

KENDİ HESABINA ÇALIŞMA: YENİ EĞİLİMLER VE SORUNLAR^(*)

(**) **Aysen TOKOL**

ÖZ

Kendi hesabına çalışma uzun bir geçmişe sahiptir. Ancak 1970'li özellikle 1980'li yıllarda çalışma hayatında yaşanan dönüşümle birlikte kendi hesabına çalışmanın yapısı önemli ölçüde değişmiş, kendi hesabına çalışma geçmişe göre daha da heterojen bir yapıya bürünmüştür. Son yıllarda birçok gelişmiş ülkede ücretli çalışma ile kendi hesabına çalışma arasında kalan gri alanda çalışanların sayısı artmış, kendi hesabına çalışanlar; gerçek kendi hesabına çalışanlar, bağımlı kendi hesabına çalışanlar, sahte kendi hesabına çalışanlar olarak sınıflandırılmaya başlanmıştır. Bu çalışma yeni eğilimler çerçevesinde; kendi hesabına çalışmayı farklı boyutları ile ele almayı amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kendi Hesabına Çalışma, Bağımlı Kendi Hesabına Çalışma, Sahte Kendi Hesabına Çalışma, Gri Alan, Sendika.

SELF-EMPLOYMENT: NEW TRENDS AND PROBLEMS

ABSTRACT

Self-employment dates back in time, however, its structure has changed significantly, starting from 1970s with the transformation experienced in working life, especially during 1980s and it has taken on a more heterogeneous structure regarding to its past. In recent years, the number of workers in many developed countries has increased in the grey area between paid work and self-employment and classifications such as genuine self-employed, dependent self-employed, bogus self-employed have appeared. This study aims to address self-employment comprising different dimensions, considering new trends.

Keywords: Self-Employment, Dependent Self-Employment, Bogus Self-Employment, Grey Area, Trade Union.

⁽¹⁾ *Makalenin Geliş Tarihi / 27.10.2021 - Makalenin Kabul Tarihi / 13.12.2021 - Makalenin Türü / Kuramsal*

⁽²⁾ *Prof. Dr. / Bursa Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, atokol@uludag.edu.tr, ORCID iD: 0000-0003-1266-3795.*

GİRİŞ

Kendi hesabına çalışma yeni bir çalışma şekli değildir. Ancak son yıllarda literatürde, ulusal ve uluslararası örgütler düzeyinde en fazla tartışılan çalışma şekillerinden biri olmuştur. Bunun nedeni; kendi hesabına çalışmanın birçok ülkede giderek daha fazla önem kazanması ve kendi hesabına çalışmanın yapısında önemli değişimlere neden olan yeni eğilimlerdir. Bu yeni eğilimlerle birlikte artık kendi hesabına çalışmanın tanımını yapmak, boyutunu belirlemek geçmişten daha da zordur. Halen ülkelerin büyük bölümünde yasal düzenlemeler istihdam statülerine göre çalışanları; temel olarak ücretli çalışanlar ve kendi hesabına çalışanlar olmak üzere iki kategoride sınıflandırmakta, bu iki kategori arasında kalan alan gri alan olarak ifade edilmektedir. Gri alanın boyutu son otuz yıldan bu yana giderek genişlemekte, gri alanda kalan bağımlı kendi hesabına çalışanlarla, sahte kendi hesabına çalışanların sayısı artmaktadır. Böylece serbest çalışanlar yanında resmen kendi hesabına çalışan olan ancak ücretli çalışanların da bazı özelliklerine sahip yeni çalışanlar ortaya çıkmaktadır. Kendi hesabına çalışanlar geçmişten bu yana ücretli çalışanlara göre genel olarak daha olumsuz çalışma koşullarına, daha sınırlı haklara ve daha fazla sorumluluklara sahiptir. Bu nedenle gri alanda kalan bağımlı ve sahte kendi hesabına çalışanların gerçek istihdam statülerinin belir-

lenmesi son derece önemlidir.

Bu çalışmada; yeni eğilimler çerçevesinde kendi hesabına çalışma farklı yönleri ile ele alınacak; öncelikle kendi hesabına çalışmanın tanımı yapılacak, tarihsel gelişimi incelenecektir. Daha sonra kendi hesabına çalışma ile ilgili yeni eğilimler, kendi hesabına çalışmanın sınıflandırılması, kendi hesabına çalışmanın boyutu, kendi hesabına çalışanların özellikleri üzerinde durulacaktır. Son olarak; kendi hesabına çalışma ile ilgili sorunlar ele alınacak özellikle örgütlenme ile ilgili sorunlara ayrıntılı olarak değinilecektir.

1. KENDİ HESABINA ÇALIŞMANIN TANIMI

"Kendi hesabına çalışmanın (self-employment)" genel kabul gören bir tanımı bulunmamaktadır. Genel kabul gören bir tanımın yapılması; ülkelerin kendilerine özgü koşulları (içerik ve mevzuat farklılıkları), kendi hesabına çalışmanın farklı istihdam ilişkilerini ve meslekleri kapsayan karmaşık ve heterojen bir yapıya sahip olması, bu karmaşık yapının günümüzde istihdam ilişkilerinde ortaya çıkan köklü değişimlerle giderek daha da karmaşık hale gelmesi gibi nedenlerle oldukça güç görülmektedir (Pedersini ve Coletto, 2010: 1; Anttila, Jousilahti, Kinnunen ve Koponen, 2020: 8- 9; Erdoğan ve Çiğdem, 2017: 141).

Halen kendi hesabına çalışma uluslararası örgütler ve ülkeler tarafından ayrıca literatürde, uygulama-

da ve istatistiki olarak farklı şekilde tanımlanabilmektedir.

Kendi hesabına çalışmanın tanımını her ülkede farklı yasa veya yasalarda (özel ve genel yasalarda) yer almaktadır. Örneğin kendi hesabına çalışma;

- Avusturya, Bulgaristan, Çekya, Finlandiya, İspanya, Letonya, Sırbistan ve Slovenya'da iş yasasında;

- Avusturya, Belçika, Danimarka, Almanya, Hırvatistan, Estonya, Litvanya, Hollanda, Portekiz, Romanya, İsveç, Liechtenstein ve Norveç'te vergi yasasında;

- Estonya, Portekiz, Sırbistan ve Slovakya'da ticaret yasasında;

- Estonya ve İtalya'da medeni yasada;

- Avusturya, Belçika, Bulgaristan, İsviçre, Çekya, Güney Kıbrıs, Almanya, Danimarka, Yunanistan, İspanya, Finlandiya, Fransa, Hırvatistan, İzlanda, Litvanya, Letonya, Lüksemburg, Makedonya, Norveç, Polonya, Türkiye, Slovenya ve Malta'da sosyal güvenlik yasasında tanımlanmaktadır (European Commission, 2017: 27).

