



Uluslararası
Çalışma
Örgütü

► 189 sayılı Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde İstihdam Yaratımı Tavsiye Kararı'na ilişkin Rehber (R189 Rehberi)



**189 sayılı Küçük ve Orta Ölçekli
İşletmelerde İstihdam Yaratımı Tavsiye
Kararı'na ilişkin Rehber
(R189 Rehberi)**

Telif Hakkı © Uluslararası Çalışma Örgütü 2022
İlk yayın tarihi: 2022

Uluslararası Çalışma Ofisi'nin yayınları Evrensel Telif Hakları Sözleşmesi'nin 2. Maddesine göre telif hakkı korumasına sahiptir. Bununla birlikte, bu yayınlardan kaynak belirtilmek suretiyle izin almadan kısa alıntılar yapılabilir. Basım ve çeviri hakları için ILO Publications (Rights and Licencing), International Labour Office, CH-1211 Cenevre 22, İsviçre adresine posta yoluyla veya rights@ilo.org adresine e-posta ile başvurulmalıdır. Uluslararası Çalışma Ofisi bu tür başvuruları memnuniyetle karşılamaktadır.

Basım haklarıyla ilgili kuruluşlara kayıtlı kütüphaneler, kurumlar ve diğer kullanıcılar, kendilerine bu amaçla verilen izinlere dayanarak yayınları çoğaltabilirler. Ülkenizdeki bu tür kuruluşlar için bakınız: www.ifrro.org.

ISBN 9789220361412 (basılı)

9789220361429 (internet PDF)

Fransızca olarak da mevcuttur: *Guide sur la Recommandation 189 sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises*, 1998, ISBN 9789220361436 (print) 9789220361443 (web PDF); *Spanish: Guía de la Recomendación 189: Creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas*, ISBN 9789220361450 (print) 9789220361467 (web PDF).

ILO yayınlarında kullanılan ve Birleşmiş Milletler uygulamalarıyla uyumlu adlandırmalar ve görsel malzemeler, herhangi bir ülke, alan veya toprağın veya makamlarının hukuki statüsü veya sınırlarına ilişkin olarak hiçbir şekilde Uluslararası Çalışma Ofisi'nin görüşünü yansıtmaz.

İmzalı makale, araştırma ve diğer katkılarda ifade edilen fikirlerin sorumluluğu yalnızca yazarlarına aittir ve yayın içinde ifade edilen fikirlerin Uluslararası Çalışma Ofisi tarafından desteklendiğini göstermez.

Firma isimlerine ve ticari ürün veya süreçlere yapılan atıflar, onların Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından desteklendiğini belirtmez ve belirli bir firma, ticari ürün veya süreçten söz edilmemesi de onaylamama anlamına gelmez.

ILO yayınları ve dijital ürünleri ile bilgilere www.ilo.org/publns adresinden erişilebilir.

İçindekiler

Önsöz.	v
Giriş.	1
R189'un Arka Planı	1
UÇK, R189'u 1998 yılında kabul etmiştir	1
R189'un kabul edilmesinden bu yana gelişmeler	2
Bağlam.	3
KOBİ'ler istihdam yaratma konusunda önemli bir role sahiptir	3
COVID-19'un KOBİ'ler üzerindeki etkisi	4
189 sayılı Tavsiye Kararı	7
Küçük ve orta ölçekli işletmelerin karşılaştığı ortak zorluklar	7
189 sayılı Tavsiye Kararı'nın İçeriği	9
Başlangıç:	9
Bölüm I. Tanım, Amaç ve Kapsam	11
Bölüm II. Politika ve Yasal Çerçeve	14
Bölüm III. İşletme Kültürünün Geliştirilmesi	21
Bölüm IV. Etkin Hizmet Altyapısının Geliştirilmesi	23
Bölüm V. İşçi ve İşveren Örgütlerinin Roller	28
Bölüm VI. Uluslararası İşbirliği.	31

► Önsöz

Uluslararası Çalışma Konferansı, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde (KOBİ) İstihdam Yaratılmasının Teşviki için Genel Şartlar Hakkında 189 sayılı Tavsiye Kararı'nı 17 Haziran 1998 tarihinde Cenevre'de kabul etmiştir. Tavsiye Kararı, ILO ortakları için, küçük ve orta ölçekli işletmelerde istihdamın artırılmasını teşvik etmeye yönelik mümkün olan en geniş kapsamlı eylemleri sunmayı amaçlayan yegane güncel Uluslararası Çalışma Standardıdır. 2001 yılında, Tavsiye Kararı'nın daha iyi anlaşılması amacıyla ilk R189 Rehberi yayınlanmıştır.

Bu güncellenmiş rehber, diğerlerinin yanı sıra, KOBİ'lerde istihdam yaratılmasına ilişkin tavsiyeleri kabul eden ILO Yönetim Kurulu'na Ekim 2019'da sunulan ve "Ofis'in, kamu istihdam hizmetleri ile ilgili araçlar ve bir iyi uygulamalar derlemesi ve KOBİ'lerde istihdam yaratma ve insana yakışır iş kılavuzu geliştirilmesi ve sürdürülebilir KOBİ'ler için uygun bir ortamın oluşturulması konularında, İşveren Faaliyetleri Bürosu ve İşçi Faaliyetleri Bürosu ile istişareleri de içeren çalışma başlatmasını" talep eden istek kapsamında hazırlanmıştır.

ILO, işletmelerin kayıt altına alınmasına özgü yeni araçlar da dahil olmak üzere uygun bir iş ortamına katkıda bulunan değişikliklerin tasarlanması, uygulanması ve izlenmesi konularında üye devletleri desteklemektedir.

Bu isteğe cevap olarak, bu rehber, Tavsiye Kararı'nı uygularken göz önünde bulundurulması gereken temel öğeleri, iyi uygulama örneklerini ve KOBİ'lerin desteklenmesi için ILO tarafından geliştirilen en son stratejileri, araçları ve müdahaleleri ortaya koyarak Tavsiye Kararı'nın uygulanmasını sağlamaya çalışmaktadır.

COVID-19 küresel salgını ve buna bağlı ekonomik kriz göz önüne alındığında, KOBİ'lerdeki en son trendleri ve bu yeni değişikliklerin getirdiği zorlukları birbiriyle bütünleştiren bu rehber, günümüzde özel önem taşımaktadır.

Rehberin, dünyanın farklı bölgelerinden yeni şeyler öğrenmek ve üye devletlere, sürdürülebilir işletmelerin gelişmesi için elverişli ortamın oluşturulmasına yönelik eylemlerin koordinasyonu ile ilgili yardım etmek için kullanılması umulmaktadır.

Teşekkür

Bu rehber, ILO işletme uzmanları Rodrigue Raoul Zuchuon, Jose Manuel Medina, Jens Dyring Christensen, Kelvin Sergeant, Charles Bodwell, Daniela Zampini, John Bliet, Alvaro Ramirez Bocantes ve Michael Watt ile istişare halinde ILO Genel Merkez yetkilisi Soary Ratsima Rasendra tarafından hazırlanmıştır. Séverine Deboos, Michael Elkin, Judith Van Dorn ve Virginia Rose Losada değerli katkılar sunmuştur. Christian Hess, Claire La Hovary, Mohammed Mwamadingo, Jose-Luis Viveros Anorve ve Roberto Villamil'in şahsında ACTRAV ve ACTEMP'e takdirlerimizi ifade ederiz.

Rehber, Radic Dragan ve Vic Van Vuuren'in genel rehberliğinde oluşturulmuştur.

Giriş

1998 tarihli ve 189 sayılı Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde İstihdam Yaratımı Tavsiye Kararı (R189), Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde (KOBİ'ler) istihdam yaratmayı teşvik etmeye yönelik genel koşullara ilişkin rehberlik sağlayan tek uluslararası çalışma standardıdır (UÇS). R189, KOBİ'lerde kaliteli istihdam yaratma ile istihdam politikası, insan kaynakları gelişimi, kooperatifler ve çalışma mevzuatı ile uyum ve iş sağlığı ve güvenliği (İSG) standartları arasındaki bağlantıları vurgulamaktadır. Tavsiye Kararı, KOBİ'lerin tam, verimli ve özgürce seçilen istihdamın desteklenmesinde, gelir getirici fırsatların oluşturulmasında ve dezavantajlı grupların kapsanmasında katkısını ve eğitim ile insan kaynakları gelişiminin önemini kabul etmektedir.

ILO'nun KOBİ'leri desteklemesi, herkes için verimli istihdam ve insana yakışır işin yaratılmasına katkıda bulunmaktadır ve KOBİ'lerin desteklenmesi dünya genelinde ekonomik katkı ve sosyal refah konusunda kilit bir role sahip olabilir. Dünya genelinde üç işten ikisi KOBİ'ler tarafından yaratılmaktadır. Birçok gelişen ekonomide, özel sektörde yaratılan toplam istihdamın %50'den fazlası çalışan sayısı 100'den az olan işletmelere atfedilebilir. Gelişmiş ekonomilerde, KOBİ'ler GSYH'nin %55'ini üretmektedir (ILO, 2019). Ayrıca işletme sayısının %90'ından fazlasını teşkil eden KOBİ'ler, ekonomik birimlerin büyük çoğunluğunu temsil etmektedir. Özetle, KOBİ'ler, dünya genelinde istihdam, büyüme ve gelir düzeyleri için merkezi ekonomik ve sosyal güçtür (ILO, 2019).

Bu arka plana karşı KOBİ'lerde istihdam yaratmanın desteklenmesi R189'un odak noktasıdır. Bu rehberin amacı, okuyan kişileri tavsiye kararının içeriğini tanıtmak, uygulamada göz önünde bulundurulması gereken temel öğeleri incelemek ve iyi uygulama örneklerini paylaşmaktır.

R189'un Arka Planı

ILO, birçok farklı vesile ile KOBİ'lerin ekonomik büyüme ve kalkınmanın motorları olarak önemini teyit etmiş ve işletmelerin ihtiyaçlarına uyarlanmış bir yasal çerçevenin tesis edilmesi gerektiğini vurgulamıştır¹.

1964 yılında, Uluslararası Çalışma Konferansı (UÇK), ulusal istihdam politikasını düzenleyen 122 sayılı Sözleşme'yi kabul etmiştir.

122 sayılı Sözleşme; devletlerin tam, verimli ve özgürce seçilen istihdamı desteklemek için aktif bir ulusal politikayı ilan etmesi ve gerçekleştirmeye çalışmasını gerektirmektedir ve bu konuda KOBİ'leri açık bir hedef olarak dahil edilmesini belirtmektedir.² Bu çerçevede; işletmeler için uygun bir iş ortamının olması ve KOBİ'lere yönelik destekler stratejik önceliğe sahiptir.

1986 yılında, KOBİ'lerin desteklenmesine ilişkin UÇK genel müzakeresinde, sosyal ilerleme ve istihdam yaratmanın araçlarından biri olarak KOBİ'lerin ve ILO'nun KOBİ'lerin desteklenmesi ve girişimciliğin geliştirilmesine yönelik katkılarının önemi teyit edilmiştir.

UÇK, R189'u 1998 yılında kabul etmiştir

R189'un Konferans tarafından kabul edilmesi, KOBİ'lerin istihdam kaynağı olarak öneminin açıkça tanınması anlamına gelmekte, KOBİ'lerin ve mikro işletmelerin uluslararası çalışma standartlarına uygun olarak istihdam yaratmasını sağlamak için özel bir çerçeve sunmaktadır. ILO Sosyal Paydaşları, KOBİ'lerin istihdam yaratma vasıtasıyla yoksulluğun azaltılmasında önemli bir rol oynadığından gelişiminin desteklenmesinin önemini vurgulamıştır.

1 ILO, İstihdam Aracına ilişkin Genel Anket, (UÇK, 99ncü oturum, 2010, Cenevre, Rapor III (Bölüm 1B)), paragraf 385.

2 ILO, Sürdürülebilir toparlanma ve kalkınma için istihdam politikaları (UÇK, 103ncü Oturum, 2014, Cenevre, Rapor VI, sürekli müzakere, sayfa 61-64).

R189'un kabul edilmesinden bu yana gelişmeler

KOBİ'lerin desteklenmesi, daha fazla ve verimli istihdam ve herkes için insana yakışır iş yaratmanın bir yoludur. Sürdürülebilir KOBİ'ler verimli istihdam ve gelir yaratır, yoksulluğu ve eşitsizlikleri azaltır, insana yakışır iş açığının üstesinden gelir. 1998 tarihli ve 189 sayılı Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde İstihdam Yaratımı Tavsiye Kararı, ILO bünyesinde kabul edilmiş olan uluslararası çalışma standartları bütünü bir parçası olarak anlaşılmalıdır.³ Ayrıca, mikro işletmeler de dahil KOBİ'lerin sosyal ve ekonomik kalkınmaya katkısı 2019 yılında Çalışma Yaşamının Geleceği Küresel Komisyonu tarafından tekrar vurgulanmış ve insana yakışır iş yaratma, girişimcilik ve KOBİ'lerin kayıtlı hale getirilmesi ve büyümesinin desteklenmesinin önemi 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi'nde (SKA 8.3) kabul edilmiştir.

2007 yılında, sürdürülebilir işletmelerin desteklenmesi ile ilgili UÇK genel müzakeresinde, Tavsiye Kararı'nın, sürdürülebilir işletmelerin desteklenmesi ile ilgili uygulanmasının gerekliliği sonucuna varılmıştır. Ayrıca, 2015 yılında, KOBİ'ler ve verimli istihdam yaratma ile ilgili UÇK genel müzakeresinde, R189'da belirtilen ve KOBİ'lerin desteklenmesine yönelik müdahaleleri yönlendirmeye devam eden hususlar ve stratejilerin geçerliliği teyit edilmiştir.

Aşağıda belirtilen bazı Uluslararası Çalışma Standartları da istihdam konularına ve KOBİ'lerin rolüne doğrudan ve dolaylı olarak atıfta bulunmaktadır:

- ▶ 1975 tarihli ve 142 sayılı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi 2004 tarihli ve 195 sayılı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Tavsiye Kararı
- ▶ 2002 tarihli ve 193 sayılı Kooperatiflerin Teşvikine İlişkin Tavsiye Kararı

- ▶ 1984 tarihli ve 169 sayılı İstihdam Politikası (Ek Hükümler) Tavsiye Kararı

- ▶ 2015 tarihli ve 204 sayılı Kayıtdışı Ekonomiden Kayıtlı Ekonomiye Geçiş Tavsiye Kararı

- ▶ 2017 tarihli ve 205 sayılı Barış ve Dayanıklılık İçin İstihdam ve İnsana Yakışır İş Tavsiye Kararı

İçerik açısından, R189, küçük ve orta ölçekli işletmeler ve mikro işletmelerin uluslararası çalışma standartlarına uygun olarak istihdam yaratmasını sağlamak için özel bir çerçeve sunmaktadır. Rehber, aşağıdaki hususları dikkate alarak istihdam yaratmaya ilişkin daha geniş bir rehberlik sunmaktadır:

- ▶ İşletme kültürünün desteklenmesi ve bir işletme kurmanın yükünü azaltan önlemlerin benimsenmesi zorunluluğu,
- ▶ İnsanların KOBİ kurabilmesini sağlamak için kredi ve diğer teşviklere erişimlerinin iyileştirilmesi ihtiyacı,
- ▶ Ekonomik büyüme istihdam yaratmaya elverişli politikalar ve önlemlerin kabul edilmesini kolaylaştırmak için sosyal ortaklar ve KOBİ sektöründe faaliyet gösteren diğer paydaşlar ile işişare koşulu.

Birbirine bağlanmış ve karşılıklı olarak birbirini güçlendiren bu koşullar şunu göstermektedir "Sürdürülebilir işletme gelişimine yönelik uygun ortam, önemi gelişimin farklı aşamalarında ve farklı kültürel ve sosyo-ekonomik bağlamlarda değişebilen çok çeşitli faktörlerden oluşmaktadır". Bununla birlikte, genellikle zaruri olarak değerlendirilen bazı temel koşullar bulunmaktadır".⁴

3 Kabul edilmiş ve doğası gereği R189 ile bağlantılı olan başlıca uluslararası çalışma standartları şunlardır: ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi ve Eki (1998), ILO Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi (2008), ILO 2012 tarihli ve 202 sayılı Sosyal Koruma Tabanları Tavsiye Kararı, 2015 tarihli ve 204 sayılı Kayıtlı Ekonomiye Geçiş Tavsiye Kararı, 2017 tarihli ve 205 sayılı Barış ve Dayanıklılık İçin İstihdam ve İnsana Yakışır İş Tavsiye Kararı. Küresel İstihdam Gündemi (2003), UÇK'nin 96ncı Oturumunda (2007) kabul edilen sürdürülebilir işletmelerin desteklenmesine ilişkin Sonuçlar ve 2019 tarihli Çalışma Yaşamının Geleceğine ilişkin ILO Yüzüncü Yıl Bildirgesi, KOBİ'lerin desteklenmesi ile ilgili müdahaleler için ilave rehberlik sağlamaktadır.

4 Sürdürülebilir işletmelerin desteklenmesine ilişkin Sonuçlar, UÇK 96nci Oturumu (2007).

Bağlam

KOBİ'ler istihdam yaratma konusunda önemli bir role sahiptir

2,3 milyardan fazla insan KOBİ'lerde veya kendi hesabına çalışmaktadır. Bu grup, birlikte toplam istihdamın %70'ini teşkil etmekte ve istihdamın açık ara en önemli itici gücünü oluşturmaktadır.⁵ Yüksek gelirli ülkelerde, istihdamın %58'i küçük ekonomik birimlerden kaynaklı iken ve bu oran düşük ve orta gelirli ülkelerde önemli ölçüde daha yüksektir. En düşük gelir düzeyine sahip ülkelerde, küçük ekonomik birimlerdeki istihdam oranı %100'e yakındır. İstihdamın ortalama %62'si, çalışma koşullarının nispeten daha zor olduğu (sosyal güvenliğin olmaması, daha düşük ücretler, zayıf İSG koşulları ve daha zayıf endüstriyel ilişkiler) kayıtdışı ekonomidedir.⁶ Son on yıllardaki trendler, küreselleşme, teknoloji, iklim ve demografik değişiklikler işgücü piyasasını değiştirmiştir. Ayrıca, COVID-19 küresel salgınının iş ortamı üzerinde çok büyük sonuçları olmuştur. Küresel Girişimcilik İzleme Araştırması'na (2021-2022)⁷, göre yeni bir işletme kurmak veya işletmekle aktif

olarak uğraşan 18 ila 64 yaş arasındaki yetişkinlerin oranı, salgın öncesi düzeyler ile karşılaştırıldığında genel olarak düşmüştür ve bu kişiler doğrudan, hükümetler tarafından sunulan mevcut destek paketlerine bağlıdır. 47 ekonomi içerisinde, yeni bir işletme kuran veya işleten yetişkinlerin oranının en yüksek olduğu ülke, yetişkinlerin beşte ikisinden daha fazlasının bununla uğraştığı Dominik Cumhuriyeti'dir. En düşük oran ise 50 yetişkinden birinin bununla uğraştığı Polanya'dadır. Bunun aksine, kurulmuş işletme sahipliğinin düzeyi, yüksek, orta ve düşük gelirli ülkeler arasında daha az farklılık göstermektedir. Ayrıca, yeni işletme sahipliği açısından en yüksek oranlara sahip olan birçok ülkede kurulmuş işletmeler nispeten daha azdır ve bu durum yeni işletmelerin muhtemelen olgunluğa ulaşmadan kapanması ile açıklanabilir. Bu nedenle, en çok, işletmelerin kurulması ve büyümesine yönelik politikalara ihtiyaç duyulmaktadır. Aslında küresel işletme sayısının %90'ından fazlasını oluşturan KOBİ'ler, ekonomik birimlerin çok büyük çoğunluğunu temsil etmektedir. Özetle, KOBİ'ler dünya genelinde istihdam, büyüme ve gelir düzeyleri açısından önde gelen bir ekonomik ve sosyal güçtür (ILO, 2019).

