



MİKRO VE KÜÇÜK ÖLÇEKLİ İŞLETMELERDE ÇALIŞANLARIN ÇALIŞMA KOŞULLARI

Funda HASKIOĞLU

**Kasım 2019
DENİZLİ**

**MİKRO VE KÜÇÜK ÖLÇEKLİ İŞLETMELERDE
ÇALIŞANLARIN ÇALIŞMA KOŞULLARI**

**Pamukkale Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Tezi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Anabilim Dalı**

Funda HASKIOĞLU

Danışman: Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ

**Kasım 2019
DENİZLİ**

ÖN SÖZ

Tez konusunun belirlenmesinden tezin son aşamasına gelene kadar bana yol gösteren, yoğun iş temposu arasında, çok değerli vakitlerini ayırarak bana destek olan Tez Danışmanım değerli hocam Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ'e, lisans ve yüksek lisans eğitim sürecimde bana katkısı olan diğer bölüm hocalarıma teşekkür ederim.

Araştırma örneklemini oluşturan Antakya yeni sanayi sitesi- kapalı çarşı esnafları ve işçilerine görüşmeye katılım sağlayıp görüşlerini içtenlikle beyan ettiklerinden dolayı teşekkür etmeyi bir borç bilirim. Eğitim hayatım boyunca bana destek olan, sabır ve özveriyle her daim arkamda duran aileme, yardımlarını benden esirgemeyen arkadaşlarım Hasan ASLAN'a ve Dilek DEMİR'e teşekkür ederim.

ÖZET

MİKRO VE KÜÇÜK ÖLÇEKLİ İŞLETMELERDE ÇALIŞANLARIN ÇALIŞMA KOŞULLARI

HASKİOĞLU, Funda

Yüksek Lisans Tezi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD

Tez Yöneticisi: Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ

Kasım 2019, VIII+ 87 Sayfa

Mikro ölçekli işletmeler, yıllık çalışan sayısı 10 kişiden az ve yıllık net satış hasılatı ile mali bilançosunun 3 milyon Türk Lirasını aşmayan işletmelerdir. TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi bulgularına göre (2017), mikro ölçekli işletmelerde çalışma süreleri uzun, sosyal güvencesizlik yaygın, eğitim seviyeleri düşük, ücretsiz aile işçiliği mevcuttur. Ayrıca, TÜİK Sanayi ve Hizmet İstatistiklerine göre, tarım dışında 2017 yılı itibarıyla, çalışanların % 35'i 10 ve altında işçi çalıştıran işyerlerinde istihdam edilirken, söz konusu işyerleri ekonomide sanayi ve hizmetler sektöründe katma değer sadece % 15'ini yaratmaktadır. Dolayısıyla Türkiye ekonomisindeki mikro ve küçük ölçekli işletmelerde çalışma koşulları ve yaşanan sorunlar günümüzde ciddi bir çalışma sahasını oluşturmaktadır.

Bu çalışma ile Hatay ilinin Antakya ilçesinde sanayi ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren mikro ve küçük ölçekli işletmelerin sorunları ve çalışma koşullarına ilişkin 35 işveren ve 31 işçi ile derinlemesine mülakat yapıldı. Nicel araştırma yöntemi kullanıldı. Araştırma bulgularına göre mikro ve küçük ölçekli işletmeler katma değer yaratamamakta ve verimsiz çalışmaktadırlar. Bu durum çalışma hayatını olumsuz yönde etkilemektedir. Buna göre işletmelerde çalışan işçilerin çalışma süreleri uzun, sosyal güvencesizlik yaygın, ücretsiz aile işçiliği, göçmen emeği ve çocuk işçiliği gözlemlenmiştir. Ayrıca mikro ve küçük ölçekli işletmelerin, finansman sorunları, satış ve pazarlamada yaşadıkları sorunlar, vasıfsız işgücü, katma değer yaratamamalarına neden olabilmekte ve söz konusu işletmelerde çalışma koşullarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durum fazla çalışma, düşük ücret, kayıt dışı çalışma ve ücretsiz aile işçiliğini yaygın hale getirmektedir.

Anahtar Kelimeler: Mikro ve küçük ölçekli işletme, Çalışma koşulları, İşgücü piyasası

ABSTRACT

THE WORKING CONDITIONS OF THE EMPLOYEES IN THE MICRO AND SMALL COMPONIES

HASKİOĞLU, Funda

Master Thesis

Labour Economics and Industrial Relations Department

Adviser of Thesis: Assoc. Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ

November 2019, VIII+ 87 Pages

Micro enterprises are those whose annual number of employees is less than 10 and whose annual net sales revenue and financial balance does not exceed 3 million Turkish Liras. According to the findings of TurkStat Household Labour Force Survey (2017), micro-enterprises have long working hours, widespread social insecurity, low education levels and unpaid family labour. Also, according to the Turkstat Statistics of Industry and Service, 35 percent of total employment (non-agricultural) have been working at companies that employ 10 or less workers in 2017. And these companies create just %15 of the added value in industrial sector and services. Thus, working conditions in micro and small scale enterprises in Turkey's economy and problems constitute a serious field work today.

With this study, the problems and working conditions of micro and small companies in industry and service sector in Antakya, Hatay were evaluated by in-depth interview with 35 employers and 31 employees. Quantitative research method was used. Data was collected by visiting the businesses with interview techniques. According to the research findings, micro and small scale enterprises cannot create added value and work inefficiently. This situation negatively affects working life. Therefore, long working hours, social insecurity, widespread unpaid family work, migrant labour and child labour were observed. In addition, financial, sales and marketing problems experienced by micro and small scale enterprises may cause unskilled labour, fail to create added value and affect the working conditions of these enterprises negatively. This makes overtime, low wages, informal work and unpaid family labour widespread.

Key Words: The micro and small scale businesses, Working conditions, Labor force

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar DİZİNİ	vi
GRAFİKLER DİZİNİ	vii
KISALTMALAR DİZİNİ	viii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. MİKRO VE KÜÇÜK ÖLÇEKLİ İŞLETMELERİN TANIMLANMASI VE EKONOMİDEKİ YERLERİ

1.1. Mikro ve Küçük Ölçekli İşletmelerin Tanımı	4
1.2. Mikro ve Küçük Ölçekli İşletmelerin Tanımlamaları	5
1.3. Mikro ve Küçük Ölçekli İşletmelerin Özellikleri	8
1.4. Mikro ve Küçük ölçekli işletmelerin Ekonomideki Yerleri.....	10
1.5. Mikro ve Küçük Ölçekli İşletmelere Destek Veren Bazı Kurum ve Kuruluşlar ...	17
1.6. Mikro ve Küçük Ölçekli İşletmelerin Temel Sorunları	20
1.6.1. Eğitim Sorunu	20
1.6.2. Planlama ve Girişim Sorunu	23
1.6.3. Teknoloji Sorunu	24
1.6.4. Kalifiye Eleman Sorunu	25
1.6.5. Banka Kredileri ve Finansman Sorunu	25
1.7. Mikro ve Küçük Ölçekleri İşletmelerde Çalışma Koşulları	26
1.7.1. Ücretsiz Aile İşçiliği ve Kendi Hesabına Çalışma Yüksekliği	26
1.7.2. Sosyal Güvencesizlik (Kayıt Dışı İstihdam)	27
1.7.3. Ücretlerin Düşüklüğü ve Çalışma Sürelerinin Uzunluğu	30
1.7.4. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Sorunlar	31

İKİNCİ BÖLÜM

2. MİKRO VE KÜÇÜK ÖLÇEKLİ İŞLETMELERDE ÇALIŞANLARIN ÇALIŞMA KOŞULLARI

2.1. Çalışma Önemi, Amacı ve Kısıtları	35
2.2. Çalışma Yöntemi ve Kapsamı	36
2.3. Bulgular.....	37
2.3.1. İşverene Ait Bulgular	37
2.3.1.1. İşverenlerin Sosyodemografik Özellikleri.....	37
2.3.1.2. Çalışanların Kayıtlılık Durumları	38
2.3.1.2.1. Çocuk İşçi Çalıştıran İşverenler	39
2.3.1.2.2. Aile İşçisi Çalıştıran İşverenler	41
2.3.1.2.3. Suriyeli İşçi Çalıştıran İşverenler	42

2.3.1.2.4. Kayıt dışı işçi Çalıştıran İşverenler	44
2.3.1.3. İşverenlerin Mali Müşavirle Çalışma Durumları.....	45
2.3.1.4. İşyerinde Teknoloji Kullanımı ve Teknolojiyi Takip Etme Yolları.	46
2.3.1.5. Kavram Olarak Katma Değer Hakkındaki Görüşler ve Katma Değeri Arttırma Yolları	49
2.3.1.6. İşletmelerin Karşılaştıkları Sorunlar.....	51
2.3.1.6.1. Satış ve Pazarlama	51
2.3.1.6.2. Müşteri İlişkileri	52
2.3.1.6.3. Olumsuz Rekabet Koşulları	53
2.3.1.6.4. Finansman Sorunları	54
2.3.1.6.5. AVM'lerin Mikro ve Küçük İşletmelere Etkisi	57
2.3.1.7. İş Sağlığı ve Güvenliği	59
2.3.1.8. İşletmenin Yurt Dışındaki Pazar Payı (İthalat- İhracat)	60
2.3.1.10. Nitelikli İşçi İstihdamı	60
2.3.2. İşçiye Ait Bulgular	63
2.3.2.1. İşçilerin Sosyodemografik Özellikleri.....	63
2.3.2.2. İşçilerin İş Bulma Kanalları ve İşyerindeki Kıdemleri	64
2.3.2.3. Çalışma Koşullarına İlişkin Sorunlar	65
2.3.2.3.1. Düşük Ücret Geliri	65
2.3.2.3.2. Sosyal Güvencesizlik	67
2.3.2.3.3. Uzun Çalışma Saatleri	68
2.3.2.3.4. Dinlenme Sürelerine İlişkin Sorunlar	69
2.3.2.3.5. Çalışma Alanı ile İlgili Sorunlar	70
2.3.2.4. İşçilerin Mesleki Eğitim ve Destek Alma Durumları	72
2.3.2.5. İşçilerin Teknolojiyi Takip Etme Yolları	73
2.3.2.6. Kavram Olarak Katma Değer Hakkındaki Görüşler ve Katma Değeri Arttırma Yolları	75
2.3.2.6.1. İşçilerin Kariyer Yönelimleri	76
2.3.2.7. Çalışanların İşletme Gelişimi İçin Önerileri	77
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	77
KAYNAKÇA	81
EKLER	87
Ek 1: İşverene Sorulan Sorular	87
Ek 2: İşçiye Sorulan Sorular	88
Ek 3: İşletmeler ve İşletme Sahipleri Hakkında	91
Ek 4: İşletme Çalışanları Hakkında	92
ÖZ GEÇMİŞ	93

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1.1: AB'nin KOBİ Tanımı	6
Tablo 1.2: OECD Tarafından Kullanılan KOBİ Tanımı	6
Tablo 1.3: ABD'de KOBİ Tanımları	7
Tablo 1.4: Türkiye' de Yeni Yönetmeliği Göre KOBİ Tanımı	8
Tablo 1.5: Ekonomik Faaliyet ve Büyüklük Gruplarına Göre Çalışan Sayısı, 2009-2017	12
Tablo 1.6: Büyüklük Gruplarına Göre Çalışan Sayılarının Dağılımı %	12
Tablo 1.7: Ekonomik Faaliyet ve Büyüklük Gruplarına Göre Ücretli Çalışanlar Sayısı, 2009-2017	13
Tablo 1.8: Büyüklük Gruplarına Göre Ücretli Çalışan Sayılarının Dağılımı %	14
Tablo 1.9: Büyüklük Gruplarına Göre Katma Değerin Dağılımı %.....	15
Tablo 1.10: Ücretli Çalışan Başına Katma Değer, TL (Toplam Katma Değer/Ücretli Çalışan Sayısı)	15
Tablo 1.11: İşçi Başına Emek Maliyeti: Emek Maliyeti/Ücretli Çalışan Sayısı TL	16
Tablo 1.12: İşletme Ölçeklerine Göre Çalışanların Eğitim Seviyeleri %	20
Tablo 1.13: İşletme ölçeklerine göre çalışanların işteki durumları %	24
Tablo 1.14: Çalışanların sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılık durumu	26
Tablo 1.15: İşletme büyüklüklerine göre ortalama haftada çalışılan süre ve aylık net nakdi gelir	27
Tablo 1.16: Türkiye'de 2011-2017 Yılları Arasında Meydana Gelen İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Ölümler	28
Tablo 1.17: İş Kazalarının İşyerlerinde Sigortalı Çalışan Sayılarına Göre Dağılımı (2011-2017)	30
Tablo 2.1.: Kayıt dışı İşçi Çalıştıran İşveren ve Kayıt dışı Çalıştırılan İşçi Sayıları ...	36
Tablo 2.2: Teknolojiyi Takip Etme Yolları	45
Tablo 2.3: Araştırma Kapsamındaki KOBİ'lerin Karşılaştıkları Sorunlar	48
Tablo 2.4: Araştırma Kapsamına Alınan Çalışanların Kullandıkları İş Arama Kanalları Sayıları	61
Tablo 2.5: Görüşmeciler Çalışanların Aylık Gelirleri, TL	62
Tablo 2.6: Çalışanların Sosyal Güvence Durumları	64

GRAFİKLER DİZİNİ

Grafik 1.1: Türkiye’de 2011-2017 Yılları Arasında Meydana Gelen İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları	29
Grafik 1.2: İş Kazalarının İşyerlerinde Sigortalı Çalışan Sayılarına Göre Dağılımı (2011-2017)	30

KISALTMALAR DİZİNİ

AB	Avrupa Birliği
AET	Avrupa Ekonomik Topluluğu
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
GAP	Güneydoğu Anadolu Projesi
FMKD	Faktör Maliyetiyle Katma Değer
İşKUR	Türkiye İş Kurumu
KOBİ	Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletme
KOSGEB	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
KSEP	KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı
MİY	Müşteri İlişkileri Yönetimi
OECD	İktisadi İş birliği ve Gelişme Teşkilatı
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
STK	Sivil Toplum Kuruluğu
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜBİTAK	Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
YÖK	Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı
YSHİ	Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikler

GİRİŞ

Sanayi devrimi öncesine kadar emek gücüne dayalı olan üretim Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerde (KOBİ) toplanarak toplumun bir parçası haline gelmeyi başardı. Ancak tarihin dönüm noktalarında biri olan sanayi devrimiyle emek gücüne dayalı üretim yerini makinalara bırakmıştı. 18.yy ortalarından itibaren sanayi devrimi sonucu ile zamanla küçük ve orta boy işletmelerin önemleri azalırken büyük işletmeler ise değer kazandı (Karayılmaz vd, 2007). Büyük işletmeler ekonomik hayata yön vererek üretimi artık daha kaliteli ve ucuza dönüştürdüler. Ekonomik alanda hayatımızda fabrikalaşma ve ölçek ekonomisi gibi kavramların önem arz etmesiyle üretim artık büyük işletmelere kaydı. Cumhuriyetin ilk yıllarında devlet ekonomik kalkınmayı sağlamak adına serbest ekonomi politikası uygulanmış ancak başarıya ulaşamadı. 1929 yılında ekonomik krizin gerçekleşmesiyle Türkiye’de ekonomik kalkınmada devletin destek ve teşviklerine ihtiyaç duyulmuştu. Sermaye yokluğu ve girişimcilik faaliyetlerinin yetersiz kalmasından dolayı devlet ekonomide etkinliğini arttırdı. 1945 yılında meydana gelen ikinci dünya savaşı dolayısıyla ülkelerin ekonomileri bozuldu ve savaş sonrasında bir çok ülke, yıkılan sanayisini kısa zamanda yapılandırmak için büyük işletmelere kalkınma politikaları hazırlatarak geliştirdiler ancak KOBİ’ler konusunda herhangi bir politika geliştirmediler (Tatlı, 2015: 51). 1970 yılında petrol krizinin ortaya çıkması sonucu ekonomik bunalımdan büyük işletmeler çok fazla etkilenmiş olmasına rağmen küçük işletmeler daha az etkilendiler. Dolayısıyla küçük işletmeler, kriz dönemlerinde ekonomiye ve özellikle istihdama katkılarından dolayı dikkat çektiler. Petrol krizinden sonra ülkemizde işsizlik sorunu ortaya çıkmış ve sorunun çözümünde KOBİ’ler için geliştirilecek plan ve politikalarla çözüleceği düşünüldü (Tatlı, 2015).

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin ekonomik ve sosyal kalkınmalarını sağlayan aynı zamanda bunun devamlılığını sürdüren mikro ve küçük ölçekli işletmeler dinamik ve esnek yapıları sebebiyle emek yoğun teknoloji kullanan sanayilerde değişen yeni şartlara adapte olma, ekonomik canlanma, rekabeti koruma, sermaye birikimi sağlama, istihdam yaratma, mesleki eğitim verme, bürokratik olmayan yapılarıyla

yaratıcı olma, yapısal değişim ve teknolojik yeniliklere uyum konusunda önemli katkı sağladıklarından dolayı tüm ülkeler için önem arz etmektedir (Kocabıyık ve Altunay, 2008). Kısaca ekonomimize istihdam, üretim ve yatırım gibi konulardaki katkılarıyla birlikte ülkenin tüm bölgelerinde faaliyet göstermelerinden kaynaklı bölgesel kalkınmayı sağlamada önemli bir role sahiptirler. Dolayısıyla her ülke, sosyal ve ekonomik dengeyi sağlayan mikro ve küçük ölçekli işletmelere önem vermekle birlikte ekonomik kalkınmayı sağlayacak destek ve teşvik politikaları üzerinde yoğunlaşması gerekmektedir (Güzeldere ve Sarıoğlu, 2014). Bununla birlikte mikro ve küçük ölçekli işletmeler, ölçek ekonomisinden yararlanamamaktadır. Vasıflı işgücüne erişim ile satış ve pazarlama ve finansman sorunları bulunmaktadır. Söz konusu sorunlar mikro ve küçük ölçekli işletmelerde, katma değer düşüklüğüne verimsizliğe yolaçarken, çalışma koşullarını da olumsuz yönde etkilemektedir. Mikro ve küçük ölçekli işletmelerde, ücretsiz aile işçiliği yaygındır. Çalışma süreleri uzun, ücretler düşük ve kayıt dışı istihdam oranları diğer işletme ölçeklerine göre yüksektir.

Bu bağlamda çalışmanın ilk bölümünde tüm ülkelerin ekonomilerinde önemli bir yere sahip olan mikro ve küçük ölçekli işletmeler tanımlanmış ve KOBİ'lerin sınıflandırılmasında kullanılan kriterlere yer verilmiştir. Ayrıca Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Yıllık Sanayi Hizmet İstatistiklerinden yararlanılarak, sanayi ve hizmetler sektöründe işletmede çalışan sayısına göre çalışan ve ücretli çalışan sayıları ile, yarattıkları katma değer hesaplanmıştır. Ayrıca TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi Mikro veri setinden (2017) işletmede çalışan sayısına göre, çalışanların istihdam türüne göre dağılımı, medyan ücret ve haftalık çalışma saati ile Sosyal Güvenlik Kurumu'na kayıtlılık durumları incelenmiştir. Yine aynı bölümde mikro ve küçük ölçekli işletmelerin özelliklerine yer verilerek ekonomik alanda sahip oldukları avantaj ve dezavantajlarla alınmıştır. Ardından mikro ve küçük ölçekli işletmelere destek veren kurum/kuruluşlarına yer verilmiştir.

Çalışmanın alan çalışmasını içeren ikinci bölümünde ise, Hatay ilinde mikro ve küçük işletmelerin sorunları ve çalışanların çalışma koşulları incelenmiştir. Araştırmanın analiz birimini Esnaf ve Sanatkârlar Odası ve Ticaret ve Sanayi odasına üye olup Hatay ilinde faaliyet gösteren sanayi (makine-imalat, otomotiv, doğrama gibi) ve hizmet sektöründeki (berber, kuaför, kafe, restoran gibi) mikro işletmelerin sahipleri ile oluşturmaktadır. Bu çalışmada nitel veri toplama tekniklerinden derinlemesine görüşme kullanılmıştır. Mikro ve küçük işletmelerde çalışanların sorunları (finansman,

pazarlama, katma değer yaratamama), işletmelerin karlılıklarını azaltabilmektedir. Belirtilen sorunlar çalışanların çalışma koşullarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Alan araştırmasında mikro ve küçük ölçekli işletmelerin (10 altında işçi çalıştıran) sorunları ile işletmelerde çalışanların çalışma sorunları bütüncül bir bakış açısı ile incelenmeye çalışılmıştır. Alan çalışmasından elde edilen bulgular, literatür çerçevesinde değerlendirilmiş ve söz konusu sorunların çözümüne dönük bazı önerilerde bulunulmuştur. Çalışmamız sonuç ve öneriler kısmı ile sona ermektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. MİKRO VE KÜÇÜK ÖLÇEKLİ İŞLETMELERİN TANIMLANMASI VE EKONOMİDEKİ YERLERİ

1.1. Mikro ve Küçük Ölçekli İşletmelerin Tanımı

Ekonominin temel yapı taşlarından olan KOBİ'lerin genel olarak ne ulusal ne de uluslararası düzeyde kabul görmüş ortak bir tanımı bulunmamaktadır. Her ülke ve kurum için işletme sınıflandırmasında kullanılan kriterler çeşitlilik göstermekle birlikte zamanla değişime uğradığını söylemek mümkündür (Öztürk, 2007). Ortak bir tanımın olmamasının sebepleri arasında ülkelerin ve kurumların ekonomik büyüklüklerinin ve gelişmişlik düzeylerinin farklılık göstermesinden kaynaklanmaktadır (Taş, 2015). Bu farklılığın sonucunda ülkeler, kurum ve kuruluşlar işletme sınıflandırmasında ortak kabul ettikleri bazı kriterler vardır. Bu kriterler nitel ve nicel açıdan ele alınarak değişik KOBİ tanımları ortaya çıkmıştır. İşletmenin ölçeklendirilmesinde kullanılan kriterlerin nitel ve nicel açıdan incelenmesine yardımcı olacak kriterler aşağıdaki gibidir.

Nicel ölçüt: Bu ölçüt aracılığıyla bir işletme hakkında istenilen bilgilere kolaylıkla ulaşılabilir. KOBİ tanımlarının çoğunu bu ölçüt türü kapsadığından nitel ölçütlere oranla nicel ölçütler daha fazla kullanılmaktadır. Dolayısıyla işletmenin sermaye tutarı, dönen ve duran varlıklar toplamı, satış hasılatı, üretim hacmi, sektördeki pazar payı ve belirli sürede yarattığı katma değer oranı ile çalışan sayısı ve çalışanlara ödenen ücret tutarları gibi kriterler nicel ölçüt olarak değerlendirilmektedir. Ancak dikkat edilmesi gereken önemli noktalardan biri nicel ölçütlerin her zaman kesin bir sonuç vermeyeceğidir (Yurttadur, 2015: 67). Bu durumda nicel ölçütlerle birlikte nitel ölçütlerin de kullanılması daha doğru bilgi elde etmemizi sağlayacaktır.

Nitel ölçüt: Tanımlama yapılırken her ne kadar nicel ölçüt kullanılsa da durağan bir küçük işletmeyi ölçeklendirmek pek kolay olmayacaktır. Çünkü nicel ölçütün sayısal verilere dayanmasından kaynaklı küçük işletmelerde bu veriler ile tam anlamıyla sınıflama yapmayı zorlaştırmaktadır. Bu duruma çözüm olarak nicel ölçütlerin yanında nitel ölçütler de ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda işletme ölçeklendirilmesinde sayısal verilerden çok sosyal anlamda gelişimi ifade eden nitel ölçütler kullanılmıştır (Yurttadur, 2015: 8-10).

İşletmenin hukuki statüsü (anomin, komandit, tek kişilik...), yönetim biçimi (şirket sahibi ile yöneticisi aynı kişisi ise küçük işletme, farklı kadrodan oluşuyorsa büyük

işletme), sermaye sağlama olanakları, uluslararası bağlantı düzeyi, sektörel alandaki pazar payı ve gerekli krediyi sağlama olanakları gibi kriterler nitel ölçüt olarak belirlenmiştir. Ülkelerin veyahut işletmelerin ortak kabul edebilecekleri bir tanım yoktur. Ancak bir tanım yaparken ki kullandıkları kriterler ortak olmakla birlikte her kurum ve kuruluş kendine göre ortak kriterlerden yola çıkarak bir tanım oluşturmuşlardır (Özdemir vd., 2006: 30). KOBİ tanımını yaparken veya işletmeleri ölçeklendirirken işletmelerin en fazla nicel ölçeklendirmeleri kullandıklarını ve “*Devlet destekleri dışındaki uygulamalar için sadece çalışan sayıları dikkate alınabilir.*¹” maddesi dikkate alınarak daha çok işçi sayısı kriter olarak kullandıklarını görmekteyiz.

1.2. Mikro ve Küçük Ölçekli İşletmelerin Tanımlamaları

KOBİ’lerin kabul görmüş genel bir tanımı olmadığından dolayı işletme, kurum ve kuruluşlar çeşitli kriterler kullanarak farklı tanımlama yapmışlardır. İşletme, kurum ve kuruluşların gelişmişlik düzeyleri, ekonomik büyüklükleri ve iş kolları gözönünde bulundurularak çalışan sayısı, ciro ve satış hasılatları gibi kriterler dikkate alınarak tanımlar yapılmıştır. Her işletme, kurum ve kuruluş devlet desteklerinden faydalanmak amacıyla ortak kriterlerden yararlanarak kendilerine özgü tanımlama yaptıklarından dolayı farklı tanımlar ortaya çıkmıştır.

Avrupa Birliği’nde (AB) tanımlama yapılırken işletmelerin çalışan sayısına, bağımsızlık derecesinden oluşan ölçüte, yıllık net satış hasılatına ve mali bilanço büyüklüğüne bakılmaktadır. İşletmenin KOBİ sayılabilmesi için yıllık net satış hasılatı veya mali bilançonun yalnızca birini sağlaması yeterli sayılacaktır. Birinin yeterli sayılmasının temel sebebi dağıtıcılık ve ticaret sektörlerinin imalat sektöründen çok daha fazla yıllık ciroya sahip olmalarından kaynaklı sektörel eşitsizliği gidermektir (Taş, 2015: 34-35). Buna göre KOBİ tanımı yapılırken diğer ülkelerde olduğu gibi iki temel faktör olan çalışan sayısı ve yıllık mali bilanço toplamı baz alınmıştır². Buna göre aşağıdaki Tablo 1.1’de AB’nin kabul ettiği KOBİ ölçütleri yer almaktadır (Kocabıyık ve Altunay, 2008).

¹ **Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik**, 25997 sayılı T.C. Resmî Gazete 18/11/2005: Madde 2.

² European Commission: “What is an SME?”. Erişim Tarihi: 01.12.2018
https://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/sme-definition_en

Tablo 1.1: AB'nin Mikro ve Küçük Ölçekli İşletmelerin Tanımı

KRİTER	MİKRO ÖLÇEKLİ	KÜÇÜK ÖLÇEKLİ	ORTA ÖLÇEKLİ
Çalışan Personel Sayısı	<10	<50	<250
Yıllık Net Satış Hasılatı	≤ 2 Milyon Avro	≤ 10 Milyon Avro	≤ 50 Milyon Avro
Yıllık Mali Bilanço Toplamı	≤ 2 Milyon Avro	≤ 10 Milyon Avro	≤ 43 Milyon Avro

Kaynak: European Commission, (2005),

https://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/sme-definition_en (Erişim Tarihi:01/12/2018)

OECD'nin (Organisation for Economic Co-operation and Development), İraz'a (2005:221) göre yaptığı tanımda işçi sayısı esas olarak işletmeleri; mikro ölçekli, çok küçük ölçekli, küçük ölçekli ve orta ölçekli şeklinde dört grupta sınıflandırmıştır (Süleyman Özdemir, 2006). Buna göre OECD'nin dört grupta sınıflandırdığı KOBİ tanımları aşağıdaki Tablo 1.2'de yer almaktadır.

Tablo 1.2: OECD Tarafından Kullanılan Mikro ve Küçük Ölçekli İşletmelerin Tanımı

Ölçek	İşletme Büyüklüğü			
	Mikro	Çok Küçük	Küçük	Orta
Çalışan Sayısı	1-4	5-19	20-99	100-500

Kaynak: Solmaz, H. (2014) "Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelere Sağlanan Kamu Desteklerinin Etkinliği ve KOSGEB Diyarbakır Uygulaması", (Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Diyarbakır, s. 7.

Tablo 1.2'den de anlaşılacağı gibi OECD, tanımlama yaparken işletmelerin 500'ün altında işçisi olan işletmeleri KOBİ olarak adlandırmaktadır.

Amerika Birleşik Devletleri'ne baktığımızda, Solmaz (2014: 9)'a göre, ortak belirlenmiş resmi bir tanım bulunmamaktadır. Küçük işletmelere bilgi ve finansal destek sağlayan Small Business Administration (SBA) Büyüklük Standartları Bürosunun nicel ölçütlerden olan işçi sayısı kullanarak belirlediği tanım aşağıdaki Tablo 1.3'te yer almaktadır (Güler, 2019: 9).

Tablo 1.3: ABD’de Mikro ve Küçük Ölçekli İşletmelerin Tanımları.

Ölçek	Çalışan Sayısı
Küçük İşletmeler	1- 499
Orta İşletmeler	500- 1499
Büyük İşletmeler	1500 kişiden fazla

Kaynak: Akgemci, T. (2001), “KOBİ’lerin Temel Sorunları ve Sağlanan Destekler”, *Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı*, http://www.kobider.org.tr/pdf/kobi_sorunlar_destekler.pdf.

Türkiye’de de ortak bir tanımın olmamasından kaynaklı kurum ve kuruluşlar kendi yapılarına göre tanımlamalar yapmışlardır. Bu tanımlamalar sektörlere, ekonomik gelişmişliklerine ve büyüklüklerine, işçi sayısına, pazar payına, cirosuna ve kullanılan üretim yöntemine göre değişmektedir (Koçel, 1993). Bu değişimin temelinde ülkeler, kobilerin ekonomiye olan katkılarını arttırmak için çeşitli teşvik ve destek programlarından faydalanmalarını sağlayabilmek adına kobilerin ekonomik yapılarına göre sınıflandırmalar yapmalarına ve kendi KOBİ tanımlarını oluşturmalarına fırsat vermişlerdir (Cansız, 2008).

Bir çok kobi tanımının ortaya çıkması aslında ortak bir tanıma ihtiyaç duyduklarını göstermektedir. Bu ihtiyaca karşılık olarak 18.11.2005 tarihli ve 5331 sayılı kanun ve 2005/9617 sayılı karar ile, “Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkındaki” yönetmelikle giderilmeye çalışılmıştır (Taş, 2015: 44). Bu yönetmeliğe göre KOBİ’ler; 250 kişiden az yıllık çalışanı ve yıllık net satış hasılatı ya da mali bilançosu 25 milyon Yeni Türk Lirası’nı aşmayan işletmeler KOBİ olarak tanımlanmıştır

Zamanla bu yönetmeliğin içerdiği tanımlarda değişiklik yapılarak yeniden düzenlenmiştir. Dolayısıyla daha fazla KOBİ’nin devlet desteklerinden faydalanmasını sağlayacak mevzuat değişikliği Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığına verilen yetkiye istinaden Bakanlar Kurulu tarafından kabul edilerek 4 Kasım 2012 yılında değişiklik yapılmış ve onun üzerinden yapılan son değişikliğe göre 30 Nisan 2018 tarihli ve 11828 sayılı Resmi Gazete ile yürürlüğe girmiştir. Yeni yönetmeliğe göre yıllık çalışan sayısı 250 kişiden az olan ve net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri 125 milyon türk lirası’nı aşmayan işletmeler küçük ve orta büyüklükte işletme olarak kabul

edilmiştir. Bu değişikliğin devamı olarak yönetmelikte kobi tanımı; mikro, küçük ve orta büyüklükteki işletmeler olarak 3 farklı şekilde sınıflandırılmıştır.