Kendi hesabına çalışmanın birden fazla yasada tanımlandığı ülkelerde tanım yasaya göre (iş yasası, istihdam, yasası, vergi yasası, ticaret yasası, sosyal güvenlik yasası) değişebilmektedir (Pedersini ve Coletto, 2010: 16).

Kendi hesabına çalışmanın tanımında dikkate alınan kriterler de ülkelere göre farklılık göstermektedir. Avrupa ülkelerinde kendi hesa-

bına çalışma temel olarak üç kriter gere göre tanımlanmaktadır (European Commission, 2017: 28). Bunlar; "kendi hesabına faaliyet gösterme", "risk alma" ve "kâr elde etme amacı" olarak sıralanabilir. Bu üç kriter İsviçre, Liechtenstein ve Norveç'te kendi hesabına çalışmanın tanımlanmasında kümülatif olarak dikkate alınmaktadır. Belçika, Almanya, Finlandiya, Fransa, İtalya, Litvanya ve Slovenya gibi birçok ülkede bir kişinin kendi hesabına çalışan olarak belirlenmesinde ana kriteri "bağımlılığın olmaması" oluşturmaktadır. Güney Kıbrıs, Yunanistan, İspanya, Macaristan, Makedonya, Hollanda ve Sırbistan gibi bazı ülkelerde hem kendi hesabına faaliyet gösterme hem kâr elde etme kendi hesabına çalışmayı tanımlayan ana kriterlerdir. İzlanda ve İsveç'te "faaliyetin sürekliliği" ve "birden fazla kişi için çalışma" kendi hesabına çalışmanın tanımlanmasında ek kriter olarak dikkate alınmaktadır.

Birleşik Krallık, İrlanda gibi bazı ülkelerde kendi hesabına çalışma yasal olarak tanımlanmamakta, vergi ve istihdam ile ilgili davalarında Birleşik Krallık'ta yargı kararları, İrlanda'da davranış kodları dikkate alınmaktadır (European Commission, 2017: 28).

Bazı ülkelerde ise kendi hesabına çalışmanın yasal tanımı ile ulusal istatistik kurumları tarafından yapılan tanımlar farklı istihdam ilişkileri ile ilgili sosyo-ekonomik göstergeler konusunda veri toplamak

oldukça güç olduğundan birbirinden farklı olabilmektedir (Pedersini ve Coletto, 2010: 14).

Ayrıca "kendi hesabına çalışan (self-employed)" kavramı konusunda da ülkeler arasında kavram birliği bulunmamaktadır. Kendi hesabına çalışan kavramı yerine örneğin Macaristan'da "mal sahibi (sole proprietor)", "tüccar (sole trader)"; Finlandiya, Macaristan, Liechtenstein, Hollanda ve Sırbistan'da "girişimci (entrepreneur)" kavramları kullanılmaktadır (European Commission, 2017: 28).

Literatürde de kendi hesabına çalışma kavramı yerine "bağımsız çalışma", kendi hesabına çalışan kavramı yerine "bağımsız çalışan" kavramlarının kullanıldığı görülmektedir.

Ayrıca ülkeler arasında kendi hesabına çalışan kavramı farklı anlamlar ifade edebilmektedir (Gündoğan, 1999: 75).

2. KENDİ HESABINA ÇALIŞMANIN TARİHSEL GELİŞİMİ

Kendi hesabına çalışma, hem bir çalışma statüsü hem de bir çalışma şekli olarak uzun bir geçmişe sahiptir (Erdoğan ve Çiğdem, 2019: 185). XIX. yüzyılda günümüzden çok daha geniş boyutta uygulama alanı bulmuştur. Buna karşılık XX. yüzyılın başından itibaren birçok gelişmiş ülkede kendi hesabına çalışma; sermaye yoğun ve büyük ölçekli üretimi teşvik eden teknolojik gelişmeler, Fordist üretimin önem

kazanması, endüstriyel organizasyonda yaşanan dönüşümler gibi nedenlerle ücretli çalışmanın artması ile birlikte daha sınırlı düzeyde uygulanmış (Akbaş, 2021: 6), daha çok gelişmekte olan ülkelere özgü bir çalışma şekli olarak kabul edilmiştir (Erdoğan ve Çiğdem, 2019: 186). Bu nedenle gelişmiş ülkelerde, kendi hesabına çalışanların oranında bir azalma yaşanmıştır. 1980'li yıllardan itibaren bazı Avrupa ülkelerinde bu azalma yerini özellikle işçisi olmayan kendi hesabına çalışanlarda artışa bırakmış (Eurofound, 2017b: 5; Murgia, Bozzon, Digennaro, Mezihorak, Mondon-Navazo ve Borghi 2020: 2) artış ilk olarak 1979 yılında Birleşik Krallık ve İsveç'te gerçekleşmiştir. Diğer gelişmiş ülkelerde ise artış; örneğin Almanya'da 1983, Hollanda'da 1990 yılında olmuştur (Eurofound, 2017b: 5, 10). Ancak toplam istihdam içinde kendi hesabına çalışanların oranı Avrupa Birliği üyesi tüm ülkelerde artmamış, ülkeler arasında önemli farklılıklar ortaya çıkmıştır. Örneğin; son on yılda Birleşik Krallık ve Hollanda'da kendi hesabına çalışanların toplam istihdam içinde oranı yıllar itibarıyla artarken, Almanya ve İsveç'te oran daha durağan kalmış (hatta hafif azalma olmuş) buna karşılık Yunanistan, İspanya, Hırvatistan, İtalya, Portekiz, Romanya gibi ülkelerde azalma görülmüştür. Azalma olan ülkelerde bu durum kısmen tarımda kendi hesabına çalışanların azalmasından kaynaklanmıştır (Eurofound,

2017b: 10; Williams ve Lapeyre, 2017: 10).