► Kutu 0. İşletme büyüklüğü ve serbest çalışanlara göre istihdam paylaşımı

Dünya genelinde:

- Serbest çalışanlar (1 kişi) toplam istihdamın %32,8'ini temsil etmektedir.
- Mikro işletmeler (2-9 kişi) toplam istihdamın %23,1'ini temsil etmektedir.
- Küçük işletmeler (10-49 kişi) toplam istihdamın %14,3'ünü temsil etmektedir.
- Orta ve büyük ölçekli işletmeler (50+ kişi) toplam istihdamın %29,8'ini temsil etmektedir.
- Toplamda, küçük ekonomik birimlerin tümü, çalışma yapılan 99 ülke örneğinde, toplam istihdamın %70'ine karşılık gelmektedir. Örnekteki 99 ülke genelinde, toplam istihdamın %62'sinin kayıtdışı sektörde olduğu tespit edilmiştir.

Kaynak: Küçük Meseleler: Serbest çalışanlar, mikro işletmeler ve KOBİ'lerin istihdama katkısı ile ilgili küresel kanıtlar, ILO, 2019.

5 ILO (2019) Küçük Meseleler. Veriler 99 ülkeden alınmıştır.

6 Aynı eserde.

7 Küresel Girişimcilik İzleme Araştırması Toplam erken evre Girişimcilik Faaliyetini (TEA) yani yeni bir işletme kurmak ve yönetmek ile aktif olarak uğraşan 18-64 yaş arasındaki yetişkinlerin oranını ölçmektedir. Bu araştırma, dünya genelinde 47 ülkede uygulanan 2021 GEM Yetişkin Nüfus Anketi ve Ulusal Uzman Anketi olmak üzere iki ankete dayanmaktadır.

COVID-19'un KOBİ'ler üzerindeki etkisi

COVID-19 sağlık krizi ve zorunlu kısıtlama önlemleri, mikro, küçük ve orta ölçekli işletmeler (MKOBİ'ler) için modern tarihteki en zorlayıcı koşulları oluşturmuş ve mevcut birçok değer zincirini ağır biçimde bozmuştur. Salgın sürecinde arz ve talep üzerindeki etki, başta KOBİ'ler olmak üzere özel sektörde ciddi ekonomik etkileri olmuştur. Bu durum, önemli ölçüde gelir kaybı ve muazzam işsizliğe yol açmaktadır. ILO, küresel salgın öncesinde (2019) 186 milyon olan işsiz sayısının 2023 yılında 203 milyona yükseleceğini tahmin etmektedir⁸.

İşletmelerin faaliyetlerinin kesilmesi veya ağır biçimde kısıtlanması ile yaşadığı zorluklar sektörler arasında önemli ölçüde değişkenlik göstermiştir. Ortak payda, küçük ve orta ölçekli işletmelerin en şiddetli biçimde etkilendiği ve kısıtlı rezervleri ile en kırılgan ve en az dirence sahip olduklarıdır. Genel işletme mortalite/ölüm düzeyi görülmeye devam etmekte ve büyük ölçüde kısıtlamaların ne kadar sürdürüleceğine bağlı olmakla birlikte, anket sonuçları, KOBİ'lerin %70'inin (büyük işletmelerden %50 daha fazla) ağır finansal zorluklar bildirdiğini göstermektedir.

Kendileri kapanma koşullarına doğrudan tabi olmayan işletmeler de başka bir yerdeki kısıtlamaların ikincil etkisi ile karşılaşmaktadır. Örneğin bazı ülkelerdeki giyim eşyası imalatçıları, dünyanın diğer tarafında faaliyet gösteren alıcılardan siparişlerinin kesintiye uğraması ile karşılaşmıştır. Sonuç olarak, ILO, dünya genelinde küresel tedarik zincirlerindeki 96 milyon işin, üretilen mallara yönelik talebin düşmesi nedeniyle olumsuz olarak etkilendiğini tahmin etmektedir.

Ayrıca, büyük işletmelerin gelirlerindeki esaslı düşüşün KOBİ'ler ve ticaretin işleyişinin sürdürülmesini doğrudan etkilemiştir. KOBİ'lerin likiditesi, bireylerin azalan harcama ve tüketim kapasitesi ve bankaların kredi vermek konusundaki isteksizliğinden ötürü riske girmiştir.

Daha açık ifade etmek gerekirse, küresel salgın, küreselleşme, dijitalleşme ve diğer teknolojik

yenilikler nedeniyle işin yapısı ve organizasyonunda halihazırda yaşanmakta olan ve yeni ve yakın zamanda ortaya çıkan çalışma düzenlemelerine yol açan değişimi hızlandırmıştır. Uzaktan çalışma konusunda yaygın deneyimleme ve yatırım gerçekleşmiş ve birçok insan işlerini yapmaya yönelik tamamen yeni yollar tecrübe edinmiştir. Ancak bu, genel veya eşit bir trend olmamıştır. Örneğin küçük ekonomik birimlerin büyük çoğunluğu işlerin doğası nedeniyle kayıtdışı ekonomide çalışmaya devam etmiş yani bazı insanlar bu tür düzenlemeleri yapamamıştır. Bu insanlar için tek seçenek mevcut çalışma biçimlerinde direnmektir. Ve bazı işletmeler ve sektörler başta bilgi, iletişim teknolojileri ve finansal hizmetler olmak üzere benzer nedenlerden ötürü küresel salgın sırasında büyüyüp refah düzeyini yükseltirken diğerleri için ise bu süreç hayatta kalma mücadelesi olmuştur.

Eylül 2020'de, ILO, çalışma saatlerindeki düşüşün dünya genelinde 495 milyon tam zamanlı istihdam kaybına ulaştığını tahmin etmiştir. Dünya genelinde en derinden etkilenen sektörlerdeki yüz milyonlarca işletme halen ciddi bir iş devamlılığı riski ile karşı karşıyadır. Bu işletmelerin yarısından fazlası, toptan satış, perakende ticaret, turizm ve taşımacılık sektörlerindedir (ILO, 2020).

Örneğin KOBİ'lerinin sanayinin %80'ini oluşturduğu karayolu taşımacılığı sektöründe birçok işletme iflas riski altındadır. KOBİ'lerin aynı şekilde sektörün %80'ini oluşturduğu seyahat ve turizm sektörlerinde de benzer bir durum görülebilir. Dünya Seyahat ve Turizm Konseyi tarafından yapılan bir tahminde, 2020 yılı sonunda sektörde toplamda yaklaşık 191 milyon işin kaybedildiği değerlendirilmektedir. COVID-19 krizi, işletmelerin hayatta kalmasını, kendi hesabına çalışanlar da dahil olmak üzere işçiler için işleri ve gelirleri tehdit etmiş ve dolayısıyla yoksulluk riskini artırmış ve istihdam ve insana yakışır işe erişimde mevcut eşitsizlikleri daha da şiddetlendirmiştir. Daha düşük verimliliğe sahip işletmeler ve daha düşük ücret alan işçiler küresel salgından orantısız olarak zarar gördüğünden, 2021 yılında, küresel işgücü verimliliği önemli ölçüde yavaşlamış, hatta düşük ve orta gelirli ülkelerde negatif büyüme gerçekleşmiştir. Sonuç olarak, gelişmekte olan ve gelişmiş ekonomiler arasında verimlilik açığı artmıştır.

Ayrıca, ülkelerin kendi içinde ve ülkeler arasında, destek mekanizmalarına erişim ile ilgili kısıtlar gözlemlenebilmektedir. Çalışma düzenlemele- rine ilişkin çeşitliliğin arttığı zamanlarda, istihdam durumu ile ilgili belirsizliğin olduğu veya kurumsal kurallar ile yaşanan çalışma hayatı gerçekleri ara- sındaki uyumun kötü olması, önemli sayıda insanın destek mekanizmalarının kapsamı dışında kalma- sını riskini yaratmıştır. Serbest çalışanlar, bağımsız işçiler ve platform işçileri bunun bariz örneklerin- dendir. Bununla birlikte kayıtdışılık, ihtiyacı olan ki- şilere desteğin sunulmasında açık farkla en büyük zorluğu oluşturmaktadır.

Küresel salgının etkilerinin doğası ve kapsamı hem bölgeler ve ülkeler hem de ekonomik sek- törler arasında farklılık gösterse de, tam, verimli ve özgürce seçilen istihdama ve insana yakışır işe erişim tüm işçiler için esastır. İşverenlere, vasıflı ve nitelikli bir işgücünü muhafaza etmeleri için verilen destek, işletmelerin en uygun işleyişini sağlamak için vazgeçilmez önemdedir. Kariyer geliştirme desteği ise; kırılgan bireyleri geçim planlaması yapma, girişimci olma ve sürdürülebilir işletmeler kurmaları konusunda güçlendirecektir.

UÇK, Haziran 2021'deki 109ncu Oturumunda⁹, üye devletlere, kriz sonrasında daha iyi bir gelecek oluşturmak için; tam, verimli ve özgürce seçilen istihdam ve insana yakışır işi, pandemiden en çok etkilenen ve kırılgan grupların ihtiyaçlarını, sürdürülebilir işletmelerin, işlerin ve gelirin desteklenmesini, toplumsal cinsiyete duyarlıları, ulusal koşullar ve öncelikleri dikkate alan ve özel durumlara göre şekillendirilen, aşağıdakilere yönelik çalışmaları da kapsayan stratejilerinin merkezine koymalarını taahhüt etmeye çağırıştır;

- ▶ Mikro, küçük ve orta ölçekli işletmeler dahil olmak üzere işletme sürekliliğini ve yenilik, ve- rimlilik artışı ve sürdürülebilir işletmeler için uygun bir iş ortamını destekleyen; sürdürüle- bilir işletmelerin, istihdam yaratma, yenilik ve insana yakışır işe destek verme konusundaki önemli rolünü kabul eden politikalar,

- ▶ İşverenlere yönelik istihdam ve gelir süreklili- ğini sürdürmek amacıyla, kriz kaynaklı iş azal- masına rağmen, işçilerini muhafaza etmeleri için, iş paylaşımı, daha kısa haftalık çalışma süresi, hedefli ücret sübvansiyonları ve geçici önlemler gibi yollarla teşvikler sağlamaya ilişkin politika önlemleri,

- ▶ Aşağıdakilere hususlara katkı sağlayan daha dirençli tedarik zincirlerini teşvik etmeye yö- nelik politikalar:

- i. İnsana yakışır iş,
- ii. Mikro, küçük ve orta ölçekli işletmeler dahil olmak üzere tedarik zincirinin tamamın- daki işletmelerin sürdürülebilirliği,
- iii. Çevresel sürdürülebilirlik, ve
- iv. BM İş ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'nin üç sütunu ve ILO Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi doğrultusunda, sürdürülebilir uluslararası ticaret ve yatırım tarafından desteklenerek, insan haklarına saygının korunması.

Aşağıdakiler hususlar dahil olmak üzere tüm işçi- lerin korunmasına yönelik politikalar:

- ▶ Krizin ciddi boşlukları ortaya çıkardığı alan- lara özellikle dikkat ederek, tüm işçilere yö- nelik olarak, UÇS'ye saygıyı güçlendiren ve bu standartların onaylanması, uygulanması ve denetlenmesini teşvik eden yeterli koruma sağlanması. Bu koruma; işyerinde temel ilke ve haklara saygı, kanun ile veya pazarlık yoluyla belirlenmiş yeterli bir asgari ücret, çalışma sü- resine ilişkin azami sınırlar, COVID-19 küresel salgınının getirdiği ve devam eden zorluğu özel olarak dikkate alan iş güvenliği ve sağlığı husus- larını içermektedir.
- ▶ Kurumlar, özel işletmeler, işverenler, işçiler ve temsilcileri ile aşağıdaki konularda işbirliği ya- parak İSG önlemlerinin güçlendirilmesi:

9 ILO Eylem Çağrısı, 2021. Belgeye https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meet- ingdocument/wcms_803428.pdf adresinden ulaşılabilir

i. Özel olarak uyarlanmış pratik rehberliğin sağlanması,	x. Eğitim, sağlık, sosyal hizmet, bakım ekonomisi ve diğer sektörlerde yatırım yapılması; personel yetersizliğinin ele alınması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi,
ii. Risk yönetimi desteği,	
iii. Uygun kontrol ve acil durum hazırlık önlemlerinin uygulamaya alınması,	xi. Toplumsal cinsiyet kalıpyargıları ile mücadele dahil olmak üzere, eğitim, öğretim, istihdam ve kariyere başlama ve bunları ilerletme ile ilgili yasal ve diğer tür engellerin ortadan kaldırılması,
iv. Yeni salgınlar veya diğer mesleki risklerin engellenmesine yönelik önlemler, ve	
v. Sağlık önlemleri ve diğer COVID-19 temelli kural ve düzenlemelerine uyum,	xii. Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin önlenmesi ve bunlara karşı koruma sağlanması,
vi. Güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarının insana yakışır iş için temel olduğunun kabul edilmesi,	Sosyal diyalogu teşvik eden politikalar. Özellikle:
► Kamu politikası ve işletme içi uygulamalar vasıtasıyla toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik dönüştürücü bir gündemin gerçekleştirilmesi. Bu kapsamda:	► Özellikle Küresel Eylem Çağrısı'nda hedeflenen sonuçların elde edilmesini desteklemeye yönelik, kamunun sosyal ortaklar ile işbirliğinde, kamu ve özel sektör, istihdamın ulusal toparlanması, işletme sürekliliği, öncelikli sektör ve alanlarda yatırım yapılması alanlarını da dahil olmak üzere istihdam yoğun toparlanma sağlaması için politikaların teşvik edilmesi
vii. Diğerlerinin yanı sıra ücret şeffaflığı ile desteklenen, eşit değerdeki işe eşit ücret sağlanması,	
viii. Yeterli ücretli bakım izni veren, çalışma ve aile sorumluluklarının daha dengeli biçimde paylaştırılmasını destekleyen politikaların yaygınlaştırılması,	► Bölgesel, ulusal, sektörel ve yerel toparlanma stratejileri, politikaları ve programları geliştirme ve uygulamaları için kamu idareleri ile işçi ve işveren örgütlerinin bu tür bir diyaloga katılma kapasitelerinin güçlendirilmesi.
ix. İstihdam yaratma ve toplumsal cinsiyete dayalı beceri farklılıklarını kapatan yaşam boyu öğrenme politikalarının teşvik edilmesi,	

► 189 sayılı Tavsiye Kararı

Küçük ve orta ölçekli işletmelerin karşılaştığı ortak zorluklar

İşletmelerin büyümesi için istikrarlı ve güvenli bir ortamın yaratılmasının temeli hukukun üstünlüğüdür. Bilgiye ulaşılabilirlik, sürekli rehberlik ihtiyacı, KOBİ'lerin becerilerinin artırılması ve kapasitelerinin geliştirilmesi, KOBİ'ler için uzun vadeli gelişim sağlayan önlemlerdir.

KOBİ sektörü oldukça çeşitlidir. KOBİ'ler büyüklükleri, sektörleri, kırsal veya kentsel ekonominin bir parçası olmalarına göre, kayıtlılık dereceleri ciro, büyüme dereceleri, yaşları ve ülkelere göre farklılık göstermektedir. Bu hususlar dikkate alındığında, işletmelerin karşılaştığı zorluklar da önemli ölçüde değişiklik göstermektedir. Örneğin erken gelişme evresinde olan KOBİ'lerin karşılaştığı zorluklar, halihazırda olgunlaşmış işletmelerin karşılaştıkları ile aynı olmayacaktır. Bu durum, büyük işletmelerin yönetim konusunda daha yetenekli olduklarını dillendirmeden bile işletmelerin büyüklüğü için de geçerlidir. Farklı işletme büyüklükleri, farklı türde yönetim eğitimi ve yetkinlikleri gerektirmektedir.

Bu farklılıklar, "genel nitelikli" bir KOBİ politikası oluşturulması için ciddi engel teşkil etmektedir. Bununla birlikte, yükselen ve gelişmekte olan ekonomilerde, hükümetlerin "KOBİ'ler ile ilgili ortak zorluklara" yönelik tipik politika yanıtları çoğunlukla aşağıdaki hususlardır;

- Sürdürülebilir işletmeler için uygun bir iş ortamı oluşturmak; KOBİ'lerin gelişimini, kayıtlı ekonomiye ve yerel, bölgesel ve küresel değer zincirlerine katılmalarını teşvik etmek,
- KOBİ'lerin finansman kaynakları, destek hizmetleri, beceriler ve eğitime erişim zorluğu ile ilgili "kaynak açığını" kapatmak ve
- Kamu ve özel sektör pazarına erişim, finansal hizmetlere erişim ve sosyal korumaya erişim gibi, kayıt istihdamı daha çekici hale getiren teşvikleri uygulamaya koyarak kayıtlı istihdama geçişi teşvik etmek.
- Çalışma mevzuatının ayrımcılık yasağı uygulamasına riayet etmek

KOBİ'lerin büyümesi ve gelişmesine elverişli bir ortamın oluşturulması için; iyi yönetim ve sosyal diyalog mekanizmaları (etkili ve verimli sivil ve siyasi kurumlar ve süreçler); makroekonomik istikrar; işletmeyi destekleyen bir toplum ve kültür; elverişli fiziksel altyapı; bilgi ve iletişim teknolojileri; vasıflı bir işgücüne yönelik eğitim, öğretim ve öğrenme; eşitlik ve ekonomik ve sosyal kapsayıcı ortam; sorumlu çevre yönetimi gerekli olacaktır.