Tablo 1.4: Türkiye’ de Yeni Yönetmeliği Göre Mikro ve Küçük Ölçekli İşletmelerin Tanımı

İşletme Kategorisi	Yıllık Çalışan Kişi	Satışlar (yıllık ciro)	Mali Bilanço
Orta Ölçekli	50 – 249	≤ 125 Milyon TL	≤ 125 Milyon TL
Küçük Ölçekli	10 – 49	≤ 25 Milyon TL	≤ 25 Milyon TL
Mikro Ölçekli	1 – 9	≤ 3 Milyon TL	≤ 3 Milyon TL

Kaynak: 30 Nisan 2018 tarih ve 11828 sayılı Resmî Gazete ile KOBİ tanımında yapılan değişiklikten yararlanılarak oluşturulmuştur.

Bu açıklamalar sonucunda bir tanım yapacak olursak KOBİ’ler; çalışan sayıları, yıllık ciroları ve sermayeleri belli bir oranın altında kalan işletmelerdir. KOBİ tanımı yaparken işletmelerin faaliyet konuları ve kullandıkları üretim teknikleri farklılık gösterdiğinden dolayı KOBİ tanımlarının farklılık göstermesi mümkün olacaktır (Taş, 2010: 33). Yapılan tanımlamaların önemi, işletmelerin ölçeklerini ve bunların istihdam, Gayri Safi Yurtiçi Hasıla ve diğer makroekonomik göstergelere katkısını, KOBİ’ler için kalkınma stratejilerini ve destek programlarını yönlendirme amacı taşımaktadır (Berisha ve Shiroka, 2015). Söz konusu tanımlamalar sayesinde KOBİ’lerin ölçeklerine göre yarattıkları katma değeri, istihdamı, mali yapılarını, çalışma koşullarını tespit etmek kolaylaşabilecektir.

1.3. Mikro ve Küçük Ölçekli İşletmelerin Özellikleri

Ulusal ve uluslararası ekonomide KOBİ’lerin yeri ve önemi giderek artmaktadır. Bu artışın nedeni de toplumsal açıdan sosyal ve iktisadi kalkınmadaki payının var olması ve bu payının yükseltilmesiyle ülkenin gelişmişlik düzeyini pozitif yönde etkilemesindedir. Ülke ekonomilerini kalkındırma konusunda önemli bir rol oynamasına rağmen henüz ortak bir tanımın yapılamaması ve dolayısıyla birçok farklı tanımların ortaya çıkması aslında KOBİ’lerin oldukça zengin bir yapıya sahip olduğunun göstergesidir (Yurttadur, 2015).

KOBİ’lerde basit yönetim modeli görülür ve işletme sahibi genellikle yöneticidir. Yalın örgütsel yapı mevcuttur dolayısıyla iş bölümünün belirgin olmadığı usta-çırak ilişkili yönetim vardır. İşveren-işçi ve müşteriler arası iletişim kişisel olmakla birlikte aralarında daha samimi iletişim ortaya çıkmaktadır. Pazar payları belirli bir bölgeyle sınırlıdır. Ayrıca faaliyet alanları genellikle bölgesel düzeydedir. Yeniliklere

açık ve küçük çapta üretim sağladıkları gibi kişiye özel hizmet ve malları üretebilirler. Mal ve hizmet üretiminde el emeği önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanlar genelde ücretsiz aile çalışanlarından oluşmaktadır.³ Bu ve buna benzer özellikler KOBİ'lerin tanımlanmasında yardımcı olmaktadır. Kendilerine özgü özelliklere sahip olmalarından dolayı mikro ve küçük ölçekli işletmeler birçok avantaj ve dezavantajlara sahiptirler.

Mikro ve Küçük Ölçekli İşletmelerin Avantajları: Uzun yıllar boyunca birçok ekonomik krizden sonra varlıklarını günümüze kadar sürdürebilmelerinin nedeni sahip oldukları avantajlardır. Üretimde sınırlı alan içerisinde değişen talebe hızlı uyum sağlama gibi birçok özelliklerinden dolayı büyük işletmelere oranla daha fazla avantajlıdır. Akgemci (2001)'nin tespitine göre KOBİ'lerin büyük işletmelere göre iki avantajı bulunmaktadır. Bunlardan birincisi; işletme sahiplerinin işçi ve müşterilerle birebir iletişim halinde olması daha sağlıklı satış ve pazarlama imkânı sunması, ikincisi ise; faaliyette bulunduğu pazarın özelliklerini ve değişen taleplerini büyük işletmelerden önce öğrenmektir (Karacıbioğlu, 2007: 54). Bu durumda KOBİ'ler bir bütün olarak incelendiğinde sahip oldukları diğer avantajların bir kısmına değinecek olursak aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Düşük yatırım maliyetiyle işletme kurabilirler ve piyasada az miktarda yatırımla daha çok çok üretebilirler. Sınırlı bir sermayeyle üretim ve üretim çeşitliliğini sağlarlar. İstihdam sağlayarak toplumsal refaha dolaylı olarak katkı sağlayabilirler. Esnek üretim yapılarından kaynaklı ekonomik krizlerden olumsuz etkilenenler de ayakta durabilme özellikleri vardır (Durman ve Önder, 2007: 16).
- Talebin farklılaşması- çeşitlenmesine daha kolay uyum sağlayabildikleri gibi hızlı bir şekilde karar alma ve uygulama özelliklerine sahiptirler.
- Bölgeler arası dengeli kalkınmayı sağlayıp büyük işletmelerin destekleyicisi ve tamamlayıcısı olma özelliklerinin yanında güvene dayalı ticari faaliyet söz konudur (Yurttadur, 2015: 29).
- İşletme sahibinin bizzat işin başında olması ve oluşabilecek sorunlara hızlı bir şekilde müdahale edebilmesiyle işletme maliyetinden feragat edebilir ve daha verimli çalışabilirler (Taş, 2010: 54).

³ Ekodialog.com: "Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler (KOBİ'LER)" Erişim Tarihi: 21.12.2017.
http://www.ekodialog.com/isletme_ekonomisi/kobiler_ve_ozellikleri.html

- KOBİ'lerde hiyerarşinin olmaması, daha esnek bir çalışma ortamına sahip olmalarını ve üst yönetimin çalışanlarla güçlü bir ilişki kurarak kısa sürede kâlifeye eleman yetiştirebilme fırsatı sunar (Samad, 2016).

Mikro ve Küçük Ölçekli İşletmelerin Dezavantajları: Ekonomik kalkınmada mikro ve küçüklerin avantajlı oldukları kadar dezavantajları da vardır. Bunlar: İşletme sahibinin girişimci yetkinliklerinde yetersiz olması, modern pazarlama yöntemlerinden yoksun ve profesyonellikten uzak olmasına sebep olacaktır. Bu durumda işletme sahibi uzman personel de istihdam edemeyecektir. Çalışma faaliyetlerinde bilgiden çok tecrübenin önemli bir faktör olması modern teknolojiye uyum sağlama noktasında işletme sahiplerini zorlayacaktır (İraz, 2003). Teknolojik değişiklik için yeterli bütçe ayrılmadığından dolayı teknolojik değişikliği uygulayamayacak ve devlet ihalelerinden haberdar olamadıklarından dolayı yeterince faydalanamayacaklardır. Sermayenin yetersizliğinden dolayı işletme üretim kapasitesini arttıramayacak ve yeterli bir güvence veremeyeceğinden dolayı yabancı kaynaklardan finansal destek alamayacaktır (Yurttadur, 2015).

Olumsuz rekabet şartlarının varlığı, vergi yükümlülüklerinin fazla olması ve kredi imkanlarının kısıtlı veya kredi maliyetlerinin yüksek olması gibi birçok dezavantaj işletmelerin piyasadaki durumlarını olumsuz etkileyecektir (Doğan, 2010: 101). Ekonomik canlılığın bir göstergesi olan mikro ölçekli işletmelerin ülke ekonomilerinde büyük paya sahip olmalarına rağmen aynı performansı istihdam ve özellikle katma değerde yakalayamadıklarını, dezavantajlarının avantajlarından daha ağır bastığını söylemek mümkündür (Durman ve Önder, 2007: 16).

1.4. Mikro ve Küçük Ölçekli İşletmelerin Ekonomideki Yerleri

Sanayi devriminden sonra önemi artan standart üretimin daha hızlısını, ucuzunu ve kalitelisini büyük işletmeler sağladığı söylenebilir. Dolayısıyla bu süreç içerisinde daha çok büyük işletmelerin rol aldığı ekonomik hayatta; fabrikalaşma ve ölçek ekonomisi gibi kavramların ön plana çıkmasıyla üretimin çoğunluğu büyük işletmelere kaydırılmıştır. Süreç içerisinde meydana gelen ekonomik kriz dönemlerinde de mikro ve küçük ölçekli işletmeler büyük işletmelere göre esnek yapılarından dolayı ayakta kalarak üretimin devamlılığını sağlamaya çalışmışlardır (Vandenberg, 2009). Buna rağmen mikro ve küçük ölçekli işletmeler, kimi zaman büyük işletmelerle aynı ürünü üretip rekabet ortamı yaratmışlar kimi zaman da büyük işletmelerin kullandıkları mamul

ve yarı mamul girdileri üreterek onların gelişmelerine katkı sağlamışlardır (Soydal, 2006: 545). Ekonominin temel yapı taşlarından olan mikro ve küçük ölçekli işletmelerin tarih boyunca ekonomik bunalımlardan sıyrılıp günümüz artan küresel rekabet ortamına rağmen varlıklarını koruyabilmişlerdir. Coad, Tamvada (2012) ve Tybout (2000) yapmış oldukları çalışmaya göre mikro ve küçük ölçekli işletmeler, özellikle gelişmekte olan ülkeler için istihdam yaratmayla birlikte ekonomik, sosyal ve iktisadi kalkınmayı sağladıklarını vurgulamışlardır (Aktaran Trinh ve Doan, 2018: 71). Dolayısıyla ekonomik kalkınmanın ve toplumsal refahın vazgeçilmez unsuru olan mikro ve küçük ölçekli işletmelerin girişimciliği teşvik etme, istihdam yaratma, ürün çeşitlendirme, değişen koşullara hızlı uyum sağlama, büyük işletmelerin yan sanayisi olarak çalışma veyahut fason üretim sağlama yapılarıyla ekonomiye birçok katkı sağlamışlardır.

Diğer yandan Oktay ve Güney (2002: 2)'in tespitlerine göre mikro ve küçük ölçekli işletmelerin istihdam oluşturmaları, yeniliklere kolay adapte olmaları, girişimciliği teşvik etmeleri ve butik üretim sayesinde ürün çeşitliliği sunmaları gibi özelliklerinden dolayı ülke ekonomisine katkı sağlamaktadırlar (Özkan, 2017: 14). Gelişen teknolojiyle birlikte standart üretim yerini kişiye özel olarak üretilen ve piyasada çeşitlilik talebinin ön plana çıkmasıyla değişen piyasa koşullarına hızlı uyum sağlayabilen esnek üretim yapılarıyla ekonomik hayatı geliştirmişlerdir. Ayrıca kriz dönemlerinde kapanan büyük işletmelerin yarattıkları üretim açığını doldurarak aynı zamanda oluşan işsizliğe çare olacak şekilde yeni istihdam alanları yaratmalarındaki rolleri sosyal kalkındırmadaki önemini de arttırmıştır (Özdemir vd., 2007).

Mikro ve küçük ölçekli işletmelerin çalışan sayılarını⁴, ücretli çalışan sayılarını⁵ ve yarattıkları katma değer⁶ gibi temel ekonomik göstergelerle birlikte yıllara göre dağılımlar Tablo 1.5'te verilmiştir.

⁴ **Çalışan Sayısı:** Hesaplama yapılırken ücret karşılığı çalışan sayısına, iş sahipleri, ortaklar, çıraklar ve ücretsiz aile işçilerinin sayısı da eklenir (Yıllık Sanayi Hizmetleri İstatistikleri Metodoloji, 2019)

⁵ **Ücretli Çalışan Sayısı:** İş akdi ile işveren için çalışan ve karşılığında ücret, maaş, ikramiye ve komisyon gibi ödemeleri alan kişiler hesaplanır (Yıllık Sanayi Hizmetleri İstatistikleri Metodoloji, 2019).

⁶ **“Faktör Maliyeti ile Katma Değer:** İşletme sübvansiyonları ve dolaylı vergilerdeki düzeltmelerden sonra, işletme faaliyetlerinden elde edilen gayri safi gelirdir” (Yıllık Sanayi Hizmetleri İstatistikleri Metodoloji, 2019)

Tablo 1.5: Ekonomik Faaliyet ve Büyüklük Gruplarına Göre Çalışan Sayısı, 2009-2017

Büyüklük Gruplarına Göre Çalışan Sayısı	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Genel Toplam	10106588	10929200	12078434	13141443	13889265	14615295	15222587	15401642	16013635
1-9	4212177	4399252	4636136	4903578	5089560	5223869	5361694	5432240	5646664
10-49	2103783	2315874	2637375	2922224	3034266	3189399	3321628	3287446	3363973
50-249	1592606	1768484	2027826	2261436	2440402	2629223	2750811	2766299	2871407
250+	2198022	2445590	2777097	3054205	3325037	3572804	3788454	3915657	4131591

Kaynak: TÜİK, Konularına Göre İstatistikler, “Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri”, 2018.

İşletmelerin 2009-2017 yılları arasındaki çalışan sayılarına baktığımızda mikro ölçekli, küçük ölçekli, orta ölçekli ve büyük ölçekli işletmelerin hepsinde artış gerçekleşmiştir. Ancak çalışan sayısının en fazla olduğu işletme ölçeğinin mikro ölçekli işletme olduğu Tablo 1.5’ten de anlaşılmaktadır. Buna göre çalışan sayısı 2009’dan 2017’ye kadar en yüksek olan işletme ölçeği ekonomik gelişmişliğin temel yapı taşlarından olan mikro ölçekli işletmedir. Çalışan sayılarının işletme büyüklüklerine ve yıllara göre genel toplam içindeki oransal dağılımlarını Tablo 1.6’da yer almaktadır.

Tablo 1.6: Büyüklük Gruplarına Göre Çalışan Sayılarının Dağılımı %, 2009-2017

Çalışan Sayısına Göre Büyüklük Grupları	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
1-9	42	40	38	37	37	36	35	35	35
10-49	21	21	22	22	22	22	22	21	21
50-249	16	16	17	17	18	18	18	18	18
250+	22	22	23	23	24	24	25	25	26

Kaynak: TÜİK, (2018) Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistiklerinden çalışma kapsamında hesaplanmıştır.

Çalışan sayılarının yıllara göre genel toplam içinde en yüksek orana sahip olan tablodan da görüldüğü gibi mikro ölçekli işletmelerdir. Dolayısıyla çalışan sayılarının yıllara göre dağılımlarını incelendiğinde 1-9 arası çalışana sahip mikro işletmelerde

çalışanların toplam çalışanlar içindeki oranının 2009-2017 yılları arasında 7 puan azaldığı 50-249 ve 250 ve üzerinde işçi çalıştıran işletmelerde ise aynı dönemde 6 puanlık bir artış olduğu gözlemlenmektedir. Orta ve büyük işletmelerdeki çalışan artışı bir ölçüde ekonomideki yapısal dönüşüme bağlanabilir. Sağlık ve eğitim alanında özel sektörün yaptığı yatırımlar, toptan ve perakende mağazacılığın gelişmesi, küçük bakkalların yerini zincir marketlerin alması, büyük ölçekli kamu alt yapı yatırımları, büyük işletmelerde çalışan sayısının artmasına neden olmuş olabilir. Ancak çalışan sayılarının içerisinde iş sahipleri, ortaklar, çıraklar ve ücretsiz aile işçileri de hesaplandığından ücretli çalışan sayısını ayrıca hesaplamak gerekmektedir. Dolayısıyla işgücü piyasasının işletme ölçeklerine ve yıllara göre ücretli çalışan sayılarını inceleyecek olursak aşağıdaki Tablo 1.7’de verilmiştir.

Tablo 1.7: Ekonomik Faaliyet ve Büyüklük Gruplarına Göre Ücretli Çalışanlar Sayısı, 2009- 2017

Çalışan Sayısına Göre Büyüklük Grupları	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Genel Toplam	7 851 757	8 639 337	9 752 048	10 764 748	11 474 452	12 173 321	12 749 148	12 908 112	13 428 313
1-9	1 980 324	2 136 470	2 342 903	2 566 784	2 718 144	2 829 510	2 939 234	2 987 960	3 112 292
10-49	2 081 586	2 289 820	2 605 488	2 883 808	2 992 709	3 143 881	3 273 076	3 240 570	3 315 458
50-249	1 591 864	1 767 513	2 026 615	2 260 015	2 438 645	2 627 241	2 748 547	2 764 101	2 869 152
250+	2 197 983	2 445 534	2 777 042	3 054 141	3 324 954	3 572 689	3 788 291	3 915 481	4 131 411

Kaynak: TÜİK, Konularına Göre İstatistikler, “Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri”, 2018.

2009-2017 yılları arasında mikro ölçekli, küçük ölçekli, orta ölçekli ve büyük ölçekli işletmelerin hepsinde ücretli çalışan sayısı artmıştır. Tablo 1.7’den de görüldüğü gibi mikro ölçekli işletmelerde ücretli çalışan sayısı neredeyse büyük ölçekli işletmelerde ücretli çalışan sayısının dörtte üçü kadardır. Mikro ve küçük ölçekli işletmelerin ücretli çalışan sayıları genel toplamın neredeyse yarısı kadar ve büyük ölçekli işletmelerdeki ücretli çalışan sayısının iki katını kadarını oluşturduğu tespit edilmiştir. İşletmelerde çalışan sayısına göre ücretli çalışan sayılarının yüzde olarak dağılımı Tablo 1.8’de verilmiştir.

Tablo 1.8: Büyüklük Gruplarına Göre Ücretli Çalışan Sayılarının Dağılımı %, 2009- 2017

Çalışan Sayısına Göre Büyüklük Grupları	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
1-9	25	25	24	24	24	23	23	23	23
10-49	27	27	27	27	26	26	26	25	25
50-249	20	20	21	21	21	22	22	21	21
250+	28	28	28	28	29	29	30	30	31

Kaynak: TÜİK, (2018) Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistiklerinden çalışma kapsamında hesaplanmıştır.

2009-2017 yılları arasında mikro ve küçük ölçekli işletmelerde ücretli çalışan sayısı azalırken, Orta ölçekli işletmeler ve büyük ölçekli işletmelerde ise oransal artış olduğu tespit edilmiştir.

Mikro ölçekli işletmelerin 2017 yılı verilerine göre çalışan sayılarının genel toplam içindeki oranı %35 iken ücretli çalışan sayılarının genel toplam içindeki oranı ise %23'tür. Dolayısıyla kendi hesabına çalışanların, ortakların, çırakların ve ücretsiz aile işçilerin payı %12 olduğu söylenebilir.

Ekonomik alanda istihdamı arttırmanın dışında önemli olan bir diğer nokta da işletmelerin yarattıkları katma değerdir. Mikro ölçekli işletmelerin ücretli çalışan sayıları, büyük ölçekli işletme sayılarının yarısından fazlasına sahip olmasına rağmen katma değer yaratma konusunda aynı performansı yakalayamamıştır. 2017 yılı verilerine göre büyük ölçekli işletmeler 445 961 046 781 TL katma değer yaratırken mikro ölçekli işletmeler yalnızca 141 230 750 670 TL katma değer yaratmışlardır⁷. İşletme ölçeklerine göre yarattıkları katma değer dağılımına baktığımızda tablodan da görüldüğü gibi en az katma değer yaratan işletme tipi mikro ölçekli işletmelerdir. Dolayısıyla ekonomik anlamda yeterince katma değer yaratamadıkları açıktır. Çalışanların %35'i, ücretli çalışanların %21'i 1-9 arasında çalışana sahip işletmelerde iken, söz konusu işletmeler katma değerini sadece %15'ini yaratabilmektedir. 2009-2017 yılları arasında küçük işletmelerin yaratılan toplam katma değer içindeki paylarının azaldığı, orta ve büyük ölçekli işletmelerin ise, yaratılan katma değer içindeki payı arttırdıkları gözlemlenmektedir (Tablo 1.9).

⁷ TÜİK, Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri

Tablo 1.9: Büyüklük Gruplarına Göre Katma Değerin Dağılımı %, 2009- 2017

Çalışan Sayısına Göre Büyüklük Grupları	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
1-9	17	17	16	16	16	15	15	15	15
10-49	18	18	19	19	19	19	18	18	18
50-249	19	19	20	21	21	22	22	21	22
250+	45	45	45	44	45	44	45	46	46

Kaynak: TÜİK, (2018) Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistiklerinden çalışma kapsamında hesaplanmıştır.

Ücretli çalışan başına düşen katma değere Tablo 1.10'da yer almaktadır.

Tablo 1.10: Ücretli Çalışan Başına Katma Değer, TL (Toplam Katma Değer/Ücretli Çalışan Sayısı), 2009- 2017

Tüm Sektörler Çalışan Sayısına Göre İşletme Büyüklük Grupları	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
1-9	23 427	24 200	26 403	26 108	29 134	31 299	34 267	39 942	45 378
10-49	23 967	24 608	27 298	28 255	32 262	34 934	38 808	45 150	52 824
50-249	32 291	33 616	36 889	38 734	43 390	47 235	54 316	61 991	72 808
250+	55 542	56 350	61 790	61 205	68 501	70 093	82 453	94 427	107 944

Kaynak: TÜİK, (2018) Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistiklerinden çalışma kapsamında hesaplanmıştır.

Ücretli çalışan başına düşen katma değer hesaplandığında küçük ve orta ölçekli işletmelerde sürekli bir artış olduğu anlaşılmıştır. Ancak mikro ve büyük ölçekli işletmelerde ise 2011 ve 2012 yılları arasında bir düşüş yaşanmış daha sonra da tekrar artış göstermiştir. Dolayısıyla ücretli çalışan başına düşen katma değer işletme ölçeği büyüdükçe artış göstermektedir. Bu durumda mikro ölçekli işletme düşük katma değer yarattığı gibi çalışanlarında yeterince katma değer yaratamadıkları anlaşılmıştır.

Mikro ve küçük ölçekli işletmelerde çalışan sayısının yüksek olmasına karşın düşük katma değer yaratmaktadırlar. Bu durum emek maliyetlerinin hesaplanması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla işçi başına düşen emek maliyetleri incelendiğinde aşağıdaki Tablo 1.11'de verilmiştir.

Tablo 1.11: İşçi Başına Emek Maliyeti: Emek Maliyeti/Ücretli Çalışan Sayısı TL, 2009- 2017

Tüm Sektörler Çalışan Sayısına Göre İşletme Büyüklük Grupları	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
1-9	9 931	10 724	11 711	13 147	14 491	15 977	17 771	22 571	23 978
10-49	12 813	13 742	14 796	16 524	18 446	20 254	22 375	27 603	29 956
50-249	17 033	18 256	19 553	21 549	23 895	26 432	29 362	35 371	38 704
250+	26 263	27 427	29 140	31 331	34 322	37 527	41 736	48 279	52 556

Kaynak: TÜİK, (2018) Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistiklerinden çalışma kapsamında hesaplanmıştır.

Çalışan başına düşen emek maliyetlerini incelediğinde tüm işletme ölçeklerinde sürekli olarak yıllara göre artış yaşandığı görülmektedir. İşçi başına düşen emek maliyetlerinin en düşük olduğu işletme türü mikro ölçekli işletmelerdir. Ancak mikro ve küçük ölçekli işletmelerin işçi başına düşen emek maliyetlerinin toplamı 2017 yılı için 53933 TL olup büyük ölçekli işletmelerin işçi başına düşen emek maliyetlerinden daha fazladır. Dolayısıyla mikro ve küçük ölçekli işletmeler istihdam yaratmadaki başarılarını katma değer yaratmada gösterememektedirler. Ayrıca emek maliyetlerinin artış göstermesi işletme sahiplerini kayıt dışı istihdam yaratmalarına dolayısıyla güvencesiz çalışma ortamlarına sebep olacaktır.

1.5. Mikro ve Küçük Ölçekli İşletmelere Destek Veren Bazı Kurum ve Kuruluşlar

KOSGEB: Sanayi ve Teknoloji Bakanlığına bağlantılı olup tüzel kişiliği olan Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), 12/04/1990 tarihinde kabul edilen 3624 sayılı kanunla imalat sanayi işletmelerinin geliştirilmesi için kurulmuştur.⁸ Daha sonraki süreçlerde imalat sanayi dışındaki sektörlerde yer alan KOBİ'lerin geliştirilmesi görevi 2009 yılında KOSGEB'e

⁸ KOSGEB Kuruluş Kanunu, 12.04.1990 (Erişim Tarihi: 25.12.2018)

verilmiştir⁹. Kuruluş amacı, KOBİ'lerin ekonomik alanda devamlılığını sürdürecektir teşvik, destek, eğitim ve rehberlik gibi hizmetler sunarak KOBİ'lerin piyasada etkinliklerini, ulusal ve uluslararası rekabet güçlerini arttırarak günümüz teknolojik koşullara entegrasyonunu sağlamaktır (Taş 2010: 223).

KOSGEB'in KOBİ'lere sunduğu yedi destek programı vardır. KOBİ Proje Destek Programı ile işletmelerin yaşadıkları sorunlara ilişkin projelerin hazırlanması ve projelene maliyetlerin desteklenmesi amacıyla hazırlanan bir programdır. Tematik Proje Destek Programı, belirlenen tematik alanlarda küçük ve orta ölçekli işletmelerin sektörel ve bölgesel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla hazırlanan bir programdır. İş birliği Güç birliği Destek Programı, en az beş işletmenin tek bir işletmenin bünyesinde toplanarak finansman, tedarik, pazarlama ve rekabet güçlüğü gibi yaşadıkları sorunlara karşı birlikte çözüm bulmak amacıyla hazırlanmıştır¹⁰. AR-GE, İnovasyon ve Endüstriyel Uygulama Destek Programı, küçük ve orta ölçekli işletmelerin bilim ve teknolojiye dayalı fikirleri desteklemek amacıyla hazırlanmış bir programdır¹¹. Yeni kurulan ve kurulmuş olan işletmelerin devamlılıklarını sağlayacak bilgi, beceri ve planlama konusunda destek sağlamak amacıyla Girişimcilik Destek Programı ve buna ek olarak KOSGEB'in sunduğu hizmetlerden biri de Kredi Faiz Desteği gibi sıralanabilir¹².

TÜBİTAK: Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK), Türkiye'de bilimsel ve teknik araştırmaları izleyen aynı zamanda akademik ve endüstriyel araştırma geliştirme çalışmalarını ve yenilikleri destekleyen kuruluş 1963 yılında kurulmuştur (Tatlı, 2015: 51). TÜBİTAK'ın KOBİ'lere yönelik verdiği: Kamu, sanayi, girişimci ve bilimsel etkinlik konusunda destekler sunmuştur (Yurttadur, 2015: 67).

TOBB: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), 18.05.2004 tarihinde kabul edilen 25479 sayılı kanunla kurulmuştur. Girişimci ruhlu bireylere ve iş kurmayı düşünen kişilere iş kurma prosedürlerini aktaracak bilgi, eğitim, seminer vb. eğitim materyallerinin temin edilmesini sağlayan ve bu kişilere alanlarında staj yapma olanağı

⁹ 18 Eylül 2009 tarih ve 27353 sayılı Resmî Gazete de yayımlanan 2009/15431 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile görev KOSGEB'e verildi.

¹⁰ Orta Anadolu İhracatçılar Birliği, (2019) "KOSGEB İşbirliği Güçbirliği Destek Programı". Erişim Tarihi: 20.09.2019

<http://www.oaib.org.tr/tr/bilgi-merkezi-sikca-sorulan-sorular-kosgeb-isbirligi-gucbirligi-destek-programi-hakkinda-bilgi-verebilir-misiniz.html>

¹¹KOSGEB, (2018)"AR-GE ve İnovasyon Destek Programı". Erişim Tarihi: 20.09.2019

<https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/destekdetay/1229/arge-ve-inovasyon-destek-programi>

¹² Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği: "KOBİ Bilgi Sistemi". Erişim Tarihi: 25.12.2018

<http://www.w.kobi.org.tr/index.php/destek-ve-tevikler/destekler>

sunan bir kuruluştur (Taş, 2010: 227). Bununla birlikte girişimcileri ülke ekonomisine katkı sağlayacak olan sektörlerle yönlendirip girişimcilerin ulusal ve uluslararası alandaki faaliyetlerde idari ve yasal düzenlemeler hakkında bilgi toplayarak ilgili yerlere ulaştıracak olan kuruluştur. Türkiye’de girişimcilik kültürünün oluşmasına öncülük edecek, niteliksel ve niceliksel anlamda girişimci yetiştirecek politikalar belirlemekle görevli olan kuruluştur (Tatlı, 2015: 51).

TOSYÖV: Türkiye Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, Serbest Meslek Mensupları ve Yöneticiler Vakfı (TOSYÖV), serbest pazar ekonomisinin yayılmasını sağlayarak ekonomik alanda KOBİ’lerin sorunlarını tespit edip çözüm bulmak amacıyla 1989 yılında Ankara’da kurulmuştur¹³.

TESK: Anayasanın 135. maddesine göre kurulmuş olan kamu kurumu niteliğinde Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK), 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanunu ile teşkilat yapısı oluşturulmuştur. Değişen koşullara uyarlanması sonucu 2005 yılında yürürlüğe giren 5362 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu ile çalışmalara devam etmektedir. Esnaf ve sanatkarlar odaları, birlikleri ve federasyonları tek çatı altında toplayarak kalkınmalarını sağlamak amacıyla kurulmuştur¹⁴.

KOBİ’lere destek veren diğer kurum ve kuruluşlar: Türkiye Halk Bankası, Maliye Bakanlığı, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayiciler Derneği (KOSDER), İhracatı Geliştirme Merkezi (İGEME), Hazine Müsteşarlığı, Küçük Sanayi Geliştirme Teşkilatı (KÜSGET), Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı (TTGV), Küçük Sanayi Kooperatifleri, Türk Patent Enstitüsü, Ticaret ve Sanayi Odaları, Milli Prodüktivite Merkezi (MPM), AB Türkiye İş Geliştirme Merkezleri (ABİGEM), Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayi Destekleme Vakfı (MEKSA) vb. şeklinde sıralanabilir (Tatlı, 2015: 53-54). Ülkemizde özellikle mikro ve küçük ölçekli işletmelere çeşitli kurum/kuruluşlar destek sağlamaktadırlar. Ancak teşviklerden faydalanma konusunda işletme sahipleri sorun yaşamaktadırlar. Mikro ve küçük ölçekli işletmelerin karşılaştıkları bu ve buna benzer temel sorunlar aşağıdaki başlıkta detaylı bir şekilde incelenecektir.

¹³ Türkiye Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, Serbest Meslek Mensupları ve Yöneticiler Vakfı. Erişim Tarihi: 25.12.2018

<http://www.tosyov.org.tr/tosyov-hakkinda>

¹⁴ Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu, TESK Hakkında, Erişim Tarihi: 25.12.2018

<http://www.tesk.org.tr/tr/hakkinda/amaci.php>

1.6. Mikro ve Küçük Ölçekli İşletmelerin Temel Sorunları

KOBİ'lerin sorunları buldukları bölgenin demografik, ekonomik, sosyal ve iktisadi yapısına göre farklılık gösterebilir. Ancak genel olarak karşılaştıkları sorunlar benzer nitelikte olup asıl önemli olan devletin KOBİ'lere olan yaklaşımıdır (Çelebi vd. , 2009). KOBİ'leri incelediğimizde işgücü piyasasında özellikle mikro ve küçük ölçekli işletmelerin orta ve büyük ölçekli işletmelere göre daha fazla sorunla karşı karşıya kalmaktadırlar. Planlama ve girişim, eğitim, teknoloji, nitelikli işgücü istihdamı ve banka kredileri gibi konularda yaşanan sorunları yerli ve yabancı kaynaklardan faydalanarak detaylı bir şekilde iki başlık altında yer verilmiştir.

