



Araştırma Makalesi

Kendi Hesabına Çalışanlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik: Türkiye'de Taşımacılık İşkolu

Nursel DURMAZ BODUR

ORCID: 0000-0001-7713-7214

Öz

İşgücü piyasasında ücret seviyesi düştükçe veya bireylerin ücretli olarak çalışma yaşamına dahil olması güçleştikçe kendi hesabına çalışma olasılıkları artmaktadır. Bu çalışma, Türkiye'de ekonomik kriz dönemlerinde kendi hesabına çalışmanın artıp artmadığı sorusundan hareketle ortaya çıkmıştır. Çalışma, Türkiye'de taşımacılık işkolunda kendi hesabına çalışanların çalışma koşullarını ve sosyal güvencesiz bir biçimde çalışmanın istihdamın kalitesini nasıl etkilediğini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Böylelikle ekonomik kriz dönemlerinden olumsuz etkilenen ücretli çalışanlar için kendi hesabına çalışma biçimine geçmenin rasyonel olup olmadığı araştırılmıştır. Çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Analizler 2017-2021 TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması ve 2017-2019 TÜİK Hanehalkı Bütçe Araştırması mikro verileri aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda Türkiye'de 15-24 yaş aralığındaki bireylerin, 2020 yılından bu yana, kendi hesabına çalışma oranlarında küçük oranlı bir artış yaşandığı ortaya çıkmıştır. Ancak Türkiye'de taşımacılık işkolunda kendi hesabına çalışmanın sosyal güvencesiz, düşük kazançlı ve eksik istihdam edilme durumu yaratan bir çalışma biçimi olması nedeniyle ücretli çalışmayı ikame etme noktasında yetersiz kaldığı ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: kendi hesabına çalışma, sosyal güvenlik, taşımacılık işkolu

Makale Geliş Tarihi: 01.09.2022 Makale Kabul Tarihi: 30.10.2022

* Arş. Gör. Dr., Pamukkale Üniversitesi., İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ndurmaz@pau.edu.tr



The Self-employed and Widespread Social Insecurity: The Transportation Industry in Turkey

Abstract

As the wage level decreases in the labour market or as it becomes more difficult for individuals to participate in working life as wage workers, the probability of being self-employed increases. This study emerged from the question of whether self-employment increased in times of economic crisis in Turkey. The study aims to reveal the working conditions of self-employed workers in the transportation sector in Turkey and to reveal how working without social security affects the quality of employment. Thus, it has been investigated whether it is rational to switch to self-employment for employees who are negatively affected by the economic crisis. Quantitative research method was used in the study. Analyzes were carried out through the 2017-2021 TurkStat Household Labor Force Survey and 2017-2019 TurkStat Household Budget Survey micro data sets. As a result of the research, it has been revealed that there has been a small increase in the rate of self-employment of individuals between the ages of 15-24 in Turkey since 2020. However, it has been revealed that self-employment in the transportation industry in Turkey is insufficient to replace wage-earner, since it is a form of work without social security, low income and underemployment.

Keywords: self-employment, social security, transportation industry

Giriş

Kendi hesabına çalışma, artan işsizlik ve yoksulluk oranlarına karşı olası bir çözüm olarak görülmeye başlanmış, özellikle ekonomik kriz dönemlerinde birçok ülkede ücretli çalışmadan kendi hesabına çalışmaya geçişler yaşanmıştır. Ancak diğer taraftan özellikle az gelişmiş ülkelerde kendi hesabına çalışmanın sosyal güvencesiz ve düşük kazanç elde edilen bir istihdam biçiminde karşılık bulması, özellikle kadınlar ve göçmenler gibi dezavantajlı grupların tercih ettikleri bir istihdam biçimine bürünebilmektedir. Türkiye’de özellikle son yıllarda artan genç işsizliği nedeniyle gençlerin ücretli çalışmadan ümidini kesip kendi hesabına çalışma biçimine doğru bir yönelme yaşayıp yaşamadıkları çalışmanın hareket noktasını oluşturmuştur. Bu durumun yaşanması kendi hesabına çalışmanın ücretli çalışmaya göre daha cazip olması ile gerçekleşebilecektir. Çalışmada, Türkiye’de kendi hesabına çalışmanın özellikleri taşımacılık işkolu özelinde ele alınmıştır. Araştırma öznesi olarak taşımacılık işkolunun seçilmesinin nedeni, hem son yıllarda taşımacılık işkolunun bazı alt dallarında bağımlı ve ücretli çalışma ilişkisinin yerini kendi hesabına çalışma biçimine bırakmaya başlaması hem de Covid-19 küresel salgın döneminde birçok sektör olumsuz etkilenirken taşımacılık sektörünün alt kollarından biri olan posta ve kurye faaliyetlerinde yaşanan ciddi orandaki ciro artışıdır.

Çalışmada ilk olarak dünyada ve Türkiye’de kendi hesabına çalışmanın özel-



likleri ele alınacak, ardından Türkiye’de kendi hesabına çalışanların işgücü piyasasındaki konumları taşımacılık işkolu özelinde tartışmaya açılacak, son olarak 2017-2021 yılları arasında taşımacılık işkolunda kendi hesabına çalışanlar için istihdamın kalitesi ortaya çıkartılmaya çalışılacaktır. Çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılarak, 2017-2021 TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması mikro veri setleri ve 2017-2019 Hanehalkı Bütçe Araştırması mikro veri setleri üzerinden analizler yapılmıştır. Böylelikle Türkiye’de ekonomik kriz dönemlerinde taşımacılık işkolunda kendi hesabına çalışmanın cazip bir istihdam biçimine bürünüp bürünmediği tartışılacaktır.

Kendi Hesabına Çalışma

ILO’nun (2013: 4) geliştirmiş olduğu Uluslararası İstihdam Durum Sınıflaması’na (ICSE) göre; istihdamdakiler “ücretliler” ve “kendi hesabına çalışanlar” olmak üzere iki kategoride ele alınmaktadır. Kendi hesabına çalışmaya ilişkin uluslararası kuruluşların tanımlamalarına baktığımızda işin niteliği, işin kim tarafından yapıldığı, kaç kişi ile yapıldığı, işin şekli ve gelirin elde edilme biçimi temel belirleyici unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır.¹ Kendi hesabına çalışma, dışarıdan bakıldığında “kendi işinin patronu olma” algısı nedeniyle kulağa hoş gelse de, çoğu durumda, güvencesiz, kayıtdışı ve düzensiz nitelikleriyle yoksulluk yaratan (Kapar, 2010: 60; Hatfield, 2015: 4) atipik bir istihdam biçimidir (Conen ve Schippers, 2019). Atipik çalışma; haftada 45 saat, belirsiz süreli sözleşme ve belirli bir aylık ücretle çalışmanın tersine, kısmi süreli, süreksiz, gündelik, geçici, mevsimlik ve belirli süreli çalışmayı içinde barındırmaktadır. Savul (2012: 118) emek gücünü satarak yaşamını devam ettirenlerin işsizlikten sonraki en büyük sorununun güvencesiz koşullarda istihdam edilmek olduğunu vurgulamaktadır. Standing (2017: 238) nitelikli işgücünün niteliksiz işte istihdam edilmesinin de bir güvencesizlik tuzağı olduğuna dikkat çekmiştir. Nitekim nitelik gerektirmeyen işlerin yer aldığı ikincil işgücü piyasasından birincil işgücü piyasasına geçişler bir hayli zordur (Hudson, 2007: 300). İşgücü piyasasının esnekleşmesiyle geçici ve korunmasız işler artmış, bu durum özellikle ekonomik durgunluk dönemlerinde emek kesimine yönelik hızlı bir kıyım yaşanmasına zemin hazırlamıştır (Standing, 2015: 86).

Buradan hareketle ekonomik kriz dönemlerinde ücretli çalışanların kendi hesabına çalışma biçimine geçme niyetinde olabilecekleri düşünülebilir. Bireyler, ücretli istihdama göre daha yüksek düzeyde kazanç beklentisinin olması ve bir işverenin emir ve talimatı altında çalışmamanın getirdiği özgürlük hissi nedeniyle kendi hesabına çalışmaya ilgi duyabilmektedirler (Taylor, 1996). AB vatandaşlarını kapsama alan bir çalışmada bireylerin yüzde 45’inin özgür çalışma ortamının olması, kendine zaman ayırabilme, kendi çalışma yerlerini ve zamanlarını seçme imkânının olmasından dolayı ücretli çalışan olmak yerine kendi işini kurmayı

1. Uluslararası kuruluşların kendi hesabına çalışmaya ilişkin karşılaştırmalı tanımlamaları için bkz (Şenel ve Kumaş, 2019: 362-365).



tercih ettiği ortaya çıkmıştır (Flash Eurobarometer, 2009). Ancak diğer taraftan AB ülkelerinde kendi hesabına çalışan bireylerin kazançlarının ücretli çalışan kazançlarına göre düşmesi nedeniyle, giderek daha fazla sayıda kendi hesabına çalışanın eksik istihdamda olduğu bilinmektedir (Hatfield, 2015: 4). Karadeniz (2011: 113) kendi hesabına çalışmanın atipik özelliklerine dikkat çekmiş ve kendi adına çalışanların büyük çoğunluğunun sanılanın aksine yoksul olduklarını belirtmiştir. D'Arcy ve Gardiner (2014) kendi hesabına çalışan bireyler için özellikle yeni açılan bir işletmede ilk yıllarında kazançların çok düzensiz olabileceğini; bunun ötesinde, kendi hesabına çalışanların ücretli doğum, hastalık ve tatil izni gibi sosyal haklara erişemediklerinden mali açıdan istikrarsız ve sosyal korumadan yoksun olduklarını vurgulamıştır. Taylor (1996: 257) her ne kadar özgürlük hissi kendi hesabına çalışma biçimini cazip kılsa da iş güvencesi isteyenlerin ücretli istihdamı tercih ettiklerini ortaya koymuştur.