Finansmana erişim, eğitime erişim ve bilgiye erişim ile ilgili engeller (idari engeller) kayıtdışı KOBİ'ler için daha şiddetli olmak üzere geçerliliğini korumaktadır. Dünya genelinde her 10 işletmeden 8'inin kayıtdışı olduğu ve bunların istihdamın %52'sini sağladığı tahmin edilmektedir (ILO, 2019). Kayıtdışılık, gelişmekte olan ve yükselen ülkelerde baskın olmakla birlikte, gelişmiş ülkelerde de mevcuttur. Kayıtdışı sektördeki istihdamın %80'inden fazlasını temsil eden çoğunluk, işçi sayısı 10'dan az olan küçük birimlerdir. KOBİ'ler arasındaki haksız rekabeti önlemek ve onları şoklara karşı korumak için KOBİ'lerin kayıtlı istihdama geçişini teşvik etmek de vazgeçilmez önemdedir.

Bu bakımdan, teşvikler ile iş teftişinin kalitesini ve şeffaflığını güçlendiren uyum mekanizmaları, mevzuatın tutarlı biçimde uygulanmasının sağlanması ve işletmeler arasında hukuki kesinlik oluşturulması konularında temel faktörler olarak değerlendirilmiştir. İş teftişi gözetimine ilişkin mevzuat etkili bir temel olarak kabul edilse de, kaynakların yetersiz olduğu yükselen ve gelişmekte olan ülkelerde uygulanması genellikle zordur.

Daha önce belirtildiği üzere, finansmana erişim ile ilgili kronik zorluklar devam etmektedir. KOBİ oluşumu ve gelişimini engelleyen bu anlamdaki faktörlerden bazıları satın alınabilirlik, KOBİ'lerin bunlara erişimi, finansman seçenekleri hakkında bilgi eksikliği ve düşük finansal okuryazarlık düzeyidir. Borç finansmanının yanı sıra iş melekleri, risk sermayesi, ilk halka arzlar ve kitle fonlaması gibi diğer finansman kaynakları da seçenekler olarak değerlendirilebilir. Ancak, bunlara erişim genellikle bilgi ve dijital teknolojiye erişim ile ilişkilidir (koreledir).

KOBİ'ler ve büyük işletmeler arasındaki verimlilik farkı, tüm ülkelerde var olan kalıcı bir trenddir. Gelişmekte olan ülkelerdeki KOBİ'lerin düşük verimliliği; düşük gelir oluşturma, kayıtdışı işler ve kötü büyüme performansının temel nedenlerinden birisidir. Bu fark, küresel pazarların ve hızlı teknolojik değişimlerin olduğu ortamda giderek daha keskin hale gelmektedir.

Son olarak, adil rekabet; işletmelerin verimliliklerini artırmasını, yeni yatırımlara başlamasını ve müşterilerine daha kaliteli ürün ve hizmetler sunmasını teşvik etmektedir. Ancak, yükselen ve gelişmekte olan ekonomilerde haksız rekabet genellikle piyasa mekanizmasını zayıflatmakta, ekonominin ve işletmelerin büyümesini engellemektedir.

► 189 sayılı Tavsiye Kararı'nın İçeriği

Başlangıç:

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı,

Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulu'nun daveti üzerine 2 Haziran 1998 tarihinde Cenevre'de yaptığı seksen altıncı Oturumunda,

Bireyler, aileler, topluluklar ve ulusların ekonomik, sosyal ve ruhsal esenlik ve gelişimine ilişkin arayış ihtiyacının farkında olarak,

Küçük ve orta ölçekli işletmelerde istihdam yaratmanın önemini farkında olarak, Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından 1986 yılında 72nci Oturumunda kabul edilen küçük ve orta ölçekli işletmelerin desteklenmesine ilişkin kararı ve ayrıca Konferans tarafından 1996 yılında 83ncü Oturumunda kabul edilen, küresel bağlamdaki istihdam politikalarına ilişkin kararda belirtilen Sonuçları hatırlatarak,

Küçük ve orta ölçekli işletmelerin ekonomik büyüme ve kalkınmada çok önemli bir faktör olduğunu, dünya genelinde işlerin çoğunluğunun yaratılmasından giderek daha fazla sorumlu hale geldiğini, yenilik ve girişimcilik için bir ortam yaratmaya yardım edebileceklerini kaydederek,

Verimli, sürdürülebilir ve kaliteli işlerin özel değerini anlayarak,

Küçük ve orta ölçekli işletmelerin, kadınlar ve geleneksel olarak dezavantajlı diğer gruplara yönelik, verimli, sürdürülebilir ve kaliteli istihdam fırsatlarına daha iyi koşullar altında erişebilmeleri için potansiyel sağladığının farkında olarak,

1930 tarihli Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 1948 tarihli Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1949 tarihli Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 1951 tarihli Eşit Ücret Sözleşmesi, 1957 tarihli Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi ve 1958 tarihli Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi'ne riayeti teşvik etmenin, küçük ve orta ölçekli işletmelerde kaliteli istihdam yaratılmasını artıracığına ve özellikle 1973 tarihli

Asgari Yaş Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı'na yönelik riayeti teşvik etmenin, çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasına yönelik çabalarında üyelere yardım edeceğine inanarak,

Ayrıca, küçük ve orta ölçekli işletmelerde istihdam yaratmaya ilişkin olarak:

(a) 1964 tarihli İstihdam Politikası Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı, 1984 tarihli İstihdam Politikası (Ek Hükümler) Tavsiye Kararı, 1966 tarihli Kooperatifler (Gelişmekte olan Ülkeler) Tavsiye Kararı, 1975 tarihli İnsan Kaynakları Gelişimi Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı ve 1981 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı gibi uygun olan diğer uluslararası çalışma Sözleşmelerinin ilgili hükümleri ve

(b) "İşinizi Başlatın ve Geliştirin" ve diğer programların yanı sıra ILO Uluslararası Eğitim Merkezi'nin eğitim ve beceri geliştirme çalışması dahil olmak üzere, sürdürülebilir istihdam yaratmada küçük ve orta ölçekli işletmelerin rolünü destekleyen ve sosyal korumanın yeterli ve yaygın şekilde uygulanmasını teşvik eden diğer kanıtlanmış ILO girişimleri de dikkate alınarak

yeni hükümlerin kabul edilmesinin, küçük ve orta ölçekli işletmelerde istihdam yaratma ile ilgili politikaların tasarlanması ve uygulanması konusunda üyeler için değerli bir rehberlik sağlayacağına inanılarak,

Oturum gündeminin dördüncü maddesi olan küçük ve orta ölçekli işletmelerde istihdam yaratmayı teşvik etmek için genel koşullara ilişkin bazı önerilerin kabulüne karar vererek ve

Bu önerilerin bir Tavsiye Kararı biçiminde olacağını belirleyerek,

Bin dokuz yüz doksan sekiz yılı Haziran ayının on yedinci gününde, 1998 tarihli Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde İstihdam Yaratımı Tavsiye Kararı olarak anılabilecek olan aşağıdaki Tavsiye Kararı'nı kabul etmiştir.

Tavsiye Kararı'nın Başlangıç Bölümü KOBİ'lerin desteklenmesi için çok büyük önem arz eden bir dizi ögeyi ana hatları ile belirtmektedir. Birincisi, KOBİ'lerde temel sözleşmelere riayet edilmesinin KOBİ'lerdeki kaliteli istihdamı artıracağına dair kanaati ifade etmektedir. Bunlar özellikle, 1930 tarihli ve 29 sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 1948 tarihli ve 87 sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1949 tarihli ve 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 1951 tarihli ve 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi, 1957 tarihli ve 105 sayılı Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi ve 1958 tarihli ve 111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi'dir. Ayrıca, çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasına yönelik çabalarında üyelere yardım etmek amacıyla, 1973 tarihli ve 138 sayılı Asgari

Yaş Sözleşmesi ve bunun 1973 tarihli ve 146 sayılı Tavsiye Kararı'na da atıf yapmaktadır.

Başlangıç Bölümü ayrıca, R189 ile istihdam politikası, insan kaynakları gelişimi, kooperatifler ve İSG standartlarına uyum arasındaki yakın ilişkiye de vurgu yapmaktadır.

189 sayılı Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde İstihdam Yaratımı Tavsiye Kararı'nın Konferans tarafından 1998 yılı Haziran ayındaki 86ncı Oturumunda kabul edilmesi, KOBİ'lerin bir istihdam kaynağı olarak öneminin açıkça kabul edilmesi anlamına gelmektedir.

► Kutu 1. 1998 tarihli R189 sonrasında kabul edilen ilgili araçlar ve belgeler

- 2019 tarihli ILO Yüzüncü yıl Bildirgesi *"başta mikro, küçük ve orta ölçekli işletmeler olmak üzere girişimcilik ve sürdürülebilir işletmeler için elverişli bir ortamı teşvik ederek ekonomik büyüme ve istihdam yaratmanın başlıca kaynağı olarak özel sektörün rolünü"* vurgulamaktadır.
- 2021 tarihli *insana yakışır iş ve verimlilik ile ilgili Yönetim Kurulu belgesi*, verimlilik ekosistemine somut bir atıf yapmakta ve asgari verimli bir ölçeğin elde edilmesi ve verimliliğin artırılması konusunda KOBİ'leri desteklemek için makro, orta ve mikro düzeydeki eşgüdümlü politikaları içeren tutarlı ve kapsamlı bir politika çerçevesi geliştirme ihtiyacını vurgulamaktadır.
- COVID-19 küresel salgınından kapsayıcı, sürdürülebilir, dayanıklı ve insan merkezli toparlanmaya yönelik *Küresel Eylem Çağrısı'na ilişkin 2021 tarihli UÇK Kararı*; yenilik, verimlilik artışı ve mikro, küçük ve orta ölçekli işletmeler dahil olmak üzere sürdürülebilir işletmeler için işletme sürekliliğini ve uygun bir iş ortamını destekleme ihtiyacını vurgulamakta; sürdürülebilir işletmelerin istihdam yaratma, yenilik ve insana yakışır işin desteklenmesinde önemli rolünü kabul etmektedir.

► Bölüm I. Tanım, Amaç ve Kapsam

1. Üyeler, ulusal sosyal ve ekonomik koşulları göz önünde bulundurarak ve bu esnekliğin, üyelerin veri toplama ve analiz amaçları için ortak olarak kabul edilen tanımlara ulaşmalarını engellememesi gerektiğinin anlaşılacağı biçimde, en yüksek temsil oranına sahip işçi ve işveren örgütlerine de danışarak uygun olarak değerlendirilebilecek bu tür kriterlere atıfla küçük ve orta ölçekli işletmeleri tanımlamalıdır.

2. Üyeler, küçük ve orta ölçekli işletmelerin aşağıdaki hususlar ile ilgili olarak üstlenebileceği temel rolü tanımak ve desteklemek için ulusal koşullara uygun ve ulusal uygulamalar ile tutarlı olan önlemleri kabul etmelidir:

(a) Tam, verimli ve özgürce seçilen istihdamın desteklenmesi,

(b) Verimli ve sürdürülebilir istihdama yol açan gelir getirici fırsatlara ve servet oluşturmaya daha çok erişim,

(c) Sürdürülebilir ekonomik büyüme ve değişimlere esneklikle yanıt verme yeteneği,

(d) Dezavantajlı ve ötekileştirilmiş grupların topluma ekonomik katılımının artırılması,

(e) Yurtiçi tasarruflar ve yatırımın artırılması,

(f) İnsan kaynaklarının eğitimi ve geliştirilmesi,

(g) Bölgesel ve yerel kalkınmanın dengelenmesi,

(h) Yerel piyasa ihtiyaçlarına daha iyi uyarlanmış mal ve hizmetlerin sunulması,

(i) Daha iyi bir yaşam kalitesine katkıda bulunabilmenin yanı sıra çok sayıda insanın sosyal korumaya erişmesini sağlayabilecek olan iyileştirilmiş çalışma kalitesine ve çalışma koşullarına erişim,

(j) Yenilik, girişimcilik, teknoloji geliştirme ve araştırmanın teşvik edilmesi,

(k) Yurtiçi ve uluslararası piyasalara erişim ve

(l) İşverenler ve işçiler arasında iyi ilişkilerin teşvik edilmesi.

3. Üyeler, küçük ve orta ölçekli işletmelerin 2. maddede belirtilen temel rollerini desteklemek için, bu tür işletmelerdeki işçilere diğer ilgili araçlar kapsamında mevcut olan temel korumayı sağlayarak onları korumaya yönelik uygun önlemleri ve uygulama mekanizmalarını kabul etmelidir.

4. Bu Tavsiye Kararı'nın hükümleri, tüm ekonomik faaliyet kolları ve sahiplik biçimine bakılmaksızın her türlü küçük ve orta ölçekli işletmeler (örneğin özel ve kamu işletmeleri, kooperatifler, ortaklıklar, aile işletmeleri ve şahıs işletmeleri) için geçerlidir.

Tavsiye Kararı'nda bir KOBİ tanımı yer almamaktadır. Bu tür bir tanımın yapılması, ulusal, sosyal ve ekonomik koşulları dikkate alan uygun kriterler temelinde ve en çok temsil edilen işçi ve işveren örgütlerine de danışarak üye devletlere bırakılmıştır. Bariz basitliği göz önüne alındığında, en yaygın olarak kullanılan kriter işçi sayısıdır.

Tavsiye Kararı, 2. Maddesinde; gelir getirici fırsatların yaratılması, dezavantajlı ve ötekileştirilmiş grupların topluma ekonomik katılımı ve insan kaynaklarının eğitimi ve geliştirilmesine dahil olmak üzere KOBİ'lerin tam, verimli ve özgürce seçilen istihdamın teşvik edilmesine katkısı kabul edilmektedir.

Son dönemdeki gelişmeler, dijitalleşme, küreselleşme ve artan kayıtdışılık göz önüne alındığında, üyeler, özellikle aşağıda hususlar için, ulusal koşullara uygun ve ulusal uygulamalar ile tutarlı olan ilave önlemler almalıdır:

► Yeni nesil verimli kalkınma politikaları vasıtasıyla insana yakışır iş yaratma ve KOBİ gelişimi için verimlilik artışı,

► Dijital çağ için elverişli bir işletme ekosisteminin sağlanması. Bu üç temel bileşeni kapsamaktadır: (1) KOBİ'ler için, KOBİ'lerin performansını iyileştirmeye yönelik yararlı

► **Kutu 2. Sürdürülebilir İşletmeler için Uygun İş Ortamı (SİO)**

SİO, işletmelerin kurulduğu ve büyüdüğü ortamı değerlendirmek, savunmak ve yeniden düzenlemek için geliştirilmiş kapsamlı ve güçlü bir ILO metodolojisidir. SİO:

1. Paydaşların iş geliştirmesini engelleyen büyük kısıtları belirlemesine olanak sağlar,
2. Ortak politika tavsiyelerine ulaşmak için işçiler, işverenler ve hükümet arasındaki diyalogu teşvik eder,
3. Etkin reformların kabul edilmesini destekler,
4. Girişimcilik potansiyelinin önünü açar, yatırımları hızla artırır ve genel ekonomik büyüme oluşturabilir, daha iyi işler yaratabilir ve yoksulluğu azaltabilir.

► **Kamerun'da tarım-hayvancılık sektöründe SİO:**

Tarım, hayvancılık ve balıkçılık ürünlerinin üretimi ve işlenmesi ile bağlantılı tüm faaliyetler olarak anlaşılan tarım-hayvancılık sektörü, Kamerun ekonomisinin temel direklerinden biri olmaya devam etmektedir.

Bu potansiyele rağmen, tarım-hayvancılık sektöründeki aktörler birçok kısıtlar/zorluklar ile karşı karşıya gelmektedir. Bu kısıtlamaları ele almak için, hükümet, Uluslararası Tarım Geliştirme Fonu'nun (IFAD) finansal desteği ve ILO'nun teknik desteği ile "Gençlerin Tarım-Hayvancılık Girişimciliğinin Desteklenmesi Programı (PEA-Jeunes)" çerçevesinde, 2019 yılında, tarım-hayvancılık sektörünün iş ortamına ilişkin bir genel değerlendirme çalışması yürütmüştür. Bu değerlendirme, Orta, Kuzey ve Batı bölgelerinde Adamaoua bölgesinde tarım-hayvancılık sektöründe çalışmakta olan 905 KOBİ ve 200 işçiden toplanan verilere dayanmaktadır.

Bu değerlendirme temelinde, iş ortamının iyileştirilmesine yönelik 17 reformdan oluşan bir Eylem Planı tasarlanmıştır.

Eylem Planının uygulanmasının ilk ögesi, tarım-hayvancılık intibak kanununun kabul edilmesi ve tarım-hayvancılıkla uğraşan kadın ve gençlerin araziye erişimini kolaylaştıran arazi reformunun hızlandırılmasıdır.

Bazı çok taraflı ortaklar (Doing Business, Enabling the Business of Agriculture-EBA) tarafından yapılan sıralamalarda Kamerun'un pozisyonunu iyileştirme konusundaki sonuçlar, tarım-hayvancılık sektöründe ulusal yatırımların artırılması, daha fazla doğrudan yabancı yatırım çekilmesi, daha fazla insana yakışır iş yaratılması ve ulusal ekonomideki etkin rolünün güçlendirilmesini mümkün kılacaktır.

Kaynak: Kamerun'da tarım-hayvancılık sektöründeki iş ortamının iyileştirilmesine yönelik öncelik reform planı, ILO, 2020.

bilgilere dönüştürmek üzere büyük veri çalışması yapılması, (2) yeniliği artıracı olacak olan, karmaşık problemleri çözme becerisi, girişimcilik ve yaratıcı düşünmeyi geliştirmek için gerekli olan insan kaynakları gelişimleri (yani eğitim ve öğretim sistemleri), (3) KOBİ gelişimini destekleme, girişimciliği teşvik etme ve işletme kurmayı kolaylaştırmaya yönelik düzenleyici çerçeveler,

- KOBİ gelişmesine olanak sağlayan vergi politikası
- Finansman ve krediye erişim
- İnternete daha iyi erişim için yerel altyapı ve dijital bağlantının geliştirilmesi
- Teknoloji benimseme, beceri geliştirme ve yönetim uygulamalarının desteklenmesi

► İşletmeler için elverişli makroekonomik istikrar ve ortam (adil rekabet ve ileriye yönelik daha dirençli bir kayıtlı ekonomi oluşturma dahil)

► Kayıtlı ekonomiye geçiş (kayıtdışı istihdamın yüksek kalmayı sürdürmesi ve devam eden kriz sonrasında büyük olasılıkla çok daha yükselecek olması nedeniyle revize edilmiş bir yaklaşım gereklidir)

► Yenilenebilir enerjiyi KOBİ'ler için makul fiyatlı hale getirerek bu enerjiye erişim sağlanması ve işletmelerin iklim değişikliğine uyumu konusundaki engelleri kaldırarak düşük karbonlu ekonomiye geçişte KOBİ'leri destekleyecek politikalar

► KOBİ'lerin tahmin edilemeyen olaylara (örneğin küresel salgınlar) ve ulusal ve uluslararası şoklara (örneğin yerel veya küresel finansal krizler) karşı dayanıklılığı.

