 1.KOBİ KAVRAMI, KOBİLERİN OLUŞUMU, YERİ VE ÖNEMİ	5
1.1. KOBİ Kavramı	5
1.1.1. OECD'nin KOBİ Tanımı	5
1.1.2. Avrupa Birliği'nde KOBİ Tanımı	5
1.1.3. Bazı Ülkelerde KOBİ Tanımı	6
1.1.4. Türkiye'de KOBİ Tanımı	8
1.2. KOBİ'lerin Oluşumu	11
1.3. Dünya'da KOBİ'lerin Yeri ve Önemi	15

BÖLÜM 2: KOBİ'LERDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ UYGULAMALARI	22
2.1. Endüstri İlişkileri – Çalışma İlişkileri Ayrımı	22
2.2. Kobilere Çalışma İlişkileri Uygulamaları	27
2.2.1. Demografi	28
2.2.2. Çalışanların Kararlara Katılımı	30
2.2.3. Çatışma ve Çözüm Yolları	32
2.2.4. Ücret Sistemleri	33
2.2.5. Çalışma Koşulları	36
2.2.6. Eğitim	41
2.2.7. İstihdamın Niteliği	46
2.2.8. Kısa Dönemde İşyerinde Çalışanlar İle İlgili Planlar	48
2.2.9. İşgücü Devir Oranı	50

BÖLÜM 3: ADAPAZARI SERDİVAN MOBİLYACILAR KÜÇÜK SANAYİ SİTESİ YAPI KOOPERATİFİ (ASEM)'DEKİ KOBİ'LERDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ UYGULAMALARINA YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI	51
---	----

3.1. Mobilya Sektörünün Genel Özellikleri	51
3.2. Sakarya’da Mobilya Sektörü ve Mobilya Sektöründe KOBİ’lerin Yeri.....	52
3.3. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Yöntemi	55
3.4. Araştırmanın Bulguları.....	59
3.4.1. ASEM Mobilyacılar Çarşısı’ndaki KOBİ’lerin Demografik ve Çalışma İlişkileri Uygulamalarına Yönelik Anket Sonuçları	59
3.4.2. ASEM Mobilyacılar Çarşısı’ndaki KOBİ’lerdeki Çalışma İlişkileri Uygulamaları ile İlgili Tutumları.....	74
3.4.3. Mülakata İlişkin Diğer Bulgular	85
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	88
KAYNAKÇA.....	97
EKLER	105
ÖZGEÇMİŞ.....	110

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
APA	: Amerikan Psikoloji Örgütü
ASEM	: Adapazarı Serdivan Mobilyacılar Küçük Sanayi Sitesi Yapı Kooperatifi
CIPD	: Personel ve Gelişme Enstitüsü
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
İKP	: İnsan Kaynakları Planlaması
İKY	: İnsan Kaynakları Yönetimi
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KDV	: Katma Değer Vergisi
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli Sanayii Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
LSE	: Londra Ekonomi Okulu
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
SATSO	: Sakarya Ticaret Odası
SGM	: Sanayi Genel Müdürlüğü
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
BSTB	: Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı
TL	: Türk Lirası
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
WERS	: İşyeri Çalışma İlişkileri Anketi

TABLO LİSTESİ

Tablo 1 : Çalışan Sayısına Göre Girişimler	16
Tablo 2 : Ekonomik Faaliyetlere Göre İstihdam ve Bazı Temel Göstergeler	19
Tablo 3 : Girişimin Ana Faaliyetine ve Çalışan Sayısına Göre Dış Ticaret	20
Tablo 4 : Kısımlara Göre Sanayi ve Hizmet Sektörlerinde, İstihdam ve Temel Göstergeler.....	29
Tablo 5: Faaliyetlere Göre Ücretli Çalışanlar ve Personel Maliyeti, 2009	29
Tablo 6: Endüstriyel Demokrasinin Temel Çeşitlerinin Karşılaştırması	31
Tablo 7: Son İki Yıl İçinde İşyeri Düzeyinde Yaşanan Çatışmalarla Mücadelede Kullanılan Farklı Metotlar	33
Tablo 8: İşyeri Büyüklüğüne ve Eğitim Durumuna Göre İstihdam Edilenler	42
Tablo 9: Çalışma Şekline ve Yaş Grubuna Göre İstihdam Edilenler.....	47
Tablo 10: İşyeri Büyüklüğüne ve İşteki Duruma Göre İstihdam Edilenler	47
Tablo 11: Sakarya'da Sanayi Siciline Kayıtlı KOBİ'lerin Sektörlere Göre Dağılımı ...	54
Tablo 12: İşletmelerin Ölçekleri	59
Tablo 13: İşletmelerdeki İstihdamın Şekli	60
Tablo 14: İşletmelerde Çalışanların Yaş Aralıkları.....	61
Tablo 15: İşletmelerde Çalışanların Eğitim Durumları.....	61
Tablo 16: İşletme Ölçeği, Yaş Aralıkları, İstihdam Şekli, Çalışanların Eğitim Durumları İle İlgili Literatür ve Uygulamanın Karşılaştırılması.....	62
Tablo 17: İşletmelerde Verilen Eğitimler	63
Tablo 18: İşletmelerdeki Ücret Türleri.....	63
Tablo 19: İşletmelerdeki Sosyal Yardımlar	64
Tablo 20: İşletmelerde Verilen Eğitimler, Ücret Sistemleri ve Sosyal Yardımlarla İlgili Literatür ve Uygulama Karşılaştırılması.....	65
Tablo 21: İşletmelerdeki Çalışma Biçimleri	66
Tablo 22: İşletmelerdeki Esnek Çalışma Biçimleri.....	67
Tablo 23: İşletmelerdeki Sendikalı İşçi Sayısı	67
Tablo 24: İşyeri İşçi Katılım Mekanizmaları.....	68
Tablo 25: İşyerlerinde Çalışanların Kararlara Katılımı.....	68

Tablo 26: Sendikal Katılım, Katılım Yöntemleri, Kararlara Katılımla İlgili Literatür ve Uygulamanın Karşılaştırılması.....	69
Tablo 27: İşyerlerindeki Ekonomik Krizlerden Çıkış Yolları.....	70
Tablo 28: İşyerlerinde Çatışmanın Çözüm Yolları	70
Tablo 29: 2003-2013 Arası İşyerlerindeki Ekonomik Değişimler.....	71
Tablo 30: İşyerlerinde Yararlanılan KOBİ Teşvik Araçları.....	73
Tablo 31: KOBİ'lerin Karşılaştıkları Sorunlar	74
Tablo 32: ASEM'deki KOBİ'lerin Personelle İlgili Kısa Vadeli Plan Eksikliği.....	74
Tablo 33: ASEM'deki KOBİ'lerin Yeni Yönetim Tekniklerini Etkin Kullanamama Sorunu.....	76
Tablo 34: ASEM'deki KOBİ'lerin Taşeronlarla Çalışamama Sorunu	78
Tablo 35: ASEM'deki KOBİ'lerde Devletin Maddi Destek Verememesi	80
Tablo 36: ASEM'deki KOBİ'lerde İşgücü Maliyetlerinin Yüksek Olması Sorunu	81
Tablo 37: ASEM'deki KOBİ'lerde Nitelikli İşgücü Bulamama Sorunu.....	83

Tezin Başlığı: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerde Çalışma İlişkileri:ASEM Örneği	
Tezin Yazarı: Cihan DURMUŞKAYA Danışman: Yrd. Doç. Dr. Ekrem ERDOĞAN	
Kabul Tarihi: 13.05.2013	Sayfa Sayısı: vii (ön kısım) + 105 (tez) + 4 (ek)
Anabilimdalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	Bilimdalı: Çalışma Eko. ve Sosyal Siyaset
<p>Sanayi devrimi öncesi temel üretim birimi küçük işletmelerden oluşmaktaydı. Ancak sanayileşme ile birlikte büyük ölçekli üretim yapan fabrikalar daha önemli hale geldi. 1970'lerde fordist birikim rejiminin krize girmesiyle birlikte ortaya çıkan durum, tekrar küçük işletmelerin ve girişimciliğin ön plana çıkmasını sağladı. Kapitalist sistemdeki krizler büyük işletmeleri küçülttü, işsizliği ve emek süreçlerinde esneklik yaklaşımını ortaya çıkardı. Bu süreçte KOBİ'lerin sayısı ve onlardan beklentilerinde arttığı görülmektedir.</p> <p>Genel olarak bakıldığında KOBİ'ler AB'de tüm işletmelerin %99,8'ini Türkiye'de ise %99,9'unu oluşturmaktadır. Yine çeşitli araştırmalar istihdamda ve genel ekonomik performansta KOBİ'lerin önemli katkı sağladığını göstermektedir. Bu katkının çalışma ilişkileri uygulamalarıyla ilişkisinin olup olmadığı tezin temel sorusudur. Bazı araştırmalar ekonomik performansın iyi endüstri / çalışma ilişkileri uygulamalarıyla ilişkili olduğunu göstermektedir. Ancak bu araştırmalar yapılan yer, sektör ve işletme büyüklüğü açısından farklılık göstermektedir.</p> <p>Çalışma ilişkileri uygulamalarına yönelik yapılan çalışmalar daha ziyade büyük işletmeleri kapsarken, ne yazık ki bu yönüyle KOBİ'ler ihmal edilmiş gözükmektedir. Yine işletmelerin mevcut performansları ve verimliliğin artırılmasına yönelik yapılan çalışmaların yanında çalışanların koşullarına yönelik yapılan çalışmalarında kısıtlı olduğu görülmektedir. Bu bakış açısıyla çalışmanın amacı, KOBİ'lerde çalışma ilişkileri uygulamalarını ortaya koymaktır. Bunun yanında bu çalışma KOBİ'leri dinamik ve statik ayrımına tabii tutarak, özellikle statik KOBİ'lerdeki çalışma ilişkileri uygulamalarına odaklanmaktadır.</p> <p>Araştırmada nicel ve nitel veri toplama tekniklerinden faydalanılmıştır. Nicel veri toplama tekniğiyle KOBİ'lerde çalışma ilişkileri uygulamalarını analiz etme amacıyla anket metni oluşturulmuştur. Yapılan pilot çalışmayla hazırlanan anket metnindeki hatalar düzeltilmiş ve anket sonuçlarının analizinde frekans tekniği uygulanmıştır. Bunun yanında çalışmanın güvenilirliğini arttırmak, örtük bilgileri açığa çıkarmak ve anketteki soruları derinleştirmek amacıyla yarı yapılandırılmış sorularla derinlemesine mülakat tekniğinden faydalanılmıştır. Mülakatlar sonucunda elde edilen verilerin analizi ise betimsel analiz tekniğiyle yorumlanmıştır.</p> <p>Sonuç olarak statik KOBİ'lerde çalışma ilişkileri uygulamaları modern anlamda değil, daha geleneksel yöntemlerle uygulanmaktadır. Ekonomik performanstaki yerleri, çalışma ilişkileri uygulamalarından değil, maliyet avantajlarını kendi bünyelerinde barındırıyor olmalarından kaynaklandığı söylenebilir.</p>	
Keywords: Çalışma İlişkileri, Endüstri İlişkileri, KOBİ, ASEM	

Sakarya University Institute of Social Sciences Abstract of Master's Thesis

Title of the Thesis: Employment Relations In Small and Medium Enterprises: ASEM Case	
Author: Cihan DURMUŞKAYA	Supervisor: Assist. Prof. Ekrem ERDOĞAN
Date: 13.05.2013	Nu. of pages: vii(pretext)+105(main)+4(app.)
Department: Labor Economics and Industrial Relations	Subfield: Social Policy
<p>Basic production was consisted of small business before industrial revolution. However, factories, which were making large scale production, became more important with industrialization. In 1970s the situation which were came up because of Fordist regime crisis accumulations, enabled small business and entrepreneurship to come to the forefront again. Crisis at capitalist system made big business smaller and made out the approach of flexibility in labor process and unemployment. In that process, it is seen that the number of SMEs and expectations have been increased.</p> <p>SMEs form % 99.8 of all enterprises in EU and % 99.9 in Turkey. Also, several researches show that SMEs make a major contribution to general performance and employment. It is the main question of thesis whether this contribution is relevant to applications of labor relations. Some researches show that economic performance is related to good industry / applications of labor relations. However; these researches differ in the way of locality, sector size of an enterprise.</p> <p>While studies which were done for employment relations practices, covers large scale enterprises, SMEs are seemed to be ignored in that way sadly. It is seen that besides studies done to increase prolificacy and available performance of enterprises, studies for situations of workers are restrictive. At this point of view, the main purpose of this work is to reveal employment relations practices at SMEs. Beside this, this work focuses on employment relations practices specially at static SMEs by distinguishing SMEs as static and dynamic.</p> <p>In this research, techniques of quantitative and qualitative data gathering. Questionnaire text is formed by the technique of quantitative data gathering for analyzing employment relations practices at SMEs. By the pilot study, mistakes at the questionnaire text are corrected and at the analyzing stage, frequency technique is applied. Beside this, interview technique with semi-structured questions is used to increase the reliability of work, reveal the implicit knowledge and deepen the questions. Datum achieved by the interviews, are commented by the descriptive analyzing technique.</p>	
Keywords: Employment Relations, Industrial Relations, SME's, ASEM	

GİRİŞ

Sanayi devrimi öncesinde yaygın üretim birimleri küçük işyerlerinden oluşmaktaydı. Sanayi kapitalizmiyle birlikte fabrika çatısı altında ve büyük pazarlara yönelik üretim yapma isteği işletme ölçeğini büyütüştür. Bu durum Fordizmin krize girdiği döneme kadar devam etmiştir ancak Fordizmin kriziyle birlikte tüm dünyada işletmelerin yapısında pek çok değişim yaşanmıştır. Öncelikle bu değişim işletmelerin ölçeklerinde gerçekleşmektedir. Bu süreçte yaşanan değişimler sonucu son yıllarda büyük işletmelerin sayısı azalmaya başlamıştır. Öyle ki büyük ölçekli ve ağır hareket eden işletmeler yerine artık küçük ve taleplere hızlı yanıt verebilen, dinamik bir şekilde işleyen küçük işletmeler ortaya çıkmıştır.

Bu süreçte, birçok ülkede sosyo ekonomik kalkınmada küçük ve orta ölçekli işletmeler, önemli bir aktör haline gelmiştir. KOBİ'ler, ülkeden ülkeye hatta kimi ülkelerde kurumdan kuruma değişik şekillerde tanımlanmaktadır. İşletmeler sınıflandırılırken nicel ve nitel ölçütler göz önüne alınarak tanımlanmaktadır.

1970'li yıllara kadar küçük ve orta ölçekli işletmelerin genel olarak beden gücüne dayalı faaliyet gösterdikleri, nitelikli işgücü, ileri teknoloji ve otomasyon sistemine sahip olmadıkları anlaşılmaktadır. 1970 sonrasında ise bir kısmı bu şekilde devam ederken bir kısmı ise ileri teknoloji ve nitelikli işgücü kullanır duruma gelmiştir. KOBİ'lerin tümü ekonomiye aynı oranda katkıda bulunmamaktadır. Büyük bir kısmı geleneksel (statik), bir kısmı ise modern (dinamik) işletmelerdir. Yeniliklere açık olmayan, geri teknolojilerle üretim yapan, rekabetten kaçınan ve sadece iç pazara yönelik üretim yapan KOBİ'ler geleneksel KOBİ'lerdir. Bunun yanında ucuz işçilik ve tabii kaynaklardan yararlanmaktadırlar. Kendisini sürekli geliştiren, gelişmelere ve yeniliklere açık, bütün dünyayı pazar olarak gören, rekabet gücü yüksek, dinamik, esnek, yaratıcı, teknoloji düzeyi yüksek ve riski seven işletmeler ise dinamik KOBİ'lerdir. Ayrıca bu KOBİ'ler bilgiden ve teknolojiden önemli ölçüde yararlanmaktadırlar(Özdemir ve Diğ., 2006:185-186).

KOBİ'ler ülkelerin ekonomilerine; istihdama önemli katkı sağlarken diğer taraftan küçük olmanın verdiği dezavantajlara sahiptirler.

Gerek ekonomide, gerekse istihdamda oynadıkları rol ve onlardan beklentilerin artması KOBİ'lere yönelik araştırmaları arttırmıştır. Ancak bu araştırmalar daha çok onların ekonomik performanslarına yönelik gerçekleşmektedir. Ne yazık ki KOBİ'lerde çalışanlara ve çalışma koşullarına yönelik gerçekleştirilen araştırmaların sayısı çok azdır. Son yıllarda ortaya çıkan çalışma yaşamında esnekleşme, kuralsızlaştırma ve işgücü kutuplaşmasının artışı KOBİ'lerdeki çalışanları ve çalışma koşullarını olumsuz etkilemiştir.

Bu çerçevede özellikle statik KOBİ'lerde çalışma ilişkileri uygulamalarına yönelik gerçekleştirilecek araştırma sonuçları literatüre, işletme sahiplerine ve bu konuda politikacılara katkı sağlayacaktır.

Çalışma ilişkileri uygulamalarına yönelik çalışmalar; demografik, çalışanların kendilerini ilgilendiren kararlara katılımı, eğitim, çatışma ve çözüm yolları, ücret sistemleri, istihdamın dönem ve koşullarına odaklanmaktadır.

Bu noktada demografi, çalışan sayısı, yaş ve cinsiyete odaklanmaktadır. Çalışanların kendilerini ilgilendiren kararlara katılımı; sendikal katılım, işyeri katılım yöntemleri ve toplu pazarlığı kapsamaktadır. Ücret sistemleri, ücretin ödenme şekli, miktarı veya biçimiyle ilgili bir unsurdur. Farklı ücret sistemlerinin kullanımı, işletmelerdeki verimliliği etkileyen bir unsurdur. Çatışma ve çatışmanın çözüm yolları ise işyerlerinde çalışanlar ve işverenler arasında yaşanan uyuşmazlıklar ve bunların nasıl çözüldüğünü kapsamaktadır.

Son olarak istihdamın dönem ve koşulları ise çalışma saatleri ve koşulları, tam zamanlı veya kısa zamanlı çalışanları kapsamaktadır. Çalışma yaşamında esnekleşme, istihdamın dönem ve koşullarında da birçok değişikliği beraberinde getirmiştir. Çalışma süreleri ve koşullarında yaşanan bu değişim işletmeleri etkileyen önemli bir unsur haline gelmiştir.

Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, Statik KOBİ'lerde çalışma ilişkileri uygulamalarına yönelik bir alan araştırması yapmaktır. KOBİ'lerde istihdamın %77.8'lik kısmının bulunduğu ve ekonomideki işletme sayısının %99.9'unu oluşturduğu bunların yanında ekonomik

performansa katkı sağladığı görülmektedir. Bu katkının iyi çalışma ilişkileri /endüstri ilişkileri yoluyla gerçekleşip gerçekleştirilmediği tezin temel sorusunu oluşturmaktadır.

Çalışmanın Önemi

Günümüz ekonomisinin girişim ekonomisi olduğu iddia edilmektedir. İçinde bulunulan sosyo-ekonomik yapıda KOBİ'lerin öneminin ve onlardan beklentilerin artması, KOBİ'lerle ilgili birçok araştırmanın yapılmasını gerekli kılmıştır. Bu araştırmalar KOBİ'lerin verimlilik boyutu (Gençyılmaz, 2009), istihdam edilenlere ilişkin sorunları (Akçay, 1996), insan kaynakları (Çelebioğlu, 2012), üretim ve pazarlama sorunları, (Şahin, 2012) vb. konulara odaklanmıştır.

İstihdamdaki ve ekonomideki yerleri ve onlardan beklentilerin artması KOBİ'lerdeki çalışma ilişkileri uygulamalarının ortaya çıkarılmasını gerektirmektedir. Yapılan birçok araştırma KOBİ'lerin ekonomik boyutuna yöneliktir. Ancak çalışma ilişkilerinin nasıl düzenlendiği ve bu düzenlemelerin çalışanlar ve ekonomik performansları üzerindeki etkilerinin ortaya konulması gerekmektedir.

Çalışmanın Kapsamı

KOBİ'ler statik (geleneksel) ve dinamik (modern) olarak ayrılmaktadır. Mobilya endüstrisi çoğu geleneksel yöntemlerle çalışan atölye tipi küçük işletmelerin(statik) ağırlıkta olduğu bir görünüme sahiptir(Mobilya sektör raporu,2012). Bu bakış açısıyla bu çalışmada statik KOBİ'lere odaklanılmıştır.

Türkiye'de mobilya sektörü, perakende satış mağazaları ile birlikte mobilya sektöründe toplam işletme sayısı (toplam girişim sayısının yaklaşık %2'si) 61.728, bu sektörde istihdam edilen kişi sayısı ise (toplam ücretli çalışanların %3'ü) 258.213'tür.

İstihdam düzeyi sıralamasında İstanbul, Ankara, Kayseri, Bursa, ve İzmir birbirini takip etmektedir. (Mobilya sektör raporu, 2012:10-11). Bunların dışında Bolu, Eskişehir, Sakarya, Zonguldak, Balıkesir, Trabzon, Antalya ve Burdur'da da mobilya üretimi yapılmaktadır(Sakarya ve Canlı, 2011:8).

Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Esnaf ve Sanatkarlar Bilgi Sistemi (ESBİS) verilerine göre Sakarya'da 472 adet mobilya tamir, imalat ve satışı yapan KOBİ bulunmaktadır. Bu nedenle Sakarya ilinin güçlü olduğu sektörlerden biridir.

Sakarya ilinde bulunan ASEM’de ise mobilya imalat, showroom ve satışı yapan 199 adet KOBİ bulunmaktadır. Bu nedenle araştırma Sakarya ilinde faaliyet gösteren ASEM Mobilyacılar çarşısında faaliyet gösteren ve imalat yapan KOBİ’lerle sınırlı tutulmuştur.

Çalışmanın Yöntemi

Çalışmanın yöntemi alan araştırmasıdır. Araştırma da nitel ve nicel veri toplama teknikleri bir arada kullanılmıştır. Nicel veri toplama tekniği bağlamında KOBİ’lerde çalışma ilişkileri uygulamalarını ortaya koymayı hedefleyen yapılandırılmış çoktan seçmeli bir anket formu oluşturulmuştur. Araştırmada 11 işletme de pilot anket uygulaması yapılarak soruların anlaşılabilirliği test edilmiş ve bu hususta gerekli düzenlemeler yapıldıktan sonra anket uygulanmıştır. Anket sonuçlarını yorumlamak amacıyla frekans analizi tekniğinden faydalanılmıştır. Bunun yanında çalışmanın güvenilirliğini arttırmak, örtük bilgileri ortaya çıkarmak ve anketteki soruları derinleştirmek amacıyla nitel veri toplama tekniğine başvurulmuştur. Bu bağlamda yarı yapılandırılmış sorularla derinlemesine mülakat yapılmıştır. Yapılan mülakatlar Sakarya’da ASEM mobilyacılar çarşısındaki KOBİ’lerde yüz yüze konuşarak süre kısıtı 30 dakika olarak belirlenerek yapılmış ve elde edilen veriler not alınmıştır. Elde edilen notlar bilgisayar ortamına aktarılarak 40 sayfalık veri oluşturulmuştur. Bu veriler araştırmanın derinleştirilmesi ve güvenilirliğinin artırılması amacıyla betimsel analiz yöntemiyle yorumlanmıştır.

BÖLÜM 1: KOBİ KAVRAMI, KOBİLERİN OLUŞUMU, YERİ VE ÖNEMİ

1.1. KOBİ Kavramı

KOBİ'lerin tanımlanmasında evrensel bir bütünlük yoktur. İşletme ölçeklerindeki farklılıklar, her bir ülkedeki resmi kurumların tanımlarındaki farklılıklar vs. uluslararası alanda genel bir KOBİ tanımı yapılmasını zorlaştırmaktadır.

KOBİ tanımında nicel ve nitel kriterler kullanılmaktadır. Bunlar; çalışan sayısı, öz sermaye, makine, tezgah gücü ve sayısı, kullanılan hammaddeler, ödenen ücretler, alınan siparişler, enerji kullanımı, ciro ve üretim kapasiteleri, işletme sahibinin fiilen çalışması, işletme mülkiyetinin ve yönetiminin bağımsızlık derecesi, sermayenin sınırlı olması, işbölümü ve uzmanlaşmanın düşüklüğü, pazar payının azlığı, alış-satışta pazarlık payının olmaması vb. ölçütlerden oluşmaktadır(Özdemir,2006:30).

Her bir ülkedeki resmi kurumların KOBİ'leri farklı ölçütlerle değerlendirmelerinden dolayı farklı KOBİ tanımlarıyla karşılaşmak mümkündür. Bu yüzden KOBİ'leri tanımlamaya çalışırken gerek ulusal gerek uluslararası boyutta çeşitli tanımlamalara yer verilecektir.

1.1.1.OECD'nin KOBİ Tanımı

OECD ülkeleri arasında birbirinden farklı olarak pek çok KOBİ tanımı bulunmaktadır(OECD,2005:17). Sadece işletmede çalışanların sayısını esas alarak KOBİ tanımı geliştiren OECD'nin tasnifinde, işletmeler mikro, çok küçük, küçük ve orta ölçekli olarak 4 gruba ayrılmaktadır(Özdemir,2006:31). Ülkeler ve kuruluşlar tarafından kabul edilen kriterlere göre OECD'nin iki türlü sınıflandırma sistemi bulunmaktadır. Bunlar ilk olarak 9'dan az, 10-49, 50-99, 100-499, 500+; ve 9'dan az, 10-49, 50-249, 250+ sayısında işçi çalıştıran işletmelerin tasnifi bu rakamlarla ölçülmektedir(OECD,2005:17).

1.1.2. Avrupa Birliği'nde KOBİ Tanımı

KOBİ tanımlamasında Avrupa Birliği Komisyonu, 7 Şubat 1996'da kabul ettiği bir tavsiye kararıyla, KOBİ'ler için ilk kez çizgileri daha belirgin bir tanım geliştirmiştir(EC, 2005:1) 2003/361/EC sayılı yönetmelik çerçevesinde 1 Ocak 2005

tarihinde yürürlüğe giren KOBİ tanımı oluşturulmuştur. Söz konusu tanımda küçük ve orta ölçekli işletmeler üçlü bir sınıflandırmaya tabii tutulmaktadır. Bunlar;

- Mikro İşletmeler (Çok Küçük İşletmeler)
- Küçük İşletmeler
- Orta Ölçekli (Boy) İşletmeler

Bu sınıflandırma üçü nicel biri nitel olmak üzere dört ölçüt (kriter) esas alınmıştır. Bu kriterler ise;

- İşletmede çalışan personel sayısı ölçütü
- İşletmenin bilanço büyüklüğü ölçütü
- İşletmenin yıllık ciro ölçütü
- Bağımsızlık ölçütü

olarak belirlenmiştir (EC, 2005:12). Bu ölçütler çerçevesinde Avrupa Birliğinde KOBİ'ler şu şekilde tanımlanmaktadır:

- Mikro işletmeler; çalışan sayısı 10'dan az, yıllık net satış hasılatı ve yıllık mali bilanço toplamı 2 Milyon Avro'dan az veya eşit olan işletmeler,
- Küçük işletmeler; çalışan sayısı 50'den az, yıllık mali bilanço toplamı 5 Milyon Avro'dan az veya eşit olan, yıllık net satış hasılatı 10 Milyon Avro'dan az veya eşit olan işletmeler,
- Orta ölçekli işletmeler; çalışan sayısı 250'den az, yıllık mali bilanço toplamı 43 Milyon Avro'dan az veya eşit, yıllık net satış hasılatı 50 Milyon Avro'dan az veya eşit olan işletmeler olarak tanımlanmaktadır (EC, 2005:14).

1.1.3. Bazı Ülkelerde KOBİ Tanımı

Bu başlık altında öncelikle KOBİ sayısı ülkedeki işletme sayısının %80'inden fazla olan gelişmiş bazı ülkelerin KOBİ tanımına yer verilip daha sonra gelişmekte olan ülkelerin tanımları ele alınacaktır.

Amerika Birleşik Devletleri'nde küçük ve orta ölçekli işletmelerin belirlenmesine ilişkin resmi bir tanımlama mevcut değildir. Fakat genel olarak küçük ve orta ölçekli işletmelerinin tanımında istihdam edilen kişi ve ciroya göre tanımlar yapılmaktadır (Müftüoğlu,2007:111, Özdemir,2006:35). Genel olarak 100'e kadar işçi çalıştıran işletmeler küçük sanayi içinde sayılmaktadır. Bazı durumlarda bu sınır 500 işçiye kadar yükseltilmektedir. Orta ölçekli işletmeler içinse kabul sınırı 1000 kişidir. Ancak istisnai durumlarda 1500 kişiye kadar artış söz konusu olabilmektedir(Müftüoğlu,2007:111).

Bu kapsamdaki tanımlar daha çok Malezya, Tayland ve Filipinler gibi ülkelere yöneliktir. Malezya'da KOBİ'ler istihdam edilen işçi sayısına göre ayrılmaktadır. Küçük ölçekli olarak kabul edilen işletmeler 5-49 kişi istihdam eden işletmelerdir. Orta ölçekli işletmeler ise; 50-199 kişi istihdam eden işletmeler iken, 200'den çok işçi istihdam eden işletmeler ise büyük ölçekli işletmeler olarak tanımlanmaktadır(Müftüoğlu, 2007:119). Tanımdan anlaşılacağı üzere Malezya'da da nicel ölçütler ön planda yer alırken KOBİ'ler için nitel bir ölçüt aranmamaktadır.

Filipinler'de ise bu ayırım biraz daha farklıdır. 5 işçiden az kişi çalıştıran işletmeler el ve el sanatları sanayi kapsamında değerlendirilirken, bilanço aktif tutarının 100 bin Pezo¹'dan az olması gerekmektedir. 5 ile 100 işçi arasında kişiyi istihdam eden işletmelerin aktif tutarı 100 bin ile 1 milyon Pezo arasında ise küçük ölçekli işletme olarak kabul edilmektedir. 1 milyon ile 4 milyon Pezo arasında aktif tutarı olan ve 100 ile 199 arasında kişiyi istihdam eden işletmeler ise orta ölçekli olarak adlandırılmaktadır. 4 milyon Pezo'dan fazla kazanan ve 200 işçiden fazla kişiyi istihdam eden işletmeler büyük ölçekli işletmeler olarak kabul edilmektedir(Müftüoğlu, 2007:120). Küçük ölçekli işletmeler sınıfında Malezya'dan farklı olarak Filipinler'de küçük işletmeler 3 alt gruba ayrılmaktadır. 5-9 işçi istihdam eden işletmeler çok küçük, 10-19 arası küçük, 20-99 arası ise irice küçük işletmeler olarak adlandırılmaktadır. Filipinler'in tanımındaki bu farklılık yine sadece nicel ölçütlerle sınırlı kalmaktadır. Tanımda nitel ölçütlere yer verilmemektedir.

Tayland'ın KOBİ tanımı diğer Güney Doğu Asya ülkelerinden farklılık içermektedir. Öncelikle sanayi üretimi fabrika ve fabrika dışı olmak üzere iki kesime ayrılmaktadır.

¹ Arjantin, Şili, Kolombiya, Küba, Dominik, Meksika, Filipinler ve Uruguay resmi para birimi. 2013 Mayıs kuruna göre 1 Amerikan Doları = 41.2300 Filipin Pezo'sudur (<http://tr.wikipedia.org/wiki/Peso>).

4'ten az işçi çalıştıranlar fabrika dışı, 4'ten çok işçi çalıştıranlar ise fabrika kapsamına alınmaktadır. Fabrika üretimi kapsamına alınan işletmeler; 10'dan az işçi istihdam edenler kırsal sanayi, 10-49 arası istihdam edenler küçük sanayi, 50-199 arası orta sanayi, 200'den çok kişiyi istihdam edenler ise büyük sanayi olarak adlandırılmaktadır(Müftüoğlu, 2007:120). Güney Doğu Asya ülkelerinin KOBİ tanımlarına genel olarak bakıldığında ağırlıklı olarak nicel ölçütlere göre işletmelerin kapsamının belirlendiği gözlemlenmektedir. Birçok ülke nicel ölçütlerinde farklılıklar barındırmaktadır ancak çoğu ülkede nitel bir ölçüt aranmamaktadır.

Meksika'da 5'ten az işçi çalıştıran işletmeler çok küçük işletme, 5-49 arasında kişiyi istihdam eden ve yatırılan sermaye değeri 440 bin Pezo'dan az olan işletmeler küçük, 50-175 arasında kişiyi istihdam eden ve 440 bin - 2 milyon Pezo arasında yatırılan sermaye değeri olan işletmeler ise orta ölçekli işletmeler olarak kabul edilmektedir. Ayrıca çok küçük işletmeler için bir sermaye miktarı belirlenmemiştir(Müftüoğlu, 2007:121). Meksika'da yine benzer şekilde tanımdan anlaşılacağı üzere nicel ölçütlere göre KOBİ'ler tanımlanmaktadır. Çok küçük işletmelerde sadece çalışan sayısı dikkate alınırken küçük ve orta ölçekli işletmelerde yatırılan sermaye miktarı dikkate alınmaktadır.

Brezilya'da KOBİ'lere ilişkin birçok tanım bulunmaktadır. Bu tanımlar içinde en geçerli olanı Brezilya Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Bürosu(SABRAE)'nin tanımına göre;

Endüstri sektöründe 0-19 arası işçiyi istihdam eden firma mikro, 20-99 arası küçük, 100-499 arası orta ölçekli, 500'den fazla istihdamı olan işletmeler ise büyük olarak adlandırılmaktadır. Ticaret ve hizmet sektöründe ise 0-9 arası mikro, 10-49 arası küçük, 50-99 arası orta ölçekli, 100'den fazla işçisi bulunan işletmeler ise büyük işletmelerdir (Melo ve Valle, 2008:7). Brezilya'da nicel ölçütler diğer KOBİ tanımlarından farklı olarak sektörlere göre belirlenmiştir. Ayrıca nitel herhangi bir ölçüt bulunmamaktadır.

1.1.4. Türkiye'de KOBİ Tanımı

Türkiye'nin tarihsel sürecinde KOBİ'lerle ilgili faaliyet alanları farklı olan birçok kuruluş bulunmaktadır. Bu kuruluşların her biri kendilerine göre farklı tanımlar belirlemişlerdir. Bu durumdan dolayı geçmişte pek çok sorunlarla karşılaşmıştır. Bu

sorunların en önemlisi ise ülke çapında genel bir KOBİ tanımının bulunmaması ve bundan dolayı sağlanacak teşvik veya desteklerin etkin bir şekilde yapılamamasıdır.

KOSGEB, Halk Bankası, Eximbank, Dış Ticaret Müsteşarlığı, Hazine Müsteşarlığı gibi kurumların birbirinden farklı tanımlar belirlemiştir. Bu durum KOBİ'lerle ilgili makro düzeyde verilerin toplanması ve serilerin oluşturulması hususunu zorlaştırmıştır. Bu zorluktan dolayı da yapılan yorumların doğruluğu sorgulanabilir hale gelmiştir(Özdemir, 2006:35). Ortaya çıkan bu karışıklık, tüm bu kurumları kapsayan genel bir tanımın gerekliliğinin ortaya çıkmasına sebep olmuştur.

Hazine Müsteşarlığı'nın tanımına göre imalat ve tarımsal sanayi sektörlerinde faaliyette bulunan işletmelerin yasal kayıtlarında arsa ve bina hariç, makine ve teçhizat, tesis ve taşıt araç ve gereçleri, döşeme ve demirbaş toplamının net tutarı 950.000 TL'yi aşmayan, 1-9 arası işçi çalıştıran işletmeler mikro, 10-49 işçi çalıştıran işletmeler küçük, 50-150 arası işçi istihdam eden işletmeler ise orta ölçekli kabul edilmektedir.

Dış Ticaret Müsteşarlığı'na göre imalat sanayinde faaliyet gösteren 1-200 arası işçi istihdam eden, gerçek usulde defter tutan, imalat sanayi alanında faaliyette bulunan, arsa ve bina hariç, mevcut sabit sermaye bilanço net değeri itibariyle 2 milyon ABD doları karşılığı TL'yi aşmayan işletmeler KOBİ sayılır.

KOSGEB'e göre imalat sanayinde; 1-50 arası işçi istihdam eden işletmeler küçük ölçekli, 51-150 arası işçi istihdam eden işletmeler ise orta ölçekli işletme sayılmaktadır.