Ülkelerin büyük çoğunluğunda kendi hesabına çalışan erkeklerin oranı kendi hesabına çalışan kadınların oranından daha fazla olsa da yıllar itibarıyla kadınlar arasında kendi hesabına çalışmanın erkeklere oranla daha hızlı arttığı görülmektedir (EUROSTAT, 2021). Bu durum işgücü piyasasında ücretlerin düşük düzeyde tutulması, kayıtdışı çalışmanın artması, sendikalaşmanın önüne engeller çıkartılması gibi olumsuz çalışma koşullarının bir nedeni olabilir. Nitekim işgücü piyasasında dezavantajlı konumda olan bireylerin ücretli çalışan olarak çalışma yaşamına dahil olması güçleştikçe, bu bireylerin kendi hesabına çalışan olma olasılıkları artmaktadır (Hatfield, 2015: 4). Böylelikle kadınların bir kısmı için ücretli çalışan olmak yerine kendi hesabına çalışmayı tercih etmeye başladıkları söylenebilir. Bu etkinin ne kadar güçlü olacağını belirlemede ise ülkelerin benimsedikleri refah rejimleri ve buradan hareketle kadınların ülkedeki konumlandırılma biçimleri önemli rol oynamaktadır. Nitekim refah rejimi kadını meta-dışlaştırma ve aile-dışlaştırma konusunda ne kadar başarılıysa², kadını işgücü piyasasında nitelikli işlerde istikrarlı bir biçimde tutma konusunda da o kadar başarılı olmaktadır (Durmaz-Bodur, 2020). Aksi durumda ise kadın istihdamının teşvik edilmesi, ikincil işgücü piyasasında yer alan sosyal güvencesiz, yarı zamanlı, niteliksiz işlerle sınırlı olmaktadır.

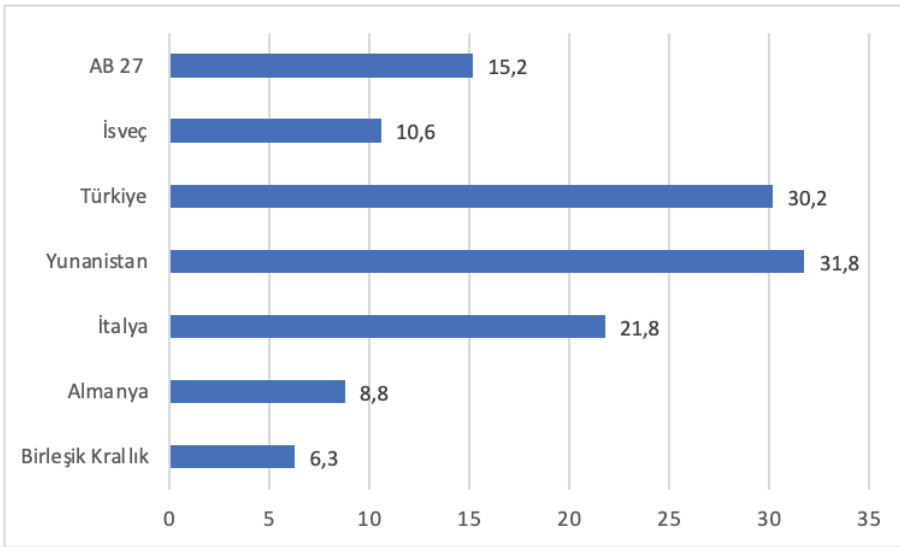
Grafik 1, seçilmiş bazı OECD ülkelerinde kendi hesabına çalışanların oranını göstermektedir. Buna göre; Avrupa Birliği (AB) üyesi 27 ülkenin kendi hesabına çalışan oranı ortalama yüzde 15,2 olarak karşımıza çıkmıştır. Yunanistan yüzde 31,8 ile ortalamanın bir hayli üzerinde kalırken, Türkiye yüzde 30,2 ile ikinci sıradadır. Yunanistan ve Türkiye'yi yüzde 21,8 ile İtalya takip etmektedir. Türkiye, Yunanistan ve İtalya, Güney Avrupa refah rejimine sahip ülkelerdir. Güney Avrupa refah modelinin temel özelliklerinden bir tanesi, Grafik 1'de de görüldüğü

2. "Meta-dışlaştırma, piyasaya bağımlı olmadan ve bu bağımlılığın yerini aile veya başka mekanizmalarla doldurma zorunluluğunu ortadan kaldıran sosyal hakların kurumsallaşması olarak tanımlanabilir" (Durmaz-Bodur, 2020: 12). Kadının aile-dışlaştırılması ise "kadınların aile ilişkilerinden bağımsız bir biçimde, kendi istihdamları ve sosyal güvenlik sistemine erişimlerinden doğan faydalar sayesinde toplumda kabul edilebilir bir yaşam standardına erişmeleri" anlamını taşımaktadır (Durmaz-Bodur, 2020: 114).



gibi, kendi hesabına çalışmanın yaygınlığıdır (Mingione, 2015: 271-272). İtalya’nın güney ile kuzey bölgesi arasında önemli sosyo-ekonomik farklılıklar vardır ve güney bölgesinin ekonomik sıkıntıları çok daha büyüktür. Ülkenin güneyinde kadınların kendi hesabına çalışma oranı çok daha yüksektir (Andreotti ve Mingione, 2014: 73). Nitekim ILO (2008: 4) az gelişmiş bölgelerde kadının kendi hesabına çalışanlar içindeki payının daha yüksek olduğuna dikkat çekmiştir. Selamoğlu ve Lordoğlu (2006: 205-206) ise Türkiye’de kendi hesabına çalışanların AB ortalamasının üzerinde olmasını ülkedeki girişimcilik faaliyetlerinin yüksekliği ile değil, enformel ekonominin varlığı ile açıklamışlardır. İsveç (yüzde 10,6), Almanya (yüzde 8,8) ve Birleşik Krallık (yüzde 6,3) ise kendi hesabına çalışan oranının AB-27 ortalamasının altında kaldığı ülkelerdir. Çalışma koşullarının insan onuruna yaraşır bir düzeyde olması, bireylerin ücretli olarak işgücü piyasasına katılma oranlarını arttırmaktadır. Nitekim kendi hesabına çalışma, işgücü piyasası koşullarının kötü olduğu ülkelerde işsizlikten çıkış yolu olarak görülebilmektedir (EEOR, 2010).

Grafik 1. Seçilmiş Bazı OECD Ülkelerinde Kendi Hesabına Çalışanların Oranı (%)



Kaynak: OECD (2022)

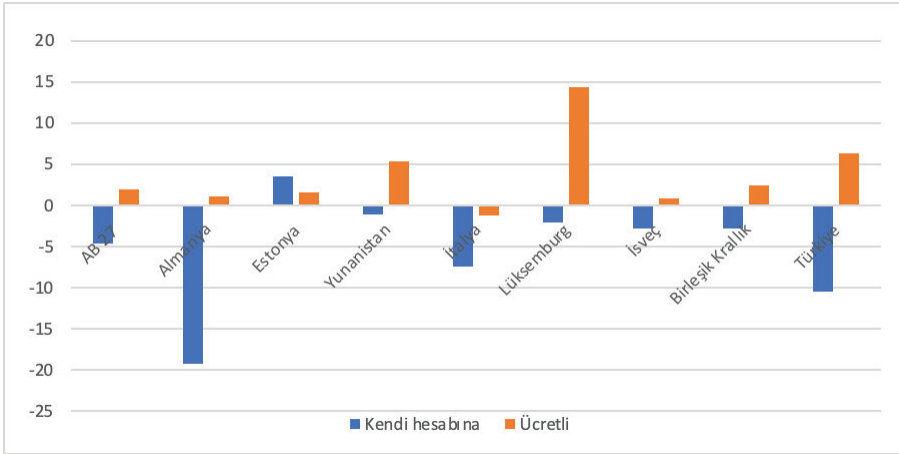
*Birleşik Krallık, Türkiye ve AB-27’ye ilişkin veriler 2020 yılının, diğerleri 2021 yılının verileridir.

Grafik 2, seçilmiş bazı ülkelerde 2017’nin ikinci çeyreği ile 2021’in ikinci çeyreği arasında geçen zaman zarfında kendi hesabına ve ücretli çalışan birey sayısındaki yüzde değişimini göstermektedir. Bu tarihler, tüm dünyada 2018 döviz krizi ile 2019 Covid-19 küresel salgınının yaşanması ve bu krizlerin etkilerinin kendi hesabına çalışan sayısını nasıl etkilediği konusunda fikir vermesi bakımından önemlidir. Zira ekonomik daralma ve işsizlik oranlarının artması gibi etmenler kendi hesabına çalışma olasılığını arttırabilmektedir (EEOR, 2010). Grafik 2 genel ola-



rak değerlendirildiğinde 2017-2021 yılları arasında çoğu ülke için kendi hesabına çalışan sayısında azalış, ücretlilerin sayısında ise artış yaşandığı görülmektedir. Buna göre; Estonya hariç grafikte yer alan tüm ülkelerde belirtilen dönem arasında kendi hesabına çalışan birey sayısı azalmıştır. Bu azalma, AB-27 ortalaması için yüzde 4,6 olarak karşımıza çıkmaktadır. Kendi hesabına çalışan sayısındaki azalış en fazla yüzde 19,1 ile Almanya'da yaşanırken, en az yüzde 1 ile Yunanistan'da karşılık bulmuştur. Yunanistan'daki bu durum kendi hesabına çalışan sayısındaki nicel çokluk ile açıklanabilir. Diğer taraftan Almanya'nın kriz döneminde 'mini işler' ve kısa süreli çalışma gibi önlemler olarak işsizliği kontrol altında tutması (Silim, 2013), bireyleri ücretli olarak çalışma yaşamında tutan etmenler arasında sayılabılır. Türkiye'de ise kendi hesabına çalışan sayısında yüzde 10,4'lük bir azalma, ücretli çalışan sayısında ise yüzde 6,2 oranında bir artış yaşanmıştır.

Grafik 2. Seçilmiş Bazı Ülkelerde Kendi Hesabına ve Ücretli Çalışan Birey Sayısındaki Yüzde Değişimi (2017 Q2–2021 Q2)



Kaynak: Eurostat (2022) verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

*Türkiye ve Birleşik Krallık için 2021 verisi bulunmadığından 2020 Q2 verisi alınmıştır.

Devam eden bölümde Türkiye'de kendi hesabına çalışanların işgücü piyasasındaki konumları taşımacılık işkolu özelinde tartışmaya açılacak, 2017-2021 yılları arasında taşımacılık işkolunda kendi hesabına çalışanlar için istihdamın kalitesi ortaya çıkartılmaya çalışılacaktır. Böylelikle Türkiye'de ekonomik kriz dönemlerinde taşımacılık işkolunda kendi hesabına çalışmanın cazip bir istihdam biçimine bürünüp bürünmediği ele alınacaktır.