► Kutu 3. Grup örgütlemenin önemi

Kooperatif; ortak ekonomik, sosyal ve kültürel ihtiyaçları ve amaçlarını, ortak sahip olunan ve demokratik biçimde kontrol edilen bir işletme vasıtasıyla karşılamak için gönüllü olarak birleşen kişilerin özerk bir ortaklığıdır. Çiftçiler ve üreticiler, genellikle, ürünlerini işlemek ve pazarlamak ve ayrıca kredi, ekipman ve üretim malzemeleri erişim için kooperatif kurarlar. Bu, onlara daha büyük ekonomik ölçek sağlar.

Kooperatifin kurulması aşağıdaki gibi adımları içerir:

- Ortak ihtiyacı belirleme: İş fikri
- Fizibilite değerlendirme
- İş planı geliştirme
- Tüzük taslakları hazırlama
- Farkındalık oluşturma
- Kooperatif eğitimi
- Üye alma

Kooperatifler, dünya genelinde kadın ve erkeklerin yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve zorunlu altyapı ve hizmetlerin, devlet ve yatırımcı-odaklı işletmeler tarafından ihmal edilen alanlarda dahi erişilir kılınması açısından önem arz etmektedir. Kooperatifler, istihdam yaratma ve istihdamı sürdürme konularında başarısı kanıtlanmış bir geçmişe sahiptir. Günümüzde, en az 279 milyon iş sağladıkları tahmin edilmektedir ve insana yakışır işin teşvik edilmesi ve sürdürülebilir kalkınma amaçlarına ulaşılmasında katkıda bulunmaktadır.

ILO, kooperatifler ile ilgili uluslararası standart ve 2002 tarihli ve 193 sayılı Tavsiye Kararı temelinde, bu tür kooperatiflerin kurulmasına yönelik araçlar geliştirmiştir. (Think Coop., Start Coop., My Coop)

Kaynak: <https://www.ilo.org/global/topics/cooperatives/lang-en/index.htm>, erişim tarihi: 14 Mayıs 2021

Tavsiye kararı 2. ve 3. maddeleri, üye devletlerin ulusal koşullara ve uygulamalara uygun önlemler alması, KOBİ'lerin ekonomik büyüme ve kalkınmadaki rolünü kabul etmesi ve desteklemesi ve işçilere diğer ilgili belgelerde yer alan temel sosyal koruma imkanları sağlamaya yönelik önlemler ve uygulama mekanizmalarını kabul etmelerine yönelik ihtiyacı tekrar ortaya koymaktadır.

R189'un, 4. Maddesinde tekrar teyit edildiği üzere, hükümleri "tüm ekonomik faaliyet kolları ve işletme sahiplik biçimine bakılmaksızın her türlü küçük ve orta ölçekli işletmeler (örneğin özel ve kamu işletmeleri, kooperatifler, ortaklıklar, aile işletmeleri ve şahıs işletmeleri)" için geçerlidir. Tavsiye kararı 4. Madde, "kooperatiflere" atıfta bulunarak, özellikle kooperatiflerin büyük çoğunluğunun KOBİ olması ve sürdürülebilir istihdam yaratılmasında önemli bir role sahip

olmaları nedeniyle R189 ile 2002 tarihli ve 193 sayılı Kooperatiflerin Teşvikine İlişkin Tavsiye Kararı arasında bağlantı kurmaktadır.

Dikkate alınması gereken önemli öğeler:

- Reformlar bağlama özel olmalı ve belirli bir sektördeki zorlukları belirlemelidir,
- Hükümetler, işçi ve işveren örgütleri ile sektörel istişareleri sağlamalı,
- Uygulama mekanizmasına ile ilgili önlemler; mevcut düzenlemeler ile ilgili farkındalık oluşturma, rehberlik ve yönlendirme faaliyetleri ile birleştirilmelidir.



Bölüm II. Politika ve Yasal Çerçeve

5. Üyeler, küçük ve orta ölçekli işletmelerin büyümesi ve gelişmesine elverişli bir ortam yaratmak için:

(a) En uygun ekonomik ortamı (özellikle enflasyon, faiz oranları ve döviz kurları, vergilendirme, istihdam ve sosyal istikrar açısından) teşvik etmeye yönelik uygun maliye, para ve istihdam politikalarını kabul etmeli ve gerçekleştirmeye çalışmalıdır,

(b) Başta, fikri mülkiyet de dahil mülkiyet hakları, kuruluş yeri, sözleşmelerin uygulanması, adil rekabet ve yeterli sosyal ve çalışma mevzuatı ile ilgili olanlar olmak üzere uygun yasal hükümler tesis etmeli ve uygulamalıdır,

(c) Girişimci olmak isteyenler için dezavantajlı olan politika ve yasal önlemlerden kaçınarak girişimciliğin çekiciliğini artırmalıdır.

6. 5. maddede belirtilen önlemler, yeterli sosyal koşullar altında verimli ve sürdürülebilir istihdam sağlayabilen, verimli ve rekabetçi küçük ve orta ölçekli işletmelerin desteklenmesine yönelik politikalar ile tamamlanmalıdır. Bu amaçla, üyeler:

(1) Aşağıdaki koşulları oluşturan:

(a) Büyüklüğü veya türüne bakılmaksızın tüm işletmeler için:

(i) Başta kredi, döviz ve ithal girdilere erişim ile ilgili olmak üzere eşit fırsat ve

(ii) Adil vergilendirme sağlanması,

(b) Küçük ve orta ölçekli işletmelerdeki istihdam kalitesini yükseltmek için çalışma mevzuatının ayırım yapılmaksızın uygulanmasının sağlanması,

(c) Küçük ve orta ölçekli işletmelerin çocuk işçiliği ile ilgili uluslararası çalışma standartlarına uymasının teşvik edilmesi,

(2) Küçük ve orta ölçekli işletmelerin gelişimi ve büyümesine yönelik özellikle aşağıdakilerden kaynaklanan kısıtlamaları kaldıran:

(a) Kredi ve sermaye piyasalarına erişim zorlukları,

(b) Düşük teknik ve yönetsel beceri düzeyi,

(c) Yetersiz bilgi,

(d) Düşük verimlilik ve kalite düzeyi,

(e) Piyasalara yetersiz erişim,

(f) Yeni teknolojilere erişim ile ilgili zorluklar,

(g) Yetersiz ulaşım ve iletişim altyapısı,

(h) İstihdam koşullarının düzeyine, iş teftişinin etkinliğine veya çalışma koşulları ve ilgili konuların denetim sistemine zarar vermeyecek şekilde, personel alımını caydırıcı olanlar dahil olmak üzere, uygunsuz, yetersiz veya aşırı külfetli kayıt, lisanslama, raporlama ve diğer idari gereklilikler,

(i) Yetersiz araştırma ve geliştirme desteği,

(j) Kamu ve özel sektördeki satın alma fırsatlarına erişim konusundaki zorluklar,

(3) Organize edilmiş sektörün bir parçası haline gelmesi için kayıtdışı sektöre yardımcı olmaya ve onu geliştirmeye yönelik özel önlemler ve teşvikleri içeren, politikaları değerlendirmelidir.

7. Üyeler, bu tür politikaların oluşturulması amacıyla, uygun olduğu hallerde:

(1) Küçük ve orta ölçekli işletme sektörüne ilişkin olarak diğerlerinin yanı sıra istihdamın nicel ve nitel yönlerini kapsayan ulusal verileri toplamalı ve bunun küçük ve orta ölçekli işletmeler için gereksiz idari yüklerle yol açmamasını sağlamalıdır,

(2) Mevcut politikalar ve düzenlemelerin küçük ve orta ölçekli işletmeler üzerindeki etkisini, yapısal düzenleme programlarının istihdam yaratma üzerindeki etkisine özellikle dikkat ederek kapsamlı biçimde gözden geçirmelidir,

(3) Aşağıdaki hususları belirlemek için en çok temsil edilen işçi ve işveren örgütlerine de danışarak çalışma ve sosyal mevzuatı gözden geçirmelidir:

(a) Bu tür mevzuatın, küçük ve orta ölçekli işletmelerin işçileri yeterli koruma ve çalışma koşulları sağlarken işletmelerin ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamadığı,

(b) Sosyal koruma ile ilgili olarak gönüllü programlar, kooperatif girişimleri ve diğerleri gibi ek önlemlere ihtiyaç olup olmadığı,

(c) Bu tür sosyal korumanın, küçük ve orta ölçekli işletmelerdeki işçileri kapsayıp kapsamadığı ve tıbbi bakım, hastalık, işsizlik, yaşlılık, işte yaralanma, aile, annelik, malullük ve dul-yetim ödeneği gibi alanlardaki sosyal güvenlik düzenlemelerine uyumu sağlamak için yeterli hükümlerin bulunup bulunmadığı.

8. Hükümetler, ekonomik zorlukların yaşandığı zamanlarda, küçük ve orta ölçekli işletmeler ve onların işçilerine güçlü ve etkili yardım sağlamaya çalışmalıdır.

9. Üyeler, bu politikaları oluştururken:

(1) En çok temsil edilen işçi ve işveren örgütlerinin yanı sıra, uygun gördükleri diğer ilgili ve yetkili taraflara danışabilir,

(2) Mali ve parasal konular, ticaret ve sanayi, istihdam, işgücü, sosyal koruma, toplumsal cinsiyet eşitliği, İSG ve eğitim ve öğretim vasıtasıyla kapasite geliştirme gibi alanlardaki diğer politikaları dikkate almalıdır,

(3) Bu politikaları, en çok temsil edilen işçi ve işveren örgütlerine de danışarak gözden geçirmek ve güncellemek için mekanizmalar oluşturmalıdır.

KOBİ'lerin lehine olan önlemler ve düzenlemelerin desteklenmesi, işletmelerin kurulması ve büyümesi için elverişli yasal, idari ve düzenleyici bir ortamın tesis edilmesini gerektirir. Bununla birlikte, nihai hedef, kaliteli işler yaratmaktır. R189, sosyal diyalog temelli reformlara ilişkin ihtiyacı vurgulamaktadır.¹⁰

R189'un 5. maddesinde, KOBİ'lere yönelik destek önlemlerinin ayrıntılı bir listesi yer almaktadır. Ayrıca 5. ve 6. maddeler, üye devletlerden KOBİ'lerin desteklenmesi, geliştirilmesi, rekabetçilik ve verimliliklerinin artırılmasına yönelik politikaların uygulamasını talep etmektedir. Bu, "yeterli sosyal ve çalışma mevzuatı" ve "yasal önlemler (anayasa, kanunlar, kararnameler, yönetmelikler veya kanuni kanunlar düzeyinde)" vasıtası ya da ulusal bir plan veya stratejinin uygulanması vasıtasıyla küçük ve orta ölçekli işletmelerdeki istihdam kalitesini yükseltmek için çalışma mevzuatının ayırım yapılmaksızın uygulanmasının sağlanmasını içerir.

Üye devletler, insana yakışır iş yaratma ve kapsayıcı büyümeye yönelik olarak KOBİ gelişmesi için elverişli ortam yaratmak amacıyla, mali, parasal politikalar ile istihdama yönelik ve verimli kalkınma politikaları izlemeli ve girişimci olmak isteyenlerin cesaretini kırabilecek engelleri kaldırarak ve bu tür önlemlerden kaçınarak sürdürülebilir işletme gelişimine olanak sağlayan ve özel yatırım ve girişimciliği teşvik eden düzenleyici çerçeveler oluşturmalıdır.

Tavsiye Kararı'nın 6(1) maddesinde, üye devletler, girişimciliği, işletme kuruluşu ve kaydını teşvik eden ve kolaylaştıran koşullar yaratmaya davet edilmektedir. Bu tür koşullar, verimli kapasitenin yeniden oluşturulması için COVID-19 sonrası toparlanma açısından da çok önemli olacaktır.

6(1a) maddesinde, bu tür koşulların krediye erişimi içereceği belirtilmektedir. Uluslararası ticaret ve adil vergilendirme ifadesinden, her şeyden önce KOBİ'lerin gelişmesi için elverişli vergilendirme anlaşılmalıdır.

Tavsiye Kararı'nın 6(2) maddesinde, üye devletler, KOBİ'lerin gelişmesi ve büyümesine yönelik, özellikle personel alımını caydırıcı

► **Kutu 4. Rekabetçi ve Sorumlu İşletmeleri Destekleme Programı (SCORE) Eğitimi**

SCORE, KOBİ'lerin büyüebilmesi ve küresel tedarik zincirlerine katılabilmesi için verimlilik, rekabet gücü ve çalışma koşullarını büyük ölçüde iyileştirmek amacıyla yürütülen ve 18 ülkeyi kapsayan bir KOBİ eğitim ve teknik destek programıdır. Program, KOBİ'ler ile birlikte çalışarak insana yakışır iş açıklarını ele almalarına yardımcı olmak için eğitim yoluyla destek sağlar ve aynı zamanda iyi çalışma koşullarının işletme performansı ile bağlantılı olduğunu fark etmelerine yardımcı olur. Nitekim, işletmelerin çalışma koşullarını iyileştirmesi halinde, devamsızlık ve işgücü devrinde azalma olacak, dolayısıyla eğitim veya yeni işçileri işe alma maliyeti daha az olacaktır. İşyerinde İş Güvenliği ve Sağlığı ile ilgili yapılacak iyileştirmeler, verimlilik üzerinde etki oluşturacaktır. Program, KOBİ'lerde çalışan işçilerin büyük kısmının genellikle iyi bir düzenlemeye tabi olmadığını ve iş müfettişlerinin kaynaklarının kıt olduğunu anlayarak, iş kanununa daha iyi uyuma yönelik gönüllü bir baskı yaratmaktadır.

SCORE adımları

1. Birinci adım, işletme ihtiyaçlarına ilişkin bir Mevcut Durum Değerlendirmesidir,
2. Program, değerlendirmeye bağlı olarak, işletmeden dört kişiyi (iki kişi yönetimden, iki kişi işçilerden) bir eğitime davet eder. Bu eğitim sırasında kaynak yönetimi, güvenlik veya İSG ile ilgili karşılıklı görüşmeler gerçekleştirilir.
3. İşletmede bir kurumsal iyileştirme ekibi kurulur (dört kişilik). Bu ekibin rolü, örneğin belirli üretim hatları, ürün kalitesi, müşterilerin siparişlerinin karşılanması vb. konulardaki zorlukların belirlenmesi ve bu zorlukların birlikte ele alınmasını içerir. Böylece, işçiler ve işverenler bu tür sürekli iyileştirilmelerin uygulanması ile ilgili sorumluluk alırlar.

Çin'de İSG ile ilgili SCORE eğitimi:

SCORE Programı Çin'de, bir KOBİ'nin İSG önlemlerine uymasının her durumda kolay olmadığı anlayışıyla, KOBİ'lerin kapasitelerini geliştirmek için İş Güvenliği ve Sağlığı müfettişlikleri ve iş müfettişlikleri ile birlikte bir eğitim aracı olarak kullanılmaktadır. KOBİ'ler genellikle yasalara veya ilgili düzenlemelere uymadıklarını dahi bilmemektedir. Örneğin; kimyasalların depolanması, kimyasalların kullanımı, üretim süreçlerinden kaynaklanan hava kirliliği gibi konular, yaptırım mekanizmalarını teknik destek ile birleştirerek KOBİ'lerin ilgili düzenlemelere uyumlarında daha iyi sonuçların alındığı teknik konulardır.

Kaynak: Yazar

olanlar dahil olmak üzere, uygunsuz, yetersiz veya aşırı maliyetli kayıt, lisanslama, raporlama ve diğer idari gerekliliklerden kaynaklanan kısıtlamaları ortadan kaldırmaya ve işletmelerin iklim değişikliğine uyumu ve düşük karbonlu bir ekonomiye geçişinin önündeki engelleri ortadan kaldırmaya davet edilmektedir. Madde ayrıca, KOBİ'lerin dijital altyapıya erişmesine yardımcı olma ihtiyacı ve organize edilmiş sektörün bir parçası haline gelmeleri için kayıtdışı sektördeki KOBİ'leri destekleme ihtiyacından bahsetmektedir. 6(2) maddesi, krediye erişim konusunda KOBİ'lere yardımcı olma ihtiyacını da vurgulamaktadır. Ulusal kalkınma bankacılığının KOBİ gelişimini destekleme konusundaki rolü ve ayrıca ticari bankacılık ve finans teknolojisi bu tür erişim açısından önemlidir. Bu nedenle, üyeler, verimsizlikleri asgari düzeye indirmek için, daha fazla kaynak tahsis etmek ve tahsis mekanizmalarını iyileştirmek suretiyle kredi sınırlandırmasını ve ulusal kalkınma bankacılığının

rolünü ele alarak ticari bankacılığın rolünü gözden geçirmelidir.

Mikro ve küçük işletmelere yönelik bir başka finansman seçeneği de mikro-finans programlarıdır. Mikro-finans, finansal hizmetlerin gelir düzeyi düşük olan kesime sürdürülebilir bir temelde sunulması olarak tanımlanmaktadır. Çalışan bu kesimin ihtiyaç duyduğu ve talep ettiği finansal hizmetler arasında; farklı kredi türleri, tasarruflar, teminatlar, sigorta, transfer ödemeleri, para transferleri ve diğer işlemler yer almaktadır. Üyeler, mikro-finansı destekleyerek, zayıf kesim ve piyasa işlemlerinin dışında bırakılmış kişilerin mikro işletmeler kurmasını sağlayabilir.

7. madde, KOBİ'lerin gelişiminin sürekli olarak değerlendirilmesi ve izlenmesinin önemini vurgulamakla birlikte, KOBİ'lerdeki işçilere yönelik sosyal diyalog ve yeterli koruma ihtiyacı için de çağrıda bulunmaktadır.

► **Kutu 5. Kuzey Makedonya'daki sürdürülebilir işletmeler için yetkinleştirici ortam (SİYO)**

Kuzey Makedonya Cumhuriyeti'nde "Sosyal Diyaloğun Güçlendirilmesi 2019-2021" Projesi kapsamında, üçlü yapı ortakları, ulusal ekonomi ve sosyal reform gündemini daha iyi şekillendirmek için, Ekonomik ve Sosyal Konsey (ESK) vasıtasıyla ILO'dan, uygun iş ortamının oluşturulması alanındaki kapasitelerini geliştirmeye yönelik destek talep etmiştir.