1.6.1. Eğitim Sorunu.

Bir işletmenin verimli çalışmasını sağlayacak olan en önemli unsurlardan biri de yöneticilerin ve çalışanların eğitimleri ve eğitim düzeyleridir. Pakistan'da daha önce yapılmış bir araştırmaya göre düşük eğitim düzeyine sahip, düşük gelirli olan genç girişimciler kayıt dışı çalışma eğilimi göstermektedirler (Williams ve Shahid, 2014). Eğitim düzeyleri düşük olan özellikle küçük ölçekli işletme sahipleri işletmecilik işlevlerini yerine getirirken profesyonelce hareket edememektedirler (Kartal vd. , 2013). İşgücü piyasasında birçok işletme sahibi veya yöneticileri yalnızca üretim odaklı çalıştıklarından dolayı iş yaşamında edindikleri deneyimlerle hareket ettikleri ve girişimcilik eğitimi almadıkları anlaşılmıştır (Serinkan ve Cabar, 2008). Bir işletme verimliliği artırma ve çalışma alanında varlığını koruya bilmesi için kâr etmesi gerekmektedir. Bu durumda işletme sahiplerinin eğitim düzeylerinin yanı sıra yöneticilik eğitimi, finansal eğitim ve iş becerilerini geliştirme eğitimi gibi çeşitli alanlarda bilgi sahibi olması gerekmektedir. Ayrıca işletme çalışanlarının da istihdam edildikleri alanda bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi konusunda eğitime ihtiyaçları vardır. Birçok çalışan herhangi bir eğitim almaksızın bir işe girmekte ve işi genellikle kendi çabalarıyla öğrenmektedirler (Çelebi vd. , 2009). Bu durum işin öğrenme süresini uzatmaktadır. Eğitim ile işletmenin verimliliğini artırma, iş kazalarını önleme, çalışanların performanslarını artırma ve denetim faaliyetlerinin azaltılması gibi konularda fayda sağlanabilir (Kahraman, 2012). KOBİ'ler genellikle emek yoğun sektörde faaliyet gösterdiklerinden dolayı özellikle mikro ve küçük ölçekli işletmelerde eğitimin önemi artmaktadır (Özcan, 2009: 21). TÜİK'in hane halkı işgücü

istatistiklerini işletme ölçeklerine göre eğitim seviyeleri aşağıdaki Tablo 1.12’de yer almaktadır.

Tablo 1.12: İşletme Ölçeklerine Göre Çalışanların Eğitim Seviyeleri %

10 VE DAHA AZ	Okul Bitirmeyen	5
	İlkokul-5 Yıl	33,7
	Ortaokul-İlköğretim-8 YIL	24,2
	Yüksekokul- Fakülte ve Üzeri	13
	Yüksek Lisans ve Doktora	1
	Genel Lise	11,8
	Mesleki Teknik Lise	11,4
	Toplam	100
11-19 KİŞİ	Okul Bitirmeyen	4
	İlkokul-5 Yıl	22,8
	Ortaokul-İlköğretim-8 YIL	23,3
	Yüksekokul- Fakülte ve Üzeri	20,6
	Yüksek Lisans ve Doktora	1,4
	Genel Lise	14,7
	Mesleki Teknik Lise	13,3
	Toplam	100
20-49 KİŞİ	Okul Bitirmeyen	4
	İlkokul-5 Yıl	24,7
	Ortaokul-İlköğretim-8 YIL	22,1
	Yüksekokul- Fakülte ve Üzeri	22,1
	Yüksek Lisans ve Doktora	1,6
	Genel Lise	12,4
	Mesleki Teknik Lise	13
	Toplam	100
50 VEYA DAHA FAZLA	Okul Bitirmeyen	2
	İlkokul-5 Yıl	22,4
	Ortaokul-İlköğretim-8 YIL	18,8
	Yüksekokul- Fakülte ve Üzeri	24,6
	Yüksek Lisans ve Doktora	3,6
	Genel Lise	11,6
	Mesleki Teknik Lise	16,9
	Toplam	100

Kaynak: TÜİK, Hane halkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti’nden (2017) hesaplanmıştır.

Mikro ölçekli işletme çalışanlarının eğitim seviyelerinin dağılımlarına baktığımızda % 5’i okul bitirmemiş; % 33,7’si ilkokul, % 24,2’si ortaokul-ilköğretim, % 13’ü yüksekokul-fakülte ve üzeri, % 1’i yüksek lisans ve doktora, % 11,8’i genel lise, % 11,4’ü mesleki teknik lise bitirmişlerdir. Dolayısıyla ağırlıklı olarak ilk okul

mezunlarından oluşmaktadır. Küçük ölçekli işletmelerdeki çalışanların eğitim seviyeleri mikro ölçekli işletmelerde çalışanların eğitim seviyelerine göre biraz daha yükselmiştir. Orta ölçekli işletmelerde çalışanların eğitim seviyeleri incelendiğinde küçük ölçekli işletmelerde çalışanların eğitim seviyelerinin biraz daha yükseldiği görülmektedir. Dolayısıyla büyük ölçekli işletme çalışanları ağırlıklı olarak yüksek okul-fakülte ve üzeri mezun olan kişilerden oluşurken mikro ölçekli işletmelerde ise ağırlıklı olarak ilkökul mezunu olan kişilerden oluşmaktadır. Bu durumda yapılan çalışmalar da ilkökul mezunlarının ağırlıklı olması bakımından eğitim konusunun önemini daha da arttırmaktadır.

1.6.2. Planlama ve Girişim Sorunu

Belirli bir amacı veyahut projeyi gerçekleştirmek için girişim yapma kararı alan girişimcinin öncelikli olarak bir plan yapması gerekmektedir. Planın etkin ve verimli yapılabilmesi için de fizibilite çalışmasına ihtiyaç vardır. Fizibilite çalışmasıyla işe başlama sürecinde ekonomik, bürokratik, teknik ve finansal anlamda hedeflenen amacın karlı olup olmadığı sonucunu verir. Düşük sermayeye sahip küçük işletme girişimcilerinin finansal bilgileri oldukça düşüktür (Özbilgili, 2014). Bu durumda finansal sorunlarla birlikte girişimciler işletmeleri kurma aşamasında planlama ve raporlama kısmını ya eksik yapmaktadırlar ya da hiç yapmamaktadırlar. Bazı işletme sahipleri, var olan bir işi veya işletmeyi aile fertlerinden devir alarak işgücü piyasasına girmiş olma olasılıkları yüksektir. Dolayısıyla işletmelerin asıl girişimcileri aile büyükleri olup kendi ailesinin birikimiyle fizibilite çalışmasından yoksun bir şekilde girişimde bulunmuş olabilirler.

Kurulan bir işletmenin yönetimi kurulduğu günden itibaren aynı şekilde yürütülmektedir. Süreç içerisinde işletmeyi geliştirmek için herhangi bir planlama yapılmadığı gibi asıl girişimci olmayan aile bireyleri kuşaklar arası aktarımda geleneksel işletme yönetimini sürdürmektedirler. Bu durum söz konusu var olan işletmenin büyümesini ve kazancını olumsuz yönde etkileyecektir.

KOBİ'lerde yaygın görülen kuşaklar arası aktarımda kimi aile bireyleri hiç istemediği işlerin başına geçmek zorunda bırakılabilmekte kimileri de kendi işlerini kururken herhangi bir araştırma veya planlama olmadan yetersiz bir bilgiyle işgücü piyasasına giriş yapabilmektedirler. Meksika'da yapılmış bir çalışmaya göre, KOBİ'ler mevcut bilgi seviyelerine göre sınıflandırılmış ve sonuç olarak KOBİ'lerin yalnızca % 10'u yüksek bilgi seviyesine sahip iken çoğunluğunun düşük bilgi seviyesine sahip

olduğu ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla yetersiz bilgiyle yapılan işin sağlıklı sonuçlar vermeyeceği açıktır çünkü üretim sürecinde ortaya çıkan sorunlar bilgi düzeyleriyle doğru orantılıdır (Lpez-Ortega vd., 2016). Planlama ve girişim sorunlarıyla birlikte KOBİ'lerin bürokratik anlamda da fazlasıyla uğraştıkları ve bu durum karşısında iş yapma dolayısıyla yürütme konusunda isteksizdirler.

1.6.3. Teknoloji Sorunu

Hızla değişen teknoloji ile ürünlerin eşitleri, çalışma ve üretim Őekilleri değişecektir. Bununla birlikte toplumun tüketim alışkanlıkları da değişiklik gösterecektir. Dolayısıyla işletmelerden beklenen değişen teknolojiyi takip etmek ve uyum sağlamaktır. Eğitim ve bilgi konusunda yetersiz olan işletme sahipleri teknolojiyi takip edememekte ayrıca yeterli sermayeleri olmadığından dolayı değişen teknolojiyi de kendi alanlarında uygulayamamaktadırlar. Esnek yapılarından dolayı teknolojik değişikliklere daha hızlı uyum sağlama gibi avantajları olmasına rağmen Türkiye'de özellikle sanayi alanındaki mikro ve kk ölçekli işletmelerin teknolojik yeniliklere açık olmadıkları görülmektedir (zcan, 2009). Mikro ve kk ölçekli işletmelerde yenilik konusunda yapılan bir araştırmaya göre: nitelikli çalışanın bulunmaması, yeniliklerin sonuçları girişimcileri tedirgin etmesi ve çalışan ile girişimcilerin uyumlu alışamadıklarından dolayı işletmelerde yeniliklerin kısıtlandığı sonucuna varılmıştır (Claudino vd., 2017). Teknolojik yeniliklere açık olan çok az sayıdaki girişimcilerin de genellikle sermayeleri yetmemekte daha da önemlisi devletten ihtiyaçları kadar destek alamamaktadırlar. Dolayısıyla mikro ve kk ölçekli işletmeler üretim sürecinde teknolojiye ayak uydurmadan eski makina ve ekipmanlarla iş yapmaktadırlar (Çelebi vd., 2009).

1.6.4. Kalifiye Eleman Sorunu

Mikro ve kk ölçekli işletmeler genellikle teknolojiden uzak geleneksel üretim metoduyla çalışmaktadırlar. Dolayısıyla kr marjları düşük olan bu işletmeler sahip oldukları avantajları kullanarak katma değerli mal ve hizmet üretmeleri gerekmektedir. Ancak düşük sermaye yapılarıyla, teknolojiden uzak ve teknik bilgisi olmayan işgücü ile bunu sağlamak çok zordur (Bayülgen, 2017). İşletmelerin bir diğer önemli sorunlarından biri de nitelikli işgücü istihdamının sağlanamamasıdır. Kr marjları düşük olan mikro ve kk ölçekli işletme sahipleri nitelikli işgücü ücretlerinin yüksek olmasından kaynaklı istihdam edememektedirler (Yıldırım alp vd., 2014).

1.6.5. Kredi ve Finansman Sorunu

KOBİ'lerin büyümesine engel olan durumlar ülkeler arasında ortak belirlenen en büyük üç faktör, finansmana erişim, elektriğe erişim ve kayıt dışı işletmelerin rekabetidir (International Labor Office, 2015). Yapılan bir araştırmaya göre kayıt dışı işletmelerin işgücü piyasasındaki varlıkları kayıtlı işletmelerin kârlarını zedeleyeceği anlaşılmış, özellikle mikro ve küçük ölçekli işletmelerin orta ölçekli işletmelere göre daha fazla etkilendikleri sonucuna varmışlardır. Bu sonuca varılmasındaki en büyük etken finansal kaynaklara ve kredilere erişimi ile ilgili faydalar işletme büyüklüğüne göre artış göstermesidir (Distinguin vd., 2016).

Türkiye'de mikro ve küçük ölçekli işletmelerin en önemli sorunlardan biri olan finansal sorundur. Ülke içerisinde yaşanan ekonomik istikrarsızlık mikro ve küçük ölçekli işletmelerin öz sermayelerini eritmektedir. Enflasyona bağlı olarak girdi maliyetlerinin artması ve bu maliyetleri işletmelerin karşılayamamaları sorun yaratmaktadır (Bilen ve Solmaz, 2014). Öte yandan işletme sahiplerinin finansal yönetim hakkında yeterli bilgiye sahip olmamaları finansal sorunlarının daha da artmasına sebebiyet vermektedir (Kahraman, 2012: 30). Sınırlı sermayeyle kurulan işletmeler varlıklarını idame ettirebilmeleri için finansal kaynaklardan ve kredi imkanlarından yararlanmaları gerekmektedir. Finansal ihtiyaçları iç kaynaklardan tedarik edemeyen işletme sahipleri, dış kaynaklardan (yakın çevre, aileden borçlanma, ipotekler vb) yani borçlanma yoluyla ihtiyaçlarını gidermeye çalışmaktadırlar (Taş 2010: 62). Uzun dönemde finansal ihtiyaçlarını tedarik edemeyen mikro ve küçük ölçekli işletmelerin finansal sorun yaşamaları kurumsallaşmalarını engelleyen bir durum olarak ortaya çıkacaktır (Aksoy ve Çabuk 2006: 47-50).

Yüksel (2011)'e göre kurumsal ve finansal yapıları zayıf olan mikro ve küçük ölçekli işletmelerin krediye ulaşım konusunda bilgi, araştırma ve teminat yetersizliğinden kaynaklı sorun yaşamaktadırlar (Kartal vd. 2013: 111). İşletmeler; kredi maliyeti, vadesi, teminatı, ödeme süresi gibi konularda karşılaştıkları zorluklar krediye erişimi engellemektedir. Zonguldak'ta yapılan bir çalışmaya göre, banka kredilerinden yararlanmak isteyen mikro ve küçük ölçekli işletme sahiplerinin teminat bulma konusunda sorun yaşadıkları anlaşılmıştır (Özbilgili, 2014). Ayrıca teşviklerin yetersiz ve yararlanma şartlarının yüksek olması da mikro ve küçük ölçekli işletme sahiplerini zorlamaktadır. Müftüoğlu (1997)'na göre risk almak istemeyen bankalar kimi zaman istenilen kredi miktarının birkaç katı teminat talep etmektedirler (Aktaran

Yurttadır, 2015: 277). Bu durumda küçük işletmeler işletme varlıkları olmadığından ya kendi kişisel mal varlıklarını teminat göstermektedirler ya da teminat için yeterli mal varlığı olmadığından banka ve odalardan kredi kullanmakta çekimser davranmaktadırlar.

1.7. Mikro ve Küçük Ölçekleri İşletmelerde Çalışma Koşulları

1.7.1. Ücretsiz Aile İşçiliği ve Kendi Hesabına Çalışma Yüksekliği

Mikro işletmelerde kendi hesabına çalışmanın ve ücretsiz aile işçiliği yaygındır. TÜİK Hane Halkı İşgücü anketi Mikro Veri Setinden (2017) yapılan hesaplama göre (Tablo 1.13), 10 ve daha az çalışanı bulunan işletmelerde çalışanların sadece % 57,4'ü ücretlidir.

Tablo 1.13: İşletme Ölçeklerine Göre Çalışanların İşteki Durumu % (2017)

10 VE DAHA AZ	ÜCRETLİ&MAAŞLI	57,4
	İŞVEREN	10,5
	KENDİ HES	26,3
	ÜCRETSİZ AİLE İŞ	5,7
	Total	100
11-19 Kişi	ÜCRETLİ&MAAŞLI	93
	İŞVEREN	6,5
	KENDİ HES	0
	ÜCRETSİZ AİLE İŞ	0,4
	Total	100
20-49 Kişi	ÜCRETLİ&MAAŞLI	97
	İŞVEREN	2,9
	ÜCRETSİZ AİLE İŞ	0,1
	Total	100
	50 VEYA DAHA FAZLA	ÜCRETLİ&MAAŞLI
İŞVEREN		0,7
ÜCRETSİZ AİLE İŞ		0
Total		100

Kaynak: TÜİK, Hane halkı İşgücü İstatistikleri mikro veri setinden hesaplanmıştır.

Büyük ölçekli işletmelerde çalışanların neredeyse tamamı ücretli/maaşlı çalışırken mikro ölçekli işletmelerde ise bu oran neredeyse yarıdır. Öte yandan büyük ölçekli işletmelerde ücretsiz aile işçisi çalıştırılmamaktadır. Ancak mikro ölçekli işletmelerde % 5,7'sini ücretsiz aile işçileri oluşturmaktadır.

1.7.2. Sosyal Güvencesizlik (Kayıt Dışı İstihdam)

Ekonomik kalkınmaya destek olan mikro ve küçük ölçekli işletmelerin faaliyet alanlarını ve büyümelerini engelleyen en önemli iki sorun: kayıt dışı sektörün uygulamaları ve finansmana erişim konusudur (Distinguin vd., 2016). Mikro ve küçük ölçekli işletmelerin işgücü piyasasında karşılaştıkları bu ve buna benzer sorunlar dolayısıyla ya kayıt dışı çalışmaktalar ya da kayıt dışı işçi çalıştırmaktadırlar. Endonezya'da yapılan bir araştırmaya göre kayıt dışı işletmelerin genelinin beş çalışandan az işçisi olan çok küçük ve mikro işletmeler olduğu anlaşılmıştır (Rothenberg vd., 2016). Brezilya'da yapılan bir diğer araştırmaya göre gelişmekte olan ülkelerin bir veya iki çalışanı olan işletmelerde vergi ödemelerinden ve ilgili yasaya uygun hareket etmediklerinden kaynaklı kayıt dışılık oranının yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. (Rocha vd., 2018). Başka ülkelerde yapılmış olan araştırmaların sonucunda kayıt dışı çalışma oranının KOBİ'lerde büyük işletmelere göre daha yoğun olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durum Türkiye'de de benzerlik göstermektedir.

Mikro işletmelerde yaratılan katma değer düşüklüğü, düşük ücret ve sosyal güvencesiz çalışma olarak çalışma hayatına yansımaktadır.

Tablo 1.14: Çalışanların Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık Durumu

			EVET	HAYIR	Total	
10 VE DAHA AZ	ÜCRETLİ&MAAŞLI	Sayı	3525	2038	5563	
		Oran	63,40%	36,60%	100,00%	
	İŞVEREN	Sayı	859	163	1022	
		Oran	84,10%	15,90%	100,00%	
	KENDİ HES	Sayı	1165	1387	2552	
		Oran	45,70%	54,30%	100,00%	
	ÜCRETSİZ AİLE İŞ	Sayı	126	426	552	
		Oran	22,80%	77,20%	100,00%	
	Total	Sayı	5675	4014	9689	
		Oran	58,60%	41,40%	100,00%	
11-19 Kişi	ÜCRETLİ&MAAŞLI	Sayı	969	160	1129	
		Oran	85,80%	14,20%	100,00%	
	İŞVEREN	Sayı	68	12	80	
		Oran	85,00%	15,00%	100,00%	
	KENDİ HES	Sayı	0	0	0	
		Oran	.	.	.	
	ÜCRETSİZ AİLE İŞ	Sayı	2	3	5	
		Oran	40,00%	60,00%	100,00%	
	Total	Sayı	1039	175	1214	
		Oran	85,60%	14,40%	100,00%	
20-49 Kişi	ÜCRETLİ&MAAŞLI	Sayı	2492	287	2779	
		Oran	89,70%	10,30%	100,00%	
	İŞVEREN	Sayı	74	9	83	
		Oran	89,20%	10,80%	100,00%	
	ÜCRETSİZ AİLE İŞ	Sayı	1	2	3	
		Oran	33,30%	66,70%	100,00%	
	Total	Sayı	2567	298	2865	
		Oran	89,60%	10,40%	100,00%	
	50 VEYA DAHA FAZLA	ÜCRETLİ&MAAŞLI	Sayı	4726	168	4894
			Oran	96,60%	3,40%	100,00%
İŞVEREN		Sayı	29	5	34	
		Oran	85,30%	14,70%	100,00%	
ÜCRETSİZ AİLE İŞ		Sayı	0	1	1	
		Oran	0,00%	100,00%	100,00%	
Total		Sayı	4755	174	4929	
		Oran	96,50%	3,50%	100,00%	
BİLMİYOR, AMA 10'DAN FAZLA		ÜCRETLİ&MAAŞLI	Sayı	14	3	17
			Oran	82,40%	17,60%	100,00%
	Total	Sayı	14	3	17	
		Oran	82,40%	17,60%	100,00%	

Kaynak: TÜİK, Hane halkı İşgücü İstatistikleri mikro veri setinden (2017) hesaplanmıştır.

Tablo 1.14'e baktığımızda 10 ve daha az çalışanı olan işletmelerde ücretli ve maaşlı çalışanların toplam sayının % 63,40'ı sosyal güvenlik kurumuna kayıtları varken bunun % 36,60'ının sosyal güvenlik kurumuna kayıtları bulunmamaktadır. 50 veya daha fazla çalışanı olan işletmelerde ücretli ve maaşlı çalışanların toplam sayının % 96,60'nın sosyal güvenlik kurumuna kayıtları varken % 3,40'nın sosyal güvenlik kurumuna kayıtları bulunmamaktadır. Dolayısıyla kayıt dışı oranının en yüksek olduğu işletmeler 10 ve daha az çalışanı olan işletmelerdir.

1.7.3. Ücretlerin Düşüklüğü ve Çalışma Sürelerinin Uzunluğu

Mikro işletmelerde sigortalı çalışanlar ile çalışmayanların haftalık çalışma saatleri aynı iken, ücret neredeyse yarıya düşmektedir. Bunun temel nedeni, mikro işletmelerde gündelik, yevmiyeli, geçici ya da mevsimlik çalışmanın yaygınlığı olabilir. İşletme ölçeklerine göre işletmelerde çalışanların ortalama haftalık çalışma sürelerine ve geçen ay içinde kazandıkları ortalama toplam net nakdi gelirlerine aşağıdaki Tablo 1.15'te yer verilmiştir.

Tablo 1.15: İşletme Büyüklüklerine Göre Ortalama Haftada Çalışılan Süre ve Aylık Net Nakdi Gelir (2017)

İşletme Ölçekleri	Esas işte bir haftada genellikle çalışılan ortalama süre		Geçen ay içinde esas işinizden elde ettiğiniz ortalama toplam net nakdi gelir (Aylık ele geçen net gelire, dönemsel olarak elde edilen ikramiye, prim vb. gelirlerden aya düşen miktar dahil edilmiştir)	
	SGK kaydı olan	SGK kaydı olmayan	SGK kaydı olan	SGK kaydı olmayan
10 VE DAHA AZ	48	48	1500	850
11-19 KİŞİ	48	50	1500	1200
20-49 KİŞİ	48	50	1600	1300
50 VEYA DAHA FAZLA	48	48	1800	1400
BİLMİYOR, AMA 10 DAN FAZLA	48	60,82	1400	1353,57

Kaynak: TÜİK, Hane-halkı İşgücü İstatistikleri

Mikro işletmelerde sigortalı çalışanlar ile çalışmayanların haftalık çalışma saatleri aynı iken, ücret neredeyse yarıya düşmektedir. Bunun temel nedeni, mikro işletmelerde gündelik, yevmiyeli, geçici ya da mevsimlik çalışmanın yaygınlığı olabilir. Yapılan bir araştırmaya göre işçiler, kayıtlı bir iş bulana kadar kayıt dışı çalışmayı tercih

etmektedirler. Bu durumda kayıtsız işçiler kayıtlı olan işçilere göre daha yüksek ücret aldıkları savunulmuştur (Lehmann ve Pignatti, 2018: 838-857). Ancak ILO'nun araştırmasına göre bu durumun tam tersi söz konusudur. Dolayısıyla kayıtsız işçiler, yüksek risklerle karşı karşıya kalırlar, kazançları düşük düzeydedir, ekonomik ve sosyal haklardan daha az faydalanırlar (Chen, 2012).

İşletmelerin devamlılığı için önemli olan katma değer düşük olması çalışma koşullarını olumsuz etkileyecek ve iş verimliliğini düşürecektir. Bu durumda mikro ve küçük ölçekli işletmelerin ekonomik alanda yer edinebilmeleri için katma değer artışını sağlayacak politikaların geliştirilmesi gerekmektedir.

1.7.4. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Sorunlar

Mikro ve küçük ölçekli işletmeler için önemli olan diğer bir durum iş kazalarını önleyecek eğitimlerin alınmasıdır. İş sağlığı ve güvenliği; çalışma alanında ve üretim sürecinde çalışanların güvenliklerini tehlikeye atacak hususların önceden belirlenerek gereken önlemlerin alınmasıyla birlikte çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam iyilik hallerini sağlayacak olan sistemler bütünüdür. Türkiye’de 6331 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu ile çalışanlar için güvenli çalışma ortamı sağlamak adına çeşitli düzenlenmeler yapılmıştır (TMMOB Makina Mühendisleri Odası, 2018: 3-17). Grafik 1.1’i incelediğimizde Türkiye’deki işyerlerinin % 99,8’i, 250’nin altında çalışanın istihdam ettiği KOBİ’lerden oluşmakta, çalışanların % 73,5’i bu işyerlerinde istihdam edilmektedir. Bu oran içerisinde iş kazalarına baktığımızda SGK’ nın kayıt altına aldığı veriler aşağıdaki Tablo 1.16’da verilmiştir.

Tablo 1.16: Türkiye’de 2011-2017 Yılları Arasında Meydana Gelen İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Ölümler

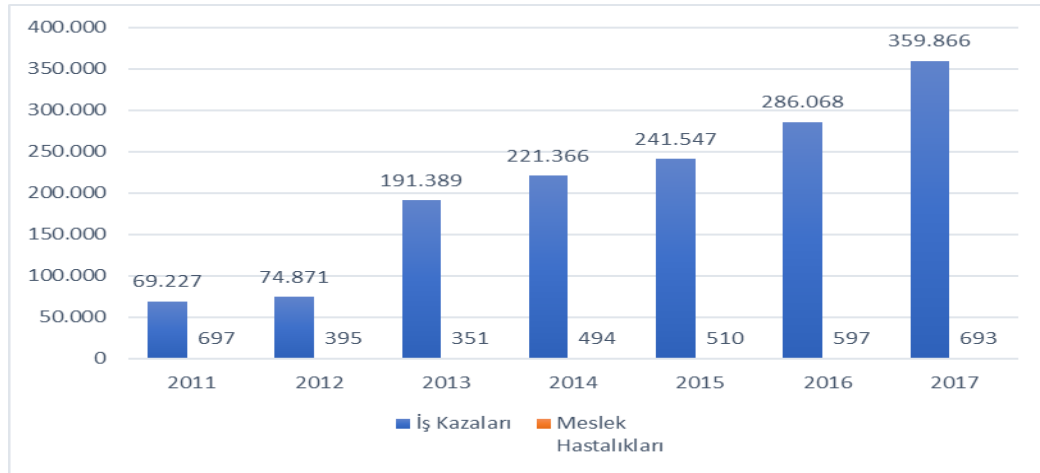
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Toplam İş Kazaları	69.227	74.871	191.389	221.366	241.547	286.068	359.866
Meydana Gelen Ölümler	1.700	744	1.360	1.626	1.252	1.405	1.636
Meslek Hastalıkları	697	395	351	494	510	597	693
Meydana Gelen Ölümler	10	1	0	0	0	0	0

Kaynak: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari (Erişim

Tarihi: 12.11.2018) adlı kaynaktan veriler derlenerek hazırlanmıştır.

Tablo 1.16'dan de görüldüğü gibi Türkiye'de 2011 yılında 69.227 kişi iş kazası geçirmiş, 697 kişi meslek hastalığına tutulmuş ayrıca iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölenlerin sayısı toplamda 1.710 kişidir. 2011 yılından 2017 yılına kadar iş kazalarında sürekli bir artış söz konusuysen meslek hastalıklarına baktığımızda 2011 yılına oranla 2012 yılında düşüş yaşansa da daha sonraki yıllarda sürekli artış gözlemlenmiştir. Dolayısıyla 2017 yılında 359.866 kişi iş kazası geçirmiş, 693 kişi meslek hastalığına tutulmuş ayrıca iş kazası ve meslek hastalığı sonucu meydana gelen ölüm sayısı 693 kişi olarak kayıt altına alınmıştır. 2011 yılından 2017 yılına kadar olan verilere bir de grafik yardımıyla incelenirse aşağıdaki gibidir.

Grafik 1.1: Türkiye'de 2011-2017 Yılları Arasında Meydana Gelen İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları



Kaynak: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari (Erişim Tarihi: 12.11.2018) adlı kaynaktan veriler derlenerek hazırlanmıştır.

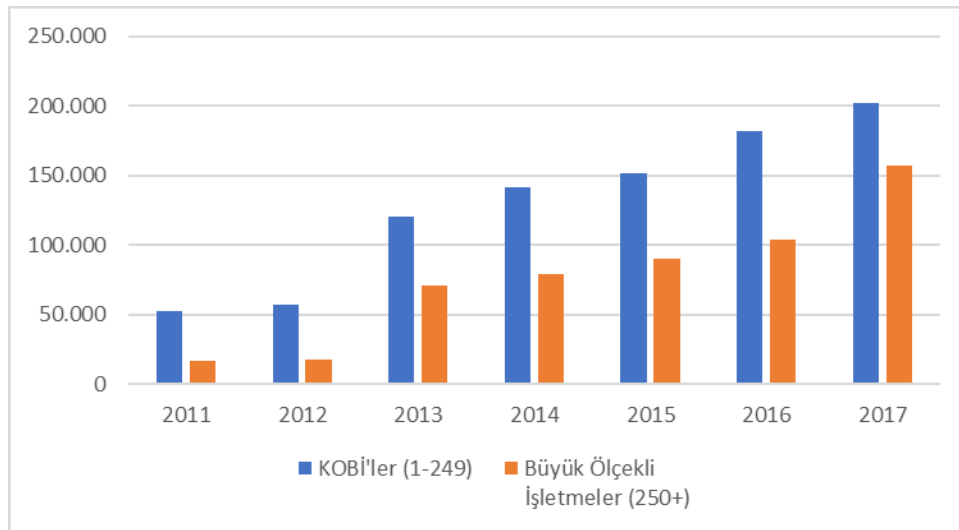
Grafik 1.1'den anlaşılacağı üzere Türkiye'de iş kazası ve meslek hastalığı sonucu meydana gelen ölüm oranları farklılık gösterse de iş kazaları 2011 yılı itibariyle günümüze kadar artış göstermeye devam etmektedir. İş kazalarının yoğun olarak görüldüğü işletme ölçeklerine bakıldığında aşağıdaki Tablo 1.17'den ulaşabilir.

Tablo 1.17: İş Kazalarının İşyerlerinde Sigortalı Çalışan Sayılarına Göre Dağılımı (2011-2017)

İşletme Ölçekleri	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Mikro Ölçekli İşletme (1-9)	16.780	26.119	16.960	17.739	18.835	25.562	23.852
Küçük Ölçekli İşletme (10-49)	18.803	15.411	44.593	52.732	53.216	61.756	69.431
Orta Ölçekli İşletme (50-249)	17.003	15.650	58.768	71.519	79.696	94.942	109.238
KOBİ Toplam	52.586	57.180	120.321	141.990	151.747	182.260	202.521
Büyük Ölçekli İşletme (250+)	16.641	17.691	71.068	79.376	89.800	103.808	157.132
Toplam İş kazaları	69.227	74.871	191.389	221.366	241.547	286.068	359.866

Kaynak: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari verileri kullanılarak oluşturulmuştur. (Erişim Tarihi: 12.11.2018).

Özellikle mikro ve küçük ölçekli işletmelerde meydana gelen iş kazaları sayısı yıllara göre değişse de bir bütün olarak incelendiğinde KOBİ'lerde büyük işletmelere göre daha fazla iş kazası meydana geldiği Tablo 1.17'den anlaşılmaktadır. İşletme ölçeklerine göre meydana gelen iş kazalarını grafik yardımıyla incelendiğinde aşağıdaki gibidir.