Türk Eximbank'a göre 1-200 arasında işçi istihdam ettiği SGK kayıtları ile belgeleyen, imalat sanayi alanında faaliyette bulunan, arsa ve bina hariç, mevcut sabit sermaye bilanço net değeri itibariyle 2 milyon ABD doları karşılığı TL'yi aşmayan işletmeler KOBİ sayılır.

Türkiye Halk Bankası'na göre KOBİ teşvik fonu kapsamında, 1-250 arası işçi istihdam eden, sabit yatırım net tutarı 950.000 TL'yi aşmayan işletmeler KOBİ olarak nitelendirilmektedir. (Halk Bankası, Türk Eximbank, KOSGEB, Hazine Müsteşarlığı, Dış Ticaret Müsteşarlığı,) (Limanlı, 2010:25).

Kuruluşların tanımlarında dünya genelinde yaygın olan nicel ölçütler kullanılmakla beraber her kurum kendi faaliyet alanına göre farklı nicel ölçütler belirlemiştir. Burada

bir diğer farklılık ise kurumların nicel ölçütlerini uyguladıkları sektörlerde ortaya çıkmaktadır.

Söz konusu kuruluşların KOBİ tanımına sadece imalat sanayi işletmelerinin girdiği görölmektedir. Ancak Hazine Müsteşarlığı'nın tanımına imalat sanayi yanında turizm, tarıma dayalı sanayi kuruluşları, madencilik, sağlık, eğitim, yazılım geliştirme gibi son yıllarda önemi ve ekonomi içindeki ağırlığı artan sektörler de alınmışlardır(Özdemir, 2006:36). Bu kavramsal karışıklığın giderilmesi amacıyla 2001 yılında KOBİ'lerle ilgili teşvik kararnameşi çıkarılmıştır.

Kararnameye göre imalat ve sanayi sektörlerinde faal işletmelerden (arsa, bina hariç) tesis, araç-gereç, makine ve teçhizat, demirbaşlar toplamının net tutarı 400 Milyon TL'yi geçmeyen işletmelerden 1-9 işçisi olanlar "mikro"; 10-49 arası işçi istihdam edenler "küçük", 50-250 arası kişiyi istihdam edenler ise orta büyüklükteki işletmeler olarak tarif edilmektedir. Ancak zamanla AB uyum sürecinde bu kararnamenin de düzenlenmesine gidilmiş ve 2005 yılında yeni bir yönetmelik çıkarılarak günümüzde halen mevcut olan bir KOBİ tanımı belirlenmiştir. Mevcut KOBİ tanımı 2001'deki yönetmelikte olduğu gibi tüm kurumların tanımlarını kapsayıcı bir tanım oluşturma amacıyla hazırlandığı söylenebilir. 18.10.2005 tarihli "Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik" , küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin tanımına, niteliklerine ve sınıflandırılmasına ilişkin esasların belirlenmesi ve bu tanım ve esasların tüm kurum ve kuruluşların uygulamalarında esas alınmasını sağlama amacı taşımaktadır(Md.1). Ayrıca yönetmelik işletmelerin sınıflandırılması, tanımlanması, niteliklerinin belirlenmesi uygulamalarının usul ve şekilleri kapsamaktadır. Buna göre her kuruluş kendi sınıflandırmasını belirlerken yönetmelikteki sınırları aşmamak kaydıyla kendi sektör ve büyüklük önceliklerini belirleyebilmektedir(Md.2). Yönetmelikteki tanımlar kısmında KOBİ'ler kısaca İki yüz elli kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı ya da mali bilançosu yirmi beş milyon Yeni Türk Lirasını aşmayan ve bu yönetmelikte mikro işletme, küçük işletme ve orta büyüklükteki işletme olarak sınıflandırılan ve kısaca "KOBİ" olarak adlandırılan ekonomik birimleri ifade etmektedir(Md.3). Ancak 04.11.2012 tarihinde yapılan değişlikle yürürlüğe giren "Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik

Yapılmasına Dair Yönetmelik'' ile KOBİ tanımı yeniden değişime uğramış ve yıllık satış hasılatı ya da mali bilançosu yirmi beş milyon Türk Lirasını aşmayan ibaresi kırk milyon Türk Lirası olarak değişime uğramıştır(RG, 04.11.2012). Söz konusu yönetmelik işletmelerin istihdam ettikleri işçi sayılarında bir değişim öngörmemekle birlikte bazı değişikliklere gitmiştir. Gidilen değişiklikler ise daha çok işletmelerin mali büyüklüklerindeki sınırlamalar yönündedir.

Yönetmeliğe göre KOBİ'lerin sınıflandırılması 3 farklı boyuta tabii tutulmuştur. Tanımdaki ölçütler nicel kriterlerden oluşmaktadır. Bunlar ise; mali büyüklük ve istihdam edilen işçi sayısından oluşmaktadır. 5. Madde'ye göre tanımlar aşağıdaki şekilde yapılmıştır:

Mikro işletme: On kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı ya da mali bilançosu bir milyon Türk Lirası'nı aşmayan çok küçük ölçekli işletmeler,

Küçük işletme: Elli kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı ya da mali bilançosu beş milyon Türk Lirası'nı aşmayan işletmelerdir, 2012'deki yeni yönetmeliğe göre beş milyon Türk Lirası ibaresi sekiz milyon Türk Lirası olarak değiştirilmiştir.

Orta büyüklükteki işletme: İki yüz elli kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı ya da mali bilançosu yirmi beş milyon Türk Lirası'nı aşmayan işletmeler olarak ifade etmektedir. Yine 2012'deki yönetmelikle bilanço sınırı bu işletmelerde de yirmi beş milyon Türk Lirası'ndan kırk milyon Türk Lirası'na yükseltilmiştir.

Tüm bu sınıflandırmalar KOBİ'lere yapılacak destekler açısından önemlidir ancak ülkemizdeki işletmelerdeki kayıt dışı uygulamaların yaygın olması nedeniyle, birçok büyük işletmenin gerçeğe aykırı olarak (örneğin belgesiz satışlar nedeniyle cironun düşük olması ve sigortasız işçi çalıştırılması nedeniyle) yasal KOBİ tanımına girdiği tartışılan bir konudur(Özdemir, 2006:39). Bu durumda yapılacak birçok teşvik veya destekler ise etkin bir şekilde işletilemeyecektir.

1.2. KOBİ'lerin Oluşumu

Kapitalist sistemin tarihsel sürecinde birçok değişim yaşanmıştır. Bunlar arasında

başlıca değişim üretim ve istihdam biçimlerinde yaşanmıştır. Gelecekte de bu değişimin devam edeceği tartışılmaktadır.

Pre-endüstriyel toplumlarda bilindiği üzere işletmeler zanaatkarların el emeğiyle üretim yaptıkları işletme yapılarından oluşmaktaydı. Sanayi devrimi sonrasında artık üretim sürecinde el emeğinin yerini makinalar almaya başlamış ve üretim biçimiyle beraber işletme yapılarında da değişimler yaşanmaya başlanmıştır. Makinaların fabrika haline dönüşen imalathanelere girişiyle birlikte işletme yapıları giderek büyümeye başlamıştır.

19. yüzyıldan sonra Amerikan sanayicilerinin oluşturduğu sistem, üretilen modellerin standartlaştırılarak, seri üretime geçmesi esasına dayanır. Henry Ford'un kayan bant sistemini üretim sürecine uygulaması belirleyici bir role sahiptir. Bu sistemde işletme ölçeğinin büyük olması ve esnekliğin olmayışı kitle üretimini ekonomik kesintilere ve Pazar dalgalanmalarına karşı duyarlı hale getirmiştir (Özdemir ve Diğ., 2011:80-81). Kitle üretiminin yükselişiyle küçük işletmelerin üretim, istihdam ve katma değeri de düşmüştür. İngiliz imalat sektöründe Küçük işletmelerin payı; 1935'te %38'den 1958'de %24'e, 1963'de %20'ye düşmüştür. Bu durum ABD'de aynıdır. ABD ekonomisindeki en büyük 100 işletmenin mal varlığı, 1925'te %34,5'den, 1933'te %42,5'e 1958'de %46'ya 1968'de ise %48,4'e yükselmiştir (Taymaz, 1997:10). Genellikle endüstrileşmenin büyük işletmelerin yükselmesiyle yakın ilişkili olduğu düşünülür fakat gerçekte endüstrileşme büyük işletmelerdeki yükselişle ortaya çıkmamıştır. Ancak endüstrileşme büyük işletmelerin yükselişinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu süreç imalat sektöründeki devasa büyüklükteki şirketlerden önce başlamış ve büyük işletmelerin yayılmasından sonrada ortaya çıkan bir çok küçük ve orta ölçekli işletmelerle devam etmiştir (Porter, 2006:32).

Ancak 60'lardan sonra fordizmin krize² girmesiyle birlikte büyük işletmelerin önemi azalmaya başlamıştır. 70'li yılların sonlarında tüm dünyada mantar biter gibi küçük işletmelerin sayısı artmaya başlamış ve son yıllarda bilgiye dayalı ekonomilerin

² 70'lerde petrol kriziyle giderek ucuzlayan teknoloji küçük işletmelere büyük ölçekli firmalar karşısında rekabet etme şansı vermesi kitle üretiminin krize girmesine neden olmuştur. Sürekli en iyi ve en ucuz mala doğru değişen ve farklılaşan tüketici taleplerine kitle üretimi cevap veremez hale gelmiştir. Bu durum kitlesel üretimde bulunan dev firmalar karşısında küçük ve esnek firmaları daha avantajlı hale getirmiştir (Bozkurt, 2012:81-82). Tüketicilerin taleplerine duyarlı kısa vadeli üretim ne geniş ölçekli atölyeyi ne de fordist türde işletmelerin ortak özelliği olan vasıfsız veya yarı vasıflı işgücünü gerektirir. Bu durum zanaat üretiminin yeniden doğuşu olarak görülmektedir (Piore ve Sabel, 1984:258). Ortaya çıkan bu durum esnek uzmanlaşma olarak görülmekte ve büyük firmaların yararlandıkları rekabet avantajlarını dengelerken, küçük firmaların işine gelecek şekilde çalışmaktadır (Kumar, 2010:61).

gelişmesiyle birlikte küçük firmaların önemi gittikçe artmıştır (Özdemir ve Diğ., 2011:82). KOBİ'lerin 1970'lerin ortalarında el sanatı metotlarının daha modern hale getirilmesiyle tekrar ön plana çıktığı ve dünya piyasalarında oldukça yaygın hale geldiğini iddia etmişlerdir(Bagnasco ve Sabel, 1995:134).

1950'li yıllardan itibaren üçüncü dünya şehirlerinde son derece hızlı olarak büyüyen ve ancak kapitalist üretim tarzının dünya piyasası içindeki belirleyiciliği ve az gelişmiş ülkelerde kapitalist üretim ilişkilerinin yaygınlık kazanması sonucunda ortaya çıkan çağdaş anlamdaki işletmeler küçük sanayidir (Aktar, 1990: 18). Sanayi devrimini gerçekleştirmiş ABD ve İngiltere gibi ülkelerde büyük olan işletme yapılarına karşı bu sürece daha tam olarak geçememiş ülkelerde yaygınlık kazanmaya çalışan işletme türlerinin buralarda ortaya çıktığı savunulmaktadır.

Aktar(1990:19), ayrıca KOBİ'lerin ilk ortaya çıkışını bu sürece bağlarken bu işletmelerin yapılarına da dikkat çekmiştir. Öyle ki artık bu işletmelerde kapitalizm öncesi dönemdeki geleneksel zanaatkarlarla hiçbir bağlantı kurulmaması gerekmektedir. Çoğunlukla ücretli emek kullanarak veya onun yerine ücretsiz çalışan aile işçilerini ikame ederek faaliyet göstermektedirler. Sanayi öncesi kentlerinde loncaların oluşturmuş olduğu yarı dini, örgütlenme yapısı artık tamamen ortadan kalkmış ve günümüzde “usta” işyeri sahibi küçük girişimci, “kalfa” kalifiye ücretli işçi, “çırak” ise kalifiye olmayan çocuk işçi haline gelmiştir.

Ayrıca son yıllarda gelişmiş ülkelerde büyük ölçekli işletmelerdeki üretim büyük oranda küçük ölçekli işletmelerdeki üretime kaydırılmaktadır.(Bryon, 2001:26). Bu durumun gerçekleşmesinde kamunun ve özel kesimin politikalarının da KOBİ'lerin sayısının artmasında rol oynadığı söylenebilir. İş yaratma, ekonomik büyüme ve uluslararası rekabete yönelik kaygıların artması gelişmiş ülkelerde hükümetleri, küçük işletmelere teşvik etmeye zorlamaktadır. 1995'ten sonra Avrupa'da bazı hükümetler bu durumu benimsemişlerdir (Özdemir ve Diğ., 2011:84). İşletmelerdeki ölçek değişimi birden bire olmamıştır. Bu konuda pek çok etken mevcuttur.

Schumacher “Küçük Güzeldir” adlı eserinde bu değişime değinmektedir. Ona göre sanayi devrimi sonrasındaki tarihsel süreçte işletme ölçeği büyüdükçe sistem gereksinimi oldukça önemli bir hal almıştır. Bu ihtiyaç karşılanmaya çalışılırken, insanların yaratıcı sezgisini kullanmasının pek imkanı kalmamıştır. Eğer işletmelerde

sistemsizlik için ufak bir alan bırakılmazsa o işletmenin cansızlaşacağını belirtmektedir ve bu durum işletmeyi doyumsuzlukların yarattığı bir çöle dönüştüreceğini savunmaktadır (Schumacher, 2010:185). İşletme ölçeklerindeki tarihsel süreçteki bu değişim ise son yıllarda küçük ve orta ölçekli işletmelere verilen önemin boyutunu göstermektedir.

Ekin(1993:13) ise bu oluşumu farkı bir çerçeveden aktarmaya çalışmış ve sektörler arasındaki farklılıklara dikkat çekerek KOBİ'lerin oluşumunu açıklamıştır. Öyle ki, büyükten küçüğe geçiş sadece hizmet sektörlerinin artışından ortaya çıkmamış ayrıca imalat sanayinin yapısında da büyükten küçüğe geçişi etkileyen değişimler gözlemlenmiştir. Mal ve hizmet üretiminde yeni organizasyon yapıları ortaya çıkmıştır. Özellikle yeni sanayileşen ülkelerden gelen rekabet ve standart kitle üretimi, eski endüstri toplumlarını yeni piyasa stratejilerine itmekte, daha önceki “satıcı piyasaları”nın yerini, “alıcı piyasaları”na terk etmekte ve bütün bu oluşumlar işyerlerinin yeni optimum büyüklüklere yönelmesine neden olmaktadır. Kuşkusuz bu değişim kapitalist sistemin gelişimiyle birlikte gelişen sektör çeşitliliğiyle de yakından alakalı bir durumdur. Sistem geliştikçe birçok sektör dönemin şartlarına göre oluşmakta veya yok olmaya doğru ilerlemektedir.

Sarıaslan(1994:20) ise farklı bir boyuta dikkatleri çekmiştir. KOBİ'lerin sayısallaştırılmayan dolayısıyla ölçülemeyen en önemli katkısının bir ülkenin ekonomisine kattığı “dinamizm” olduğunu savunmuştur. Küçük işletmeler, sadece büyük işletmelerin ürettiği mal ve hizmeti üreterek onlarla rekabete girip ekonomiye canlılık vermez bunun yanında diğer önemli bir işlevi vardır: KOBİ'ler büyük işletmelerin kullandıkları mamul ve yarı mamul girdilerini üreterek onların gelişimini de tamamlarlar böylece ekonomide bir yan sanayi oluşturarak büyük işletmelerle ortak bir yaşam sunarlar. Bu durum günümüzde ortaya çıkan organize sanayi bölgelerinin veya küçük sanayi siteleri vs. gibi oluşumları da beraberinde getirmiştir. Öyle ki artık toplumda da sosyolojik olarak birçok değişim bu sayede yaşanmış ve yaşanmaktadır.

KOBİ'lerin bir kısmı statik denilen küçük firmalardır. Bunlar; yenilikler peşinde koşmayan, mevcut durumlarını devam ettirmeyi amaçlayan, her şeyin normal akışında devam etmesini arzulayan ve atak olmayan işletmelerdir. Diğer grup ise daha fazla kar elde etmek ve hızlı büyümek isteyen, yenilikler arayan ve atılgan “girişimci”(dinamik)

işletmelerdir. Bunlar bu tür davranışlarla büyük işletmelere sürekli rakiptirler. Kriz dönemlerinde büyük işletmelerin taleplerini karşılayarak büyük işletme olma yolunda ilerleyebilecek işletmelerdir(Sarıaslan, 1994:20). Bu durum politika uygulayıcılar içinde önem arz etmektedir. Öyle ki KOBİ'ler arasındaki bu şekilde oluşan yapısal farklılık farklı konjonktürlerde farklı politikalar üretmeyi gerektirmektedir. Kısaca KOBİ'lerin kimileri halen modern anlamda KOBİ oluşumunu tamamlayamamış veya o bilince ulaşamamıştır. Ayrıca sorgulanması gereken bir diğer husus ise atılğan KOBİ'lerin büyüme istekleridir. Her KOBİ büyük bir işletme olmak için mi uğraş vermektedir? Yoksa optimum bir büyüklük onlar için yeterli midir? Bu sorulara alınan cevaplar, ülkelerin KOBİ'ler hakkındaki uygulayacakları politikalarda daha etkin bir sonuç alınabileceği sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

1.3. Dünya'da KOBİ'lerin Yeri ve Önemi

Dünyada işletmelerin ölçek dağılımı göz önüne alındığında KOBİ'lerin yeri daha açık bir şekilde görülmektedir. Nitekim Tablo 1'e (çalışan sayısına göre dağılım) bakıldığında dünyadaki işletmelerin büyük bir çoğunluğunun KOBİ'lerden oluştuğu görülmektedir. Öyle ki 250 kişiden fazla işçi istihdam eden işletmelerin ülke ekonomilerindeki ağırlığı %1'den altındadır. Bunun tek istisnası Japonya ve Kore'dir. Bu iki ülkede küçük ve orta ölçekli işletmeler diğer dünya ülkelerine göre daha azdır.

KOBİ'lerin dağılımına bakıldığında ağırlıklı olarak 1-9 arası işçi çalıştıran KOBİ'lerin oranının daha fazla olduğu görülmektedir. Dünya ülkelerinin büyük bir çoğunluğundaki işletmeler; 1-9 arası işçi çalıştıran KOBİ'lerden oluşmaktadır. Japonya ve Kore'de 1-9 arası kişi istihdam eden işletmelerin oranı ise %50'nin altındadır. Özellikle Avrupa ülkelerinin büyük bir çoğunluğunda bu işletmelerin oranı %80'lerden aşağıya inmemektedir. İşletme ölçeklerindeki yapılanmalara bakıldığında dünya ülkelerinde genellikle istihdam edilen işçi sayısı arttıkça, işletmelerin ekonomideki oranlarının azaldığı görünmektedir. Yani ülkelerdeki işletmelerin ağırlığı 1-9 işçi çalıştıranların en çok, 10-19'da daha azalmakta, 20-49'da biraz daha azalmaktadır, 50-249 arasında işçi istihdam eden işletmelerde ise orta ölçekli işletmelerdir ve tüm işletme sayısına göre oranı büyük işletmelerden sonra en az olan gruptur. Ekonomide ise sayısı en az olan işletmeler ise genel olarak büyük ölçekli işletmelerdir. Büyük işletmeler tüm dünyada genellikle ülkelerdeki toplam işletme sayılarının yaklaşık olarak %1'ini

oluşturmaktadır. Yukarıda da bahsedildiği üzere Japonya ve Kore’de bu oran biraz daha fazladır.

Tablo 1.
Çalışan Sayısına Göre Girişimler,2008(%)

Ülkeler	1-9	10-19	20-49	50-249	250+
Japonya (2007)	45,41	24,18	18,44	10,20	1,77
Kore (2006)	49,52	26,55	16,49	6,37	1,07
Slovak Cumhuriyeti	71,16	20,34	4,15	3,47	0,89
ABD	76,48	11,10	9,75	1,86	0,81
Almanya	82,79	9,44	4,53	2,67	0,57
İsrail	83,72	8,42	5,07	2,37	0,42
Letonya	84,02	8,29	4,99	2,40	0,29
Estonya	84,85	7,49	4,84	2,48	0,34
Brezilya	86,03	8,20	3,87	1,56	0,35
Danimarka	86,14	6,96	4,50	2,09	0,31
Lüksemburg	86,80	6,49	4,01	2,17	0,54
Avusturya	87,11	7,07	3,77	1,69	0,36
İrlanda	88,18	6,02	3,75	1,79	0,26
Litvanya	88,65	5,59	3,60	1,90	0,25
Bulgaristan	88,79	5,52	3,57	1,84	0,28
Romanya	88,94	5,24	3,58	1,88	0,36
Birleşik Krallık	89,29	5,75	3,05	1,55	0,37
İzlanda (2005)	90,13	5,32	2,87	1,38	0,29
Hollanda	90,33	4,85	3,19	1,38	0,26
Norveç	91,52	4,70	2,49	1,06	0,21
Finlandiya	91,84	4,25	2,48	1,14	0,29
Slovenya	92,57	3,84	2,09	1,24	0,25
Fransa (2007)	92,97	3,74	2,19	0,90	0,20
İspanya	93,11	3,90	2,08	0,78	0,12
Belçika	93,15	3,36	2,38	0,92	0,19
Yeni Zelanda	93,95	3,37	1,75	0,78	0,15
Portekiz	94,00	3,38	1,77	0,75	0,11
Macaristan	94,28	3,13	1,63	0,80	0,16
İtalya	94,29	3,69	1,42	0,52	0,08
İsveç	94,66	2,79	1,63	0,77	0,16
Çek Cumhuriyeti	95,12	2,42	1,48	0,81	0,17
Polonya	95,43	1,81	1,54	1,01	0,20
Meksika (2003)	96,11	1,96	1,14	0,64	0,16
Avustralya (2006)	96,25	2,05	1,11	0,46	0,13
Yunanistan (2007)	96,65	1,99	0,95	0,35	0,06

Kaynak: OECD, Entrepreneurship at a Glance, 2012

Tüm dünyada KOBİ’ler ülke ekonomisinde ağırlıklı durumdadırlar. Gelişmekte olan ülkelerde ise bu oran biraz daha artış göstermektedir. Bu ülkelerdeki politika

uygulayıcılar KOBİ'leri ülke ekonomisinin gelişmesinin temel taşı olarak görmektedirler.

Dünya ekonomisinde bu kadar yaygın olan küçük ve orta ölçekli işletmeler sayısal açıdan önemlidir. Ekonomilerdeki sayısal ağırlığının fazla olması, KOBİ'leri işletme yapılarının sorunları veya katkıları alanında da gerek politika bağlamında gerekse akademik araştırma alanında gittikçe önem arz eden bir konuma yükseltmiştir.

Türkiye'de ise dinamik KOBİ'lerin ortaya çıkışı çok eski yıllara dayanmamaktadır. 1960'lardan sonra düzenlenen kalkınma planlarında KOBİ'lere ilk yıllarda çok fazla değinilmemekle birlikte KOBİ'ler farklı ve değişik açılardan ele alınmaya başlanmıştır. Bu durumun temel sebebi ülkemizde o yıllarda esnaf, sanatkar, tacir gibi sınıflandırmalarda küçük sanayinin yerinin tam belirlenememiş olmasıdır (Müftüoğlu, 2007:185-186). İlk dört kalkınma planında KOBİ'lerin daha çok kurumsal hale getirilmesi ve geliştirilmesiyle uğraşılmıştır ancak o dönemde hala sınıflandırılmada belirgin bir ayırım gerçekleştirilememiştir.

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda esnaf sanatkar ve küçük sanayici bir arada düşünülmektedir. Küçük sanayi orta ve büyük sanayinin yan hizmetlerini yerine getiren bir yapı konumunda görülmektedir. Bu bağlamda küçük sanayi sitelerinde aktif rol almaları hedeflenmektedir. Bunun yanında küçük sanayi sitelerinde yaygın teknik eğitim ve işbaşı eğitimin gerçekleştirileceği bir eğitim sisteminin oluşturulması amaçlanmıştır (DPT, 1984:157). Daha sonra AB uyum süreci çerçevesinde AB'nin KOBİ politikalarına yönelik düzenlemelere rastlamaktayız.

KOBİ'lerin ekonomi içindeki ağırlıklarına bakıldığında, 90'lı yıllardan sonraki istatistikler KOBİ'lerin ekonomideki yeri açısından önem arz etmektedir. Genel sanayi ve işyeri sayımına(TÜİK, 2002:4) göre ülkemizde 1992 yılında 1.074.939 işletme bulunmaktadır ve bu işletmelerde toplam 3.731.485 kişi istihdam edilmiştir. 2002 yılında ise işletmelerin sayısı 1.858.191'e çıkmakla birlikte istihdam ise 6.497.040'a yükselmiştir. Bu on yıllık süreçte işletme sayısında neredeyse %80'e varan bir artış yaşanmıştır. İstihdamda yaklaşık %70'lere yakın bir seyir izlemiştir. Bu işletmelerin ve işletmelerde yaratılan istihdamın çoğunluğu KOBİ'ler tarafından sağlanmıştır. Öyle ki 1-9 kişi istihdam eden işletmelerin sayısı 1992 yılında 1.047.102 iken 2002 yılında

1.788.835'e çıkmıştır. Mikro işletme olarak adlandırabileceğimiz bu işletmelerde çalışan kişi sayısı ise 1992'de 2.187.706 iken 2002'de 3.305.259 olmuştur. 10 - 49 arası kişi istihdam eden işletmelerde ise 1992 yılında 21.200 işletme varken 2002 yılında 58.521'e yükselmiştir. Bu işletmelerde çalışan kişilerin sayısı ise 1992 yılında 395.186 iken 2002 yılında 1.132.077'ye yükselmiştir. 50 – 150 arası işçi istihdam eden işletmelerde ise 1992 yılında 3.039 işletme var iken 2002 yılında 7.407 olarak gerçekleşmiştir. Bu işletmelerde ise istihdam edilen toplam işçi sayısı 1992'de 250.831 iken 2002 yılında 611.066 kişiye yükselmiştir. 151 – 250 işçi çalıştıran işletmelerin sayısı 1992'de 624, 2002 yılında ise 1.577'dir. İstihdam ettikleri kişi sayısı ise 1992'de 120.522 iken 2002'de 304.225 kişi olarak gerçekleşmiştir. Mikro işletmelerde on yıllık süreçte işletme sayısında yaklaşık %77'lik bir artış yaşanırken bu işletmelerdeki istihdamın artışı yaklaşık %50 civarında gerçekleşmiştir. Küçük işletmelerde ise işletme sayısındaki artış yaklaşık %150 iken istihdamda ise bu artış %290 civarındadır. 50-150 arası işçi çalıştıran işletmelerde işletme sayısı %150'lik bir artış gösterirken istihdam açısından bakıldığında bu oran %130'lardadır. 151-250 arası işçi çalıştıran işletmelerde ise işletme sayısında yaklaşık %140'lık artış yaşanırken, çalışan sayısındaki artış ise yaklaşık %150 olarak gerçekleşmiştir. 1992-2002 yılları arasında genel olarak bakıldığında işletme sayısındaki yüzdeler artış istihdamda aynı oranlarda gerçekleşmemektedir.

1992 – 2002 yılları arasındaki KOBİ'lere ilişkin verilere göre, ortaya çıkan görüntü KOBİ'lerin ülkemizdeki yerini ve önemini göstermektedir. Toplam işletme sayısının ve toplam istihdamın yaklaşık %75'ini KOBİ'ler oluşturmaktadır. Baz alınan yıllar arasında ülkemizdeki KOBİ'ler hem gelişmekte (teknoloji, yönetim, uzmanlaşma) hem de ekonominin önemli bir unsuru haline geldiği ifade edilmektedir. 2002 sonrası dönemde de KOBİ'lerin Türkiye ekonomisindeki yeri ve önemi artmaya devam etmektedir. Toplam istihdam içinde oluşturduğu payın seyrine göre Türkiye'de KOBİ'ler 2003'te toplam istihdamın %78.7' sini, 2004'te %79.2, 2005'te %80.6, 2006'da %79.4, 2007'de 78.5, 2008'de ise %78'dir (KSEP, 2011: 27). 2000'li yıllardan beri ülkemizdeki KOBİ'ler istihdamın büyük bir bölümünü oluşturmaktadır. KOBİ'lerin tam olarak sınıflandırılması çalışmalarından sonraki rakamlar Türkiye'de KOBİ'lerin istihdam yaratmadaki önemini sergilemektedir.

Tablo 2'ye göre Türkiye'de son yıllarda 2.483.300 girişim bulunmaktadır. Bu girişimler 9.526.769 kişiyi istihdam etmektedir. KOBİ'ler ise bu girişimlerin 2.480.478'ini oluşturmakta ve istihdam edilen kişi sayısı 7.407.101 kişidir. Öyle ki ülkemizdeki toplam girişimin yaklaşık %99,9'u KOBİ'lerden oluşmaktadır.

Tablo 2.
Ekonomik Faaliyetlere Göre İstihdam ve Bazı Temel Göstergeler

Büyüklik Grubu	Girişim Sayısı	Yüzde	Çalışanlar sayısı	Yüzde
TOPLAM	2 483 300		9 526 769	
1-19	2 445 339	98,4	5 310 488	55,7
20-49	21 906	0,8	721 247	7,5
50-99	7 732	0,3	539 393	5,6
100-249	5 501	0,2	835 973	8,7
KOBİ/SME	2 480 478	99,9	7 407 101	77,8
250+	2 822	0,1	2 119 668	22,2

Kaynak: TÜİK, Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri 2009, 2012

Çalışanların ise yaklaşık %77,8'i bu işletmelerde istihdam edilmektedir. İstatistiklere göre ön plana çıkan hususları şöyle ifade edebiliriz. İlk olarak, gerek girişim sayısının gerekse istihdamın büyük çoğunluğunun 1-19 arası kişi istihdam eden mikro işletmelerde yoğunlaşması gelmektedir. Bunun haricinde işletme ölçeği büyüdükçe girişim sayısı azalmakta istihdam edilen işçi sayısında ise artış meydana geldiği görülmektedir.

KOBİ'lerin önemi açısından bakılması gereken bir diğer ölçüt ise bu işletmelerin ülkemizdeki ithalat ve ihracattaki paylarıdır. Aşağıdaki tablo 3'te Türkiye'deki işletmelerin çalışan sayısına göre ithalat ve ihracatta yarattığı değerler verilmektedir.

Tablo 3'e göre TÜİK, sektörleri sanayi, ticaret ve diğer olarak ayırmıştır. Türkiye'de 2012 yılında Gayri Safi Yurtiçi Hasıla 1.416.817 Milyon TL olarak gerçekleşmiştir(TÜİK,2012). Tüm sektörlerde gerçekleştirilen ihracat yaklaşık olarak 134 milyar dolardır. Rakamlara bakıldığında sanayi sektöründe gerçekleşen yaklaşık 80

milyar dolarlık ihracatın yaklaşık 30 milyar dolarlık kısmı yani %37'si KOBİ'ler (1-249 arası işçi istihdam eden işletmeler) tarafından gerçekleştirilmiştir. KOBİ'ler içerisinde ise en büyük pay orta ölçekli işletmeler ve küçük işletmelerdedir. Mikro işletmelerin ihracattaki payı ise sanayi sektöründe diğerlerine nazaran daha düşüktür.

Tablo 3.
Girişimin Ana Faaliyetine ve Çalışan Sayısına Göre Dış Ticaret, 2011

	Çalışan Sayısı	Faaliyet Türü			
		Sanayi	Ticaret	Diğer	Toplam
İhracat	0-9	3 728 843	15 040 659	1 665 795	20 435 296
	10-49	9 420 248	23 011 698	2 230 586	34 662 533
	50-249	15 931 083	8 443 864	789 145	25 164 092
	250+	50 899 297	2 567 385	728 337	54 195 019
	Bilinmeyen	51 710	131 359	42 460	225 529
	Toplam	80 031 182	49 194 964	5 456 323	134 682 469
İthalat	0-9	3 139 350	10 179 831	2 240 702	15 559 884
	10-49	8 939 601	23 871 893	4 008 092	36 819 586
	50-249	20 517 760	20 318 281	2 779 773	43 615 814
	250+	94 381 139	23 664 880	26 150 091	144 196 110
	Bilinmeyen	25 247	65 540	23 661	114 449
	Toplam	127 003 098	78 100 426	35 202 319	240 305 843

Kaynak: TÜİK, 2012, İşgücü İstatistikleri

Ticarette gerçekleşen ihracat ise yaklaşık olarak 50 milyar dolardır. Burada sanayi sektöründen farklı olarak ihracatın büyük bir kısmı (yaklaşık 46 milyar dolar) KOBİ'ler tarafından gerçekleştirilmiştir. KOBİ'ler içerisindeki ihracat ağırlığı küçük işletmelerdedir. Bu gruptan sonra ikinci sırada ise mikro işletmeler gelmektedir.

İthalat açısından bakıldığında Türkiye'de gerçekleşen ithalat yaklaşık olarak 240 milyar dolardır. İthalatın büyük bir kısmı %60 (yaklaşık 145 milyar dolar) büyük ölçekli işletmeler tarafından gerçekleştirilmiştir. Faaliyet alanlarına göre incelendiğinde,

ithalatın en büyük kısmı sanayi sektöründe yaklaşık 95 milyar dolar olarak gerçekleştirilmiştir. Sanayi sektöründeki ithalatında büyük bir kısmı yine büyük ölçekli işletmeler tarafından gerçekleştirilmiştir. Ticaret sektöründe ise gerçekleştirilen yaklaşık 80 milyar dolarlık ithalatın 55 milyar dolarlık kısmı KOBİ'ler tarafından gerçekleştirilmiştir. Diğer sektörlerde ise yine büyük ölçekli işletmeler ithalatın büyük bir kısmını gerçekleştirmiştir.

Sonuç olarak, 2011 yılında gerçekleştirilen ihracatın (yaklaşık 135 milyar dolar), 80 milyar dolara yakın kısmı yani yaklaşık %60' ı KOBİ'ler tarafından gerçekleştirilmiştir. İthalatta ise, gerçekleştirilen 240 milyar dolarlık ithalatın yaklaşık 95 milyar dolarlık kısmı yaklaşık %40'ı KOBİ'ler tarafından gerçekleştirilmiştir. KOBİ'ler içerisinde ise ihracatta en büyük oran küçük işletmelerde gerçekleşirken ithalatta ise orta ölçekli işletmelerde yoğunlaştığı görülmektedir.

Tüm bu veriler, KOBİ'lerin sosyo-ekonomik yapıda son derece önemli olduğunu göstermektedir.

Özellikle istihdamda oynadıkları rol değerlendirildiğinde, bu önem bir kat daha artmaktadır. Bu çerçevede KOBİ'lerde çalışma ilişkileri uygulamalarının da ortaya çıkarılması gerekmektedir.

BÖLÜM 2:TÜRKİYE'DEKİ KOBİ'LERDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

Bu bölümde KOBİ'lerde çalışma ilişkileri uygulamaları incelenecektir. Bu nedenle il olarak çalışma ilişkilerinin daha sonra da KOBİ'lerde çalışma ilişkileri uygulamalarının kavramsal çerçevesi analiz edilecektir.

Böyle bir çalışma çeşitli adlarla yer alabilir ancak son yıllarda özellikle endüstri ilişkileri yerine çalışma ilişkileri kavramı ön plana çıkmaktadır. Bu araştırmalardan bazıları endüstri ilişkileri kavramını kullanmayı tercih etmiştir. Küçük İşyerlerinde Endüstri İlişkileri (Ekin, 1993) küçük işyerlerinde toplu pazarlık, sendikalaşma, ücret sistemleri.. gibi çalışma ilişkileri uygulamalarına yönelik çalışmaları kapsamaktadır. Bazı araştırmalarda ise çalışma ilişkileri kavramını kullanmayı tercih etmişlerdir. Wilkinson 1999'daki çalışmasında³ KOBİ'lerde çalışma ilişkilerini incelemektedir. Bunun yanında KOBİ'lerde "Küçük Güzeldir" anlayışının ve "Black Hole" (kasvetli işyeri) anlayışının geçerliliğini çalışma ilişkileri uygulamalarına göre araştırmaktadır. Edwards ve Ram'in 2003'teki çalışmasında⁴ "küçük güzeldir" anlayışıyla KOBİ'lerde çalışma yaşamına ilişkin koşullar incelenmektedir. Kaufman ise 2004'teki çalışmasında⁵ çalışma ilişkileri sisteminin bileşenlerini aktarmaktadır. Bu bakımdan çalışmanın adı KOBİ'lerde çalışma ilişkileri olarak belirlenmiştir.