Dünya Bankası'nın son yıllardaki genel iş ortamına ilişkin çalışması olan 'İş Yapma Kolaylığı' (İYK) kapsamında Kuzey Makedonya, en iyi reformculardan biri olarak değerlendirilmiş ve ülke, iş yapma kolaylığı açısından 190 ülke arasında 10ncu sırada yer almıştır (ülke 2012'de 23ncü sırada yer almıştır).

Dünya Bankası Yönetişim Göstergeleri ayrıca, hükümetin, özel sektörün gelişimini teşvik eden ve destekleyen politikalar ve düzenlemeleri geliştirme ve uygulama kabiliyetini gösteren yasal düzenleme yetkinliğindeki iyileşmeyi de ortaya koymuştur.

Kuzey Makedonya'da işletmelerin karşılaştıkları zorluklardan birisi de finansmana erişimdir. Özellikle özel sektör yatırımlarında dış finansman, işletmelerin büyümesi ve verimliliği, ülkedeki ekonomik faaliyetleri desteklemek için çok önemlidir. Son birkaç on yılda, ilgili çalışmalar ve raporlar, Kuzey Makedonya'daki işletmelerin, özellikle de KOBİ'lerin çoğunlukla otofinansmana güvendiğini göstermiştir. Banka kredileri, özel işletmelerin dış finansmandan yararlanırken kullandığı önde gelen finansal hizmetlerdendir. (Küçük ve orta ölçekli işletmeler Ulusal Stratejisi 2018-2023, Ekonomi Bakanlığı, 2018).

İşletmeler, dış finansmana erişim konusunda, ödeme gücü ve KOBİ'lerin buna erişimi, finansman seçenekleri hakkında bilgi eksikliği ve uzun vadeli planlama için işletme içerisinde düşük finansal okuryazarlık düzeyi vb. gibi çok sayıda zorluk yaşamaktadır. Borç finansmanının dışında, iş melekleri, risk sermayesi, ilk halka arzlar ve kitle fonlaması vb. gibi diğer finansman kaynakları da kıt ve ülkedeki işletmeler tarafından az miktarda kullanılabilmektedir. Yeni kabul edilen Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Ulusal Stratejisi (2018 - 2023), ikinci temel bileşeni, KOBİ'lerin finansmana erişimini iyileştirmeyi amaçlamaktadır. Hükümet, bu konular ile ilgili olarak şunları öngörmektedir:

- Yeni finans araçlarının uygulamaya alınması
- Prosedürleri basitleştirip kural ve koşulları iyileştirirken, Makedonya Kalkınma Destek Bankası (MBDP) aracılığıyla kredi garanti programının yeniden canlandırılması
- Teminat olarak kullanılacak taşınabilir varlıkların çevrimiçi kaydının oluşturulması
- Şeffaflığı ve Hukuki kesinliği (belirliği) güçlendirmeye yönelik faktörleri teşvik eden bir programın uygulamaya alınması
- Alternatif finansal araçlar vb. sunan finansal kuruluşların işleyişine yönelik prosedürlerin basitleştirilmesi

Yenilik ve rekabet gücü ile ilgili olarak, 2013 yılında Yenilik ve Teknolojik Gelişme Fonu'nun (FITD) kurulması, hükümetlerin yenilikçi projeler ve işletmelere finansal destek sağlama konusunda son birkaç yıldaki dönüm noktası teşkil eden başlıca çabalarından biri olmuştur. Fonun başlıca hedefleri "yenilik ve teknolojik gelişmeye yönelik finansal desteğe erişimin iyileştirilmesi ve Kuzey Makedonya'daki yenilik faaliyetlerinin desteklenmesi ve teşvik edilmesidir". Fon, 2018 yılında, MKOBİ'ler ve KOBİ'lerin yenilikçiliği ve teknolojik gelişimini iyileştirmeleri için yerli işletmelere, hükümetin üçüncü temel bileşeni kapsamındaki Ekonomik büyüme planı dahilinde finansal destek sağlamıştır. Fon, geçtiğimiz yıl kapsamını genişleterek sağladığı destekleri artırmıştır. FITD, ekonomik büyüme planının üçüncü temel bileşenindeki araçların dışında, yeni kurulan ve spinoff (bölünen) şirketlerin, uygulanabilir konsept veya ticarileştirme öncesi aşamasındaki yenilikçi projeleri için proje maliyetinin %85'ine kadar (en fazla 30.000 Avro) ortak finansman ve fikrin ticarileştirilmesi için de KOBİ'lere proje maliyetinin %70'ine kadar (en fazla 100.000 Avro) ortak finansman ve koşullu kredi sağlamaktadır. Fondan alınan bilgilere göre, 2018 yılında katılım kurallarının basitleştirilmesi ve mevcut fırsatlar ile ilgili bilgilerin iyileştirilmesi sonucunda 200'den fazla işletmeye 20 milyon Avroyu aşan fon sağlanmıştır. Fon, başlangıçta çoğunlukla KOBİ'lere ve yeni kurulan işletmelere hizmet verirken, geçtiğimiz yıl bazı destek araçlarının kapsamını daha büyük işletmeleri de içerecek biçimde genişletmiştir.

Kaynak: Kuzey Makedonya'daki sürdürülebilir işletmeler için yetkinleştirici ortam, ILO, 2019.

7(2) maddesinde, üyeler, mevcut politikalar ve düzenlemelerin küçük ve orta ölçekli işletmeler üzerindeki etkisini, yapısal programlarının istihdam yaratma üzerindeki etkisine ve verimlilik artışı içermesine özellikle dikkat ederek, kapsamlı biçimde gözden geçirmeye davet edilmektedir.

7(3.a) maddesinde belirtilen çalışma ve sosyal mevzuatın gözden geçirilmesi, çalışma ve sosyal alan haricindeki mevzuatın da gözden geçirilmesini kapsayacak biçimde yapılmalıdır. Temel hedef, hangi mevzuatta yer alırsa alsın,

► **Kutu 6. Kayıtdışı sektörün dayanıklılığı ve COVID-19 krizi sonrası toparlanmanın desteklenmesi - Fildişi Sahili'nde kayıtdışı ekonominin biçimlendirilmesi için insana yakışır iş açıklarını azaltma fırsatı.**

COVID-19 küresel salgın koşullarının MKOBİ'ler (satıcılar, serbest çalışanlar, esnaflar vb.) üzerinde ciddi sonuçları olmuştur. Virüsün bulaşmasını dizginlemek için yayılmayı durdurma, mesafe kuralı, sınır kapanmaları ve hareket kısıtlamaları gibi çeşitli önlemler uygulanmış ve bu yüzden ekonomik faaliyetler yavaşlamıştır. Genel olarak tüm nüfus son derece etkilenmiştir. Özellikle, ülkedeki istihdamın %81,3'ünü temsil eden kayıtdışı ekonominin aktörleri en çok etkilenmiştir. Bununla birlikte, bu birimler, idari kayıtlarda görünmemeleri, mevzuat ile uyumlu olmamaları veya mevzuat kapsamına girmemeleri nedeniyle kamu kurumları tarafından verilen destek önlemlerinden yararlanmamıştır. Buna ilave olarak, emeklilik, sağlık sigortası veya işsizlik sigortasının olmaması, bu kişileri daha da kırılgan duruma getirmiştir.

MKOBİ'lerin kırılganlığını azaltmak ve onları gelecekteki şoklara karşı hazırlamak için, onları kayıtlı ekonomiye doğru yönlendirmek gereklidir.

Fildişi Sahili'nin Abidjan şehrinde pilot olarak uygulanan proje, kayıtdışı birimlerin ve MKOBİ'lerin kayıtlı ekonomiye geçişine yönelik (finansal) teşvikler sağlamayı amaçlamaktadır. Bu yenilikçi proje, teşvik önlemleri ve farkındalık oluşturma faaliyetlerini kayıtlı olmanın yararına birleştirmektedir.

Faaliyetler, Fildişi Sahili'ndeki girişimci mevzuatının ("statut de l'entreprenant") işlevsel hale getirilmesini destekleyecek ve kayıtdışı işçiler ve kayıtdışı ekonomik birimler açısından erişilebilirliğini artıracaktır. Abidjan piyasasındaki satıcılara ve kadın girişimcilere, Ulusal KOBİ Ajansı ile birlikte detaylı olarak hazırlanan ve işletme kayıt sürecini entegre eden bir Kılavuz açıklanacaktır. Proje kapsamında, girişimci mevzuatı ile bağlantılı bütünsel bir teşvik paketi, İşletmeler Genel Konfederasyonu (Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire - CGECI) ve diğer ulusal yapılar tarafından sunulan "İşini Kayıt Altına Al" adlı yeni bir eğitim modülü ve girişimci mevzuatı ile ilgili bir dijital bilgilendirme aracını gibi faaliyetler de yer almaktadır.

Ayrıca, proje, kayıtdışı ekonomik birimlerin kayıtlı ekonomiye geçişini kolaylaştırmaya yardım etmesi için işçi örgütlerinin kapasitesini artırmayı ve CGECI ve diğer işletme destek örgütlerinin kapasitesinin geliştirilmesini sağlamayı amaçlamaktadır.

Kaynak: Proje sunumu, İşletme Bölümü GTT, ILO, 2020.

KOBİ'lerin gelişmesinin önündeki engelleri ortadan kaldırmak olmalıdır.

Tavsiye Kararı, 8. maddede KOBİ'lerin karşılaşılabileceği ekonomik zorluklara atıfta bulunmakta ve üye devletlere güçlü ve etkin destek sağlama çağrısında bulunmaktadır. Üyeler, insana yakışır iş yaratmak için verimlilik artışını artırmaya yönelik kapsamlı bir strateji geliştirme konusunda güçlü biçimde teşvik edilmektedir. Verimlilik ekosistemi, kapsayıcı büyümeye ağırlık verilerek teşvik edilmektedir.

Dikkate alınması gereken önemli öğeler:

► Politikalar, bütüncül stratejiler ve düzenleyici çerçeveler, özellikle MKOBİ'lere odaklanan sürdürülebilir işletme gelişimini artırmak ve özel

yatırım, girişimcilik ve kayıtlı ekonomiye geçiş teşvik etmek için tasarlanmalıdır. KOBİ'lerin, asgari bir ekonomik ölçeğe ulaşmaları ve varlıklarını sürdürmeleri konusunda desteklenmesine özel önem verilmelidir ki bu iş kalitesini artırmak ve insana yakışır işler yaratmak için zorunlu bir koşuldur.

► Girişimciliğin geliştirilmesi için, uyumlu ve eşgüdümlü kamu politikaları ile birlikte, kurumların uygulamalarının izlenebilirliği önemlidir

► Reformlar, işçi ve işveren örgütleriyle yapılan istişareler temelinde, ulusal koşullara ve iş ortamıyla ilgili devam eden ve yeni ortaya çıkan zorluklara uyarlanmalıdır.

► **Kutu 7. Kabo Verde’de kayıtdışılık ile mücadele eden KOBİ’lere özgü bir rejim**

MKOBİ’ler, istihdam yaratmanın başlıca kaynağı, servetin yeniden dağıtılması, eşitsizliğin azaltılması ve yoksulluğun ortadan kaldırılması için ana aktörlerdendir. MKOBİ’ler Kabo Verde’deki mevcut tüm işletmelerin %90’ını temsil etmekte (2015) ve toplam istihdamın %61’ini oluşturmaktadırlar. INPS’ye (Ulusal Sosyal Güvenlik Kurumu) katkıda bulunanların (prim ödeyenlerin) %83’ü mikro ve küçük işletmelerdir. (MKBİ’ler).

ILO’nun teknik desteğiyle, mikro ve küçük işletmelere özgü bir yasal rejim (70/VIII/2014 sayılı REMPE Kanunu) uygulamaya konulmuş ve kayıtdışılığın azaltılmasında önemli sonuçlar elde edilmiştir. REMPE Kanunu, MKBİ’lerin rekabet gücü, verimliliği, kayıt altına alınması ve geliştirilmesinin desteklenmesi için yasal hükümler tesis etmektedir. Kanun ayrıca MKBİ piyasasının dinamik hale getirilmesi ve yoğunlaştırılması, vergi ve sosyal güvenlik katkı paylarına ilişkin tabanın genişletilmesini, iş ortamının iyileştirilmesini ve serbest çalışmanın teşvik edilmesini desteklemiştir.

Dolayısıyla, çeşitli önlemler yoluyla yeni KOBİ’lerin kurulmasını teşvik etmiştir. Bu önlemler arasında, sosyal sermaye şartının kaldırılması, KOBİ’lerin kayıt sürecinin tek durak hizmet merkezlerinde merkezileştirilmesi, mikro işletmeler için ödenecek özel birleştirilmiş verginin (TEU) 2 yıl boyunca yaklaşık %30 oranında azaltılması, cirosu 10.000 ABD dolarından az olan mikro işletmeler için TEU muafiyeti, sübvansede edilmiş kredi limitlerine erişim ve mesleki eğitim vasıtasıyla beceri geliştirme desteği yer almaktadır.

Ekim 2020’de, KOBİ geliştirme ajansı ProEmpresa ile birlikte Sucupira’da bir pilot proje uygulanmış ve şunlar hedeflenmiştir:

- 50 kadın tarafından işletilen kayıtdışı birimlerin kayıt altına alınması,
- Kapasite geliştirme
- Finansmana erişimin kolaylaştırılması

Süreç şunları içermektedir: başta Eylül 2020’deki yağmurlardan kaynaklanan selden en çok etkilenenler olmak üzere piyasada yer alan kadınların farkındalığının artırılması, proje faydalanıcısı olarak 119 kadının kaydının yapılması, 52 kadın ve 4 erkek gönüllünün harekete geçirilmesi, GET Ahead Eğitimi (mikro işletme yönetimi ile ilgili), finansal eğitim ve vergi vatandaşlığı eğitimi, sosyal güvenlik mensubiyetinin faydaları ile ilgili farkındalığın artırılması.

Çarpan etkisi:

Ekim 2020 ve Ocak 2021 arasında, Sucupira’daki ProEmpresa bankosuna 2.000 MKBİ başvurmuştur ve kayıt altına alınmaları ile ilgili süreç devam etmektedir. Yaklaşık 900 MKBİ kayıt altına alınmış ve 600 MKBİ finansman için başvuruda bulunmuştur.

Kaynak: Proje sunumu, İşletme Bölümü GTT, ILO, 2020.

► **Kutu 8. COVID-19'un Ermenistan'daki MKOBİ'ler üzerindeki etkisi ve ticaret kolaylaştırma önlemleri**

Yeni COVID-19 hastalığı yayılmaya devam ettikçe, yıkıcı etkisi daha belirgin hale gelmekte ve tüm ülkeler için benzeri görülmemiş zorluklar oluşturmaktadır. Hükümetler bir anda, kırılgan kesimdeki vatandaşlarının gereksinimlerini karşılamak için önceliklerini halk sağlığı konularında hazırlıklı olmaya ve acil durum destek önlemlerinin yaygınlaştırılması olarak değiştirmek durumunda kalmıştır. Hükümetlerin karşılaştığı zorluklar, işletmeleri var olma mücadelesi vermek zorunda bırakan tedarik zinciri aksaklıkları ile daha da karmaşık hale gelmektedir. Maaş kesintileri ve ücretsiz izinler giderek artan bir trend haline gelmiş ve can kayıplarının yanı sıra geçim krizi yaşanmıştır. İşletmeler ve devlet kurumlarının baş etme stratejileri gelişen ekonomik krizden ötürü yetersiz kaldığından kırılganlıklar ağırlaşmakta ve üretim kapasiteleri, kurumsal beceri ve iş güveni üzerindeki etki ciddi bir hale gelmektedir.

Ermenistan ekonomisi MKOBİ'ler tarafından yönlendirilmektedir. En son istatistiklere (2007) göre, MKOBİ'ler faal işletmelerin %99'unu oluşturmakta ve mikro işletmeler toplam KOBİ'lerin %94'ünü temsil etmektedir. Ayrıca, toplam istihdamın %66'sı KOBİ'ler tarafından sağlanmaktadır. MKOBİ'lere odaklanılmasının başlıca nedeni sınırlı kaynaklara sahip olmaları ve bu durumun onları negatif şoklara ve değişikliklere karşı doğal olarak kırılgan hale getirmesidir.

Ermenistan Hükümeti işsizliği dizginlemek ve en çok etkilenen sektörleri desteklemek için ticaret kısıtlamalarını asgari düzeyde tutmuş, genişletici para ve maliye politikaları uygulamış ve kredi programları ve vergi ertelemeleri gibi çok kapsamlı yardım önlemleri başlatmıştır. Hükümet, ticareti kolaylaştırma önlemlerini şu şekilde genişletmiştir:

- Sağlık koruma önlemleri ve geçerli ticaret ile ilgili kurallar ve gümrük prosedürlerinin çevrimiçi yayınlanması
- Avrupa Birliği'ne gönderilen ürünler için menşe belgesi verilmesinin basitleştirilmesi
- Sınır yönetim sisteminin entegre edilmesi
- Gümrük ve vergi ödemeleri için çevrimiçi ödeme platformu. Hükümetin kapsamlı yardım önlemleri arasında, KOBİ'lere faturaları ve ham madde alımı dahil olmak üzere işletme maliyetlerinin bir kısmını ödemeleri için sübvansiyonlu krediler şeklinde doğrudan destek ve ayrıca hibeler ve bir kerelik ödemeler şeklinde nakit enjeksiyonları yer almıştır.

MKOBİ'lerin büyük çoğunluğu üretim faaliyetleri kapasitesini düşürmüştü ve e-ticaretin çoğu için bir seçenek olmadığı göz önüne alındığında, yalnızca birkaç el dezenfektanı ve krizle ilgili ürünlere yönelik artan iç talebi karşılamak için üretim hatlarının bir kısmını bu amaca uygun hale getirmiştir.

Yukarıdaki önlemler, küresel salgının ekonomik etkilerini azalttıklarından işletmelere yönelik pozitif destek kanalları oluşturmuştur. Bununla birlikte, Hükümetin destek önlemlerinin tam etkisinin ortaya çıkarabilmesi çeşitli kapasite açıkları nedeniyle sektöre uğramıştır. Bu nedenle, finansman sağlama ve işletme sürekliliğini muhafaza etmenin yenilikçi yollarını bulma insanların hayatlarını idame ettirebilmeleri için çok önemlidir.

Kaynak: COVID-19'un Ermenistan'daki ticaret ve yapısal dönüşüm üzerindeki etkisi: UNECE'nin MKOBİ'ler anketinden kanıtlar, UNECE, 2020.