Kendi hesabına çalışmanın bazı ülkelerde yeniden önem kazanmasına yol açan nedenler aşağıdaki şekilde belirtilebilir:

- Yeni teknolojiler (Murgia ve diğerleri, 2020:2; Pedersini ve Coletto, 2010:1)

- Teknolojik gelişmeler ve değişen talebe bağlı olarak işletme ölçeğinin küçülmesi, üretim modelinin değişmesi, (Conen ve Schippers, 2019: 1; Eichhorst, Braga, Famira-Mühlberger, Gerard, Horvath, Kahanec, Kahancová, Kendzia, Martiková, Monti ve Ped, 2013: 18; Murgia ve diğerleri, 2020:3)

- Yeni işletme modellerinin öneminin artması, işin organizasyonundaki değişimler, örgütsel adem-i merkezileşme, kurumsal çevredeki değişimler (Conen ve Schippers, 2019:1), işgücü piyasası esnekliği buna bağlı olarak artan dış kaynak kullanımı (Conen ve Schippers, 2019: 1; Murgia ve diğerleri, 2020: 2; Borghi, Mori ve Semenza, 2018: 408; Eichhorst ve diğerleri, 2013: 18)

- Kendi hesabına çalışma odaklı yeni iş ve yeni mesleklerin ortaya çıkması (Erdoğan ve Çiğdem, 2019: 186)

- İş olanaklarının olmaması veya insana yaraşır yaşam ve çalışma koşulları sağlayan iş olanaklarının olmaması nedeniyle işsizlerin ve çalışan yoksulların kendi hesabına çalışmaya yönelmek zorunda kalmaları (Borghi, Mori ve Semenza,

2019: 415)

- Kişinin kendi patronu olma arzusu (Gündoğan, 1999: 80), sosyo-kültürel eğilimlerin bağımsızlığı ve kişinin kendi patronu olma arzusunun etkilemesi (Murgi ve diğerleri, 2020: 2)

- İşgücünün yapısında değişim, kadın, göçmen, yaşlı gibi dezavantajlı grupların işgücüne katılım oranlarının artması (Pedersini ve Coletto, 2010: 13)

- Literatürde işsizliğe karşı etkisi konusunda farklı teoriler bulunmasına karşılık (Gündoğan,1999: 80-81; Eichhorst ve diğerleri, 2013: 18) artan işsizlik ve ekonomik krize karşı kendi hesabına çalışmanın birçok ülkede hükümetler tarafından teşvik edilmesi (Borghi, Mori ve Semenza, 2019: 415, 408; Erdoğan ve Çiğdem, 2019: 186)

Bu nedenlerden özellikle hükümetlerin teşvikleri bazı Avrupa ülkelerinde kendi hesabına çalışmanın önem kazanmasında etkin rol oynamıştır. Kendi hesabına çalışmaya yönelik hükümet teşvikleri halen ülkelere göre farklılık göstermekte, bu konuda özellikle Birleşik Krallık 1980'li yıllardan bu yana farklı uygulamalarla kendi hesabına çalışmayı en fazla teşvik eden ülkelerin başında gelmektedir (Borghi, Mori ve Semenza, 2019: 415).

Kendi hesabına çalışmaya yönelik farklı ülkelerdeki hükümet teşvikleri aşağıdaki şekilde belirtilebilir:

- Finansal destek sağlamak:

Sübvansiyonlar, garantiler, düşük faizli krediler, vergi muafiyeti; risk sermayesi

- İdari yükleri ortadan kaldırmak: Yeni bir iş kurulması sırasında idari prosedürleri azaltma, iş kurmanın pratik adımları hakkında tavsiyeler verme

- İşgücü piyasası düzenlemelerini değiştirmek: Sübvansiyonlar veya sosyal güvenlik katkılarında muafiyetler

- Araştırma ve geliştirmeyi teşvik etmek: Yenilik ve/veya araştırma ve geliştirme için mali destek

- Girişimcilik becerilerini arttırmak: Mentorluk desteği, girişimcilik eğitimi, işletme ve muhasebe eğitimi

- Girişimcilik kültürünü teşvik etmek: Okullarda ve üniversitelerde girişimcilik eğitimi

- Özel tavsiyeler vermek ve danışmanlık hizmeti vermek: Teknolojik yenilik, dijitalleşme, uluslararası pazarlama ve ticaretle ilgili konularda hedefe yönelik tavsiyeler,

- Yasal ve idari destek sağlamak: Uluslararası ticaretle ilgili belli sorunları aşmak için yasal tavsiye, fikri mülkiyet haklarının tescili ve korunması

- Network desteği sağlamak (Eurofound,2020: 53).

3. KENDİ HESABINA ÇALIŞMA VE YENİ EĞİLİMLER

Son yıllarda kendi hesabına çalışmanın yapısı önemli ölçüde değişmiştir (Eurofound, 2020: 49; Murgia ve Pulignano, 2019: 2; Erdoğan ve

Çiğdem, 2019: 186).

Buna göre;

- Tarım sektöründe kendi hesabına çalışanların sayısı azalmış buna karşılık hizmet sektöründe kendi hesabına çalışanların sayısı artmıştır (Eurofound, 2017a: 13; Eurofound, 2020: 49).

- Kendi hesabına çalışma; tarım, ormancılık, balıkçılık, perakende ticaret, zanaat, inşaat ve ulaşım yaygın olarak uygulanan bir çalışma şekli iken, bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi ile birlikte hizmet sektöründe grafik tasarım, danışmanlık, web tabanlı girişimler, medya ve eğlence gibi birçok faaliyet alanına yayılmıştır. Özellikle profesyonel meslekler, bilimsel ve teknik alanlarda kendi hesabına çalışanların sayısı artmıştır (Erdoğan ve Çiğdem, 2019: 186; Fulton, 2018: 9).

- Kendi hesabına çalışma daha heterojen bir yapıya bürünmüş, yüksek vasıflı işlerde (inşaat mühendisliği, bilgi işlem teknolojileri, gazetecilik, vd) çalışanlardan, düşük vasıflı işlerde (bakım evleri, tarım, inşaat, vd) çalışanlara kadar geçmişten daha geniş yelpazede kendi hesabına çalışan grubu oluşmuştur (Murgia ve diğerleri, 2020: 2; Eurofound, 2020: 49).