Grafik 1.2: İş Kazalarının İşyerlerinde Sigortalı Çalışan Sayılarına Göre Dağılımı (2011-2017)

Kaynak: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari verileri kullanılarak oluşturulmuştur. (Erişim Tarihi: 12.11.2018).

Hem KOBİ'lerde hem de büyük ölçekli işletmelerde meydana gelen kazaların sürekli olarak artış göstermesi Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kültürünün henüz yerleşmediğini göstermektedir. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunuyla işletmeler, az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli olarak sınıflara ayrılmış olup işyerinin iş türüne ve çalışan sayısına bakılmaksızın tehlike derecesi göre işyeri hekimi, diğer sağlık personelleri ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir. Az tehlikeli sınıftaki ve 50'nin altında çalışanı olan işyerlerinin 01.07.2017 tarihine kadar bu zorunlulukları yerine getirmeleri beklenirken yapılan son değişiklikle birlikte 01.07.2020 tarihine ertelenmiştir¹⁵. Bu ertelenme ile işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorumluluklarını tam anlamıyla yerine getirmeyecekleri düşünülmektedir. Mikro işletmelerde çalışanların eğitim seviyesinin yetersizliği iş kazaları ve meslek hastalıkları olasılığını da arttırabilmektedir. Yetersiz eğitime sahip olan niteliksiz işçilerin, hayatlarını sürdürürebilmek adına ağır ve tehlikeli işlerde çalışmayı kabul etmesi ve mesleki risklere daha fazla maruz kalabilir ya da eğitim seviyesinin yetersizliğinin yapılan işte var olan mesleki risklerin farkına varmayı engelleyebilir (Karadeniz, 2012: 33).

¹⁵ 18/6/2017 tarihli ve 7033 sayılı Kanunla 6331 sayılı Kanunun 38 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendinde yer alan "1/7/2017" ibaresi "1/7/2020" şeklinde değiştirilmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. MİKRO VE KÜÇÜK ÖLÇEKLİ İŞLETMELERİN SORUNLARI VE ÇALIŞANLARIN ÇALIŞMA KOŞULLARI

ANTAKYA ÖRNEĞİ

Türkiye'nin güneyinde bulunan Hatay, Ortadoğu'ya açılan bir kapı olma özelliğinden dolayı önemli bir coğrafi konuma sahiptir. 31 Aralık 2017 tarihi itibarıyla 1.575.226 kişilik nüfusunun % 50,2'si (790.209 kişi) erkek, % 49,8'ini (785.017 kişi) kadındır¹⁶. Geleneksel üretimin devam ettiği ve teknolojinin kullanıldığı Hatay'da özellikle Ayakkabıcılık sektöründe Türkiye'nin erkek ayakkabı üretiminde %35'lik kısmını tek başına üstlenmektedir. Ayrıca çimento, demir çelik, gübre, filtre ve tuğla fabrikalarının bulunmasıyla birlikte limanın olması Hatay ili için nakliyat ve transit taşımacılığına büyük katkı sağlamaktadır. Hatay'da 2017 yılı itibarıyla Ticaret ve Sanayi Odasına kayıtlı toplam 14.135 şirket bulunmaktadır. Ayrıca yine 2017 yılı itibarıyla 722 firma Suriyeliler tarafından kurulmuştur. En fazla icra edilen meslekler: market, bakkal ve büfelerde esnafların yaptıkları ticarettir¹⁷. Bununla birlikte ilde toplamda dört AVM bulunmaktadır. Hatay ilinde 2017 yılında 17 bin 282 kişilik açık iş, İŞKUR'a işverenler tarafından bildirilmiştir. Bunların içinde, ilk sırada 2 bin 59 açık iş ile beden işçisi (genel) mesleği bulunmaktadır. Bu mesleği ön muhasebeci ve satış danışmanı/uzmanı meslekleri takip etmektedir (Şengel, 2018: 4-6). Bu araştırmanın ortaya çıkış sebebi aile bireylerinin sanayi alanında esnaf olarak çalışması ve yaşadıkları sıkıntılara bizzat şahit olmaktan kaynaklanmaktadır.

2.1. Çalışma Amacı:

Çalışmanın amacı sanayi ve hizmet sektörlerinde yer alan küçük ölçekli işletmelerdeki çalışma koşullarını analiz etmektir. Bu amaçtan hareketle bu işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile çalışanların iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan haklarının ne ölçüde sağlandığı ve bunların sağlanmasında karşılaşılan sorunları ele alarak çözüm önerileri geliştirmektir.

¹⁶ T.C. Hatay Valiliği, "Nüfus ve Dağılımı", 31.12.2017

<http://www.hatay.gov.tr/nufus-ve-dagilimi#:~:text=Buna%20g%C3%B6re%20Hatay'%C4%B1n%201940,toplam%20n%C3%BCfus%20bak%C4%B1m%C4%B1ndan%2013.%20s%C4%B1rad%C4%B1r.>

¹⁷ T.C Doğu Akdeniz Kalkınma Raporu, "Hatay Ekonomik Görünüm Raporu",

http://www.dogaka.gov.tr/Icerik/Dosya/www.dogaka.gov.tr_844_CS0Y96XR_DOgAKA-Hatay-ili-Ekonomik-Gorunum-Raporu.pdf

2.2. Çalışma Yöntemi ve Kapsamı:

Araştırmalar işletme ziyaretleri yapılarak bizzat çalışma alanlarında nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma yöntemi, insan düşünce ve fikirlerinden yola çıkarak yorumlayıcı yaklaşıma dayalı olan görüşme, gözlem ve doküman gibi nitel veri toplama yöntemleri kullanılmasıyla olay ve olguların kendi doğal ortamları içinde gerçekçi ve bütüncül bir şekilde ortaya konmasına yönelik yapılan bir araştırma sürecidir (Kuşkonmaz, 2006). Nitel araştırma yönteminin kullanılmasındaki temel amaç incelenen durumlara ilişkin derinlemesine bilgi ve algı elde etmektir. Nitel araştırma yöntemin tekniklerinden olan yüz yüze derinlemesine mülakat ile görüşmeler yapılmıştır. Derinlemesine mülakat tekniği ile kişilerin çalışma koşullarına ilişkin düşünce, görüş ve deneyimleriyle ilgili bilgi toplamak amacıyla az sayıda insanlardan çok sayıda bilgi toplamak için kullanılan bir tekniktir. Dolayısıyla araştırmamıza hem nitel araştırma yöntemi ile yüz yüze derinlemesine mülakat tekniği kullanılmıştır. Görüşmecilere konuya ilişkin daha önce hazırlanan 10 mülakat sorusu yönlendirilmiştir. Görüşmeler en az 10 dakika ve en fazla 26 dakika arası sürmüştür. Görüşme yapılırken görüşmecilerin güvenlikleri açısından adları, soyadları ve çalıştıkları işletme adlarına ilişkin bilgiler gizli tutulmuştur. Görüşme esnasında görüşmeciye on adet soru yöneltilmiş ve bu sorulara görüşmeci tarafından verilen cevapların bir kısmı ses kayıt yoluyla bir kısmı da yazıyla kayıt altına alınmıştır.

Hatay ilinin Antakya Sanayi sitesi, Kapalı Çarşı ve çevresinde faaliyet gösteren 50 mikro ve küçük ölçekli işletme araştırma kapsamına alınmış olup 35'i görüşmeyi kabul ederken 15'i görüşmeyi reddetmiştir. Çalışmaya dahil edilen işletme türleri sırasıyla: torna ve kaynak işleri, mutfak- kapı imalatı ve iç dekorasyon, tesisat malzemeleri, metal ticareti, makine imalatı, oto tamir ve çelik kapı imalatı; berber, kuaför, kasap, kafe, fırın, ayakkabıcı, dönerci, baharatçı, sobacı, hırdavatçı, züccaciye ve inşaat malzemecisi. Araştırma kapsamına alınan işyerlerinde yapılan görüşmelerin 35'i işletme sahibi ve 31' i işletme çalışanı olmak üzere toplamda 66 görüşmeciyle gerçekleştirilmiştir.

2017 yılının ocak ayında başlayan çalışmaların saha araştırması yaklaşık olarak dokuz ay (01.08.2017-20.05.2018) sürmüştür. Bu süreç içerisinde ses kaydı ile yapılan görüşmeler yazıya aktarılmış daha sonra da yorumlanarak tez çalışmasına eklenmiştir.

2.3. Bulgular:

Yapılan bir araştırmaya göre çalışma çağındaki bireylerin dörtte biri kadarı mikro ve küçük ölçekli işletmelerde istihdam etmektedirler. Dolayısıyla birçok ülkede mikro ve küçük ölçekli işletmeler hem önemli bir istihdam hem de ciddi bir gelir kaynağı olarak kabul edilmektedir (Mead ve Liedholm, 1998). Bu durumda ülkelerin kalkınması ve gelişmesi için KOBİ'lere gereken önemin verilmesi gerekmektedir.

Araştırma kapsamına alınan Hatay'ın Antakya ilçesinde yer alan sanayi ve çarşı bölgesindeki mikro ve küçük ölçekli işletme sahiplerine ve çalışanlarına yöneltilen sorulara istinaden elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir, işçi ve işveren açısından ayrı ayrı değerlendirilmiştir.

2.3.1. İşverene Ait Bulgular

2.3.1.1. İşverenlerin Sosyo-demografik Özellikleri

- İşverenler Hakkında Bilgiler:

İşverenlerin yaşları 21 ile 92 arasında değişmektedir. İşverenlerin 3'ü kadın 32'si erkektir. Alan araştırması kapsamında görüşülen işverenlerin yalnızca %9'u kadınlar oluştururken %91'ini erkekler oluşturmaktadır. Sanayi bölgesi ve çarşı alanında yapılan saha çalışmasında girişimci kadınların hizmet sektöründe faaliyet gösterdikleri tespit edilmiştir.

İşverenlerin dördü üniversite, dördü lise ve yirmi yedisi ilkokul mezunu oldukları beyanlardan anlaşılmıştır. Dolayısıyla işverenlerin % 76'sının ilkokul, % 12'sinin lise ve geri kalan % 12'lik dilimde üniversite mezunu oldukları anlaşılmıştır. Araştırma gereği ziyaret edilen bazı işletmelerin işverenlerinden 5'i ilkokul mezunu olduklarını beyan etmiş ve bu beyanlarında samimi olmadıkları kendilerine yöneltilen sorulara ilişkin cevaplarından anlaşılmıştır.

“Sen oraya ilkokul mezunu yaz. Çalışanlarımın hepsi kayıtlı da sen yine de 2 kişi yaz sorun çıkmasın sonra...” İşveren 29

İşveren 29'a eğitim durumunu ve çalışanlarının kayıtlılık durumları ile ilgili soru sorulduğunda alaycı bir tavırla cevap vermiştir. Ayrıca görüşme esnasında İşveren 29'un yanında komşu olduğu başka bir esnaf, İşveren 29'u yıllardır tanıdığını ve üniversite mezunu olduğunu beyan etmiştir. Diğer yandan işveren işyerinde üç işçi bulunmasına rağmen yalnızca iki işçi ile görüşme yapabilmem için izin vermişti. Bununla birlikte görüşme izni verilmeyen işçi, İşveren 29'un kendisini sigortalı

yapmadığından dolayı izin vermediğini açıkça beyanda bulunmuştur. İşverenin kayıt dışı işçi çalıştırdığını gizlemek için cevaplarında samimi olmadığı gözlemlenmiştir.

İşverenlerin 30'u sigortalı olup 5 işveren de herhangi bir sosyal güvence olmadan kayıt dışı çalışmaktadır. Kayıt dışı çalışan işverenlerden 3'ü emekli olduğu halde çalışmaya devam etmektedir. Çalışma kapsamında emekli olup da çalışmaya devam eden işverenler birden fazla çocuk okutma veya evlendirme hazırlığı nedeniyle emeklilik sonrası çalıştıklarını beyan etmişlerdir. Kayıt dışı çalışan işverenler ise işletmenin gelir-gider eşitsizliğinden kaynaklı kayıt dışı çalıştıklarını ifade etmişlerdir.

- İşletmeler Hakkında Bilgiler:

İşletmelerin yaşları en az 1 ay ile en çok 85 yıldır. Çarşı bölgesinde ziyaret edilen işletmelerin bazıları kuşaklararası (dededen-toruna) aktarıldığı beyanlardan anlaşılmıştır. İşletmelerin yıllık ortalama satış hasılatları incelendiğinde 3 bin – 1 milyon arasında değişiklik göstermektedir.

2.3.1.2. Çalışanların kayıtlılık durumları

İşverenin işçi istihdam etmesi için öncelikle istihdam ettiği işçinin 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre, sigortalı işe giriş bildirgelerinin Sosyal Güvenlik Kurumu'na en geç sigortalının çalışmaya başladığı tarihten bir gün öncesinde vermesi gerekmektedir. Ancak araştırma kapsamında işverenlerin bu konuda gereken hassasiyeti çeşitli nedenlere bağlayarak sağlayamadıkları görülmektedir. İşletmelerde katma değer yaratamamam kazancın yetersiz olması (düşük kâr payı), kayıt dışı istihdamın başlıca nedenidir. Ücretli veya ücretsiz aile işçileri, çocuk işçiler ve Suriyeli işçiler sigortasız olarak çalıştırılmaktadır.

Bir işletmenin kurulma amaçlarından biri kâr elde etmektir. Dolayısıyla KOBİ'lerin kurulma amaçları da yüksek kâr elde etmek ve bunun sürekliliğini sağlayabilmektir. KOBİ'lerin kârını etkileyen birtakım etkenler vardır (Yurttadur, 2015). Bu etkenler: vergiler, kurum aidatları, işçi maliyetleri, üretim maliyetleri, kredi borçları gibi sıralanabilir. Yeni kurulan veya mevcutta kurulmuş olan bir işletmenin devamlılığı sağlayabilmesi için kâr payını yüksek tutması ve sürekliliğini sağlaması gerekmektedir. Alan araştırmasında kapsamında mikro işletme sahiplerinin en fazla yakındığı konular **işçi maliyetleri ve düşük kazançtır**. Bir işletmenin finansal anlamda sermayesi güçlü olması durumunda piyasada daha rahat ve aktif bir şekilde yer alıp yatırım yaparak

büyüme hedefleyecektir (Yurttadur, 2015). Aksi halde iş kurmak için borçlanan veya devamlılığı sağlamak için çabalayan işverenler; çocuk işçileri, yabancı uyruklu işçileri, ücretsiz aile işçileri ve kayıtsız çalışmayı kabul edecek işçileri tercih edebilmektedir.

Araştırma kapsamında toplam 35 işverenle görüşülmüştür. Bu işverenlerden 5'i çocuk işçiyi, 6'sı aile işçisini, 5'i Suriyeli işçi ve 3'ü sigortasız işçileri işletmelerinde çalıştırmaktadır. 35 işverenden 18'i sigortasız işçi çalıştırmaktadır. Bu konuya ilişkin detaylar aşağıdaki Tablo 2.1'de yer verilmiştir.

Tablo 2.1: Kayıt dışı işçi çalıştıran işveren ve kayıt dışı çalıştırılan işçi sayıları

İşçi Türü	İşveren Sayısı	Detay
Çocuk/Genç İşçi	5	Ailelerinin geçim sıkıntısından dolayı çalışma mecburiyetlerinin olmasından kaynaklı kayıt dışı çalışmaktadırlar. Çocukların yaşları sırasıyla şu şekildedir: 9-14-15-17-17 (Hırdavat, kasap, fırın, baharat)
Aile İşçisi	6	2'si ücretsiz aile işçisi, 4'ü de sigortasız ve asgari ücretin altında ücret almaktadırlar. (Ayakkabıcı, tuhafiyeci ve kuaför)
Suriyeli İşçi	5	Yetişkin olanlar sanayi bölgesinde istihdam ederlerken çocuk olanlar ise çarşı ve çevresinde istihdam etmektedirler.
Kayıt dışı İşgücü	2	Deneme sürecinin uzun tutulması, daha iyi iş bulamamaları, vasıfsızlık durumu ve işgücü piyasası hakkındaki yetersiz bilgiden kaynaklanmaktadır. (Oto tamir, torna, ayakkabıcı ve berber)

Kaynak: Çalışma kapsamında oluşturulmuştur.

2.3.1.2.1. Çocuk İşçi Çalıştıran İşverenler

Türk hukuk sisteminde çalışma alanında asgari yaş ve çocuk işçiliğini tanımlamada bir yaş sınırı belirleyerek temel eğitimini tamamlamış 14 yaşını bitirmiş 15 yaşını doldurmamış işçiye **çocuk işçi**; 15 yaşını doldurmuş 18 yaşını tamamlamamış işçiye ise **genç işçi** denilmiştir¹⁸. 4857 sayılı İş Kanunu'na ("*On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, on dört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.*"¹⁹) ibaresi yer alıp çocuk işçi çalıştıran işverenlere birtakım yükümlülükler (çalışma koşulları, işin niteliği, tatil ve izinler ile sağlık ve güvenlik gibi konularda) getirilmiştir (Cengiz, 2012). Bununla birlikte Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 1937 yılında

¹⁸ Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 06.04.2004 tarihli ve 25425 sayılı Resmî Gazete, Erişim Tarihi: 04.11.2019.

¹⁹ 4857 Sayılı İş Kanunu, 2011: Madde 71.

kabul ettiği ve Türkiye'nin de 1993 yılında onayladığı ILO Sözleşmesinin 2.maddesine göre “On beş yaşın altındaki çocuklar kamu ve özel sektör sanayi işletmelerinde ya da bunların alt birimlerinde istihdam edilemez veya çalıştırılmazlar. Ancak, tabiatı icabı veya çalışma şartlarından dolayı orada istihdam edilen kişilerin hayatı, sağlığı veya ahlaki bakımından tehlike arz eden işler hariç olmak üzere, milli mevzuat bu çocukların sadece işverenin aile üyelerinin çalıştığı işletmelerde çalışmasına izin verebilir.”²⁰ Fakat yapılan araştırma sonucunda çocuk işçiliği ile ilgili işverenler kanuna uygun bir şekilde hareket etmedikleri yönündedir. Sanayi bölgesi ile kapalı çarşı ve çevresindeki işyerleri ziyaret edildiği sırada istihdam edilenlerin asgari çalışma yaşının çok altında olan çocuk işçilerle karşılaşmıştır. İşverenlerin konuya ilişkin beyanları aşağıdaki gibidir.

“... çalıştırmak değil de yardımcı oluyor diyelim. Dükkânın getir götür işlerinde yardımcı oluyor yoksa öyle hamur yoğursun veya açsın gibi işler vermiyorum. Benim mahallemde oturuyorlar, babası gelip rica etti, durumları pek iyi olmadığı için kabul ettim. Mesela gün içinde fırına yakacak atacağımızda tahtaları tek tek taşır arka taraftan buraya, dükkâna yakın olan evlere servise gönderiyorum, ekmek almaya gelen müşterilere ekmekleri kâğıda sarıp poşetliyor bu şekilde iş yapıyor. Böyle çocuk olduğuna bakma hepimizden daha mantıklı konuşur, çok akıllı istersen onunla da konuşabilirsin.” İşveren 13

İş sağlığı ve güvenliğinden yoksun bir şekilde istihdam edilen 9 yaşındaki çocuk, ailesinin geçim sıkıntısından dolayı çalıştırılmaktadır. İstihdam edilenin hatır üzerine yaşına bakılmaksızın çalıştırılması çocuğun gelişimini olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

“En büyük sıkıntı işçiler. Deneyimli çok para istiyor deneyimsiz işi beğenmiyor. Geçenlerde servis elemanı aldım servise çıktı uzak diye bana söylemeden motoru dükkânın önüne bırakıp gitmiş. Şimdi 15 yaşında birini aldım haftalık 200 liraya servis yapıyor. Ehliyetli olanlar asgari ücret istiyor ben bir servis için bu kadar para koyamam. Ehliyetsizleri alıp

²⁰ Uluslararası Çalışma Örgütü: “Uluslararası Çalışma Örgütü: “59 No’ lu Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi (Revize).” Erişim Tarihi: 12.08.2018.
https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377252/lang--tr/index.htm

aradan yani trafikçilerin olmadığı yerlerden geçmelerini söylüyorum. Bazen yakalanıyorlar ceza yiyorlar mecbur ödüyoruz.” İşveren 18

Çocuk işçiliğın tercih edilme sebeplerinden biri de ucuz işgücü olduğunu İşveren 18’in beyanından anlaşılmaktadır. Bu duruma yıllık satış hasılatı düşük olan ve katma değer yaratamayan işletmelerde daha sık karşılaşılmaktadır. Yapılan bir araştırmaya göre Türkiye’de çocuk emeğinin en kötü biçimlerinin sokakta çalışma, mevsimlik tarım işlerinde çalışma ve KOBİ’lerde ücretli olarak çalışma şeklinde ortaya çıkmasıdır (Kapar, 2019: 2484-2486).

2.3.1.2.2. Aile İşçisi Çalıştıran İşverenler

Bazı işverenler katma değer yaratacak politikalar geliştirmek yerine işçi maliyetini minimum düzeyde tutarak kazancını arttırmayı hedeflemektedir. Bahsi geçen düşük maliyetli işçi aslında işverenin kendi aile bireylerinden oluşmaktadır. Bu durumda çalışan aile üyeleri bir işletmede ücretli ve güvenceli olanların dışında iki farklı şekilde karşımıza çıkmaktadırlar. Bunlar ya ücretsiz aile işçileri ya da düşük ücretli fakat güvencesiz aile işçileridir. Ücretsiz aile işçisi: işverenin işyerinde aynı hane içerisinde yaşayan başka birinin genellikle ücretsiz ve güvencesiz bir şekilde çalışan kişilerdir. Dolayısıyla araştırma kapsamındaki işletmelerde yapılan görüşmeler sonucunda işverenlerin kendi aile bireylerini bir işçi olarak istihdam etmediklerini yalnızca yoğun oldukları zaman yardıma geldiklerini İşveren 10’un aşağıdaki beyanından anlaşılmıştır.

“Tek başıma çalışıyorum arada çocuklarım yardım ediyorlar.” İşveren 10 (Ayakkabıcı).

İşveren 10, aile bireylerinin normal bir işçi gibi ücret almalarını ve güvenceye sahip olmalarını gereksiz olduğunu düşünmektedir.

“Bende fabrikalar kadar kazansaydım benim de ailem çalışmazdı.” İşveren3

Günümüzde bir işçinin işverene maliyetinin yüksek olduğundan yakınan İşveren 3’ün yukardaki beyanına istinaden bu duruma çözüm olarak ücretsiz aile işçileri çalıştırması konuyu özetlemektedir. Düşük ücretli ancak güvencesiz aile işçisi çalıştıran diğer işverenlerin konuya ilişkin görüşleri şu şekildedir:

“... ona bakarsan onlar benim için değil kendileri için çalışıyorlar. Bu işler de kazancım da hep onlar için yani. Eşim ve oğlum benimle çalışıyorlar.

Oğlum 21 yaşında sigortalı yaptım kendisini ama eşimi yapmadım zaten benden faydalaniyor masrafa gerek yok. Ev masrafını ben karşılıyorum para isteyince veriyorum, sağlık güvencesi desen benden yararlanıyor, emeklilik desen zaten çocuklar evlenip gittiklerinde benim emekliliğim ikimize yeter.” İşveren 14.

“2 kardeşim çalışıyorlar başka çalışan yok ve işletmede büyük olarak benim sigortam var diğerlerinin yok çünkü üniversite öğrencileri. Öğrenci olanlar ikinci öğretim okuyorlar gündüzleri de bana yardım ediyorlar.” İşveren 7.

Yoksul üniversite öğrencileri işe kabul edilme ya da işten çıkarılma endişesi ile kayıt dışı çalışabilmektedir. Öğrencilerin bir kısmı ise ölüm aylığı, burs, kredi gibi bazı haklarını kaybedebileceği endişesi ile kayıt dışı çalışmayı kabullenebilmektedir. (Durusoy Öztepe, 2018: 269-270).

Taş (2010: 174)' in araştırma bulgularına göre, vasıflı çalışanlar; iş güvencesi, sosyal haklar, kariyer ve prestij gibi çeşitli nedenlerden dolayı küçük işletmeler yerine büyük işletmeleri tercih ettikleri dile getirilmiştir. Araştırmada işverenlerin vasıflı bir işçiye yapacakları masraflar yerine ya kendi aile bireylerini çalıştırdıkları ya da kayıt dışı istihdama yöneldikleri tespit edilmiştir.

2.3.1.2.3. Suriyeli İşçi Çalıştıran İşverenler

2011 yılında Suriye’de başlayan iç çatışmalar nedeniyle Türkiye’ye gelen Suriyeliler²¹ Türkiye’nin neredeyse tamamına yayılmışlardır. Ülkelerinde uzun süren çatışmalar dolayısıyla Suriye’ye dönemedikleri gibi geçim sıkıntısı çekmeleri onların Türkiye’nin işgücü piyasasına girmelerine sebep olmuştur. Suriyeli yetişkinlerin çalıştıkları sektörler; sanayi, inşaat ve tarım sektörüdür. Suriyeli çocukların ise özellikle hizmet sektöründe ve sanayi alanında istihdam edildiği gözlemlenmiştir. Yapılan bir araştırmaya göre Suriyeli çocukların Türk işgücü piyasasına girme zorunlulukları

²¹ Suriye’de 2011 yılının mart ayında başlayan ve süreç içerisinde devam eden iç savaş nedeniyle on binlerce kişi hayatını kaybetmiş, yaralanmış ve milyonlarca Suriyeli yaşadığı yerleri terk etmişlerdir. Kendi ülkelerini terk eden bu insanlar başta Türkiye olmak üzere diğer komşu ülkelere göç etmişlerdir. Suriyelilerin ilk olarak Türkiye’ye girişleri 29 Nisan 2011 yılında başlamıştır. Buna bağlı olarak ülkemizde Suriyeliler için 10 kentte barınma merkezleri açıldı. Süreç içerisinde barınma merkezlerinin dışına da çıkan Suriyelilerin **Göç İdaresi Genel Müdürlüğü** verilerine göre, 31 Ekim 2019 tarihi itibarıyla Türkiye’de kayıtlı olarak **3.680.603** Suriyeli bulunmaktadır (T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2019).

ailelerinin yoksulluk durumlarından kaynaklanmaktadır. Ayrıca Suriyeli çocuk işçiler arasında kız veya erkek ayrımı olmaksızın ekonomik gücü olmayanlar düşük ücretli ve uzun süreli işlerde çalışmaktadırlar (Lordoğlu ve Aslan, 2018).

Herhangi bir güvenceleri olmayan ucuz emek ve yerli işgücü ile ikame edilebilirliği nedeniyle yerli işçilerle rekabeti arttırmış ve bu rekabet sonucu yerli işçilerin çalışma koşulları negatif yönde etkilenmiştir (Kaygısız, 2017). Özellikle nitelik gerektirmeyen işlerde yerli işçilere göre istihdam edilme noktasında Suriyeli işçiler birer rakiptir (Ulutaş ve Akbaş, 2018: 71). Suriyeli bir işçinin maliyetinin olmaması ve genelde vasıflı olmaları yerli işçilere göre işverenlere daha cazip gelmektedir. Buna bağlı olarak yerli işçilerin büyük bölümünün işlerini kaybetmeleri veyahut ücretlerinin düşürülmesi yerli işçilerin tepkisine yol açabilmektedir. 15/01/2016 tarihli Resmî Gazete ile yürürlüğe giren “*Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik*” hükümlerine göre artık bir işletmede çalışma izni dahilinde belirli sayıda Suriyeli işçi çalışabilecektir. Ancak işletme sahipleri işyerlerinde geçici koruma kimliği olan Suriyeli işçi çalıştırmak için SGK ya kayıtlı en az bir Türk personelinin olması yeterli olmakla birlikte kalfa ve çırak ihtiyacı olan küçük esnaf isterlerse çalışma izni alarak Suriyeli işçi çalıştırabilmektedirler²².

Göç İdaresi Genel Müdürlüğünün 31 Ekim 2019 tarihli verilerine göre, Türkiye’de kayıtlı Suriyeli nüfus 3 milyon 680 bin 603 kişidir. Bu nüfus içerisinde işgücü sayısı 2.192.708 kişidir²³. Dolayısıyla Suriyelilerin işgücü piyasasına girişi kaçınılmaz hale gelmektedir. Suriyeliler için çalışma izni prosedürleri kolaylaştırılmıştır. Araştırma esnasında 35 işverenden 5 tanesi Suriyeli işçi çalıştırmakta olduğu ancak hiçbirinin çalışma izin belgesinin olmadığı tespit edilmiştir. Çalışma izni olmayan Suriyelilerin sosyal güvenceleri de bulunmamaktadır. Dünya Bankası’nın bir çalışmasına göre düşük ücretle vasıfsız işçi çalıştırma fırsatı bulan işletme sahipleri Suriyeli sığınmacıların Türk işgücü piyasasına dahil olmalarından memnun oldukları anlaşılmıştır (Williams ve Shahid, 2016). Yapılan bir başka araştırmaya göre de devletin bölgesel ve sektörel alanda herhangi bir planlama ve analiz yapmadan Suriyelilere

²² 15/01/2016 tarihli Resmî Gazete ile yürürlüğe giren “**Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik**”. Erişim Tarihi: 15.12.2018.

²³ TÜİK tarafından kullanılan işgücü tanımına göre: Bir ülkede belirli bir dönem içerisinde ekonomik mal ve hizmetlerin üretimi için emek arzında bulunan çalışma çağındaki nüfusu kapsar. Diğer bir tanıma göre 15 yaş üstü ve 65 yaş altı arasından kalan istihdam edilenlerin ve işsizlerin toplamına denir (TÜİK, 2019).

çalışma izni verilmesinin kayıt dışı ekonomiyi, işsizliği ve rekabeti olumsuz yönde etkileyeceği yönünde endişelerin olduğuna yer verilmiştir (Kaygısız, 2017).

Araştırma alanında Suriyelilere ilişkin iki farklı durumla karşılaşmıştır. Bu iki farklı durum: işgücü piyasasında işçi olan Suriyeliler ve işveren olan Suriyelilerdir. Bu iki duruma da işletme sahipleri farklı tepkiler vermişlerdir. Birçok işveren özellikle nitelikli olan Suriyelileri düşük ücretle kayıt dışı istihdam edip bu durumda memnuniyetlerini beyan etmektedir. Aynı işverenler, Suriyelilerin de işveren olmasına karşı ise tepki göstermektedirler. Dolayısıyla bu iki durumda verilen tepkiler aşağıdaki gibidir. Kayıt dışı ve ucuz emek istihdam etme konusunda işletme sahiplerinin memnuniyetleri İşveren 33'ün aşağıdaki beyanından anlaşılmaktadır.

"... benim için önemli olan işlerin en iyi şekilde yürümesi, cebimden ödediğim parayla başımı ağrıtmak istemem. Türk bir çırak için yaklaşık 2 bin lira cebimden çıkıyor fakat istediğim gibi iş yapamıyor. Suriyeli bir usta için cebimden 1.000-1.500 TL arası çıkıyor üstelik işi istediğimden de güzel yapıyor." İşveren 33.

Suriyelilerin iş yeri açma konusunda şikâyet eden ve haksız rekabet ortamında ekonomik güçlerinin yeterli düzeyde olmadığını dile getiren aynı işverenlerin şikâyetleri aşağıdaki beyandan da anlaşılmaktadır.

"Suriyeliler de ya kendilerinden ya da Arapça bilenlerden alıyorlar."
İşveren 11

Araştırma kapsamında görüşülen işverenlerin ucuz işgücü konusundaki memnuniyetlerini aynı şekilde işyeri açan Suriyelilere de karşı göstermemektedirler.