► Bölüm III. İşletme Kültürünün Geliştirilmesi

10. Üyeler, girişimciliği, işletme kurmayı, verimliliği, çevre bilincini, kaliteyi, iyi çalışma ve endüstri ilişkilerini ve hakkaniyetli olan yeterli sosyal uygulamaları destekleyen bir işletme kültürünü oluşturmak ve güçlendirmek için, en çok temsil edilen işçi ve işveren örgütleri ile istişare halinde danışarak hazırlanacak önlemleri almalıdır. Bu amaçla, üyeler, şu hususları değerlendirmelidir:

(1) İyi çalışma ilişkilerinin önemi ve küçük ve orta ölçekli işletmelerin ihtiyaç duyduğu çoklu mesleki ve yönetsel beceriler üzerinde özellikle durarak, işin gereksinimleri, ekonomik büyüme ve kalkınmanın elde edilmesiyle bağlantılı öğretim, girişimcilik ve eğitim sistemi ve programları aracılığıyla, girişimci davranışın gelişiminin gerçekleştirilmeye çalışılması,

(2) Bir öğrenme deneyimi olarak değerlerini ve aynı zamanda hem girişimciler hem de çalışanlar üzerindeki etkilerini kabul ederek, uygun araçlar vasıtasıyla, risk alma ve iş başarısızlığına yönelik daha olumlu bir tutumun teşvik edilmeye çalışılması,

(3) Tüm çalışan ve girişimci kategorileri için yaşam boyu öğrenme prosesinin teşvik edilmesi,

(4) İlgili işçi ve işveren örgütlerinin tam katılımıyla, aşağıdakileri desteklemeye yönelik farkındalık kampanyalarının tasarlanması ve uygulanması:

(a) Hukukun üstünlüğü ve çalışan hakları, daha iyi çalışma koşulları, daha yüksek verimlilik ve mal ve hizmetlerin kalitesinin artırılmasına saygı,

(b) Kadınlar, dezavantajlı ve ötekileştirilmiş grupların özel ihtiyaçlarını yeterince dikkate alan girişimci rol modelleri ve ödül programları.

Tavsiye Kararı'nın 10. maddesi işletme kültürünün oluşturulmasını teşvik etmektedir. İşletme kültürü geliştirilmesinin başarılması için eğitim yatırımı ve kadınların, toplumdaki dezavantajlı ve ötekileştirilmiş grupların özel ihtiyaçlarını dikkate alan önlemlerin adapte edilmesi gereklidir. Tavsiye

Kararı, yenilikçilik merkezlerine, araştırma ve geliştirmeye ve üretken gelişim için bilgi merkezleri ve yerel yenilik sistemleri gibi bilgi mimarisinin (bilgi kümeleri) tasarımlarına yatırım yapmanın önemini de vurgulamaktadır.

Örneğin Silikon Vadisi veya dünya genelindeki diğer herhangi bir inovasyon kümelenmesi için ortak noktayı paylaşır: özel yatırımı çekmek için doğru koşulları oluşturmak amacıyla başvurulacak ilk yatırımcının hükümet olduğudur.

10(1) maddesinde yer alan hususlar, yönetim uygulamalarını güçlendirme ve yükseltmede temel bir unsur olduğu için önemlidir.

Tavsiye Kararı'nın 10(4) ve 16. maddeleri, üye devletlerin, bir tarafta hukukun üstünlüğü ve çalışan haklarını diğer tarafta ise kadınların, dezavantajlı ve ötekileştirilmiş grupların özel ihtiyaçlarının yeterince dikkate alınmasını desteklemek için ilgili işçi ve işveren örgütlerinin tam katılımıyla farkındalık kampanyaları tasarlaması ve uygulaması için yapılan daveti tamamlayıcı niteliktedir.

Dikkate alınması gereken önemli öğeler:

► Verimlilik ve çalışma koşulları ile ilgili süregelen tartışmalar, işletme düzeyinde de gerçekleştirilmeli ve sosyal diyalogu mekanizmasını işletme içindeki somut eylemlere dahil edilmelidir: verimliliği artırmak için bir öğrenme yolculuğu;

► Girişimci fikrinin son çare olarak görülmesini engellemek amacıyla, erken yaşta yönlendirme ve kariyer rehberliğine yönelik stratejiler ve politikalar gereklidir. Ayrıca, işletme performansını geliştirmek için, bu girişimci olmak isteyen/işletme kurmak isteyen (istekli olanlar) ve KOBİ sahiplerinin/yöneticilerinin yönetim becerilerinin geliştirilmesi gerekir.

► **Kutu 9. Gençler ve kadınların girişimciliğe teşvik edilmesi, genç istekliler ve gençlere yönelik girişimciliğin teşvik edilmesi: Kaun Banega İş Lideri: Kırsal Hindistan'da İsteklilerin Ortaya Çıkarılması için Sosyal Yenilik**

Girişimci yatırımların istikrarlı işlerin aksine riskli, istikrarsız ve sosyal güvenlik yardımlarından yoksun olduğuna dair yaygın algıya rağmen, kırsal Hindistan'daki birçok kişi girişimciliği tercih etmektedir. Girişimcilik, giderek, işsizlik ve onurlu geçim kaynakları ihtiyacına sorularının çözümü için öne çıkan bir yol olarak kabul edilmekte ve kırsal Hindistan'ın mikro ekonomilerinde ilgi odağı haline gelmektedir. Girişimcilik kısaca toplumların yerel piyasaları ve ekonomileri canlandırma potansiyeline sahip olan yeni fırsatları, fikirleri ve yenilikleri keşfetmelerine imkan tanımaktadır.

Girişimcilik, yerel düzeyde, bir arzu/istek ve yenilik yaratma perspektifinden/amacıyla bakıldığında/ele alındığında, ihtiyaca dayalı girişimlerden değer yaratan girişimlere doğru değişimin oluşmasına yardımcı olabilir. Yerel ölçekte sosyo-ekonomik değişimleri başlatabilecek girişimcilik-kaynaklı onurlu geçim kaynaklarının potansiyelini gerçekleştirebilmek için destekleyici ekosistemlerin geliştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Birkaç başarı öyküsüne rağmen, mikro girişimcilik yolunda hala sosyal, bilgisel ve ekonomik engeller var olmaya devam ettiğinden bu ihtiyaç acildir.

Geçmişe dayanan sosyo-ekonomik engellerin yerel girişimcilerin hızla çoğalmasını engellediği Bundelkhand gibi kırsal ekonomilerde koşullar daha da kötüleşmektedir.

Kaun Banega İş Lideri (KBBL) (Kim İş Lideri Olacak) yarışması:

Kaun Banega İş Lideri (KBBL) 2.0, Work 4 Progress'in (W4P) Hindistan Kalkınma Alternatifleri programı kapsamında Şubat 2020'de Bundelkhand'ın 40 köyünde başlatılmıştır.

KBBL yarışması, toplumsal diyalogu derinleştirmek ve birlikte yaratma süreçlerini başlatmak için tarafsız katılım, yaratıcılık ve toplu karar verme gibi sosyal yenilik ilkelerini harekete geçirmektedir. Uygulama, yerel halk ile diyalog başlatmak için 2018'de Bundelkhand'ın 20 köyünde başlatılan ilk versiyonunda başarısını kanıtlamıştır. Uygulama, kırsal girişimcilerin gerçek hayattaki başarı öykülerini anlatan sokak gösterileri, sosyal oyunlar, topluluk radyosu, sesli programların dar alanda yayınlanması gibi yenilikçi toplumsal katılım etkinliklerini kullanmaktadır. Toplumlara girişimciliğe atılmaya ve bununla ilgili toplumsal komplekslere meydan okumaya teşvik etmektedir. Proje, 2018'deki ilk versiyonundan bu yana, kadınlar ve gençlerin gizli kalmış girişimcilik potansiyellerinin farkına varmalarına yönelik bir platform sağlama potansiyelinin ötesine geçmiş ve onları işsizlik ve göç sorunlarını çözmek için sıra dışı yenilikçi iş fikirleri düşünmeye motive etmektedir.

Bir başka ifadeyle, yarışma, "iş liderleri" yani sadece girişimci olmakla kalmayan ve bir işletme yönetmenin ötesine geçerek yerel ekonominin büyümesine katkıda bulunma hevesine sahip bireyleri gözetmektedir..

Yarışma, birçok genç kadın ve erkeğin girişimciliğin peşinden giderken karşılaştığı ilk zorlukların üstesinden gelmesine yardımcı olmuştur. Yarışma, başvuru sahiplerinin işletmelerinin sürdürülebilirliği ve karlılığını planlamaları için sadece yenilikçi iş fikirlerine dikkat çekmeyip aynı zamanda onları bir iş planını birlikte oluşturmaya dahil etmektedir. Proje üzerinde halihazırda değişiklikler yapılmakta, gençler ve kadınların artan taleplerini karşılamak için farklı versiyonlara dönüştürülmektedir.

Kaynak: <https://www.devalto.org>. Kaun Banega İş Lideri: İsteklilerin Ortaya Çıkarılması için Sosyal Yenilik (devalto.org), ILO, İstihdam Bölümü Haber Bülteni'nden (Mart 2021) alınmıştır.

► Bölüm IV. Etkin Hizmet Altyapısının Geliştirilmesi

11. Küçük ve orta ölçekli işletmelerin büyüme, istihdam yaratma potansiyeli ve rekabet gücünü artırmak amacıyla, bu işletmeler ve çalışanlarına yönelik aşağıdakileri içeren bir dizi doğrudan ve dolaylı destek hizmetlerinin mevcut ve erişilebilir olmasına önem verilmelidir:

(a) İşletme kurma öncesi, kurma ve geliştirme yardımı,

(b) İş planı geliştirme ve takibi,

(c) Kuluçka merkezleri,

(d) Hükümet politikaları ile ilgili danışmanlık dahil olmak üzere bilgilendirme hizmetleri,

(e) Danışmanlık ve araştırma hizmetleri,

(f) Yönetimsel ve mesleki becerilerin geliştirilmesi,

(g) İşletme temelli eğitimin teşvik edilmesi ve geliştirilmesi,

(h) İSG eğitimine yönelik destek,

(i) Yöneticiler ve çalışanların yazın yeteneği, matematiksel becerisi, bilgisayar yetkinlikleri ve temel eğitim düzeyinin bir üst düzeye çıkarılması konusunda yardım,

(j) Su, elektrik, tesis, ulaşım ve karayolları gibi, doğrudan veya özel sektördeki araçlar vasıtasıyla sunulan enerji, telekomünikasyon ve fiziki altyapıya erişim,

(k) İşçilerin haklarına ilişkin hükümler dahil olmak üzere çalışma mevzuatının anlaşılması ve uygulanması, insan kaynakları gelişimi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi konularında yardım,

(l) Hukuk, muhasebe ve finansal hizmetler,

(m) Yenilik ve modernizasyon desteği,

(n) Teknoloji ile ilgili danışmanlık,

(o) Bilgi ve iletişim teknolojilerinin iş sürecine etkili biçimde uygulanmasına ilişkin danışmanlık,

(p) Sermaye piyasaları, kredi ve kredi garantilerine erişim,

(q) Finansman, kredi ve borç yönetimi danışmanlığı,

(r) İhracat desteği ve ulusal ve uluslararası piyasalarda ticaret fırsatları,

(s) Piyasa araştırması ve pazarlama desteği,

(t) Ürün tasarımı, geliştirme ve sunumu konusunda yardım,

(u) Kalite testleri ve ölçümü dahil olmak üzere kalite yönetimi,

(v) Ambalaj hizmetleri,

(w) Çevre yönetim hizmetleri.

12. Mümkün olduğunca, 11. maddede belirtilen destek hizmetleri, aşağıdaki yöntemler vasıtasıyla en uygun alaka düzeyi ve verimliliği sağlamak için tasarlanmalı ve sunulmalıdır:

(a) Hakim ekonomik, sosyal ve kültürel koşulları ve büyüklük, sektör ve gelişme aşaması açısından farklılıkları dikkate alarak, hizmetler ve bunların sunumunun küçük ve orta ölçekli işletmelerin özel ihtiyaçlarına uyarlanması,

(b) Küçük ve orta ölçekli işletmelerin ve en çok temsil edilen işçi ve işveren örgütlerinin sunulacak hizmetlerin belirlenmesine aktif olarak katılmasının sağlanması,

(c) Bu tür hizmetlerin sunumuna, örneğin işçi ve işveren örgütleri, yarı kamu kuruluşları, özel danışmanlar, teknoparklar, kuluçka merkezleri ve küçük ve orta ölçekli işletmelerin kendileri vasıtasıyla kamu ve özel sektörün dahil edilmesi,

(d) Hizmetlerin sunumunun yerelleştirilmesi ve böylece hizmetlerin fiziksel olarak mümkün

olduğunca küçük ve orta ölçekli işletmelere yakınlaştırılması,

(e) "Tek pencere" düzenlemeleri veya yönlendirme hizmetleri vasıtasıyla, entegre edilmiş çeşitli etkin hizmetlere kolay erişimin desteklenmesi,

(f) Bu tür hizmetler için piyasaların bozulmasını önleyecek ve küçük ve orta ölçekli işletmelerin istihdam yaratma potansiyelini artıracak biçimde, maliyetin makul derecede küçük ve orta ölçekli işletmelerden ve diğer kaynaklardan karşılanması vasıtasıyla hizmet sağlayıcıların kendi kendilerini idame ettirebilmesinin hedeflenmesi,

(g) Hizmet sunumunun yönetiminde profesyonellik ve hesap verilebilirliğin sağlanması,

(h) Hizmetlerin sürekli olarak izlenmesi, değerlendirilmesi ve güncellenmesine yönelik mekanizmaların kurulması.

13. Hizmetler, verimliliği teşvik eden ve küçük ve orta ölçekli işletmelerin yerel ve uluslararası piyasalardaki rekabet gücünü sürdürmesine yardım eden ve aynı zamanda işgücü pratikleri ve çalışma koşullarını iyileştiren verimlilik artırıcı ve diğer yaklaşımları içerecek biçimde tasarlanmalıdır.

14. Üyeler, küçük ve orta ölçekli işletmelerin finans ve krediye tatmin edici koşullarda erişmesini kolaylaştırmalıdır. Bu bağlamda:

(1) KOBİ'lerin sürdürülebilirliğini sağlamak için, kredi ve diğer finansal hizmetler, özellikle kırılgan girişimci gruplar haricinde, mümkün olduğunca ticari koşullar ile sağlanmalıdır,

(2) İdari prosedürleri basitleştirmek, işlem maliyetlerini azaltmak ve yetersiz teminat ile ilgili sorunların üstesinden gelmek için örneğin yoksulluğun azaltılmasını amaçlayan hükümet dışı bireysel finans kurumları ve kalkınma finans kuruluşları oluşturularak ek önlemler alınmalıdır,

(3) Küçük ve orta ölçekli işletmeler müşterek garanti birliklerinde örgütlenmeleri için teşvik edilebilir,

(4) Yenilikçi küçük ve orta ölçekli işletmelere yardım konusunda uzmanlaşan girişim sermayesi ve diğer örgütlerin oluşturulması teşvik edilmelidir.

15. Üyeler, koruyucu çalışma ve sosyal koruma mevzuatın ayrımcı olmayan biçimde uygulanmasını sağlayarak, küçük ve orta ölçekli işletmelerdeki istihdamın tüm yönlerini iyileştirmek için uygun politikaları dikkate almalıdır.

16. Üyeler, ilave olarak:

(1) Uygun olduğu hallerde, küçük ve orta ölçekli işletmelerin büyümesi ve rekabet gücünü etkin biçimde destekleyebilecek kurum ve kuruluşların gelişimini kolaylaştırmalıdır. Bu bağlamda, en çok temsil edilen işçi ve işveren örgütleri ile istişare göz önünde bulundurulmalıdır,

(2) Küçük ve orta ölçekli işletmeler ile büyük işletmeler arasındaki ticarî bağlantıları teşvik etmek için yeterli önlemleri dikkate almalıdır. Bu hususta, ilgili küçük ve orta ölçekli işletmeler ve çalışanların meşru çıkarlarını korumak için önlemler alınmalıdır,

(3) Deneyim paylaşımını, kaynak ve risk paylaşımını teşvik etmek için küçük ve orta ölçekli işletmeler arasındaki bağlantıları destekleyecek önlemleri dikkate almalıdır. Bu hususta, küçük ve orta ölçekli işletmeler, işçi ve işveren örgütlerinin rolünün önemini dikkate alarak, konsorsiyumlar, ağlar ve üretim ve hizmet kooperatifleri gibi yapılar oluşturmaya teşvik edilebilir,

(4) Kadınlar, uzun süredir işsiz olanlar, yapısal uyum veya kısıtlayıcı ve ayrımcı uygulamalardan etkilenen kişiler, engelli kişiler, yeni terhis edilmiş askeri personel, mezunlar dahil gençler, yaşlı işçiler, etnik azınlıklar ve yerli ve kabile halkları gibi nüfusun seçilmiş kategorileri arasında girişimci olmayı arzu eden kişiler için özel önlemler ve teşvikleri dikkate almalıdır. Bu kategorilerin ayrıntılı tanımlaması, ulusal sosyo-ekonomik öncelikler ve koşulları dikkate alarak yapılmalıdır,

(5) İstihdam yaratmaya yönelik hükümet politikalarının etkinliğini artırmak amacıyla, devlet kurumları ile küçük ve orta ölçekli işletmeler ve bu tür işletmelerin en çok temsil edilen örgütleri arasındaki iletişim ve ilişkileri iyileştirmek için özel önlemleri dikkate almalıdır,

(6) Girişimci olan veya olmak isteyen kadınlar için özel olarak tasarlanmış önlemler vasıtasıyla, kadınların ekonomideki artan önemini kabul

► **Kutu 10. Tarım girişimciliğinin gelişmesinde gençler arası mentörlük yaklaşımı - Uganda'da Tarımda Gençlere İlham Veren Gençler (YIYA) girişimi**

Akranlar arası öğrenme yöntemi, genç çiftçiler dahil çiftçiler arasında bilgi ve deneyim paylaşılması, yeni uygulamalar ve teknolojilerin bu kişiler tarafından kabul edilmesinin teşvik edilmesinde çok etkili olabilir. FAO'nun Genç Çiftçi Tarım ve Hayat Okulları (JFFLS) gibi eğitim yaklaşımları, genç girişimcileri kendi toplumlarında deneyimlerini paylaşmaya, akranlarını tarım ve tarım girişimciliği konusunda harekete geçirmeye ve duyarlı hale getirmeye teşvik etmektedir. Her JFFLS mezununun, önemli bir çarpan etkisiyle, kendi bölgesinde ortalama olarak 20 diğer köy gencini yeniden eğittiği tahmin edilmektedir (FAO, IFAD ve WFP, 2015).