- "İşçisi olan kendi hesabına çalışanların/ işverenler (self-employed with employees)" sayısı azalmış, buna karşılık "işçisi olmayan kendi hesabına çalışanların (self-employed without employees/solo self-employed/ own-account workers)" sayısı artmıştır (Eurofound, 2017a: 7,13;

Eurofound, 2020: 49; Erdoğan ve Çiğdem, 2019: 186; Murgia ve diğerleri, 2020 2; Fulton, 2018: 9; Williams ve Lapeyre, 2017: 11).

- Kendi hesabına çalışanlar arasında özellikle işçisi olmayan kendi hesabına çalışanlar arasında kısmi süreli çalışanların oranı artmıştır (Williams ve Lapeyre, 2017: 11; Eurofound, 2017a: 7; Eurofound, 2017b: 13).

- Ülkelerin büyük bölümünde yasal düzenlemeler çalışanları istihdam statülerine göre temel olarak "ücretli çalışanlar" ve "kendi hesabına çalışanlar" olmak üzere iki kategoride sınıflandırmakta, bu iki temel kategori arasındaki kalan alan da "gri alan (grey area/zone)" olarak ifade edilmektedir. Gri alan geçmişten bu yana söz konusu olmakla birlikte son otuz yıldan bu yana teknolojik gelişmelere bağlı olarak dış kaynak kullanımı ve taşeronlaşmanın artması sonucu giderek daha da genişlemektedir. Gri alan içinde işçisi olmayan kendi hesabına çalışanların bir bölümünü oluşturan (diğer bölümü gerçek işçisi olmayan kendi hesabına çalışanlardır) bağımlı kendi hesabına çalışanlarla, sahte kendi hesabına çalışanlar yer almakta ve bu çalışanların sayıları da giderek artmaktadır (Williams ve Lapeyre, 2017: 15). Böylece serbest çalışanlar yanında resmen kendi hesabına çalışan olan ancak ücretli çalışanların da bazı özelliklerine sahip yeni çalışanlar ortaya çıkmaktadır. Bu çalışanlar genellikle, işsizlik nedeniyle zorunlu olarak kendi hesabına çalış-

makta, daha yüksek işgücü piyasası risklerine ve daha istikrarsız istihdam koşullarına sahip olmaktadır (Erdoğan ve Çiğdem, 2019: 187). Bu nedenle bağımlı kendi hesabına çalışanlar ile sahte kendi hesabına çalışanlar "standart dışı çalışanlar" olarak kabul edilmektedir. Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) dört grupta sınıflandırdığı standart dışı çalışma şekilleri arasında yer alan "gizli istihdam (disguised employment)" kavramı hem sahte kendi hesabına çalışanları hem de bağımlı kendi hesabına çalışanları ifade etmektedir (ILO, 2016: 8).

3.1. Bağımlı Kendi Hesabına Çalışma ve Bağımlı Kendi Hesabına Çalışanlar

"Bağımlı kendi hesabına çalışma (dependent self-employment)" ile "bağımlı kendi hesabına çalışanın (dependent self-employed)" genel kabul gören bir tanımı bulunmamakta, bağımlı kendi hesabına çalışanın tanımında kullanılan kriterler Avrupa ülkeleri arasında farklılık göstermektedir (Anttila ve diğerleri, 2020: 8).

ILO'ya göre; "kendi hesabına çalışan olarak kayıtlı faaliyet gösteren bir kişi eğer gerçekte sadece bir veya az sayıda kişi için faaliyette bulunuyorsa ve bunlardan işin nasıl yürütüleceği ile ilgili talimatlar alıyorsa, bu durum bağımlı kendi hesabına çalışmayı ifade etmektedir" (Akbaş, 2021: 27).

İşçisi olmayan kendi hesabına

çalışan eğer ekonomik olarak tek bir kişiye bağımlı ise; bu çalışan "ekonomik olarak bağımlı kendi hesabına çalışan (economically dependent self-employed)" olarak ifade edilmektedir. Bu çalışan gelirinin tümünü veya büyük bir bölümünü tek bir kişiden elde etmektedir (OECD, 2019b: 61; Pedersini ve Coletto, 2010: 2).

Eurofound tarafından 2010 yılında yapılan "3. Avrupa Çalışma Koşulları Anketi'nde (European Working Conditions Survey)" işçisi olmayan kendi hesabına çalışanın "gerçek (geneuine)" kendi hesabına çalışan mı yoksa ekonomik olarak bağımlı kendi hesabına çalışan mı olduğunu belirlemek amacıyla ankete katılanlara üç soru sorulmuştur. Bu sorular çerçevesinde; sadece bir kişi için çalışıyorsa, işçiyi işe alma ve işten çıkarma konusunda otorite sahibi değilse, önemli stratejik kararlar alma konusunda otoritesi yoksa bu tür işçisi olmayan kendi hesabına çalışanlar bağımlı kendi hesabına çalışanlar olarak kabul edilmiştir. Eurofound tarafından 2015 yılında 6. Avrupa Çalışma Koşulları Anketi'nde de 35 Avrupa ülkesinden 44.000 kendi hesabına çalışan ve işçiyi aynı sorular sorulmuştur (Williams ve Lapeyre, 2017: 15-16).

Günümüzde İspanya, Portekiz, Slovenya, İrlanda gibi az sayıda ülkede bağımlı kendi hesabına çalışanın yasal tanımı bulunmaktadır. Bu ülkelerden örneğin İspanya'da, "ekonomik olarak bağımlı olduğu

(gelirinin en az yüzde 75'ini ödeyen) bir kişi veya kuruluş için kişisel olarak doğrudan bir ekonomik faaliyet veya meslek yürüten kişi" ekonomik olarak bağımlı kendi hesabına çalışan olarak tanımlanmaktadır (European Commission, 2017: 29; Belgin Boyacı, 2020: 62). Portekiz'de ise; yıllık gelirinin en az yüzde 50'sini tek bir kişiden elde eden kişi ekonomik olarak bağımlı kendi hesabına çalışan kabul edilmektedir (OECD, 2019b: 143; European Commission, 2017: 29). İrlanda Rekabet Yasası'nda da; "bir sözleşme kapsamında başka bir kişiye hizmet veren ve sözleşme kapsamındaki bu tür hizmetlerin ifasına ilişkin esas gelirini en fazla iki kişiden elde eden kişi" "tam bağımlı kendi hesabına çalışan (full dependent self-employed worker)" olarak tanımlanmaktadır (Countouris ve De Stefano, 2019: 24).