Türkiye'de Kendi Hesabına Çalışma ve Taşımacılık İşkolu

Türkiye'de kendi hesabına çalışma, sosyal güvencesiz ve düşük düzeyde gelir elde edilebilen eğreti bir istihdam biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır (Toksöz, 2007; Kapar, 2010; Karadeniz, 2011; Durusoy-Öztepe ve Akbaş, 2018; Şenel ve



Kumaş, 2019). Tablo 1, Türkiye’de 2017-2021 yıllarının bazı işgücü göstergelerini, kendi hesabına çalışan bireylerin sayısını ve işgücü piyasası içerisindeki oranlarını göstermektedir. Tablo 1’de 2018 döviz krizinin etkilerini, 2019 yılının işgücü göstergeleri üzerinden görmek mümkündür. Buna göre; 2019 yılında bir önceki yılın işgücüne katılma oranı sabit kalmış; istihdam oranı bir önceki yıla göre 1,7 puan azalmış; işsizlik oranı 0,1 puan, genç işsizlik oranı ise 5,1 puan artarak yüzde 25,4’e ulaşmıştır. Ayrıca 2019 yılı hariç diğer tüm yıllarda değişen oranlarda artış gösteren GSYH oranı 2019 yılının birinci çeyreğinde bir önceki yılın aynı çeyreğine göre yüzde 2,6 azalmıştır. Benzer biçimde; Covid-19 küresel salgınının etkisini de 2020 yılının verilerinde görmek mümkündür. Buna göre; 2020 yılında işgücüne katılma oranı bir önceki yıla göre 3,6 puan azalarak yüzde 54,9’a düşmüş, istihdam oranı bir önceki yıla göre 4,6 puan azalarak yüzde 47,5’e gerilemiş, genel ve genç işsizlik oranlarında ise sırasıyla 0,4 ve 0,1 puanlık azalış meydana gelmiştir. Türkiye’de pandemi sürecinde -geç alınan bir karar olmakla birlikte- ücretliler için oldukça önemli ve olumlu bir uygulama olarak işten çıkarmaların yasaklanması, bu dönemde işsizlik oranlarının artmasını engellemiştir. Tüm bu gelişmeler ışığında kendi hesabına çalışanların istihdam içindeki payı, işgücü piyasasının yapısı hakkında önemli bilgiler sunabilir. Nitekim özellikle kriz dönemlerinde ücretliler için işgücü piyasası koşullarının kötüleşmesi bireyleri kendi hesabına çalışmaya yönlendirebilmektedir. Tablo 1’e göre Türkiye’de 2018 yılında kendi hesabına çalışan sayısında artış yaşansa da istihdam içindeki payı değişmemiş, 2019 ve 2020 yıllarında kendi hesabına çalışan sayısında azalma yaşanmış ve bu durum istihdam içindeki oranına da yansımıştır. 2021 yılında ise kendi hesabına çalışan sayısında tekrar bir artış yaşanmış ancak istihdam içindeki payı 0,4 puan azalarak yüzde 16,1’e gerilemiştir.³ 2021 yılı için kendi hesabına çalışan sayısında artış olmasına rağmen, istihdam içindeki payının küçülmesi, ücretli, işveren veya ücretsiz aile işçisi olarak çalışan sayısındaki artışın daha fazla olması ile açıklanabilir. Son olarak yıllar itibarıyla 15-24 yaş aralığındakilerin kendi hesabına çalışma oranına baktığımızda, 2020 yılından itibaren genç bireylerin kendi hesabına çalışma oranında 0,9 puanlık bir artışla yüzde 3,9’a yükseldiği görülmektedir. Tablo 1’e göre; kriz dönemlerinde Türkiye’de kendi hesabına çalışan sayısında ciddi bir artışın yaşandığından bahsedilemez. Ancak 15-24 yaş aralığındaki bireyler için durum farklıdır, 2020 itibarıyla Türkiye’de gençlerin kendi hesabına çalışma biçimine yönelmeye başlamış oldukları söylenebilir. Burada Türkiye’de genç işsizlik oranlarının çok ciddi boyutlara ulaşması önemli bir etkidir. Diğer taraftan kendi hesabına çalışmanın ücretli çalışmaya göre daha cazip imkanlar sunup sunmadığı da önem taşımaktadır.

3. Tablo 1’de kendi hesabına çalışanların toplam istihdam içindeki payına ilişkin oranın Grafik 1’de paylaştığımız orandan farklı olmasının nedeni, kavramın farklı tanımlanmış biçimlerinden kaynaklanmaktadır. OECD; işverenleri de kendi hesabına çalışan kategorisinde değerlendirmekte, ancak TÜİK veri setinde yalnızca kendi hesabına çalışanlara ilişkin bilgi içermektedir.



Tablo 1. Türkiye’de Bazı İşgücü Göstergeleri ve Kendi Hesabına Çalışanların Oranı

	2017	2018	2019	2020	2021
İşgücüne katılma oranı	58	58.5	58.5	54.9	57.2
İstihdam oranı	51.5	52	50.3	47.5	50.2
İşsizlik oranı	11.1	11.2	14	13.4	12.2
Genç işsizlik oranı	20.8	20.3	25.4	25.3	22.6
GSYH artış oranı	5	7.4	-2.6	4.5	0.7
İşteki durum					
Kendi hesabına çalışan kişi sayısı	4815376	4908696	4708999	4420806	4647211
Toplam istihdam içindeki kendi hesabına çalışanların oranı	17.1	17.1	16.8	16.5	16.1
15-24 yaş aralığındakilerin kendi hesabına çalışma oranı	3,0	3,0	3,0	3,9	3,9

Kaynak: İşgücü istatistikleri: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr>, İşteki durum: HIA mikro veri setleri (2017-2021), GYSH oranı: TÜİK Dönemsel Gayrisafi Yurt İçi Hasıla I. Çeyrek Haber Bültenleri (2017-2021)

Türkiye’de 2021 yılı itibarıyla 4.647.211 kişi kendi hesabına çalışmakta, bunun içindeki 262.434 kişi taşımacılık işkolunda bulunmaktadır.⁴ Türkiye’de Covid-19 küresel salgın döneminin, hemen hemen tüm sektörlerde olduğu gibi, hizmetler sektörünü de olumsuz yönde etkilediğini söylemek mümkündür. Ancak bu dönemde hizmetler sektörü içerisinde yüzde 10,1 ile en yüksek ciro artış oranına sahip alt sektörlerden birisi taşımacılık işkolunda yer alan ulaştırma ve lojistik hizmetleri olmuştur. Özellikle Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflamasına (Nace Rev.2) göre ulaştırma ve lojistik hizmetlerinin alt kırılımlarından biri olan 53 kodlu posta ve kurye hizmetlerinde, 2020’nin Aralık ayında ciro artışı yüzde 73,3’e çıkarak rekor seviyesine ulaşmış, 2021 yılının Ocak ayındaki ciro artışı bir önceki yılın Ocak ayına göre yüzde 65,8 düzeyinde olmuştur (Kıdak, 2021: 25). Burada Covid-19 küresel salgın döneminde sokağa çıkma kısıtlamaları nedeniyle insanların online alış-veriş yapma durumlarında artış yaşanması önemli bir etken olmuştur.

Taşımacılık İşkolunda Kendi Hesabına Çalışanların Sosyo-De-mografik Özellikleri

Türkiye’de taşımacılık işkolu Nace Rev.2 kodları içerisinde ulaştırma ve lojistik hizmetlerinde sınıflandırılmıştır. Sınıflandırma kapsamında iki dijitte alt

4. 2021 TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması mikro veri seti aracılığıyla yazar tarafından hesaplanmıştır.



kırımları ise; 49 kodlu “Kara taşımacılığı ve boru hattı taşımacılığı”, 50 kodlu “su yolu taşımacılığı”, 51 kodlu “hava yolu taşımacılığı”, 52 kodlu “taşımacılık için depolama ve destekleyici faaliyetler” ve 53 kodlu “posta ve kurye faaliyetleri”nden oluşmaktadır. Kıdak (2021) Türkiye’de artan teknolojik gelişmelerle birlikte taşımacılık işkolunda taşeronluk, acenteleşme, kendi hesabına çalışma gibi farklı iş formları kapsamında esnek ve kurlsız çalışma biçimlerinin yaygınlaştığını ortaya koymuştur. Taşımacılık işkolunda 2000’li yıllardan itibaren şirketlerin ücretli ve bağımlı çalışma biçimini azaltarak ve hatta ortadan kaldırarak kendi hesabına çalışan bireyleri kendi bünyelerine dahil etme eğilimi içerisinde oldukları gözlemlenmiştir (Mohapatra, 2007; ILO, 2016; Kıdak, 2021: 11): Şirketler, kendilerine yönelen emek arzını “kendi işinin patronu ol”, “bağımsız çalış”, “girişimci kurye ol”, “esnaf kurye ol” gibi söylemleri kullanarak baskıdan ziyade ikna yöntemini kullanmaktadırlar. Böylelikle şirket sahipleri işveren konumundan, çeşitli vergilerden ve işçi çalıştırmaya bağlı sosyal sigorta prim yükümlülüklerinden kurtulmaktadır. Nitekim Hatfield (2015: 4) “kendi işinin patronu ol” söyleminin yapılan işi cazip kıldığına dikkat çekmiştir. Taşımacılık işkolunda özellikle genç yaştaki bireylerin bu yola başvurusu, kendi hesabına çalışmanın cazibesine kapıldıklarının bir göstergesidir (Kıdak, 2021). Benzer şekilde ILO (2016) zaman içerisinde özellikle ulaştırma sektöründe kendi hesabına çalışmanın yaygınlaştığını belirtmiştir. Nitekim Çin’de ücretli çalışanların oranı sürekli düşerken, serbest meslek sahiplerinin oranı artmakta (Zhang, 2022: 204); bu artış -özellikle yüksek verimliliğe sahip olan ticaret ve ulaştırma sektörlerinde- daha çok hissedilmiştir (Mohapatra, 2007: 166). Ayrıca ILO (2022: 18, 30) Covid-19 küresel salgınının, işgücü piyasaları üzerinde kalıcı etkileri olabileceğine dikkat çekmiş, bu süreçte bireylerin geçimlerini sağlamak için -kayıtlı veya çoğunlukla kayıtdışı bir biçimde- kendi hesabına, uzaktan ve/veya geçici işlere yöneldiklerini vurgulamıştır.