Uganda'da tarım sektörü, nüfusun büyük çoğunluğuna istihdam ve geçim kaynağı fırsatları sağlanmasında çok önemli bir role sahiptir. Uganda İstatistik Bürosu (UBOS) tarafından 2018 yılında yapılan 2016/2017 ulusal işgücü anketine göre, Uganda'da çalışan nüfusun yaklaşık %70'i istihdam veya geçimlik tarım yoluyla tarım sektöründe yer almaktadır. Bununla birlikte, ekilebilir arazinin eksik kullanımı ve tarımın ticarileşmesinin yavaş ilerlemesi nedeniyle, sektörün kırsal nüfus için verimli istihdam fırsatları sağlama potansiyelinden henüz tam olarak yararlanılmamıştır. Sektör kırsal alandaki gençlerin (18 ila 30 yaş arası) büyük çoğunluğunu istihdam etmekle birlikte, bu gençlerin çoğu kayıtdışı, düşük ücretli ve hassas çalışma koşullarına tabi olmaya devam etmekte ve %47'si ne eğitimde ne istihdamda ne de öğrenimde (NEET) yer almaktadır (UBOS, 2018).

Uganda Hükümeti, kırsal alanlardaki genç işsizliği ve eksik istihdam zorluklarını ele almak amacıyla, ana yararlanıcı kuruluş olarak Tarım, Hayvancılık ve Balıkçılık Bakanlığı ve Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü (FAO) vasıtasıyla, 2017 yılında FAO'nun kırsaldaki gençler için insana yakışır iş imkanlarına yönelik Entegre Ülke Yaklaşımı (ICA) projesi (2015-2018) kapsamında Tarımda Gençlere İlham Veren Gençler (YIYA) girişimini başlatmıştır. YIYA girişimi, hedefi, tarım işletmelerini tutkulu ve yenilikçi biçimde işleten ve deneyimlerini diğer gençlerle paylaşmaya istekli olan genç tarım girişimcilerini seçmek olan, ülke genelindeki bir genç tarım işletmesi yarışma programıdır. Bir başka ifadeyle, seçilen ve Genç Şampiyonlar (GŞ) olarak adlandırılan tarım girişimcilerinin, tarım işletmesi kurmakla ilgilenen diğer gençler için rol model olması beklenmektedir. YIYA-2017'de, 25 Genç Şampiyon seçilmiş ve sonuç olarak tarım işletmesi ve işletme yönetiminden iş liderliği ve düşünce yapısı değişimlerine kadar çeşitli konularda eğitim almıştır.

YIYA, gençler ve çiftçi toplulukları arasında çok etkili bir bilgi ve deneyim paylaşma yöntemi olabilen, gençlere odaklı bir akranlar arası öğrenme yaklaşımıdır.

Genç tarım girişimcileri kendileri ile emsal olan gençleri yetişkin meslektaşlarından daha iyi anlayabildiğinden bu genç mentörlük modelleri gençlere tarım girişimciliği konusunda ilham verebilmektedir.

Yaparak öğrenme ve sürekli mentörlük gibi her modele yerleştirilmiş uygulamalı yaklaşımlar mentörlük hizmeti alanların beceriler ve bilgileri daha hızlı kazanmasını desteklemekte ve geliştirmekte ve bu, yeni uygulamalar ve teknolojilerin daha hızlı ve uygun biçimlerde benimsenmesine yol açmaktadır.

Kaynak: <http://www.fao.org/3/cb3575en/cb3575en.pdf>; Tarım girişimciliğinin gelişiminde gençler arası mentörlük yaklaşımı (fao.org); ILO, İstihdam Bölümü Haber Bülteni'nden (Mart 2021) alınmıştır.

ederek, kadın girişimciliğine desteği teşvik etmelidir.

Tavsiye Kararı'nın 11. maddesi, KOBİ'lerin büyüme, istihdam yaratma potansiyelini ve rekabet gücünü artırmak amacıyla, KOBİ'ler ve çalışanlarına yönelik, insan kaynakları gelişimi ve bir dizi doğrudan ve dolaylı destek hizmetlerinin uygulanması dahil olmak üzere ilgili destek hizmetlerinin mevcut ve erişilebilir olmasına önem verilmesi gerektiğini şart koşmaktadır. 11. madde ayrıca KOBİ'lerin büyümesinin güçlendirilmesi amacıyla, işletme kurma ve geliştirme yardımı, iş planı geliştirme ve takibi, kuluçka merkezleri ve hükümet politikaları ile ilgili danışmanlığı içeren

bilgilendirme hizmetleri dahil olmak üzere bir dizi ek önlemlere atıfta bulunmaktadır.

COVID-19 krizi ve ilgili sorunlar göz önüne alındığında, İSG eğitimini ve işçilerin haklarına ilişkin hükümler dahil olmak üzere çalışma mevzuatının anlaşılması ve uygulanması, insan kaynakları gelişimi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi konularında yardımı desteklemek daha önemli hale gelmiştir.

14. maddede, üye devletlerin küçük ve orta ölçekli işletmelerin finans ve krediye tatmin edici koşullarda erişmesini kolaylaştırmasını gerektiği belirtilmektedir.

► Şekil 1. Risk-getiri yelpazesindeki alternatif finans araçları

Düşük Risk/Getiri	Düşük Risk/Getiri	Orta Risk/Getiri	Yüksek Risk/Getiri
Varlığa Dayalı Finansman	Alternatif Borç	"Hibrit" Araçlar	Özkaynağa Dayalı Finansal Araçlar
► Varlığa Dayalı Borç Verme Faktoringi ► Satın Alma Siparişi Finansmanı ► Depo Makbuzlarına Dayalı Borç Verme	► İşletme Tahvillerine Dayalı Borç, İpotekli Tahviller, Özel Yatırım Kitle Fonlaması (borç)	► İkincil Teminatlı Krediler/Tahviller ► Kredilerin Kar Ortaklığı Haklarına Ortak Olunan Komanditer Ortaklık ► Dönüştürülebilir Senetler ► Ara Finansman Garantili Tahviller	► Özel Sermaye Girişim Sermayesi İş Melekleri ► KOBİ'lerin Halka Açılması İçin Özelleştirilmiş Platformlar ► Kitle Finansmanı (sermaye) İlk Dijital Para Arzları (ICO'lar)

Kaynak: ASYALI KOBİ'ler için alternatif finansman araçları, OECD, 2020.

KOBİ'lerin finansmana erişimi hem gelişmiş hem de yükselen piyasalardaki birçok ekonomide eskiden beri süregelen bir sorun olmuştur. Yapısal sorunlar ve piyasa kusurları, finans ile ilgili engelleri artırmakta ve banka kredisi kullanılabilirliğinin kısıtlı olduğu kriz zamanlarında daha da ağırlaşmaktadır. Alternatif finansman araçlarının (yani bankaların borç vermesi dışındaki finansman, bkz. Şekil 1), teşvik edilmesi potansiyel KOBİ finansman açıklarına yönelik en belirgin politika yanıtlarından biridir.

Alternatif finansman araçlarının yanında, finansal kiralama gelişimini desteklemek için uygun düzenlemeler, teşvik sistemleri ve gerekli altyapı dahil olmak üzere güçlü bir kurumsal çerçeve gereklidir. Kiralamanın hukuki, mali ve diğer düzenleyici hususlarından sorumlu makamlar arasındaki işbirliği, sağlam bir finansal kiralama piyasasının organik büyümesini beraberinde getirebilecek uygun bir ekosistem oluşturabilir. Yeterli finansal okuryazarlık politikaları da bu araçlara ve geleneksel borçlanmaya uygulanabilir bir alternatif olarak nasıl kullanılabileceklerine ilişkin farkındalığın artırılmasına yardımcı olacaktır.

KOBİ borsaları da KOBİ finansmanı ve girişimcilik ekosistemlerinin çok önemli bir bileşenidir. Küçük ve orta kapitalizasyon için iyi gelişmiş bir halka açık sermaye piyasası, mevcut hissedarların (örneğin iş melekleri ve risk sermayedarları gibi erken dönem yatırımcıları) işletmeden kolay biçimde çıkmasını

sağlamak için özellikle önemlidir. Bu durumun ışığında, dünya genelindeki birçok ülke, KOBİ'ler için isteğe uyarlanmış ve makul kotasyon koşulları olan uzmanlaşmış platformlar geliştirmiştir.

Rekabet gücü, işletme büyümesi ve istihdam yaratmayı canlandırmak amacıyla, işletmelerin insan kaynakları gelişimine yönelik destek hizmetlerine yerel ve ulusal düzeyde erişebilmesi önemlidir. Bunlar, işbaşı eğitiminin desteklenmesi ve geliştirilmesi, İSG eğitimlerinin desteklenmesi ve yöneticiler ve çalışanların yazın yeteneği, matematiksel becerisi, bilgisayar yetkinlikleri ve temel eğitim düzeyinin bir üst düzeye çıkarılmasına yardım edilmesi vasıtasıyla teşvik edilebilir.

Dikkate alınması gereken önemli öğeler:

- İş geliştirme hizmetlerine erişimde, işveren ve iş örgütleri ile yakın işbirliği içerisinde KOBİ'lerin ihtiyacı dikkate alınmalıdır.
- İşletme destek hizmetleri, KOBİ'ler, işçi ve işveren örgütleri ve mesleki eğitim kurumları gibi diğer kurumların hizmetlerin ortak oluşturulmasına aktif olarak katılmasını sağlamalıdır.
- Hizmetlerin sunumunda, yerel ortaklıklar (kamu-kamu, kamu-özel ve tipik olmayan ortaklıklar) değerlendirilmelidir.

► **Kutu 11. Çıraklığın KOBİ'lerin ihtiyaçlarına uyarlanması: Almanya ve Avustralya örnekleri**

KOBİ'ler, çıraklara çok kapsamlı işbaşı ve işdışı eğitim sunmak için genellikle yeterli kaynaklardan yoksundur ve çırakları işe almada belirli engellerle karşılaşabilirler. Ayrıca, çıraklık sisteminin resmi gereklerinin yerine getirilmesi kapsamındaki sabit maliyetleri karşılayamayabilirler ve bu durum daha küçük işletmeler de daha fazla yük oluşturmaktadır.

Ülkeler, KOBİ'lerin karşılaştığı belirli zorlukları dikkate alarak, KOBİ'leri desteklemek ve çıraklık sistemine daha fazla katılmalarını sağlamak için çeşitli stratejiler geliştirmiştir. Örneğin Almanya'da, bazı işverenler eğitim verme sorumluluğunu paylaşarak çırakları beraberce işe almaktadır. Bu hem çırakların kapsamlı bir işbaşı ve işdışı eğitim almasını hem de işverenlerin eğitimin maliyetini paylaşmasını sağlamaktadır.

Bazı ülkelerde ise işletmeler, çıraklık eğitiminin verilmesi konusunda daha küçük işletmeleri bir grupta toplayan aracı kuruluşlardan destek isteyebilmektedir. Bunun bir örneği, Avustralya'daki Grup Eğitim Kuruluşu'dur (GEK).

Avustralya'da, Grup Eğitimi Kuruluşları (GEK'ler) kar amacı gütmeyen ancak Devlet tarafından desteklenen işletmelerdir. GEK'ler çırakları istihdam eder ve onları, GEK'ye bir ücret ödemesi gereken ev sahibi işverenlere tayin eder. GEK'ler, çırakların tam kapsamlı deneyim kazanmasını sağlamak için onları işe almanın dışında, işbaşı ve işdışı eğitimin yönetimi ve çırakların katılımcı işverenler arasında rotasyonu konularında işletmelere destek verir. Avustralya'daki GEK modeli, yerel işgücü ve beceri ihtiyaçlarını karşılamak ve KOBİ'lerin doğru eğitimciyi ve doğru eğitimi alması için işgücü ve eğitimi hazırlamak amacıyla yerel temelli, sektör temelli veya toplum temelli olarak uygulanmaktadır. GEK modeli, işverenlerin kendi başlarına çırakları almasından daha pahalı bir sistem olmasına rağmen küçük işletmelerin aslında kendi başlarına genellikle kalkışmayacakları dört yıllık eğitim sistemine sürekli biçimde dahil olmalarını sağlar.

Kaynak : <https://www.ilo.org/global/topics/apprenticeships/publications/toolkit/innovations-and-strategies/innovations-and-trends/needs-of-smes/lang-en/index.htm>

► Bölüm V: İşçi ve İşveren Örgütlerinin Roller

17. İşçi ve işveren örgütleri, küçük ve orta ölçekli işletmelerin gelişimine aşağıdaki yollar ile katkıda bulunmayı dikkate almalıdır:

(a) Uygun olduğunda, küçük ve orta ölçekli işletmeler veya işçilerinin endişelerini hükümetlere açık biçimde ifade etmek,

(b) Eğitim, danışmanlık, krediye daha kolay erişim, pazarlama, endüstri ilişkileri ile ilgili tavsiye ve daha büyük işletmeler ile bağlantıların teşvik edilmesi gibi alanlarda doğrudan destek hizmetleri sunmak,

(c) Küçük ve orta ölçekli işletmelere, eğitim, danışmanlık, işletme kurma ve kalite kontrol gibi alanlarda destek sağlayan ulusal, bölgesel ve yerel kuruluşlar ve hükümetler arası bölgesel kuruluşlar ile işbirliği yapmak,

(d) Küçük ve orta ölçekli işletmeleri etkileyen politikalar ve programlar dahil olmak üzere önemli ekonomik ve sosyal sorunların üstesinden gelmek için kurulmuş konseyler, çalışma grupları ve ulusal, bölgesel ve yerel düzeydeki diğer kuruluşlara katılım sağlamak,

(e) Uygun sosyal güvenlik programları ile ekonomik bakımdan faydalı ve sosyal bakımdan kalkınmacı yeniden yapılandırmanın (yeniden eğitim ve serbest çalışmanın teşvik edilmesi gibi araçlarla) geliştirilmesini teşvik etmek ve bu çalışmalarda yer almak,

(f) Küçük ve orta ölçekli işletmeler arasında deneyim paylaşımının teşvik edilmesi ve bağlantılar kurulması faaliyetlerine katılmak,

(g) İstihdam koşulları, çalışma koşulları, sosyal koruma ve mesleki eğitim gibi hususlara ilişkin olarak, küçük ve orta ölçekli işletmeleri etkileyen sosyal ve işgücü piyasası sorunlarının izlenmesi ve analiz edilmesine katılmak ve uygun görülen düzeltici eylemi teşvik etmek,

(h) Kalite ve verimliliği artırma ve etik standartlar, toplumsal cinsiyet eşitliği ve ayrımcılığı önlemeyi desteklemeye yönelik faaliyetlere katılmak,

(i) Küçük ve orta ölçekli işletmeler ile ilgili çalışmalara katılmak, toplumsal cinsiyet ve yaşa göre ayrıştırılmış istatistikler dahil olmak üzere sektör ile ilgili istatistiki ve diğer türden bilgileri toplamak ve bu bilgileri ve en iyi uygulamalardan alınan dersleri diğer ulusal ve uluslararası işçi ve işveren örgütleri ile paylaşmak,

(j) Küçük ve orta ölçekli işletmelerdeki işçilere işçi hakları, çalışma mevzuatı ve sosyal koruma ile ilgili hizmetler ve danışmanlık sunmak.

18. Küçük ve orta ölçekli işletmeler ve çalışanları, örgütlenme özgürlüğüne tam olarak riayet ederek, yeterince temsil edilmeye teşvik edilmelidir. Bu hususta, işçi ve işveren örgütleri, üye tabanlarını, küçük ve orta ölçekli işletmeleri içerecek biçimde genişletmeyi dikkate almalıdır.

17. ve 18. maddeler işçi ve işveren örgütlerinin KOBİ'lerin gelişimine çeşitli yollarla katkıda bulunması gerektiğini, KOBİ'ler ve çalışanlarının yeterince temsil edilmesi gerektiğini ve en önemlisi, işçi ve işveren örgütlerinin, üyelikleri KOBİ'leri içerecek biçimde genişletmesi gerektiğini hatırlatmaktadır.

Dikkate alınması gereken önemli öğeler:

► İşçi ve işveren örgütlerinin, verimliliği artırmak, en iyi uygulamaları teşvik etmek ve KOBİ gelişimi ve insana yakışır iş yaratmayı iyileştirmeye yönelik tutarlı kamu politikalarını savunmak için üyelerini destekleme rolü bulunmaktadır.

► Üye devletler, girişimci olmak için gerekli adımlar ve KOBİ gelişimine yönelik en iyi yönetim uygulamaları ile ilgili bilgi paylaşımı ve yönlendirmeyi desteklemelidir.

► İşçi ve işveren örgütleri, örneğin verimlilik artışının etmenleri, KOBİ yönetim uygulamaları, KOBİ vergilendirme, KOBİ'ler için finans teknolojisi ve alternatif finansman araçları, KOBİ gelişimi ile ilgili ulusal kanunlar, KOBİ'ler için uluslararası ticaret (örneğin menşe kuralları ile

ilgili danışmanlık hizmetleri, ihracata yönelik sağlık ve bitki sağlığı önlemleri) ile ilgili kurslar/ eğitimler ve kılavuzlar gibi hizmetlerin geliştirilmesine yardımcı olabilir.

örgütlerinin yardımıyla, KOBİ gelişiminin önündeki engeller ile ilgili düzenli olarak anketler yapılmasını sağlamalı ve KOBİ gelişim endeksi geliştirmelidir.

- Üyeler, önde gelen araştırma kuruluşları akademik kuruluşlar ve hükümetlerin yakın işbirliğinde ekonomik sektör ve alt-bölge bazındaki performansı ölçmek için, işçi ve işveren

► Kutu 12. İşinizi Kurun ve Geliştirin (SIYB) - Get Ahead, WE-Check

Kadın girişimciler, kendi işlerini kurma ve büyütme konusunda genellikle: mülkiyet, evlilik ve miras ile ilgili ayrımcı kanunlar ve/veya kültürel uygulamalar; resmi finans mekanizmalarına erişememe; kısıtlı hareket imkanı ve bilgi ve ağlara erişim ile ilgili kısıtlar; aile ve hane sorumluluklarının eşit olmayan paylaşımı ve annelik korumasının olmaması gibi toplumsal cinsiyete dayalı engellerle karşılaşmaktadır.

Kadın girişimciler, büyük oranda, kayıtdışı ekonomideki mikro ve küçük işletmeleri yönetmektedir.