2.1. Endüstri İlişkileri – Çalışma İlişkileri Ayrımı

Endüstri ilişkileri alanı günümüzde özellikle ücretlilerle işverenler arasında kurulan ve başat olan çalışma ilişkisini anlatan bir kavramdır. "iş hukuku" bağlamında ücretlilerle işverenler arasındaki ilişkinin hukuksal boyutunu, "çalışma ekonomisi" kapsamında ekonomik boyutunu, "çalışma sosyolojisi" ve "çalışma psikolojisi" bağlamında ise bu ilişkilerin sosyolojik ve psikolojik boyutunu incelemektedir. Tanımı gereği her endüstri ilişkisi bir çalışma ilişkisidir ancak her çalışma ilişkisi endüstri ilişkisi değildir(Makal, 1997:33-34). Sidney ve Beatrice Webb'lerin 1897 yılında yayınladığı Endüstriyel Demokrasi kitabı bu alanda kurucu bir kitaptır. Webb'ler endüstriyel demokrasiyi içsel ve dışsal olmak üzere iki boyutlu olarak ele almaktadır(Müller-Jentsch, 2008,261). İçsel

³ Detaylı bilgi için bakınız: Employment Relations In SME's (Wilkinson, 1999)

⁴ Detaylı bilgi için bakınız: Praising Ceasar Not Burying Him: what we know about employment relations in small firms (Ram ve Edwards, 2003)

⁵ Detaylı bilgi için bakınız: Theoretical perspectives on work and the employment relationship (Kaufman, 2004a)

boyuttan kasıt, sendikal örgütlenmelerin “bireylerin bireyler tarafından bireyler için yönetilmesi” prensibiyle gerçekleştirilmesinden dolayı sendikaların kendilerinin demokrasi olduğunu ve dışsal boyutta ise toplu pazarlığın endüstriyel demokrasiyle aynı anlama geldiklerini savunmaktadırlar(Webb ve Webb, 1911:37-39).

Bunun yanında Amerika’da 1910 ve 1920’lerde Wisconsin Okulu üyelerinden John R. Commons’ın endüstri ilişkileri alanının geliştirilmesinde önemli katkıları olmuştur(Kaufman, 2008:33). Wisconsin Okulu ve Commons’ın endüstri ilişkileri kavramına bakışları 3 temel bileşene dayanmaktadır; işgücü piyasasının istikrarlı hale gelmesi, toplu pazarlıktaki gücün taraflar arasında dengelenmesi ve devletin endüstrideki etkinliğidir. Ayrıca kamu müdahaleleri, çalışanların haklarının temsili, zorlamanın şirketlerdeki yeri ve problemlerin çözümü de önemli görülen konulardır(Kaufman, 2003:25). Endüstri ilişkilerinin teorik temelleri tüm dünyada genel olarak ikinci dünya savaşının sonrasındaki süreçte gelişim göstermiştir. Bundan önce de endüstri ilişkileri alanına ilişkin çalışmalar mevcuttur ancak bu çalışmaların teorik temelden yoksun olduğu söylenebilir. Sistem düşüncesi Dunlop’la başlar. İlk olarak 1958 yılında ortaya koyduğu Sistem Teorisi ile endüstri ilişkilerini teorik bir temele dayandırmış ve endüstri ilişkilerini ilk defa iktisattan ayrı bir disiplin olarak ele almıştır (Dunlop, 1958:3-4). Dunlop’un endüstri ilişkileri sistem teorisi, endüstri ilişkilerini bütüncül bir şekilde kapsayan ilk çalışma olarak kabul edilir.

Dunlop’a göre endüstri ilişkileri sistemleri, değişken ve ilişkileri inceleyerek tarihsel araştırmalar ve istatistiki testler için önermeler geliştiren bir yapıdır. Buna göre endüstri ilişkileri iktisadi ve siyasi alt sistemlere ayrılmaktadır. Endüstri ilişkileri sistemi de belirli aktörler, belirli çerçeveler, sistemi bağlayan bir ideoloji ve aktörlerin davranışlarını etkileyen kurallar bütününden oluşmaktadır. Endüstri ilişkilerine yönelik bu bakış açısı problemlerin çözümüne ayrı ayrı fırsat tanımaktadır(Dunlop,1958:6-7). Bundan sonraki süreçte farklı yaklaşımlarda ortaya çıkmaktadır.

Çoğulcu yaklaşım, 1960’lı yılların sonlarına doğru Oxford Üniversitesi’nde Allan Flanders, Alan Fox ve Hugh Clegg gibi isimler tarafından siyaset bilimindeki çoğulculuk teorisiyle, endüstri ilişkileri sistemi teorisinin birleştirilmesiyle endüstri ilişkilerinde çoğulculuk yaklaşımı ortaya çıkmıştır. Toplumdaki makro çoğulcu güç ilişkilerinin örgütler düzeyinde de olduğu varsayılmaktadır. İş örgütü minyatür bir

demokratik devlettir ve yönetim burada hükümetin toplumdaki hakemlik rolünü üstlenmektedir(Yıldırım, 1997:105-106).

Marksistler genel olarak akademik endüstri ilişkileri araştırmalarına pek ilgi göstermemişlerdir. Bunun en büyük nedeni klasik Marksist literatürde endüstri ilişkileriyle ilgili teorik çabanın olmayışıdır. Endüstri ilişkilerinde Marksist yaklaşım konusunda en büyük çabayı Richard Hyman göstermiştir.(Yıldırım,1997:140-141). Hyman'a göre Marksist yaklaşım, endüstri ilişkilerinin yapısının emek ve sermaye arasındaki güç ilişkisinin bir sonucu olduğu yönündedir(Hyman,1975:26).

Ekin'e göre, (1985:36) günümüzde endüstri ilişkilerinin yanında “işçi – işveren” , “çalışma ekonomisi” ve “çalışma ilişkileri” gibi kavramlar da kullanılmaktadır. Endüstri ilişkileri daha çok sendikacılık ve toplu pazarlık konularını ele alır. İktisat, hukuk, psikoloji, sosyoloji ve işletme yönetimi bilimlerinden faydalanır. Adams ve Meltz'e göre (Adams, 1993:1). Endüstri ilişkileri sosyal bilim araştırmalarının, son elli yılda şekillendirdiği bir alandır. Asıl odağı emektir. Emeğin hareketliliği, metalaşması, yönetilmesi gereken bir işgücü unsur olması, çalışanların güvenliği ve kişisel gelişimi ile ilgilenmektedir. Barbash'a göre (1993:67) Endüstri ilişkileri; yönetimin etkinliği, işçi güvenliği, ekonomik istikrarın korunması ve kamu tarafından sosyal barışın sağlanması gibi çalışma ilişkileri konularında çatışma ve gerginliklerin çözüm yolu olarak adlandırılmaktadır. Kaufman(2007:6)'a göre endüstri ilişkileri; sendikacılık, toplu pazarlık, işçi-yönetim ilişkileri, iş hukuku, emek politikaları konularıyla ilgilenir. Teorik bakış açıları ve ülkelerin deneyimleri endüstri ilişkilerine geniş bir araştırma alanı sağlamaktadır. Sendikalar ve işçi - yönetim ilişkileri endüstri ilişkilerinin ana konuları hatta kalbidir denilebilir(Kaufman, 2008:31).

Beardwell (1991)'e göre endüstri ilişkileri 1980'lerden sonra bir değişime uğramıştır. Artık iki boyuta önem vermektedir. İlk olarak pazarlığın yapısal konularına, 1980 sonrası değişen endüstri ilişkileri uygulamalarına ve problemlerin tanımlanmasına yoğunlaşmaktadır. İkincisi boyut ise çoğulcu yaklaşıma alternatif olarak önemi artan insan kaynakları yönetimi ve bireysel ilişkilerin gelişmesiyle beraber endüstri ilişkilerinin psikolojik boyutlara kaydırılmasıdır(Beardwell, 1991:1). Kısaca ilk yaklaşım sorunların yeniden yapılandırılması ve şekillendirilmesidir. İkincisi ise

bireysel ilişkilerin gelişmesiyle birlikte artık endüstri ilişkilerinde psikolojik unsurlara önem verilmesi anlamını taşımaktadır.

Endüstri ilişkileri kavramı çalışmanın anlamındaki farklılaşmayla birlikte değişime uğramıştır. Piore ve Kochan'a göre bu değişimin 4 yönü bulunmaktadır. İlk olarak toplu pazarlığın ve sendikalaşmanın nitelikli veya niteliksiz işçiler üzerinde artış göstereceği umulurken durumun bu yönde gelişme göstermemesi ve çatışmanın iyi bir yönetimle birlikte çözüleceği inancının doğmasıdır. İkincisi sendikaların belirlenmesinde rol oynadığı ücret, çalışma saatleri, çalışma şartları gibi unsurlar işyeri düzeyinde daha detaylı bir şekilde belirlenmeye başlanmasıdır. Üçüncü olarak toplu pazarlığın ve ücret politikalarının artık iktisadi politikalara göre belirlenmesidir. Sonuncusu ise endüstri ilişkileri kavramının politik boyutuna değinerek, devletinde endüstri ilişkilerinde değişikliğe yol açmasıdır(Kochan ve Piore, 1983: 3-5).

Dunlop'tan beri endüstri ilişkilerinin değişim gösterdiği ile ilgili tartışmalar artarak devam etmektedir. Kaufman bu değişimin çalışma ilişkileri sistemine (Employment Relations System) doğru bir kayış olduğunu savunmaktadır(Kaufman, 2004:11). Ackers ise Oxford'da bu değişimin insan kaynakları yönetimine doğru olduğunu savunmaktadır (Ackers ve Wilkinson, 2003:3-5). Dunlop 60'larda kurduğu sistemde 3 aktör belirlemektedir fakat küreselleşmeyle birlikte birçok aktör sisteme dahil olmuştur. Heery, Abbott, Williams, Dunlop tarafından kurulan orijinal sistemin genişletilmesi gerektiğini savunurlar. Sendikaların ve toplu pazarlıkların gücünün azalması ve bu araçlar yerine aktörlere ve onların ilgi alanlarına yönelik çalışmaların yapılması gerektiğini belirtmektedirler.(Wilkinson ve Townsend, 2011:3-4).

Blyton ve Turnbull endüstri ilişkileri yerine çalışma ilişkileri (employee relations) kavramını kullanmışlardır. Bunun sebebi ise her iki sözcüğün sınırlarındaki farklılıktan kaynaklanmasıdır(Leat, 2007:4). Onlara göre endüstri ilişkileri;

- Sendikalar, toplu pazarlıklar ve endüstriyel eylem(action) ile ilgilidir.

- Endüstri ilişkileri toplam istihdamı imalat sektöründeki istihdamla aynı anlamda kullanma yönünde bir eğilim gösterir. Tüm imalat sektörlerinde tam zamanlı, el emeğiyle çalışan, çoğunlukla erkeklerden oluşan ve neredeyse tüm gelişmiş ülkelerde artış gösteren sektörlerden bahsedilmektedir.

Çalışma ilişkileri kavramı ise onlara daha geniş bir perspektif sunmaktadır:

- Çalışma ilişkileri birçok gelişmiş ülkede, işgücünün %70'ini istihdam eden, istihdam edilenlerin bir kısmı kadınlardan oluşan ve yarı zamanlı çalışanlar, belirli ve belirsiz süreli sözleşmelerle istihdam edilen işçilerden oluşan daha çok hizmet sektörünü içine alan bir kavramdır.

- Örgütlenmiş ilişkiler kadar örgütlenmemiş ilişkileri de içerir(Blyton ve Turnbull, 2004:7-9).

Bununla beraber Blyton ve Turnbull, çalışma ilişkileri ile personel yönetimi, İKY arasında bir ayırım yapmanın gerektiğini ifade etmişlerdir. Böylece ilişkilerin bireysel boyutta veya toplu şekilde ele alınması gerekliliğini tartışmışlardır.

Marchington ve Wilkinson çalışma ilişkileri kavramının ortaya çıkmasında üç ana sebep olduğunu öner sürerler:

1. Çalışma ilişkileri uygulamaları ve şekli
2. İşçi ve işveren arasında (bireysel veya toplu) olarak ilişkilerin düzenlenmesini tanımlamak için kullanılmıştır.
3. Çalışma ilişkileri kavramı, yönetim sorunları üzerinde bir eğilim göstermektedir ve tarihi uygulamalardan çok çağdaş anlayış bu yöndedir.

Wilkinson çalışma ilişkilerinin bireysel ve toplu ilişkilerden oluştuğunu savunmaktadır. Blyton ve Turnbull ise toplu perspektiften bakmakta ve bununla birlikte bireysel boyutu da vurgular. Wilkinson çalışma ilişkileri kavramıyla yönetsel bir bakış açısı kazandırmaya çalışır öyle ki çalışma ilişkileri, bütün taraflarla alakalı olmaktan ziyade yönetsel konular ve bakış açılarıyla alakalı olma yönünde bir eğilim gösterdiğini belirtmektedir. Her iki görüşte de benzer olan bir durum mevcuttur bu ise çalışma ilişkileri kavramının, endüstri ilişkileri kavramından daha geniş olduğu yönündeki bakış açısıdır.(Leat, 2007:6).

Rose, (2004:8) bu kavramlar arasındaki ayırımı çalışma ilişkileri, sendikalı ve sendikasız ilişkileri içeren bireysel ve toplu sorunlarla alakalı sabit ve kurallar oluşturan ve çalışma

ilişkisiyle ilgili farklı düzeydeki analizlerle alakalı kural yapma süreci olarak tanımlar. Endüstri ilişkileri ise çalışma ilişkisinin daha çok toplu boyutuyla ilgili bir kavramdır.

Gennard ve Judge'ye(2002) göre çalışma ilişkileri, bireyler ve örgütlü işçilere yönelik kurallar, düzenlemeler ve anlaşma çalışmalarına denilir. Öncelik toplu ilişkilerden önce bireylere verilmiştir ki bu durum şirket yönetiminin değerine dayanan, şirketten şirkete değişen bir durumdur. Bu anlamda çalışma ilişkileri, örgütün hedeflerindeki başarı ve çalışanların bağlılığının kazanılması ile alakalıdır. (Gennard ve Judge,2002: 4-5).

Makal(1997:30) çalışma ilişkileri kavramını işgücü kavramından yola çıkarak tanımlamaya çalışmıştır. İşgücü ise içerisinde farklı statüleri barındıran bir kavramdır. Günümüz toplumlarında işgücü statüleri, ücretliler (işçiler), işverenler, kendi başına çalışanlar, ücretsiz çalışan yardımcı aile üyeleri olarak ifade edilmektedir(Zaim, 1997:154).

Bu çerçevede çalışma ilişkileri, üretim sürecinden kaynaklanan, işgücü içerisindeki farklı statülerden oluşan ilişkilerdir. Endüstri ilişkileri kavramı ise endüstri devrimiyle birlikte ortaya çıkan ve başat olan işçi – işveren ilişkileri anlatılmaktadır. Ancak,

Bu çerçeveden Türkiye'de KOBİ'lere yönelik bir araştırmanın içeriğini “çalışma ilişkileri” kavramının daha fazla karşıladığı iddia edilebilir. Endüstri ilişkileri işçi – işveren ilişkileri ve bu ilişkilerin kollektif boyutunu yansıtırken, çalışma ilişkileri ise diğer işgücü statüleri arası ilişkileri ve bu ilişkilerin bireysel boyutunu da kapsamaktadır. Araştırma kapsamına giren KOBİ'ler büyük ölçüde örgütlü ve kollektif ilişkilerden uzaktır. Bunun yanında statik olma özelliklerinden dolayı modern yönetim tekniklerini de uygulamamaktadırlar.

Araştırmanın bundan sonraki kısmında literatürde en fazla rastlanılan çalışma ilişkileri uygulamaları KOBİ'ler açısından incelenecektir.

2.2. Kobilere Çalışma İlişkileri Uygulamaları

Çalışma ilişkileri uygulamaları ile çalışanların demografik özellikleri, çalışanların kararlara katılımı, çatışma ve çözüm yolları, ücret sistemleri, eğitim, istihdamın niteliği, kısa vadede çalışanlarla ilgili planlar yapma ve işgücü devir oranı kastedilmektedir(Ekin 1993, Özdemir 2010, Wilkinson 1999, Rose 2004, Ram ve Edwards 2004, Blyton ve

Turnbull 2004, Judge ve Gennard 2002, Kaufman 2004). Bu çalışmada, çalışma ilişkileri ile ilgili ilk olarak demografi ele alınacaktır. Demografi bağlamında işgücünün dağılımı ve cinsiyetler açısından ücretli çalışanların durumu aktarılmaktadır. Bunun yanında çalışanların kararlara katılımı, çatışma ve çözüm yolları, ücret sistemleri değerlendirilecektir. Ayrıca KOBİ'lerde çalışma koşulları (çalışma ve dinlenme süreleri, esnek çalışma türleri), eğitim (çalışanların eğitim düzeyi, mesleki eğitim, eğitim imkanları), istihdamın niteliği (işgücü statülerinin durumu, tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışanların durumu), kısa dönemde çalışanlarla ilgili planlar ve işgücü devir oranı ele alınacaktır.

2.2.1. Demografi

Demografi bağlamında; KOBİ'lerin toplam girişimler içerisindeki yeri ve istihdamın ne kadarını oluşturduğu, bunun yanında işgücünün sektörel olarak nasıl dağıldığı ve işgücünün cinsiyet açısından dağılımı ele alınmıştır.

2.2.1.1. İşgücünün Dağılımı

Türkiye'de KOBİ'ler toplam girişim sayısının %99,9'unu, istihdamın %77,8'ini, maaş ve ücretlerin %51,5'ini, cironun %64,8'ini, faktör maliyetiyle katma değer %55,5'ini, maddi malla ilişkin brüt yatırımların %41,1'ini oluşturmaktadır. Türkiye'de faaliyet gösteren 2.483.300 KOBİ bulunmaktadır. Bu işletmelerde 2009 yılı sanayi ve hizmet istatistiklerine göre 6.921.035 kişi ücretli olarak istihdam edilmektedir. Bu çalışanlar ise yılda 14.866.648.859 saat çalışma yapmışlardır(TÜİK, 2012: 4). Küçük veya orta ölçekli bir işletmede çalışan bir işçi günde yaklaşık 6 saat çalışmaktadır. Ancak bu grubun içinde kısmi zamanlı çalışanlarda olduğundan bu rakamın daha fazla olduğu tahmin edilmektedir.

Kısımlara göre sanayi ve hizmet sektörlerinde istihdamla ilgili göstergelere bakıldığında Tablo 4'e göre imalat ve toptan perakende ticaret; motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı gibi faaliyet alanları öne çıkmaktadır. İmalatta 2.264.238 ücretli çalışan bulunurken, toptan perakende ticaret; motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımında 1.664.025 kişi istihdam edilmektedir. Çalışan sayılarında toptan perakende ticaret; motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı faaliyet alanının bütün faaliyet alanları arasında en çok ağırlığa sahip olduğu söylenebilir. Bu nedenledir ki

küçük ve orta ölçekli işletmelerde yapılan araştırmaların birçoğu imalat faaliyet alanındaki işletmelerde yoğunlaşmaktadır.

Tablo 4.
Sanayi ve Hizmet Sektörlerinde, İstihdam ve Temel Göstergeler

	Çalışanlar Sayısı	Ücretli Çalışanlar Sayısı
Madencilik ve taş ocakçılığı	101 411	99 150
İmalat	2 584 773	2 264 238
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	62 139	62 001
Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri	69 006	68 771
İnşaat	681 797	582 447
Toptan ve perakende ticaret; motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı	2 801 965	1 664 025
Ulaştırma ve depolama	923 375	482 540
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	608 773	395 403
Bilgi ve iletişim	143 796	118 787
Gayrimenkul faaliyetleri	41 021	19 667
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetleri	354 740	227 065
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	560 374	537 473
Eğitim	169 472	160 405
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	189 314	158 681
Kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor	33 531	20 016
Diğer hizmet faaliyetleri	201 282	60 366
Toplam	9 526 769	6 921 035

Kaynak: TÜİK, Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri, 2012:1-2.

2.2.1.2. Cinsiyet

Tablo 5.
Ücretli Çalışanlar

Kadın	Erkek
1 590 887	5 330 148

Kaynak: Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri, 2012

Tablo 5 'e göre çalışanların neredeyse %80'i erkeklerden ve %20'si ise kadınlardan oluşmaktadır. Erkek çalışanların sayısı kadın çalışanların sayısının neredeyse 4 katıdır.

2.2.2. Çalışanların Kararlara Katılımı

Çalışan katılımı; çalışanlar ile işverenlerin veya temsilcilerinin kararlar alınırken söz sahibi olmalarını ifade eden bir kavramdır. Çalışanların kendilerini ilgilendiren kararlara katılımı etki derecesine göre değişmekle birlikte çeşitli yöntemlerle sağlanmaktadır.

Çalışanlar açısından amaç; çalışanların yönetime katılarak işverenlerin kararlarını güçleri doğrultusunda etkileyebilmeleridir. Böylece yönetimde söz sahibi olmaya çabalarlar. Bunu sağlayan yapılar ise sendika, toplu pazarlık, iş konseyleri ve işyeri katılım yöntemleri vb.dir.

Yönetime katılma yolları ise; çalışanlara bilgi verme yolu, çalışanlara danışma yolu, çalışanlarla toplu müzakere yolu, denetim yolu, işletmenin yönetim kurullarında yer alarak işçilerin yönetime katılmaları yolu ve birlikte yönetim yoludur(Talas, 1976:670)

İşçi katılımıyla ilgili birçok yöntem bulunmaktadır. Bunlar; işçilerin özyönetimi, üretici kooperatifleri, birlikte belirleme, iş konseyleri ve benzer kurumlar, sendikal katılım ve işyeri katılım programları olarak sınıflandırılabilir.

Çalışan katılımı, Avrupa ülkelerinde büyük ölçekli firmalarda küçük işletmelerdekilere göre daha yaygındır. 27 Avrupa Birliği ülkesinde küçük işletmelerde çalışanların %34'ü, orta ölçekli işletmelerde çalışanların %72'si, büyük ölçekli işletmelerde çalışanların ise %88'i temsil edilmektedir. Çalışanların katılımında çoğunlukla dahil olduğu konular; işyerindeki ücret sistemlerinde yapılacak değişiklikler, emek süreçlerinin düzenlenmesi, çalışma saatlerinin düzenlenmesi ve işyerlerinde yeniden yapılanma ilgili konulardır. Toplu katılım ile birlikte çözüme kavuşturulan konuların başında ücretler gelmektedir. Pek çok işyerinde çalışanların ücretleri toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenmektedir. İtalya, Slovenya gibi ülkelerde çalışanların %90'ının ücretleri toplu ücret sözleşmeleriyle belirlenmektedir. Türkiye, Bulgaristan, Litvanya gibi ülkelerde ise bu oran %20'lerden azdır. Bu noktada işyerlerinin ölçeği önemli bir etkidir. Küçük işletmelerin %64'ünde, orta ölçekli işletmelerin %74'ünde, büyük işletmelerin ise %81'inde ücretler toplu katılım ile belirlenmektedir. Bu istatistikler özel ve kamu sektörünü içermekle birlikte, özel sektördeki işletme ölçeklerindeki veriler tam olarak güvenilir değildir(EIM, 2011:119).

Tablo 6.
Endüstriyel Demokrasinin Temel Çeşitlerinin Karşılaştırması

Tip	Tanımlanan nitelikler Niteliklerin Tanımlanması	Yapısal Özellikler	Meydana Gelen Ülke
(1) İşçilerin Öz Yönetimi	Adem-i merkeziyetçi sosyalist ekonomilerde uygulanmıştır. Temel karar alma yapılarında çalışanların katılımı önemli ölçüdedir, işgücü geniş haklara sahiptir ancak, kuruluşun mal varlığının sahibi değildir.	Yönetim komiteleri, işçi konseyleri ve işçi meclislerinde çalışanların temsili içeren tipik idari organlar	Cezayir, Peru, Polonya Yugoslavya ve çeşitli 3.dünya ve Doğu Avrupa ülkeleri
(2) Üretici Kooperatifleri	Politik ekonomilerin bir çeşidinde olur. Piyasa mekanizmaları ile işçilerin sahipliği.	Çalışanların çoğu mal sahibidir, sahiplik geniş oranda dağıtılmıştır. Çalışanlar işletme yönetimi, kontrolü ve karın dağıtımına katılır.	Fransa, İtalya, İspanya (Mondragon, İspanyanın BASK bölgesi) ABD, İngiltere, çoğu 3.dünya ülkelerinde
(3) Birlikte Belirleme	Çalışanların temsilcilerinin ağırlıklı olarak yönetim kurullarında ortak karar alma	Tek veya iki kademeli yönetim kurulları (denetim ve yönetim)'nda belirli oranda çalışanlar temsil edilir. Veto ve çeşitli haklara sahiptir.	Batı Avrupa (İtalya, Norveç, İsveç, Batı Almanya), Afrika'dan (Mısır) ve Güney Amerika'ya (Arjantin)
(4) İş Konseyleri ve Benzer Kurumlar	İşletmeyi ilgilendiren konularda yönetim ile düzenli görüşme (toplantı) yapabilen, çeşitli politik ekonomilerdeki yapılar	İşgücü temsilcileri seçilir, çeşitli derecelerde yasallık veya gönüllülük vardır ve komiteler sadece işçiler veya ortak komiteler tarafından oluşur.	Finlandiya, Endonezya, Hollanda, İspanya, Sri Lanka, Batı Almanya, Zambiya gibi geniş bir alan
(5) Sendika Eylemi a-Toplu Pazarlık Yoluyla ayırıcı	Sendikalar yoluyla mevcut çıkar çatışmasını kabul eden, çoğulcu toplumlar	İşçi tarafının temsil kanalı, sendikalar çeşitli derecede yasalar veya gönüllülük esasına dayanır.	Avustralya, Kanada, ABD, İngiltere
b-Bütünleyici	Devlet sosyalizmi veya korporatizm, Devlet, işveren ve sendikaların işbirliği içinde çeşitli konuları belirleyebilecekleri bir çevre.	Sendikalar, çalışma koşulları ve yıllık ve diğer izin konularında sorumludur. Ancak işçi, işveren ve devlet bu konuları bütünleyici bir yaklaşımla ele alır.	Rusya Doğu Avrupa
(6) İşyeri Katılım Programları	Çeşitli politik ekonomilerde çalışmanın örgütlenmesinde çalışanların katılımı. (otonom çalışma grupları ve çalışma yaşamının kalitesi programları)	İşçilerin etkisi genellikle görev temelli programlara bağlıdır.	İskandinavya, ABD 1., 2.ve 3. dünya ülkelerinde ver alan yönetim teknikleri ve geniş alandaki işçi uygulamaları

Kaynak: Poole, M. (2004): 156-157

Sendikal katılımın yanında çalışma konseyleri KOBİ'lerde yaygın olarak kullanılan katılım yöntemlerinden biridir. Almanya'da özel sektörde çalışma konseylerinin kullanımı %40 civarındadır. Hizmet sektöründe bu oran %60 iken, kamu sektöründe %80'lere ulaşmaktadır. Büyük işletmelerle küçük işletmeler arasındaki çalışanların temsil edilme oranındaki fark, Litvanya, Yunanistan, Estonya, İrlanda, Portekiz, Macaristan, Hırvatistan ve Türkiye gibi ülkelerde yüksektir. 27 Avrupa Birliği ülkesinden sadece 11'inde büyük ölçekli işletmelerde çalışanların temsil edilme oranı %80'in altındadır. Bunlar; Portekiz, Malta, Yunanistan, Letonya, Estonya, Kıbrıs, Bulgaristan, Makedonya, Çek Cumhuriyeti, Birleşik Krallık ve Türkiye'dir. Portekiz ve Yunanistan'daki küçük işletmelerde çalışanların temsili neredeyse 0'dır. Malta, Çek Cumhuriyeti, Birleşik Krallık, Almanya, Litvanya ve Türkiye'de ise bu oran %20'nin altındadır(Eurofond, 2010:48-50).

2.2.3. Çatışma ve Çözüm Yolları

İşyerinde çatışma kavramı, iki veya daha fazla kişi ya da grup arasındaki çeşitli kaynaklardan doğan anlaşmazlıktır. Bunun yanı sıra çatışma, faaliyetleri engelleyen, doğal olmayan, kontrol edilmesi ve değiştirilmesi gereken davranışsal bir sapma olarak da algılanmaktadır(TBMM, 2011:7). Bunun haricinde çatışma kavramı, işyeri düzeyinde sadece endüstriyel çatışma olarak algılanmamaktadır. Bu konuda KOBİ'lerin alternatif çatışma çözümü yöntemleri de bulunmaktadır. Ancak bu yöntemler daha çok KOBİ'lerin yönetimi ile müşteriler ve diğer firmalar arasındaki uyuşmazlıklarla ilgilidir(EIM, 2006:65).

KOBİ'lerde endüstriyel anlamda çatışmayla mücadele etmek için çeşitli yöntemler mevcuttur. Personel ve Gelişme Enstitüsü (CIPD) tarafından düzenli olarak yapılan çatışma yönetimi adlı anketler çatışmayla mücadele yolları ile ilgili işletmeler düzeyinde bilgi vermektedir.

Tablo 7.
Son İki Yıl İçinde İşyeri Düzeyinde Yaşanan Çatışmalarla Mücadelede Kullanılan Farklı Metotlar

Metotlar	Artış	Azalış	Aynı oran
Disiplin davaları	49.5	8.6	41.9
Şikayet çözüm yöntemleri	47.7	10.3	42.1
Kurum içi ve kurum dışı arabuluculuk	49.4	3.5	47.1
Bağımsız hakemlik	10.3	6.6	83.1
Tarafsız değerlendirme	7.5	8.3	84.2
Konuşmalar için birim yöneticilerini eğitime	61.5	6.9	31.6
İKY departmanı tarafından sorun giderme	65.3	7.5	27.5

Kaynak: CIPD, Conflict Management, Survey Report, Mart, 2011: 2

Tablo 7’de görüleceği üzere işyeri düzeyindeki çatışmaların çözüm yolu olarak işletmeler; disiplin davaları, şikayet çözüm yöntemleri, kurum içi ve kurum dışı arabuluculuk, bağımsız hakemlik, tarafsız değerlendirme, konuşmalar için birim yöneticilerini eğitime ve İKY departmanları tarafından sorunların giderilmesi gibi çeşitli yöntemler mevcuttur. Son yıllarda işyeri düzeyinde çatışmanın giderilmesinde en büyük rolü İKY departmanları üstlenmektedir. Tarafsız değerlendirme ve bağımsız hakemlik gibi çözüm yollarında ise eskiye oranla aynı seviyede başvurulduğu görülmektedir. Kurum içi ve kurum dışı arabuluculuk, disiplin davaları ve şikayet çözüm yöntemleri ise hemen hemen %50’lik bir artış göstermiştir.

Çatışmanın işyeri boyutuyla çözüm yollarını incelediğimizde daha çok psikolojik yöntemler ağır basmaktadır. Hukuki yöntemler ağırlığını korumakla birlikte artık İKY departmanları gibi çalışanların psikolojik olarak işyerine örgütsel bağlılığını, performansını, iş doyumunu artırıcı önlemlerle çatışmanın işyeri düzeyinde ortaya çıkmasını engellemeye çalışmaktadır.

2.2.4. Ücret Sistemleri

Ücret sistemleri, çalışana ücretinin nasıl ödeneceğini belirleyen kural ve düzeni ifade etmektedir. İşletme içerisinde uygun bir denge kurmak, çalışanın emeğini etkin ve ekonomik şekilde kullanmak gibi bir amaç birliği içerisinde. Bu amaç doğrultusunda işletme dahilinde kazanılan uyum ve adaleti sağlayarak çalışanın güvenini kazanıp, işe devamlılığı ve motivasyonunu arttırmaya yardımcı olmaktadır(Topalhan,2010:80-81).

Ücret sistemleri iki ana gruba ayrılmaktadır. Bunlar; zamana dayalı ücret sistemleri ve verimlilik ögesine dayalı ücret sistemleridir(Zaim 1997:262, Talas,1976:50).

Zamana dayalı ücret sistemi, tarihi açıdan en eski ücret sistemidir. Saat başına, gündelik, aylık ve yıllık ücret şeklinde ödenir. Ücret miktarı zamana oranlı olarak artış gösterir(Zaim, 1997:263). Bu ücret sisteminin hız yerine daha çok dikkat isteyen işler (radyo, TV ve saat endüstrisinde), işçinin görevinin sadece huzuru sağlamak olduğu mesleklerde (bekçilik, denetim gibi işlerde) daha çok kullanılmaktadır(Yalçın, 1988:184).

Verimliliği teşvik edici ücret sistemleri ise parça başı ücret sistemi, prim sistemleri olarak görülmektedir(Zaim 1997:262, Talas,1976:50).

En basit ve en eski ücret sistemlerinden olan parça başına ücret sistemi, fason iş yaptırılan sektörlerde, yarı sanayilerde ve daha çok küçük ve orta ölçekli işletmelerde uygulanan bir ücret sistemidir. Parça başına ücret sisteminde, işin yapılacağı zamandan çok üretilen parça miktarı önemlidir. Çünkü bu sistemde ücret üretilen parça başına göre belirlenir. İşçi bakımından ücret miktarı üretilen parça başına göre artar veya azalır(Yüksel, 2003:376). Bu sistemde çalışanların belirli bir ücret karşılığında belirli bir iş miktarını bitirmesi istenir. Zaman işin başında belirlenmiştir. İş çabuk bitirse aynı ücreti alır, zamandan kazanabilir. Bu sistem fabrika sanayinde pek fazla kullanılan bir sistem değildir. Çünkü üç vardiya ile çalışan bir fabrikayı ele alırsak bu sistemin uygulanması imkânsız hale gelmektedir(Zaim, 1997:264).

Bu ücret sistemi; yapı, ulaştırma, sır, boya, cila, onarım, hesapların inceletilmesi, reklam kampanyası, plan ve proje yaptırılması gibi alanlarda daha çok kullanılmaktadır. Sistem oldukça basit olduğundan ücret hesaplamalarını gerektirmez bunun yanında sistemin en büyük sakıncası ise işi zamanından önce bitiren personelin ödüllendirilememesidir(Bayraktaroğlu, 2006:217).

Neoliberalizmin dönüşüyle birlikte tüm dünyada çalışanların verimlilikleri ve performansı üzerinde ücret sistemleri önemli bir yer edinmeye başlamıştır. Bu süreçte ortaya çıkan bir ücret sistemi de primli ücret sistemleridir. Kısaca işçiye fazladan yaptığı her birim için bu yapının ücret toplamının yada bir kısmının işçiye prim biçiminde geri ödenmesi bu sistemin temel felsefesini oluşturmaktadır. Bundan dolayı

insanlar daha fazla kazanmak için daha çok çaba gösterirler ve daha çok kazanç elde etmek için daha çok çalışırlar(Bayraktaroğlu, 2006:218). Ancak bu çabanın artması üretimin kalitesini düşüreceği ve çalışanlarda tükenmişliğe yol açacağı yönünde görüşlerde mevcuttur. Bu felsefe ışığında primli ücret sistemi belirlenen temel bir ücretin yanında yapılacak fazladan üretim için ödenen ekstra ücretleri de ihtiva eden ücret sistemi olarak tanımlanabilir.