2.3.1.2.4. Kayıt dışı işçi çalıştıran işverenler

İşverenlerin kayıt dışı işçi çalıştırmalarının en önemli nedeni işletmelerinin ciro ve katma değerlerin düşüklüğü ve sosyal sigorta maliyetlerinin yüksekliğidir. İşletmenin vergilerini, evinin ve üç çocuğunun okul masraflarını karşılamakta güçlük çeken bir işveren bu nedenlerle çalışanına sigorta yapamadığını beyan etmektedir.

"35 yaşında bir çalışmam var ama sigorta yapmadım. Aylık kazancımı onun için mi yatıracağım aileme mi bakacağım?" İşveren 3

Yıllık cirosu 12-18 bin TL olan bir işletmenin bir işçi için yıllık yalnızca sigorta primine 9.384 TL ödeme yaparsa arta kalan tutarın (2.616-8.616 TL) işletmenin geri kalan masraflarını bile karşılayamayacağı açıktır. İşletmesini yeni kuran ve henüz yeterli seviyede kazanca sahip olmadığını dile getiren İşveren 30 ve İşveren 1'in çalışanların kayıtlılık durumlarını sorulduğunda verdikleri cevaplar aşağıdaki gibidir.

“Kayıtlı mı? Yok ki. Ama sen yine de 2 tane kayıtlı var yaz. Çünkü daha tam oturmadı işler.” İşveren 30

İşveren 30'un beyanı sosyal sigorta prim maliyetlerinin mikro işletme sahibi işverenlere ağır geldiğini göstermektedir.

Sonuç olarak istihdam yaratmada başarılı olan KOBİ'ler özellikle vergi külfetlerinin ağırlığı, haksız rekabet ortamı, devletten yeterince destek ve teşviklerden yararlanamadıkları, borç ile iş yapmaları sonucu nakit para sıkıntısı çekmeleri ve buna benzer birçok sebepten kaynaklı işletmeler gelişmek yerine sigortasız işçi çalıştırarak ayakta kalma çabasına girmektedirler. Bu İşgücü maliyetinin minimize etmek amacı ile işletmelerinde çocuk işçiler, Suriyeli işçiler ücretsiz aile işçileri ile diğer işçileri sigortasız çalıştırmaktadırlar.

Araştırma sonucunda elde edilen bir diğer bulgu denetim ve bilgilendirilmenin yeterli düzeyde olmadığı yönündedir. Bu durum KOBİ'lerde çalışanların çalışma koşullarındaki en büyük sorunlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü kayıt dışı olan kişilerin iş kazası veya meslek hastalığı, analık durumlarında hak ve yardımlardan, emekli aylığından, ölüm sebebiyle eş ve çocuklarına ölüm aylığı haklarından faydalanamamalarına sebep olacağı gibi her türlü tazminattan (kıdem, ihbar) ve yıllık izin haklarından da yararlanamamaları olasılığı yüksektir.

2.3.1.3. İşverenlerin Mali Müşavirle Çalışma Durumları

Birçok ülke ekonomilerinde büyüme ve istihdamın temel kaynağı sayılan mikro ve küçük ölçekli işletmeler, ekonomik kriz dönemlerinde kısa sürede toparlanma, istihdam yaratma ve sosyal refaha ciddi anlamda katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla KOBİ'ler ekonomik alanda varlıklarını koruyup idame ettirebilmek, büyüme hedeflerini gerçekleştirebilmek ve sınır ötesi pazara girmeyi sağlayabilmek için her işletmenin üretim yapısına ve misyonuna uygun muhasebe standartları kullanması gerekir (Demir, 2015). KOBİ'lerin ortak bir muhasebe alanı oluşturarak ulusal ve uluslararası iş birliği

sağlanmak temel amaçlardandır. Yapılan bir araştırmaya göre bu amaçlar işletmeye; büyüme fırsatı sağlama, uluslararası pazara girişi kolaylaştırdığı gibi uluslararası yatırımcılara bilgi sunma, ortaklık ve bunu yürütebilme imkânı sunmaktadır (Arsoy ve Bora, 2012). Buna göre araştırma kapsamındaki işletmelerin bir mali müşavirle çalışıp çalışmadıklarını incelediğimizde ortaya şu sonuçlar çıkmıştır:

Sanayi bölgesinde görüşme yaptığımız işverenlerin hepsi bir mali müşavirle çalışmaktadırlar. Ancak çarşı bölgesinde durum aynı değildir. Çarşı bölgesinde ziyaret edilen 24 işletmenin 9'u herhangi bir mali müşavirle çalışmamaktadır. İşletmelerin 4'ü de çalıştığı halde ödediği ücreti ve ne sıklıkla ödeme yaptığı konusunda herhangi bir bilgiye sahip olmadıkları aşağıdaki beyandan da anlaşılmaktadır.

“Evet çalışıyorum ama ne kadar verdiğimi ne zaman verdiğimi hatırlamıyorum. Genelde muhasebeci arar hatırlatır.” İşveren 17

Bu durumda araştırma kapsamındaki toplam 35 işletmenin 9'u herhangi bir mali müşavirle çalışmamaktadır. Herhangi bir mali müşavirle çalışmayanlar, mali müşavirle çalışmayı bir maliyet unsuru olduğunu düşünmektedirler. Herhangi bir mali müşavirle çalışan işletme sahiplerinin mali müşavirlere aylık olarak ödedikleri ücret en az 20 TL ile en fazla 700 TL arasında değişmektedir. İşletmelerin devamlılığının sağlanması açısından mevzuat hükümlerine göre defterlerinin tutulması, kâr/zarar tablolarının oluşturulması, bilançonun hazırlanması ve diğer belgelerin düzenlenmesi için bir mali müşavire ihtiyaç vardır. Dolayısıyla işletmelerin sürekliliğinin sağlanabilmesi için muhasebe, finans ve mali mevzuat uygulamaları ile ilgili işleri bir mali müşavirle çalışarak yapmak daha da yararlı olacaktır. Mali müşavirler çalışmayan işletmeler vergi ve sosyal güvenlik yükümlülükleri kadar devletin işletmelere verdiği, kredi, sosyal sigorta prim indirimi, işbaşı eğitim programı gibi istihdam teşviklerinden de haberdar olamamaktadır.

2.3.1.4. İşyerinde Teknoloji Kullanımı ve Teknolojiyi Takip Etme Yolları

Mikro ve küçük ölçekli işletmelerin en büyük sorunlarından biri gelişen teknoloji takip edememeleridir. Finansal yetersizlik işletmeleri modern teknolojinin çok gerisinde kalan geleneksel üretim metoduyla piyasaya sürüklemektedir. Yapılan alan araştırmasında teknolojiyi takip etme yolları işverenler ve işçilere göre farklılık göstermektedir. Görüşmecilerin beyanlarına göre teknolojiyi kullanma ve takip etme yollarına aşağıdaki gibidir:

“... teknoloji beni takip ediyor. Yeni çıkan ne varsa makinalarla ilgili üretici firma üretiyor ve işletmeye gelip eski makinaları alıp yenisini verecek şekilde teklif sunuyorlar. İşime gelirse kabul ederim gelmezse de hiç bulaşmam.” (İşveren 29)

Teknolojiyi herhangi bir nedenden dolayı takip edemeyen işletme sahipleri için bu durum bir avantaj sağlamaktadır. Teknolojik yenilikleri takip etmeyip yeniliklere açık olan işletme sahipleri İşveren 29’un beyan ettiği yolla değişiklik yapma fırsatı bulmakta ve böylelikle mal ve hizmet üretim sürecine kolaylık sağlamaktadır.

“Rakip firmaları yakından takip ediyorum onlarda ne varsa bütçemin yettiği kadarıyla bende de oluyor” İşveren 11

“Büyük işletmeleri ziyaret ediyorum orda gördüğüm makinaları kaba taslak çizip üreticilerden aynısını daha uyguna yapmalarını istiyorum.” İşveren 10

İşletme sahiplerinin mal ve hizmet üretiminde ihtiyaç duydukları makinaların piyasada pahalı olduğundan dolayı bütçeleri yettiği kadarıyla üretici firmadan benzer makinalar üretmelerini talep etmektedirler. Belirtilen durum makine alımlarında devletin bu konuda daha fazla destek olması gerektiğini ortaya koymaktadır.

“Müşteriler takip ediyor biz de onlardan duyuyoruz. Ona göre araştırırız, etrafa sorarız...” İşveren 26

“... üretici firma katalog gönderdiğinde mutlaka incelerim beğendiğim olursa sipariş veririm. Bazen internetten bakıyorum en çok satanlara bazen de müşteriler internetten beğendikleri ayakkabıları gösterirler o şekilde takip ediyorum.” İşveren 9

İşletmenin hedeflediği kadar satış yapabilmesi için işverenin modayı yakından takip etmesi, ürünlere vaktinde ve kolayca erişmesi, sağlam ve uyguna bir ürün bulması gerekmektedir. Müşterilerin işyerine gelip almak istediklerinde o ürün işverenin elinde bulunmuyorsa gelmesini beklemeyecektir. Dolayısıyla internet üzerinden alışveriş yapacaklardır. Bu durumda süreç içerisinde müşteri kaybı yaşayan işletmeler satış yapmakta güçlük çekmeye başlayacaklardır. Araştırma kapsamında verilen beyanlardan

yola çıkararak işletme sahiplerinin teknolojiyi takip etme yolları genel olarak aşağıdaki Tablo 2.2’de yer verilmiştir.

Tablo 2.2: Teknolojiyi Takip Etme Yolları

Sıra	Teknolojiyi Takip Etme Yolları
1	Üretici firmaların gönderdikleri katalog veya dergiler
2	Belirli dönemlerde üretici firmaların veya toptancıların ziyaret edilmesi
3	Sosyal ağlar ve televizyondan
4	Müşteri çevresinden
5	Şehirlerarası yapılan fuarlardan
6	Rakip veyahut büyük işletmelerin takip edilmesiyle

Kaynak: Çalışma kapsamında oluşturulmuştur.

Sanayi bölgesindeki KOBİ’lerin kullandıkları makine ve teçhizatları değişen yeni teknolojiye uygun bir şekilde değiştirmekte kimi zaman zorluk çekmektedirler. Bazı işletmeler geleneksel üretim metoduyla üretmeyi tercih ettiklerinden teknolojiyi takip etmeyi reddederken bazı işletmeler ise teknolojiyi takip ettikleri halde uygulamada sorun yaşamaktadırlar. Bu sorunun kaynağı, temelde maliyetli olmalarının yanında makine kullanımını konusunda bilgi eksikliğinin de yer almasıdır. Kapalı Çarşı ve çevresindeki mikro ölçekli işletmelerde durum biraz daha farklıdır. Sosyal ağlar, televizyon, müşteriler ve üretici firmalarla ortak bir şekilde hareket edilmektedir. Bu durumda sanayi bölgesindekilere göre avantajlı olsalar da işletmeler ürünlerini zamanında tedarik etme konusunda sıkıntı çekmektedirler. İşletme sahipleri yeni çıkan ürünleri tedarik etme konusunda sorun yaşasalar da yenilikleri takip etmeye devam etmektedirler. Ancak asıl sorun sosyal medyanın günümüzde pazar alternatifi sunmasına rağmen bunun kullanılmıyor olmasıdır. Ürün takibi yapılmakta fakat sosyal medyada kendi ürünlerini tanıtılmamaktadır. Sosyal ağları kullanma konusunda Endonezya’da yapılmış bir araştırmaya göre KOBİ’lerin en büyük sorunlarından biri sosyal medya potansiyelinin doğru kullanılmalarıdır. Araştırmaya göre sosyal medya kullanıcı sayısının yüksek olmasına rağmen ticari amaçlı kullanmadıkları ve sosyal medyanın yalnızca eğlence ile sınırlı olduğu anlaşılmıştır (Syuhada ve Gambetta, 2013). Türkiye’de yapılan bir araştırmaya göre şirketlerin verimliliği ve ekonomiye kattıkları

değerin düşük olma sebeplerinden birinin teknolojiye yeterince önem verilmemesinden kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır²⁴. Yapılan araştırma da bu sonuçları destekler niteliktedir. Söz konusu teknoloji takip etmek de uygulamak da bazı işletmeler için zor olmaktadır. Teknolojinin gerisinde kalan işletmeler açısından küçük çapta üretime sebep olmakla birlikte işletmelerin uluslararası piyasaya girişlerini de engellemektedir. Teknolojinin yeterince kullanılmasının diğer olumsuz etkisi de işletmenin yeterince katma değer yaratamayacak olmasıdır.

2.3.1.5. Kavram Olarak Katma Eğer Hakkındaki Görüşler ve Katma Değeri Arttırma Yolları

Dünyanın birçok ülkelerinde istihdamın ve ekonomik büyümenin ana kaynağı olan mikro ölçekli işletmeler ekonomimize üretim, istihdam ve ihracat konusundaki katkılarından dolayı önemli bir konuma sahiptirler. Ancak günümüzde büyük işletmelerle rekabet etmek zorunda bırakılan mikro ölçekli işletmeler katma değer yaratmamaktadırlar. Bu durumda alan araştırmasında işverenlere ve işçilere de katma değerle²⁵ ilgili bazı sorular soruldu. Araştırma dahilindeki işletme sahipleriyle yapılan görüşmelere göre yalnızca bir kişi katma değer ne anlama geldiğini doğru bir şekilde ifade edebilmiştir. Katma değer denildiğinde genel olarak verilen cevaplar, katma değer vergi olduğu yönündedir. Büyümenin ve devamlılığın sağlanabilmesi için katma değer yaratmaları gereken işletme sahiplerinin bu konuda yeterli bilgiye sahip olmamaları işletmenin verimliliğini ve kazancını olumsuz yönde etkileyecektir.

Görüşmecilere katma değer tanımı tarafımızca yapıldıktan sonra “Katma değer yaratmak adına neler yapmaktasınız?”, şeklinde soru yöneltildiğinde bazı işletme sahipleri herhangi bir şey yapmadıklarını dile getirmişlerdir. Bazıları da kendi sektörlerinde katma değer yaratmak adına çeşitli yollar kullanmışlardır. Bu konuya ilişkin işletme sahiplerinin beyanlarına doğrudan yer vermek daha doğru olacaktır.

“Yani katma değer yaratmak için kâğıt kebabı veya tavuk beyti yaptırıyorum onlardan kazanç elde ediyorum. Gerçi kasapların tavuk buldurması yasak ama herkes bunu yapıyor diye denetlemeye gelenler göz yumuyor bir şey demiyorlar. Tavuk buldurmak için ayrı dolap

²⁴ TÜBİSAD Bilişim Sanayicileri Derneği: “Gelecek İçin Bilişim-KOBİ e-Dönüşüm Projesi” Erişim Tarihi: 27.10.2018 <http://www.tubisad.org.tr/tr/tubisad/detay/Verimlilik-ve-katma-deger-artisi-icin-KOBİlerin-teknoloji-vizyonunda-degisim-sart-/19/157/0>

²⁵ **Katma Değer:** İşletmenin belirli bir dönemde bir ürünü üretmek için harcadığı parayla satarken elde ettiği para arasındaki farka denilir.

kullanmak gerek ama masrafa gerek yok herkes gibi aynı dolabı kullanabiliyorum. Adamların derterleri tavuk değil kaçak etler (mühürsüz olanlara kaçak deniliyor). Kaçak et gördüler mi 5 bin civarı cezası var. Bazı uyanık kasaplar gidiyorlar cuma günü gece kaçak kesim yapıp hafta sonu hepsini tüketiyorlar. Biliyorsunuz ki hafta sonu devlet memuru çalışmaz tatil yapar dolayısıyla denetim de olmuyor. Ee zaten işlerin yoğun olduğu zaman hafta sonları oluyor böylece kısa yoldan köşeyi kapıyorlar.” İşveren 2

İşveren 2'nin beyanından anlaşılacağı üzere devlet denetimlerinin yetersiz ve caydırıcı cezaların olmadığı yönündedir. Denetimlerin özellikle yalnızca hafta içi olması kaçak kesimlerin hafta sonunda yoğun olmasına sebebiyet vermektedir. Bu durumda aynı işi yapan işverenlerden bir kısmı daha fazla kazanmakta ve bu durum diğer işverenler için cazip hale gelmektedir. Dolayısıyla katma değer yaratmak adına yasal olmayan bir yol tercih edilmiştir. Diğer işverenlerin nasıl katma değer yarattıklarına bakılacak olursa aşağıdaki gibidir.

“Normalde sadece ekmek işi yapıyorum 2 yıldır artık kendim çeşit çeşit poğaçaya yapıp satıyorum. İyi de gidiyor ekmek kadar tüketiyor buradakiler.” İşveren 13.

“Katma değeri 5-10 TL kadar arttıracak desenler yapıyoruz. Mesela ayakkabıyı sade, düz alırız. Satış fiyatı 50 lira ise üstüne çiçek deseni vb. şeyler yapıp 5 veya 10 lira satış fiyatı artar.” İşveren 9.

“... yani şimdi düz bir kapıyla desenli bir kapı arasında fiyat farkı oluyor bu katma değere girmiyor mu? Burada çok yaygın değil ama Araplar abartılı işlemleri çok seviyorlar bizde daha çok onlara satmaya çalışıyoruz çünkü işleminin yoğunluğuna göre de fiyat artar.” İşveren 30.

İşveren 13'ün ve İşveren 30'un katma değer yaratmak adına ciddi anlamda emek vermişlerdir. Bu durumda da kazançlarını arttırmayı başarmışlardır. Ancak İşveren 9'un hazır ayakkabı alıp nadiren üzerine süslemeler yapması kâr konusunda ne bir artış ne de azalış göstermemektedir. Çünkü süslemesi yapılan birkaç ayakkabıdan kazandığını sıkı pazarlık yapan başka müşterilere indirim yaparak harcamaktadır. Bu durumda katma değer yaratamayan İşveren 9'un piyasada uzun süre kalması pek mümkün olmayabilir.

2.3.1.6. İşletmelerin Karşılaştıkları Sorunlar

İşletmelerin konum olarak kendilerine özgü yaşadıkları sorunlara ilişkin tespitlerimizi tablo haline getirerek daha sonra alt başlıklarda ayrıntılı olarak yer verilecektir.

Tablo 2.3: Araştırma Kapsamındaki KOBİ'lerin Karşılaştıkları Sorunlar

Sıra No	KOBİ'lerin Karşılaştıkları Sorunlar
1	Satış ve pazarlama konusunda yetersizlik
2	Müşteri ilişkilerinde yaşanan sorunlar
3	Olumsuz rekabet şartları (Suriyelilerin açtıkları işletmeler)
4	Bankalara ve odalara borçları ödemekte güçlük çekilmesi
5	Borca iş yapan işletmenin nakit paraya ihtiyaç duyması
6	Çek/senetlerin karşılıksız çıkması
7	Alışveriş merkezleri ve büyük marketlerin KOBİ'lere yakın kurulması
8	Suriye'deki savaşın turizme olumsuz etkileri
9	Vergi maliyetlerinin yüksek olması
10	Vasıflı işçiye tatmin edici ücretin verilememesi ve Vasıfsız İşçilerin İşleri Beğenmemeleri

Kaynak: Çalışma kapsamında oluşturulmuştur.

2.3.1.6.1. Satış ve Pazarlama

Günümüzde gelişen teknoloji, tüketici tercih ve alışkanlıkların hızla değişmesi, enflasyon ve ekonomik durgunlukların ortaya çıkması küreselleşen rekabet ortamında KOBİ'lerin rekabet etmelerini zorlaştırmaktadır. Kahraman (2012: 5)'in daha önce yapmış olduğu çalışmasında KOBİ'lerin pazarlamadan çok üretime odaklandıklarından dolayı küreselleşen rekabet ortamında varlıklarını idame ettirmeleri güçleştiğini savunmuştur. Endonezya'da yapılmış bir araştırmaya göre KOBİ'lerin pazarlama bilgilerinin zayıf olduğu anlaşılmış dolayısıyla KOBİ'lerin büyümelerine engel bir durum olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Syuhada ve Gambetta, 2013). Yapılan araştırma sonuçları bu çalışmaları destekler niteliktedir. Görüşmeciler beyanları ve araştırmacı gözlemlerine dayanarak birçok işletme sahibinin aslında satış ve pazarlama hakkında yeterli bilgiye sahip olmadıkları aşağıdaki beyandan anlaşılmaktadır.

“Esnaflık sıkıntılı ya, müşteri geliyor abartısız bir saat boyunca pazarlık yapıyor. Ben normalde çevrem olsun diye zaten uyguna veriyorum pazarlık yaptıklarında da kurtulmak için yine indirim yapıyorum pek bir şey kazanamıyorum. Müşteri içeri girmeden kapıdan fiyat soruyor ben pazarlık payını ekleyip söyleyince içeri hiç geçmeden hatta pazarlık yapma gereği bile duymadan gidiyorlar. Uyguna söyleyince bu sefer girip üzerine de ayağım alıssın diye daha indirim istiyorlar. Bende nasıl yapacağımı şaşırđım.” İşveren 10

Satış ve pazarlama konusunda yeterince bilgisi olmayan İşveren 10'un bu durumdan şikayetçi olması ve çözüm yolları araması bu konudaki yetersizlikleri göstermektedir.

“Kendimi hatırlatıyorum sürekli, telefonla. Beni unutmasınlar ki bende onları unutmayım... Birlikte kazanıyoruz.” İşveren 27

İşveren 27, satış yapabilmek adına arkadaşlıklar kurmuş ve arkadaş olduğu belirli kişilere satış yapabilmek için sattığı ürünler üzerinden müteahhit olan müşterilerine belirli bir komisyon ödemektedir. Satışı yalnızca belirli kişilere yapması ve müşteri çevresini genişletecek herhangi bir araştırma yapmaması işletmenin kârlılığını olumsuz etkileyebilir.

2.3.1.6.2. Müşteri İlişkileri

KOBİ'ler yapıları bakımından müşteri odaklı mal ve hizmet üretme özelliklerinden dolayı müşteri ilişkileri yönetimini büyük işletmelere göre daha kolay uygulama imkânı vardır (Erol ve İmre, 2013). Ancak araştırma kapsamında karşı karşıya kurulan, aynı işi yapan iki işletme ziyaret edildiğinde müşteri ilişkileri yönetimini uygulama konusunda sorunlar yaşadıkları tespit edilmiştir. Müşteriden kaynaklı karşı komşu esnafla aralarının bozuk olduğunu dile getiren İşveren 7'nin aşağıdaki beyanı tespitimizi desteklemektedir.

“... Müşteriler sıkıntı: model beğendiremiyoruz, sürekli pazarlık yapmaya çalışıyorlar, fiyat konusunda rakiplerimizle kıyas yapıp bizimle ağız dalaşına giriyorlar. Sonra rakiplerimize gidip bizi kötülüyorlar. Kadınlar da kolay kolay beğenmiyorlar buradan bir soba satın alırlar evlerine kadar

götürürüz. Birkaç gün sonra bizi eve çağırıp sobayı değiştirmemizi istiyorlar. Bu işlerin hepsi bizim için birer maliyet ama biz bunun ücretini müşteriden almıyoruz daha doğrusu alamıyoruz.” İşveren 7

2.3.1.6.3. Olumsuz Rekabet Koşulları

Bir işletme için rekabet ortamının avantaj sağlayabilmesi için işletme sahiplerinin satış ve pazarlama konusunda uzmanlaşmaları gerekmektedir. Hatay’da yapılan bir çalışmaya göre geçimlerini sağlamak adına girişim faaliyetlerinde bulunan Suriyelilerin evli olmaları, 5 yıllık mesleki tecrübelerinin olması, en az 4 yıldır Hatay’da ikamet etmekte olmaları ve aylık gelirlerinin 1500 TL’nin üstünde olması gibi faktörler girişimci olmalarını pozitif yönde etkilemiştir (Özkul ve Dengiz, 2018). Son dönemlerde işgücü piyasasında aktif durumda yer alan Suriyeli girişimcilerin günden güne artmaları yerli esnaflar arasında ciddi bir problem olarak algılanmaktadır. Yerli esnaflara göre Suriyeli girişimcilerin işyeri açması, ucuz mal ve hizmet üretmeleri olumsuz rekabet koşullarını meydana getirmektedir. Suriyelilerle ilgili yasal düzenlemeler yapılırsa da henüz farkındalık olmadığından birçok Suriyeli girişimci kaçak çalışmaktadır (Algül, 2018). Bu da haksız rekabet koşullarını meydana getirdiğini beyan eden İşveren 6, durumu şu şekilde özetlemiştir.

“Suriyelilerle rekabet ediyor olmamız. Onlar daha ucuza satıyor çünkü içine tavuk eti karıştırıyorlar ve merdiven altı kesim yapıyorlar masrafsız bir şekilde. Bu konuyu odalara bildirdim hatta valilik bile haberdar ama kimse karışmıyor onlara. Bu sıkıntıyı sadece kasaplar değil tüm esnaflar çekiyor, eskiden Suriyeliler geldiklerinde sevinmiştik doğrusu çünkü iki kat kazanıyorduk. Fakat şimdi devlet bunlara işyeri açma izni verince tek bir Suriyeli müşterim yok herkes kendinden almaya başladı. Biz yasal bir şekilde kesim yapıyoruz devlete her türlü vergi ödüyoruz ama elin adamı gelip merdiven altı kesim yapıyor, hiçbir vergi ödemiyor ve üstelik bizden ucuza satınca eti Türkler bile Suriyeli kasaplardan almaya başladı.” İşveren 6.

“Suriye’den ucuza getirdikleri malları burada bizden daha ucuza satıyorlar. Bizden daha fazla satıyorlar ve buna kimse bakmıyor.” İşveren 24

Dengiz ve Özkul (2018)'un yaptıkları araştırmada Suriyeli girişimcilerin Türk girişimcilerle aynı haklara sahip olmadıkları için rekabet etmekte sorun yaşadıklarının beyanına yer vermişlerdir. Bu beyanlara istinaden araştırma sonucuna göre Suriyelilerin girişim faaliyetlerini arttırmak için devletin destekleme politikaları geliştirmesi gerekliliği vurgulanmıştır. Bu konuya ilişkin saha çalışmasına göre son zamanlarda Suriyeli girişim faaliyetlerinin artış gösterdiği gözlemlenmiştir. Araştırma sonucuna göre Suriyelilerin girişim faaliyetlerinin zamanla artış gösterdiği, ilk göç zamanlarına istinaden bu konuda zorluk çekmedikleri yönündedir. Suriyelilerin girişim faaliyetlerinde bulunmaları Türk ekonomik sisteminin yükünü hafifletecektir. ORSAM'ın (2015) yaptığı bir çalışmaya göre girişimde bulunan Suriyelilerin mal ve hizmetleri yerli firmalardan tedarik etmeleri Türk ekonomik sistemine katkı sağlayacağı yönündedir (Ulutaş ve Akbaş, 2018: 172)

Ancak Suriyeli girişimciler yerli girişimcilerin pazar alanlarına girmeleri sonucu yerli girişimcilerin işgücü piyasasından çekilme ihtimalini arttırabilir. Suriyeli işçilerin özellikle nitelik gerektirmeyen işlerde kayıt dışı istihdam edilmeleri yerli işçilerde mevcut işlerini kaybetme korkusu yaratmaktadır (Ulutaş ve Akbaş, 2018: 171). Dolayısıyla devletin olumsuz rekabet koşullarını en aza indirmek adına çeşitli politikalar geliştirmesi gerekmektedir.

2.3.1.6.4. Mikro İşletmelerin Finansman Sorunları

KOBİ'ler finansal ihtiyaçtan dolayı borç almakta ya da güvene dayalı müşteri ilişkilerinde borçla iş yapmaktadırlar. Düşük sermaye yapısıyla kurulan KOBİ'ler küreselleşen rekabet ortamında karşılaştıkları birtakım sorunlardan kaynaklı katma değer yaratamamaları sermaye yapılarını güçlendirememektedir. Barut'un (2014: 24) tespitine göre sermaye yapısı zayıf olan işletme sahipleri finansal ihtiyaçlarını kredi çekerek karşılamaktadırlar. Gerçekten de işletme kurulma aşamasında veya varlıklarını idame ettirebilme aşamasında ihtiyaç duyulan finans; bankalardan, odalardan veyahut aileden borçlanarak sağlanmaktadır. Satışlarda meydana gelen dalgalanmalar sebebiyle KOBİ sahipleri finansal sorun yaşamakta bunu telafi etmek için borçlanmalara girerek özellikle bankalara ve odalara olan borçlarını yüksek faiz oranından dolayı ödemekte güçlük çekmektedirler. Son beş yılda işlerinin durma noktasına geldiğini savunan ve bankadan çektiği krediyi ödemekte güçlük çeken İşveren 11'in yaşadığı en büyük sorun olarak ifade etmesi borcun ödenmesi noktasında kimi işletme sahiplerinin zorlandığını göstermektedir.

“Veresiye yani borçla verdiklerimden alacaklarımı alamıyor olmam en büyük sorun.” İşveren 14

İşletmelerin güvendikleri müşterilere borçla iş yapmaları işletmenin nakit paraya olan ihtiyacını da arttırmaktadır.

“Maddi anlamda sıkıntı çekiyorum. Daha doğrusu nakit paraya ihtiyacım var.” İşveren 4

İşveren 14 ve İşveren 4’ün yukarıdaki beyanlarından konuya ilişkin finansman sorununu ortaya çıkarmaktadır. Diğer bir durum da işletme sahiplerinin çek/senet ile iş yapmalarına bağlı nakit paraya ihtiyacını arttırmasıdır. Ancak daha da önemlisi çeklerin karşılıksız çıkma durumudur. Bu durum karşısında birçok işletme sahibi yeterli düzeyde caydırıcı yaptırımların olmadığını dile getirmiştir.

“Nakit sıkıntısı çok. Çekler birkaç kez döndü. Devlet yaptırımı olmadığından elimizde patlıyor.” İşveren 27

Ekonomik alanda artan rekabete karşı direnen KOBİ’ler, kuruluş aşamasında veyahut faaliyetlerini sürdürme esnasında karşılaştıkları sorunların başında finansal sorunlar gelmektedir (Zengin ve Ağ, 2016). Duran (2013)’ın tespitine göre KOBİ’lerin büyümeleri, gelişmeleri ve varlıklarını idame ettirmelerindeki en önemli unsur olarak belirlenmiştir (Hacıevliyagil, 2016). Dolayısıyla araştırma sonucunda işletme sahipleri tarafından en çok talep edilen desteğin finansal destek olması daha önce yapılmış çalışma bulguları ile tutarlı bir görünüm sergilemektedir. Dalaman’da yapılan bir çalışmaya göre esnafın yaşadıkları sorunlardan biri olan kredilerin geri ödenmesinde zorlanmalarıdır (Yıldız vd., 2013). Araştırmaya göre de KOBİ’lerin genelinin kredi desteğine ihtiyaç duydukları öğrenilmiştir. Konuya ilişkin İşveren 13’ün aşağıdaki beyanı durumu özetlemektedir.

“Kredi konusunda destek isterim ya sıfır ya da düşük faizli. Olmadı 2-3 yıl sonra ödemeye başlayalım.” İşveren 13

Bu beyanlar doğrultusunda işletme sahiplerine herhangi bir yerden kredi çekip çekmediklerini sorulmuştur. 35 mikro işletme sahibinden yalnızca 4’ü kredi çektiğini beyan etmiştir. İşletme sahiplerinin kredileri, Esnaf ve Sanatkarlar Odası, KOSGEB ve Banka gibi yerlerden çektikleri öğrenilmiştir. Geriye kalan 31 mikro işletme sahibi, bürokrasi, ciro yetersizliği, kredi borcu, kredi çekebilmek için işçi çalıştırma zorunluluğu gibi nedenlerle kredi talebinde bulunmamaktadırlar.