Grafik 3, taşımacılık işkolunda kendi hesabına çalışanların cinsiyet ve yaş dağılımlarını göstermektedir. Karşılaştırma yapabilmek adına, bir sektör ayrımı yapılmaksızın kendi hesabına çalışanlar ile taşımacılık işkolunda kendi hesabına çalışanlar bir arada verilmiştir. Buna göre; AB ülkelerinin önemli kısmıyla benzer biçimde, Türkiye’de hem genel itibarıyla kendi hesabına çalışanlar için hem de taşımacılık işkolunda kendi hesabına çalışanlar için ağırlıklı olarak erkeklerin istihdam edildiğini söyleyebiliriz. Özellikle taşımacılık iş kolunda kendi hesabına çalışan kadın oranı yüzde 0,6 ile oldukça düşük düzeyde kalmaktadır. Diğer taraftan 2017 yılında taşımacılık işkolunda kendi hesabına çalışan kadın oranı yüzde 0,3 iken⁵, 2021 yılında bu oranın yüzde 0,6’ya çıktığı görülmektedir. Bu durum kendi hesabına çalışan kadın sayısındaki artışın, Türkiye’de taşımacılık işkolu için de geçerli olduğunu göstermektedir. Carrasco ve Ejrnaes (2012: 13), İspanya’da kadınların kendi hesabına çalışma oranlarının yüksek olmasını, Danimarka’ya göre daha az cömert olan -işsizlik sigortası gibi- sosyal güvenlik uygulamaları

5. 2017 TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması mikro veri seti üzerinden yazar tarafından hesaplanmıştır.



ile ilişkilendirerek açıklamış ve kadınların daha fazla ücretli istihdama alternatif aramaya ve kendi işlerini kurmaya zorlandıklarını belirtmişlerdir. Nitekim devletin kadınların iş ve aile yaşamlarını uyumlaştırmalarını sağlayacak destekler sunması, kadını işgücü piyasasından uzaklaştırmayacak şekilde cömert sosyal güvenlik uygulamaları ile desteklemesi kadınların işgücüne katılımını arttırmaktadır (Durmaz-Bodur, 2020: 9).

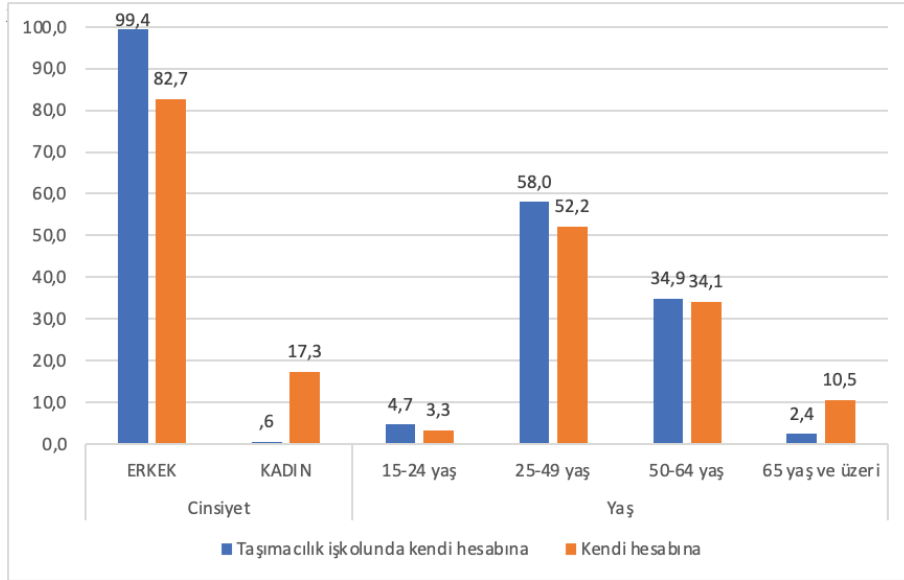
Grafik 3'te yaş dağılımına baktığımızda sektör ayrımı olmaksızın kendi hesabına çalışanların ve taşımacılık işkolunda kendi hesabına çalışanların büyük çoğunluğunun 25-49 yaş aralığında olduğu, bunu 50-64 yaş aralığındaki bireylerin takip ettiği görülmektedir. Kendi hesabına çalışanların yaş dağılımına ilişkin benzer bulgu AB ülkeleri için de geçerlidir (EUROSTAT, 2022). Özellikle Polonya ve İspanya'da 2000'li yılların başından itibaren -Kuzey/Batı Avrupa'daki oranlara göre çok daha yüksek bir biçimde- 50-64 yaş aralığındaki bireylerin neredeyse dörtte biri kendi hesabına çalışmaktadır. Bu durum işgücü piyasasında, yaştan bağımsız olarak, kendi hesabına çalışmanın yaygın olması ile ilgili olabilir. Fransa ve İsveç'te 50-64 yaş aralığındaki bireylerin kendi hesabına çalışma oranı Güney/Doğu Avrupa'dakinden çok daha düşüktür. Bu durum da yine bu ülkelerde kendi hesabına çalışmanın daha az yaygın olması ve asıl olarak işgücü piyasasında ücret seviyesinin yüksek olması ile açıklanabilir. Birleşik Krallık'ta ise 65 yaş üstü bireyler için kendi hesabına çalışma oranı 2008 yılına kadar düşük iken, devam eden yıllarda yaşanan ekonomik durgunluk yaşlı bireylerin kendi hesabına istihdamını arttırmıştır (Hatfield, 2015: 14). Kendi hesabına çalışmanın orta ve ileri yaş için daha cazip olmasının nedenleri arasında; orta-ileri yaşta olan bireylerin, daha fazla deneyime, daha yüksek düzeyde beşeri sermayeye, ayrıca daha büyük sermaye rezervlerine sahip olması ve bir iş kurmak için daha kolay krediye erişim imkanı bulabilmesi sayılabilir. Yaşlı bireylerin kendi hesabına çalışma oranının yüksek olmasının bir başka nedeni de işgücü piyasasındaki yaş ayrımcılığından kaynaklanabilir. Durusoy-Öztepe (2018: 113, 126) Türkiye'de özellikle kendi hesabına çalışanların önemli bir kısmının emeklilikten sonra aynı işinde çalışmaya devam ettiklerini ortaya koymuştur. Banks vd. (2012) özellikle kriz dönemlerinde finansal varlıkların değerindeki büyük düşüşlerin bir sonucu olarak hanehalkı servetinde yaşanan azalmalar, bir başka deyişle "servet şokları", yaşlı işçileri emekliliği ertelemeye veya emeklilik yaşından sonra kendi hesabına çalışan olarak işgücü piyasasına katılımını teşvik edebileceğini vurgulamışlardır. Ancak kendi hesabına çalışmanın yaşlı bireylerin birincil işgücü piyasasının temel göstergesi olan sosyal güvenceli bir çalışma imkanı sunmadığı da açıktır. Nitekim Durmaz-Bodur ve Kumaş (2021: 167) Türkiye'de 2018 yılında emeklilikten sonra kendi hesabına çalışan bireylerin yüzde 94,3'ünün kayıtdışı bir biçimde istihdam edildiklerini bulmuşlardır.⁶

6. Bu noktada belirtmek gerekecektir ki; Türkiye'de kendi hesabına çalışan emekli bireylerin sosyal güvenlik destek primi ödeme zorunluluklarının olmaması (SGK, 2020) kayıtdışılık oranını arttıran etmenlerden bir tanesidir.



Grafik 3'e göre taşımacılık işkolunda kendi hesabına çalışan 15-24 yaş aralığındaki bireylerin oranı ise yüzde 4,7 olarak karşımıza çıkmıştır. Genel olarak kendi hesabına çalışma, gençler arasında yaygın olmayan bir istihdam edilme biçimi olsa da yapılan çalışmalar son zamanlarda değişiklikler yaşandığını ortaya koymaktadır. Örneğin İspanya ve Hollanda'da serbest meslek sahibi gençlerin sayısında ciddi oranlarda artış yaşanmıştır. Bu durumun yaşanmasında İspanya'nın, Avrupa'nın en yüksek genç işsizlik oranlarına sahip ülkelerinden biri olması önemli bir etkidir. İspanya'da 2021 yılı itibarıyla genç işsizlik oranı kadınlarda yüzde 35,8, erkeklerde ise yüzde 34,2'dir (OECD, 2021). Dolayısıyla İspanya'da iş bulamayan gençler bir nevi kendi hesabına çalışmaya mecbur bırakılmış olabilir (Hatfield, 2015: 15).

Grafik 3. Taşımacılık İşkolunda Kendi Hesabına Çalışanların Cinsiyet ve Yaş Dağılımları,



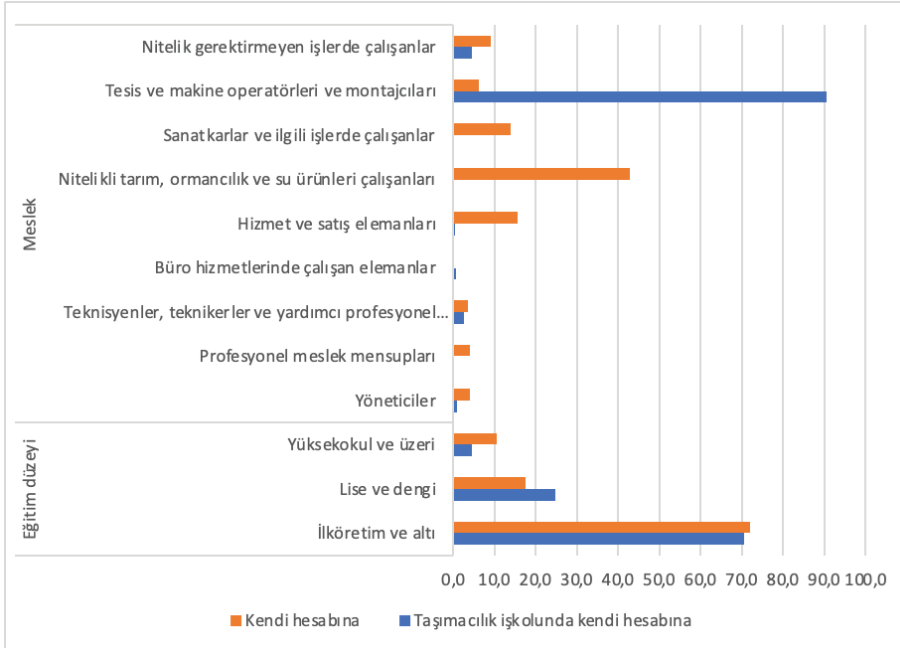
Kaynak: 2021 TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması mikro veri seti aracılığıyla yazar tarafından hesaplanmıştır.