Primli sistemlerle ilgili bazı sınıflamalar mevcuttur. Yüksel'e göre primli sistemler birey veya grup için uygulanabilmektedir. Bireysel yöntemde minimum çıktığı öngören bir ücret belirlenir ve bunun üstündeki üretim için ayrıca ücret ödenir. Bireysel olarak hesaplanması mümkün olmayan birbirine bağlı işlerde ise grup primli ücret sistemleri uygulanabilir. Grup için bir üretim standardı belirlenir, grup bu üretimi aştığında ise gruba prim ödenir. Daha sonra bu prim grup içerisinde bireylerin çalışma süreleri veya katkılarına göre paylaşılır. Bu sistemler ekip çalışmasını, dayanışmayı ve yardımlaşmayı teşvik ettiğinden tercih edilen bir sistemdir(Yüksel,2003:366). Primli ücret sistemi birçok endüstri dalında uygulanmasına karşın en geniş uygulama alanını işçilerin üretim üzerinde kontrol sahibi olduğu yerlerde bulmaktadır. Otomasyon arttıkça işletmeler primli ücret sistemlerine daha az gerek duymaktadırlar(Bayraktaroğlu, 2006:217). Çünkü otomasyonun artması üretim üzerinde işçi kontrolünün azalmasına yol açacağından işletmeler primli sistemlerle eskiye nazaran daha az ilgilenmeye başlamışlardır. Ancak verimliliği arttırması ve maliyetleri göreceli de olsa düşürmesi yönüyle halen önemini korumaktadır.

KOBİ'lerde uygulanan ücret sistemlerine bakıldığında Avrupa ülkeleri için yapılan araştırmalara göre ilave parasal ve diğer sosyal yardımlar küçük işletmelerde çok yaygın değildir. Daha yüksek fazla mesai ücretleri, kıdemli çalışanlara teşvik ikramiyeleri ve benzeri ödemeler daha çok büyük ölçekli işletmelerde uygulanmaktadır. Küçük işyerlerinde ise bazı sosyal yardımlar varsa bunların önemli bir kısmı yazılı ve toplu sözleşmeye dayalı değil genelde bireysel olarak işverenlerin takdiriyle verilmektedir(Ekin, 1993:37). Tüm bunların ışığında küçük ölçekli işletmelerde verimliliğe ücret sistemlerinin çok yaygın olmadığı söylenebilir.

Gelişmiş ülkelerde ücret sistemleri toplu sözleşmelerle belirlenmektedir. Bu süreç daha çok büyük işletmeleri kapsamaktadır. Ancak küçük işletmelerde büyük işletmelerden

farklı çalışan profilleri olduğundan bu konuda sorunlar yaşanmaktadır. Bu durum küçük işletmelerde ücret sistemlerinin karmaşık hale getirmekte ve sorunlara sebep olmaktadır. Küçük işletmelerde toplu sözleşmeler yaygın olmadığından ücret sistemleri daha çok işyeri düzeyinde belirlenmektedir. Bu nedenle küçük işletmelerde ücret sistemlerinin esnek hale getirilmesi gerektiği tartışılmaktadır(Hietanen, 1998). Bu noktada KOBİ'lerde uygulanması daha basit görünen zamana dayalı ücret sistemlerinin yaygın olduğu çıkarılabilir. Bunun yanında işyeri düzeyinde işçilerin ve işverenlerin üzerinde uzlaştıkları esnek ücret sistemlerinin uygulanmasının bu sorunları çözebileceği tartışılmaktadır.

2.2.5. Çalışma Koşulları

Çalışma koşulları bağlamında çalışma ve dinlenme süreleri ve KOBİ'lerde esnek çalışma ve türleri ele alınacaktır.

2.2.5.1. Çalışma ve Dinlenme Süreleri

Çalışma süreleri, çalışma koşullarının önemli bir unsurudur. Çalışma sürelerinin azaltılması istihdamla ilgili düzenlemelerde önemini koruyan bir olgudur(ILO,2013:40). İş Kanunu'na ilişkin çalışma süreleri yönetmeliğinin 3. Maddesinde çalışma süreleri tanımlanmaktadır. Yönetmeliğe göre “Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. İş Kanunu'nun 66. maddesinin birinci fıkrasında yazılı süreler de çalışma süresinden sayılır. Aynı Kanunun 68 inci maddesi uyarınca verilen ara dinlenmeleri ise, çalışma süresinden sayılmaz.” İş Kanunu'nun 66. Maddesindeki çalışma süresinden sayılan haller ise;

a) Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.

b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.

c) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.

d) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.

e) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.

f) Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen sürelerdir.

İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz.

Dinlenme süreleri ise İş Kanunu'na ilişkin çalışma süreleri yönetmeliğinin 3. Maddesinde "Ara dinlenmeleri, iklim, mevsim, yöredeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak, yirmi dört saat içinde kesintisiz on iki saat dinlenme süresi dikkate alınarak düzenlenir."

Pek çok ülkenin çalışma süreleriyle ilgili minimum ve maksimum süreleri düzenleyen kanunları veya bazı düzenlemeleri mevcuttur. Dünyada haftalık çalışma süreleri Fransa'da 35 ve Kenya'da 52 saat arasındadır. Global ölçekte standart olarak 40 saattir. Danimarka, Almanya, İrlanda, Malta ve Birleşik Krallık'ta haftalık 48 saattir(ILO,2013:40). Türkiye'de ise haftalık çalışma süreleri İş Kanunu'na ilişkin çalışma süreleri yönetmeliğinin 4. Maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre; "Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Haftanın iş günlerinden birinde kısmen çalışılan işyerlerinde, bu süre haftalık çalışma süresinden düşüldükten sonra, çalışılan sürenin çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle günlük çalışma süreleri belirlenir. Günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamaz."

KOBİ'lerde çalışma süreleri ile ilgili çalışmalar kısıtlıdır. Uzun çalışma sürelerine odaklanan araştırmalar daha çok kısa dönemli olumsuz etkilere (sakatlanma riski) veya sağlık boyutuna (depresyon, kalp krizi vs.) gibi konulara odaklanmaktadır(ILO,2013:47). Bunun yanında KOBİ'lerde çalışma süreleri genellikle

uzundur. Gelişmekte olan ülkelerde, düşük ücretle istihdam ve uzun çalışma süreleri yaygındır(ILO,2013:40).

Çalışma süreleri ve dinlenme süreleri çalışmanın doğuşu ile birlikte günümüze kadar çokça tartışılan bir konu olmuştur. Özellikle sanayi devrimi sonrası çalışanların uzun çalışma süreleri pek çok sorunun ortaya çıkmasına sebebiyet vermiştir. Bunun haricinde çalışma kavramının felsefi boyutu da tarihsel süreçte çalışma sürelerini etkileyen bir unsur haline gelmiştir.

Ülkemizde 2009 yılı hizmet ve sanayi istatistiklerine göre 2.483.300 girişimde 9.526.769 çalışan bir yılda toplam 14.866.648.859 saat çalışmıştır. Küçük ve orta ölçekli işletmelerdeki durum ise 2.445.339 mikro KOBİ’de(1-19 kişi çalıştıran) 5.310.488 çalışan ise yılda toplam 5.900.514.077 saat çalışmıştır. 20-49 kişi çalıştıran 21.906 işletmede ise 721.247 kişi 1.512.253.084 saat çalışmıştır. 50-99 arası kişiyi istihdam eden 7.732 işletmede 539.393 kişi yıllık toplam 1.148.695.389 saat çalışırken, 100-249 kişi çalıştıran 5.501 işletmede 835.973 kişi yıllık toplam 1.793.375.092 saat çalışmıştır (2012:30).

2.2.5.2. KOBİ’lerde Esnek Çalışma ve Türleri

Küreselleşme sürecinin hız kazanması, çalışma yaşamında birçok dönüşümü beraberinde getirmiştir. Özellikle 1980’lerden sonra tüm dünyada birçok işyerinde yeni denilebilecek çalışma türleri zamanın şartlarına uygun olacak şekilde esnetilmeye başlanmıştır. Tam zamanlı ve belirsiz süreli çalışma tipinden farklı olarak ortaya çıkan çalışma türlerine esnek çalışma türleri denilebilir. KOBİ’lerde esnek çalışma türleri fazla çalışma, belirli süreli çalışma, vardiyalı çalışma, deneme süreli çalışma, telafi çalışması, kısa çalışma, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, geçici iş ilişkisi, kayan süreli çalışma ve iş paylaşımıdır.

Fazla çalışma İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği, Madde 3’e göre İş Kanununda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmaları, fazla sürelerle çalışma ise haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda belirlenen çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmaları ifade eder.

İş Kanunu'na Madde 11'e göre belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.

Vardiyalı çalışma, İş Kanunu Madde 67/2'ye göre "işin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı bir şekilde düzenlenebilir" hükmüyle birlikte vardiyalı(postalat halinde) çalışmaya açıkça yer veren İş Kanunu'nun 76. Maddesince Türkiye'de sıklıkla uygulanmaktadır.

İş Kanunu Madde 15'e göre işverenle işçi arasında yapılan sözleşmeye deneme kaydı konulduğunda bu sözleşme deneme süreli bir iş sözleşmesi olmaktadır. Bu tarz çalışmaya da deneme süreli çalışma denilir. Bu tür çalışma 2 aydan fazla olamaz ancak toplu sözleşmelerle en fazla 4 aya kadar uzatılabilir.

İş Kanunu Madde 63'e göre genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir.

Telafi çalışması ise İş Kanunu Madde 64'te zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için yaptırılan çalışmaya denilir.

Kısa çalışma, kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğine ilişkin yönetmeliğe göre(İşk. Md. 3) en az dört hafta en fazla üç ay süreyle işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılarak uygulanan çalışma biçimidir.

Kısmi süreli çalışma, İş Kanunu Madde 13'e göre işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi ile belirlenen çalışma şeklidir. İş kanunu'nda kesin olarak belirlenmeyen süre ise İş Kanununa yönelik çalışma süreleri yönetmeliğinde açıklanmıştır. Yönetmeliğe göre(İşk. Md. 6) İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır.

Çağrı üzerine çalışma İş Kanunu Madde 14'e göre yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli çalışma biçimidir.

Geçici iş ilişkisi ise İş Kanunu Madde 7'de düzenlenmiştir. Buna göre işveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olmaktadır.

Kayan süreli çalışma, işçilerin günlük çalışma süresi sabit kalarak işe başlayış ve paydos zamanının veya belirli bir zaman dilimi içerisinde ortalama günlük çalışma süresini aşmamak koşuluyla yapılan çalışma biçimine denir(Akyiğit, 2010:234-235).

İş paylaşımı, iki ya da daha fazla çalışanın bir işin sorumluluklarını paylaşması olarak tanımlanmaktadır. Bu paylaşımın içerisinde eşit olarak dağıtılan ücretler ve sosyal haklarda mevcuttur(Olmsted, 1979:283).

Özdemir ve Parlak'ın yaptığı bir araştırmaya göre ülkemizde KOBİ'lerde en çok kullanılan esnek çalışma türleri; %68.4 ile en yaygın olanı fazla çalışmadır. Hemen ardından %54.2 ile belirli süreli çalışma, %37.5 oranıyla vardiyalı çalışma, %37.5 oranıyla deneme süreli çalışma, %37.5 ile denkleştirme, %33.3 ile telafi çalışması gelmektedir. Araştırmaya göre modern esnek çalışma biçimleri daha düşük bir oranlara sahiptir. %33.3 ile kısa çalışma, %29.2 ile kısmi süreli çalışma, %25 ile geçici iş sözleşmesi, iş paylaşımı, kayan süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma çok az tercih edilen esnek çalışma türleridir(Özdemir ve Parlak, 2011:186). Oranlardan da anlaşılacağı üzere ülkemizdeki küçük ve orta ölçekli işyerlerinde genel olarak geleneksel diyebileceğimiz esnek çalışma türleri ağırlıktadır.

KOBİ'lerde esnek çalışma pek yaygın değildir. Bunun yanında vardiyalı çalışma ve kayıt dışı istihdam biçimleri daha yaygındır. Bunun sebebinin ise iş güvencesi ve iş kalitesi konularından kaynaklandığı belirtilmektedir. Bu iki konuda işçilerin ve işverenlerin algılarında yaşanan farklılıklardan dolayı KOBİ'lerde esnek çalışma biçimleri yaygın olarak kullanılamamaktadır(Daskalova, 2009).

Avrupa şirket anketlerine(European Company Survey) göre, Avrupa birliğindeki 27 ülkede esnek çalışma 1999 yılında %15.9 iken 2009 yılında ise 18.8'e yükselmiştir. İsveç, Almanya, Danimarka, Avusturya, Belçika ve İrlanda'da bu oran 1999'da %15 ve %20 arasında değişirken 2009 yılında ise bu oranlar %20 ile %25 arasında değişmektedir. Burada Hollanda'da 1999 yılında esnek çalışanların oranı %39.7 iken 2009'da %48.3'e yükselmiştir(Eurofond, 2011:12). KOBİ'ler açısından bakıldığında Avrupa şirket anketlerine göre küçük ölçekli işletmelerde belirli süreli esnek çalışma Avrupa ülkelerinde %20 ile %80 arasında değişmektedir. Küçük ölçekli işletmelerde belirli süreli esnek çalışmanın en yaygın olduğu ülke %80 ile Hollanda'dır. Türkiye'de ise bu oran yaklaşık %25'tir. Orta ölçekli işletmeler açısından bakıldığında ise yaklaşık %97 gibi bir oranla Hollanda ve Polonya'da belirli süreli esnek çalışma oldukça yaygındır. Türkiye'de ise orta ölçekli işletmelerde bu oran yaklaşık %40'a tekabül etmektedir ve büyük ölçekli işletmelerde belirli süreli esnek çalışma oranı yaklaşık %50'dir. Avrupa geneline bakıldığında belirli süreli esnek çalışma büyük ölçekli işletmelerde KOBİ'lere göre daha yaygındır. Küçük ölçekli işletmelerde Avrupa Birliği ülkelerinde küçük ölçekli işletmelerde ortalama %50 oranında belirli süreli esnek çalışma gerçekleşmektedir. Orta ölçekli işletmelerde bu oran yaklaşık %75'e çıkarken, büyük ölçekli işletmelerde belirli süreli esnek çalışma oranı yaklaşık %90 olarak gerçekleşmektedir(EIM, 2011:118).

2.2.6. Eğitim

Eğitim bağlamında KOBİ'lerde eğitim düzeyi, mesleki eğitim ve mevcut eğitim imkanları değerlendirilecektir.

2.2.6.1. Eğitim düzeyi

Dünyada istihdamın artırılması önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak istihdam artırılırken çalışanların bilgi ve becerilerinin de artırılması son yıllarda önem arz eden bir konu haline gelmiştir.

5. Avrupa Çalışma Koşulları Anketi, anketten önceki 12 ayda çalışanların %34'ünün eğitim aldığı 2010 yılında işverenlerin sağladığı eğitimin 1995'ten beri (AB15 için) ulaştığı en yüksek seviyeye ulaştığını göstermektedir. Ayrıca işyerlerinde eğitim alanların oranı 2005'te %24 iken 2010'da %30'a çıkmıştır(Eurofond, 2012:100-101).

Türkiye’de işyeri büyüklüğü ve eğitim durumuna göre istihdam edilenlere bakıldığında işletmelerin ölçeğinin büyüdükçe öğrenim derecesinin yükseldiği görülmektedir. Okuma yazma bilmeyenler ve okuma yazma bilmesine rağmen herhangi bir okuldan mezun olamamış çalışanlar daha çok mikro ölçekli işletmelerde istihdam edilmektedir. İlkokul mezunu olan çalışanlar ise işletme ölçeklerine göre hemen hemen aynıdır. Ortaokul ve dengi meslek okullarından mezun olanlarda yine işletme ölçeğinden fazla etkilenmemekle birlikte her boyutta işletmede neredeyse eşit miktarda istihdam edilmektedirler.

KOBİ’ler, nitelikli eleman temininde güçlükler yaşamaktadır. KOBİ ölçeğindeki işletmelerin faaliyetlerinde emek yoğunluğunun yüksek olması ve alınan siparişlere göre farklı işler yapma zorunluluğundan dolayı çok yönlü nitelikli elemana ihtiyaç duyulmaktadır. Ancak, bu özellikteki elemanların maliyetleri KOBİ’ler için yüksek olmakta, bazı bölgelerde ise maliyet göze alınsa dahi eleman bulunamamaktadır. KOSGEB tarafından yapılan bir anket çalışmasına katılan KOBİ’lerin %38’i istihdam maliyetlerinin yüksekliğini, %20’si nitelikli insan kaynağı yetersizliğini en önemli iki sorunları arasında saymışlardır(KSEP, 2011:32).

Tablo 8.
İşyeri Büyüklüğüne ve Eğitim Durumuna Göre İstihdam Edilenler

	1	2	3	4	5-9	10-24	25-49	50+	Toplam
Okuma-yazma bilmeyen	190	446	180	129	121	34	22	23	1.145
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	162	322	170	106	222	91	94	62	1.230
İlkokul	1.336	2.379	1.047	638	1.136	610	694	1.112	8.952
Ortaokul veya dengi meslek okul	266	339	176	129	274	157	262	425	2.028
Genel lise	209	331	211	169	361	265	396	664	2.606
Lise dengi meslek okul	176	258	216	136	290	231	354	851	2.513
Yüksekokul veya fakülte	164	226	153	126	341	506	962	1.978	4.456
İlköğretim	79	280	454	331	471	231	282	308	2.436
Toplam	2.583	4.581	2.607	1.764	3.217	2.126	3.067	5.423	25.367

Kaynak: TÜİK, 2012 3.Dönem, İşgücü İstatistikleri.

Genel lise ve lise dengi meslek okulundan mezun olan çalışanlar işletme ölçeğindeki artışla birlikte göreceli olarak artış göstermektedir. Bu eğitim düzeyindeki çalışanlar daha çok küçük işletmelerde istihdam edilmektedirler. Yüksekokul ve fakülte mezunu olan çalışanlar ise daha çok işletme ölçeğindeki büyüklükle doğru orantılı olarak

istihdam edildikleri söylenebilir. İşletmenin ölçeği büyüdükçe çalışanlarının eğitim düzeyi yükselmektedir. Bu durum küçük ve orta ölçekli işletmelerden beklenen vasıflı işgücünden oluşan dinamik işletme yapısına pek uygun bir tablo çizmemektedir.

Konumuz açısından bakıldığında küçük ve orta ölçekli işletmelerde ise büyük işletmelere nazaran daha çok vasıflı işgücü tercih edilmektedir. Ancak mevcut durum, firmaların ölçeğinin büyüdükçe işgücü gereksiniminin daha vasıflı hale geldiğini göstermektedir.

2.2.6.2. Mesleki Eğitim

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda 2001 yılında yapılan değişiklikle birlikte mesleki eğitim "Mesleki Eğitim Kurulunun belirleyeceği mesleklerde, kamu ve özel sektöre ait kurum, kuruluş ve iş yerleri ile mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarındaki eğitim ve öğretimi kapsar."(Md.2). Mesleki eğitim kısaca çalışanların, çalışmak istedikleri işe göre aldıkları eğitim olarak tanımlanabilir.

Meslek Liseleri sistemin asıl yükünü çeken kurumlardır. Meslek liselerinin bütün bölümleri temel alan eğitimini tamamlayanlara açıktır. Teknik liseler ise, meslek liselerindeki ilk yılını başarıyla tamamlayan öğrencileri almaktadır. Bu liselerde (meslek ve teknik liseler) 130'a yakın meslekle ilgili uygulamalı orta düzeyde eğitim verilmektedir(Tunalı, 2004:76). Bu eğitimler kamu tarafından yapıldığından resmi eğitim de denilebilir. Mesleki eğitimin bu kurumlar tarafından yapılmasının çalışanların vasıflarının arttırılacağı görüşü hakimdir.

Ancak işgücü piyasasında kullanılan becerilerin çoğunun resmi eğitim yoluyla değil "işbaşı eğitim" yoluyla edinildiği son yıllarda tartışılmaktadır(Biçerli, 2011:266). Mesleki eğitimin bu boyutu, küçük ve orta ölçekli işletmelere artık çalışanlarına daha çok işbaşı eğitim vererek çalışanlarını daha vasıflı hale getirmeye çalışma imkanı vermektedir.

Avrupa Çalışma Koşulları Anketi (2010) verilerine göre 27 Avrupa Birliği ülkesinde çalışanların işverenler tarafından karşılanan veya bizzat kendileri tarafından karşılanan mesleki eğitim oranları şu şekildedir:

2000 yılında 32.379 kişiye yapılan ankette çalışanların 29.3'ü mesleki eğitim aldıklarını belirtmişlerdir. Bu oran 2005 yılında 25.281 kişiye yapılan ankete göre %26.1 olarak gerçekleşmiştir. 2010 yılında ise 35.065 kişiye yapılan ankete göre ise %33.7'si mesleki eğitim almıştır(http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_08_03.htm).

Türkiye genelinde çalışanlarına mesleki eğitim kursu veya mesleki eğitimin diğer türlerini (işbaşında rehberli eğitim, rotasyon ve yer değiştirmeler, çalışma ziyaretleri, kalite ve öğrenme çemberleri, öz yönelimli öğrenme, konferans, çalıştay, ticaret fuarları, seminerlere katılım) sağlayan girişimlerin tüm girişimler içindeki oranı 2007 yılında % 32 iken, 2010 yılında % 33,9 olmuştur. İşletme ölçeğine göre mesleki eğitim sağlayan girişimlerin oranları ise; 10-49 arası çalışanı olan işletmelerin 2007'de %29.4 iken 2010 yılında bu oran %32.1 olarak gerçekleşmiştir. 50-249 arası kişiyi istihdam eden işletmelerde ise bu oran, 2007 yılında 40.3 iken 2010 yılında 39.5 olarak gerçekleşmiştir. 250'den fazla çalışanı olan işletmelerde ise 2007'de 46.6'sı çalışanlarına mesleki eğitim imkanı sağlarken 2010 yılında bu oran 57.7 olarak gerçekleşmiştir(TÜİK,2013). Mesleki eğitim Türkiye'de KOBİ'lerde büyük ölçekli işletmelere göre yaygın değildir. Mesleki eğitimin yaygınlığının az olduğu işletmeler mikro KOBİ'lerdir. Küçük ve orta ölçekli işletmelerde ise mikro KOBİ'lere göre daha yaygındır.

2.2.6.3. Eğitim İmkanları

Türkiye'de çalışanların eğitimiyle ilgili pek çok kurumsal yapı mevcuttur. Buradaki amaç çalışanların niteliklerini arttırmak ve Türkiye'de üretilen mal ve hizmetlerin kalitesini arttırmaktır. Bu yönüyle eğitim büyük oranda kamu eliyle yürütülmektedir.

Türkiye'de orta düzeydeki mesleki ve teknik eğitim kurumlarını bitirenlere diploma verilmektedir. Üç yıllık mesleki ve teknik eğitim kurumlarını bitirenler MEB tarafından düzenlenen ustalık kurslarına devam edebilecekleri gibi doğrudan doğruya ustalık sınavına da girebilirler. Bu sınavda başarılı olanlara ustalık belgesi verilir. Dört yıllık mesleki ve teknik eğitim kurumunu bitirenlere diplomalarının yanı sıra ayrıca "işyeri açma belgesi" de verilir. Bu belge, getirdiği haklar ve sorumluluklar açısından ustalık belgesine eşdeğerdir. Uygulama eğitim fırsatlarının yaratılması amacıyla 2001 yılında yeni standartlar oluşturulmuştur. 20'den az kişi çalıştıran küçük işletmeler, kendi tercihleriyle Meslek lisesi öğrencilerine beceri eğitimi verebilmektedir. İl merkezlerinde

faaliyet gösterip 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na tabi olan daha büyük (20'den fazla işçi çalıştıran) işletmeler ise Meslek lisesi öğrencilerine uygulama eğitim sağlamakla yükümlüdür(Tunalı, 2004:77). Çalışanların eğitimi işe başlamadan önce ve işe başladıktan sonra devam edebilir. Öyle ki işe başlamadan önce verilen eğitim daha çok işe uyum sağlanması ve meydana çıkacak risklerden korunmaktan için verilen eğitim türüdür. İşe başladıktan sonra verilen eğitimlerle de çalışanların verimliliğini düşürmemek ve işletmenin etkin bir şekilde devam edebilmesi amaçlanmaktadır.

Bunun yanında çalışanlara verilen eğitim konusunda karşılaşılan bazı zorluklarda bulunmaktadır. 5. Avrupa Çalışma Koşulları Anketi belirsiz süreli çalışanların diğer çalışanlara kıyasla işveren tarafından sağlanan eğitim imkanlarından çok daha fazla faydalandıklarını göstermiştir: 2010'da, %26 olan diğer çalışanlar oranına kıyasla belirsiz süreli çalışanların %39'u işveren tarafından sağlanan eğitime erişim sağlamıştır(http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/training_tr.htm).

KOBİ'lerde çalışanlara sağlanan eğitim imkanları birkaç şekilde karşımıza çıkmaktadır. Bunlar; yüksek okullar tarafından ve devlet tarafından verilen eğitimler, e-öğrenme programları, staj yoluyla öğrenme imkanları, çıraklık eğitimleri, çalışırken öğrenme ve iş rotasyonu ile öğrenme imkanlarıdır(ILO, 2013:49).

Türkiye'de KOBİ'lerde çalışanların mesleki eğitiminde bazı destekleyici kurumlar rol almaktadır. Bunlar küçük ve orta ölçekli sanayii geliştirme ve destekleme başkanlığı(KOSGEB), Türkiye küçük ve orta ölçekli işletmeler, serbest meslek mensupları ve yöneticileri vakfı(TOSYÖV) ve mesleki eğitim ve küçük sanayii destekleme vakfı(MEKSA)'dır.

KOSGEB, küçük ve orta ölçekli sanayi kesiminin bilgiye ulaşmada teknoloji, yatırım, üretim, yönetim, planlama ve pazarlama gibi konularda güçlenmelerini sağlayacak uygulamalı eğitim sistemlerini kurmaktadır(Kütükoğlu ve Bayülken, 2012:18-19).

TOSYÖV, 1990 yılında Ankara'da kurulan ve çalışan sayıları 5 ile 200 arasındaki tüm işletmeleri KOBİ olarak kabul eden ve ülkedeki küçük ve orta ölçekli işletmelerin desteklenmelerini sağlamayı ve bu işletmelerin lobisi ve örgütü olmayı amaçlamaktadır.

Ayrıca ülkenin her yerinde konferans, seminer, panel ve benzeri etkinliklerle KOBİ elemanlarının eğitimini de amaçlamaktadır(Kütükoğlu ve Bayülken, 2012:20).

Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayi Destekleme Vakfı (MEKSA), özel hukuk hükümlerine göre 1985 yılında kurulmuş bir vakıftır. Kuruluşundan bu yana Türkiye’ de işgücü piyasasının ihtiyaç ve standartlarını dikkate alan, uygulamalı bir meslek eğitimi modelinin benimsenmesi ve yayılması için çaba harcamaktadır. Ulaşmak istediği hedef, mesleki eğitim ile istihdam arasında bir bağ kurulmasıdır.

Bu amaçla ”İşletmeler Üstü Eğitim Merkezleri” kurulmasına çalışmaktadır. Bu mesleki eğitim ve istihdamla ilgilenen tüm kuruluşları ilgilendirdiğinden, bu kuruluşlar MEKSA Vakfı ile işbirliği yapmakta ve Yönetim Kurulu’nda temsil edilmektedirler. Bunlar; TESK, (Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu), TOBB, (Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği), TİSK, (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu), TÜRK-İŞ, (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu), MEB (Milli Eğitim Bakanlığı) Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü, İŞKUR, (Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü), KOSGEB, HALKBANK, TESKOMB,) (Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Kredi ve Kefalet Koop. Birlikleri Merkez Birliği), BGZ, (Berlin Uluslararası İşbirliği Kurumu), sayılabilir.

MEKSA bugün Türkiye’nin 13 ilinde 22 mesleki eğitim merkezi işletmektedir. 20’nin üzerinde meslek dalında eğitim verilmektedir. 1991’de kurduğu Kredi Garanti Fonu (KGF) KOBİ’lerin bankalardan aldıkları kredilere 400.000 Euro’ ya kadar kefalet desteği veren bir kuruluştur. Ayrıca KOBİ’lerin ihracatını desteklemek ve fuarlara katılmalarını da destekleyen bir yapılanması mevcuttur. MEKSA’nın 20 yıldır eğittiği 50.000’in üzerinde kişinin istihdam edilme oranlarının % 80 - 90’ları bulduğu ifade edilmektedir(<http://www.meksa.org.tr/tr/index.php?p=hakkimizda>).

2.2.7. İstihdamın Niteliği

İstihdamın niteliği, çalışanların tam zamanlı veya yarı zamanlı(kısmi zamanlı) olarak dağılımını ve çalışanların işteki durumuna göre ne kadarının ücretli çalışan, işveren, ücretsiz aile çalışanı ve kendi hesabına çalışan olduğunu kısaca işgücü statülerini kapsayan bir kavram olarak ele alınmıştır.

Tablo 9'a göre Türkiye'de tam zamanlı çalışanlar yarı zamanlı çalışanların neredeyse 7 katıdır. 15-45 yaş aralığı çoğunlukla(%80 üstü) tam zamanlı olarak istihdam edilmektedir. Aynı yaş grubu yarı zamanlı çalışmayı pek tercih etmemektedir. 60 yaş üstü nüfusta ise genelde yarı zamanlı çalışmaya doğru bir kayış gözlenmektedir. 40 yaş üstündeki çalışanlarda tam zamanlı çalışmada düzenli olarak bir azalış gözlemlenmektedir. Tam zamanlı çalışma 30-35 yaş aralığında daha yaygın olarak tercih edilmektedir. Yarı zamanlı çalışma ise 65 yaş üstü çalışanlar tarafından tercih edilmektedir.

Tablo 9.

Çalışma Şekline ve Yaş Grubuna Göre İstihdam Edilenler

	Tam zamanlı	Yarı zamanlı	Toplam
15-19	1.120	258	1.378
20-24	2.103	215	2.319
25-29	3.311	262	3.573
30-34	3.475	320	3.795
35-39	3.080	319	3.399
40-44	2.740	314	3.054
45-49	2.160	299	2.459
50-54	1.445	277	1.722
55-59	876	228	1.104
60-64	490	168	657
65+	423	227	650
Toplam	21.223	2.888	24.110

Kaynak: TÜİK, 2012, İşgücü İstatistikleri

İşgücünün niteliğini ortaya koyan bir diğer unsur ise çalışanların işteki durumu yani işgücü statülerinin işletme ölçeğine dağılımı olarak gösterilebilir.

Tablo 10.

İşyeri Büyüklüğüne ve İşteki Duruma Göre İstihdam Edilenler

	1-9	10-24	25-49	50+	Toplam
Ücretli veya maaşlı	5.489	1.973	3.008	5.402	15.872
İşveren	1.077	125	55	20	1.277
Kendi hesabına	4.590	0	0	0	4.591
Ücretsiz aile işçisi	3.595	28	4	0	3.627
Toplam	14.751	2.126	3.067	5.423	25.367

Kaynak: TÜİK, 2012, İşgücü İstatistikleri

İşteki durumuna göre istihdam edilenler yani işgücü statüleri açısından Türkiye'deki küçük ölçekli işletmelere bakıldığında ücretli veya maaşlı olarak çalışanlar işletme ölçeği büyüdükçe artış gözlemlenmektedir. İşverenler açısından bakıldığında ise kendi işletmesinde çalışan işverenler genellikle mikro KOBİ diye adlandırdığımız 10'dan az işçi istihdam eden işletmelerde çalışmaktadırlar. Küçük ölçekli işletmelerde ise çalışan işverenlerin sayıları azalmaktadır. İşletme ölçeği büyüdükçe(orta ölçekli veya büyük ölçekli) işverenlerin işletmelerdeki istihdam sayısı azalmaktadır. Bu durumun sebebi yönetimin profesyonelleşmesinden ötürü uzman yöneticilerin istihdam edilmesidir. Kendi hesabına çalışanlar açısından ise büyük oranda mikro KOBİ'lerde istihdam edilmektedirler. 10 kişiden fazla kişi istihdam eden işletmelerde ise bu kesimin sayısı 0'a kadar inmektedir. Ücretsiz aile işçilerinde de durum hemen hemen kendi hesabına çalışanlardakiyle aynıdır. Bu kesimin istihdam edildiği işletmelerin çoğu mikro KOBİ'lerdedir. 40 kişiden fazla işçi çalıştıran işletmelerde bu kesimin sayısı 0'a kadar inmektedir.

İstihdamın genelinde işçi statülerine bakılacak olursa istihdam edilen çalışanların büyük oranını ücretli ve maaşlı olarak çalışanlar oluşturmaktadır. 15 872 000 kişiden oluşan ücretli ve maaşlı çalışanlar istihdamın neredeyse %62'sini oluşturmaktadır. Bu kesimi ise 4 591 000 (yaklaşık %18) kişi ile kendi hesabına çalışanlar takip etmektedir. İşgücü piyasasında istihdam edilen diğer kesimleri ise 3 627 000 (yaklaşık %14) ücretsiz aile işçisi ve 1 277 000 işverenden (yaklaşık %5) oluşmaktadır.

2.2.8. Kısa Dönemde İşyerinde Çalışanlar İle İlgili Planlar

İnsan kaynakları planlaması (insan gücü planlaması) daha çok planlama yapan yönetim için kullanılan, bu aktivitelerin yürütülmesi ve finansal kaynakların dağıtılmasına rehberlik eden bir disiplindir(Walker, 1974:19). Bir tür kadrolama süreci olarak görülebilecek bu süreç işletmelerin her kademesindeki pozisyonlara insan gücü akışıyla sonuçlanan bir süreçtir. Bazı alt süreçleri de içeren kadrolama sürecinin ilk basamağı insan kaynakları planlaması veya beşeri kaynakların planlaması şimdiki ve gelecekteki insan gücü gereksinimlerini ortaya koyan bir kavramdır(Bayraktaroğlu, 2006:35). İşletmelerin ömrünün sonsuz olduğu kabul edildiğinde insan kaynakları planlaması işletmelerin verimli ve etkin olarak çalışabilmesi açısından son derece önemli bir kavramdır.

Bingöl'e göre insan kaynakları planlamasının iki temel amacı bulunmaktadır. Bunlar optimum düzeyde eleman istihdam etmek ve çalışanlardan azami düzeyde istifade etmektir.(Bingöl, 2006:124). Bu amaçların haricinde birçok amaç sıralanabilir ancak zikredilen bu amaçlar firmaların kar maksimizasyonu amacıyla oldukça önemli bir noktadadır. Öyle ki bu amaçlar doğrultusunda insan kaynakları planlaması yapan firmalar, maliyetlerini minimize edebilecek ayrıca daha kaliteli üretim yapabilme şansına sahip olabilecektir.

İnsan kaynakları planlamasıyla ilgili çeşitli ülkelerde pek çok araştırmalar yapılmaktadır. Örneğin Mills'in Amerika Birleşik Devletleri'ndeki firmalarda yaptığı araştırmaya göre; insan kaynakları planlaması sürecinde beş farklı evre bulunmaktadır. Buna göre ilk süreç, uzun dönem iş planlamalarının olmadığı ve çok az miktarda insan kaynakları planlamasının olduğu süreçtir. İkincisi ise kısa dönemde personel düzeyinde yapılan tasarılar, üçüncüsü uzun dönemde personel düzeyinde yapılan tasarılar, dördüncü süreç firmaların iş planlarına uyumlu olarak büyük insan kaynakları planlamaları yapma, son süreç ise insan kaynakları konularının firmaların stratejik planlarıyla artık bütünleşmiş bir yapıya gelmesi sürecidir. Mills'in yaptığı araştırmada ABD'deki firmaların %15'i ilk süreci kullanmaktadır. %36'sı ikinci süreci, %27'si üçüncü süreci, %14'ü dördüncü ve %8'i de beşinci süreci kullanmaktadır. Yine Mills'e göre ilk iki süreci genellikle gelenekçi plancılar, üçüncü süreci orta düzeydeki plancılar, dördüncü ve beşinci süreci ise uzman planlamacılar kullanmaktadır(Mills, 1985:97-99). Bu açıdan bakıldığında küreselleşme sürecinde işletmelerin yapısında ve boyutundaki değişimden ötürü işletmelerin küçülüp atomize hale gelmesinden doğan bir beklenti söz konusudur. Bu noktada küçük ve orta ölçekli firmalarda insan kaynakları planlamasının tüm süreçlerinin etkin bir biçimde kullanılması beklenmektedir. Ancak durumun tamda istenilen düzeyde olmadığı gözlemlenmektedir.