“Eski işletmelere devlet destek vermez. Yeni kurulanlara verir. Talep ettim vermediler. Bir sürü evrak belge ne bileyim ipotek istiyorlar.” İşveren 6

“Kredi desteğine ihtiyacım var ama kefilim yok o yüzden alamıyorum.” İşveren 15

“Devlet destek veriyor vermesine de; vergi borcu yok kağıdı, SGK borcu yok kağıdı istiyorlar. İyi de devlete borcum yoksa desteğe de ihtiyacım olmaz ki bunu düşünen yok.” İşveren 29

“Devletten destek alamıyorum çünkü kredi kartlarını ödeyemediğimiz için vermezler.” İşveren 11

Geçmiş dönemlerde borç ödemedeki sıkıntı yaşayan mikro ve küçük ölçekli işletme sahiplerinin herhangi bir bankadan kredi çekemediklerini bu yüzden kredi kullanma konusunda ne devletten ne de bankalardan yardım talep etmemektedirler.

“Devlet desteklerini eşim araştırdı ve alabilmek için üretim yapılması gerekiyormuş bide işçi çalıştırmak gerektiği için başvurmadık.” İşveren 10

“İşveren kredisi sıfır faiz verse iyi olur. Muhasebeciden KOSGEB’in destek verdiğini duydum gittim sordum benim cironun yetersiz olduğunu söylediler.”

İşletme sahiplerinin kredi hakkında yeterli düzeyde bilgilerinin olmadığı devletin teşvik ve destek programlarıyla ilgili herhangi bir araştırma yapmadan başka esnaflardan duydukları kadarıyla hareket ettikleri gözlemlenmiştir. Kredi başvuru kriterleri mikro ve küçük ölçekli işletmelerin kredilerden faydalanmalarını engellemektedir. Görüşme beyanlarından yola çıkarak işletmenin üretim faaliyetini sürdürüyor olması, cironun belirli bir tutar üstünde olması, işçi çalıştırma zorunluluğu, devlete borçlarının olmaması, en az iki kefil olması ve yalnızca yeni kurulacak mikro ve küçük ölçekli işletmelere destek verilmesi gibi sıralanan kriterler işletme sahiplerinin kredilerden faydalanmalarını engelleyen unsurlar olduğu anlaşılmıştır. Mikro işletmelerin devletin sunduğu kredi olanaklarından yararlanabilmesi için, beyan edilen kriterlerin mikro işletmelere uygun düzenlenmesi, bürokrasinin azaltılması ve krediler ile ilgili bilgilendirme kampanyalarının yapılması ihtiyacı bulunmaktadır.

Küçük işletmeler genellikle devletin sağladığı istihdam teşviklerinden de yararlanmamaktadır. İŞKUR'un 2018 yılında gerçekleştirdiği İşgücü Piyasası Talep Araştırması'na göre; 2-9 arasında işçi çalıştıran işyerlerinin yüzde 44'ü, 10-19 arasında işçi çalıştıran işyerlerinin üçte biri, 20 ve üzerinde işçi çalıştıran işyerlerinin ise yaklaşık yüzde 20'si engelli istihdamı ile ilgili teşviklerden bilgisi olmadığını ifade etmiştir (İŞKUR, 2018: 169-170). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, ondan az işçi çalıştıran çok tehlikeli ve teklikeli işyerlerinde işverenlere verilen iş sağlığı ve güvenliği teşvikinden sigortalıların sadece % 1'i yararlanmaktadır (Karadeniz 2018: 174).

2.3.1.6.5. AVM' lerin Mikro İşletmelere Etkisi

AVM (Alışveriş Merkezi) ve büyük marketlerin KOBİ'lere yakın kurulmaları iş potansiyelini düşürmektedir. Müşterilerin talep edilecekleri her şeye tek bir yerden rahat bir şekilde ulaşma imkânı sunan AVM veya büyük marketler KOBİ'lerin müşteri çevrelerini de büyük oranda etkilediği gözlemlenmiştir. Yapılan bir araştırmaya göre AVM veya büyük marketlerin kurulma yerleri belirlenirken mikro ve küçük ölçekli işletmeler üzerindeki negatif etkiler dikkate alınması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır (Demirer vd., 2017).

Son olarak özellikle çarşı ve çevresinde daha çok sorun olarak dile getirilen üç sorun şöyledir: Alışveriş merkezlerinin KOBİ'lere yakın yerlerde kurulmaları, Suriye'de meydana gelen savaşın turizmi olumsuz etkilemesi ve çarşı bölgesinde vasıfsız işçilerin tercih edilmesidir. Müşterilerin talep edecekleri her şeye tek bir yerden rahat bir şekilde ulaşma imkânı sunan alışveriş merkezleri artık çarşılarla göre daha fazla tercih edilmektedir. Bunun yanında sınır komşumuz olan Suriye'de 2011 yılında başlayan ve henüz bitmemiş olan savaş sebebiyle turizmin olumsuz yönde etkilenmesi en büyük sorun haline gelmiştir. Çünkü Antakya'nın tarihi çarşısı olan Uzun Çarşı yıllardan beri gelen turistlerin mutlaka uğradığı ve alışveriş yaptığı yerlerden biridir. Daha da önemlisi savaştan önce ekonomik gücü olan Suriyeliler Antakya'ya sık gelmekteydi. Ancak, Antakya Suriye'deki çatışmalardan sonra ekonomik gücü zayıf ve yoksullukla mücadele eden Suriyelilerin barınma yeri haline gelmiştir. Bu durumda İşveren 11'in beyanı aşağıdaki gibidir.

“AVM' lerin açılması, esnafın bankalara olan kredi borçları ve sınır bölgesi olmamız. Suriye savaşı dolayısıyla ya Suriyelilerin sınırdan

geçmemesi ya da geçenlerin ekonomik alım gücünün olmamasından kaynaklı işlerin bozulması. Birçok ülkeden Türkiye'ye gelen turistler normalde Antakya-Halep-Şam turuna çıkıyorlardı. Her tur mutlaka çarşımıza uğrar alışveriş yapar öyle giderlerdi. O zamanlarda günlük 1000-2000 TL ciro yaparken şimdi günlük 100-200 TL ciro yapıyoruz. AVM'lerin, marketlerin çoğalması, savaşın çıkması, konum olarak en güneyde olduğundan uğranılacak bir yer değil artık unutulacak yer oldu. Buradaki halkın illa bir köyü vardır. Dolayısıyla salçalarını, ekşilerini, pul biberlerini, kuru patlıcanlarını ya kendileri yapıyor ya da köylüsünden satın alacak e haliyle de bize iş kalmıyor. Suriyeliler de ya kendilerinden ya da Arapça bilenlerden alıyorlar. Turizm açısından güzel tanıtım ve reklam yapmalı. Belediye-Vali-Odalar bu durumu görüyorlar çözüm bulsunlar.”

İşveren 11.

İşveren 11'in beyanı aslında tarihi çarşı esnaflarının çektikleri temel sorunları özetlemektedir. İşçi maliyetlerinin yüksek olması çarşı bölgesinde yaşanan bu sıkıntılar sonucunda işletme sahipleri işgücü olarak vasıfsızları tercih etmektedir. Bunun temel sebebi de katma değer yaratamayan işletmelerin ekonomik belirsizlik içerisinde maliyetleri minimize etmeye çalışmasıdır.

“En büyük sıkıntı işçiler. Deneyimli çok para istiyor deneyimsiz işi beğenmiyor. Geçenlerde servis elemanı aldım servise çıktı uzak diye bana söylemeden motoru dükkânın önüne bırakıp gitmiş. Şimdi 15 yaşında birini aldım haftalık 200 liraya servis yapıyor.”

İşveren 13.

İşveren 13'ün beyanından da vasıflı işçilerin ücret tatmini sağlanamadığından dolayı çözüm olarak kayıt dışı istihdamın kullanılmasıdır.

KOBİ'ler bir bütün olarak incelendiğinde ekonomik gelişmişliğe çeşitli yollardan katkı sağlamalarına rağmen bu süreçte birçok sorunla karşı karşıya kalmışlardır. Bunlar: yönetim ve örgütlenme sorunu, sermaye ve finansal sorunlar, kredi ve destek sorunları, pazarlama ve tedarik sorunu, teknoloji sorunu, ihracat sorunu, eğitim sorunu gibi temel sorunlardır. (Kocabıyık ve Altunay 2008: 745, Bilen ve Solmaz 2014: 64-65, Doğan 2010: 97-98, Kahraman 2012: 19 ve Yurttadur 2015: 279-280) Akan çalışması sonucu elde ettiğimiz bulgular literatürdeki mikro işletmelerin sorunları ile ilgili bulguları destekler niteliktedir.

2.3.1.7. İş Sağlığı ve Güvenliği

35 işletmeden yalnızca 4 işletme iş sağlığı ve güvenliği desteği alırken 30'u bu destekten faydalanmamaktadırlar. Bir işletme ise yakın zamanda destek alacağıyla ilgili düşüncelerini beyan etmiştir. 30 işletmenin işverenlerinin geneli İSG eğitimlerinin maliyetli olduğundan şikayetçi olmakla birlikte mesai saati içerisinde kaybedilen zamanın da işletme açısından mal ve hizmet üretimi veya satışı noktasında zarara sebep olduğunu ileri sürmektedir. İşveren 32, kendi çalışanı için masraflı olan her eğitimin gereksiz olduğunu dile getirmiş ve bunu şu şekilde ifade etmiştir:

“Benden gördüklerini yapsın yeter bana, kaybedecek ne param ne zamanım var.” İşveren 32

“Uzmanlar iki haftada bir geliyorlar ...”. İşveren 29

Metal Ticareti işi yapan İşveren 29'un beyanıyla iş sağlığı ve güvenliği konusunda destek alınması gerektiğini savunmuş ve bu duruma çok dikkat ettiğini, bir işveren olarak sorumluluklarını fazlasıyla yerine getirdiğini düşünmektedir. Ancak gerçek şu ki İşveren 29'un beyanında hiç samimi olmadığı kendi çalışanının beyanından anlaşılmıştır²⁶. İş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli eğitim, kurs veyahut bilgilendirme toplantıları yapılmadığı hatta denetim konusunda yetersiz olduğu yapılan araştırma kapsamında elde edilen beyanlardan yola çıkarak anlaşılmıştır.

“Bizim işletmede ciddi kazalar olmaz o yüzden eğitim almalarına gerek yok. O eğitimleri ben veriyorum zaten.” İşveren 28

Mikro ve küçük işletmelerde işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalıkları oldukça düşüktür. Denizli'de 2338 işyeri ve 10,550 sigortalının işlemlerini yapan 35 mali müşavirin % 22'si iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili teşviklerden yararlandığını ifade etmiştir. Teşvikten yararlanmayan mali müşavirlerin % 57'si teşvik mevzuatını karışık bulduğunu ifade ederken, % 29'u da iş sağlığı ve güvenliği konusunda devletin sağladığı teşviklerden habersiz olduğunu ifade etmiştir (Karadeniz, 2018: 175). Mali müşavirlerin %53'ü işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili fayda ve maliyet analizi yapmadığını ifade etmektedir (Karadeniz, 2018: 176).

²⁶ İşveren 29'in işçisine iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yöneltilen soruya cevabı şu şekilde olmuştur: *“Uzman ve hekim ayda bir kez gelirler bazen de gelmezler belli olmuyor, soru sorarlar yazarlar giderler...”*. Dolayısıyla cevaplar çelişkili olduğundan beyanlar yeterince samimi gelmemektedir.

2.3.1.8. İşletmenin Yurt Dışındaki Pazar Payı (İthalat-İhracat)

Yapılan alan araştırmasına göre sanayi bölgesindeki işletmelerden yalnızca ikisi yurt dışı pazarına giriş yapabilmişlerdir. Yurt dışı pazarına girebilmek için başka bir işletmeyle çalışmak durumunda olan işverenin beyanı aşağıdaki gibidir:

“Şehir dışına da yurt dışına da satıyorum. Ama yurt dışına satarken belirli bir komisyon karşılığında büyük firmalar aracılığıyla satıyorum. Bağlantı olmadan tek başıma iş yapamam ekonomi çok kötü korkarım gücüm yetmez.” İşveren 27

İşveren 27'nin beyanıyla yurt dışı pazarına aracı işletme olmadan girmek için yeterli ekonomik güce sahip olmadığını dile getirmiştir. Başka bir işverenin yurtdışına ürün satabilmek için pazar araştırması yapmadan duyduklarına göre hareket etmesi müşteri çevresini genişletmeyecektir.

“Yurtdışına satmak için internetten araştırıyorum. Pazarlamacı bir arkadaş bana bir site (www.arabo.com) önerdi kendime oradan müşteri buluyorum.” İşveren 30

Girişimcilerin yeterince pazar bilgilerinin olmadığı, devlet teşvik ve desteklerinden faydalanmadıkları ayrıca yeterli düzeyde araştırma yapmadıklarını göstermektedir. Çünkü işletme sahiplerinin ikisi yakın çevrelerinin yönlendirmeleri sonucu yurt dışı pazarına giriş yapabilmişlerdir.

2.3.1.9. Nitelikli İşçi İstihdamı

İşletmeler üretim sürecinde gereken verimliliği sağlayabilmek için nitelikli ve uzman personellere ihtiyaç duymaktadır. Bu ihtiyacı giderecek olan en önemli unsur eğitimidir. Dolayısıyla var olan örgün eğitim sistemiyle iş gücü piyasasının çalışma alanında ortak hareket etmeleri gerekmektedir. Aksi takdirde büyük işletmelerden ziyade KOBİ'lerde nitelikli işgücü ihtiyacı bir sorun haline gelecektir (Yıldırımalp vd., 2014). KOBİ'ler usta-kalfa ve çırak şeklinde örgütlense de aslında çalışma alanının da daha çok çıraklar yer almaktadır. Çünkü KOBİ'ler nitelikli çalışanlarına karşı doyurucu ücret politikası ve yeterli sosyal güvence sağlayamadıklarından nitelikli çalışan yerine çıraklarla işlerini yürütmeye çalışmaktadırlar. Bu durumu İşveren 25 şu şekilde ifade etmiştir:

“... kendi yeğenimi işe aldım, mesleği öğrettim, her türlü çıraklık kurslarına gönderdim sonra yurtdışına gideceğim diye işi bıraktı.”

İşletme kendi bünyesinde uzman personel çalıştıramadığı gibi yetiştirdiği çırakları da uzun vadede işletmede istihdam etmede zorlanmaktadır. KOBİ’lerde yetişen ve nitelik kazanan kimi çalışanlar süreç içerisinde ya kendileri işyeri açıyorlar ya da büyük işletmelere gidiyorlar kimileri de Arap ülkelerine gidip berber, dönerci, garson, inşaat işçisi, mobilyacı vb. gibi işlere girişmektedirler. Bu durumu İşveren 28 şöyle beyan etmiştir:

“Küçükler besler büyükler yer... Yetiştirdiğim işçinin kendi dükkanını açması beni mutlu eder, gurur duyarım ama harcanıyorum burada daha iyi yerlerde olmam gerek demesi beni üzüyor doğrusu.” İşveren 28

“Kalifiye elemanı 3-4 yıl tutabilirsin para yetmiyor ona gidiyor kendi işini kuruyor sonra. O yüzden pek almamaya çalışıyorum açıkçası.” İşveren 11

İşveren 11’in beyanıyla kalifiye eleman çalıştırma konusundaki sorunları açıklamaktadır. KOBİ’ler yetiştirdikleri nitelikli çalışanları elinde tutacak tatmin edici ücret ve sosyal imkân sağlayamadıklarından dolayı işgücü büyük işletmelere doğru kaymaktadır. Türkiye’de istihdam yaratmadaki en büyük rol KOBİ’lere ait olmasına rağmen kalifiye eleman konusunda sorun yaşamaları da işlerin istenen düzeye gelmemesine sebep olabilmektedir.

Mikro işletme sahipleri işçilerini çevre/akrabalardan, İŞKUR dan ve iş arayanların kendi talebi ile iş almaktadır. İŞKUR 35 işletmenin yalnızca 5 tanesinin İŞKUR’a kaydı bulunmaktadır. 5 işletmenin 4’ü sanayi bölgesinde 1’i de çarşı bölgesinde yer almaktadır. İŞKUR’a kaydı olan işletme sahipleri genelde işe alacakları kişileri yakın çevreden/akrabalardan seçerek İŞKUR’a yönlendirip kayıt yaptırdıktan sonra iş almaktadırlar. İŞKUR desteklerinden faydalanmak adına yaptıklarını belirten İşveren 27’nin aşağıdaki beyanıyla anlaşılmıştır.

“Sigorta ödeneğinden yararlanmak için mahalleden birini buldum İŞKUR’a kaydolmasını söyledim ondan sonra onu, İŞKUR’dan aldım.”

Geri kalan işletme sahipleri ise İŞKUR kaydına gerek duymadıklarını yakın çevre/akrabalardan veya kişilerin kendi taleplerine bağlı olarak işgücünü tedarik ettiklerini beyan etmişlerdir.

“Mahalleden buluyorum zaten İŞKUR’a kayıt yapmaya ne gerek var.”

İşveren 13

“Dediğim gibi servisçi bulmak zor. İŞKUR kaydına gerek yok iş arayan gelip soruyor zaten.” İşveren 2

Bazı işletme sahiplerinin işleri sezona bağlı olarak yoğunluk göstermektedir. Bu durumu çözüm olarak işçi almak yerine yoğunluk zamanlarında yakın çevreden yalnızca sezonda çalışacak işçi almaktadırlar. Sezon sonunda da işçileri işten çıkarmaktadırlar. İşletmelerde işçi ihtiyacı aile çalışanları ile kapatılmaya çalışılmaktadır. Bu durumu İşveren 7 aşağıdaki beyan ile özetlemiştir.

“Elemana ihtiyaç duymuyoruz yazın iş olmadığı için. Kışın işler yoğun olduğunda tanıdık ya da akrabaları yardıma çağırıyoruz.” İşveren 2

İŞKUR’a kaydı bulunmayan İşveren 15’in işçi çalıştırmanın maliyetli olduğunu dile getirerek işçi yerine kendi aile bireylerini ücretsiz bir şekilde çalıştırıp bu durumu şu şekilde ifade etmiştir:

“Çalışana ihtiyacım yok onlara verecek param da yok. İşim çıktığında eşimi bırakıyorum dükkânda öyle hallediyorum işleri. Ona bakıyorum zaten daha ne parsı vereyim?” İşveren 15

Araştırma sürecinde dikkat çeken başka bir konuda işletme sahiplerinin İŞKUR’dan İŞKUR gelecek olan işçilere karşı önyargılarının olmasıdır. Alan araştırmasında görüşülen yedi işletme sahibi de İŞKUR’dan işçi almak yerine tanıdık birilerini işe almayı tercih etmektedirler.

“İşçiler beni arıyor genelde. Çok ihtiyaç duyarsam mahalleden alırım İŞKUR’un göndereceğinden daha güvenilir.” İşveren 13

İşveren 13’ün yukarıdaki beyanı da görüşlerimizi destekler niteliktedir. Güven konusunda sorun yaşamalarını araştırdığımızda bir işletme sahibinin İŞKUR aracılığı ile aldığı işçi tarafından iş malzemelerinin çalınması ve bu konunun esnaflar arasında duyulmasıdır.

Özetle işverenler nitelikli eleman bulmada ve uzun süre kendi bünyelerinde çalıştırma konusunda sorun yaşamaktadırlar. Araştırmaya göre büyük bir çoğunluk

İŞKUR kanalıyla İŞKUR işçi almamakta ve buna alternatif olarak işgücünü yakın çevre/akrabalardan veya işgücünün işyerine gelip iş talep etmesi üzerine tedarik etmektedirler.

Küçük işletmeler işe alımları genellikle eş dost-akraba yoluyla yapmaktadırlar. Küçük işletmelerin önemli bir bölümü İŞKUR hizmetlerinden yararlanmamaktadır. İŞKUR'un 2018 yılında gerçekleştirdiği İşgücü piyasası Talep Araştırması'na göre; 2-9 arası işçi çalıştıran işyerleri işverenleri İŞKUR hizmetlerinden yararlanmama nedenleri olarak; İŞKUR'un sunduğu hizmetlere diğer kaynaklardan ulaşmayı (% 42,1), İŞKUR hizmetlerinden haberdar olmadıklarını (% 30), İŞKUR'un sektörüne uygun faaliyette bulunmadığını (% 23,5) göstermektedir (İŞKUR, 2018: 45). Söz konusu veriler, İŞKUR'un mikro işletmelere dönük faaliyetlerini arttırması gerekliliğine işaret etmektedir.

İşçileri işe alırken İŞKUR'u kullanmayan işverenler, İŞKUR'un istihdam desteklerinden yararlanamamaktadır. Ayrıca eş dost kanalı ile işe alınan işçiler kendi niteliklerine uygun işlere yerleştirilmediklerinden verimlilikleri ve işletmede yaratacakları katma değer düşük olabilecektir.

2.3.2. İşçiye Ait Bulgular

2.3.2.1. İşçilerin Sosyo-demografik Özellikleri

İşçiler arasında çocuk işçileri dahil edersek yaşları 9 ile 55 arasında değişmektedir. Çalışanların 2'si kadın, 29'u erkektir. Cinsiyet dağılımına aşağıdaki Şekil 4'te yer verilmiştir.

İşçilerin % 94'ünü erkekler oluştururken kadınlar yalnızca % 6'lık kısmı oluşturmaktadırlar. Yürütülen çalışma kapsamında amaca rastgele seçilmiş işletmelerde istihdam eden kadın oranının düşük olmasının temel sebepleri arasında çarşı bölgesine yakın yerde kurulmuş olan alışveriş merkezlerinin kadın işgücü için daha cazip gelmesinden kaynaklanmaktadır.

Eğitim seviyeleri: eğitim görmemiş, ilkokul terk, ilkokul mezunu, lisesi mezunu ve üniversite mezunları olup her seviyeden işçi yer almaktadır. Çalışanların eğitim seviyelerine ilişkin dağılımları aşağıdaki gibidir.

Mikro ölçekli işletme çalışanlarının % 5'i okul bitirmemiş; % 33,7'si ilkokul, % 24,2'si ortaokul-ilköğretim, % 13'ü yüksekokul -fakülte ve üzeri, % 1'i yüksek lisans ve doktora, % 11,8'i genel lise, % 11,4'ü mesleki teknik lise mezunudur. Çalışanlar ağırlıklı olarak ilkokul mezunlarından oluşmaktadır.

2.3.2.2. İşçinin İş Bulma Kanalları ve İşyerindeki Kıdemleri

Kişiler, iş bulma konusunda çeşitli iş arama kanallarını kullanarak iş bulmaktadırlar.

Bunlar;

- Doğrudan işverene yapılan başvurular(gezerek)
- Akraba-eş-dost
- İŞKUR
- Özel istihdam büroları
- Gazete, ilan, dergi vb.
- İnternet-sosyal medya aracılığıyla iş arama kanalları mevcuttur (Tutar, 2015).

Çeşitli iş arama kanalları bulunmasına rağmen KOBİ çalışanları yalnızca üç tanesini kullanmışlardır. Bunlar; İŞKUR, tanıdık/akraba ve doğrudan işverene yapılan başvurulardır. Çalışanların nasıl iş bulduklarını, hangi iş arama kanalını kullandıklarını araştırdığımızda ortaya çıkan sonuçlar aşağıdaki Tablo 2.4' de verilmiştir.

Tablo 2.4: Araştırma Kapsamına Alınan Çalışanların Kullandıkları İş Arama Kanalları Sayıları

İŞKUR	Gezerek	Tanıdık/Akraba
4	11	16

Kaynak: Çalışma kapsamında oluşturulmuştur.

İŞKUR aracılığı ile iş bulan 4 kişi, gezerek kendi kendine iş arayan 11 kişi ve yakın çevre/akrabalar aracılığı ile iş bulan 16 kişidir. Buna göre Antakya ilinde ağırlıklı olarak çalışanlar yakın çevre/akrabalar aracılığı ile iş bulmayı daha çok tercih etmişlerdir. Bunun nedenleri; çalışanların piyasa hakkında yeterli bilgiye sahip olamamaları, İŞKUR ile ilgili bilgilerinin olmaması ve İŞKUR aracılığı ile iş bulacaklarına dair inancın olmaması olarak sıralanabilir. Görüşme yapılan çalışanların yarısından fazlası İŞKUR hakkında yeterli bilgiye sahip değildir.

Çalışanların işyerindeki kıdemi 1 ay ile 25 yıl arasında değişmektedir. Bunların dışında da daha önce işveren olup emekli olunca işyerini kendi oğluna devrederek emeklilik sonrası aynı işyerinde işçi olarak devam eden 48 yıllık çalışma süresine sahip bir kişi bulunmaktadır. Toplam 31 çalışandan 9'u 1 yıl ve daha az sürede, 22'si de 1 yıldan daha fazla sürede çalışma süresine sahiptir.

2.3.2.3. Çalışma Koşullarına İlişkin Sorunlar

Araştırma kapsamına alınan işçilerin öncelikle çalışma alanlarıyla ilgili yaşadıkları sorunlara yer verip daha sonra çalışma koşullarıyla ilgili sorunlara yer vereceğiz. Türkiye'nin taraf olduğu ILO sözleşmesine göre çalışma standartlarından bazılarında olan: çalışma ücretleri, çalışma saatleri, fazla mesai, kayıtlılık durumları, izin ve tatiller gibi konulara değinerek edindiğimiz bilgilere aşağıdaki alt başlıklarda detaylı bir şekilde yer verilecektir²⁷. Çalışanların kayıtlılık durumları, çalışma ücretleri ve iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili konulara daha önceki başlıklarda değinilmiştir.²⁸

2.3.2.3.1. Düşük Ücret Geliri

Çalışma kapsamında ücret ile ilgili en önemli sorun alanlarından biri ücretlerin adaletli olmadığı bir diğeri de ödemenin zamanında yapılmamasıdır. 31 görüşmeci arasında 4 kişi aldığı ücret hakkında bilgi vermezken 18 kişinin günümüz asgari ücretin (2018 yılının tutarı: 1600 TL) altında ücret geliri elde etmektedir (Bkz. Tablo 2). Mikro işletmelerde çalışan sadece 8 kişi asgari ücret ve üstünde ücret geliri elde etmektedir. İşçilerin ücret gelirleri konusundaki memnuniyetsizliği verimliliklerini de olumsuz yönde etkileyebilecektir. İşletme çalışanlarının aylık net nakdi gelirlerine ve ortalama ücret incelendiğinde aşağıdaki Tablo 2.5' de yer almaktadır.

Tablo 2.5: Görüşmeci çalışanların aylık gelirleri, TL

SGK kaydı olanlar	SGK kaydı olmayanlar
1500	1250*
1300*	1000*
1300*	1200
1500	1000*
1400	320
1600	1200
1600*	800
1600	1600
2000	750
1700	750
1400*	100*
2000	1600
	400
	100*
	1500
Ortalama	Ortalama
1575	904,66

Kaynak: Araştırma kapsamındaki çalışanlardan alınan bilgilere göre oluşturulmuştur.

*2017 yılı ücretlendirmeleridir.

²⁷ International Labour Organization: "Labour standards on Working Conditions". Erişim Tarihi: 20.11.2018. https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/WCMS_560706/lang-en/index.htm

²⁸ Bakınız: İşçilere sorulan sorulardan 2. 3. ve 7. soruların cevaplarında.

Araştırma kapsamına alınan çalışanların aylık net kazançlarını sigorta kaydı olanlar ve olmayanlar şeklinde iki gruba ayrılarak incelenmiştir. 31 çalışandan 4'ü aldıkları ücretle ilgili herhangi bir bilgi vermedikleri için ortalama aylık gelir hesaplanırken bu 4 kişi hesaplamaya dahil edilmemiştir. Dolayısıyla sigorta kaydı olanlar 1300-2000 TL arasında ücret alırlarken sigorta kaydı olmayanlar 100-1600 TL arası almaktadırlar. Ortalama olarak SGK kaydı olanlar aylık 1575 TL alırken SGK kaydı olmayanlar aylık ortalama 904, 66 TL ücret almaktadırlar.

Değirmencioğlu (2006: 8) verimlilik, istihdam ve ücret gibi konularda sağlam bir dengenin kurulamamasının üretimde kalite sorununu doğuracağını savunmuştur. Yaptığımız araştırmada ücret yetersizliğinin istihdamın kalitesini ve verimliliği olumsuz yönde etkilediği vurgulanmıştır.

Mikro işletmelerde sigortalı olan işçiler ücretlerini aylık olarak alırlarken sigortasız olan işçiler ise ücretlerini haftalık olarak almaktadırlar. İşçilerin bir kısmı sezon dışında birkaç ay gecikmeli kimi zamanda eksik ücret aldıklarını beyan etmektedir.

Sezonluk işlerde çalışan işçiler ya gecikmeli ya da eksik ücreti kabul etmek zorunda kalmakta ya da geçici olarak iş değişikliğine gidip birkaç aylığına daha düşük ücretli işlere girmektedir. Genelde bu işler akrabalık ilişkilerine dayalı olan hatır ilişkisine dayanmaktadır. Bir işçi işyerinde iş olmayınca kendi işini yaptığını ifade etmiştir.

“... normalde kaynakçiyim ben, evlenmeden önce bazı dönemlerde işi bırakıp yurt dışına gidip farklı işler yapıyorum sonra geri geliyorum tekrar amcamın kaynak atölyesinde çalışıyordum. Ama şimdi evlendikten sonra artık gitmez oldum, eşim de izin vermiyor zaten bende kendi adıma dükkâna iş getirmeye başladım. İzin aldığım için sorun olmuyor kış ayında dükkânda fazla iş olmaz. Dolayısıyla akrabalarından çatı yaptırmak isteyen piyasadan biraz daha uyguna çatı yapıyorum. Dedim ya dükkânda iş olmayınca buradan alıyorum kullanıyorum geri getiriyorum.” Çalışan 12

Söz konusu işletme ve işletmenin devamlılığını sağlayacak verimliliğin elde edilmesinin en temel koşullardan biri çalışanların ücretlerinin yeterli olması ve ücretin zamanında ödenmesidir. Zira ücret konusunda tatmin olmayan işçiler işletme

verimliliğini düşüreceğinden zamanla işletmenin mali bünyesi için de bir sorun yaratacaktır.

2.3.2.3.2. Sosyal Güvencesizlik

Tablo 2.6: Çalışanların sosyal güvence durumları

Sigortalı (4/a)	BAĞKUR (4/b)	Emekli	Kayıt dışı (sigortasız)
15	1	1	14

Kaynak: Görüşmeci çalışanların sosyal güvence dağılımları çalışma kapsamında oluşturulmuştur.

Araştırma kapsamında görüşülen işçilerin sosyal güvencelerine ilişkin beyanları Tablo 2.6'da yer almaktadır. Görüşülen 31 işçiden 15'i sigortalı, 1'i (4/b, eski BAĞKUR' lu), 1'i emekli olup ve 14 kişi de kayıt dışı çalışmaktadır. Herhangi bir sosyal güvencesi olmayan 14 çalışandan 3'ü 18 yaşın altında 11'i de 18 yaş ve üstü aralıkta yer almaktadır. Görüşmeci işçilerin beyanlarına göre işe alındıklarında işveren tarafından ilk iki ayın deneme süresi olduğundan dolayı sigorta kayıtları yapılmamaktadır. İki aydan sonra işverenin işçiden memnun kalması durumunda sigorta kaydının yapılacağını beyan eden işverenler bu durumun yasal olduğunu işçilerine kabul ettirmişlerdir. Bazı işverenler iki aylık deneme süresinden sonra işçilerine sigorta kayıtlarını yaparken bazıları da ya deneme süresini daha uzun süreli tutmaktadırlar ya da hiç sigorta kaydı yapmamaktadırlar. Örneğin 4 yıldır ayakkabıcı işletmesinin çalışanı olan Çalışan 20'ye, ne zaman sigorta kaydını yapacak, sorusuna verdiği cevap aşağıdaki şekildedir.