Grafik 4, 2021 yılı itibarıyla Türkiye'de taşımacılık işkolunda kendi hesabına çalışanların eğitim ve meslek bilgilerini sunarak bireylerin nitelik düzeylerini göstermektedir. Buna göre, Türkiye'de bir sektör ayrımı olmaksızın kendi hesabına çalışanların ve taşımacılık işkolunda kendi hesabına çalışanların eğitim düzeylerinin oldukça düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Kendi hesabına çalışanların yüzde 71,9'u, taşımacılık işkolunda kendi hesabına çalışanların ise yüzde 70,5'i, ilköğretim ve altı eğitim düzeyine sahiptir. Almanya'da ise, kendi hesabına çalışanların önemli bir kısmı yüksek eğitimlidir: Ülkede kendi hesabına çalışanların toplam işgücüne göre yüksek eğitimli olma olasılıkları yüzde 50 daha fazladır. Fransa ve Hollanda'da da kendi hesabına çalışanların yüksek eğitimli olma olasılığı toplam işgücüne göre daha fazla iken; Birleşik Krallık'ta kendi hesabına çalışanların yüksek eğitimli oranı yüzde 38 ile toplam işgücünden daha düşüktür (Hatfield, 2015: 20).



Grafik 4'te kendi hesabına çalışanların meslek dağılımlarına baktığımızda en büyük payın yüzde 42,9 ile nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanlarından oluştuğu görülmektedir. Benzer durum Polonya'daki kendi hesabına çalışanlar için de geçerlidir: Ülkedeki kendi hesabına çalışanların yüzde 41'i vasıflı tarım, ormancılık ve balıkçılık işçileri meslek grubundadır (Hatfield, 2015: 25). Karadeniz (2011: 84) Türkiye'de tarımda kendi hesabına çalışan kadın sayısının çokluğuna dikkat çekerek, bu durumu aynı zamanda kadın istihdamında kayıtdışılık oranının yüksek olması nedenleri arasında göstermektedir. Diğer taraftan Grafik 4'e göre bir sektör ayrımı yapmaksızın kendi hesabına çalışanlar arasında yüksek nitelik gerektiren yönetici, profesyonel meslek mensubu veya teknisyen/tekniker gibi yardımcı profesyonel meslek mensubu olan kişi sayısının oldukça az olduğu görülmektedir. Birleşik Krallık'ta ise Türkiye'deki durumun aksine serbest meslek sahiplerinin önemli bir kısmı yüksek (yüzde 46) ve orta (yüzde 36) vasıflı bir mesleğe sahiptir (Hatfield, 2015: 20). Grafik 4, Türkiye'de taşımacılık işkolunda kendi hesabına çalışanların meslek dağılımlarına ilişkin en büyük payın yüzde 90,4 ile orta vasıflı bir meslek grubu sayılan tesis, makine operatörleri ve montajcılardan oluştuğunu göstermektedir. Hollanda, Almanya ve İsveç gibi Kuzey Avrupa ülkelerinde -Türkiye'dekinin aksine- tesis, makine operatörleri ve montajcılar ise kendi hesabına çalışanlar arasında küçük bir payı oluşturmaktadır (Hatfield, 2015: 20).

Grafik 4. Taşımacılık İşkolunda Kendi Hesabına Çalışanların Nitelik Düzeyi (%)



Kaynak: 2021 TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması mikro veri seti aracılığıyla yazar tarafından hesaplanmıştır.



Taşımacılık İşkolunda Kendi Hesabına Çalışanlara İlişkin İstihdamın Kalitesi

Çalışmanın bu bölümünde Türkiye’de taşımacılık işkolunda kendi hesabına çalışanlara ilişkin istihdamın kalitesi ele alınacaktır. Bu nedenle taşımacılık işkolunda kendi hesabına çalışanların sosyal güvenceye erişim, eksik istihdam edilme, gelir ve yoksulluk durumları ücretli çalışanlarla karşılaştırmalı bir biçimde sunulmuştur.

Sosyal Güvence

Grafik 5, taşımacılık işkolunda kendi hesabına ve ücretli çalışanların kayıtdışı oranlarını sunmaktadır. Buna göre; Türkiye’de taşımacılık işkolunda kendi hesabına çalışan bireylerin sosyal güvencesiz istihdam edilme oranları 2017 yılında yüzde 42,5 iken 2021 yılında bu oran yüzde 33,2’ye düşmüştür. Yıllar içerisinde taşımacılık işkolunda kayıtdışı istihdam azalmış olsa da halen çok yüksek olduğu söylenebilir. Taşımacılık işkolunda ücretli çalışanların kayıtdışılık oranı ise kendi hesabına çalışanlara göre daha düşüktür, hatta yarısına tekabül etmektedir.⁷

Kendi hesabına çalışanlar arasında kayıtdışı çalışma oranlarının yüksek olması, bireylerin bugün sosyal güvenceden yoksun olmaları nedeniyle -büyük çoğunluğu için- sağlık hakkından da yararlanamadıkları anlamına gelmekte, bunun dışında ileride de emeklilik hakkından mahrum kalacaklarının bir göstergesi olmaktadır. Diğer taraftan kendi hesabına çalışanlar arasında, gelirle bağlantılı olarak, özel emeklilik planlarına katılma oranlarının düşük olduğu görülmektedir: Birleşik Krallık’ta 2010-2011 döneminde yapılan bir araştırmaya göre kendi hesabına çalışanların yalnızca yüzde 21’inin özel emeklilik programına katkıda bulunduğu ortaya çıkmıştır (Hatfield, 2015: 14). Durusoy-Öztepe ve Akbaş (2018: 79) Türkiye’de emeklilik hakkına erişmede kendi hesabına çalışanların bağımlı çalışanlara göre dezavantajlı konumda olduklarına dikkat çekmişlerdir. Nitekim Türkiye’de bağımlı çalışanların emekli olabilmeleri için ödemeleri gereken prim gün sayısı 7200 gün iken, kendi hesabına çalışanların ödemeleri gereken prim gün sayısı 9000 gündür. Şenel ve Kumaş’ın (2019: 376) Denizli’de 21 kendi hesabına çalışan birey ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında, katılımcıların yarısından fazlasının sosyal sigorta primlerini en alt düzeyden ödedikleri ortaya çıkmıştır. Böylelikle ileride emeklilik hakkına erişseler dahi düşük düzeyde bir emeklilik aylığı alacaklarının sinyali verilmektedir. Kıdak’ın (2021: 71) Ankara, İstanbul ve İzmir’de gerçekleştirdiği çalışmasında ise kendi hesabına çalışan “esnaf kurye”⁸

7. TÜİK, 2021 yılına kadar Hanehalkı İşgücü Araştırmasındaki işteki durum kategorilerinde “ücretli, maaşlı, yevmiyeli” çalışanları tek bir grupta toplamaktaydı. Ancak 2021 yılından itibaren bu grubu “ücretli, maaşlı” ve “yevmiyeli” olmak üzere ayrı ayrı sunmaktadır. Dolayısıyla bu çalışmada kullanılan HIA verilerinde 2021 yılına ilişkin ücretlilere dair verilen bilgilerde yevmiyeli çalışanların dahil olmadığını belirtmek isteriz. Grafik 5’te 2021 yılında ücretlilerin kayıtdışılık oranında 6,2 puanlık düşüş ile yüzde 7,8’e gerilemesinin bir nedeni de yevmiyelilerin dahil edilmemesidir.

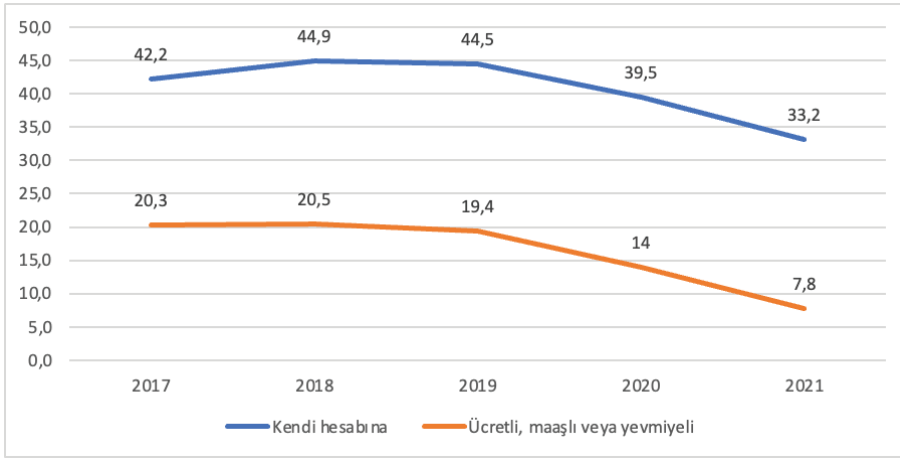
8. Esnaf kuryelik modeli; taşımacılık sektöründe, çalışanın bağımlı statüde değil, kendi hesabına çalışan statüsünde kendi aracıyla dağıtım yaptığı yeni bir çalışma biçimidir. Detaylı bilgi için bkzn. Kıdak (2021: 42-47).



olarak tanımlanan 12 katılımcının yalnızca 2'sinin sosyal sigorta primlerini ödediği bulgulanmıştır. Aynı çalışmada katılımcıların önemli bir kısmının birikmiş sosyal sigorta prim borcu olduğundan, sağlık hakkından yararlanamadığı ortaya çıkmıştır (Kıdak, 2021: 71).

Türkiye'de kendi hesabına çalışanlar arasında sosyal güvencesizliğin yaygın olmasının nedenleri arasında işgücü maliyetleri, elde edilen gelirin düzensizliği, yüksek sigorta prim oranları, bürokratik işlemlerin yoğunluğu, bilgi eksikliği, çoğunlukla genç yaştakilerin istihdam edilmesi gibi etmenlerin yer aldığı söylenebilir (Şenel ve Kumaş, 2019: 380-381; Kıdak, 2021: 72-73).

Grafik 5. Taşımacılık İşkolunda Kendi Hesabına ve Ücretli Çalışanların Kayıtdışlık Oranları (%),



Kaynak: 2017-2021 TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması mikro veri setleri aracılığıyla yazar tarafından hesaplanmıştır.

Eksik İstihdam

Eksik istihdam, belirli bir norm veya alternatif istihdama kıyasla yetersizliği temsil etmektedir (Sugiyarto, 2007: 5). ILO tarafından düzenlenen 16. Çalışma İstatistikçileri Konferansı'nda, eksik istihdamın, "zamana bağlı eksik istihdam" ve "yetersiz istihdam" olmak üzere iki başlık altında ele alınması gerekliliği vurgulanmıştır. Bu uyarı doğrultusunda TÜİK, 2009 yılından bu yana Hanehalkı İşgücü Araştırmasında zamana bağlı eksik istihdam ve yetersiz istihdama ilişkin bilgi sunmaktadır. TÜİK (2022)'in kullandığı tanımlamalar şu şekildedir:

Zamana bağlı eksik istihdam: Referans haftasında istihdamda olan, esas işinde ve diğer işinde/işlerinde fiili olarak 40 saatten daha az süre çalışmış olup, daha fazla süre çalışmak istediğini belirten ve mümkün olduğu takdirde daha fazla çalışmaya başlayabilecek olan kişilerdir.