Bunun yanında Türkiye'deki KOBİ'lerin büyük bir çoğunluğunun statik olması, insan kaynaklarının planlamasının ilk iki evresi olan kısa dönemde işyerinde çalışanlar ile ilgili planlar konusunu önemli hale getirmektedir.

2.2.9. İşgücü Devir Oranı

Bu noktada bir diğerk önemli kavram ise işgücü devir oranıdır. İşgücü devir oranı, bir işyerinde çalışanların belirli bir dönem içinde işlerinden ayrılanların yüzdesini veren bir kavramdır. İşletmeler için genelleştirilebilecek bir oran yoktur ancak işletmenin yapısına, işkoluna, çalışan sayısına ve işletmenin büyüklüğüne göre de değişebilen bir orandır. Bu bağlamda işten ayrılanlardan işten ayrılma sebepleri personel bölümü tarafından sorgulanmalıdır(Bayraktaroğlu, 2006:39-40). Elde edilen bilgilere göre personel politikaları revize edilmelidir.

Genel olarak işyerinde kadın, genç ve vasıfsız çalışanların payı yüksekse işçi devri de yüksek olmaktadır. Yüksek işçi devrinin sebepleri arasında işyerlerinin sık sık kapatılması, istikrarsız işler, gönüllü ayrılmalar vs. sayılabilir. Böylece küçük işyerlerinde büyük işyerlerine göre istihdam dalgalanmaları daha yüksektir. Kuşkusuz böyle bir yapı küçük işyerlerine piyasa koşullarına uyması açısından esneklik sağlamaktadır. Tüm bunlar göstermektedir ki küçük işletmeler işgücüne daha hızlı ve kolay bir şekilde ulaşabilme imkanına sahiptirler. Böyle bir yapı onları “işe al ve çıkar” politikalarına itmektir(Ekin, 1993:39).

BÖLÜM 3: SAKARYA'DA ASEM MOBİLYACILAR ÇARŞISINDA FAALİYETTE BULUNAN KOBİ'LERİN ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ UYGULAMALARININ BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde, Sakarya ASEM'deki KOBİ'lerde, teorik çerçevede incelenen çalışma ilişkileri uygulamalarına yönelik saha araştırmasının içeriği ve sonuçları değerlendirilecektir. İlk olarak kısaca mobilya sektörüyle ilgili bilgi verilecektir. Daha sonra mobilya sektörünün Sakarya'daki yeri, Mobilya sektöründeki KOBİ'ler ve ASEM hakkında bilgi verilecektir.

3.1. Türkiye'de Mobilya Sektörü

Mobilya sektörü Türkiye'nin en eski ve gelişen sektörlerinden biridir. Sektörde son zamanlarda dünya standartlarında üretim yapan tesisler kurulmuş ve dünyaya ürün satar konuma ulaşmıştır. Mobilya sanayi katma değer açısından da ülkemizin önde gelen sektörlerinden biridir. Aynı zamanda ihracatta yerli kaynakları en çok kullanan ve ithal ürüne bağımlılığı en az olan sektörlerden biri olarak ekonomiye katkı sağlamaktadır. Sektörde son 15 - 20 yıllık süreçte küçük ölçekli işletmelerin yanı sıra orta ve büyük ölçekli işletmelerin sayısı artmaya başlamıştır (Mobilya Sektörü Raporu, 2012:7). Mobilya endüstrisi çoğu geleneksel yöntemlerle çalışan atölye tipi küçük işletmelerin ağırlıkta olduğu bir görünüme sahiptir(Sakarya ve Canlı, 2011:8). Ancak sektörde yaşanan sıkıntılar tipik KOBİ sıkıntıları olup, dünya çapında pazarlara açılmak için küçük firmaların birleşip güçlenmesi ve profesyonel olarak yapılanması önem arz etmektedir.

Mobilya sektörü hemen hemen hiçbir dönemde Türkiye'nin sanayileşme dinamikleri açısından belirgin bir rol oynamamıştır. Ancak ağaç mobilya imalatı, sektörel olarak ülkenin belirgin karakteristiğini barındırmaktadır. Yaygın küçük ölçek ve geri teknik donanım hemen her dönemdeki sanayi örneklerine uymaktadır. Küçük ölçekli mobilya sanayii işletmelerinin genellikle şehir ve kasabaların mahalle aralarında dağınık bir şekilde, olumsuz çalışma koşullarına sahip, düşük verimli, örgütsüz, teknik ve ekonomik yetersizlikler içinde oldukları tespit edilmektedir(Özoğlu, 2002:476-478).

Perakende satış mağazaları ile birlikte mobilya sektöründe toplam işletme sayısı (toplam girişim sayısının yaklaşık %2'si) 61.728, bu sektörde istihdam edilen kişi sayısı ise (toplam ücretli çalışanların %3'ü) 258.213'tür(Mobilya Sektörü Raporu, 2012:7). Sektörde küçük işletmelerin varlığına rağmen, modern tasarımların öneminin kavranması, tasarımcıların yetiştirilmesinde gerekli ilginin gösterilmesi ve istihdamın sağlanması sektörün gelişimi açısından oldukça önemli görülmektedir.

İstihdam düzeyi sıralamasında İstanbul, Ankara, Kayseri, Bursa, ve İzmir birbirini takip etmektedir. İstanbul mobilya sektörü işletme başına 3,2 kişi, Ankara mobilya sektörü 2,7 kişi, Kayseri mobilya sektörü 11,5 kişi istihdam etmektedir. Bursa ve İzmir ise istihdam düzeyinde Ankara'dan sonra gelmektedir (Mobilya Sektörü Raporu, 2012:10-11). Bunların dışında Bolu, Eskişehir, Sakarya, Zonguldak, Balıkesir, Trabzon, Antalya ve Burdur'da da mobilya üretimi yapılmaktadır. Türkiye mobilya sektörünün üretiminin 6 milyar Doları aştığı düşünülmektedir. Türkiye imalat sanayisinde 2005 yılı rakamlarıyla %8'lik büyümeyle en hızlı büyümeyi gerçekleştiren sektörlerden birisi olmuştur. Ancak sektör genel itibariyle iç pazara dönüktür. Büyük işletmelerin sektöre girmesiyle sektör hem iç hem de dış piyasaya açılmıştır. Bunların bir kısmı sipariş üzerine üretim yapmasına rağmen çoğunluğu oturma grubu ve tablalı mobilya üretimi gerçekleştirmektedir. Yine çoğunluğu geleneksel yöntem ve tezgahlarla çalışan küçük işletmelerin ağırlıkta olduğu sektörde büyük ölçekli firmalar otomosyonlu üretim gerçekleştirmektedir(Sakarya ve Canlı, 2011:8). Bu durumda sektörün kuvvetli bir şekilde organizasyona ihtiyacı olduğu görülmektedir. Sektör sorunlarının sektör temsilcileri ve kamu tarafından gündeme alınması ve çözüm bulunması; sektörün Avrupa mobilya pazarıyla birlikte bulunduğu coğrafi konumuyla dünya pazarında da kuvvetli bir güç olmasını sağlayacaktır(SGM, 2010:4).

3.2. Sakarya'da Mobilya Sektörü ve Mobilya Sektöründe KOBİ'lerin Yeri

Sakarya ili Marmara Bölgesinde, İstanbul iline 164 km uzaklıkta, İstanbul-Ankara yolu üzerinde ve İstanbul - Antalya yolu kavşak noktasında bulunması itibariyle önemli bir coğrafi konum avantajına sahiptir. Sakarya ili tarıma elverişli alanları, yağışlı iklimi, bol içme suyu kaynakları, ovaları, akarsuları ve gölleri ve çeşitli doğal çekicilikleri ile

yerleşim için son derece uygun ve avantajlı bir konumdadır.

İl, geniş bir alana yayılan ormanlık arazisi ile mobilya sektöründe önemli bir paya sahiptir. Sakarya ili; mısır ve fındık üretimi, büyük ve küçükbaş hayvan yetiştiriciliği ile tarım alanında, ulusal ölçekteki kuruluşları ve organize bölgeleriyle sanayi alanında ve çok sayıdaki turistik ilgi noktası ile de hizmet sektöründe yüksek bir potansiyele sahiptir. Türkiye nüfusunun yaklaşık %1'i Sakarya ilindedir. İl nüfusunun % 75'i şehirlerde, % 25'i köylerde yaşamaktadır. Sakarya sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralamasına göre 18. sıradadır. Türkiye GSYİH içerisinde % 1,1'lik bir paya sahip olup, kişi başına düşen GSYİH sıralamasında 33. sırada yer almaktadır. İlde kişi başına düşen milli gelir 14.064 \$' dır. Sakarya ili dış ticarete Türkiye'nin önde gelen illeri arasındadır. 2011 yılı ihracatı (Toplam ihracatın %1.4'ü) 2.011.691.000 Dolar, ithalatı ise (Toplam ithalatın %0.5'i) 1.368.287.000 Dolardır. 2011 yılında ihracatın ithalatı karşılama oranı % 147 olmuştur. Mevcut avantajların yanında, Sakarya'da başta eğitim ve sağlık olmak üzere, ulaşım, sanayi alt yapısı ve benzeri tüm hizmet alanlarında önemli gelişmeler sağlanmış, bu da ilin çekiciliğini arttırmıştır. Bu durum bir yandan insanların bu ilde yaşama isteğini artırmakta diğer yandan artan nüfusun hizmet taleplerinin karşılanması ile ilgili olarak yeni ihtiyaçlar ve sorunlarla karşı karşıya kalınmaktadır. Gelecek on yıllık dönemde tüm gelişmişlik ve büyüklük kriterlerine göre Sakarya'nın Türkiye'deki iller arasında ilk on sıra içinde yer alacağı değerlendirilmekte ve tüm çalışmalar bu stratejik hedefler doğrultusunda sürdürülmektedir (Sakarya İktisadi Raporu,2012:1). Sakarya İli, uygun iklim şartları, ucuz arazi varlığı, elektrik ve doğalgaz toplama yeri olması, su imkanları, kara ve demiryolu ağına dahil oluşu, liman inşaatının sona gelmesi, yeterli nüfus sayısı, yetişmiş nitelikli işgücü varlığı, önemli merkezlere ve pazarlara yakınlığı, doğal güzelliklere sahip olması nedeniyle yatırım yapmak için uygun ve avantajlı bir konumdadır (Sakarya İktisadi Raporu,2012:43).

Sakarya İli işgücü piyasası analizi için yapılan bir çalışmada(Çetinkaya, 2011:43) işyerlerinin %57,7'sinde 10-49 arası çalışanı, %33,5'i 50-249 arası çalışanı ve %8,8'i ise 250 üstü çalışanı istihdam etmektedir. Bu bağlamda yapılan araştırmaya göre Sakarya ilindeki işyerlerinin çoğunluğunu küçük işletmeler oluşturmaktadır.

Tablo 11.**Sakarya'da Sanayi Siciline Kayıtlı KOBİ'lerin Sektörlere Göre Dağılımı 2011**

Ürün Kodu	Sektör Adı	Firma Adedi	Toplam İstihdam
7	Metal Cevherleri Madenciliği	4	45
8	Diğer Madencilik ve Taş Ocakçılığı	47	689
10	Gıda Ürünleri İmalatı	142	7.210
11	İçecek İmalatı	26	1.552
13	Tekstil Ürünleri İmalatı	57	6.307
14	Giyim Eşyası İmalatı	19	1.544
15	Deri ve İlgili Ürünlerin İmalatı	2	38
16	Ağaç ve Mantar Ürünleri İmalatı	65	1.321
17	Kağıt ve Kağıt Ürünlerinin İmalatı	11	538
19	Kok Kömürü ve Rafine Edilmiş Petrol Ürünleri İmalatı	7	74
20	Kimyasalların ve Kimyasal Ürünlerin İmalatı	24	1.955
21	Temel Eczacılık Ürünlerinin ve Eczacılar İlişkin Malzemelerin İmalatı	2	280
22	Kauçuk ve Plastik Ürünlerin İmalatı	61	3.903
23	Diğer Metalik Olmayan Mineral Ürünlerin İmalatı	42	1.500
24	Ana Metal Sanayi	50	1.806
25	Fabrikasyon Metal Ürünleri İmalatı	72	2.635
26	Bilgisayarların, Elektronik ve Optik Ürünlerin İmalatı	8	494
27	Elektrikli Teçhizat İmalatı	15	625
28	Başka Yerde Sınıflandırılmamış Makine ve Ekipman İmalatı	86	3.156
29	Motorlu Kara Taşıtı, Treyler ve Yarı Treyler İmalatı	48	7.073
30	Diğer Ulaşım Araçlarının İmalatı	8	1.423
31	Mobilya İmalatı	40	2.318
32	Diğer İmalatlar	5	180
33	Makine ve Ekipmanların Kurulumu ve Onarımı	6	243
35	Elektrik, Gaz, Buhar ve Havalandırma Sistemi Üretim ve Dağıtım	2	12
45	Motorlu Kara Taşıtlarının Bakım ve Onarımı	5	118
	Toplam	854	47.039

Kaynak: Sakarya İktisadi Raporu, (2012:34).

Tablo 11'e göre Sakarya'da sanayi siciline kayıtlı 854 KOBİ'nin 40'ı (%4,6) Mobilya imalatı yapan KOBİ'lerden oluşmaktadır. Mobilya imalatı sektöründe sanayi siciline kayıtlı KOBİ'lerdeki istihdamın %4,9'u istihdam edilmektedir. Bunun yanında Sakarya'da gıda ürünleri imalatı ve motorlu taşıtlar imalatı sektörlerinde bulunan KOBİ'ler ön planda görünmektedir.

Bunun yanında G m ruk ve Ticaret Bakanlığı Esnaf ve Sanatkarlar Bilgi Sistemi (ESBİS) verilerine göre Sakarya'da 472 adet mobilya tamir, imalat ve satışı yapan KOBİ bulunmaktadır. Bu nedenle Sakarya ilinin güçlü olduğu sektörlerden biridir.

ASEM Başkanlığı'ndan edinilen bilgilere göre; ASEM 1995 yılında kurulmuş ancak resmi olarak 2010 yılından beri faaliyet göstermektedir. 112 mağaza ve 67 imalathane ve bunun yanında 20 tanede hem imalat hem de mağaza olarak çalışan toplam 199 kurulu işyeri bulunmaktadır. Tahmini alışan sayısı yaz ve kiş aylarında değişiklik göstermekle birlikte ortalama 1500 civarında olarak tahmin edilmektedir. ASEM kuruluşunun başlangıcında imalatçılar ve mobilya mağazaları şehrin değişik yerlerinde faaliyet göstermekteydi. Mobilyacılar bir arada olmadığı için böyle bir tesisin bir araya gelerek toplu halde i ve dış piyasaya hitap etmek için daha güzel bir ortam sağlama amacı ile kurulmuştur. ASEM Türkiye'de sadece mobilya üzerine kurulmuş, düzenli ve modern görünümlü 3 çarşıdan biri ve Sakarya'nın en büyük ve tek mobilya arşısıdır. İstanbul, Kocaeli, Düzce ve Bolu başta olmak üzere Türkiye'nin dört bir yanına toptan satışlar gerçekleşmektedir. Yurtdışı satışları ise Yunanistan, Bulgaristan, Makedonya, Kosova, Bosna, Arnavutluk, Sancak, Sırbistan, Romanya, İran, Irak, Suriye, Gürcistan, Azerbaycan, Ukrayna, Libya az da olsa Almanya, Fransa, Hollanda gibi ülkelere satış yapılmaktadır. Mobilya  retim merkezleri içerisinde Sakarya ve özellikle Serdivan gerek kalite gerekse de üretim açısından Türkiye'nin önemli mobilya üretim merkezleri arasına girmiştir.

3.3. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Yöntemi

KOBİ'lerin girişim sayısındaki yaygınlığı ve istihdamın yaygın olarak bu işletmelerde gerçekleştirilmesi çalışma ilişkileri unsurlarının araştırılmasını gerektirmektedir. Bu çalışmanın amacı, KOBİ'lerin ekonomiye olan katkılarının çalışma ilişkileri uygulamalarıyla gerçekleştirip gerçekleştirmediği sorusuyla KOBİ'lerde çalışma ilişkileri uygulamalarını ortaya koymaya koymaktır.

Araştırmanın konusu KOBİ'lerdeki çalışma ilişkileri unsurlarının literatürde çokça değinilen unsurlarını ve belirli bir sektörü kapsamaktadır. Akademik olarak bu şekilde araştırma yapmak isteyen araştırmacıların, konuyu diğer imalat sektörlerinde ve daha da

kapsamlı olarak ele almaları küçük ve orta ölçekli işletmelerle ilgili daha net sonuçlar ortaya koyacaktır.

Bu araştırma, sadece mobilya imalatı yapan küçük ve orta ölçekli işletmeleri kapsamaktadır. Bunun yanında diğer imalat sektörlerindeki küçük ve orta ölçekli işletmelerde bu tür araştırmaların yapılması küçük ve orta ölçekli işletmelerdeki çalışma ilişkileri uygulamalarının durumu hakkında daha kapsamlı sonuçlara ulaştıracaktır.

KOBİ'ler statik (geleneksel) ve dinamik (modern) olarak ayrılmaktadır. Mobilya endüstrisi çoğu geleneksel yöntemlerle çalışan atölye tipi küçük işletmelerin(statik) ağırlıkta olduğu bir görünüme sahiptir(Mobilya sektör raporu,2011). Bu bakış açısıyla bu çalışmada statik KOBİ'lere odaklanılmıştır.

Türkiye'de mobilya sektörü, perakende satış mağazaları ile birlikte mobilya sektöründe toplam işletme sayısı (toplam girişim sayısının yaklaşık %2'si) 61.728, bu sektörde istihdam edilen kişi sayısı ise (toplam ücretli çalışanların %3'ü) 258.213'tür. İstihdam düzeyi sıralamasında İstanbul, Ankara, Kayseri, Bursa, ve İzmir birbirini takip etmektedir. (Mobilya sektörü raporu, 2012:10-11). Bunların dışında Bolu, Eskişehir, Sakarya, Zonguldak, Balıkesir, Trabzon, Antalya ve Burdur'da da mobilya üretimi yapılmaktadır(Sakarya ve Canlı, 2011:8).

Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Esnaf ve Sanatkarlar Bilgi Sistemi (ESBİS) verilerine göre Sakarya'da 472 adet mobilya tamir, imalat ve satışı yapan KOBİ bulunmaktadır. Bu nedenle Sakarya ilinin güçlü olduğu sektörlerden biridir. Sakarya ilinde bulunan ASEM'de ise mobilya imalat, showroom ve satışı yapan 199 adet KOBİ bulunmaktadır. Bu nedenle araştırma Sakarya ilinde faaliyet gösteren ASEM Mobilyacılar çarşısında faaliyet gösteren ve imalat yapan KOBİ'lerle sınırlı tutulmuştur.

Araştırmada nitel ve nicel veri toplama teknikleri bir arada kullanılmıştır. Buradaki amaç çalışmanın güvenilirliğini arttırmak ve örtük bilgileri ortaya çıkarmaktır. Nicel veri toplama tekniği bağlamında KOBİ'lerde çalışma ilişkileri uygulamalarını ortaya çıkarmayı hedefleyen çoktan seçmeli bir anket formu oluşturulmuştur. Uygulanan anketin sorularının hazırlanmasında KOBİ'lerle ilgili daha önce yapılmış çalışmalar dikkate alınmıştır. Bunun yanında İngiltere'de işyeri düzeyinde uygulanan (WERS)Workplace Employment Relations Survey'den yararlanılmıştır. Bu bağlamda

11 işletmede pilot çalışma yapılarak soruların anlaşılabilirliği test edilmiş ve gerekli düzenlemeler yapılarak anket 94 işletmede uygulanmıştır. Anket sorularının yorumlanması için frekans analizi tekniğinden yararlanılmıştır. Sorularda frekans sayılarının birbirinden farklı olması soruların çoktan seçmeli olmasından kaynaklanmaktadır. Bu süreçte çalışma ilişkileri uygulamaları ile ilgili anket sorularını derinleştirmek ve araştırmanın güvenilirliğini arttırmak amacıyla nitel veri toplama tekniklerine ihtiyaç duyulmuştur. Bu bağlamda yarı yapılandırılmış sorular oluşturularak derinlemesine mülakat tekniğinden faydalanılmıştır. Mülakat sorulardan ucu kapalı olan sorular araştırmacının spesifik bilgi almasına yönelik oluşturulmuştur. Mülakatlar Sakarya ilinde ASEM mobilyacılar çarşısındaki KOBİ'lerde yüz yüze gerçekleştirilmiş süre kısıtı ise 30dk. olarak belirlenmiştir. Elde edilen bilgiler not alınmıştır. Daha sonra bilgisayar ortamına aktarılarak 40 sayfalık bir veri oluşturulmuştur. Elde edilen verilerde çalışma ilişkileri uygulamalarıyla ilgili belirli vurguların çıkarılması amacıyla betimsel analiz tekniğine ihtiyaç duyulmuştur. Bu bağlamda alt temalar ve bu alt temaların bağlı olduğu temalar belirlenmiştir. Belirlenen alt temalar mülakat yapılan kişilerin çalışma ilişkileri uygulamaları ile ilgili sorulara olan vurgularına odaklanılarak belirlenmiştir. Bu alt temalara göre ise temalar belirlenmiştir. Bu aşamada şu temalar açığa çıkmıştır: personelle ilgili kısa dönemli planlar yapma eksikliği, yeni yönetim tekniklerinin etkin kullanımı sorunu, taşeron firmalarla çalışma problemi, devletin yeterli maddi destek verememesi sorunu, işgücü maliyetlerinin yüksek olması sorunu, nitelikli işgücü bulamama sorunu.

Sıklık dağılımı da diyebileceğimiz frekans analizi verilerin özetlenmesi ve anlaşılmasında yararlı bir yoldur. Hesaplanmaları oldukça açıktır. Dağılımdaki tek tek değerler, her bir değere veya yanıtı ya da her bir kategoriye yanıt verenlerin kaçının düştüğüne göre sıraya dizilir (Punch, 2011:110). Sınıflandırma, sıralama, eşit ağırlıklı veya oran düzeyinde verilerle kullanılabilen ve çok biçim alabilen bir analiz tekniğidir(Neuman, 2012:500).

Bu araştırmada, nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış mülakat tekniği kullanılmıştır. Bu araştırma biçimi araştırmacının genel hatlarıyla bir haritaya sahip olduğu fakat konuşmanın akışına göre farklı sorular da sorularak farklı boyutta verilerin elde edilmeye çalışıldığı bir tekniktir(Altunışık ve Diğ., 2004:84)

Nitel veriler kesinlikten yoksun veya eksik değildir, son derece anlamlıdır. Toplumsal yaşamı değişkenlere ve sayılara çevirmeye çalışmak yerine, nitel araştırmacılar inceledikleri insanlardan fikir ödünç alır ve onları doğal ortam bağlamında yerleştirir. Değişkenler yerine motifleri, temaları ve ayrımları ve fikirleri incelerler(Neuman, 2012:232-233).

Bu araştırma, ASEM'deki KOBİ'lerde çalışma ilişkileri uygulamalarının ortaya konmasına yönelik analizler bağlamında 25 imalathanede yüz yüze yapılan yarı yapılandırılmış mülakatlar çerçevesinde değerlendirilmiştir. Mülakat verileri çerçevesinde çalışma ilişkileri uygulamalarının durumlarıyla ilgili temalar ve bu temalar ışığında alt temalar belirlenmeye çalışılmıştır. Daha sonra mülakatların sistematikleştirilmiş halinde belirlenen bu temalar tespit edilerek bulgular yorumlanmaya çalışılmıştır. Yarı yapılandırılmış mülakatlarda kullanılması amacıyla bir soru formu hazırlanmıştır. Mülakatların yarı yapılandırılmış olması araştırmaya farklı noktalardan yaklaşarak verilerin bir araya getirilmesine imkan sağlamıştır. KOBİ'lerde çalışma ilişkileri uygulamaları ile ilgili sorular ise aşağıdaki gibidir:

- İşletmede personelle ilgili kısa vadeli planlar yapılıyor mu? Nasıl?
- İşletmede yeni yönetim tekniklerinden hangileri uygulanıyor? Neden?
- Taşeron firmalarla çalışılıyor mu? Neden?
- Sizce devlet KOBİ'lerle ilgili yeterli imkanlar sağlıyor mu? Neden?
- Sizce devlet KOBİ'lerle ilgili sorunlarda nelere öncelik vermelidir? Neden?
- İşyerinde vasıflı işgücüne ulaşımında sorunlar yaşanıyor mu? Neden?

Bu sorulardan elde edilen veriler betimsel analiz tekniğiyle yorumlanmıştır. Betimleme neyin ne olduğunun, şeylerin nasıl başlayıp sürdüğünün ya da bir durumun, kişinin ya da olayın neye benzediğinin resmini çizmektir(Punch, 2011:16). Betimsel analizde ise elde edilen veriler, daha önceden belirlenen başlıklar altında özetlenir ve yorumlanır. Veriler araştırma sorularına göre sınıflandırılabilir gibi veri toplama aşamalarında elde edilen ön bilgiler ışığında da düzenlenebilir. Bu analizde veri kaynaklarından bazı alıntılar yapmak, çalışmanın güvenilirliği açısından önemlidir. Bu sayede çarpıcı görüşlerin yansıtılması da sağlanmış olacaktır. Bu analizin amacı, ham haldeki verilerin

okuyucuların anlayabileceği şekle sokulmasıdır. Betimsel analiz dört aşamadan oluşmaktadır; ilk olarak betimsel analiz için bir çerçeve oluşturma, sonrasında tematik çerçeveye göre verilerin işlenmesi, ardından da bulguların tanımlanması ve yorumlanması aşamaları gelmektedir(Altunışık ve Diğ., 2004:234). Bu çalışma da betimsel analiz için çerçeve oluşturulmuştur. Bu çerçeve doğrultusunda veriler temalara göre işlenmiştir. Son olarak ise bulgular tanımlanarak yorumlanmıştır.

3.4. Araştırmanın Bulguları

Bu bölümde, analizler iki kısım halinde hazırlanmıştır. İlk olarak ASEM Mobilyacılar Çarşısı'ndaki KOBİ'lerde uygulanan çalışma ilişkileri uygulamalarına yönelik anket verileri analiz edilmiştir. Bu noktada; işletmelerin ölçekleri, çalışanlarının demografik özellikleri, çalışanların işle ilgili aldığı eğitimler, çalışanların kararlara katılımı, çatışma ve çözüm yolları, ücret sistemleri, gibi verilerden analizler yer almaktadır. İkinci kısımda kısa dönemli işgücü planlaması, yeni yönetim teknikleri, taşeronlaşma, istihdam yaratmada karşılaşılan sorunlar, ve bu sorunlara yönelik KOBİ'lerin kamu kuruluşlarından beklentileri ve bu kurumların uygulamalarının yeterliliğine yönelik mülakat verilerinin analizlerine yer verilecektir.

3.4.1. ASEM Mobilyacılar Çarşısı'ndaki KOBİ'lerin Demografik ve Çalışma İlişkileri Uygulamalarına Yönelik Anket Sonuçları

Tablo 12.
İşletmelerin Ölçekleri

	Frekans	Yüzde
Mikro Ölçekli Firma(1-10 Kişi + Yıllık Net Satış Hasılatı 1 Milyon TL'yi aşmayan)	76	80,8
Küçük Ölçekli Firma(11-49 Kişi + Yıllık Net Satış Hasılatı 8 Milyon TL'yi aşmayan)	17	18,1
Orta Ölçekli Firma(50-249 Kişi + Yıllık Net Satış Hasılatı 40 Milyon TL'yi aşmayan)	1	1,1
Toplam	94	100

ASEM Mobilyacılar Çarşısındaki işletmelerin ölçeklerine bakıldığında 94 firmanın 76'sının 1-10 kişi istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı 1 milyon TL'yi aşmayan mikro ölçekli firmalardan oluştuğu tespit edilmiştir. Anket uygulanan firmaların

yaklaşık %80,8'i bu işletmelerden oluşmaktadır. 11-49 kişi istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı 8 milyon TL'yi aşmayan küçük ölçekli işletme sayısı ise 17'dir ve anketin uygulandığı işyerlerinin yaklaşık %18,1'i bu işletmelerden oluşmaktadır. 50-249 arası kişiyi istihdam eden ve yıllık net hasılatı 40 milyon TL'yi aşmayan işletme sayısı ise 1'dir ve orta ölçekli işletme olarak adlandırabileceğimiz işyeri anketin uygulandığı işletmelerin %1,1'ini oluşturmaktadır. 250'den fazla kişinin istihdam edildiği büyük işyeri ise bulunmamaktadır. Genel olarak bakıldığında işyerlerinin büyük bir çoğunluğu mikro ölçekli işletmelerden oluşmaktadır. Küçük ölçekli işletme ise mikro ölçekli işletmelerden sonra gelmektedir. Orta ve büyük ölçekli işletmelerin sayısı ise oldukça azdır.

Tablo 13.

İşletmelerdeki İstihdamın Şekli (Kadın/Erkek)

	Kadın	Yüzde	Erkek	Yüzde	Toplam	Yüzde
Ücretle Çalışanlar(Üretimde)	87	12	575	79,3	662	91,3
Ücretle Çalışanlar(İdari ve Diğer İşlerde)	1	0,1	13	1,7	14	1,8
İş Sahibi ve Ortaklar	-	-	9	1,3	9	1,3
Ücretsiz Çalışan Aile Fertleri	3	0,5	37	5,1	40	5,6
Toplam	91	12,6	634	87,4	725	100

İşletmelerdeki istihdamın şekli ile ilgili yöneltilen soruda TÜİK'in ölçütlerinden⁶ yararlanılmıştır. Anketin uygulandığı işyerlerinde verilen yanıtlara göre 725 kişinin istihdam edildiği tespit edilmiştir. Çalışanlar 91 kişinin kadın 634'ünün ise erkek olduğu belirlenerek toplam istihdamın %12,6'sının kadınlardan %87,4'ünün ise erkeklerden oluştuğu tespit edilmiştir. Ücretle çalışan kadın sayısı 87'dir ve toplam istihdamın %12'sini oluşturmaktadır. Ücretle çalışan erkek sayısı ise 575 olup genel istihdamın %79,3'ünü oluşturmaktadır. İdari ve diğer işlerde ücretli olarak çalışan kadın sayısı 1 erkek sayısı ise 13'tür ve toplam istihdamın sırasıyla %0,1 ve %1,7'sini bu grup oluşturmaktadır. İş sahibi veya ortak bayan bulunmamakla birlikte iş sahibi veya ortak erkek sayısı 9 olarak belirlenmiş ve toplam istihdamın %1,3'ü olarak tespit edilmiştir.

⁶ TÜİK, işletmelerde istihdamın şekli ile ilgili istatistikleri açıklarken 4 ölçüt kullanmaktadır. Bunlar; Ücretle çalışanlar(üretimde), ücretle çalışanlar(idari ve diğer işlerde), iş sahibi ve ortaklar ve ücretsiz çalışan aile fertleridir.

Ücretsiz çalışan aile ferdi kadın sayısı, 3 erkek sayısı ise 37'dir ve sırasıyla toplam istihdamın %0,5'ini ve %5,1'ini oluşturmaktadır.

Genel olarak istihdamın dağılımına bakıldığında ücretle çalışanların oranı %91,3 ile en büyük grubu temsil etmektedir. Bunu %5,6 ile ücretsiz çalışan aile fertleri oluşturmaktadır. İdari ve diğer işlerde ücretle çalışanlar 1,8'i, iş sahibi veya ortaklar ise %1,3'ünü oluşturmaktadırlar.

Tablo 14'te işletmelerde çalışanların yaş aralıkları verilmiştir. Ankete yanıt veren çalışanların %80,8 gibi çoğunluğu 25-44 yaş aralığındadır. 17-25 yaş arası çalışanlar ise toplam çalışanların 13,3'ünü oluşturmaktadır. 45 yaş üzeri çalışanlar ve 16 yaş arası çalışanlar yüzde olarak en az olan gruptur. 45 yaş üzeri çalışanlar, ASEM'deki istihdamın %5,9'unu oluştururken, 16 yaş altı çalışan ise bulunmamaktadır.

Tablo 14.
İşletmelerde Çalışanların Yaş Aralıkları

	Erkek	Yüzde	Kadın	Yüzde	Toplam	Yüzde
17-24 Yaş	69	11,2	12	2,1	81	13,3
25-44 Yaş	412	66,9	85	13,9	497	80,8
45 Yaş ve Üzeri	33	5,3	4	0,6	37	5,9
Toplam	514	83,4	101	16,6	615	100

Çalışanların %83,4'ünü erkekler, kadınlar ise %16,6'sını oluşturmaktadır. Kadın erkek ayrımında en önemli grup 25-44 yaş aralığında çalışan kadın ve erkeklerdir. Bu yaş aralığındaki erkekler bütün çalışanların %66,9'unu oluştururken aynı yaş aralığındaki kadınlar ise %13,9'unu oluşturmaktadır.

Tablo 15.
İşletmelerde Çalışanların Eğitim Durumları

	Erkek	Yüzde	Kadın	Yüzde	Toplam	Yüzde
Eğitimsiz	5	0,8	8	1,3	13	2,1
Okuryazar	3	0,4	0	0	3	0,4
İlköğretim	200	32,6	38	6,1	238	38,7
Ortaöğretim	310	50,2	21	3,4	331	53,6
Ön lisans	10	1,7	9	1,4	19	3,1
Lisans	10	1,7	3	0,4	13	2,1
Toplam	538	87,4	79	12,6	617	100

İşletmelerde çalışanların eğitim durumlarına bakıldığında, Tablo 15'te çalışanların çoğunun ilk ve orta öğretim mezunu oldukları göze çarpmaktadır. Çalışanların %53,6'sı orta öğretim mezunudur. %38,7'si ise ilköğretim mezunudur. %3,1'i ön lisans, %2,1 lisans, %2,1 eğitimsiz ve %0,4 ise okuryazar bulunmaktadır. Yüksek öğretim gören (yüksek lisans veya doktora) çalışan bulunmamaktadır. Kadınlarda ve erkeklerde yine en yüksek yüzdeye sahip grup ilk ve orta öğretim görmüş olan gruptur. Orta öğretim mezunu erkeklerin toplam çalışanlara oranı %50,2'dir. Kadınlarda ise bu oran %3,4'tür. İlköğretim mezunu erkeklerin toplam çalışanlara oranı ise %32,6 iken kadınlarda bu oran %6,1'dir. Kadın çalışanların yaklaşık yarısı ilköğretim mezunudur. Aynı şekilde erkeklerin yarısı ise orta öğretim mezunudur.

Tablo 16.
İşletme Ölçeği, Yaş Aralıkları, İstihdam Şekli, Çalışanların Eğitim Durumları İle İlgili Literatür ve Uygulamanın Karşılaştırması

	Literatür	Uygulama
İşletme Ölçeği	Büyük oranda mikro ölçekli işletmelerden oluşmaktadır. KOBİ'lerin ağırlığı %99,9'dur(TÜİK, 2013, KSEP, 2011).	Büyük oranda (%80) mikro ölçekli işletmelerden oluşmaktadır.
Yaş Aralıkları	Çoğunlukla (%60) 25-44 yaş aralığındadır. Yaklaşık %20'si 45-65 yaş aralığında, %15'i ise 15-24 yaş aralığındadır. 65 üstü olanların oranı ise yaklaşık %5'tir(TÜİK,2012).	25-44 yaş aralığında çalışanlar çoğunluktadır.(%80.8). %13.3, 17-24 yaş arasındadır. 45 yaş üzeri olanların oranı ise %5.9'dur. 16 yaş altı çalışan bulunmamaktadır.
İstihdam Şekli	Çoğunluk ücretli veya yevmiyelilerden (%62.9) oluşmaktadır. (%20) kendi hesabına çalışanlardan, %11.9 ücretsiz aile işçilerinden, %5.3 ise işverenlerden oluşmaktadır(TÜİK,2013).	Çoğunluk (%93.1) ücretli çalışanlardan oluşmaktadır. ücretsiz aile çalışanları %5.6, işverenler ise %1.3'ten oluşmaktadır.
Çalışanların Eğitim Durumları	Çoğunlukla ilk öğretim mezunu çalışanlardan oluşmaktadır.(%60). %19 orta öğretim, %21 ise diğer öğrenimleri görmüşlerdir(KSEP,2011).	Çoğunlukla orta öğretim (%53,6), bunun yanında %38,7'i de ilk öğretim mezunlarından oluşmaktadır.