3.2. Sahte Kendi Hesabına Çalışma ve Sahte Kendi Hesabına Çalışanlar

"Sahte kendi hesabına çalışma (bogus / false / fake / sham self-employment)" (Williams ve Lapeyre, 2017: 15) bağımlı kendi hesabına çalışmadan farklıdır. Ancak bazı ülkelerin ve araştırmacıların bağımlı kendi hesabına çalışma kavramı ile sahte kendi hesabına çalışma kavramını birbirini yerine kullandıkları görülmektedir (Akbaş, 2021: 26). Ayrıca literatürde sahte kendi hesabına çalışma kavramı konusunda kavram birliği bulunmamakta, bu kavram

yerine "yanlış sınıflandırılmış kendi hesabına çalışma (misclassified self-employment)" veya "gizli istihdam (disguised employment)" kavramları da kullanılmaktadır (Williams ve Lapeyre, 2017: 15).

Genel olarak sahte kendi hesabına çalışma; "ücretli çalışmanın bazı özelliklerini (tek bir işverene bağımlı olarak çalışma, çalışma saatleri veya işin yürütüldüğü mekân konusunda esnek olmama ve önemli kararlar alma konusunda otorite sahibi olmama gibi) taşıyan kendi hesabına çalışma şekli" olarak tanımlanmaktadır (Nikulin, 2021: 71; Akbaş, 2021: 26-27). Sahte kendi hesabına çalışmada çalışan; bir veya birkaç kişiye sadece ekonomik olarak bağımlı olmamakta, bu kişi ile arasında çalışma koşulları üzerinde sınırlı veya hiçbir otoriteye sahip olmadığı bir bağımlılık ilişkisi bulunmaktadır (OECD, 2019b: 61). Sahte kendi hesabına çalışma; kişinin yaptığı sözleşmeye göre kendi hesabına çalışan olarak görünmesine karşılık gerçekte bir kişiye bağımlı olarak çalışmasını ifade etmekte, bu kişi ile çalışan arasındaki ilişki ücretli iş ilişkisine benzemektedir (Conen ve Schippers, 2019: 13; Schoukens, 2019: 92; OECD, 2019b:61).

İrlanda Rekabet Yasası'nda sahte kendi hesabına çalışan ayrıntılı bir şekilde; "bir sözleşme kapsamında, diğer kişi için, diğer kişinin bir çalışmanı ile aynı faaliyeti veya hizmeti yapan, sözleşme ilişkisinin süresi boyunca diğer kişiyle bir bağımlılık

ilişkisi bulunan, işin zamanı, yeri ve içeriği ile ilgili diğer kişinin talimatlarına uyması gereken, diğer kişinin ticari riskine katılmayan, işin ifa şekli, zaman çizelgesi ve yerinin belirlenmesi ile ilgili otoritesi olmayan, sözleşme ilişkisinin süresi boyunca diğer kişinin işletmesinin ayrılmaz bir parçası olan kişi" olarak tanımlanmıştır (Countouris ve De Stefano, 2019: 24).

İşletmelerin sahte kendi hesabına çalışmaya; iş yasası ve sosyal güvenlik yasasındaki düzenlemelerden ve mali yükümlülüklerden kaçınmak, örgütlenmeyi engellemek böylece maliyetleri azaltarak rekabet avantajı sağlamak amacıyla yöneldikleri görülmektedir. Bu nedenle sahte kendi hesabına çalışma; hem çalışanlar, hem de kurallara uygun olarak çalışan işletmeler (haksız rekabet nedeniyle) açısından olduğu kadar vergi gelirleri ve sosyal güvenlik sisteminin finansmanı açısından da önemli sorunlara neden olmaktadır (Eurofound, 2020: 56; ILO ve OECD, 2020: 7; OECD, 2019a:14; OECD, 2019b:15).

4.KENDİ HESABINA ÇALIŞMANIN SINIFLANDIRILMASI

4.1. Yasal Sınıflandırma

Kendi hesabına çalışmanın yasal sınıflandırılması farklı amaçlarla yapılabilmekte (örneğin iş yasası, vergi yasası, ticaret yasası, sosyal güvenlik yasası gibi), sınıflandırma ülkelerine göre değişebilmektedir.

Avrupa Birliği ülkeleri farklı kendi hesabına çalışma şekilleri arasında ayırım yapmak amacıyla çok sayıda yasal sınıflandırma oluşturmuştur. Bu yasal sınıflandırmaların temelinde ise; hem kendi hesabına çalışanların hem de diğer istihdam statüsünde olanların hak ve yükümlülüklerinin belirlenmesi yatmaktadır.

Yasal sınıflandırmalardan biri olan "gerçek (genuine) kendi hesabına çalışmayı tanımlamak için kullanılan sınıflandırma" ile kendi hesabına çalışanlar dört grupta toplanmaktadır. Bunlar;

- "Girişimciler (entrepreneurs)": Kâr elde etmek amacıyla riskleri üstlenerek işletme veya işletmeler kuran kişilerdir. Girişimciler işveren (işçisi olan kendi hesabına çalışan) veya işçisi olmayan kendi hesabına çalışan olabilmektedir.

- "Serbest çalışan profesyoneller (liberal professionals)": Birçok ülkede serbest çalışan profesyonellerin bir mesleği yapabilmeleri için resmi kurumlara başvurmaları veya bir mesleki örgüte üye olmaları ve/veya akredite olmak gibi resmi işlemleri yerine getirmeleri gerekmektedir. Serbest çalışan profesyonelleri bazı Avrupa Birliği ülkelerinde noterler, denetmenler/ denetim uzmanları gibi sınırlı meslek grupları, bazı Avrupa Birliği ülkelerinde doktorlar, mimarlar gibi daha geniş kapsamlı meslek grupları oluşturmaktadır.