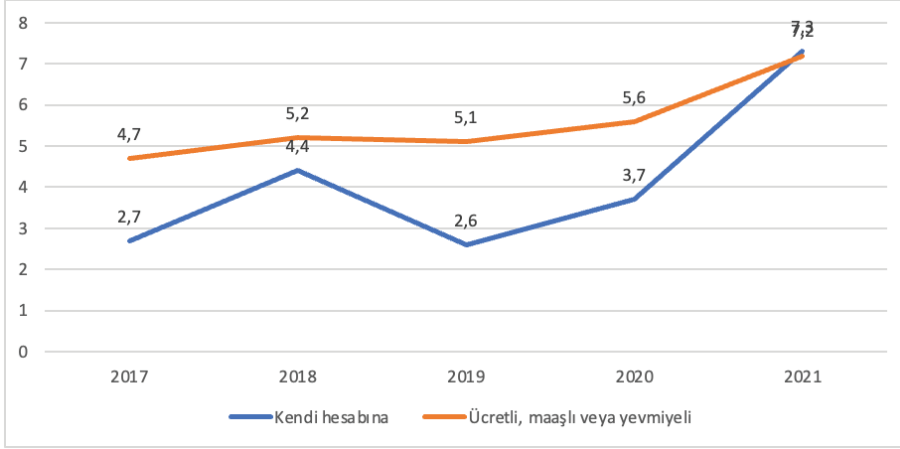


Yetersiz istihdam: Zamana bağlı eksik istihdam kapsamında yer almamak koşuluyla, referans haftasında istihdamda olan, son 4 hafta içinde mevcut işini değiştirmek için veya mevcut işine ek olarak bir iş aramış olan ve böyle bir iş bulduğu takdirde 2 hafta içinde çalışmaya başlayabilecek olan kişilerdir.

Çalışmada taşımacılık işkolunda kendi hesabına çalışmanın önemli bir istihdam kalitesi göstergesi olması dolayısıyla eksik istihdam edilme durumları araştırılmıştır. Grafik 6 ve Grafik 7, taşımacılık işkolunda kendi hesabına ve ücretli çalışanların eksik istihdamda olup olmama durumlarını göstermektedir. İlk olarak Grafik 6; Türkiye’de taşımacılık işkolunda kendi hesabına ve ücretli çalışanların iş arama durumlarını göstermektedir. Buna göre; Türkiye’de taşımacılık işkolunda kendi hesabına çalışanların 2017 yılında yüzde 2,7’si, 2018 yılında yüzde 4,4’ü, 2019 yılında yüzde 2,6’sı, 2020 yılında yüzde 3,7’si ve 2021 yılında ise yüzde 7,3’ü iş aradığını belirtmiştir. Görüldüğü üzere yıllar itibarıyla dalgalı bir seyir izlemekle birlikte, özellikle 2021 yılında kendi hesabına çalışanlar içinde iş arayanların sayısında ciddi bir artış yaşandığı söylenebilir. Ücretlilerin aynı yıllar için iş arama oranları ise sırasıyla yüzde 4,7, yüzde 5,2, yüzde 5,1, yüzde 5,6 ve yüzde 7,2 olarak karşımıza çıkmıştır. 2021 yılı hariç diğer yılların tamamında kendi hesabına çalışanların ücretlilere göre iş arama oranlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Buradan hareketle kendi hesabına çalışanların ücretlilere göre işlerinden memnun olmama düzeylerinin veya ek işe zaman ayırabilme imkanlarının daha fazla olduğu söylenebilir. 2021 yılında ise her iki grubun iş arama oranları oldukça yakındır. Hatfield (2015: 30) Birleşik Krallık’ta kendi hesabına çalışanların ücretlilere göre iş arama oranlarının daha fazla olmasını, serbest meslek sahiplerinin mevcut işlerini kaybetme riskinin ücretlilere göre daha az olması ile ilişkilendirmiş ancak asıl nedenin kendi hesabına çalışanların ek iş yapabileme imkanlarının daha fazla olması ile açıklamıştır. Birleşik Krallık’ta 2011 yılında ücretlilerin yüzde 39’u başka bir iş arama nedeni olarak; ücret, çalışma veya seyahat süresi, işin kalitesi gibi daha iyi çalışma koşullarını gösterirken, bu oran kendi hesabına çalışanlar için yüzde 15 olarak ölçülmüştür (Hatfield, 2015: 31).



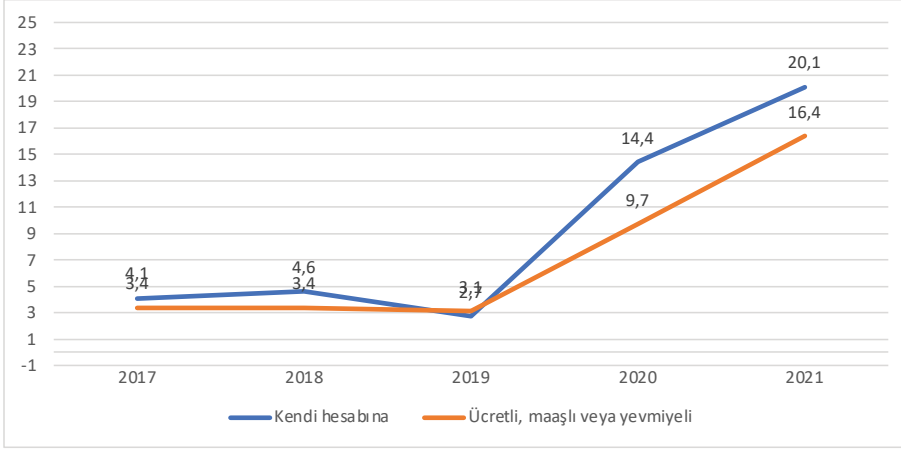
Grafik 6. Taşımacılık İşkolunda Kendi Hesabına ve Ücretli Çalışanların İş Arama Durumları (%)



Kaynak: 2017-2021 TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması mikro veri setleri aracılığıyla yazar tarafından hesaplanmıştır.

Grafik 7 ise, taşımacılık işkolunda kendi hesabına çalışanlar ile ücretli çalışanların daha fazla saat çalışmayı isteme durumlarını göstermektedir. Buna göre; Türkiye’de taşımacılık işkolunda kendi hesabına çalışanların 2017 yılında yüzde 4,1’i, 2018 yılında yüzde 4,6’sı, 2019 yılında yüzde 2,7’si, 2020 yılında yüzde 14,4’ü ve 2021 yılında ise yüzde 20,1’i çalıştığı toplam süreden daha fazla çalışmak istediğini beyan etmiştir. Ücretliler için ise oranlar sırasıyla yüzde 3,4, yüzde 3,4, yüzde 3,1, yüzde 9,7 ve yüzde 16,4 olarak karşımıza çıkmıştır. 2019 yılı hariç, diğer yıllarda kendi hesabına çalışanların ücretlilere göre daha fazla süre çalışmak istedikleri görülmüştür. 2019 yılından bu yana taşımacılık işkolunda kendi hesabına çalışanlar ve ücretliler arasında daha fazla sürelerde çalışmayı isteme durumlarına göre makasın açıldığı söylenebilir. Kendi hesabına çalışanların elde ettikleri gelirin azalması durumunda daha fazla saat çalışmak isteyebilecekleri düşünülebilir (Hatfield, 2015: 31).

Grafik 7. Taşımacılık İşkolunda Kendi Hesabına ve Ücretli Çalışanların Daha Fazla Saat Çalışmayı İsteme Durumları (%)



Kaynak: 2017-2021 TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması mikro veri setleri aracılığıyla yazar tarafından hesaplanmıştır.

Gelir Durumu

Grafik 8, yıllar itibarıyla taşımacılık işkolunda kendi hesabına ve ücretli çalışanların işlerinden elde ettikleri aylık medyan gelir⁹ bilgisini sunmaktadır.¹⁰ Kendi hesabına çalışanların geliri; brüt hasıladan işyeri masrafları, ödenen dolaysız vergiler ve yatırım harcamaları çıktıktan sonra elde edilen nakdi net gelirdir. Buna göre; taşımacılık işkolunda 2017 ve 2018 yıllarında kendi hesabına çalışanların aylık net medyan geliri 2000 TL, 2019 yılında ise 2500 TL’dir. Ücretlilerin elde ettiği aylık net gelire ilişkin medyan değerleri ise aynı yıllar için sırasıyla 1600 TL, 1800 TL ve 2200 TL olarak karşımıza çıkmıştır. Aynı yıllar için net asgari ücret düzeyine baktığımızda ise; 2017 yılında 1603 TL, 2018 yılında 2020 TL, 2019 yılında ise 2324 TL olduğu görülmektedir (ÇSGB, 2022). Böylelikle Türkiye’de ücretli çalışanlar için daha olumsuz bir tablo olmakla birlikte her iki statüde çalışanlar için de elde edilen gelirin asgari ücrete denk ve hatta daha düşük olduğu söylenebilir. Bu durum, kendi hesabına çalışanların aylık net gelirlerinin asgari ücretin altında olması durumunda zorunlu sosyal sigorta kapsamına alınmaması (5510 sayılı Kanun, m. 6) nedeniyle ayrı bir öneme sahiptir.¹¹ Benzer bulgu, Şenel ve Kumaş’ın (2019: 375) Denizli’de 21 kendi hesabına çalışan ile görüşme yaptıkları

9. Çalışma kapsamında kullanılan veri setinde gelir miktarı normal dağılıma uymadığından, istatistiksel olarak daha doğru sonuç vermesi nedeniyle, aritmetik ortalama yerine medyan (ortanca) değer hesaplanmıştır.