Tablo 17.
İşletmelerde Verilen Eğitimler

	Frekans⁷	Yüzde
İşbaşı eğitimi verdiriyorum	14	14,9
Kamu tarafından çalışanlara verilen eğitim imkanlarından faydalaniyorum(İŞKUR, KOSGEB)	8	8,5
Deneyimli işçilerin yanında çalışarak eğitim almaları imkanını sağlıyorum	26	27,7
Kendim eğitim veriyorum	46	48,9
Eğitimle ilgili hiçbir şey yapmıyorum	17	18,1
Toplam	103	

Ankete katılan işletmelerde verilen eğitimler genellikle geleneksel yöntemlere göre sürdürülmektedir. Öyle ki işletmelerin %48,9'unda işverenler genellikle çalışanları kendilerinin eğittiğini belirtmiştir. %27,7'sinde ise çalışanlar deneyimli işçilerin yanında işle ilgili eğitim alma imkanına sahiptir. İşletmelerin %14,9'u işbaşı eğitimi verdirerek çalışanlarını eğitime yöntemini benimsemiştir. Kamu kurumları tarafından çalışanlara verilen eğitim imkanlarından faydalanan işyerlerinin sayısı ise oldukça az olmakla birlikte %8,5 olarak saptanmıştır. Özel eğitimciler vasıtasıyla sürekli olarak eğitim aldırılan hiçbir işletme yoktur. Çalışanların işe girerken veya sonrasındaki süreçte işle ilgili eğitimlerini arttırma da bu tabloya göre daha çok usta-çırak ilişkisinin geçerli olduğu ve geleneksel yöntemlere göre çalışanların eğitildiği çıkarılabilir.

Tablo 18.
İşletmelerdeki Ücret Türleri

	Frekans	Yüzde
Aylık ödeme yapılır	59	62,8
Haftalık ödeme yapılır	28	29,8
Üretilen parça başına ödeme yapılır	1	1,1
Götürü ücrete göre ödeme yapılır	1	1,1
Ücretin yanında prim ödemesi de yapılır	3	3,2
Ücretin yanında kardan pay verilir	4	4,3
Toplam	86	

⁷ Tablo 17,18,19,22,24,25,27,28,30,31'deki sorular çoktan seçmeli sorular olduğundan frekanslar farklılık göstermektedir. Tablolarda yüzdeler ise unsurlara verilen yanıtların toplam anket sayısına (94) oranıyla hesaplanmıştır.

İşletmelerde uygulanan ücret türleri Tablo 18’de gösterilmektedir. İşletmelerde hangi ücret sistemlerinin geçerli olduğunu saptamak için yöneltilen soruya alınan cevaplara göre işletmelerin büyük bir çoğunluğunda aylık veya haftalık ücret ödemesi %62,8 ile aylık, %29,8 haftalık ücret ödemesi yapıldığı saptanmıştır. Bu durum ankete katılan işyerlerinin büyük bir çoğunluğunda zamana dayalı ücret sistemlerinin kullanıldığını göstermektedir. Çalışanlara kardan pay verenlerin oranı ise %4,3’tür. Bu ücret sistemi ise ücretsiz aile işçilerinin olduğu işyerlerinde daha yaygın olarak kullanılmaktadır. Primli ücret sistemlerini kullanan işletmelerin oranı %3,2 olarak saptanmıştır. Ayrıca %1,1 oranında götürü ücret sistemi, yine aynı oranda parça başına ücret sistemlerinin kullanıldığı sonucuna varılmıştır

Tablo 19.
İşletmelerdeki Sosyal Yardımlar

	Frekans	Yüzde
Ücret	48	51,1
Aile Yardımı	28	29,8
Piknik	16	17
Alışveriş Çeki	22	23,4
Yakacak Yardımı	16	17
Toplam	130	

İşletmelerde ücret dışında yapılan sosyal yardımlar ağırlıklı olarak ücretlerden oluşmaktadır. İşletmelerin %51,1’inde ücretler sosyal yardım olarak görülmektedir. Ücret dışında aile yardımları %29,8 ile kullanılan en yaygın sosyal yardım türüdür. Bunu %23,4 ile alışveriş çekleri kullanılmaktadır. Ankete yanıt veren işletmelerin %17’si ise yaz aylarında düzenli olarak piknikler düzenlediklerini belirtmişlerdir. %17’si ise diğer sosyal yardımları kullandıklarını aktarmışlardır. Diğer sosyal yardımların içerisinde ağırlıklı olarak mobilya sektöründe kullanılmayacak durumda olan odunların çalışanlara verilerek yakacak yardımı yapıldığı belirtilmiştir.

Tablo 20.
İşletmelerde Verilen Eğitimler, Ücret Sistemleri ve Sosyal Yardımlarla İlgili
Literatür ve Uygulama Karşılaştırması

	Literatür	Uygulama
İşletmelerde verilen eğitimler	İşyerinde eğitim alanların oranı %30'dur. İşgücü piyasasında kullanılan becerilerin çoğu resmi eğitim değil işbaşı eğitimle alınmaktadır. Mesleki eğitim işletme ölçeği büyüdükçe yaygınlaşmaktadır.	İşyerinde eğitim yaygındır. İşverenler kendileri veya deneyimli çalışanlar eğitim vermektedir. Bunun yanında işbaşı eğitim pek yaygın değildir. Eğitim konusunda resmi kurumlardan pek yararlanılmamaktadır.
İşletmelerde uygulanan ücret sistemleri	Zamana dayalı ücret sistemi en yaygın sistemlerdendir. Ancak KOBİ'lerde parça başı ücret sistemi de yaygın olarak kullanılmaktadır. Bunun yanında götürü ücret sistemi primli ücret sistemleri ve kardan pay alma diğer ücret sistemleri kadar olmasa da yaygın bir şekilde kullanılmaktadır.	Zamana dayalı ücret sistemi yaygındır. Parça başı ücret sistemi, primli ücret sistemi, götürü ücret sistemi, kardan pay alma sistemi az da olsa kullanılan ücret sistemleridir.
İşletmelerde uygulanan sosyal yardımlar	Sosyal yardımlar KOBİ'lerde yazılı veya toplu sözleşmeye dayalı olarak değil, bireysel olarak işverenlerin takdiriyle verilmektedir.	İşverenlerin takdiriyle yapılan sosyal yardımlar yaygın bir şekilde uygulanmaktadır.

Ankete katılan işletmelerin çalışma biçimleri Tablo 21'da gösterilmiştir. İşletmelerde en yaygın çalışma biçimi düzenli (tam zamanlı) çalışanlardan oluşmaktadır. Çalışanların %88,4'ü tam zamanlı çalışanlardan oluşmaktadır. %11,6'sı ise esnek süreli çalışanlardan oluşmaktadır. Toplam çalışanların çoğunluğunu oluşturan kesim %78 ile tam zamanlı çalışan erkeklerdir. Tam zamanlı çalışan kadınların ise toplam istihdama oranı %10,4'tür. Esnek süreli çalışan erkeklerin toplam istihdama oranı %10,8 iken kadınların oranı ise %0,8'dir.

Tablo 21.
İşletmelerdeki Çalışma Biçimleri

	Erkek	Yüzde	Kadın	Yüzde	Toplam	Yüzde
Düzenli(Tam gün / Sürekli) Çalışanlar	498	78	67	10,4	565	88,4
Esnek Süreli Çalışanlar(Part-Time, Belirli Süreli, geçici, çağrı üzerine vs.)	69	10,8	5	0,8	74	11,6
Toplam	567	88,8	72	11,2	639	100

Bu alanda yapılan diğer çalışmalar ise bu sonuçları destekler niteliktedir. Özdemir ve Parlak'ın araştırmasında (2010:181) küçük işyerlerinde esnek çalışmanın her hangi bir çeşidini uygulayan işletmelerin oranı %11 olarak tespit edilmiştir. İşletmelerin büyük çoğunluğu halen geleneksel istihdam ilişkilerini devam ettirmekle birlikte çalışanların çoğu (%89) tam zamanlı olarak istihdam edilmektedir.

Ankete katılan işletmelerdeki esnek çalışma biçimleri Tablo 22'de gösterilmiştir. İşletmelerdeki en yaygın esnek çalışma biçimi fazla çalışma olarak tespit edilmiştir. Fazla çalışma işletmelerin %48,9'unda kullanılmaktadır. Bunun haricinde %8,5 ile en yaygın esnek çalışma biçimi ise vardiyalı çalışmadır. Belirli süreli çalışma ise ankete yanıt veren işletmelerin %5,3'ünde kullanılmaktadır. Bunları %4,2 ile kısa çalışma, %3,2 ile kısmi süreli çalışma, %2,1 ile telafi çalışması ve %1,1 ile deneme süreli çalışma izlemektedir. Kayan süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, geçici iş ilişkisi, denkleştirme usulü çalışma ve iş paylaşımı ise ankete yanıt veren işletmelerde kullanılmayan esnek çalışma biçimleridir. Ankete yanıt veren işletmelerde yaygın olarak kullanılan esnek çalışma biçimi fazla çalışmanın mevsimlere göre satışlardaki artış veya azalıştan dolayı daha çok tercih edildiği belirtilmiştir. Yaz aylarında özellikle satışların artması, üretimin arttırılmasına dolayısıyla fazla çalışmanın yaygın olarak kullanılmasına imkan sağlamaktadır

Tablo 22.
İşletmelerdeki Esnek Çalışma Biçimleri

	Frekans	Yüzde
Fazla Çalışma	46	48,9
Belirli Süreli Çalışma	5	5,3
Vardiyalı Çalışma	8	8,5
Deneme Süreli Çalışma	1	1,1
Telafi Çalışması	2	2,1
Kısa Çalışma	4	4,2
Kısmi Süreli Çalışma	3	3,2
Toplam	69	

Bu duruma ilişkin Özdemir ve Parlak'ın araştırması (2011:186) ise şunu göstermektedir:

Esnek çalışma gerçekleştirdiğini belirten işletmelerin en yaygın olarak kullandıkları esnek çalışma biçimleri %68,4 oranıyla fazla çalışmadır. Hemen ardından %54,2 ile belirli süreli çalışma, %37,5 ile vardiyalı çalışma, %37,5 ile deneme süreli çalışma, %37,5 ile denkleştirme, %33,3 ile telafi çalışması, %33,3 ile kısa çalışma, %29,2 ile kısmi süreli çalışma ve %25 ile ödünç iş ilişkisi kullanılmaktadır.

Bu sonuçlara göre ASEM'deki firmalarda da en yaygın esnek çalışma biçiminin fazla çalışma olduğu söylenebilir. Ancak diğer esnek çalışma türlerinin yaygın olarak kullanılmadığı saptanmıştır.

Tablo 23.
İşyerlerindeki Sendikalı İşçi Sayısı

	Frekans	Yüzde
Hayır	92	97,9
Bilmiyorum	2	2,1

İşletmelerde sendikalı çalışan bulunmamaktadır. Bu durum Tablo 23'de gösterilmektedir. Ankete katılan işyerlerinin %97,9'unda sendikalı işçi bulunmamaktadır. %2,1'inde ise sendikalı çalışan olup olmadığı bilinmemektedir. Bu oranlar, ASEM'de toplu katılımın gerçekleştirilemediğini göstermektedir.

İşletmelerde oluşturulan işyeri katılım mekanizmaları⁸ ilgili bilgiler Tablo 24’de gösterilmiştir. Tabloya göre işletmelerin %78,7’sinde herhangi bir mekanizma oluşturulamamış veya bulunmamaktadır. Ankete katılan işletmelerin %6,4’ünde yönetim kurulu, %4,3 oranında denetim kurulu, %4,3’ünde ise disiplin kurulları oluşturulmuştur. İş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturan işletmeler ise %2 oranındadır.

Tablo 24.
İşyeri İşçi Katılım Mekanizmaları

Yöntem	Frekans	Yüzde
Yönetim kurulu	6	6,4
Denetim kurulu	4	4,3
Disiplin kurulu	4	4,3
İş sağlığı ve güvenliği kurulları	2	2
Kurul yok	74	78,7
Toplam	90	

Bunların haricinde işletmelerde işyeri sendika temsilciliği, çalışma konseyleri, uyuşmazlık giderme kurulu, sınav kurulu, işyeri kurulu ve hasar zarar tespit kurulu gibi mekanizmalar hiç bulunmamaktadır. Tespit edilen kurullarda ise profesyonel anlamda işlememekle birlikte işyeri düzeyinde geleneksel usullere göre hareket eden mekanizmalar oldukları belirtilmelidir.

Tablo 25.
İşyerlerinde Çalışanların Kararlara Katılımı

	Frekans	Yüzde
İşveren alır	47	50,0
Çalışanlar alır	1	1,1
Çalışanlara danışılarak işverenler alır	38	40,4
İşveren ve çalışanlar birlikte karar alır	3	3,2
Toplam	89	

İşyerinde çalışanların kararlara katılımı ile ilgili bilgiler Tablo 25’te sunulmuştur. Buna göre ankete katılan işletmelerde işyerinin yönetsel kararlarını %50’oranında işverenler almaktadır. İşletmelerin %40,4’ünde ise kararlar çalışanlara danışılarak işverenler tarafından alınmaktadır. %3,2’sinde ise işveren ve işçiler birlikte karar

⁸ İşyeri işçi katılım mekanizmaları bağlamında; yönetim kurulu, denetim kurulu, disiplin kurulu, işyeri sendika temsilcisi, çalışma konseyleri, iş sağlığı ve güvenliği kurulları, uyuşmazlıkları giderme kurulu, sınav kurulu, işyeri kurulu, hasar zarar tespit komisyonu ele alınmıştır.

almaktadır. %1,1’inde ise kararları çalışanlar almaktadır. Ankete katılan işletmelerin hiçbirinde çalışanların kendi aralarında kararlar alması sağlanmamakla birlikte öneri ve şikayet kutuları da oluşturulmamıştır. Bu durumun nedeniyle ilgili sorulara ise verilen yanıtlar genellikle işletmelerde çalışan sayısının az olması ve işverenlerinde işçilerle birlikte çalışmasından dolayı bu yöntemlere başvurmadıklarını belirtmişlerdir. Çalışanların karar aldığı işletmeler ise çalışanlarının hepsinin ücretsiz aile işçisi olduğu işletmelerdir.

Tablo 26.
Sendikal Katılım, Katılım Yöntemleri, Kararlara Katılımla İlgili Literatür ve Uygulamanın Karşılaştırılması

	Literatür	Uygulama
Sendikal katılım	İskandinav ülkelerinde yaygın katılım yöntemidir. KOBİ’lerle ilgili sağlıklı sendikal katılım rakamları yoktur. Sendikalaşma eğilimi işletmelerin boyutlarındaki küçülmeye düşmektedir. Türkiye’de yaygın olarak kullanılan katılım yöntemi değildir.	Yaygın bir katılım yöntemi değildir. Özellikle KOBİ’lerde pek kullanılmayan bir katılım yöntemidir.
Katılım yöntemleri	İşçilerin öz yönetimi, birlikte belirleme, üretici kooperatifleri, işyeri katılım programları, ve iş konseyleri yaygın olarak kullanılan katılım yöntemleridir. KOBİ’ler açısından iş konseyleri özellikle Avrupa’da yaygın olarak kullanılmaktadır.	İşyeri katılım programları az da olsa kullanılmaktadır. Ancak işletmelerin neredeyse %80’i herhangi bir katılım mekanizması oluşturmamıştır. Oluşturulan mekanizmalar, profesyonel şekilde kullanılmamaktadır.
Kararlara katılım	Çalışanların işletmenin karar alım sürecine katılma, işletme yönetimiyle istişarede bulunma ve yönetimden bilgi alma hakları AB ülkelerinde çeşitli yöntemlerle uygulanmaktadır.	Kararlar genellikle işveren tarafından alınır ancak özellikle mikro KOBİ’lerde çalışanlara danışılarak üretimle ilgili bazı kararlara katılımları sağlanmaktadır.

Tablo 27.
İşyerlerinde Ekonomik Krizlerden Çıkış Yolları

	Frekans	Yüzde
İşten Çıkarma	19	20,2
Ücretleri Düşürme	4	4,3
Ücretsiz izin	11	11,7
Esnek Çalışmaya Geçme	20	21,3
Diğer (.....)	20	21,3
Toplam	74	

İşletmelerin ekonomik kriz dönemlerinde çalışanlarla ilgili aldıkları kararlar Tablo 27’te sunulmaktadır. Ankete katılan işletmelere göre ekonomik kriz yaşandığında çalışanlarla ilgili alınan kararlar çoğunlukla esnek çalışmaya geçme ve işten çıkarma olmuştur. İşletmelerin %21,3’ünde ekonomik kriz yaşandığında esnek çalışmaya geçilmiş ve %20,2’sinde de çalışanlar işten çıkarılmıştır. İşletmelerin %11,7’sinde ücretsiz izine geçilmesinin yanında %4,3’ünde ise ücretler düşürülmüştür. İşletmelerin %21,3’lük kesimi ise başka yöntemler denediklerini veya ekonomik kriz hiç yaşamadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 28.
İşyerlerinde Çatışmanın Çözüm Yolları

	Frekans	Yüzde
Yüz yüze konuşarak (İşçiyle)	81	86,2
Başka işçiler aracılığıyla	5	5,3
İlgili birim yöneticisi yoluyla	2	2,1
Diğer(.....)	4	4,3
Toplam	92	

İşyerinde yaşanan çatışmaların nasıl çözüldüğüne ilişkin veriler ise Tablo 28’te gösterilmiştir. Buna göre ankete katılan işletmelerin %86,2’sinde işyerinde yaşanan çatışmalar yüz yüze konuşarak çözülmektedir. %5,3’ünde ise başka işçiler aracılığıyla çözüm aranmaktadır. İşletmelerin %2,1’lik kısmında ise ilgili birim yöneticileri yoluyla yaşanan çatışmalar çözülmeye çalışılmaktadır. İşletmelerin hiçbirinde işçiler ve işverenlerden oluşan, işyerinde çözüm üreten bir yapı bulunmamaktadır. Bu durumun nedeni ise işletmelerin çoğunun mikro KOBİ olması, çalışan sayısı az olduğundan işyerinde ortaya çıkacak bir çatışmanın yüz yüze konuşarak çözüldüğünden böyle bir

yapıya ihtiyaç olmadığıdır. %4,3'lük kısım ise başka yöntemlerle çatışmaları çözmeye çalışmaktadır. Bunlarında çoğunluğu işyerinde herhangi bir çatışma yaşamadıklarını belirtmektedir.

Baz alınan yıl içerisinde ASEM Mobilyacılar çarşısında ankete yanıt veren işletmelerde yılda ortalama olarak 95 kişi işe alınırken ortalama 87 kişi işten çıkmaktadır. Bu durum mevsim etkisinden kaynaklanmaktadır. Bunun yanında işe giriş çıkışlarda yüksek bir devir olduğunu göstermektedir.

Tablo 29.
2003-2013 Arası İşyerlerindeki Ekonomik Değişimler

	Arttı(%)	Azaldı(%)	Aynı kaldı(%)
Satışlar	33	47,9	19,1
Kar Marjı	19,4	64,5	16,1
İstihdam Edilen Personel Sayısı	21,8	14,9	63,3
Kapasite Kullanım Oranı	29,6	21,1	49,3
Yatırımlar	43,7	20,7	35,6
Verimlilik	46,6	30,7	22,7
Maliyetler	82,8	10,8	6,4
Mal ve Hizmet Üretimi	47,8	27,2	25

İşletmelerin son 10 yıllık ekonomik değişimleri ile ilgili veriler Tablo 29'de sunulmuştur. Ankete katılan işletmelerin son on yılda satışlarının %47,9'u azaldığını, %64,5'i kar marjının azaldığını, istihdam edilen personel sayısının %63,3'ünde aynı kaldığını, ankete katılan işletmelerin %49,3'ünde ise kapasite kullanım oranının aynı kaldığını, İşletmelerin %43,7'ünde yatırımların arttırıldığını, %46,6'sı verimliliğin arttığını, ankete katılan işletmelerin %82,8'i maliyetlerin arttığını, mal ve hizmet üretimi açısından bakıldığında ise işletmelerin mal ve hizmet üretimi %47,8 oranında arttığını belirtmiştir. Bunun yanında bu işletmelere ithalat ve ihracattaki değişimleri de sorulmuştur ancak yanıt alınamamıştır.

İşletmelerin yarıya yakını satışların azaldığını ifade etmişlerdir. Ancak mal ve hizmet üretiminin arttığını ifade edenlerde tüm işletmelerin yarıya yakını oluşturmaktadır. Bu durum işletmelerin üretimi arttırmalarına rağmen satmakta sıkıntıya düştüklerini göstermektedir.

Üretim artışının ortaya çıkması, yatırımlar ve verimlilikteki büyük oranda artıştan kaynaklanmaktadır. Ancak bu durum karşısında kapasite kullanım oranının ve istihdam edilen personelin aynı kaldığına dair veriler, kar marjındaki azalmanın nedenlerine dair ipuçları vermektedir.

Büyük oranda son yıllarda söz konusu KOBİ'ler artan rekabete maruz kalmaktadırlar. Bunun dışında yaşanan ekonomik kriz ve durgunluk ortamında, maliyetleri düşürmeye yönelik bir baskı altındadırlar. Bu durumdan kurtulmak için üretimlerini arttırmayı tercih etmektedirler. Ancak üretim artışını mevcut işçilerini daha fazla çalıştırarak karşılamayı düşündükleri görülmektedir.

Ankete katılan işletmelerde ithalat veya ihracat yapılmamaktadır. Gerçekleştirilen hizmetler çoğunlukla iç pazara yönelik hizmetlerdir.

KOBİ'lerin zayıf yönlerinden biri, toplam işletmeler içindeki hacme, istihdam ettikleri çalışan sayısına nazaran birçok ülke ile karşılaştırıldıklarında ihracata olan katkılarının çok düşük olmasıdır. Bu işletmelerin toplam ihracat içindeki payları %10'dur(Özdemir ve Diğ., 2006:53). Bu yönüyle bakıldığında özellikle de mobilya sektörü gibi son yıllarda parlayan sektörde bu şekilde bir sonuç çıkması ASEM'de elde edilen sonuçları destekler niteliktedir. Ancak TÜİK girişim özelliklerine göre dış ticaret istatistiklerine göre ihracatın %59.6'sını KOBİ'ler gerçekleştirmiştir. Bunun yanında İhracatta 0-9 kişi çalışan mikro girişimlerin payı %15,2 olurken, %25,7'si 10-49 kişi çalışan küçük ölçekli girişimler, %18,7'si 50-249 kişi çalışan orta ölçekli girişimler ve %40,2'si 250+ kişi çalışan girişimler tarafından gerçekleştirildi(TÜİK,2012). Toplam ihracatta mikro KOBİ'lerin ihracat oranı, diğer ölçeklerdeki işletmelere göre daha düşüktür. Bu yönüyle ASEM'deki KOBİ'lerin çoğunun mikro KOBİ olması, araştırmada elde edilen sonuçları tam olarak karşılamamaktadır. Bu noktadaki temel unsur, ASEM'deki KOBİ'lerin dış ticaret konusunda yetersiz seviyede kalmasıdır.

İşletmelerde yararlanan KOBİ teşvik araçlarına ilişkin veriler Tablo 30'da verilmiştir. Buna göre ankete katılan işletmelerin %82.3'ü herhangi bir KOBİ teşvik araçlarından faydalanmamıştır. İşletmelerde en çok yararlanan teşvik türü %15.4'le yatırım desteği olmuştur.

Tablo 30.
İşyerlerinde Yararlanılan KOBİ Teşvik Araçları

	Frekans	Yüzde
Yararlanmadım	69	82,3
Yatırım Desteği	13	15,4
Üretim Desteği	2	3,7
Toplam	84	

Bunun yanında %3.7'lik üretim desteği de mevcuttur. Ayrıca işletmelerde pazar araştırmaları desteğinden, yurtiçi tanıtım faaliyetleri desteğinden, yurtiçi uluslararası ihtisas fuarlarına katılım desteğinden ve AR-GE desteğinden yararlanma durumları sorulmuş, ancak yanıt alınamamıştır. Yanıt alınamayan desteklerin çoğu KOSGEB tarafından sağlanmaktadır ancak işletmelerin bu desteklerden yararlanamama nedenleri; işverenlerin gerekli bilgilendirme imkanlarına sahip olamamaları, ihtiyaç duymamaları ve alınacak destekler için işletmelerin KOSGEB'in şartlarına⁹ uymamasıdır.

Uludağ ve Serin'in KOBİ'lerle ilgili yaptıkları araştırma da (1991:70) mobilya sektöründeki KOBİ'lerde kredi kullanımının pek yaygın olmadığı tespit edilmiştir.

KOBİ'lerin karşılaştıkları sorunlara ilişkin sonuçlar Tablo 31'da açıklanmıştır. Buna göre ankete katılan işletmelerin %10,6'sı siyasette ve ekonomide izlenen politikalardan dolayı sorunlar yaşamaktadır. İşletmelerin %9,6'sı ise TL'nin değer kazanmasından (Döviz kurunun düşmesinden) dolayı sorunlar yaşamaktadır. Ülkede yaşanan finansal kriz ankete katılan işletmelerin %54,3'ünü olumsuz etkilemiştir. İşletmelerin %42,6'sı kredi faizlerinin yüksekliği ve belirsizliğinden dolayı sorunlar yaşamaktadır. Girdi maliyetleri ve belirsizliğinden dolayı sorunlar yaşayan işletmeler ise ankete katılan işletmelerin %67'sini oluşturmaktadır. Sonuçlarda işletmelerin çoğunlukla yaşadığı problem olan vergi ve sigorta oranlarının yüksekliği sorununu ise işletmelerin %73,4'ü yaşamaktadır. İşletmelerin %24,5'i finansman yetersizliğinden dolayı sorunlar yaşadıklarını belirtmiştir. %47,9'u talep yetersizliğinden kaynaklanan sorunlar yaşamaktadır. İşletmelerin %46,8'i nitelikli personel bulmada sıkıntılar yaşamaktadır. %5,3'ü ise bürokrasiden kaynaklanan sorunlar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Teşvik yetersizliğinden kaynaklanan sorunları yaşayan işletmelerin oranı ise %12,8'dir.

⁹ Bakınız:KOSGEB KOBİ proje destek programı uygulama esasları, KOSGEB araştırma-geliştirme, inovasyon ve endüstriyel uygulama destek programı uygulama esasları

İşletmelerin %33'ü piyasada yaşanan rekabet yoğunluğundan kaynaklanan sorunlar yaşamaktadır. %18,1'i ise hammadde ile ilgili sorunlar yaşadıklarını belirtmişlerdir

Tablo 31.
KOBİ'lerin Karşılaştıkları Sorunlar

	Frekans	Yüzde
Siyasette ve Ekonomide İzlenen Politikalar	10	10,6
TL'nin Değer Kazanması(Döviz Kurunun Düşmesi)	9	9,6
Ülkede Yaşanan Finansal Krizler	51	54,3
Kredi Faizleri Yüksekliği ve Belirsizliği	40	42,6
Girdi Maliyetlerinin Yüksekliği ve Belirsizliği)	63	67,0
Vergi ve Sigorta Oranlarının Yüksekliği	69	73,4
Finansman Yetersizliği	23	24,5
Hammadde ile İlgili Sorunlar	17	18,1
Talep Yetersizliği	45	47,9
Nitelikli Personel Yetersizliği	44	46,8
Bürokrasi	5	5,3
Teşvik Yetersizliği	12	12,8
Piyasada Rekabet Yoğunluğu	31	33

3.4.2. ASEM Mobilyacılar Çarşısı'ndaki KOBİ'lerdeki Çalışma İlişkileri Uygulamaları ile İlgili Tutumları

3.4.2.1. Personelle İlgili Kısa Dönemli Planlar Yapma Eksikliği

Küçük işyerlerinden özelliklerden biri kısa dönemli, personelle ilgili planlar yapma uygulamalarıdır. Tüketici taleplerine oldukça hızlı cevap verebilen bu işyerlerinde, yapılacak planlar işletmelerde verimliliği artırıcı bir etken olmaktadır. Analiz sonuçlarında ortaya çıkan veriler, küçük ölçekli işletmelerde kısa dönemli planların pek yaygın olmadığını göstermektedir.

Tablo 32.
ASEM'deki KOBİ'lerin Personelle İlgili Kısa Dönemli Plan Eksikliği

Araştırma Sonuçlarına Göre İşveren, Ustabaşı ve Çalışanların Vurguları	Mülakat Sonuçları
Personelle İlgili Kısa Dönemli Plan Eksikliği	19/25

Araştırma sonuçlarına göre mülakata katılan işletmelerin %76'sı kısa dönemli planların yetersizliğine vurgu yapmıştır. Mülakat yapılan KOBİ'lerde personelle ilgili kısa vadeli planların yetersiz olduğu veya hiç olmadığından bahsedilmiştir. İşletmelerin çoğunda

planların sadece vasıfsız işgücüne uygulandığına yönelik bir algı mevcuttur. Mülakat verilerinde de görüleceği gibi çoğu işletme vasıfsız çalışanlarıyla ilgili planlar yapmak istemektedir. Bunu da profesyonel düzeyde değil geleneksel yöntemleriyle yapmayı planlamaktadırlar. Planların vasıfsız işgücüne uygulanmak istenmesinin sebebi daha sonra değineceğimiz vasıflı işgücünün eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Vasıfsız işgücünün de işte uzun süreler kalmak istememesi, kimilerinden de uygun verim alınamaması aslında bu ihtiyacın asıl sebepleri gibi görünmektedir.

Bu konuda bir diğer husus ise ücretsiz aile işçilerine planlar geliştirmeye gerek duyulmamasıdır. Aile çalışanlarının amaçlarıyla işletmelerin amaçlarının örtüşmesinden plan uygulamalarına gerek duyulmamaktadır. Bu konuda;

“İşyerinde sadece aile çalışanları mevcut olduğundan Kısa dönemli planlar yapma gereği duymuyoruz.”(M10, Kişisel Görüşme,2013).

Ayrıca ücretsiz aile çalışanlarıyla ilgili farklı bakış açıları da mevcuttur.

“Kısa dönemli çalışanlarla ilgili planlar hiç yapmıyoruz. Olursa da aile çalışanları için yapılan çalışmalar var sadece.” (M18, Kişisel Görüşme, 2013).

Kimi işletmelerde ise çalışanların sadece ücret elde etmek için çalıştığı bunun haricinde işletmenin diğer amaçlarına hizmet etmemesi sebebiyle de plan uygulamalarını kullanmak istemeyen işletmeler de mevcuttur.

Kimi işletmeler personelle ilgili plan uygulamalarının etkin olmadığını belirtirken kimileri ise kısa süreli olarak uygulamaya çalışıyor ancak daha uzun sürelerle uygulanması gerektiğinin farkında olduğunu belirtmektedir.

Dikkat çeken bir sonuçta, genel olarak bakıldığında işletmelerin çoğunda planların işyeri düzeyinde uygulanabilmesi için bu uygulamaların faydalı olabileceği vasıf düzeyinde çalışanların olması gerektiğidir. Mesela kimi firmalar sadece ücretsiz aile çalışanlarına planlar yaptıklarını belirtmişlerdir. Çoğu sonuçta da işletmelerin vasıfsız veya vasıflı işgücüne bu tarz uygulamaların gerçekleştirilmesi gerektiğini belirtmektedir. İşyeri genelinde tüm çalışanlarla ilgili planların yapılmasından bahseden işletme sayısı çok az gibi görünmektedir.

Tüm bu sorunun kaynağı olarak ise Sakarya’da bu sektördeki vasıfsız işgücünün uzun sürelerle istihdam edilememesi bunun yanında işletmelerinde çalışanlarla ilgili kısa vadeli planlar yapma konularında farkındalıklarının yeterli düzeyde olmamasıdır. Özellikle baz alınan yılda 95 kişinin ASEM’de işe girdiği yıl sonuna doğru 87’sinin (%91’inin) işten çıktığı/çıkarıldığı düşünülürse; bu durum işletmelerin planlar konusunda eksikliklerini destekler niteliktedir.

3.4.2.2. Yeni Yönetim Tekniklerinin Etkin Kullanımı Sorunu

Ekonomik konjonktürde yaşanan değişimlerinde nedeniyle son yıllarda pek çok yeni yönetim teknikleri ortaya çıkmıştır. Ülke ekonomilerinde işletmelerin sayısal olarak çoğunluğunu oluşturan KOBİ’lerinde bu yönetim tekniklerini kullanıp kullanmadıkları önemli bir konudur. Analiz sonuçlarında ortaya çıkan veriler, ASEM’deki KOBİ’lerde bazı yeni yönetim tekniklerinin faydalandığı belirtilmektedir.

Tablo 33.
ASEM’deki KOBİ’lerin Yeni Yönetim Tekniklerini Etkin Kullanamama Sorunu

Araştırma Sonuçlarına Göre İşveren, Ustabaşı ve Çalışanların Vurguları	Mülakat Sonuçları
Yeni Yönetim Tekniklerini Etkin Kullanamama	19/25

Araştırma sonuçlarına göre mülakata katılan KOBİ’lerin %76’sı bazı yeni yönetim tekniklerinden yararlandıklarını belirtmiştir. Mülakat yapılan işletmelerde, yeni yönetim tekniklerinin profesyonel olarak olmasa da bir kısmının uygulanmaya çalışıldığı saptanmıştır. En yaygın kullanılmaya çalışılan yeni yönetim sistemleri ise öneri sistemleri oluşturma, toplam kalite yönetimi ve teknolojik yönetimidir.

Öneri sistemleri ile ilgili işletmelerin yaklaşımları daha çok kalitenin artırılması ve müşteri memnuniyeti açısından kullanılmaktadır. Çalışanlarla ilgili öneri sistemleri oluşturulmamaktadır.

“Öneri sistemleri oluşturuyoruz tabi ki. Kaliteyi arttırmak için görüşmeler yapıyoruz.”(M2, Kişisel Görüşme, 2013).

“İşyeri öneri sistemimiz mevcut böylece üretimin daha hızlı ve kolaylaşacağını düşünüyoruz.”(M8, Kişisel Görüşme, 2013).

“Öneri sistemleri uygulanmaya çalışılıyor. Müşterilerle de bu konuda konuşarak taleplere ve önerilere göre üretimimizi şekillendirebiliyoruz.”(M23, Kişisel Görüşme, 2013).

İşletmelerde genel olarak teknolojik yönetim yeni makineler almak olarak algılanmaktadır. Çoğu işletme teknolojik yönetimden yararlanabilmek için yeterli sermayeden veya teşviklerden yoksun olduğunu belirtmektedir. Ancak bu konuda son teknoloji makinelerin işletmelere olan katkılarının da farkında oldukları saptanmıştır.

M11’de bahsedilen durum bu ifadeyi desteklemektedir. *“Yeni makineler maliyetleri de azaltıyor. Mesela yeni alınan bir boya makinesi eskisine göre boya tasarrufu sağlıyor.”*

Ayrıca işletmeler teknolojik yönetime geçerek günümüz şartlarına ayak uydurmak istemektedirler.

“Teknolojik yönetim sistemi mevcut. Günümüz şartlarına ancak bu şekilde ayak uydurabiliriz.”(M25, Kişisel Görüşme, 2013).

Ancak pek çok işletmenin yeni teknolojilerden yararlanamamalarındaki en büyük engel sermaye eksikliğidir.

“Yeni teknolojilerden yararlanmak için yeterli sermayemiz yok.”(M18, Kişisel Görüşme, 2013).

“Teknolojik yönetim uygulamak istiyoruz ancak yeterli kredi desteği alamadığımız için tam olarak uygulayamıyoruz.”(M15, Kişisel Görüşme, 2013).

Toplam kalite yönetimi açısından bakıldığında ise işletmelerin toplam kalite yönetimi algısı, ürünlerinin kalitelerini arttırmak için tartışmalar yapmaktan ibaret olduğu sonucuna varılmaktadır. Çalışanlarla işverenler kalitenin artırılması için görüşmeler yaparak profesyonel düzeyde olmasa da toplam kalite yönetimini uygulamaya çalışmaktadır. Bunun yanında bazı işletmeler ise toplam kalite yönetimi hususunda AR-GE’nin önemine dikkati çekmişlerdir.