- "Serbest çalışanlar (freelan-

cers)": Serbest çalışanlar genelde belirli iş veya hizmet için bir sözleşmeye bağlı olarak çalışmakta (Eurofound, 2017a: 38), serbest çalışan profesyonellerden farklı olarak gazetecilik, bilgi iletişim veya sahne sanatları gibi alanlarda faaliyet göstermektedirler (Anttila ve diğerleri, 2020:8). Ülkelerin büyük bölümünde serbest çalışmadan elde edilen gelirin belli bir eşğin altında kalması halinde serbest çalışanların resmi olarak kayıtlı olmaları gerekmektedir. Serbest çalışanlar Çekya, Danimarka, Estonya, Fransa, İrlanda, Norveç, Romanya, Slovenya, İsveç, Birleşik Krallık gibi Avrupa Birliği ülkelerinde oldukça fazladır.

- Ücretsiz aile işçileri: Kendi hesabına çalışana bir sözleşme olmaksızın yardım eden kişilerdir.

Diğer yasal sınıflandırmalar ise; ekonomik olarak bağımlı veya bağımlı kendi hesabına çalışanlar ile sahte kendi hesabına çalışanları tanımlayan sınıflandırmalardır (Eurofound, 2017a: 37-38).

Günümüzde istihdam ilişkilerindeki dinamik değişim nedeniyle çalışanları istihdam statülerine göre iki yasal kategoriye göre sınıflandırmak gri alanda çalışanları sınıflandırmak için uygun görülmemektedir (Pedersini ve Coletto, 2010: 14). Bu nedenle 1990'ların ortalarından itibaren gri alanda yer alan çalışanların haklarını korumaya yönelik olarak Avrupa Birliği üyesi birçok ülkede birbirinden farklı yeni yaklaşımlar geliştirilmeye başlanmıştır.

Buna göre;

- Bazı Avrupa Birliği ülkeleri iki yasal kategori arasında bir "üçüncü kategori" oluşturmuşlardır. Burada temel olarak iki yaklaşım ortaya çıkmıştır. İlk yaklaşım; tamamen yeni "karma (hybrid)" bir statü oluşturulmasıdır. Karma statü halen "işçi benzeri kişi" adı altında Avusturya'da ve "yarı bağımlı çalışan" adı altında İtalya'da uygulanmaktadır. Bu yaklaşımda karma statüdekiler kendi hesabına çalışanlar gibi vergi yasasının kurallarına tabi olmakta ancak aynı zamanda işçiler gibi sosyal güvenlik hakkına sahip olmaktadırlar. Karma statü uygulanan ülkelerde çalışanlar kendi hesabına çalışan olarak sınıflandırılmakta ancak sosyal güvenlik açısından kendilerine özel bir statü verilmektedir. Örneğin; Avusturya'da "bağımsız hizmet sözleşmesi" olarak adlandırılan sözleşme ile çalışanlar genel sosyal güvenlik sisteminden işçi gibi yararlanmakta, buna karşılık vergiler sözkonusu olduğunda kendi hesabına çalışanlara yönelik düzenlemeler uygulanmaktadır. İtalya'da ise "eşgüdümlü ve sürekli işbirliği sözleşmeleri (kısaca co.co.co)" ile çalışanlar yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalıkları risklerine karşı korunmakta, asgari ücretten yararlanmaktadırlar.

- İkinci yaklaşım ise, "ekonomik olarak bağımlı kendi hesabına çalışanlar" olarak adlandırılan bir alt kategorinin tanınması ve sosyal güvenlik sistemlerinin bu kategori

için işçilere benzer haklar sağlayacak şekilde düzenlenmesidir. İkinci yaklaşımı uygulayan ülkeler arasında Portekiz, Slovakya, Slovenya ve İspanya yer almaktadır. Örneğin İspanya'da ekonomik olarak bağımlı kendi hesabına çalışanlar asgari ücret, toplu pazarlık, her yıl 15 günlük yıllık izin, aile izni, hastalık izni, geçersiz ve haksız fesih halinde tazminat alma hakkına sahiptir. Ayrıca bu çalışanlar iş kazası ve meslek hastalıkları kapsamındadırlar. İş uyuşmazlığı çıkması halinde iş mahkemesine başvurabilmektedirler. Ancak işçiler için gönüllü olan işsizlik sigortası bu grup için zorunlu olmaktadır (Eurofound, 2017a: 38-40; Belgin Boyacı, 2020: 59, 69).

Bazı Avrupa Birliği ülkeleri ise; "üçüncü kategori oluşturmak yerine iki yasal kategoriye göre sınıflandırmayı devam ettirmekte ancak çalışanların bir kategoriden diğerine daha kolay tahsisi için kriterler" belirlemektedirler. Burada da iki yaklaşım söz konusudur:

- İlk yaklaşım; sahte kendi hesabına çalışanlarla mücadele etmek ve bunu belirlemek için "ekonomik bağımlılık" kriterini kullanmaktadır. Bu yaklaşım Almanya, Malta ve Letonya gibi ülkelerde uygulanmaktadır. Örneğin; Almanya'da "işçi benzeri kişi" olarak adlandırılan çalışanlar; ülkedeki farklı yasalarda yer alan düzenlemeler çerçevesinde ücretli izin hakkına sahip olmakta, iş uyuşmazlığı çıkması halinde iş mahkemesine başvurabilmekte,

toplu iş sözleşmesinden, veya ilgili bakanlık tarafından teşmil edilen toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmektedirler (Eurofound, 2017a: 38; Belgin Boyacı, 2020: 70).

İkinci yaklaşım ise; kendi hesabına çalışmayı ücretli çalışmadan ayırt etmek için "açık kriterler" geliştirmektir. Bu yaklaşım Belçika, İrlanda, Norveç, Polonya gibi ülkelerde uygulanmaktadır. Bu ülkelerde işçilerle kendi hesabına çalışanları birbirinden ayırt etmeye yardımcı olan bazı kriterler oluşturulmaktadır. Bu kriterler arasında bağımlılık yanında karar alma otoritesi de yer almaktadır (Eurofound, 2017a: 38, 41-42).