"... bu dükkân çok küçük patronum, kardeşi ve bir çalışan daha sigortalı olarak gözükiyor o yüzden şimdilik beni yapamıyor. İlerde bir mağaza var orayı kiralayıp beni orda sigortalı gösterecek. Söz verdi." Çalışan 20

Mikro işletmelerde görülen kayıt dışı istihdam kadar görülen bir diğer önemli sorun alanı sahte sigortalılıktır. Sahte sigortalılık SGK' ya sigortalı bildirilen kişinin işyerinde fiilen çalışmamasıdır. Devletin kayıt dışı istihdamı önlemek amacıyla yaptırdığı denetime çözüm olarak kayıtsız çalışan işçiler, işverenin talimatıyla işyerinden uzaklaştırılmaktadırlar.

“... galiba belediyeden geliyorlar. Patron veya usta onları görünce bizi ya yemeğe gönderiyor ya da eve. Sabah gelirse yemeğe gideriz öğleden sonra gelirse eve gidiyoruz.” Çalışan 5

Mikro işletmelerde denetim ve kayıtlı çalışma konusundaki farkındalık yeterli değildir. Sigortasız çalışan işçiler iş kazası veya meslek hastalığı, analık durumlarında hak ve yardımlardan, emekli aylığından, ölüm sebebiyle eş ve çocuklarına ölüm aylığı haklarından faydalanamamakta, kayıt dışı çalıştıkları için de her türlü tazminattan (kıdem, ihbar) ve yıllık izinlerden yararlanamamaktadırlar.

2.3.2.3.3. Uzun Çalışma Saatleri

İşletmelerin çalışma saatleri araştırıldığında sanayi alanındaki çalışanların günde en az 9 saat en fazla ise 13 saat çalıştıklarını beyan etmişlerdir. Dolayısıyla çalışma süresine göre haftanın altı gününde toplamda en az 54 saat ve en fazla 66 saat çalışmış oldukları tespit edilmiştir. Kapalı Çarşı ve çevresindeki çalışma süreleri araştırıldığında genellikle günlük 8 saat haftalık ise 48 saat çalıştıkları öğrenilmiştir. Fazla mesai yapan işçiler kendi aylıkları dışında herhangi bir ücret almadıklarını dile getirmişlerdir.

Türk hukuk sisteminde yer alan çalışma sürelerine uygun çalışılıp çalışılmadığına bakıldığında “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. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz.”²⁹ maddesi yer almakla birlikte Türkiye’nin onayladığı ILO Sözleşmesine göre de haftalık çalışma süresinin 45 saat olarak belirlemiş ve günlük azami çalışma süresinin 11 saati geçmemesi gerektiğini vurgulamıştır (Ay, 2017). Kanunda yazılı koşullar doğrultusunda haftalık 45 saatin üstünde çalışılması durumuna fazla çalışma denilmiştir (63.maddeye göre denkleştirme esaslarının uygulandığı haller hariç). Dolayısıyla fazla çalışma için işçinin onayı alınması ve bunun karşılığında fazla çalışmanın ücretinin işçiye verilmesi gerektiği vurgulanmıştır³⁰. Ancak araştırma kapsamımızda görüşmecilerin beyanlarına göre onay alınmadan çalıştırıldıkları yönündedir. Çalışan 14’ün ifadesi de durumu özetlemektedir:

²⁹ 4857 Sayılı İş Kanunu, 2011: Madde 63.

³⁰ 4857 Sayılı İş Kanunu, 2011: Madde 41.

“... çalışmanın saati mi olurmuş? İş beklemez, yorgunluk bilmez, uykusuzluk hiç bilmez patron da çalışmak ister misin hiç demez. Mesela gece vakti çırçır fabrikalarında ufacık da olsa arıza çıkınca fabrika sahibi patronu arar patronda bizi arar ve gece gündüz demeden şehir içi veya şehir dışı fark etmeksizin yollara düşeriz. Gün boyu işyerinde çalışırız gece de fabrikalarda çalışıyoruz kaç saat çalıştığımı ben bile bilmiyorum...”
Çalışan 14.

2.3.2.3.4. Dinlenme Sürelerine İlişkin Sorunlar

İş kanununa göre yedi günlük zaman dilimin içinde en çok 45 saat çalışan işçilerin en az 24 saat dinlenme yani hafta tatili verilir hükmü yer almıştır (4857 Sayılı İş Kanunu, madde 46). Buna göre haftanın altı günü çalışan bir işçinin bir günü dinlenerek geçirmesi ve çalışmış gibi tam günlük ücretinin işveren tarafından ödenmesi gerektiği vurgulanmıştır. Alan araştırması esnasında sanayi bölgesi, kapalı çarşı ve çevresinde ziyaret ettiğimiz toplamda elli işletmeden sekiz tanesinde 4857 Sayılı İş Kanununun 46. maddesine uygun hareket etmedikleri anlaşılmıştır. Örneğin kapalı çarşıda 1948’den beri faaliyet gösteren bir sobacı haftanın yedi günü çalışıp yalnızca pazar günleri saat 14.00’ten sonra tatil haklarını kullanmaktadırlar. Haftanın altı günü işletmede çalışıp kalan günde yani pazar günü saat 09.00’dan 14.00’te kadar evlere servise giderler. Genel olarak her mevsimde onarımı gereken sobalar için müşteriler, işletme çalışanlarına tamir işi verirler. Bu durumda çalışanların işverenlerle birlikte 24 saatlik tatil haklarını kullanmadıklarını açıklar. Sanayi bölgesinden örnek verecek olursak hafta tatilini iki haftada bir kez kullanan Çalışan 14 durumu şu şekilde ifade etmektedir:

“... herkes bir Pazar çalışır, bir Pazar çalışmaz. Bizim sezonumuz yazın yoğun geçer. Özellikle çırçır fabrikaları gece gündüz demeden çalışırlar, en ufak arızada gidip bakmak zorundayız. Uzun süredir aynı parayı alıyorum ne eksik ne fazla...” Çalışan 14

Bu beyana göre işçilerin her Pazar çalışmadıklarını ayrıca tüm işçilerin hafta tatillerinin kullanılmadığı açıktır ancak kanuna göre hafta tatilinde çalışan işçinin tam gün ücreti verilmeyi gerekli kılmasına rağmen işçilerin hiçbir şekilde çalışmanın karşılığını almadıklarını bildirdiler. Hafta tatilinde dinlenemeyen işçinin bir sonraki haftada verimli çalışamayacaktır.

➤ Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Tatillerine İlişkin Sorunlar

İşçi, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde tatil yapma hakkına sahiptir. Bu duruma ilişkin kanun hükmü şu şekildedir: “... *ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir.*”³¹ Araştırma kapsamında sanayi bölgesi ve kapalı çarşı çevresindeki çalışanların ulusal günler ve bayramlarda tatil yaptıklarını ancak kapalı çarşıdaki çalışanların özellikle Ramazan Bayramı ve Kurban Bayramlarının belirli günlerinde çalışmaya devam ettiklerini dolayısıyla tatil yapamadıkları görülmektedir.. Kapalı çarşıda yer alan işletme sahipleri de iş yoğunluğunun yalnızca bu bayramlarda olduğunu dolayısıyla işçinin de işveren gibi çalışması gerektiğini savunmaktadır.

Ulusal bayram ve genel tatil günleri konusunda sanayi bölgesindeki mikro işletmelerin İş Kanunu’na göre uydukları, kapalı çarşı ve çevresindeki mikro işletmelerin İş Kanunu’na uygun hareket etmedikleri anlaşılmıştır. Ayrıca bayram günlerinde açık kalan işletme çalışanların çoğunluğunun hak etmiş oldukları ücretleri alamazken bazı çalışanlar ise işverenlerden bayram harçlığı adı altında hak ettikleri ücreti ya da altında bir tutarı almaktadır. Örneğin kapalı çarşıdaki bir ayakkabıcıda çalışan 21 yaşındaki Çalışan 6, Ramazan Bayramı’nda iki buçuk gün çalışmış olmasına rağmen emeğinin karşılığı olarak yalnızca 100 TL almıştır.

2.3.2.3.5. Çalışma Alanı ile İlgili

Çalışma alanlarına yönelik çalışanlar daha çok iklime bağlı olarak sorunlar yaşamaktadırlar. Sanayi bölgesinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yaşanan sorunların dışında bazı işyerlerinin ön kısmı komple açık olduğundan çalışanlar yazın sıcak havada kışın da soğuk havada çalışmak zorunda bırakılmaktadır. Kapalı çarşıda ise durum yine aynı denecek kadar benzerlik göstermektedir. Adından da anlaşılacağı gibi 17. yüzyılda kurulan tarihi çarşıda işyerleri birbirine yakın ve az bir mesafeyle karşılıklı kurulmuş, tavanları da çeşitli malzemelerle kapatılmıştır. Ancak uzun süredir kullanılması, bakım ve onarımının yapılmamasından kaynaklı birçok sorun teşkil etmektedir. Bu durumdan şikayetçi olan çalışanların beyanları şu şekildedir:

³¹ 4857 Sayılı İş Kanunu, 2011: Madde 47.

“Dükkânın ön tarafı komple açık yazın terliyoruz kışın donuyoruz. Kuzenime durumu iletince bizim işimiz böyle diyor. Bu durumu kabullendim sayılır, yaz aylarında çok sıcaklayınca komşu esnafa gidip klimasının altında oturuyorum, kış aylarında dükkânın önünde bir teneke de ateş yakıyorum. Yakacak odunların kuzenimin kışlık yakacağından alıyorum bir şey demiyor. Evi hemen arkada zaten.” Çalışan 22

İşyerinde mevsime göre düzenleme yapılmaması durumunda işçinin işyerinde durmasına engel olacaktır. Bu durumda işyerinde durmayan Çalışan 22, aylık satış hedeflerini tutturamayacaktır. Dolayısıyla satışların düşmesi işletme kazancını da düşürecektir.

“Çalışma koşulları çarşıda çok zor. Mesela yazın hava çok sıcak ve kışın da yağmur ve soğuk sebebiyle kimse burayı tercih etmiyor. Halk genelde AVM’lere gidiyor haliyle...” Çalışan 27

“Çarşının üst tavanı yapılması gerekiyor, kışın su basıyor yazın aşırı sıcak oluyor.” Çalışan 26

Sanayi bölgesinde yer alan işyerlerinin ön tarafları komple açık olması ve kapalı çarşı tavanının kullanılmayacak durumda olması işyerlerinde çalışanlar için bir sorun haline gelmiştir. Kapalı çarşıdaki esnafın tavanla ilgili şikayetlerini belediyeye iletmış olmalarına rağmen henüz bakım ve onarıma yönelik herhangi bir faaliyette bulunulmamıştır. Sanayi alanında ki diğer sorunlar iş güvenliği ile ilgilidir. Aşağıdaki beyanlardan da anlaşılacağı gibi işveren iş güvenliği için tedbir almış olsa da çalışanları yeterince denetlemediğinden dolayı iş kazaları ve meslek hastalıklarının meydana gelmesi kaçınılmaz hale gelecektir.

“Mevsimsel durumlar biraz sıkıntı özellikle dükkân önü açık kalınca kışın üşüyoruz ve balatalardaki kanserojen maddelerin etkilerinden kaynaklı sorunlar var. Bir ara bor yağındaki kötü kokular bizi yemekten kesiyordu ama onu hallettik usta daha kaliteli yağ alarak çözdü.” Çalışan 6

“Toz, duman ve kimyasal kokular altında iş yapmak sorun oluyor. Kaynak yaparken bazen gidip almaya üşeniyoruz maskeyi bir şey olmaz kafasıyla kaynak yapıyoruz haliyle gözlerimiz bozuluyor. Mesela eldiven maske falan

kullanmak gerek babam kullanmamız için getirdi ama kimse kullanmayı sevmiyor çünkü onlarla rahat hareket edemiyoruz.” Çalışan 11

2.3.2.4. İşçilerin Mesleki Eğitimi

Grimm ve Paffhausen (2015)'a göre iş performansını iyileştirecek ve verimliliği arttıracak olan eğitimidir. Bu eğitimler; girişimci eğitimi, iş becerileri eğitimi, iş planı geliştirme, finansal eğitim, okuryazarlık eğitimi, teknik ve mesleki eğitim ve yaşam becerileridir. Her çalışanın eğitim alması gerekmektedir. Çınar (2000)'a göre eğitim çalışanlara sektörel ve mesleki bilgiyle birlikte iş bilgisi sağlamaktadır (Karacibioğlu, 2007: 27). Ancak günümüz bazı işletme sahipleri girişimcinin yetkinliklerinden yoksun olup bunun için gereken eğitime de önem vermemektedirler. Gerek işletme sahipleri gerekse de çalışanların mesleki ve teknik eğitim alanında yetersiz mal ve hizmetlerin kalitesini düşürebilmektedir. Alan araştırmasında görüşülen 31 işçiden sanayi bölgesinde bulunan 3'ü Çıraklık Eğitim Merkezinde eğitim görmüş ve aralarından yalnızca 1'i iş gelişimi için çeşitli kurslara gitmiştir³².

“Teori kısmını meslek lisesinden, pratik kısmını babamdan ve ustadan öğrendim. Teknik resim ve çizim için kursa gittim.” (Çalışan 11)

Bir işletmede yakın zamanda emekli olacak işletme sahibi işi kendi oğluna kendi oğlu devredeceğinden oğlunu kursa göndermektedir. Geri kalan diğer çalışanların geneli ya bir usta ya da işletme sahibi tarafından yetiştirilmiştir.

İş kazalarının özellikle emek yoğun sektörlerde ve KOBİ'lerde artış göstermesinin sebepleri arasında en temel unsur denetim yetersizlikleri yer almaktadır. Denetim yetersizliğini sanayi bölgesindeki Çalışan 7, şu şekilde beyan etmiştir:

“...doktor sağlık durumumuzu sorar diğeri de etrafa bakar. Az kişi olduğumuz için çok önemli değil hem zaten her tarafta uyarı işaretleri var onların ne demek olduğunu biliyoruz.”

Bu ve buna benzer beyanlardan eğitim yalnızca büyük işletmeler ve yoğun çalışılan yerlerde gerekli olduğu kanaatinin yaygın olduğu anlaşılmaktadır. Çalışanlar her türlü eğitimin en iyisini ve en doğrusunu ustalarından aldıklarını ve bunun için herhangi bir eğitim yerine gitmeye gerek duymadıklarını dile getirmektedir:

³² 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu ile 1986 yılında kurulan Çıraklık Eğitim Merkezleri, örgün eğitim sistemleri dışında kalan bireylere nitelik kazandırarak kaliteli mal ve hizmet üretmelerini sağlamak amacıyla faaliyete geçmiştir.

“Satmak için eğitime gerek yok müşteri gelip soruyor zaten bizde fiyatını söylüyoruz beğenirse alır beğenmezse almaz bu kadar.” Çalışan 20

“Bizde patron ve usta ayrıdır. Patron işi biliyor ama pek bulaşmaz dolayısıyla hepimizi usta yetiştirdi, eğitti.” Çalışan 1

Tarih boyunca usta-çırak ilişkisinin çalışma hayatındaki katkıları göz ardı edilemez. Ancak gelişen teknolojinin hâkim olduğu çalışma hayatında kendini yeterli seviyede yetiştirememiş, liderlik yetkinliklerinden uzak kaderci bir anlayışa sahip olan ustanın yetiştireceği çırakların işletmeye sağlayacağı katma değer de yetersiz olabilecektir. Dolayısıyla eğitimin işveren tarafından sağlanmaması veyahut işçi tarafından desteklenmemesi işletmelerin çalışma koşullarındaki temel sorunlarından biri olup iş verimliliğini düşürecektir.

2.3.2.5. İşçilerin Teknolojiyi Takip Etme Yolları

Günümüzde değişen talebe hızla uyum sağlama, sınırlı sermayeyle üretme ve üretimi çeşitlendirme gibi birçok konuda avantajlara sahip olan KOBİ'ler, teknolojiyi takip etme ve uygulama konusunda aynı avantajlara sahip olamamaktadırlar. KOBİ'ler teknolojiyi yakından takip etmemekte ve uygulamaya koymamaktadırlar (Bayülken, 2017: 63). Aslında artan rekabet ortamında işgücü piyasasında varlıklarını idame ettirebilenin en önemli unsuru değişen teknolojiyi takip etmek, kısa sürede uygulamaya koymak ve yenilik yaratmaktır. Yenilik yaratmanın temel koşulu da araştırma ve geliştirme (Ar-Ge) faaliyetlerine önem vermektir. Dolayısıyla bir işletmenin araştırma ve geliştirme faaliyetlerinde bulunabilmesi için belirli bir kaynak sağlaması gerekmektedir. Ancak günümüzde kaynak sağlamada güçlük çeken KOBİ'ler, ar-ge çalışmalarına yeterince önem verememektedirler. Lefebvre (1993:297-305)'ye göre Ar-Ge faaliyetlerinin çalışan, yönetici veya işletme sabinin çabalarıyla sınırlandığını savunmuştur (Aksoy ve Demirel, 2008).

Araştırma sürecinde çalışanlarla yapılan görüşme sonucu çalışanların çoğu kendi alanlarındaki teknolojik gelişmeleri takip etmedikleri anlaşılmıştır. Çalışanların kendi alanlarıyla ilgili güncel gelişmelerin takibini işletme sahibi veya ustanın yapması gerektiğini savunarak yeni gelişmelerle ilgili üretici firmaların dergi veya katalog gönderdiklerinden dolayı takip etmeyi gereksiz bulmaktadırlar.

“Hayır. Bizim işimiz eldekileri satmak ve bunu devlette çalışan müteahhitlerle anlaşarak daha kazançlı hale getiriyoruz.” Çalışan 13

Çalışan 13'ün yukarıdaki beyanı güncel yeniliklere açık olmadığını göstermektedir. Satış departmanında çalıştığı için teknolojik gelişmelerinin takibini gereksiz bulsa da aslında yeni çıkan ve piyasada en çok talep edilen ürünleri araştırarak işletmenin kâr etmesine katkı sağlayabilir. Fakat çalışanın katma değer yaratma gibi bir çaba göstermediği yapılan görüşme ve gözlem sonucu anlaşılmıştır.

Kendi alanlarıyla ilgili güncel teknolojiyi takip eden birkaç çalışan vardır. Teknolojik gelişmeleri takip eden çalışanların beyanlarına yer verecek olursak aşağıdaki gibidir:

“Ben arabalara çok meraklı olduğum için her şekilde takip ediyorum. Sosyal ağlardan, komşularımdan, diğer çalışanlardan ve en çok televizyonda yabancı kanallarda arabalarla ilgili programlar var onları izliyorum sürekli.” Çalışan 6

“Takip ediyorum tabi ki: internet, farklı firma, seminer, fuar, fabrika ziyaretleri ve esnaflardan takip ediyorum.” Çalışan 11

“Evet, patronla beraber bilgisayardan bakarız veya şirketlerin gönderdiği dergileri inceleriz.” Çalışan 1

Teknoloji takibini çeşitli yollardan işletme sahibi veya yöneticilerin sorumluluğunda olduğu kadar aslında her çalışanın da sorumluluğu altındadır. Ancak araştırma kapsamına alınan çalışanlardan sadece birkaç çalışan bu sorumluluğu yerine getirmektedir. Teknolojiyi takip eden çalışanlar güncel teknolojiyi çeşitli yollardan takip ettiklerini beyan etmişlerdir. Beyan edilen bu yolları derleyecek olursak sırasıyla aşağıdaki gibidir:

- İnternet ve Sosyal ağlardan
- Eğitim, kurs ve seminerlerden
- Firma ziyaretleri
- Esnaflardan ve esnaf çalışanlarından
- Üretici firma ziyaretleri
- Üretici firmaların gönderdikleri dergi ve kataloglardan
- Televizyon programlarından
- Alanlarıyla ilgili üniversite okuyan öğrencilerden
- Ulusal ve uluslararası fuarlardan olacak şekilde yenilikler takip edilmektedir.

2.3.2.6. Kavram Olarak Katma Değer Hakkındaki Görüşler ve Katma Değeri Arttırma Yolları

Artan rekabet koşullarında işletmelerin hayatta kalma ve kâr elde etme çabaları ticari başarıyı sağlayacaktır. İşletmelerin mal ve hizmet üretmek için katlandıkları üretim maliyetleri belirsiz ekonomik şartlarına bağlı olarak zamanla artmaktadır. İşletmelerin yalnızca üretim yapmaları üretimin devamlılığı için artık yeterli gelmeyecektir. Dolayısıyla artan üretim maliyetlerini işletmeler, yaratıcı fikirler geliştirip bunları mal ve hizmete dönüştürmeleri ile elde edecekleri katma değerle giderebileceklerdir (Aksoy ve Demirel, 2008). Katma değer, işletmenin ürettiği veyahut dışarıdan tedarik ettiği mal ve hizmetlere kendi bünyesinde eklediği ek değerdir. Başka bir tanıma göre de katma değer, satın alınan mal ve hizmetin maliyetlerini, işletmenin mal ve hizmetleri yeniden satılabilir hale getirerek elde edilen kazançlardan çıkarılmasıyla elde edilen kârdır (Akyos, 2015: 1).

Araştırma kapsamındaki çalışanlara yönelttiğimiz bu sorudaki amacımız; işletmenin verimliliği ve kârlılığı açısından çalışanların katma değer algılarını inceleyip katma değeri arttırmak için nasıl yol izlediklerini açığa çıkarmaktır. Katma değer denilince akıllara yalnızca vergi geldiğini beyan eden çalışanlara araştırmacı tarafından açıklama yapılmıştır. Daha sonra katma değeri nasıl arttırdıklarına yönelik sorulan soruya ilişkin beyanları aşağıdaki gibidir.

“İşime değil de kendime katma değer yaratıyorum. Başka işler yapıp fazla para kazanıyorum. Mesela abimin bir iş yeri var iş çıkışı gidip nakliyede yardım ediyorum o da bana 100 lira harçlık veriyor bazen bayramlarda biz tatil oluyoruz. Arkadaşımın çalıştığı kasap var bayramlarda yoğun oluyorlar beni çağırıyorlar yardıma gidiyorum kesim başı para alıyorum 10-15 lira.” Çalışan 17.

Katma değeri ek gelir olarak algılayan Çalışan 17, fırsat bulduğu her işte kayıt dışı istihdam etmektedir.

“Ekstra kazanmak için poğaç, börek ve simit yapma fikrini verdim ki bizzat kendim yapıyorum. Herkes beğeniyor ...” Çalışan 29.

Çalışan 29’un katma değer yaratmak adına fikirlerini paylaştığı işvereniyle birlikte emek harcamışlardır. Dolayısıyla katma değer yaratmayı doğru algılamış ve işletmenin kazancı yükselmiştir.

“Vergi, Normal döneri 2 ekmekli 6TL’ye satıyoruz. Bazıları 4 ekmek istiyor. Yapıyoruz isteyen eğer işçiyse yine 6 TL’ye satıyoruz, isteyen eğer işçi değilse durumu iyiye 8 TL’ye satarız. Çünkü biz işçiyiz. İşçinin halinden en iyi biz biliriz.” Çalışan 30.

Ürün çeşitlendirmesi ile katma değer yaratma imkânı varken Çalışan 30’un beyanından anlaşıldığı gibi yalnızca ekmek üzerinden ara sıra ücret alınması işletme kazancını çok fazla etkileyemeyecektir.

2.3.2.6.1. İşçilerin Kariyer Yönelimleri

KOBİ’lerde yürüttüğümüz araştırma kapsamında işletme sahipleri veya yöneticilerin en çok şikâyet ettikleri konulardan biri de nitelikli elemanları uzun süreli kendi işletmelerinde çalıştıramamalarıdır. Çalışanların bu konudaki beyanlarına başvurarak uzun vadedeki hedeflerini öğrenmeye çalıştık. Dolayısıyla gözlem ve araştırmalarımızın sonuçlarına göre 30 yaş ve altında olan çalışanlar kendi işlerini ve işletmelerini kurmayı veyahut yurt dışında iş bulmayı planlarken 30 yaş üstünde olanlar daha çok buldukları işte devam etmeyi düşünmektedirler. Konuyla ilgili çalışanların beyanları aşağıdaki gibidir.

“Askerlikten sonra çalışmayı düşünmüyorum. Büyük işler yapmayı düşünüyorum: Kuyumculuk, Emlakçılık, Oto kiralama gibi... (Sermayeniz var mı bu işler için?) Sermayem yok ama ailem, dayılarım destekler.”
Çalışan 18

“Birikim yapıyorum bu sektöre devam edeceğim, kendi işimi kurmayı düşünüyorum.” Çalışan 20

“İşimi seviyorum ilerde ben kendi işimin patronu olacağım. Yalnızca bununla kalmayıp bir arabanın her şeyine bakılacak şekilde iş kuracağım. Mesela elektrik, boya, kaporta, elektronik malzeme gibi her türlü aksesuar işi de olacak hiçbir yere yönlendirmeden o arabanın her şeyine bakacağım.” Çalışan 6

“Uzun vadede planım yok. Bu işte kalmak istiyorum çünkü iş kurmak demek risk demek ve ben o riske girecek yaşı çoktan geçtim. 3 çocuk olmasaydı

deneyebilirdim. Ama bu durumda çok zor. Zaten bu zamanda sigortalı bir işi bırakmak akıl kârı değil.” Çalışan 25

Görüşülen 31 çalışandan 19'u 30 yaş ve altındadırlar. Yani araştırma kapsamına alınana çalışanların yarısından fazlası kendi işlerini kurmayı planlamaktadırlar. Sonuç itibariyle çeşitli nedenlere bağlı olarak 30 yaş ve altında olan çalışanların uzun vadede iş kurma gibi planları vardır. Ancak 30 yaşın üstünde olan çalışanlar ise bu durumu riskli bulduklarından dolayı herhangi bir değişikliği planlamamaktadırlar.

2.3.2.7. Çalışanların İşletme Gelişimi İçin Önerileri

Bir işletmenin gelişimini sağlamak aslında sadece işletme sahibinin veya yöneticinin sorumluluğu altında değildir. Bu sorumluluk çalışanlar içinde geçerlidir. KOBİ'lerin büyümesine katkı sağlayacak durumlardan biri de araştırma ve geliştirme faaliyetlerine önem vermektir. Bu yüzden aslında KOBİ'lerin ar-ge faaliyetleri için kaynak ayırması gerekecektir. Halihazırda düşük bir sermayeyle kurulan KOBİ'lerin ar-ge çalışmaları için kaynak ayıramayacaklardır. Dolayısıyla bu tür çalışmalar işletme sahibi veya yöneticisi ve çalışanların imkanları dahilinde yaratıcılıklarına bağlı kalacaktır. Bu sorunun yöneltmesinde ki amaç işletme gelişimi için bir de çalışanların açısından bakmaktır. Dolayısıyla çalışanların iş gelişimi ile ilgili farklı fikirlere sahiptirler. Ancak çalışanların iş gelişimiyle ilgili fikirlerine yalnızca birkaç işveren önem vermektedir. Çalışanların iş gelişimi hakkındaki görüşlerine doğrudan yer vermek konuyla ilgili daha detaylı bilgi vermiş olacaktırlar.

“İşletme sahibi olsaydım: öncelikle marka olmaya çalışırdım. Mesela KOÇ Holding gibi. (Bunun için ne yapmak gerekiyor?) Reklam yapmak gerekiyor, farklı yerlerde şube açmak gerekiyor, müşteri memnuniyetini sağlamak... (Bu fikirleri amcanızla paylaşıyor musunuz?) Tüm aile bazen toplanır. O sırada çalışanlar bir araya gelir ve fikir alışverişi yaparız kendi aramızda. Aile büyüğümüz amcamdır. Mantıklı ve az maliyetli fikirleri kısa zamanda uygulamaya çalışır. Şu an farklı bir bölgede bir dükkân daha açacak. (Müşteri memnuniyeti için neler yapıyorsunuz?) Müşteri memnuniyeti için 2 çeşit ürün bulunduruyoruz:

1. *Fabrikasyon ürünler: fabrikadan aldığımız hazır ürünler*
2. *El yapımı ürünler: köyde ya babaannem yapar ya da yapan komşularından satın alırız. İkisinin arasında fiyat değişiyor. Satarken de*

müşteriye ikisini de öneriyoruz. (Babaanneniz yaptıklarının karşılığında amcanız ona ücret ödüyor mu?) Amcam bunun için para vermez ama babaannemin evinin tüm masraflarını karşılar, yapacağı şeyin malzemelerini amcam tedarik eder. Babaannem sadece yapar. Ayrıca paraya ihtiyaç duydu mu amcamdan ister zaten.” Çalışan 27.

“Ben olsam ürünü çeşitlendirirdim ve sık sık değişiklik yapardım. Mesela patronum yılda bir kez Ankara veya İzmir’e gider mal alır gelir. Eskiden olsa moda çabuk değişmezdi yılda bir yeterliydi ama şimdi bir ayda bile moda değişiyor. Ama biz buna ayak uyduramıyoruz.” Çalışan 20.

“Müşterileri çekecek düzenlemeler, konfor, disiplin, reklam, hediyeler gibi bir sürü yapılacak şeyler var. Sermaye yoksa da talep edilecek bir devletimiz var. Çalışmak isteyenlere her kapı açılır bence.” Çalışan 6.

Diğer çalışanların bu konudaki görüşlerini kısaca belirtecek olursak iş gelişimi için yapılması gerekenler şu şekildedir: müşteri odaklı çalışmak, markalaşmak, işyerini büyütmek, daha çok işgücü kullanmak, reklam vermek, ürün çeşitliliği sunmak, modayı yakından takip etmek ve iş takibinin her zaman yapılmasını sağlamak. Konuyla ilgili her çalışanın fikri işletme sahibi veya yöneticisi tarafından iş gelişimi için değerlendirilmelidir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç olarak KOBİ'lerden özellikle mikro ve küçük ölçekli işletmelerin çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar büyük ölçüde finansaldır. İşletmeler düşük sermayeyle kurulmalarından dolayı devamlılıkları için özellikle nakit ihtiyaçları bulunmaktadır. Bu durumda banka ve odalardan destek alabilmek için başvuruda bulunsalar da başvuru şartları ağır olduğundan çoğu işletme sahibi yakın çevre, aile ve tefecilerden borçlanarak bu ihtiyaçlarını gidermektedir. Banka ve odalardan destek alabilen işletme sahipleri ise genellikle ya ödeme süresinde ya da ödeme tutarında sorun yaşamaktadırlar. Finansman konusunda sorun yaşayan işletme sahibi istihdam edeceği işçileri genellikle düşük veya orta vasıflı olan kişilerden seçmektedir. İşçi maliyetlerinin yüksek olduğundan yakınan bazı işletme sahipleri ya kayıtdışı işçi ya da ücretsiz aile işçisi çalıştırmaktadırlar. İşletmelerin yöneticileri aynı zamanda işletme sahipleri olup girişimcilik özelliklerine sahip olmadan bir girişimde bulunmaktadırlar. İş hayatına ilişkin herhangi bir eğitim almadan girişimde bulunan işletme sahipleri teknolojik gelişmelerden habersiz ve teknik bilgileri yetersiz ve güvencesiz bir şekilde işleri sürdürmektedirler. Hızla değişen teknolojiyi takip etmekte ve uygulamakta zorluk yaşayan işletmelerin ürettikleri mal ve hizmetlerde standardizasyon sağlanamayacak ayrıca üretim düşük kalitede gerçekleşmiş olacaktır. Yeni teknolojinin takip edilememesi, vasıfsız işçilerin çalıştırılması, girdi maliyetlerinin yüksek olması gibi durumdan kaynaklı işletmelerin yıllık cirolarının düşük olmasına sebep olmaktadır.