“Kalitenin geliştirilmesi sistemi var. Gerçekleştirilen fuarlara katılarak kalitenin artırılması hedefleniyor. AR-GE için herhangi bir standardımız yok ancak oluşturmaya çalışıyoruz.”(M20, Kişisel Görüşme, 2013).

Bazı işletmeler eğer bu yönetim sistemi uygulanmazsa ayakta kalamayacaklarını ve rekabet şartları altında eriyerek yok olacaklarını belirtmektedir.

Ayrıca literatürdeki araştırmalarda bu durumu destekler niteliktedir. Özdemir ve Diğ.'nin yaptığı araştırma da(2006:50) sermaye ve teknik eleman sıkıntısı çeken KOBİ'lerde yeni teknolojiler geliştirme, tüketici tercihlerine uygun yeni ürünler tasarlama, bunlarla ilgili sistemli ve düzenli çalışmalar yapma şansının olmamasının kolayca fark edilebileceğini belirtir.

Bir diğer yeni yönetim sistemi uygulaması ise öneri sistemlerinin oluşturulmasıdır. Mülakat yapılan işletmelerde öneri sistemleri daha çok üretim esnasında veya çalışma süreleri içerisinde bir araya gelerek çalışanların işverenlerle birlikte üretim konusunda fikir alış verişi yapma olarak algılanmaktadır. Bunun için kurumsal bir altyapı veya profesyonel düzeyde bir sistem oluşturulamamıştır.

Bunların haricinde ise yönetime katılım teknikleri uygulama, performans değerlendirme, işyerinin iç ve dış durum değerlendirilmesi vs. yeni yönetim tekniklerinin işletmelerde uygulanmadığı saptanmıştır.

3.4.2.3. Taşeron Firmalarla Çalışma Problemi

İşletme yapısındaki değişimin rekabet şartlarını da etkilediği günümüzde, ortaya çıkan bir kavramda taşeronlaşmadır. İşletmelerin maliyetlerini azaltmak için başvurduğu yeni bir yöntem haline gelmiştir. Taşeron firmalarla çalışmanın işletmelerin maliyetleri açısından pek çok olumlu etkileri mevcuttur. Analiz sonucunda ortaya çıkan veriler, ASEM'deki KOBİ'lerde taşeron firmalarla çalışamama sorunu olduğunu göstermektedir.

Tablo 34.
ASEM'deki KOBİ'lerin Taşeronlarla Çalışamama Sorunu

Araştırma Sonuçlarına Göre İşveren, Ustabaşı ve Çalışanların Vurguları	Mülakat Sonuçları
Taşeron firmalarla çalışamama	20/25

Araştırma sonuçlarına göre, ASEM'deki KOBİ'lerin %80'inin taşeron firmalarla çalışmadığı saptanmıştır. Mülakat yapılan işletmelerde genellikle taşeron firmalarla

çalışılmadığı belirtilmiştir. İşletmelerin bu sorunla ilgili çeşitli sebepleri bulunmaktadır.

Bazı işletmelerde taşeronlarla çalışılmamasının sebebi ölçeklerinin küçük olmasından dolayı kendi işlerini kendilerinin yapmak istemesi olarak saptanmıştır. Bunun haricinde çoğu firma taşeronlarla çalışmak yerine kendileri taşeron olarak çalışmaktadır. Hatta kimileri taşeron olarak çalışmak istediklerini ancak bu şekilde bile iş imkanı bulamadıklarını belirtmektedir.

M12 ‘de taşeron olarak çalışma ile ilgili ifade şu şekildedir:

“Büyük firmalara bazen taşeron olarak çalışıyoruz.” (Kişisel Görüşme,2013).

Bazı işletmeler, taşeron firmalarla çalışmanın daha fazla maliyet oluşturan bir etken olduğunu düşünmektedirler. İşletme ölçeğinin küçük olması taşeron firmalarla çalışma konusunda bir engel gibi algılanmaktadır. Hatta bu konuda farklı bir yaklaşımları olduğunu belirtmek gerekmektedir.

M21 küçük işletmelerin taşeron firmalarla ilgili düşünceleri şu şekildedir:

“Taşeron firmalarla çalışılmıyor. Hatta biz kendimizi taşeron olarak görüyoruz. Küçük işletmelerin büyük bir çoğunluğu da böyle çalışıyor.” (Kişisel Görüşme,2013).

Sonuç olarak ASEM’deki KOBİ’lerin çoğu taşeron firmalarla çalışmamaktadır. Aksine kendilerinin taşeron olarak çalıştıkları veya çalışmak istedikleri saptanmıştır.

3.4.2.4. Devletin Yeterli Maddi Destek Verememesi Sorunu

Ülke ekonomilerinin kalkınmasında KOBİ’lerin önemli bir rolü vardır. Bunda devletlerin sağladığı destekler de önemli bir yer tutmaktadır. Bu destekler işletmelerin gelişmesine yardımcı olmaktadır. İşletmelerin gelişmesi de ülke ekonomilerine istihdam, katma değer vs. olarak geri dönmektedir. Araştırma sonucunda ortaya çıkan veriler, ASEM’deki KOBİ’lerde devletin sağladığı desteklerin pek yeterli olmadığı yönündedir.

Tablo 35.
ASEM'deki KOBİ'lerde Devletin Maddi Destek Verememesi

Araştırma Sonuçlarına Göre İşveren, Ustabaşı ve Çalışanların Vurguları	Mülakat Sonuçları
Devletin sağladığı desteklerin yetersizliği	21/25

Araştırmanın sonuçlarına göre ASEM'deki KOBİ'lerin %84'ü devletin sağladığı desteklerin yeterli bulunmadığı saptanmıştır. Mülakatlara yanıt veren işletmelerin çoğunda devletin maddi desteği yeteri derece de veremediği saptanmıştır. Devletin sağlayamadığı düşünülen maddi imkanların başında kredi desteği gelmektedir.

Çoğu işletmeye göre kredi desteği yeterli seviye de değildir. Aslında imkanlar var ancak imkanların işletme ölçeğine ulaştırılmasında sorunlar bulunuyor. Örneğin kredi desteği var ancak bu desteklerden yararlanmak için çok fazla prosedür olduğu belirtiliyor. Ayrıca hükümete yakın kesimlerin bu imkanlardan daha fazla yararlanabildiğini düşünen bir kısım işletmeler de bulunmaktadır.

Bu konuda M19'un ifadeleri şu şekildedir:

''İnsanlar başkalarına muhtaç edilmemeli. Vadeleri bu teşviklerin uygun olmalı 5 yıl gibi. Bankalar üreticileri soyuyor. Bu şekilde olursa istihdam da artar. Yapılan teşvikler veya destekler hükümetin yandaşlarına daha çok yapıyor. Şu an hiçbir ekonomik sorun yok ancak yine de teşvik alınamıyor. Aynı işi ABD'de yapsam şuan trilyonerdim'' (Kişisel Görüşme,2013).

Bunun haricinde ASEM'deki KOBİ'lere göre devletin veremediği bir diğer destek ise işgücü ile ilgilidir. Devletin vermek istediği mesleki eğitimi etkin bir şekilde veremediği veya hiç vermediği durumlardan bahsedilmektedir. Öyle ki bu durum M12'de şu şekilde ifade edilmektedir:

''İŞKUR'la büyük firmaların anlaşmalı, orada verilen eğitimlerin büyük işletmelerin elemanlarına yönelik. Toyota gibi firmalara buradan işgücü sağlanıyor daha çok. Birçok çalışanda bu imkanları görünce bu tarz yerlerde işe girmeye çalışıyor. Küçük işyerlerinde çalışanlar bu taraflara doğru kayış söz konusu.'' (Kişisel Görüşme,2013).

Ayrıca devletin aslında destek verememesindeki en büyük engellerden biri (işletmelere göre) devletin kurumlarının etkin bir şekilde çalışamayışından kaynaklanmaktadır. M20'ye göre:

“Belki yeterli imkanlar sağlanabilir ancak bu imkanlara ulaşmada aracı olan kurumlar (KOSGEB,İŞKUR) ‘da sorun var.’ (Kişisel Görüşme,2013).

Ayrıca küçük işletmeler devletin sağladığı maddi imkanlardan yararlanma da büyük işletmelere göre daha şanssız oldukları ve devletin büyük işletmelere daha çok imkanlar sağladığı da bazı işletmeler tarafından dile getirilmektedir.

Sonuç olarak devletin maddi destek sağlamada yetersiz olduğu saptanmıştır. Ancak bu yetersizliğin sebebi devletin kurumlarının (İŞKUR,KOSGEB..) etkin bir şekilde çalışmamasına bağlanmaktadır. Bunun yanında sağlanan desteklerin adaletli ve etkin bir şekilde kullanılmadığı belirlenmiştir.

3.4.2.5. İşgücü Maliyetlerinin Yüksek Olması Sorunu

İşgücü maliyetleri birçok bileşenden oluşmaktadır. İşletmeler açısından önemli bir unsurdur. Pek çok işletme bu maliyeti azaltmak için çalışmalar yapmaktadır. Günümüzde bu maliyeti düşürmek için pek çok firma üretimini işgücü maliyetlerinin düşük olduğu ülkelerde gerçekleştirmeye çalışmaktadır. Araştırma sonrasında elde edilen verilere göre ASEM'deki KOBİ'lerde işgücü maliyetlerinin yüksek olduğu ve bu durumun devletin öncelikle çözmesi gereken bir sorun olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 36.
ASEM'deki KOBİ'lerde İşgücü Maliyetlerinin Yüksek Olması Sorunu

Araştırma Sonuçlarına Göre İşveren, Ustabaşı ve Çalışanların Vurguları	Mülakat Sonuçları
İşgücü Maliyetlerinin Yüksek Olması Sorunu	19/25

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre ASEM'deki KOBİ'lerin %76'sı işgücü maliyetlerinin yüksek olduğunu ve bu durumun kendilerini olumsuz etkilediğini belirtmiştir. Mülakat yapılan işletmelerde işgücü maliyetlerinin yüksek olması, işletmeleri pek çok alanda olumsuz duruma düşürdüğü tespit edilmiştir. İşletmeler bu durumu uygulanan vergi politikalarına ve çalışanların sigorta primlerinin yüksek olmasına bağlamaktadırlar.

Küçük işyerlerinin pek çok sorunu olduğu ancak devletin vergilerin ve sigorta primlerinin yüksekliği konusuna öncelik vermesi gerektiği belirlenmiştir. Öyle ki bu durum M9’da şu şekilde ifade edilmektedir:

“Çalışanların sigorta primleri ve vergileri çok fazla ve bunun düzenlenmesi gerekiyor. Bu oranların düşük olması durumunda daha fazla istihdam yaratılabilir. Taleple ilgili sıkıntıların kaynağı gelir dağılımındaki bozukluk.” (Kişisel görüşme, 2013).

Ayrıca işletmelerin bir kısmı büyük işletmelerde çalışanlar için ödenen aynı sigorta primlerini ödemekten yakınmaktadır. Büyük işletmelerin bütçeleri kar oranları çok çok daha fazla ancak küçük işletmelerde daha düşüktür. Bundan dolayı işletme ölçeğine göre sigorta primlerinde indirimler belirlenmesi hususunda beklentileri bulunmaktadır.

Bir diğer önemli husus ise merdiven altı üretimin işletmelerin maliyetlerine olan etkisidir. Merdiven altı üretim kayıt dışı olduğundan işgücü maliyetleri çok daha düşüktür. Ancak kayıtlı çalışanları istihdam eden işletmeler bu konuda rekabet açısından da geri de kaldığından sorunlar yaşamakta ve kendilerinin de kayıt dışılığa doğru kayma isteklerinin bu durumdan dolayı arttığı tespit edilmiştir.

Bu durum M6’da şu şekilde ifade edilmektedir:

“Asgari ücret yaklaşık 800 lira, bir çalışanın ise 370TL sigorta primi var. Bu konuda sigorta primlerinin indirimleri çok az. Ödenen primler konusunda KOÇ ve SABANCI ile işçi başına düşen aynı sigorta primini ödüyoruz. Vergi sistemi sorunlu ve insanları hırsızlığa sürüklüyor. Merdiven altı üretim büyük sorun, devlet bunlardan tahsil edemediği vergileri sigara benzin vs. den alıyor.” (Kişisel Görüşme,2013).

Bazı işletmeler ise çek yasasındaki yeni düzenlemelerin¹⁰ işgücü maliyetlerini etkilediği tespit edilmiştir. Çek yasasındaki düzenlemelerden dolayı tahsilatlarda sorunlar

¹⁰ Yeni Çek Kanunu; Bankalara, Hamiline çek hesabı sahiplerinin açık kimlikleri, adresleri, vergi kimlik numaraları, bu hesaplardan ödeme yapılan kişilere ait bu bilgiler ile bu kişilere yapılan ödemelerin tutarları ve üzerinde vergi kimlik numarası bulunmayan çeklere ilişkin bilgileri dönemler itibarıyla, Gelir İdaresi Başkanlığına elektronik ortamda bildirme zorunluluğu getirmiştir. Bunun yanında Yeni çek kanunu göre çek sahipleri, tacir ve tacir olmayan çekleri, isim veya unvan yazarak düzenlemeleri gerekmektedir. Çek sahiplerinin bu kurala uymamaları halinde düzenledikleri her bir çek için bir yıla kadar hapis cezası ile muhatap olacaklardır. Ayrıca Tacir olan çek sahibi bankadan tacir olmayan çek talep edip kullanması halinde 6 aydan 2 yıla kadar hapis cezası ile karşı karşıya kalacaktır(Eryürek,2013).

yaşanması, çalışanların ücretlerinin ödenememesine bundan dolayı da çalışanların işten çıkarılması gibi maliyetlere katlanmalarına sebep olmaktadır.

Bu konuda yapılan diğer araştırmalarda bu sonuçları destekler niteliktedir. Öyle ki Özdemir ve diğ.'ne göre (2006:53) küçük girişimciliğin karşı karşıya kaldığı problem alanlarından bir tanesi de yüksek vergiler ve prim oranlarının caydırıcılığıdır. Daha çok emek yoğun işletmeler olmalarından ötürü bu işletmeler, ücretlerden alınan vergiler, SSK prim oranları ve diğer vergilerin ağırlığı dolayısıyla büyük maliyetlerle başa çıkmak zorunda kalmaktadırlar.

Sonuç olarak ASEM'deki KOBİ'lerde işgücü maliyetlerinin yüksekliği sorunu yaşanmaktadır. Bu sorunun çözümü ise vergi politikalarının yeniden düzenlenmesi ve sigorta primleri ile ilgili devletin öncelik vererek çalışmalar yapması ile gerçekleşeceği düşünülmektedir.

3.4.2.6. Nitelikli İşgücü Bulamama Sorunu

Nitelikli işgücü, işletmelerde yapılan işlerde uzmanlaşmış, o iş için istenen gerekli kalifikasyonlara haiz işgücü olarak tanımlanabilir. Bu işgücüne olan gereksinim son yıllarda artmış ve firmalar içindeki çekirdek işgücünü bu grup oluşturmaya başlamıştır. Araştırmadan elde edilen veriler ışığında ASEM'deki KOBİ'lerde nitelikli işgücünün bulunmasıyla ilgili ciddi sorunlar tespit edilmiştir.

Tablo 37.
ASEM'deki KOBİ'lerde Nitelikli İşgücü Bulamama Sorunu

Araştırma Sonuçlarına Göre İşveren, Ustabaşı ve Çalışanların Vurguları	Mülakat Sonuçları
Nitelikli İşgücü Bulamama Sorunu	21/25

Araştırmanın sonuçlarına göre ASEM'deki KOBİ'lerin %84'ü nitelikli işgücü bulamama sorunu yaşamaktadır. Mülakat yapılan işletmelerde vasıflı işgücünün bulunamaması sorunu olduğu tespit edilmiştir. Günümüzde KOBİ'lerden beklenen; vasıflı işgücünden oluşan ve tüketici taleplerine çabuk yanıt verebilen işletmeler olmalarıdır.

ASEM'deki KOBİ'lerin ise vasıflı işgücüne erişmede ve tüketici taleplerine yanıt vermede beklenen performansı gösteremedikleri belirlenmiştir. Bunun nedenleri için işletmeler arasında farklı birçok nedenin olduğu ifade edilmiştir.

İlk olarak çalışanların aldığı mesleki eğitimin yeterli düzeyde olmaması işletmeler açısından önemli bir sorun olarak görülmektedir. Bu durum M1'de şu şekilde ifade edilmektedir:

“İŞKUR kalifiye eleman yetiştirip, bu işyerlerine göndereceğini beyan etti ancak bunu başaramadı. Çalışanlar artık 30-35 yaş aralığında olacak çünkü bu yaşlarda artık son bir atılım yapma düşüncesinden dolayı çalışanlar mesleği öğrenmeye mecbur kalacak.” (Kişisel Görüşme,2013).

Bunun yanında buralarda eğitim alan çalışanların eğitiminin yine de yetersiz olması, işyerinin istediği niteliklere tam olarak haiz olamamasından dolayı deneyimli ustaların yanında veya işverenler bizzat kendilerinin çalışanları işletme özelliğine göre eğiterek nitelikli hale getirmeye ihtiyaç duydukları saptanmıştır. M6'da bu durum şu şekilde açıklanmaktadır:

“Sakarya'da bu işi yapan 100 vasıflı işçi varsa eğer, bunun 300 olması ihtiyacı ancak karşılar.” (Kişisel Görüşme,2013).

Vasıflı işgücü bulamamadaki bir diğer husus ise bu alanda mesleki eğitim almış işgücünün küçük işyerlerinde çalışmak istememesinden kaynaklanmaktadır. M22'de bu durumu şöyle ifade etmektedir:

“İstihdam yaratmada vasıflı işgücünün bulunamaması, okuldakilerinde bu alanda çalışmaya hevesli olmaması ilk sorunlar. Aslında istenen mobilya alanında okulda okuyan öğrencileri istihdam etmek ancak onlarda hevesli değil buralarda çalışmaya.” (Kişisel Görüşme,2013).

İşletmeler bu sorunla karşılaştıklarından artık vasıfsız işgücülerini kendileri vasıflı hale getirmeye çalışmaktadır. Buna rağmen nitelikli işgücüne olan ihtiyaç hala devam etmektedir. İstihdam edilen vasıfsız işçiler arasında göçmenlerinde yer aldığı saptanmıştır. Öyle ki M19'da göçmen çalışanlarla ilgili ifadeler şöyledir:

“Kölelik sisteminde olduğu gibi öğrenciler çalıştırılıyor. Yurtdışından gelen göçmen işçilerde çalıştırılıyor.” (Kişisel Görüşme,2013).

Yapılan gözlemlerde az sayıda da olsa Afrika asıllı çalışanların olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca genç yaşta vasıfsız olarak bu işi öğrenmeye (vasıflılaştırılmaya) çalışan gençlerinde çalışma koşullarının kötü olduğu gözlemlenmiştir.

Literatürdeki sonuçlarda bunları desteklemektedir. Özdemir ve Diğ.’ne göre (2006:52) KOBİ’ler emek-yoğun işletmeler olmasından dolayı işgücü ile ilgili problemler oldukça önem arz etmektedir. Türkiye’de mesleki-teknik eğitimin giderek zayıflaması, zaten ara eleman açığı olan KOBİ’leri oldukça güç durumda bırakmıştır. Kendi personel eğitimi konusunda yatırım yapamayan KOBİ’ler ihtiyacı olan işgücünü cezbedemediği gibi kendilerinin yetiştirdiği çalışanlarını da büyük işletmelere kaptırmaktadırlar.

3.4.3. Mülakata İlişkin Diğer Bulgular

Mülakata ilişkin diğer bulgular rekabet ve işletmelerin kayıtdışılığıyla ilgili saptamalardır. KOBİ’lerin kayıtdışılığı ülkemizdeki mevcut sorunlardan biridir. Kısaca işletmelerin herhangi bir kamu kuruluşuna kayıtlı olmama durumu olarak adlandırılan kayıtdışılığın daha da tehlikeli türlerinin olduğundan bahsedilmektedir. Öyle ki bu durum M1 tarafından şu şekilde açıklanmaktadır:

“Artık öyle üretim şekilleriyle karşılaşıyoruz ki biz bile şaşırıyoruz. Merdiven altı olarak çalışan işyeri çok tabi ki. Ama artık kimileri merdiven altı da değil merdiven içi çalışıyor. Adam müteahhitte anlaşılıyor inşaatların kapılarını yapacak. Alıyor malzemeleri geliyor buraya birine kesimlerini falan yaptırıyor. Sonra gidiyor inşaatlarda montaj yapıyor. Ne bir dükkkanı var ne çalışanı var. Hiçbir şey kayıtlı değil. Böyle insanlarda artmaya başladı. Bu durumda bizim işlerimizi çok etkiliyor.” (Kişisel Görüşme,2013).

Bahsedilen merdiven içi üretim, mobilya sektöründeki kayıtdışılığın daha da farklı bir boyutunu gözler önüne sermektedir. Öyle ki bu üretim tarzında ne iş sahibi ne de çalışanlar kayıt altındadır ve kayıtlı olan işletmelere göre haksız bir rekabet ortamı oluşturmaktadır.

Bir diğer husus ise sektördeki büyük işletmelerde olan rekabet konusundadır. Bu konuda fikir beyan eden işletmelerin büyük bir çoğunluğu rekabet konusunda büyük işletmelerde aynı kulvarda olmadıklarını belirmişlerdir. M2 bu durumu şu şekilde ifade etmektedir:

“Üretimde orijinal tasarımlarımız yok bu alanda çalışmalar yapılması lazım. Aslında büyük işyerlerinden daha kaliteli üretim yapıyoruz. Fabrikasyona göre daha kaliteli malzeme kullanıyoruz.” (Kişisel Görüşme,2013).

Tasarımın yanında showroumlardaki ve imalathanelerdeki etütlerinde önemli olduğu konusunda M25’in ifadeleri şunu göstermektedir:

“Showroumlarda sorun var çok sıkışık bütün ürünler, imalathanelerdeki makine dizilimindeki özen buralarda gösterilmiyor.” (Kişisel Görüşme,2013).

M3’te ise bu durum şu şekilde belirtilmiştir:

“Büyük ve küçük işletmelerin hitap ettiği kesim belli. Mobilya sektöründe sanat, büyük işletmelerde öldü.” (Kişisel Görüşme,2013).

Büyük işletmelerde rekabetin boyutu hakkında sadece maddi unsurların yer almadığı bunun yanında imalatın sanatsal boyutunun da yok olduğu görülmektedir. Büyük işletmelerde rekabetin maddi boyutuyla ilgili M11’in ifadeleri ise şu şekilde ifade edilmektedir:

“Büyük işyerleri eğer isterlerse her yerde küçük işyerlerini bitirebilir. Bunu üretimi daha düşük maliyetle yaparak gerçekleştirebilir. Büyük firmaların 1990’da burada üretime başlamasıyla bütün küçük işyerleri burada çöküşe geçti. Tüketicilerde bu konuda haklı büyük firmalar küçük işyerlerine göre daha çok güvence veriyor.” (Kişisel Görüşme,2013).

Küçük işyerlerinin birleşerek büyük işletmelerle rekabet etmesi fikri bu açıdan önemlidir. Ancak bu konuda da sektörde sorunlar yaşanmaktadır. Öyle ki M22 bu durumu şu şekilde açıklamaktadır:

‘‘Yönetimde birlik tam olarak oluşmuyor, oluşsa bütün üreticiler İnegöl’deki gibi seri üretime geçer. Yönetim sanki sembolik çalışıyor, ASEM’in masraflarından başka bir şeyle ilgilenmiyor.’’ (Kişisel Görüşme,2013).

Bu durum ayrıca şunu da göstermektedir ki, küçük işletmelerin birleşerek büyükler işletmelerle rekabet etmesi sadece pazar payında gerçekleşmemektedir. Aynı zamanda mobilya sektöründe geleneksel üretim yöntemleriyle çalışan işletmelerin de seri üretime geçerek, üretim biçimlerinin değişmesine de imkan sağlaması beklenmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Mobilya sektöründeki statik KOBİ'lerde çalışma ilişkileri uygulamalarının ekonomik performanstaki katkılarını araştıran bu çalışma, statik KOBİ'lerin istihdamda ve girişim sayısındaki yaygınlığın iyi çalışma ilişkileri uygulamalarından kaynaklanıp kaynaklanmadığını tespit etmeyi amaçlamıştır. Bu çerçevede literatürde sıkça rastlanan çalışma ilişkileri uygulamaları bağlamında yapılan analizlerle bir takım sonuçlar elde edilmiştir.

Küçük ve orta ölçekli işletmeler, ülke ekonomilerindeki yerinin önemi sebebiyle son yıllarda literatürde tartışılan önemli konulardan birini oluşturmaktadır. Bu işletmelerdeki çalışma ilişkileri ise onların yapılarını, katkılarını veya zararlarını gözler önüne sermektedir. Çalışma ilişkileri, küçük işyerlerindeki durumu sadece toplu ilişkiler bağlamında olmamakla birlikte bireysel bağlamda da değerlendirme imkanı vermektedir.

Tarihsel sürece bakıldığında küçük ve orta ölçekli işletmeler sanayi devrimi öncesinde yaygın üretim birimleri olarak karşımıza çıkmaktadırlar. Ancak sanayi devrimiyle birlikte işletmelerin geniş pazarlara açılma isteği, işletmelerin ölçeklerini büyütüştür. Bu süreç 1970'lerde fordizmin krize girmesine kadar devam etmiştir. Fordizmin kriziyle birlikte işletmelerin ölçeklerinde küçülmeler başlamıştır. Günümüzde ise dünya da pek çok ülkede en yaygın üretim birimleri sanayi devrimi öncesinde olduğu gibi küçük ve orta ölçekli işletmelerden oluşmaya başlamıştır. Ancak bu durum üretim biçimlerinde değişimi beraberinde getirmiştir. Öyle ki artık küçük ve orta ölçekli işletmelerden beklenen geleneksel emek yoğun üretim yerine sermaye yoğun üretim gerçekleştirmesidir. Teknolojik makinelerle donatılmış, küçük, taleplere hemen yanıt verebilen işletmeler olmaları beklenmektedir.

Genel olarak bu işletmelerde çalışma ilişkileri pek çok boyutuyla değerlendirilmektedir. Literatürde bu konudaki tartışmalar, bu unsurların küçük ve orta ölçekli işletmeleri nasıl etkilediği veya olması gerekenin ne olduğu sorularından kaynaklanmaktadır.

Son yıllarda küçük ve orta ölçekli işletmelerin ülke ekonomilerindeki oranının artması ancak artışa rağmen bu işletmelere yönelik beklentilerin karşılanamaması, çalışma

ilişkileri unsurlarının önemini de arttırmaktadır. Öyle ki literatürde sıkça tartışılan unsurlar; küçük ve orta ölçekli işletmelerdeki demografik özellikler, çalışanların kararlara katılımı, çatışma ve çözüm yolları, ücret sistemleri ve çalışma koşulları, eğitim, istihdamın niteliği, çalışanlarla ilgili kısa dönemli planlar, işgücü devir oranı ve taşeronlaşmadır.

İşletmelerin ölçeklerine bakıldığında küçük ve orta ölçekli işletmelerde de bazı ayrımlar söz konusudur. Bu ayrımları belirleme de nitel ve nicel enstrümanlardan yararlanılmaktadır. Nicel olarak işletmelerde çalışanların sayılarına göre ayırım yapılmakta ve bunun yanında genellikle işletmelerde elde edilen yıllık cirolar dikkate alınmaktadır. Nitel özellikler ise daha da spesifik ölçütlere göre yapılan ayrımlardır. Bu ayrımlardan hareketle ülke ekonomilerinde işletme sayılarına bakıldığında mikro ölçekli işletmeler (10 kişiden az çalışanı bulunan işletmeler) ağırlıktadırlar. Bu işletmeler ise genellikle geleneksel üretim yöntemiyle çalışmakta ve emek yoğun olarak faaliyet göstermektedirler.

Demografik açıdan küçük ve orta ölçekli işletmelerde işgücünün dağılımı daha çok imalat ve toptan ve perakende ticaret sektörlerinde toplanmıştır. Bunun yanında bu işletmelerde daha çok erkekler istihdam edilmektedir. Kadınların bu işletmelerde istihdamı erkeklere göre daha azdır.

İşgücü statüleri küçük ve orta ölçekli işletmelerdeki istihdamın dağılımı açısından önem arz etmektedir. Öyle ki bu işletmelerde çalışanların büyük bir çoğunluğu ücretli çalışan statüsündedir. Bunun yanında ücretsiz çalışan aile fertleri de bu işletmelerde yaygın bir şekilde istihdam edilmektedir. Aynı durum iş sahipleri veya ortakları içinde geçerlidir.

Küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışanların yaş aralıkları da üzerinde durulması gereken bir konudur. Bu işletmelerde orta yaş nüfus; çoğunlukla 25-44 yaş aralığındaki bireyler istihdam edilmektedir. 17-24 yaş aralığındaki genç nüfus ise 45 yaş üzerindeki nüfusa nazaran biraz daha yaygın bir şekilde istihdam edilmektedir.

Çalışan katılımı açısından küçük ve orta ölçekli işletmeler birçok sorunla karşılaşmaktadırlar. Bu konudaki başlıca sorun; küçük işyerlerinde genellikle işverenlerinde çalışıyor olmasından kaynaklanan işverenlerin işyeriyle ilgili kararlar

alırken kendi başlarına hareket etmeleri, bunun yanında çalışanlara sadece danışarak kararlar almalarıdır. Bu unsurlardan dolayı küçük ve orta ölçekli işletmelerde genellikle işçilerin öz yönetimi, üretici kooperatifleri, birlikte belirleme, iş konseyleri veya benzeri kurumlar, sendikal eylemler gibi çalışan katılımı yöntemleri pek kullanılmamaktadır. Bunun yanında özellikle geleneksel üretim yapan küçük işletmelerde ise bazı işyeri katılım programları profesyonel olarak olmasa da kullanılmaktadır. En çok kullanılan işyeri katılım programları ise genellikle çalışanlara üretim esnasında danışılmasından kaynaklanan öneri sistemleri olduğu söylenebilir.

Çalışma ilişkilerinin çatışma ve çözüm yolları unsuru boyutuyla küçük ve orta ölçekli işletmelerde işyerlerinde yaşanan çatışmalar genellikle bireysel ilişkilerle çözülmeye çalışılmaktadır. Çoğu küçük işletmelerde İKY departmanının olmayışı, kurum içi ve kurum dışı arabuluculuk, disiplin davaları, tarafsız değerlendirme, işletme düzeyinde şikayet çözüm yöntemleri gibi unsurlarında olmaması bu işletmelerde yaşanan olası çatışmaların çözümünde basit ve geleneksel yöntemlerle çözülmeye çalışılmaktadır. Öyle ki bu işletmelerde çatışma daha çok çatışma yaşanan çalışanlarla işverenler arasında yüz yüze konuşularak çözülmeye çalışılmaktadır. Bunun yanında başka işçiler aracılığıyla veya ilgili birim yöneticisi vasıtasıyla çözüm bulma yöntemleri de az da olsa kullanılmaktadır. Tüm bu etkenler aslında küçük ve orta ölçekli işletmelerde işyerinde çözüm üreten(işçi ve işverenden oluşan) kurumsal bir altyapının olmaması veya oldukça az olmasından kaynaklanmaktadır.

Çalışanların eğitim düzeyleri küçük ve orta ölçekli işletmelerde genellikle düşüktür. Bu işletmelerde çalışanların çoğunluğu ilkokul mezunu veya orta öğretim mezunudur. Yüksek öğrenim görmüş çalışanların sayısı diğerlerine nazaran daha azdır. Bu durum küçük işletmelerin sorunları açısından da oldukça önemlidir. Öyle ki yüksek öğrenimli işgücü çoğunlukla büyük ölçekli işletmelerde çalışmayı tercih etmektedir. Bu nokta da küçük ve orta ölçekli işletmeler de bu durumun sebeplerini kendilerinde aramalıdır. Yüksek öğrenimli işgücünü bu işletmelere çekecek planlar yapmalı veya bu işgücünün beklentilerini karşılayabilecek imkanlar sunmalıdır.

Ayrıca eğitim konusunda bir diğer önemli husus çalışanların işle ilgili eğitimleridir. Küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışanların eğitimi genellikle meslek liseleri tarafından gerçekleştirilmektedir. Ancak bu kurumlarda verilen eğitimlerin işletmelerin

ihtiyaç ve isteklerini karşılayamaması ise küçük ve orta ölçekli işletmeler açısından sorun oluşturmaktadır. Öyle ki istedikleri vasıfta işgücünü temin edememektedirler. Son yıllarda bu konuda küçük işletmelerde çalışanların eğitimi resmi eğitim kurumlarından ziyade işbaşı eğitimle gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır. Özellikle geleneksel üretimin yaygın olduğu küçük işletmelerde çalışanların eğitimi konusunda en yaygın uygulama işe yeni başlayanlara deneyimli çalışanların yanında eğitim verilmesidir. Bunun yanında işverenlerinde çalıştığı işyerlerinde işverenlerin bizzat eğitim vermesi uygulaması da mevcuttur. Bu durum küçük işyerlerinde işbaşı eğitim şekillerinden yöneticilerin gözetiminde eğitimin ve iş öğretme eğitiminin yaygın olduğunu göstermektedir. Formen aracılığıyla eğitim, yetki devredilmesi yoluyla eğitim, yöneticilere yardım etme yoluyla eğitim gibi yöntemler ise bu işletmelerde oldukça az karşılaşılan yöntemlerdir.

Küçük ve orta ölçekli işletmelerdeki ücret sistemleri ise genellikle zamana dayalı ücret sistemidir. Parça başına ücret, götürü ücret, primli ücret sistemi, kardan pay alma gibi ücret sistemleri ise bu işletmelerde pek yaygın olmamakla birlikte kullanılan ücret sistemleridir.

Çalışma ilişkilerinin diğer unsuru olan çalışma şekli açısından küçük ve orta ölçekli işletmelerde, çalışanlar çoğunlukla tam zamanlı olarak çalışmaktadır. Yarı zamanlı (esnek) çalışanlar ise tam zamanlı çalışanlara göre oldukça azdır. KOBİ'lerde özellikle 25-50 arasındaki çalışanlar tam zamanlı çalışmayı daha çok tercih etmektedirler. Bu durum ülkemizde yarı zamanlı çalışanların elde ettikleri ücretlerin oldukça yetersiz olmasından kaynaklanmaktadır.

Küçük ve orta ölçekli işletmelerde esnek çalışma çok yaygın olmasa da kullanılan en yaygın esnek çalışma biçimi fazla çalışmadır. Bunun yanında vardiyalı çalışma, belirli süreli çalışma, kısa çalışma ve kısmi süreli çalışma da uygulanan diğer esnek çalışma türleridir. Uygulanmasına çok rastlanmayan esnek çalışma türleri ise; kayan süreli çalışma, telafi çalışması, deneme süreli çalışma, geçici işçi ilişkisi, denkleştirme usulü ve iş paylaşımıdır. Bu esnek çalışma türleri özellikle geleneksel üretim yapan küçük işletmelerde yaygın değildir.

Bazı sosyal yardım uygulamaları küçük ve orta ölçekli işletmelerde uygulanmaya çalışılmaktadır. Bu uygulamalar daha çok; aile yardımı, piknik, alışveriş çeki şeklinde

gerçekleşmektedir. Ancak büyük ölçekli işletmelerdeki kadar yaygın ve kapsamlı sosyal yardımlar bu işletmelerde uygulanmamaktadır. Özellikle geleneksel üretim sistemini benimseyen küçük işletmelerde bu sosyal yardımlar daha da azalmaktadır. Özellikle küçük işletmelerde yapılan yardımlarla ilgili kurumsal bir yapı olmamakla birlikte genellikle işverenlerin takdirine dayanmaktadır.