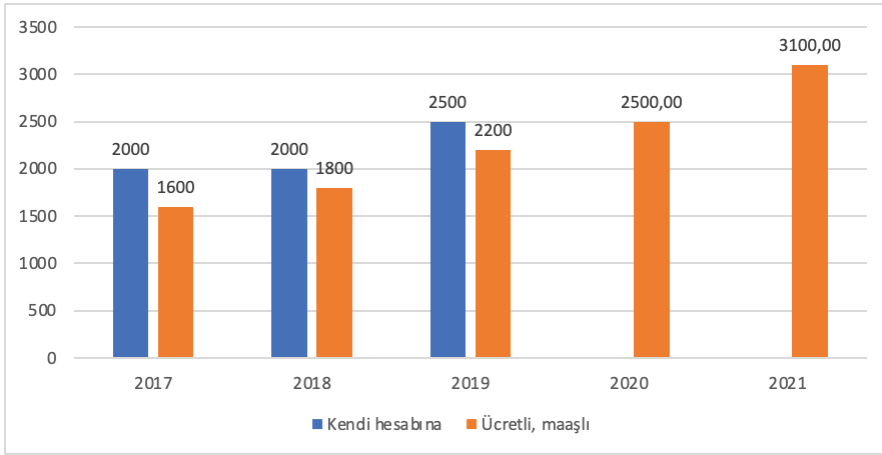
10. TÜİK, Covid-19 Küresel Pandemisi nedeniyle 2020 ve 2021 yıllarında Hanehalkı Bütçe Araştırmasını gerçekleştirmediğinden kendi hesabına çalışanlara ilişkin ilgili yıllara ait gelir miktarı hesaplanamamıştır.

11. 5510 sayılı Kanunun 6. maddesinin k fıkrasına göre; “Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr sicilinde kayıtlı olanlardan aylık faaliyet gelirlerinden bu faaliyete ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarı, prime esas kazancın alt sınırının (asgari ücretin) 30 katından az olduğunu belgeleyenler” sigortalı sayılmamaktadır.



rı çalışmada da elde edilmiş; 4 katılımcının aylık ortalama kazançlarının sigorta primine esas kazancın en düşük tutarının altında olması nedeniyle zorunlu sosyal sigorta kapsamında olmadıkları görülmüştür. Kıdak'ın (2021: 80-83) Ankara, İstanbul ve İzmir kentlerinde taşımacılık işkolunda kargo şirketlerine bağlı olarak kendi hesabına çalışan 12 esnaf kurye ile görüşmeler yaparak gerçekleştirdiği çalışmada katılımcıların, düzenli bir gelire sahip olmadığı, dağıtım yaptıkları gönderi başına kazanç elde ettikleri ve bu durumun kuryelerin yaşam standartlarını olumsuz yönde etkilediği ortaya çıkmıştır.

Grafik 8. Taşımacılık İşkolunda Kendi Hesabına ve Ücretli Çalışanların İşlerinden Elde Ettikleri Aylık Medyan Gelir (TL)



Kaynak: 2017-2021 TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması mikro veri setleri ve 2017-2019 TÜİK Hanehalkı Bütçe Araştırması Mikro veri setleri aracılığıyla yazar tarafından hesaplanmıştır.

Yoksulluk oranı

Girişimcilik, ekonomik büyümenin önemli itici güçlerinden biri olarak karşımıza çıkabilmektedir. Örneğin Birleşik Krallık'ta 2010-2014 yılları arasındaki istihdam artışının yüzde 40'ı, kendi hesabına çalışan sayısındaki artıştan kaynaklanmıştır (Hatfield, 2015: 6). Ancak diğer taraftan bu alanda gelir düzeyi düşük ve finansal güvensizlik fazlaysa çalışan yoksulluğu kaçınılmaz olmaktadır. Grafik 9, Türkiye'de taşımacılık işkolunda kendi hesabına ve ücretli çalışan bireylerin 2017, 2018 ve 2019¹² yıllarındaki yoksulluk oranlarını göstermektedir.¹³ Buna göre

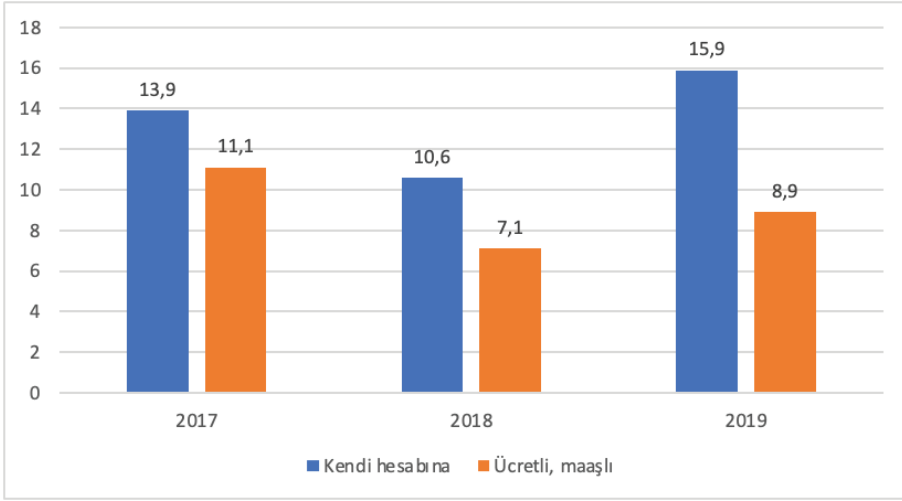
12. TÜİK, Covid-19 Küresel Pandemisi nedeniyle 2020 ve 2021 yıllarında Hanehalkı Bütçe Araştırmasını gerçekleştiremediğinden ilgili yıllara dair yoksulluk oranı hesaplanamamıştır.

13. TÜİK yoksulluk oranını Gelir ve Yaşam koşulları Araştırması (GYKA) üzerinden hesaplamaktadır. Ancak GYKA istihdamdaki bireylerin işteki durumlarını verirken işveren ile kendi hesabına çalışanları bir arada vermektedir. Dolayısıyla GYKA üzerinden kendi hesabına çalışanların yoksulluk oranlarına erişmek mümkün değildir. Bu nedenle çalışmada TÜİK'in gerçekleştirdiği bir başka araştırma olan Hanehalkı Bütçe Araştırması (HBA) mikro veri seti kullanılarak yoksulluk oranı hesaplanmıştır. Ancak bu iki veri setinin biri yoksulluğu gelir kalemleri üzerinden hesaplarken diğeri harcama kalemleri üzerinden hesaplamakta, dolayısıyla hesaplama sonuçlarında bazı farklılıklar yaşanabilmektedir. Örneğin 2021 yılının yoksulluk oranı GYKA veri seti üzerinden



taşımıcılık işkolunda kendi hesabına çalışanların yoksulluk oranları sırasıyla, yüzde 13,9, yüzde 10,6 ve yüzde 15 olarak karşımıza çıkmıştır. Ücretlilerde ise bu oranlar sırasıyla; yüzde 11,1, yüzde 7,1 ve yüzde 8,9'dur. Böylelikle genel itibarıyla bakıldığında her yıl için taşımıcılık işkolunda yoksulluk oranının, kendi hesabına çalışanlarda ücretlilere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Benzer biçimde Türkiye ile benzer refah rejimine sahip İtalya'da sosyal yardım alanların önemli bir kısmının kendi hesabına çalışıyor olması (Trifiletti, 1999: 51), kendi hesabına çalışmanın bireyleri yoksulluktan kurtarmadığını göstermektedir.

Grafik 9. Taşımıcılık İşkolunda Kendi Hesabına ve Ücretli Çalışanların Yoksulluk Durumları (yüzde)



Kaynak: 2017-2019 TÜİK Hanehalkı Bütçe Araştırması Mikro veri setleri aracılığıyla yazar tarafından hesaplanmıştır.

Sonuç

Kendi hesabına çalışma; çalışma ortamının özgür olabilmesi, bireye kendine zaman ayırabilme imkânı tanıyabilmesi, çalışma yerini ve zamanını kendisinin tayin edebilmesi gibi özelliklerinden dolayı ücretli çalışan olmak yerine tercih edilebilecek bir istihdam biçimi olarak görülebilmektedir. Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde işsizlik ve genç işsizlik oranlarının yükselmesiyle birlikte kendi hesabına çalışma, işsizlikten ve yoksulluktan kurtulma yolu olarak kabul edilebilmektedir. Ayrıca bir işverenin denetim ve gözetimi altında olmadan çalışacak olmak çoğu birey için cazip gelebilmektedir. Ancak ulusal ve uluslararası literatür az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde kendi hesabına çalışmanın temel özelliklerinin sosyal güvenceden yoksunluk ve düşük kazanç olduğunu göster-

hesaplandığında yüzde 21,3 çıkarken, HBA veri seti üzerinden hesaplandığında ise yüzde 19,5 olarak ölçülmekte, 1,8 puanlık bir fark olmaktadır.



miştir. Bu durum kendi hesabına çalışmanın yoksulluk yaratan bir çalışma biçimi niteliği taşıdığı anlamına gelmektedir.

Bu çalışma Türkiye’de kendi hesabına çalışmanın cazip bir niteliğinin olup olmadığını taşımacılık işkolu özelinde araştırmıştır. Bu bağlamda çalışmada ilk olarak ekonomik kriz dönemlerinde kendi hesabına istihdam oranının durumu ele alınmıştır. Ardından taşımacılık işkolunda kendi hesabına çalışan bireylerin sosyo-demografik özellikleri, nitelik düzeyleri ve istihdam kalitesi, TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması ve TÜİK Hanehalkı Bütçe Araştırması mikro verilerinden yararlanılarak ortaya çıkartılmıştır. Buna göre; Türkiye’de 2018 döviz krizi döneminde kendi hesabına çalışan sayısında artış yaşandığı ancak istihdam içindeki payının değişmediği görülmüştür. Covid-19 küresel salgının etkilerinin görüldüğü 2020 yılında kendi hesabına çalışan sayısı azalmış, 2021 yılında ise kendi hesabına çalışan sayısında tekrar bir artış yaşanmış ancak istihdam içindeki payı 0,4 puan azalarak yüzde 16,1’e düşmüştür. Diğer taraftan 2020 yılından itibaren 15-24 yaş aralığında kendi hesabına çalışanların oranının ise 0,9 puanlık bir artışla yüzde 3,9’a yükseldiği görülmüştür. Böylelikle ekonomik kriz dönemlerinde Türkiye’de kendi hesabına çalışan sayısında ciddi bir artışın yaşanmadığı, ancak 15-24 yaş aralığındaki bireylerin 2020 itibarıyla kendi hesabına çalışma biçimine yönelmeye başlamış oldukları ortaya çıkmıştır. Bu durum Türkiye’de genç işsizlik oranlarının çok ciddi boyutlara ulaşmış olması ile açıklanmıştır.