4.2. İstatistikî Sınıflandırma

İstatistikî sınıflandırma istihdam içinde yer alan farklı çalışan gruplarının boyutunu belirlemek amacıyla oluşturulmaktadır. Bu konuda en önemli istatistikî sınıflandırma ILO tarafından 1993 yılında geliştirilen ve 15. Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı'nda benimsenen "Uluslararası İstihdam Statüleri Sınıflandırması'dır (International Classification of Status in Employment- ICSE-93)". ICSE-93 istihdam statülerini temel olarak altı grupta toplamıştır. Bunlar; ücretli çalışanlar, işverenler, kendi hesabına çalışanlar, üretim kooperatifi üyeleri, ücretsiz aile işçileri ve sınıflandırılmayan statüde olanlar şeklindedir. Bu istihdam statüleri de ekonomik risk ve otorite türüne göre; "ücretli çalışma (istihdam)" ve

"kendi hesabına çalışma (istihdam)" olmak üzere iki temel kategoride sınıflandırılmıştır. Kendi hesabına çalışanlar; işverenler (işçisi olan kendi hesabına çalışanlar), işçisi olmayan kendi hesabına çalışanlar, üretim kooperatifi üyeleri, ücretsiz aile işçileri olmak üzere dört alt gruba ayrılmıştır (Eurofound, 2017a: 45; Şenel ve Kumaş, 2019: 362-363; Akbaş, 2021: 7).

ISCE-93 sınıflandırmasının değişen koşullar çerçevesinde yetersiz kalması üzerine ICSE-93 ILO tarafından güncellenmiş, 2018 yılında 20. Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı'nda ICSE-18 kabul edilmiştir. ICSE-18 ile ekonomik risk ve otorite türüne göre yeni bir sınıflandırmaya gidilmiştir. ICSE-18; otorite türüne göre çalışanları "bağımlı" ve "bağımsız" çalışanlar olarak sınıflandırmış, çalışanların statüsü; çalışanın işin organizasyonu üzerinde uyguladığı otoritenin niteliğine, işin organizasyonu ve/veya piyasa üzerinde sahip olduğu kontrole, işin yapıldığı ekonomik birime erişim için başka bir kişiye veya ekonomik birime ne ölçüde bağımlı olduğuna göre belirlenmiştir. Ekonomik risk türüne göre ise; çalışanlar "ücret" ve "kâr" karşılığı çalışmalarına göre sınıflandırılmıştır. Çalışanların statüsü de çalışanların faaliyetlerini yerine getirirken ne ölçüde ekonomik ve diğer kaynakların kaybına, nakdi veya aynı gelirin belirsizliğine veya hiç gelir elde edememe durumuna maruz kalabileceklerine göre

belirlenmiştir (ILO ve OECD, 2020: 3; Akbaş, 2021: 8).

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) de ILO'nun sınıflandırmasına benzer bir sınıflandırma yapmıştır. OECD'ye göre halen kendi hesabına çalışma; işverenler (işçisi olan kendi hesabına çalışanlar), işçisi olmayan kendi hesabına çalışanlar, üretim kooperatifi üyeleri ve ücretsiz aile işçilerini kapsamaktadır (OECD, 2021; Akbaş, 2021: 8).

Avrupa Birliği İstatistik Ofisi – Eurostat kendi hesabına çalışan; tüzel kişiliği olmayan bir işletmenin ortağı veya sahibi olarak bu işletmede ücret karşılığı olmadan çalışanlar olarak tanımlamaktadır. Eurostat'a göre, kendi hesabına çalışanlar; ücretsiz aile işçileri, işletme dışında/evde çalışanlar, tek başına veya toplu olarak kendi sermayelerini oluşturmak veya kendileri kullanmak amacıyla üretim yapanlardan oluşmaktadır (Eurostat, 2021; Akbaş, 2021: 9).

Eurofound tarafından ayrıca literatürde kendi hesabına çalışma beş grupta sınıflandırılmaktadır. Bunlar;

- Girişimciler
- “Geleneksel serbest çalışan profesyoneller (traditional free professionals)”: Bunlar mesleklerini yapabilmek için belirli koşulları yerine getirmek, yasal düzenlemelere ve görev kodlarına uymak, kamu kayıtlarında yer alabilmek için belli sınavları geçmek zorunda olan kişilerdir. Faaliyetlerini genellikle tek

başına veya diğer profesyonellerle birlikte ve eğer gerekirse sınırlı sayıda işçi ile birlikte gerçekleştirilmektedirler.

- Geleneksel kendi hesabına çalışma şekillerini temsil eden zanaatkarlar, çiftçiler, ticaret yapanlar: Bunlar genellikle aile üyeleri veya az sayıda işçi ile birlikte çalışmaktadırlar.

- Vasıflı ancak düzenlenmemiş mesleklerde kendi hesabına çalışanlar (yeni profesyoneller)

- Vasıfsız mesleklerde kendi hesabına çalışanlar: Bunlar işlerini tek başına yürütmekte ancak bazen aile üyeleri tarafından desteklenmektedirler (European Commission, 2017: 28; Pedersini ve Coletto, 2010:2,15; Erdoğan ve Çiğdem, 2019: 187).

5. GÜNÜMÜZDE KENDİ HESABINA ÇALIŞMANIN BOYUTU

Günümüzde kendi hesabına çalışmanın boyutu ile ilgili olarak ülkeler arasında karşılaştırma yapılmasında çeşitli sorunlar bulunmaktadır. Bu sorunlar aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- Kendi hesabına çalışma konusunda ülkeler arasında kavram birliğinin olmaması, kavramın ülkelere göre farklı anlamlar ifade etmesi,

- Kendi hesabına çalışanların oranının belirlenmesinde dikkate alınan kitlenin farklı olması (tarımda kendi hesabına çalışanların dikkate alınıp alınmadığı, çalışma çağındaki nüfus, işgücü veya istihdamın hangisinin oranın hesaplanmasında

dikkate alındığı, vb),

- Ülkelerin kendi hesabına çalışanların belirlenmesinde yaptıkları farklı uygulamalar (soru kâğıdında yer alan sorular ve bu soruların değerlendirilme şekli vd.) (Gündoğan,1999: 75,77).

Bu durum dikkate alınarak; toplam istihdam içinde kendi hesabına çalışanların oranı ülkelere göre incelendiğinde; örneğin; OECD'nin kendi hesabına çalışma tanımı çerçevesinde, 2019 yılı OECD verilerine göre;

- OECD ülkeleri arasında toplam istihdam içinde kendi hesabına çalışanların oranı ABD (yüzde 6,1), Norveç (yüzde 6,5), Rusya (yüzde 6,7), Kanada (yüzde 8,2), Danimarka (yüzde 8,5), Almanya (yüzde 9,6) gibi gelişmiş ülkelerde düşük, buna karşılık Kolombiya (yüzde 50,1), Brezilya (yüzde 32,6), Meksika (yüzde 31,9), Türkiye (yüzde 31,5) gibi gelişmekte olan ülkelerde yüksektir.