Sendikal katılım, küçük ve orta ölçekli işletmelerde pek yaygın değildir. Bunda en büyük etken küçük işletmedeki kayıt dışı istihdamdır. Bunun yanında işletmelerin çalışan sayılarının az olması, örgütlenmenin önündeki bir diğer engel olarak görülmektedir. Ayrıca bu işletmelerde çalışanların (özellikle mobilya sektöründe) çoğunun vasıfsız olması aslında örgütlenmeyi mümkün kılması beklenirken, buna rağmen sendikal katılım küçük ve orta ölçekli işletmelerde yok denecek kadar az uygulama imkanı bulmaktadır. Yaptığımız araştırmada da ASEM'de sendikal çalışan hiç kimse bulunmamaktadır. Özellikle de geleneksel üretim yöntemini benimseyen küçük işletmelerde az da olsa geçerli olan usta-çırak ilişkisi de bu işletmelerde sendikal yapılanmanın önünde engel teşkil etmektedir.

Sendikal katılımın yanında küçük ve orta ölçekli işletmelerde bireysel katılım da yaygın değildir. İşletme içinde oluşturulması gereken işyeri işçi katılım mekanizmaları pek kullanılmamaktadır. Örneğin emek yoğun işletmelerde bulunması gereken en önemli mekanizma olan iş sağlığı ve güvenliği kurulu pek çok küçük işletmede kurumsal olarak uygulanmamaktadır. Bunun yanında denetim kurulu, disiplin kurulu, uyuşmazlıkları giderme kurulu, çalışma konseyleri, işyeri kurulu, hasar zarar tespit komisyonu vs. gibi mekanizmaların faaliyetleri bu işletmelerde kurumsal yapıdan yoksun bir şekilde faaliyet göstermektedir. Şöyle ki iş sağlığı ve güvenliği kurulu çoğu küçük işletme de bulunmamaktadır. Ancak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kararlar genellikle işletme düzeyinde geleneksel yöntemlerle alınıp uygulanmaktadır. Ancak bu uygulamalar kurumsal yapıdan yoksun bir şekilde uygulanmaya çalışılmaktadır. Bu yönüyle de bazı faaliyetlerin tam anlamıyla yerine getirilememesi söz konusu olmaktadır.

Küçük ve orta ölçekli işletmelerde ekonomik kriz dönemlerinde, krizleri en az kayıpla aşmak için çalışanlarla ilgili alınan kararlar genellikle çalışanların işten çıkarılması veya esnek çalışmaya geçilmesi şeklinde gerçekleşmektedir. Bunun yanında pek yaygın olmamakla birlikte ücretleri düşürme veya ücretsiz izin gibi kararlar da alınmaktadır.

Aslında küçük işletmeler ekonomik krizlerden daha az etkilendiği iddia edilmektedir. Bundaki temel sebep ise işletmelerin boyutlarının küçük olması ve piyasa şartlarına hızlı bir şekilde uyum sağlayabilmeleridir. Ancak kriz dönemde çalışanlarla ilgili alınan kararlar açısından değerlendirildiğinde küçük işletmelerde de hemen hemen aynı kararların alındığı görülmektedir. Fakat bu durum, küçük işletmeleri büyük işletmeler kadar etkilememektedir.

Küçük ve orta ölçekli işletmeler ülke ekonomilerinde işletme sayısı bakımından çoğunluğu oluşturmalarına rağmen büyük işletmelere göre ihracat ve ithalatta çok etkin bir rol üstlenememektedirler. Bu noktadaki en büyük engeller; yeterli destekleri alamamaları, bu konularda uzmanlaşamamaları, ürün tasarımlarında orijinalliği çok fazla yakalayamamaları vs.dir. Geleneksel üretim yöntemleriyle çalışan küçük işletmelerde bu duruma sıkça rastlanmaktadır. Ancak seri üretime geçmiş, teknolojik altyapısını oturtmuş (dinamik) küçük işletmelerde ise tam tersi durum söz konusudur. Geleneksel tarzda üretim yapan küçük işletmeler (statik) genellikle iç pazara yönelik üretim gerçekleştirmektedir. Tasarımlarını ise genellikle büyük işletmelerin tasarımlarını taklit ederek gerçekleştirmektedirler. Bu durum küçük ve orta ölçekli işletmelerde ithalat ve ihracatın beklenen düzeyde olmamasına neden olmaktadır.

Küçük ve orta ölçekli işletmelerle ilgili bir diğer önemli konu ise yararlanılabilen teşvik araçlarıdır. Küçük ve orta ölçekli işletmelere sağlanan imkanlar; yatırım desteği, üretim desteği, pazar araştırmaları desteği, yurtiçi tanıtım faaliyetleri desteği, yurtiçi uluslar arası ihtisas fuarlarına katılım desteği, AR-GE desteği gibi unsurlardan oluşmaktadır. Ancak çeşitli imkanlar olmasına rağmen önemli olan bu imkanlardan nasıl yararlanıldığı ve yararlanan işletmelerdeki etkinliğindeki değişimdir. Türkiye açısından değerlendirildiğinde küçük ve orta ölçekli işletmelerin çoğu bu teşvik araçlarından yararlanamamaktadır. Bundaki en büyük sebep ise bu teşviklerden yararlanma imkanlarına haiz olan küçük işletmelerin sayısının oldukça sınırlı olmasıdır. Özellikle 1-10 arası kişiyi istihdam eden geleneksel üretim yöntemine sahip mikro KOBİ'lerin bu teşvik araçlarından yararlanmaları oldukça düşük seviyededir. Genellikle orta ölçekli veya küçük işletmeler bu teşviklerden daha rahat faydalanabilmektedir. Bunun yanında işletmelerin ekonomik durumları da göz önünde bulundurulduğundan, teşvik konusunda bürokrasinin çok esnek olamaması da bu noktada sorun teşkil etmektedir.

Ülke ekonomilerinin işletme sayılarında çoğunluğu oluşturan küçük ve orta ölçekli işletmelerin karşılaştıkları sorunlar ülkeler açısından önem arz etmektedir. Bu konuda küçük ve orta ölçekli işletmelerin en sık karşılaştıkları sorunlar; vergi ve sigorta oranlarının yüksekliği, nitelikli personel yetersizliği, girdi maliyetlerinin yüksekliği, talep yetersizliği, ülkelerde yaşanan finansal krizler, finansman krizi, teşvik yetersizliği, hammadde ile ilgili sorunlar, bürokrasi, siyasette ve ekonomide izlenen politikalar ve piyasadaki rekabet yoğunluğu vs. gibi sorunlardır. Yapılan araştırmada da anketlerden çıkarılan sonuçlarla mülakatlardan elde edilen veriler örtüşmektedir. Buna göre küçük ve orta ölçekli işletmelerde en yaygın problem girdi maliyetlerinin yüksekliği ve vergi ve sigorta oranlarının yüksekliği sonucudur. Bunun haricinde bu işletmelerin yaşadıkları en büyük problemlerden biri de nitelikli personel yetersizliği konusudur. Örneğin mobilya sektöründe geleneksel tarzda üretim yapan mikro KOBİ'lerde bu sorun önem arz etmektedir. Bu sektörde işgücüne verilen eğitim küçük ve orta ölçekli işletmelerin beklediği vasıf düzeyinin altında gerçekleşmektedir. Bu noktada vasıflı işgücünün yetersizliğindeki en büyük sebep, işgücünün beklenen düzeyde eğitilememesidir. Zaten az olan vasıflı işgücünü ise bu işletmeler büyük ölçekli işletmelere kaptırmaktadır. Çünkü vasıflı işgücünün beklentilerini de küçük işletmeler karşılayamamaktadır. Bir diğer üzerinde durulması gereken husus çalışanların sigorta primleridir. Öyle ki çalışanların sigorta primlerinin yüksek olması küçük işyerlerinde istihdam edilen kişileri kayıt dışılığa sevk etmektedir.

Personelle ilgili kısa vadeli planlar yapılması geleneksel tarzda üretim yapan işletmelerden beklenen bir özelliktir. Küçük ve orta ölçekli işletmelerde çok yaygın olarak kullanılan bir uygulama değildir. Özellikle mikro KOBİ'lerde personelle ilgili kısa vadeli planlar konusunda işyeri düzeyinde kurumsal yapılar yeterince oluşturulamamaktadır. Ancak bazı orta ölçekli işletmelerde bu uygulamalar gerçekleştirilebilmektedir. Mikro KOBİ'lerde bu tür uygulamaların gerçekleştirilememesindeki en büyük neden işverenlerin bu konularda yeterince bilinçli olmamasından kaynaklanmaktadır. Kısa vadeli planlara yakın uygulamalar vardır ancak bu uygulamalar profesyonel olarak uygulanamamaktadır. Çoğu küçük ve orta ölçekli işletmelerde kısa vadeli planlar yapılamamaktadır. Kısa vadeli yapabilen küçük işletmelerde ise 1 yıllık planlar yapılabilmektedir. Ancak yapılan bu planlarda daha çok

geleneksel yöntemlerle çalışanların vasıflarının artırılmasına yönelik olarak gerçekleştirilmektedir.

Fordizmin kriziyle küçülen işletme yapılarının bir diğer boyutu ise bu işletmelerin yönetim teknikleridir. Öyle ki büyük işletmelerdeki yönetim teknikleri küçük işletmelerde aynı etkiyi yaratmamaktadır. Küçük ve orta ölçekli işletmelerde uygulamada karşılaşılan yeni yönetim teknikleri; teknolojik yönetim, toplam kalite yönetimi, öneri sistemleri oluşturma, motivasyonu artırma çalışmaları, yönetime katılım teknikleri gibi uygulamalardır. Bu yönetim teknikleri genellikle orta ölçekli işletmelerde kısmi olarak uygulanabilmektedir. Ancak mikro KOBİ'lerde profesyonel olarak uygulanamamaktadır. Geleneksel yöntemlerle gerçekleştirilen yönetimler bu işletmelerde yeni yönetim tekniklerine kısmen uymaktadır ancak yönetim, profesyonel olarak uygulanamamaktadır. Özellikle mobilya sektöründeki mikro KOBİ'lerde bazı yeni yönetim uygulamaları mevcuttur. Ancak bu teknikler profesyonel olarak uygulanamamaktadır.

Küçük ve orta ölçekli işletmelerden beklenen bir diğer görev, büyük işletmelerin eksik kaldığı yerleri doldurmalarıdır. Öyle ki küçük ve orta ölçekli işletmeler artık büyük işletmelerin taşeronu görevi üstlenmektedirler. Bu boyutuyla bakıldığında özellikle mikro KOBİ'lerin büyük işletmelerin birer taşeronu olarak faaliyet gösterdiği tartışılmaktadır. Orta ölçekli işletmelerin ise büyük işletmelerin karşılayamadığı talebi karşılaması durumu söz konusudur. Özellikle mobilya sektöründeki mikro KOBİ'lerde taşeronlaşma oldukça fazladır. Ancak taşeron olarak çalışmayan veya çalışmak isteyip de taşeron olamayan işletmelerde mevcuttur. Çoğu küçük işletme taşeron firmalarla çalışmamaktadır. Öyle ki taşeron firmalarla çalışmanın kendilerine daha fazla maliyet yükleyeceğini düşünmektedirler. Ancak taşeron firmalarla çalışmanın büyük işletmeler açısından maliyetleri azaltan bir faktör olduğu görülmektedir. Bu konuda küçük ve orta ölçekli işletmelerin bilinçlendirilmesi gerekmektedir.

Sonuç olarak mobilya sektöründe çalışma ilişkileri uygulamaları bağlamında yaşanan sorunların çoğu, tipik statik KOBİ sorunları olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle statik KOBİ'lerin ekonomiye olan katkılarının iyi çalışma ilişkileri uygulamalarıyla değil, kendi içlerinde barındırdıkları maliyet avantajlarıyla bu katkıları sağladığı görülmektedir. Bu katkılar sendikal veya bireysel katılımdan faydalanmayarak, işyeri

boyutuyla herhangi bir katılım mekanizması kurmayarak, kullandıkları ücret sistemleriyle, kısa vadeli de olsa planlar hazırlamayarak, taşeron firmalarla etkin bir çalışma yapamayarak ve buna benzer uygulamalarla sağlanmaktadır.

Türkiye’de çalışma ilişkileri uygulamaları açısından bakıldığında statik KOBİ’lerin geleneksel yöntemlerle geliştirdikleri bu maliyet avantajları bertaraf edilmelidir. Böylece KOBİ’ler daha sağlıklı, çalışanların iş doyumunun ve verimliliğinin arttığı çalışma ortamlarına dönüşebilecektir. Ayrıca iş kazalarının veya meslek hastalıklarını da azaltıcı bir etkisi olacaktır. Ekonomik performans ve ekonomiye katkıları açısından bakıldığında ise statik KOBİ’lere uygun kredi ortamı sağlanmalıdır. Yeni yönetim teknikleri konusunda KOBİ’lere gerekli destek kurumlar(KOSGEB, İŞKUR) aracılığıyla verilmelidir. Statik KOBİ’lere vasıflı işgücü temininde İŞKUR’la gerekli entegrasyon sağlanmalıdır. Esnek çalışma, taşeron firmalarla çalışma.... Konularda statik KOBİ’lerin bilinç düzeyi artırılmalıdır. Sigorta primleri ve vergi oranları konusunda düzenlemeler yapılmalıdır. Statik KOBİ’lerde işgücü devrinin fazla olması sorunu konusunda işletmeleri bilinçlendirici faaliyetler(seminer, toplantı vs.) düzenlenmelidir.

Bu yollarla Türkiye’de statik KOBİ’lerin çalışma ilişkileri uygulamaları ile ilgili sorunları giderilerek ekonomik performanslarındaki katkının artırılması mümkün olabilecektir. Böyle bir durumda statik KOBİ’ler ekonomide daha etkin bir rol üstlenebilecek ve çalışanlarda daha iyi çalışma koşullarına sahip olabileceklerdir. Bu da çalışanların verimliliğinin artmasını ve ekonominin dinamizminin artmasını mümkün kılacaktır.

KAYNAKÇA

- ACKERS, P. ve WILKINSON, A. (2003.) *Understanding Work And Employment:Industrial Relations In Transition*, Oxford: Oxford University Press.
- ADAMS, Roy, J. (1993) ‘Understanding, Constructing, and Teaching Industrial Relations Theory’ Eds. MELTZ, Noah, ADAMS, Roy, *Industrial Relations Theory, Its Nature, Scope and Pedagogy*, London.
- AKÇAY, Meltem (1996) “*Küçük ve Orta Boy İşletmelerde (KOBİ) İstihdam Edilen İşgücünün Çalışma Yaşamına İlişkin Sorunları*”, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- AKTAR, Ayhan (1990) *Kapitalizm az gelişmişlik ve Türkiye’de Küçük sanayi*, Aralık, AFA yayınları, İstanbul.
- AKYİĞİT, Ercan (2010) *İş Hukuku*, Seçkin Yayınları, 8.Baskı, Ankara.
- ALTUNIŞIK, R., COŞKUN, R., YILDIRIM, E., BAYRAKTAROĞLU, S.(2004) *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, 3.baskı, Sakarya Kitabevi,.
- BAGNASCO A., SABEL, C.(1995) *Small and Medium-Size Enterprises*, Great Britain.
- BARBASH, Jack (1993) ‘The Founders of Industrial Relations as a Field of Study: An American Perspective’ Eds. MELTZ, Noah, ADAMS, Roy, *Industrial Relations Theory, Its Nature, Scope and Pedagogy*, London.
- BAYRAKTAROĞLU, Serkan (2006) *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Sakarya Yayıncılık.
- BEARDWELL, Ian (1991) ‘The ‘New Industrial Relations’? A Review Of The Debate, *Human Resource Management*’, Journal, Vol: 2, No: 2.
- BİÇERLİ, Kemal (2011) *Çalışma Ekonomisi*, Beta Yayınları, İstanbul.
- BİNGÖL, Dursun (2006) *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Arıkan, İstanbul.
- BLYTON, P., TURNBULL, P. (2004) *The Dynamics Of Employee Relations*, Third Edition, New York.

- BRYON, Justin (2001) *Comparison Of Small And Medium Sized Enterprises In Europe And In USA*, European Capital Markets Institute.
- BOZKURT, Veysel (2012) *Endüstriyel & Post-Endüstriyel Dönüşüm*, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- CIPD (2011) *Conflict Management*, Survey Report.
- ÇELEBİOĞLU, Ayça (2012) '*KOBİ'lerde İnsan Kaynakları Yönetimi: Bursa İlinde Bir Uygulama*', Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÇETİNKAYA, Emel (2011) *Sakarya İli İşgücü Piyasası Analizi*, İŞKUR.
- DASKALOVA, Nadezhda (2009) *Flexible Working Practices Not Widely Used In Smes*, (<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2009/04/BG0904039I.htm>, Erişim Tarihi, 02.06.2013).
- DPT (1984) *Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1985-1989*, Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Yayın No: DPT:1974.
- DUNLOP, John T. (1958) *Industrial Relations Systems*, Harvard University.
- EC (2005) *The New SME Definition User Guide And Declaration*, Enterprise and Industry Publications.
- EIM (2006) *SME Access to Alternative Dispute Resolution Systems*, Final Report.
- EIM (2011) *Do SMEs Create More and Better Jobs*, EIM Business & Policy Research, Kasım.
- EKİN, Nusret (1985) *Endüstri İlişkileri*, 3.baskı, İstanbul.
- EKİN, Nusret (1993) *Küçük İşyerlerinde Endüstri İlişkileri*, Ankara.
- ERYÜREK, Sedat (2013) *Yeni Çek Kanunu'nun Getirdiği Yenilikler ve Cezalar*, (http://www.muhasebeweb.com/yazar_detay.php?id=26_yeni_cek_kanununun_getirdigi_yenilikler_ve_cezalar, Erişim Tarihi, 08.06.2013).

EUROFOND (2010) *European Company Survey 2009: Overview*, European Foundation For the Improvement of Living and Working Conditions.

EUROFOND(2011) *European Company Survey 2009:Part-Time Work In Europe*.

EUROFOND (2012) *Fifth European Working Conditions Survey*, Eurofond Working Conditions Survey, Luxemburg.

GENÇYILMAZ, Güneş(2009) ‘Küresel dinamikler ve KOBİ’ler’, *5.KOBİ’ler Ve Verimlilik Kongresi*, İstanbul Kültür Üniversitesi.

GENNARD J., JUDGE, G. (2002) *Employee Relations*, CIPD, Third Edition.

HIETANEN, Juha (1998) *Complicated Wage Systems Cause Most Problems In Smes*, (<https://eurofound.europa.eu/eiro/1998/09/feature/fi9809175f.htm> Erişim Tarihi, 24.06.2013)

<http://tr.wikipedia.org/wiki/Peso>, Erişim Tarihi 21.05.2013

http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_08_03.htm, Erişim Tarihi 06.06.2013. Have you had training paid for by your employer (or self if self-employed) in the past year? (q61a)

http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/training_tr.htm Erişim Tarihi, 07.06.2013)

<http://www.meksa.org.tr/tr/index.php?p=hakkimizda>, Erişim Tarihi, 06.06.2013.

HYMAN, Richard (1975) *Industrial Relations: A Marxist Introduction*, London:Macmillan.

ILO (2013) *The Relationship Between Improved Working Conditions And Firm-Level Outcomes In SMEs*, Genova.

İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği

İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği

KAUFMAN, E., Bruce (2003) ‘*John R. Commons and the Wisconsin School on Industrial Relations Strategy and Policy*’, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 57, No. 1.

KAUFMAN, Bruce (2004a) 'Employment Relations And The Employment Relations System: A Guide To Theorizing' , EDS. KAUFMAN, B., *Theoretical Perspectives On Work And The Employment Relationship*.

KAUFMAN, Bruce (2004) *The Global Evolution Of Industrial Relations*, Genova, Uluslar Arası Çalışma Örgütü.

KAUFMAN, Bruce (2007) *The Core Principle and Fundamental Theorem of Industrial Relation*, Spring.

KAUFMAN, Bruce (2008) EDS. WHALEN, J. Charles, *New Directions In The Study Of Work And Employment, Revitalizing Industrial Relations As An Academic Enterprise*.

KSEP (2011) *KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı 2011-2013*, KOSGEB, Ankara.

KOCHAN, Thomas, A., PIORE, Michael, J. (1983) *Will The New Industrial Relation Last? Implications For The American Labor Market*, MIT.

KOSGEB, KOBİ Proje Destek Programı Uygulama Esasları

KOSGEB, Araştırma-Geliştirme, İnovasyon ve Endüstriyel Uygulama Destek Programı Uygulama Esasları

KUMAR, Krishan (2010) *Sanayi Sonrası Toplumdan Post-Modern Topluma Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları*, (Çev. Mehmet Küçük), Dost Kitabevi, Ankara.

“Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik”

“Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik”

KÜTÜKOĞLU, Yavuz, BAYÜLKEN, Cahit (2012) *Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler(KOBİ'ler) Oda Raporu*, TMMOB Makine Mühendisleri Odası, 4.Baskı, Ankara.

LEAT, Mike (2007) *Exploring Employee Relations*, Great Britain.

- LİMANLI, Ömer (2010) *Türkiye’de ve AB’de KOBİ’lerin Rekabet Açısından Analizi: Manisa Örneği*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- MAKAL, Ahmet (1997) *Osmanlı İmparatorluğunda Çalışma İlişkileri 1850-1920 Türkiye Çalışma İlişkileri Tarihi*, İmge Kitabevi, Ankara.
- MELO, P., M., DA SILVA, VALLE, M., G., DO (2008) The Entrepreneur and Internationalization of Small and Medium Sized Enterprises In Brazil.
- MILLS, D.Q. (1985) *Planning With People In Mind*, Harvard business Review, July-August.
- Mobilya Sektörü Raporu (2012) Sektörel Raporlar ve Analizler Serisi, Sanayi, Bilim Ve Teknoloji Bakanlığı.
- MÜFTÜOĞLU, Tamer (2007) *Türkiye’de küçük ve orta ölçekli işletmeler KOBİ’ler*, Turhan Kitabevi, Ankara.
- MÜLLER-JENTSCH, Walter (2008) “*Industrial Democracy: Historical Development And Current Challenges*”, Management Revue. Vol:19(4).
- NEUMAN, Lawrence, W. (2012) *Toplumsal Araştırma Yöntemleri Nitel ve Nicel Yaklaşımlar*, Ankara.
- OECD (2005) *Small and Medium Enterprise Outlook*.
- OECD (2012) *Entrepreneurship at a Glance*.
- OLMSTED, Barney (1979) *Job Sharing: An Emerging Work-Style, International Labor Review*, Vol.118, No. 3, May-June.
- ÖZDEMİR, S, SARIOĞLU, İ, ERSÖZ, H.Y. (2006) *İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ’lerin Desteklenmesi*, İTO yayınları, İstanbul.
- ÖZDEMİR, Süleyman, PARLAK, Zeki (2011) *KOBİ’lerde Esnek Çalışma*, İTO Yayınları, İstanbul.

- ÖZOĞLU, Burçak (2002) 'Emek Süreci Tartışmalarına Yeni Sorular: Türkiye'de Ağaç Mobilya İmalatı', EDS. DİKMEN, Ahmet Alpay, *Küreselleşme Emek Süreçleri ve Yapısal Uyum (7.Sosyal Bilimler Kongresi)*, İmaj Yayıncılık, Ankara.
- PIORE, Michael J., SABEL, Charles F. (1984) *The Second Industrial Divide: Possibilities For Prosperity*, Basic Books.
- POOLE, Michael (2004) *Industrial Relations: Origins and Patterns of National Diversity*, Routledge, London.
- PORTER, Glenn (2006) *The Rise Of The Big Business 1860 – 1920*, Third Edition, American History Series.
- PUNCH, Keith (2011) *Sosyal Araştırmalara Giriş Nitel ve Nicel yaklaşımlar*, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- RAM, M., EDWARDS, P. (2004) 'Praising Ceasar Not Burying Him: What We Know About Employment Relations In Small Firms', SAGE Publications, Vol. 17(4):719-730.
- RG, 04.11.2012. Resmi Gazete Yeni Kobi Tanımında Değişiklik
- ROSE, Ed (2004) *Employment Relations*, Second Edition.
- SAKARYA, Sevil, CANLI, Şeref (2011) *Mobilya Sektör Raporu*, Ağustos.
- SGM (2010) *Türkiye Mobilya Sanayi*, Sanayi Genel Müdürlüğü, Mart.
- Sakarya İktisadi Raporu (2012).
- SARIASLAN, Halil (1994) *Orta ve Küçük Ölçekli İşletmelerin Finansman Sorunları:Çözüm İçin Bir Finansal Paket Önerisi*, TOBB yayınları.
- SCHUMACHER, E.F. (2010) *Küçük Güzeldir*, Varlık Yayınları, (Çeviren: Osman Çetin DENİZTEKİN).
- ŞAHİN, Bedia Deniz (2012) *KOBİ'lerin Üretim ve Pazarlama Sorunları Üzerine Bir Araştırma: OSTİM Örneği*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- TALAS, Cahit (1976) *Sosyal Ekonomi*, 4.baskı, Sevinç Matbaası, Ankara.

- TAYMAZ, Erol (1997) *Small and Medium-sized Industry in Turkey*, Ankara.
- TBMM (2011) *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*, Nisan.
- TOPALHAN, Türker (2010) *Ücret ve Ücret Teorileri*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- TUNALI, İnsan (2004) *İstihdam Durum Raporu: Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İstihdam Araştırması*, İŞKUR.
- TÜİK (2002) Genel Sanayi ve İşyeri Sayımı.
- TÜİK (2009) Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri.
- TÜİK (2012) Girişimin Ana Faaliyetine ve Çalışan Sayısına Göre Dış Ticaret.
- TÜİK (2012) Girişim Özelliklerine Göre Dış Ticaret İstatistikleri.
- TÜİK (2012) İstatistiklerle Türkiye 2011, Ankara.
- TÜİK (2012) Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri.
- TÜİK (2013) Girişimlerde Mesleki Eğitim.
- WALKER, W., James (1979) ‘*Evaluating the Practical Effectiveness of Human Resource Planning Applications*’, Human Resource Management, Spring.
- WEBB, Sidney ve WEBB, Beatrice (1911 [1897]) *Industrial Democracy. New Edition In Two Volumes Bound in One*, London, Longmans.
- WILKINSON, A. (1999) *Employment Relations In SME’s*, Employee Relations 21,3.
- WILKINSON, A., TOWNSEND, K. (2011) *Research Handbook On The Future Of Work And Employment Relations*, Massachusetts.
- YALÇIN, Selçuk (1988), *Personel Yönetimi*, 3. Baskı, İşletme Fakültesi Yayın No:200, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayın No: 99, İstanbul.
- YILDIRIM, Engin (1997) *Endüstri İlişkileri Teorileri (Sosyolojik Bir Değerlendirme)*, Değişim Yayınları, Sakarya.

YÜKSEL, Öznur (2003) EDS. ÖZDEMİR AKMUT ve Diğ., *Girişimciler İçin İşletme Yönetimi*, Gazi Kitabevi, Ekim.

ZAIM, Sabahaddin (1997) *Çalışma Ekonomisi*, Filiz Kitabevi, İstanbul.

EKLER

EK 1. ANKET FORMU

T.C. SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
KÜÇÜK ve ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELERDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN TEMEL
ÖZELLİKLERİNİ BELİRLEME ARAŞTIRMASI ANKET FORMU

Sayın katılımcı,

Bu anket, Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü tarafından küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışma ilişkilerine bakış açılarının değerlendirilip, sorunların tespit edilerek gerekli çözüm yollarının araştırılması amacıyla yapılmaktadır. Görüşlerinizi en iyi yansıtan cevapları vererek bizlere araştırmamızda yardımcı olmanızı rica ediyoruz.

Arş. Gör. Cihan DURMUŞKAYA

Yaşınız:

Cinsiyet:

Kaç yıldır bu iştesiniz:

1. Çalışan sayısı itibariyle işyeri aşağıdakilerden hangi sınıfa girmektedir?

a-) Mikro Ölçekli Firma(1-10 Kişi + Yıllık Net Satış Hasılatı 1 Milyon TL'yi aşmayan)	
b-) Küçük Ölçekli Firma(11-49 Kişi + Yıllık Net Satış Hasılatı 8 Milyon TL'yi aşmayan)	
c-) Orta Ölçekli Firma(50-249 Kişi + Yıllık Net Satış Hasılatı 40 Milyon TL'yi aşmayan)	
d-) Büyük Ölçekli Firma(250 ve üzeri)	

2. İşyerinde şuanda çalışan personelin “nitelik ve cinsiyetine” göre dağılımı nedir?

	Kadın	Erkek	Toplam
a-) Ücretle Çalışanlar(Üretimde)			(.....Kişi)
b-) Ücretle Çalışanlar(İdari ve Diğer İşlerde)			(.....Kişi)
c-) İş Sahibi ve Ortaklar			(.....Kişi)
d-) Ücretsiz Çalışan Aile Fertleri			(.....Kişi)

3. İşyerinde çalışan personelin “yaş durumuna” ve “cinsiyete” göre dağılımı nedir?

	Erkek	Kadın	Toplam
a-) 16 Yaş ve AltıKişiKişiKişi
b-) 17-24 YaşKişiKişiKişi
c-) 25-44 YaşKişiKişiKişi
d-) 45 Yaş ve ÜzeriKişiKişiKişi

4. İşyerinde çalışanların eğitim durumları nedir?

	Erkek	Kadın	Toplam
a-) Eğitimsiz			
b-) Okuryazar			
c-) İlköğretim			
d-) Ortaöğretim			
e-) Ön lisans			
f-) Lisans			
g-) Yüksek lisans			
h-) Doktora			

5. İşyerinde çalışanlarınızın işle ilgili eğitiminde hangi imkânlardan yararlanıyorsunuz?

a-) İşbaşı eğitimi verdiriyorum	
b-) Kamu tarafından çalışanlara verilen eğitim imkanlarından faydalanıyorum(İŞKUR, KOSGEB)	
c-) Özel eğitimciler vasıtasıyla sürekli olarak eğitim alma fırsatı sağlıyorum	
d-) Deneyimli işçilerin yanında çalışarak eğitim almaları imkanını sağlıyorum	
e-) Kendim eğitim veriyorum	
f-) Eğitimle ilgili hiçbir şey yapmıyorum	

6. İşyerinde aşağıdaki ücret yöntemlerinden hangilerini uyguluyorsunuz?

a-) Aylık ödeme yapılır	
b-) Haftalık ödeme yapılır	
c-) Üretilen parça başına ödeme yapılır	
d-) Götürü ücrete göre ödeme yapılır	
e-) Ücretin yanında prim ödemesi de yapılır	
f-) Ücretin yanında kardan pay verilir	
g-) Diğer(.....)	

7. Çalışanları motive etmek için işyerinde uygulanan mevcut faaliyetler var mı? Nelerdir?

a-) Ücret	
b-) Aile yardımı	
c-) Piknik	
d-) Alışveriş Çeki	
e-) Diğer(.....)	

8. Şuan itibariyle, işyerinde çalışan personelin “istihdam şekli” nedir?

	Erkek	Kadın	Toplam
a-) Düzenli(Tam gün / Sürekli) ÇalışanlarKişiKişiKişi
b-) Esnek Süreli Çalışanlar(Part-Time, Belirli Süreli, geçici, çağrı üzerine vs.)KişiKişiKişi

9. İşyerinde aşağıdaki esnek çalışma biçimlerinden hangilerini kullanıyorsunuz?

a-) Fazla Çalışma		g-) Kısa Çalışma	
b-) Belirli Süreli Çalışma		h-) Kısmi Süreli Çalışma	
c-) Vardiyalı Çalışma		i-) Çağrı Üzerine Çalışma	
d-) Deneme Süreli Çalışma		j-) Başka Firmalardan geçici olarak işçi temin etme	
e-) Kayan Süreli Çalışma		k-)Denkleştirme Usulü Çalışma(6günx7saat veya 7günx6saat)	
f-) Telafi Çalışması		l-) Bir işin sorumluluğunun iki işçi tarafından paylaşılması	

10. İşyerinde sendikalı işçi var mı?

a-) Evet		(Sayı veya Oranı.....)
b-) Hayır		
c-) Bilmiyorum		

11. İşyerinde sendika dışında işçiler herhangi bir yöntemle karar mekanizmasına katılıyorlar mı?

Yöntem	Evet
a-) Yönetim kurulu	
b-) Denetim kurulu	
c-) Disiplin kurulu	
d-) İşyeri sendika temsilcisi	
e-) Çalışma konseyleri	
f-) İş sağlığı ve güvenliği kurulları	
g-) Uyuşmazlıkları giderme kurulu	
h-) Sınav kurulu	
i-) İşyeri kurulu	
j-) Hasar zarar tespit komisyonu	
k-) Kurul yok	

12. İşyerinde işle ilgili kararları kim alır?

a-) İşveren alır	
b-) Çalışanlar alır	
c-) Çalışanlara danışılarak işverenler alır	
d-) Çalışanların kendi arasında karar alması sağlanır	
e-) Öneri ve şikâyet kutuları vasıtasıyla karar alınır	
f-) İşveren ve çalışanlar birlikte karar alır	

13. İşyerinde ekonomik sorunlarla karşılaşıldığında, “çalışanlarla ilgili” öncelikli olarak hangi çözüm yollarına başvurulur?

a-) İşten Çıkarma	
b-) Ücretleri Düşürme	
c-) Ücretsiz izin	
d-) Esnek Çalışmaya Geçme	
e-) Diğer (Belirtiniz)	

14. İşyerinde çalışanlarla ilgili herhangi bir sorun yaşandığında nasıl çözüm yollarına başvuruyorsunuz?

a-) Yüz yüze konuşarak(İşçiyle)	
b-) Başka işçiler aracılığıyla	
c-) İlgili birim yöneticisi yoluyla	
d-) İşyerinde çözüm üreten bir yapıyla (İşçiler ve İşverenden oluşan)	
e-) Diğer(.....)	

15. İşyerinde yılda kaç kişiyi işe alır? Kaç kişiyi işten çıkarırsınız?

	İşe giren kişi sayısı	İşten çıkan kişi sayısı
a-) 1.yıl		

16. 2001-2013 yılları arasında, işyerinde aşağıdaki hususlarda “nasıl bir değişim(ler)” gerçekleştirmiştir?

	Arttı	Azaldı	Aynı Kaldı
a-) Satışlar			
b-) Kar Marjı			
c-) İhracat			
d-) İthalat			
e-) İstihdam Edilen Personel Sayısı			
f-) Kapasite Kullanım Oranı			
g-) Yatırımlar			
h-) Verimlilik			
i-) Maliyetler			
j-) Mal ve Hizmet Üretimi			

17. İşyerinde ithalat veya ihracat yapıyor mu? Toplam cironuzun % kaçını ithalat/ihracat oluşturmaktadır?

	Oran
a-) İthalat	
b-) İhracat	

18. İşyerinde aşağıdaki “KOBİ Teşvik araçlarından hangisi / hangilerinden yararlandınız, işaretleyiniz?

a-) Yararlanmadım	e-) Yurtiçi Tanıtım Faaliyetleri Desteği	
b-) Yatırım Desteği	f-) Yurtiçi Uluslararası İhtisas Fuarlarına Katılım Desteği	
c-) Üretim Desteği	g-) Ar-Ge Desteği	
d-)Pazar Araştırmaları Desteği	h-)Diğer(.....)	

19. Girişimciliğin önündeki “engellerden” (KOBİ’lerin karşılaştığı sorunlardan) önemli gördüğünüz 5 tanesini seçiniz?

a-) Siyasette ve Ekonomide İzlenen Politikalar	h-) Talep Yetersizliği	
b-) TL'nin Değer Kazanması(Döviz Kurunun Düşmesi)	i-) Nitelikli Personel Yetersizliği	
c-) Ülkede Yaşanan Finansal Krizler	j-) Bürokrasi	
d-) Kredi Faizleri Yüksekliği ve Belirsizliği	k-) Teşvik Yetersizliği	
e-) Girdi Maliyetlerinin Yüksekliği ve Belirsizliği	l-) Piyasada Rekabet Yoğunluğu	
f-) Vergi ve Sigorta Oranlarının Yüksekliği	m-) Hammadde ile İlgili Sorunlar	
g-) Finansman Yetersizliği	n-)Diğer(.....)	

ÖZGEÇMİŞ

Cihan DURMUŞKAYA, 1986 yılında Sakarya – Karasu’da doğdu. 2004 yılında Sakarya Atatürk Lisesi (Y.D.A.)’dan, 2009 yılında Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü’nden mezun oldu. 2010 yılında Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset bilim dalında yüksek lisans programına başladı. Halen Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü’nde araştırma görevlisi olarak çalışmaktadır.