Çalışmada, Türkiye’de taşımacılık işkolunda kendi hesabına çalışan bireylerin büyük bir kısmının erkek, genç yaş grubunda ve düşük eğitim düzeyine sahip oldukları görülmüş, aynı zamanda nitelik gerektirmeyen mesleklerde yoğunlaştıkları ortaya çıkmıştır. İstihdamın kalitesi ise sosyal güvenceye erişim, eksik istihdam edilme, gelir ve yoksulluk durumları üzerinden analiz edilmiştir. Taşımacılık işkolunda kendi hesabına çalışanlar ve ücretliler için istihdamın kalitesi karşılaştırmalı bir biçimde sunulmuştur. Böylelikle ücretli çalışmaya göre, kendi hesabına çalışmanın cazip bir yanının olup olmadığının ortaya çıkartılması amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda Türkiye’de taşımacılık işkolunda kendi hesabına çalışanların en büyük sorunun sosyal güvencesiz istihdam edilmek olduğu ortaya çıkmıştır. Sosyal güvenceden yoksun bir biçimde istihdam edilmek, hem bugün sağlık hakkı gibi temel sosyal haklardan mahrum kalmayı beraberinde getirmekte, hem de bireylerin ileride emekli olma hakkına ket vurmaktadır. İstihdamın kalitesini olumsuz yönde etkileyen bir diğer unsur ise düşük kazançtır. Türkiye’de taşımacılık işkolunda kendi hesabına çalışan bireylerin net gelirlerinin asgari ücret düzeyinde veya altında olduğu bulgulanmıştır. Bu durum taşımacılık işkolunda kendi hesabına çalışanlar için çalışan yoksulluğunu beraberinde getirmiştir. Nitekim araştırma sonuçlarına göre taşımacılık işkolunda kendi hesabına çalışanların yoksulluk oranının ücretlilere göre daha yüksek olduğu ve azımsanmayacak boyutlara ulaştığı görülmüştür. Tüm bu sonuçlar taşımacılık işkolunda kendi hesabına çalışanların eksik istihdamda olmalarını körüklemektedir. Çalış-



mada kendi hesabına çalışanların ücretlilere göre işlerinden memnun olmama düzeylerinin veya ek işe zaman ayırabilme imkanlarının daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Ek olarak kendi hesabına çalışanların ücretlilere göre daha fazla süre çalışmak istedikleri görülmüştür. Türkiye’de 2019 yılından bu yana taşımacılık işkolunda kendi hesabına çalışanlar ve ücretliler arasında daha fazla sürelerde çalışmayı isteme durumları arasındaki farkın açıldığı bulgulanmıştır.

Sonuç olarak çalışmada; Türkiye’de artan genç işsizlik oranlarının 15-24 yaş aralığındaki bireylerin, özellikle Covid-19 küresel salgınının etkileri görülme-ye başladığından bu yana, kendi hesabına çalışma oranlarında küçük oranlı bir artışa sebep olduğu görülmüştür. Ancak taşımacılık işkolunda kendi hesabına istihdamın kalitesinin oldukça düşük olduğu, kendi hesabına çalışmaya ilişkin madalyonun görünmeyen yüzüne ışık tutularak, ücretli çalışmaya alternatif olabilecek düzeyde olumlu bir nitelik taşımadığı ortaya çıkmıştır. Diğer taraftan Türkiye işgücü piyasasının ücretliler için de insan onuruna yaraşır bir çalışma yaşamı sunamadığını da belirtmek gerekecektir. Ancak Türkiye’de kendi hesabına çalışanların kayıtdışı çalışma oranlarının ücretlilerinkine göre çok daha düşük seviyede kaldığı görülmüştür.

Kaynakça

- Banks J., Crawford R., Crossley T. ve Emmerson C. (2012) The Effect of The Financial Crisis On Older Households in England, IFS Working Paper Institute for Fiscal Studies, <http://www.ifs.org.uk/wps/wp1209.pdf>, (14.07.2022).
- Carrasco R. ve Ejrnæs, M. (2012) "Labor Market Conditions and Self-Employment: A Denmark-Spain Comparison", *IZA Journal of Labor Policy*, 1-16.
- Conen, W. ve Schippers, J. (2019) "Self-employment: Between Freedom and Insecurity", *Self-employment As Precarious Work: A European Perspective* (der. W. Conen ve J. Schippers), Edward Elgar Publishing, 1-21.
- ÇSGB (2022) "Asgari Ücretin Net Hesabı ve İşverene Maliyeti", <https://www.csgeb.gov.tr/asgari-ucret/> (01.08.2022).
- D’Arcy, C. and Gardiner, L. (2014) "Just The Job or A Working Compromise? Resolution Foundation", <https://www.resolutionfoundation.org/publications/just-the-job-or-a-working-compromise-the-changing-nature-of-self-employment/>, (01.08.2022).
- Durmaz-Bodur, N. (2020) *Türkiye Refah Rejiminde Kadın*, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Durmaz-Bodur, N. ve Kumaş, H. (2021) "Türkiye’de Emekli Bireylerin İşgücü Piyasasına Katılımını Belirleyen Faktörler: Mikro Ekonomik Bir Analiz", *Emek Araştırma Dergisi*, 12, 19, 155-190.
- Durusoy-Öztepe, N. (2018) *Çalışma Yaşamında Emekliler*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Durusoy-Öztepe, N. ve Akbaş, S. (2018) "Türkiye’de Kendi Adına ve Hesabına Çalışanların Sosyal Güvenliği", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8,1, 67-94.
- European Employment Observatory Review (EEOR) (2010) "Self-employment in Europe, European Commission <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=576>. (18.07.2022).
- EUROSTAT (2022) "Self-employment By Sex, Age and Educational Attainment Level", https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database?p_p_id=NavTreeportletprod_WAR_NavTreeportletprod_INSTANCE_IJhoVbmPFHt&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view, (22.07.2022).
- Flash Eurobarometer (2009) Entrepreneurship in the EU and Beyond, Flash Eurobarometer 283, European Commission, https://data.europa.eu/data/datasets/s765_283?locale=en, (28.07.2022).
- Hatfield, I. (2015) "Self-Employment In Europe, Institute for Public Policy Research", <https://www.ippr.org/>



- files/publications/pdf/self-employment-Europe_Jan2015.pdf. (07.07.2022).
- Hudson, K. (2007) "The New Labor Market Segmentation: Labor Market Dualism in The New Economy", *Social Science Research*, 36, 286-312.
- ILO (2008) *Global Employment Trends For Women*, March 2008, Geneva: International Labour Office.
- ILO (2013) Revision of The International Classification Of Status In Employment (ICSE93), See Room Document 8, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_223924.pdf. (23.07.2022).
- ILO (2016) *Non-standard Employment Around The World, Understanding Challenges, Shaping Prospects*, Geneva: International Labour Office.
- ILO (2022) *World Employment and Social Outlook Trends 2022*, Geneva: International Labour Office.
- Kapar, R. (2010) *Türkiye'de Çalışan Yoksullar*, ASOMEDYA, Ankara Sanayi Odası Yayın Organı.
- Karadeniz, O. (2011) "Türkiye'de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik", *Çalışma ve Toplum*, 29, 83-127.
- Kidak, E. (2021) *Kargo Taşımacılığında Kendi Hesabına Çalışma Aldatmacası Esnaf Kurye Modeli*, İstanbul: Tümtis Yayınları.
- Mingione, E. (2015) "Güney Avrupa Refah Modeli ve Yoksulluk ve Sosyal Dışlanmaya Karşı Mücadele", *Sosyal Politika Yazıları* (der. A. Buğra ve Ç. Keyder), İstanbul: İletişim Yayınları, 261-286.
- Mohapatra, S., Rozelle, S., ve Goodhue, R. (2007) "The Rise of Self-Employment in Rural China: Development or Distress?", *World Development*, 35, 1, 163-181.
- OECD (2021) "Youth Unemployment Rate", <https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm>, (23.07.2022).
- OECD (2022) "Self-employment Rate", <https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm>, (16.07.2022).
- Savul, G. (2012) "Standart Dışının Standartlaşması Güvencesiz İstihdam", *Güvencesizleştirme: Süreç, Yanılgı, Olanak* (der. Ö. Göztepe), Ankara: Notabene Yayınları, 117-142.
- Selamoğlu, A. ve Lordoğlu K. (2006) *Katılım Sürecinde Avrupa Birliği ve Türkiye'de İşgücü ve İstihdamın Görünümü*, Belediye İş Yayınları, Ankara: AB'ye Sosyal Uyum Dizisi.
- SGK (2020) "Emeklilikten Sonra Tekrar Çalışma", http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/emeklilikten_sonra. (15.09.2020).
- Silim A. (2013) *Job Creation: Lessons from Abroad, Trades Union Congress*, <http://www.tuc.org.uk/economic-issues/touchstone-pamphlets/job-creationlessons-abroad-touchstone-extras-pamphlet>, (16.07.2022).
- Standing, G. (2015) *Prekarya Yeni Tehlikeli Sınıf* (çev. E. Bulut), İstanbul: İletişim Yayınları.
- Standing, G. (2017) *Prekarya Bildirgesi: Hakların Kısılmasından Yurttaşlığa* (çev. S. Çınar ve S. Demiralp), İstanbul: İletişim Yayınları.
- Sugiyarto, G. (2007) *Measuring Underemployment: Establishing the Cut-off Point*, ERD Working Paper No. 92.
- Şenel, D. ve Kumaş, H. (2019) "Kendi Hesabına Çalışanların Kayıt Dışı İstihdama Bakışı", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 9, 2, 361-388.
- Taylor, M. P. (1996) "Earnings, Independence or Unemployment: Why Become Self-Employed?", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 58, 2, 253-266
- Toksöz, G. (2007) *Türkiye'de Kadın İstihdamının Durumu*, Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü.
- Trifletti, R., (1999) "Southern European Welfare Regimes and The Worsening Position of Women", *Journal of European Social Policy*, 9, 49, 49-64.
- TÜİK (2021) "İşgücü İstatistikleri, Analitik Çerçeve, Kapsam, Tanımlar ve Sınıflamalar" <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Ocak-2021-37486#:~:text=Zamanayüzde20bayüzdeC4yüzde9F1yüzdeC4yüzdeB1yüzde20eksikyüzde20istihdamyüzde2Cyüzde20potansiyel,yüzde22yüzde2C5yüzde20olarakyüzde20geryüzdeC3yüzdeA7ekleyüzdeC5yüzde9Fti>, (16.07.2022).
- Zhang, H. (2022) "China's Employment Stabilization Policies In Response To The Impact of The COVID-19 Pandemic", *China's Employment Policies*, 42(3/4), 201-209.