Gelişmekte olan dünyada, kadın çalışanlar kayıtdışı ekonomideki tarım dışı istihdamın yaklaşık %60'ını oluşturmaktadır. Bu oran, sokak satıcılarında %90'a ve evden çalışan işçilerde %80'e kadar çıkmaktadır. Sonuç olarak, genellikle, temel sağlık ve güvenlik standartlarının ve işçi haklarına yönelik kanunlar ve düzenleyici mekanizmaların kapsamı dışında kalmaktadırlar.

Kadın girişimciliği, aile ve toplumların ekonomik refahı, yoksulluğun azaltılması ve kadınların güçlenmesine özellikle güçlü bir katkı sağlayabilir. Kadınların hanenin kaynakları üzerinde daha fazla kontrole sahip olduğu yerlerde, tüketim kalıbı daha çocuk odaklı ve temel ihtiyaçları karşılamaya yönelik olma eğilimindedir.

Yukarıdaki hususlara ek olarak, çalışmalar şunları göstermektedir:

- Kadın girişimciler ağlara erişim konusunda erkekler ile aynı haklara sahip değildir,
- Kadın girişimciler, diğerlerinin yanı sıra, mülkiyet ve miras haklarından yoksun olmaları nedeniyle mülklere erişim konusunda zorluk yaşamaktadır,
- Kadınların, krediler için teminat sunulabilecek tapulu varlıklara erişiminin olmaması işletmelerinin büyümesini olumsuz olarak etkilemektedir,
- Kadın girişimcilerin resmi finansmana erişimi kısıtlıdır ve aile ve toplum tarafından verilen kredilere bel bağlamaktadır,
- Kadın girişimciler, başta gıda işleme ve tekstil olmak üzere belirli sektörlerde gruplaşma eğilimindedir,
- İş geliştirme hizmet sağlayıcıları, kadın girişimcileri hedeflemek için yeterli zaman veya çaba göstermemektedir ve hizmet sunumunun zamanlaması ve yeri açısından esnek düzenlemeler sunmamaktadır,
- Kadınlar, işletmelerini kaydettirirken ve işletirken genellikle tacize uğramaktadır.

Bu sorunları ele almak için, ILO, özellikle MKBİ'ler ile çalışan kuruluşlar için bir öz değerlendirme aracı ve "toplumsal cinsiyet denetimi" olan WE-CHECK programını; geliri düşük kadın girişimcileri iş becerileri konusunda gruplar, ağlar ve kurumlar vasıtasıyla nasıl destek alabilecekleri ile ilgili eğitmeye yönelik GET Ahead (Toplumsal Cinsiyet ve Girişimcilik Birlikte) Programını ve İşinizi Kurun ve Geliştirin (SIYB) eğitimi gibi kadın girişimciliğinin teşvik edilmesine yönelik bir dizi araç ve hizmet geliştirmiştir.

Kaynak: <https://www.ilo.org/empent/areas/womens-entrepreneurship-development-wed/lang-en/index.htm>

► **Kutu 13. KOBİ'lerin finansmana erişiminin Laos Ulusal Ticaret ve Sanayi Odası (LNCCI) tarafından desteklenmesi**

LNCCI, KOBİ'lerin finansmana erişimini kolaylaştırmak için Laos Demokratik Halk Cumhuriyeti'ndeki sekizden fazla ticari banka ile anlaşma imzalamıştır ve KOBİ'lerin eğitim, bilgi ve desteğe erişimini sağlamak üzere bir KOBİ Hizmet Merkezi (ülke genelinde şubeleri olan) işletmektedir. Laos'taki ticari bankalar, KOBİ'lerden aldıkları tekliflerin kalitesinin, ticari borç verme kararları vermek için ihtiyaç duydukları asgari standardın altında olduğundan şikayet etmektedir.

KOBİ Hizmet Merkezi, bu sorunu ele almak için ILO'nun ILO-Laos IN BUSINESS aracının desteğiyle bir program geliştirmiştir. Program ve materyali halen 8'den fazla banka ve Hükümet tarafından onaylanmıştır ve bankalar, eğitimi tamamlayan ve başvurusuna yönelik destekleyici belgeleri hazırlamak için bu aracı kullanan KOBİ'lerin, değerlendirme açısından diğer başvuru sahiplerinden daha iyi bir durumda olacaklarını kabul etmiştir. Bazı bankalar, bu tür başvuru sahiplerine daha elverişli koşullar (örneğin idari ücret muafiyeti) sunmayı, bazıları ise, LNCCI'nin teminat olarak arsa veya ev veremeyenler için garantör işlevi görebileceğini kabul etmiştir. Laos IN BUSINESS programı ile, LNCCI'nin koordinasyonunda, ülke genelindeki bir iş geliştirme destek (BDS) ağı tarafından da kabul edilmektedir.

Kaynak: İç kaynak, ILO, 2021.

► **Kutu 14. Cook Adaları'nda Şahıs İşletmesi Destek Masası**

ILO, bir Şahıs İşletmesi Destek Masası kurmak ve genişletmek için Ticaret ve Sanayi Odası ile birlikte çalışmıştır. Bu masa, serbest çalışan işletmecileri (çoğu kayıtdışı olmak üzere hizmet sunulan bazı mikro işletmeler):

- (i) Mevcut düzenlemeler ve sosyal güvenlik gerekçelerinin farkında olmaları ve anlamaları,
- (ii) Kayıt için belgelerini hazırlamaları ve sunmaları,
- (iii) Aylık katkı paylarını hazırlamaları ve sunmaları ve
- (iv) İş yönetimi ve geliştirme alanlarındaki beceri geliştirme fırsatlarına erişim sağlamaları için desteklemektedir.

Hükümet ve işçi ve işveren örgütlerinin temsilcilerinden oluşan bir yönlendirme komitesi kurulmuş ve belirlenen şahıs işletmelerinin önündeki engeller ile ilgili politika tartışmaları yapılmıştır.

Küçük ve orta ölçekli işletmelerdeki çalışanlara yönelik, çalışan hakları, çalışma mevzuatı ve sosyal koruma ile ilgili hizmetler ve danışmanlık sunulması kapsamında, Oda tarafından sunulan hizmet, Şahıs İşletmelerine, mevsimlik personeline yönelik bordro vergisi ve sosyal güvenlik katkı paylarına riayet etmeleri konusunda yardımcı olmaktadır.

Kaynak: İç kaynak, ILO, 2021.

► Bölüm VI. Uluslararası İşbirliği

19. Aşağıdaki alanlarda uygun uluslararası işbirliği teşvik edilmelidir:

(a) Politika oluşturmayı desteklemek için karşılaştırılabilir verilerin toplanmasına yönelik ortak yaklaşımların tesis edilmesi,

(b) Küçük ve orta ölçekli işletmelerde istihdam yaratma ve istihdamın kalitesini artırmaya yönelik politikalar ve programlar açısından en iyi uygulamalar ile ilgili, toplumsal cinsiyet, yaş ve diğer ilgili değişkenlere göre ayrıştırılmış bilgilerin paylaşılması,

(c) Aşağıdakileri kolaylaştırmak için, işçi ve işveren örgütleri dahil olmak üzere, küçük ve orta ölçekli işletmelerin geliştirilmesine müdahil olan ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar arasında bağlantılar oluşturulması:

(i) Personel değişimi, deneyim ve fikir alışverişi,

(ii) Eğitim materyali, eğitim metodolojileri ve referans materyal paylaşımı,

(iii) Küçük ve orta ölçekli işletmeler ve gelişimleri ile ilgili, toplumsal cinsiyet ve yaşa göre ayrıştırılmış araştırma bulguları ve diğer nicel ve nitel verilerin derlenmesi,

(iv) Küçük ve orta ölçekli işletmelerin uluslararası ortaklıkları ve ittifakları, alt yüklenicilik düzenlemeleri ve diğer ticari bağlantıların tesis edilmesi,

(v) Hükümetler, işveren örgütleri, işçi örgütleri arasında küçük ve orta ölçekli işletmelerin desteklenmesi ile ilgili kazanılan deneyim ile ilgili bilgilerin paylaşılması için modern bilgi teknolojisini kullanan yeni mekanizmaların geliştirilmesi,

(d) Kadın girişimciliğinin desteklenmesi dahil olmak üzere, küçük ve orta ölçekli işletmelerin geliştirilmesi vasıtasıyla istihdam yaratmaya yönelik yaklaşımlar ile ilgili uluslararası toplantılar ve tartışma grupları. İstihdam yaratma ve girişimciliğe yönelik benzer yaklaşımlar dezavantajlı ve ötekileştirilmiş gruplar için yardımcı olacaktır,

(e) İyi çalışma koşulları ve yeterli sosyal koruma sağlayan işler yaratma konusunda verimli ve yetenekli olan küçük ve orta ölçekli işletmeleri teşvik etmeye yönelik önemli başarı faktörlerinin çeşitli bağlamlarda ve ülkelerde sistematik olarak araştırılması,

(f) Küçük ve orta ölçekli işletmeler ve işçilerinin, istihdam fırsatları, piyasa bilgileri, kanunlar ve yönetmelikler, teknoloji ve ürün standartları gibi konularda ulusal ve uluslararası veri tabanlarına erişiminin desteklenmesi.

20. Üyeler, bu Tavsiye Kararı'nın içeriğini diğer uluslararası kuruluşlarla birlikte teşvik etmelidir. Üyeler ayrıca, bu Tavsiye Kararı'nın hükümlerini değerlendirirken ve uygularken, uygun olduğu hallerde bu kuruluşlar ile işbirliğine açık olmalı ve ILO'nun küçük ve orta ölçekli işletmelerde istihdam yaratılmasının teşvik edilmesi konusunda oynadığı önemli rolü dikkate almalıdır.

Tavsiye Kararı, üye devletlere KOBİ'lerin araştırma, yenilik, bilgi ve iletişim teknolojilerine erişimini kolaylaştırma çağrısında bulunmaktadır. İşletmeler arasındaki ortaklıklar ve araştırma merkezlerinin kurulması, yenilik ve teknolojik gelişmeyi teşvik etmek için çok önemlidir.

Üyeler ve ilgili uluslararası kuruluşlar arasındaki işbirliği ve ortaklıklar; politika karar süreçlerini desteklemeye yönelik verilerin toplanması ve KOBİ geliştirme alanında nelerin işe yaradığı ile ilgili bilgilerin paylaşılması için gereklidir.

Özellikle uluslararası ortaklara yönelik savunuculuk kampanyaları, başta, (i) işletmeler ve girişimciliğin üretken faaliyetler, insana yakışır iş yaratma, yaratıcılık ve yenilik açısından önemini belirten; mikro, küçük ve orta ölçekli işletmelerin kayıt altına alınması ve büyümesini finansal hizmetlere erişim yolu da dahil olmak üzere teşvik etme ihtiyacını vurgulayan Sürdürülebilir Kalkınma Amacı (SKA) 8.3, (ii) KOBİ'lerin değer zincirlerine

ve piyasalara entegrasyonu ile ilgili SKA 9.3 ve (iii) sanayileşme altyapı, enerji, su, tarım ve ortaklıklar gibi alanlardaki işletmeler, işler ve özel sektöre dolaylı olarak atıfta bulunan diğer SKA'ların gerçekleştirilmesi olmak üzere, 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündeminin gerçekleştirilmesine katkıda bulunan ortak bir çalışma aracı olarak R189'un kullanılmasını teşvik etmelidir.

İşletmeler, günlük operasyonları ve yatırımları vasıtasıyla, işçi haklarına riayet ederek ve insana yakışır iş önceliklerine katkıda bulunarak sürdürülebilir kalkınmaya ve SKA hedeflerinin gerçekleştirilmesine katkıda bulunabilirler.

R189, sürdürülebilir KOBİ'lerin yaratılması ve geliştirilmesi, kayıtdışı ekonomiden kayıtlı ekonomiye geçiş ve işletme uygulamalarının UÇS ile uyumlu hale getirilmesi vasıtasıyla, insan odaklı toparlanmanın, istikrarlı, kapsayıcı ve sürdürülebilir ekonomik büyümenin, tam ve üretken istihdamın ve herkes için insana yakışır işin savunulması için benzersiz ve güncel bir platform sağlamaktadır.

► Kutu 15. Girişimciliğin destekleyicisi olarak dijitalleşme

Dijitalleşme; bilgi, dijital sosyal ağlar, çevrimiçi girişimcilik, eğitim programı (örneğin kitlesel açık çevrimiçi kurslar) ve finansal hizmetlere daha iyi erişimi destekleyerek girişimciliğe giriş engellerini azaltmaktadır. Bu nedenle, dijital teknolojiler belirsizliği azaltmakta, girişimci yeteneklerini geliştirmekte ve finansal kaynaklara (örneğin finansal teknoloji hizmetleri, kitle fonlaması vb.) erişimi iyileştirmektedir.

KOBİ'ler için dijital bağlanabilirliğin etkisi:

KOBİ'ler için dijital bağlanabilirliğin doğrudan elde edilen olumlu bir sonucu, bilgiye erişimin artması ve iletişim kurma yeteneğinin gelişmesidir. KOBİ'ler bilgiyi çeşitli teknolojik kanallar aracılığıyla edinmektedir. Bununla birlikte, yaygın biçimde mevcut olmaları, uygun maliyetleri ve düşük beceri gereksinimleri sayesinde, cep telefonları ve WhatsApp veya Facebook Basics gibi düşük bant genişliği uygulamaları dünya genelindeki kayıtdışı KOBİ'ler ve düşük gelirli bir ülkedeki herhangi bir KOBİ için tercih edilen teknolojiler olmaya devam etmektedir. KOBİ'ler için dijital bağlanabilirliğin ikinci önemli yararı, sonuç olarak, müşteriler ve tedarik zinciri ortakları ile daha kolay biçimde ve daha uzak mesafelerde ticaret yapabilme yeteneğidir. Dijital teknolojilerin, internet üzerinden doğrudan yeni müşteriler ve tedarik zinciri ortakları edinmeleri için KOBİ'lere yardımcı olabileceğine dair ilk beklentiler tam olarak gerçekleşmemekle birlikte, dijital platformlar, son yıllarda KOBİ'ler için güçlü ve dönüştürücü piyasa araçları haline gelmiştir. Aslında bu tür platformlar, talep ve arzı sanal ortamda bir araya getirerek işlem maliyetlerini ve bilgi asimetrisini azaltmaktadır. E-ticaret platformları ve çevrimiçi pazarlar, KOBİ'lere doğrudan hitap eden en yaygın işlem platformu türüdür. Bununla birlikte, finansal hizmetler, kurumsal kaynak planlama (ERP), yemek teslimatı ve kurye hizmetleri, lojistik ve taşıma, tarımsal tedarik zinciri koordinasyonu ve bilgi paylaşımı ve ekipman paylaşımına yönelik platformlar dahil olmak üzere bölgesel, ulusal ve yerel düzeyde KOBİ odaklı diğer birçok platform türleri ortaya çıkmıştır. KOBİ'ler pazarlama işlevlerini gerçekleştirmek için platformlara güvenebilmekle birlikte, platform aracılığındaki pazarlara etkin biçimde katılacak olmaları halinde yeni beceriler geliştirmelidirler.

Platformlar, mevcut KOBİ'lerin yeni müşterilere erişmesini sağlamakla kalmayıp aynı zamanda belirli tip hizmet odaklı KOBİ'ler için yeni ve çok geniş pazarlara olanak sağlamaktadır.

Dijital teknolojilerin KOBİ'ler üzerindeki üçüncü önemli etkisi, çok çeşitli finansal hizmetleri kullanmasına olanak sağlanan bu tür işletmelerin sayısının giderek artmasıdır. Dijital finansal hizmetler (DFH), dijital uygulamaların etki alanlarından yalnızca biri olmasına rağmen, özellikle daha önce bankacılık hizmetleri kullanmamış veya geleneksel finansal hizmetlerin sair biçimde dışında bırakılmış KOBİ'ler için en dönüştürücü etki alanı olduğunu makul biçimde kanıtlamıştır. Dijital teknolojilerin kapsayıcılık üzerindeki olumlu etkisi, belirli bir finansal hizmetin marjinal maliyetindeki kayda değer bir azalmadan kaynaklanmakta ve işlemler için küçük ücretler uygulamayı ve mikro işletme niteliğindeki müşterilere hizmet (mikro finansman ve mikro sigorta gibi) sunmayı ekonomik olarak uygun hale getirmektedir. Kırsal ve yoksul nüfusu etkin biçimde kapsayan DFH, güveni artıran ve geniş bir erişime ulaşan fiziksel "temas noktaları" yaratan aracı ve kiosk ağlarına bel bağlamaktadır. DFH, yaygın olarak kullanılan diğer dijital uygulamalara (sosyal ağlar gibi) kıyasla KOBİ üretkenliğine daha doğrudan katkıda bulunuyor izlenimi vermekte dolayısıyla KOBİ performansı üzerinde daha belirgin etkilere neden olmakta ve önemli ekonomik kalkınma sonuçları üretmektedir.

Dijitalleşmenin KOBİ'ler üzerindeki dördüncü etkisi, ekonominin kayıt altına alınmasına yönelik katkısı olmuştur. Dijitalleşme özü itibarıyla KOBİ'lerin kayıt altına alınmasına neden olmaktan ziyade buna yönelik yeni yollar açmaktadır. Birinci ve en doğrudan yol, daha kapsamlı e-devlet programları kapsamında uygulanan dijital kayıt altına alma girişimleri olan "e-kayıtlılık" hizmetlerini içermektedir. Kamu idareleri elektronik işyeri kaydı, dijital harç ödemeleri, fatura ve ödemelerin kaydı (örneğin katma değer vergilerinin izlenmesi ve ödenmesi) veya elektronik bordro gibi hizmetler sunmaya başlamıştır. Bu tür hizmetler genellikle, KOBİ'ler için tek bir merkezi erişim noktası sağlayan sanal bir tek durak hizmet merkezinde bir araya toplanmaktadır. Kayıt altına almanın ikinci yolu daha dolaylıdır ve KOBİ'lerin dijital finansal hizmetleri (DFH) ve planlama ve muhasebe çözümleri gibi ilgili yazılımları giderek daha fazla kullanmasından kaynaklanmaktadır.

Son olarak, dijitalleşmenin KOBİ'ler için sunduğu fırsat iş yapma biçimlerini temel değiştirmek (dijital dönüşüm) veya piyasaya tamamen yeni dijital uygulamalar ve ürünler kazandırmaktır (dijital girişimcilik).

Özetle, dijital girişimcilik, çoğunlukla, girişimci ekosistemi içerisinde ve yerel ve bölgesel olarak daha uygun dijital ürünler ve yeniliklerin uygulanmasından kaynaklanan çarpan etkisi oluşturarak üretkenlik etkilerine yol açmaktadır.

Kaynak: Küçük işletmeler dijitalleşiyor, ILO, 2021



9 789220 361412