Grimm ve Paffhausen (2015), araştırma sonuçlarına göre işletmelerin finansmana erişimi, girişimcilik eğitimi, iş geliştirme hizmetleri, ücret sübvansiyonları ve iş çevresinin iyileştirilmesi gibi müdahalelerin sağlanmasıyla KOBİ'lerin ekonomik kalkınmayı sağlayacağını vurgulamışlardır

Araştırma sürecinde işgücü piyasasında kayıt dışı istihdama ve kayıtsız işyerlerine rastlanmıştır. İşçilerin kayıtsız olmaları iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmadığı ortamlarda çalışmalarına sebep olacaktır. Ayrıca işçiler ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, yıllık izin, çalışamaz duruma gelindiğinde emekli aylığı, ölüm halinde eş ve çocuklara ölüm aylığı haklarından mahrum bırakılmaktadırlar. Kayıtsız işyerlerinin olması da kayıtlı işyerleri açısından olumsuz rekabet ortamı yaratacağından devletin kayıtsız olan işçilerin ve işyerlerinin denetimini yaparak kayıt altına alması gerekmektedir. İşletmelerin İŞKUR, KOSGEB gibi kurumlar hakkında yeterli bilgiye sahip olmadıkları gibi kâlıfiye eleman bulmakta zorluk çekmektedirler ayrıca

bulabildikleri kalifiye elemanlara tatmin edici ücret verememektedirler. Buna istinaden KOSGEB ve İŞKUR hakkında detaylı bilgilendirme yapılmalı ve nitelikli elemanlara tatmin edici ücretin sağlanabilmesi için destek sağlanabilir. İşletmelerin kurumsallaşmaktan kaçınmaları ve marka bilinçlerinin zayıf olmasına karşılık işletmelere marka bilincini aşıl原因arak kurumsallaşmanın önündeki engelleri kaldıracak destek ve teşvikler sunulabilir. İşçiler arasında mesleki ve teknik eğitimin yetersiz Mesleki ve Teknik Eğitimi almayan işçilerin tespit edilmesi ve eğitimin mecburi tutulması sağlanabilir. İşletme sahiplerinin veya yöneticilerinin piyasa takibi yapamamaları, teknolojiyi takip edememe ve sosyal ağları kullanamamalarına karşın eğitici yönlendirmeler yapılabilir. Devletin sunduğu teşvik ve desteklerin başvuru kriterleri caydırıcı olduğundan işletmeler bu teşvik ve desteklerden faydalanamamaktadırlar. Devlet, teşvik ve desteklere başvurma kriterlerini esnetebilir. İşletmelerin yaptıkları işlere karşılık alacakların tahsilatında zorluk yaşamaktadırlar. Bu noktada uygulanacak olan ceza ve yaptırımların caydırıcı olması sağlanabilir. Son olarak iş gücü piyasasıyla eğitim sisteminin bağlarının zayıf olduğu anlaşılmış bu noktada devlet-işletme ve üniversite iş birliğini güçlendirecek çalışmalar yürütülebilir.

KAYNAKÇA

- Aksoy, A., & Demirel, E. T. (2008). Yenilik Faaliyetleri Açısından KOBİ'ler. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 394.
- Aksoy, A., & Demirel, E. T. (2008). Yenilik Faaliyetleri Açısından KOBİ'ler . *e-Journal of New World Sciences Academy* , 394-395.
- Aksoy, U. A., & Çabuk, A. (Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi). Kobi'lerdeki Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının Kurumsallaşma Üzerindeki Etkileri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 47-50.
- Akyos, M. (2015). "Ar-Ge Katma Değer İlişkisi Ölçme ve Değerlendirmesi", argemip, İstanbul, 1.
- Algül, H. H. (2018). Mülteci Emeginin Türkiye İşgücü Piyasalarındaki Görünümü ve Etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi* , 79-80.
- Arsoy, A. P., & Bora, T. (2012). KOBİ Muhasebe Standartlarının Gelişimi ve Türkiye Uygulaması. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 19-20.
- Ay, H. (2017). *50 Soruda İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş .
- Bayülgen, Y. (2017). *Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmeleri (KOBİ'ler)*. Ankara: makina mühendisleri odası.
- Bayülken, Y. (2017). "Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmeleri (KOBİ'ler)", MMO/677, Ankara, 63.
- Berisha, G., & Shiroka, J. (2015). Defining Small and Medium Enterprises: A Critical Review. *Academic Journal of Business, Administration, Law and Social Sciences* , 26.
- Bilen, A., & Solmaz, H. (2014). KOBİ'lerin Karşılaştıkları Yapısal Sorunlar Ve Çözüm Önerileri (Diyarbakır Örneği). *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 69-70.
- Cansız, Mehmet (2008), Türkiye'de KOBİ'ler ve KOSGEB, DPT Uzmanlık Tezi, Ankara, 3.
- Cengiz, İ. U. (2012). 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Çocuk ve Gençlerin İş Sözleşmesi Ehliyetlerinin Sınırlandırılmasına Yönelik Düzenlemeler. *TBB Dergisi*, 212.
- Chen, M. A. (2012). The Informal Economy: Definitions, Theories and Policies. *WIEGO Working Paper No 1*, 7-20.
- Claudino, T. B., dos Santos, S. M., de Aquino Cabral , A. C., & Monteiro Pessoa, M. N. (2017). Fostering and limiting factors of innovation in Micro and Small Enterprises. *IMR- Innovation Management Review*, 130-139.
- Çelebi, A. K., Yanıkkaya, H., Gökbunar, R., Altın Gülova, A., & Pala, M. (2009). *Avrupa Birliği Yolunda Esnaf ve Sanatkârlar* . Manisa : Manisa Esnaf ve Sanatkârları Odaları Birliği .
- Demir, E. (2015). KOBİ'lerin Muhasebe PAKet Programı Seçim Kriterleri ve Bu Alandaki Farkındalıkları. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 415.
- Demirer, Ö., Bayramoğlu, G., Şeker, Y., Konak, F., & Şahin, M. (2017). Esnaf ve Sanatkâr İşletmelerinin Sorunları ve Çözüm Önerileri: Çorum İlinde Bir Araştırma . *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 168.
- Distinguin, I., Rugemintwari, C., & Tacneng, R. (2016). Can Informal Firms Hurt Registered SMEs' Access to Credit? *World Development*, 18-40.
- Doğan, S. (2010). *Avrupa Birliği'nin Girişimcilik Politikası*. ITO Yayını, İstanbul.
- Durman, M., & Önder, H. (2007). *Ekonominin Minik Devi KOBİ'ler ve Kosgeb Teşvikleri*. Bursa: Alfa Aktüel sayfa: 16.

- Durusoy Öztepe, N.(2018) Denizli İşgücü Piyasasında Üniversite Öğrencileri, içinde Denizli İşgücü piyasası ve Sosyal Koruma, Derleyenler: Oğuz Karadeniz, Nagihan Durusoy Öztepe, Gazi Kitapevi, Ankara, ss.255-277
- Erol, Y., & İmre, T. B. (2013). KOBİ'lerde Müşteri İlişkileri Yönetimi Algıları ve Uygulamaları: Tokat İli Örneği. *Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi*, 172-173.
- Grimm, M., & Paffhausen, A. L. (2015). Do Interventions Targeted At Micro-Entrepreneurs And Medium- Sized Firms Create Jobs? Asystematic Review Of The Evidence For Low And Middle Income Countries . *Labour Economics*, 67-68.
- Güler, P. (2017). *Türkiye'de KOBİ'lere Sağlanan Finansal Destek Programları ve KOSGEB Destekleri*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Ticaret Üniversitesi Finans Enstitüsü, İstanbul.
- Güzeldere, H., ve Sarıoğlu, S. E. (2014). Türkiye'de Küçük Ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Sermaye Yapısı ve Sektöre Göre Sermaye Yapısının Farklılaşması: İstanbul'da Faaliyet Gösteren Kobi'lere Uygulanan Bir Anket Çalışmasının Değerlendirilmesi. *Journal of Economics, Finance & Accounting 1 (3)*: 219.
- Hacıevliyagil, N. (2016). KOBİ'lerin Finansman Sorununa Bir Çözüm Önerisi: Milli Ekonomi Modeli (MEM). *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 35.
- International Labor Office (2015). "Small and Medium-Sized Enterprises and Decent and Productive Employment Creation", *ILC.104/IV Report*, Geneva, vi.
- İraz, R. (2003). Kobi'lerde Kaynak Kullanım Sorunları ve Çözümüne Yönelik Öneriler. *Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi* , 27-28.
- İŞKUR, (2018), İşgücü Piyasası talep Araştırması, Ankara
- Kahraman, S. (2012). *KOBİ'lerin Sorunları ve Çözüm Önerileri; Bursa Alan Araştırması* . Bursa : Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kapar, R. (2019/4 (63)). Çocuk Emeginin En Kötü Biçimleri ve Türkiye. *Çalışma ve Toplum*, 2484-2486.
- Karacibioğlu, S. R. (2007:27). *KOBİ'lerin Finansman Sorunları ve Çözüm Önerileri: Muğla Örneği*. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi.
- Karacibioğlu, S. R. (2007:54). *KOBİ'lerin Finansman Sorunları ve Çözüm Önerileri: Muğla Örneği*. Aydın : Adnan Menderes üniversitesi .
- Karadeniz, O. (2012) Dünya'da ve Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2012/3 ss.15-75
- Karadeniz, O. (2018) *Ekonomik Teşviklerin İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerine Etkisi: Denizli İli Örneği*, içinde Denizli İşgücü piyasası ve Sosyal Koruma, Derleyenler: Oğuz Karadeniz, Nagihan Durusoy Öztepe, Gazi Kitapevi, Ankara, ss.169-184
- Karayılmazlar, S., Aşkın , A., & Çabuk , y. (2007). Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Tarihsel Gelişimi ve Tanımlama Kriterleri. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 153.
- Kartal , B., Turan , N., Benligiray, S., Özdemir , B. K., & Karakuş , M. (2013). *Eskişehir Esnaf ve Sanatkârlarının Sosyo-Ekonomik Yapısı, Temel Sorunları ve Sorunların Çözümüne Yönelik Öneriler*. Eskişehir : Eskişehir Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Merkezi Yayınları .
- Kaygısız, İ. (2017). Suriyeli Mültecilerin Türkiye İşgücü Piyasasına Etkileri. *Friedrich Ebert Stiftung* , 4-5.
- Kaygısız, İ. (2017). Suriyeli Mültecilerin Türkiye İşgücü Piyasasına Etkileri. *Dünyadan* , 15.

- Kocabıyık, T., & Altunay, M. A. (2008). Artan Rekabet Ortamında KOBİ'lerin Sorunları ve Buna İlişkin Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 743-744.
- Kocabıyık, T., & Altunay, M. A. (2008). Artan Rekabet Ortamında KOBİ'lerin Sorunları ve Buna İlişkin Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 745.
- Koçel , T. (1993). *Büyüyen İşletmelerde Karşılaşılan Yönetim ve Organizasyon Sorunları* . İstanbul : Renk Ajans .
- Kuşkonmaz, T. (2006). *Nitel Veri Toplama Yöntemleri*. Ankara : Ankara üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Lehmann, H., & Pignatti, N. (2018). Informal employment relationships and the labor market: Is there segmentation in Ukraine? *Journal of Comparative Economics*, 838-857.
- López-Ortega, E., Canales-Sanchez, D., Bautista-Godinez, T., & Macias-Herrera, S. (2016). Classification of micro,small and medium enterprises (M-SME) based on their available levels of knowledge. *Technovation*, 59-69.
- Lordoğlu, K., & Aslan, M. (2018). Görünmeyen Göçmen Çocukların İşçiliği: Türkiye'deki Suriye'li Çocuklar. *Çalışma ve Toplum* , 720-725.
- Mead, D. C., & Liedholm, C. (1998). The Dynamics of Micro and Small Enterprises in Developing Countries. *World Development*, 61.
- M. Tamer. Türkiye de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, EGS Bank Yayınları, İstanbul, 1997
- Özbilgili, C. (2014). Türkiye'de Küçük Esnaf ve Sanatkârın Kredi Kullanımı ve Ödeme Gücü: TESKOMB Örneği. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 2-3.
- Özcan, S. (2009). KOBİ'lerde Markalaşma Sorununun Tespiti ve Tutundurma Faaliyetlerinin Geliştirilmesi Üzerine Konya Tekstil-Hazır Giyim Sanayi Bölgesinde Bir Uygulama. *Konya* , 21.
- Özdemir, S., Ersöz, H. Y., & Sarıoğlu, H. İ. (2007). Küçük Girişimciliğin Artan Önemi ve Kobilerin Türkiye Ekonomisindeki Yeri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 175-177.
- Özdemir, S., Ersöz, H. Y., & Sarıoğlu, İ. (2006: 30). *İşsizlik Sorununun Çözümünde Kobi'lerin Desteklenmesi*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası.
- Özkan, A. (2017:14). *Her Yönüyle KOBİ'lerin Yönetim Sorunları ve Çözüm Önerileri* . İstanbul: Nobel Bilimsel Eserler Yayınları .
- Özkul, G., & Dengiz, S. (2018). Suriyeli Göçmenlerin Girişimci Olmalarını Etkileyen Faktörler: Hatay İli Örneği. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 1060.
- Öztürk , Ö. (2007). İstihdam konusunda Kobi'lerin Önemi ve Kobi Alanında Eğitim İstihdam İlişkisi Açısından Kamu İstihdam Kurumunun Rolü. 6.
- Rocha, R., Ulysea, G., & Racher, L. (2018). Do lower taxes reduce informality? Evidence from Brazil. *Journal of Development Economics*, 28-49.
- Rothenberg, A. D., Gaduh, A., Burger, N. E., Chazali, C., Tjandraningsih, I., Radukin, R., . . . Weilant, S. (2016). "Rethinking Indonesia's Informal Sector", *World Development*, 80 (2016), 96-113.
- Samad, A. K. (2016). *Smes Market Access Failure And Barriers To Internationalization: The Correlation Between Smes Internationalization, Innovation, And Growth*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Serinkan, C., & Cabar, H. (2008). KOBİ'lerin yönetim ve organizasyon sorunları: Denizli'deki tekstil işletmelerinde bir araştırma . *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 22-23.

- Soydal, H. (2006). Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerde E- Ticaret. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 545.
- Süleyman Özdemir, H. Y. (2006). *İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ'lerin Desteklenmesi*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası.
- Syuhada, A. A., & Gambetta, W. (2013). Online Marketplace for Indonesian Micro Small and Medium Enterprises Based on Social Media. *Procedia Technology* 11, 446-454.
- Şengel, O. (2018). *2018 Yılı İşgücü Piyasası Araştırmaları*. Hatay: Hatay Çalışma ve İşkurumu İl Müdürlüğü .
- Taş, H. Y. (2010: 223). *Avrupa Birliği ve Türkiye'de KOBİ'lerin İstihdam Arttırıcı Etkileri*. İstanbul : İstanbul Ticaret Odası Yayınları .
- Taş, H. Y. (2015). *İstihdam Boyutuyla Avrupa Birliği ve Türkiye'de Girişimcilik ve Kobi'ler*. İstanbul: Ekin Yayınları.
- Taş, Y. (2010 s.33). *Avrupa Birliği ve Türkiye'de KOBİ'lerin İstihdam Arttırıcı Etkileri*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Tatlı, Y. (2015). Kobi'lerde Büyüme Stratejileri: Erzurum, Erzincan Ve Bayburt'ta Kobi'ler Üzerinde Bir Araştırma. 1-2.
- Tatlı, Y. (2015:51). *KOBİ'lerde Büyüme Stratejileri: Erzurum, Erzincan ve Bayburt'ta KOBİ'ler Üzerinde Bir Araştırma*. Erzurum : Atatürk Üniversitesi .
- Tatlı, Y. (2015:53-54). *KOBİ'lerde Büyüme Stratejileri: Erzurum, Erzincan ve Bayburt'ta KOBİ'ler Üzerinde Bir Araştırma*. Erzurum : Atatürk Üniversitesi.
- T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü (2019). *Geçici Korumamız Altındaki Suriyeliler*. Ankara.
- TMMOB Makina Mühendisleri Odası. (2018:3-17). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*. Ankara: Ankamat Matbaacılık.
- Trinh, L. Q., & Doan, H. T. (2018). Internationalization and The Growth of Vietnamese Micro, Small, And Medium Sized Enterprises: Evidence From Panel Quantile Regressions. *Journal of Asian Economics*, 71.
- Tutar, K. (2015). Türkiye İşgücü Piyasasında İş Arama Kanallarının Niteliği. *İş ve Hayat* , 97-98.
- TÜİK (2017) Hane Halkı İşgücü Anketi Veri Seti
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği. (2015). *2015-2018 KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı*. Ankara: KOSGEB.
- Ulutaş, Ç. Ü., & Akbaş, S. (2018/1). Küresel Fabrika Kentinin Görünmeyen İşçileri: Denizli İşgücü Piyasasında Suriyeli Göçmenler. *Çalışma ve Toplum* , 171.
- Vandenberg, P. (2009). *Micro, Small and Medium-sized Enterprises and the Global Economic Crisis*. Cenevre: International Labour Organization.
- Williams, C. C., & Shahid, M. S. (2014). Informal entrepreneurship and institutional theory: explaining the varying degrees of (in)formalization of entrepreneurs in Pakistan. *Entrepreneurship & Regional Development An International Journal*, 18-20.
- Williams, C. C., & Shahid, M. S. (2016). Informal entrepreneurship and institutional theory: explaining the varying degrees of (in)formalization of entrepreneurs in Pakistan. *Entrepreneurship & Regional Development*, 7-10.
- Yıldırım, S., İslamoğlu, E., & Yenihan, B. (2014). Türkiye'de KOBİ'lerin Nitelikli İşgücü İhtiyacı: İşveren – İşgören – Devlet Ekseninde Bir İnceleme. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 21.

- Yıldırım, S., İsmailoğlu, E., & Yenihan, B. (2014). Türkiye’de KOBİ’lerin Nitelikli İşgücü İhtiyacı: İşveren- İşgören ve Devlet Ekseninde Bir İnceleme. *Sosyal Siyaset Konferansları* (s. 20). Ankara: Dergi Park Akademik.
- Yıldız, A., Gavcar, E., & Kavacık, M. (2013). Dalaman Esnafının Sorunları ve Çözüm Önerileri. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 125-134.
- Yılmaz, G. H. (2016). Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Kredi Sorunları Üzerine Muğla İlinde Yapılan Bir Araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 68-81 .
- Yurttadur, M.; “KOBİ Yönetimi ve Büyüme”, Beta Yayını İstanbul, 2015, s.29.
- Yurttadur, M. (2015: 67). *KOBİ Yönetimi ve Büyüme*. İstanbul : Beta Yayıncılık.
- Yücel, E., & Burak, İ. T. (2013). KOBİ’lerde Müşteri İlişkileri Yönetimi Algıları ve Uygulamaları: Tokat İli Örneği. *Uluslararası GİTme ve Yönetim Dergisi*, 168-172.
- Zengin, Y., & Ağ, A. R. (2016). KOBİ’lerdeki Başarıyı Etkileyen Finansman Sorunu: Neden Mi? Sonuç Mu? Literatür Taraması Sonucu Bir Değerlendirme . *Akademik Bakış Dergisi*, 234.
- Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik, 2005: Madde 2.
- TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Haziran (2018), Erişim Tarihi: 01/10/2018
- TÜİK, (2016): “Küçük ve Orta Büyüklükteki Girişim İstatistikleri, 2016”. Erişim Tarihi: 06/12/2017.
- <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21540>
- Ekodialog.com, (2017): “Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler (KOBİ’LER)” Erişim Tarihi: 21/12/2017.
- http://www.ekodialog.com/isletme_ekonomisi/kobiler_ve_ozellikleri.html
- 4857 Sayılı İş Kanunu, 2011: Madde 71.
- ILO, (2015): “Uluslararası Çalışma Örgütü: “59 No’ lu Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi (Revize).” Erişim Tarihi: 12/08/2018.
- https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377252/lang--tr/index.htm
- T.C. Hatay Valiliği, (2017): “Nüfus ve Dağılımı”, Erişim Tarihi: 31/12/2017
- <http://www.hatay.gov.tr/nufus-ve-dagilimi#:~:text=Buna%20g%C3%B6re%20Hatay'%C4%B1n%201940,toplam%20n%C3%BCfus%20bak%C4%B1m%C4%B1ndan%2013.%20s%C4%B1rad%C4%B1r.>
- DOĞAKA, (2018) “Hatay Ekonomik Görünüm Raporu”, Erişim Tarihi: 12/08/2018.
- http://www.dogaka.gov.tr/Icerik/Dosya/www.dogaka.gov.tr_844_CS0Y96XR_DOgAKA-Hatay-ili-Ekonomik-Gorunum-Raporu.pdf

EKLER:**Ek 1: İşverene Sorulan Sorular**

1. İşletme ölçeği, yaşı, hizmet türü ve cirosu nedir? Üretim maliyetleriniz nelerdir?
2. Çalışanların kayıtlılık durumları ve SGK (sosyal güvenlik kurumu) külfetleri nelerdir?
3. Herhangi bir mali müşavirle çalışıyor musunuz?
4. İşinizde hangi teknolojiyi kullanıyorsunuz? Teknolojik yeniliklere ne derece açıksınız?
5. Katma değer nedir? İşçinin katma değeri hakkındaki görüşleriniz nelerdir? Katma değeri arttırmak için neler yapmaktasınız?
6. Kobi olarak yaşadığınız temel sorunlar nelerdir?
7. Devlet KOBİ'lere destek verecek olsa ne tür desteğe ihtiyaç duyarsınız?
8. İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili işletmeniz destek alıyor mu?
9. Şirketin yurt dışında pazar payı var mı? (İthalat- ihracat)
10. Kalifiye eleman bulmakta güçlük çekiyor musunuz? Çalışanları nereden tedarik ediyorsunuz?

Ek 2: İşçiye Sorulan Sorular

1. Sosyo-demografik veriler
2. Bu işi nasıl buldunuz ve ne kadar süredir çalışıyorsunuz?
3. Aylık kazancınız nedir? Sosyal güvenceniz nedir?
4. İş gelişimi için herhangi bir eğitim veya destek aldınız mı?
5. Çalışma alanınızda güncel teknolojiyi takip ediyor musunuz?
6. Katma değer nedir? Çalışmalarınız ile katma değerinizi arttırdığınızı söyleyebilir misiniz? Katma değer nasıl artırılır?
7. Çalışma alanınız ve çalışma koşullarınız ile ilgili ne tür sorunlar yaşıyorsunuz?
8. Müşterilerle birebir iletişim halinde olmanın avantaj ve dezavantajları nelerdir?
9. Uzun vadeli planlarınız nelerdir? (İlerleyen zamanlarda kendi işinizi kurma gibi.)
10. İşletme sahibi olsaydınız işletmenin gelişimini nasıl sağlardınız?

Ek 3: İşletmeler ve İşletme Sahipleri Hakkında

Görüşmeciler	Yaş	Cinsiyet	Medeni Durum	Çocuk Sayısı	Eğitim Durumu	Meslek	Sosyal Güvence	Yıllık Ciro	İşletme Yaşı	Çalışan Sayısı
İ: 1	21	Kadın	Evli	2	Lise	Kuaför	Ssk	-	1 ay	1
İ: 2	31	Erkek	Bekar	-	İlkokul	Kasap	Bağkur	6.000	3 yıl	2
İ: 3	51	Erkek	Evli	3	İlkokul	Hırdavatçı	Ssk	12.000-18.000	3 yıl	1
İ: 4	33	Erkek	Evli	1	İlkokul	Baharatçı	Ssk	3.000- 4.000	47 yıl	tek başına
İ: 5	37	Erkek	Evli	3	İlkokul	Berber	Ssk	Bilgi verilmedi	20 yıl	2
İ: 6	59	Erkek	Evli	2	İlkokul	Kasap	Emekli	25.000- 30.000	18 yıl	1
İ: 7	31	Erkek	Bekar	-	İlkokul	Sobacı	Ssk	20.000- 30.000	25 yıl	2
İ: 8	92	Erkek	Evli	2	İlkokul	Sobacı	Ssk	50.000- 100.000	70 yıl	3
İ: 9	30	Erkek	Evli	2	İlkokul	Ayakkabıcı	Ssk	250.000-300.000	25 yıl	3
İ: 10	41	Kadın	Evli	4	İlkokul	Ayakkabıcı	Ssk	10.000- 15.000	3 yıl	tek başına
İ: 11	52	Erkek	Evli	3	İlkokul	Baharatçı	Ssk	300.000	35 yıl	3
İ: 12	28	Erkek	Evli	1	Lise	Berber	Ssk	3.000	2 yıl	2
İ: 13	34	Erkek	Evli	3	İlkokul	Fırıncı	Ssk	20.000	8 yıl	4
İ: 14	52	Erkek	Evli	3	İlkokul	Hırdavatçı	Ssk	25.000-30.000	14 yıl	2
İ: 15	38	Erkek	Evli	3	İlkokul	Ayakkabıcı	Bağkur	28.000	9 yıl	2
İ: 16	51	Erkek	Evli	3	İlkokul	Ayakkabıcı	Bağkur	35.000	25 yıl	tek başına
İ: 17	55	Erkek	Evli	4	İlkokul	Züccaciye	Emekli	Bilgi verilmedi	26 yıl	2
İ: 18	38	Erkek	Evli	2	İlkokul	Fırıncı	Bağkur	70.000	20 yıl	3
İ: 19	33	Erkek	Evli	2	Üniversite	Kafe	Ssk	100.000	3 yıl	5
İ: 20	29	Erkek	Evli	1	Lise	Kafe	Ssk	50.000	6 yıl	3
İ: 21	34	Erkek	Evli	3	İlkokul	Dönerci	Ssk	40.000	7 yıl	4
İ: 22	27	Erkek	Bekar	-	Lise	Ayakkabıcı	Ssk	20.000	4 yıl	1
İ: 23	46	Erkek	Evli	2	İlkokul	Kasap	Bağkur	25.000- 30.000	85 yıl	tek başına
İ: 24	32	Kadın	Evli	3	İlkokul	Tuhafiye	Bağkur	10.000	4 yıl	tek başına
İ: 25	54	Erkek	Evli	4	İlkokul	Tornacı	Emekli	750.000	22 yıl	5
İ: 26	55	Erkek	Evli	3	İlkokul	Makine İmalatı	Bağkur	1.000.000	21 yıl	6
İ: 27	33	Erkek	Evli	1	İlkokul	Tesisat Malzemecisi	Ssk	15.000	40 yıl	2
İ: 28	53	Erkek	Evli	2	İlkokul	Oto Tamirci	Ssk	100.000	23 yıl	4
İ: 29	47	Erkek	Evli	2	Üniversite	Metal Ticareti	Ssk	600.000	9 yıl	3
İ: 30	25	Erkek	Evli	1	Üniversite	Çelik Kapı İmalatı	Ssk	50.000	6 ay	2
İ: 31	31	Erkek	Evli	1	Üniversite	Mutfak- Kapı İmalatı	Ssk	750.000	21 yıl	5
İ: 32	52	Erkek	Evli	4	İlkokul	Mobilyacı	Ssk	900.000	18 yıl	6
İ: 33	47	Erkek	Evli	3	İlkokul	Tornacı	Ssk	100.000	10 yıl	3
İ: 34	41	Erkek	Evli	4	İlkokul	Kaynakçı	Ssk	80.000	15 yıl	4
İ: 35	55	Erkek	Evli	2	İlkokul	Yedek Parçacı	Bağkur	50.000	20 yıl	3

Ek 4: İşletme Çalışanları Hakkında

Görüşme ciler	Yaş	Cinsiyet	Medeni Hal	Çocuk Sayısı	Eğitim Durumu	Meslek	Sosyal Güvence	Aylık Gelir	İşletmedeki Kıdemleri
Ç: 1	25	Erkek	Evli	1	Lise	Oto Tamir	Yok	1250	3 yıl
Ç: 2	25	Erkek	Evli	-	İlkokul	Mutfak- Kapı imalatı ve İç Dekorasyon	Ssk	1500	6 yıl
Ç: 3	26	Erkek	Evli	1	Ön Lisans	Kaynakçı	Ssk	1300	3 yıl
Ç: 4	26	Erkek	Bekar	-	Ön Lisans	Kaynakçı	Ssk	1300	4 yıl
Ç: 5	26	Erkek	Bekar	-	Lise	Mutfak- Kapı imalatı ve İç Dekorasyon	Ssk	1500	4 yıl
Ç: 6	26	Erkek	Bekar	-	Ön Lisans	Oto Tamir	Ssk	1400	8 yıl
Ç: 7	27	Erkek	Evli	-	İlkokul	Metal Ticareti	Ssk	Bilgi verilmedi	7 yıl
Ç: 8	29	Erkek	Bekar	-	Lise	Metal Ticareti	Ssk	Bilgi verilmedi	10 yıl
Ç: 9	30	Erkek	Bekar	-	Ön Lisans	Çelik Kapı İmalatı	Yok	1000	4 ay
Ç: 10	31	Erkek	Evli	2	Lisans	Mutfak- Kapı imalatı ve İç Dekorasyon	Ssk	1600	3 yıl
Ç: 11	35	Erkek	Evli	3	İlkokul terk	Kaynakçı	Ssk	2000	15 yıl
Ç: 12	35	Erkek	Evli	2	İlkokul terk	Kaynakçı	Ssk	1700	9 yıl
Ç: 13	35	Erkek	Bekar	-	İlkokul terk	Tesisat Malzemeleri	Yok	1200	3 yıl
Ç: 14	36	Erkek	Bekar	-	İlkokul	Makine İmalatı	Ssk	1400	5 yıl
Ç: 15	42	Erkek	Evli	3	Okumamış	Makine İmalatı	Ssk	Bilgi verilmedi	25 yıl
Ç: 16	19	Erkek	Bekar	-	Öğrenci	Kasap	Yok	1000	2 ay
Ç: 17	18	Erkek	Bekar	-	Öğrenci	Berber	Yok	320	1 ay
Ç: 18	19	Erkek	Bekar	-	İlkokul	Dönerci	Yok	1200	7 ay
Ç: 19	19	Erkek	Bekar	-	İlkokul	Berber	Yok	800	4 ay
Ç: 20	21	Erkek	Bekar	-	İlkokul	Ayakkabıcı	Yok	1600	4 yıl
Ç: 21	18	Erkek	Bekar	-	Lise	Kasap	Yok	750	1 yıl
Ç: 22	40	Erkek	Evli	3	İlkokul	Hırdavatçı	Ssk	1600	10 yıl
Ç: 23	18	Kadın	Bekar	-	İlkokul	Kuaför	Yok	750	2,5 yıl
Ç: 24	14	Kadın	Bekar	-	Öğrenci	Hırdavatçı	Yok	100	1,5 ay
Ç: 25	40	Erkek	Evli	-	İlkokul terk	Kasap	Ssk	1600	10 yıl
Ç: 26	38	Erkek	Evli	2	İlkokul	Baharatçı	Bağ-Kur	1600	1,5 yıl
Ç: 27	15	Erkek	Evli	-	Öğrenci	Baharatçı	Yok	400	2 ay
Ç: 28	55	Erkek	Evli	3	İlkokul	Ayakkabıcı	Emekli	Bilgi verilmedi	48 yıl
Ç: 29	33	Erkek	Evli	3	İlkokul	Fırıncı	Ssk	2000	11 yıl
Ç: 30	48	Erkek	Evli	2	İlkokul	Dönerci	Yok	1500	3 ay
Ç: 31	9	Erkek	Bekar	-	Öğrenci	Fırıncı	Yok	100	2 ay

ÖZ GEÇMİŞ

KİMLİK BİLGİLERİ

Adı Soyadı : Funda HASKİOĞLU
Doğum Yeri : Hatay
Doğum Tarihi : 09.02.1990
E-posta : funda.hasky@gmail.com

EĞİTİM BİLGİLERİ

Lise (2004-2007) : Antakya Hacı Ali Nurlu Lisesi
Lisans (2009-2013) : Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Yüksek Lisans (2013-) : Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD
Yabancı Dil ve Düzeyi: İngilizce, (YÖKDİL: 47,5)

İŞ DENEYİMİ : Erten Elektronik San. ve Tic. Ltd. Şti.,
Eğitim Koçu ve Mağaza Müdürü (2015-2017)

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) proje bazlı
Eğitim Koordinatörü: Hatay, Şanlıurfa, Gaziantep