Avrupa Birliği ülkeleri arasında da oran ülkelere göre farklılık göstermektedir. Buna göre oran;

- Danimarka, Hırvatistan, Lüksemburg, Almanya ve İsveç'te yüzde 10'un altında;

- Letonya, Litvanya, Macaristan, Avusturya, Fransa ve Slovenya'da yüzde 11,6 ile yüzde 12,6 arasında;

- Finlandiya, İrlanda, İspanya, Portekiz, Çekya ve Hollanda'da yüzde 13,4 ile yüzde 20 arasında;

- Polonya (yüzde 20,6), İtalya (yüzde 22,5) ve Yunanistan'da (yüzde 32,9) yüzde 20'nin üzerindedir.

- 2019 yılı için AB28'de oran yüz-

de 15,3, 2020 yılı için AB27'de yüzde 15,2'dir (OECD, 2021). Avrupa Birliği ülkelerinden bir bölümünde oran artarken, bir bölümünde azalmakta bu nedenle Avrupa Birliği ortalaması son yıllarda fazla bir değişim göstermemektedir (Eurofound, 2017a: 7).

6. KENDİ HESABINA ÇALIŞANLARIN ÖZELLİKLERİ

Kendi hesabına çalışanların genel olarak özellikleri incelendiğinde; yaş değişkenine göre kendi hesabına çalışanların oranının değiştiği görülmektedir. Örneğin; 6. Avrupa Çalışma Koşulları Anketi verilerine göre; bağımlı kendi hesabına çalışanların yüzde 46'sı 50 yaşın üzerindedir (Williams ve Lapeyre, 2017: 20). Bu çalışanların bazıları çalışma yaşamlarının tümünde veya bir bölümünde kendi hesabına çalışan iken, bazıları 50 yaşından sonra kendi hesabına çalışmaya geçmiş, bazıları için ise kendi hesabına çalışma emekliliğe geçişin bir aşamasını oluşturmuştur (Conen ve Schippers, 2019: 17).

Cinsiyet değişkenine göre oranlar incelendiğinde ise; oran erkeklerde kadınlardan daha yüksektir. Örneğin; 6. Avrupa Çalışma Koşulları Anketi verilerine göre; bağımlı kendi hesabına çalışanların yüzde 42'si kadın, yüzde 58'i erkektir (Williams ve Lapeyre, 2017: 19).

Konu sektörler açısından ele alındığında örneğin; Avrupa Birliği İş Gücü Anketi 2017 verilerine göre; AB28'de tarım ve tarımla ilgili sek-

törlerde istihdamın yaklaşık yarısını kendi hesabına çalışanlar oluşturmaktadır. Oran; inşaatta yüzde 27, bilgi ağırlıklı hizmetlerde yüzde 22'dir. Ayrıca kendi hesabına çalışanların sektörlere göre dağılımında cinsiyete göre farklılıklar da ortaya çıkmaktadır (Eurofound, 2020: 49).

7. KENDİ HESABINA ÇALIŞMA İLE İLGİLİ SORUNLAR

7.1. Gri Alan ile ilgili Sorunlar

Ülkelerin büyük bölümünde istihdam statüleri ücretli çalışma ve kendi hesabına çalışma olmak üzere iki temel kategoride sınıflandırılmaktadır. Bu ikili sınıflandırmada ücretli çalışma; çalışma koşullarının düzenlenmesi ve çalışanların korunması açısından temel oluşturmaktadır. Bu nedenle kendi hesabına çalışanlar ücretli çalışanlardan farklı çalışma koşullarına, haklara ve sorumluklara sahiptir (Williams ve Lapeyre, 2017: 36, 11). Günümüzde ücretli çalışma ile kendi hesabına çalışma arasında kalan gri alanda çalışanların sayısı giderek artmakta, bu nedenle bu alanda çalışanların gerçek istihdam statülerinin belirlenmesi geçmişten daha önemli hale gelmektedir. Zira gri alanda kalan çalışanlar için belirlenecek istihdam statüsü onların gelir, çalışma süresi, iş sağlığı ve güvenliği gibi çalışma koşulları ile sosyal güvenlikleri ve örgütlenmeleri açısından büyük önem taşımaktadır (Tokol, 2021: 56; OECD, 2019b: 19).

Son yıllarda gri alanda kalan

çalışanları korumak ve gri alanın boyutunu daraltmak amacıyla ILO ve OECD gibi uluslararası örgütler çeşitli önerilerde bulunmakta, birçok ülkede hükümetler bu konuda farklı düzenlemeler yapmaktadırlar. Bu düzenlemelerin bazıları aşağıda belirtilmiştir.

- "Gerçeklerin önceliği ilkesi" çerçevesinde statü sınıflandırma kurallarını ve düzenlemelerini basitleştirmek, netleştirmek ve revize etmek: Bu konuda ABD ve Avustralya gibi ülkelerde farklı uygulamalar bulunmaktadır (ILO ve OECD, 2020: 10). Çalışanların önceliği ilkesi; ILO'nun "198 sayılı İstihdam İlişkileri Tavsiye Kararı'nda (2006)" yer almaktadır. Tavsiye kararı istihdam statülerinin yanlış sınıflandırılmasını tespit etmek için bir dizi ilke belirlemekte ve gerçeklerin önceliği ilkesine yer vermektedir. Bu ilkeye göre; "bir istihdam ilişkisinin varlığının belirlenmesinde tarafların o ilişkiyi nasıl tanımladıklarından çok fiili durumla ilgili gerçekler dikkate alınmalıdır". Bu ilke halen Bulgaristan, İrlanda, Polonya, Birleşik Krallık gibi ülkelerde konu ile ilgili davalarda hâkimler tarafından uygulanmaktadır (Williams ve Lapeyre: 2017: 36).

- Gri alanda kalan çalışanların hak ve güvencelerini genişletmek: Bu konuda ülkeler arasında farklı uygulamalar söz konusu olabilmektedir. Örneğin; işçilerin sahip olduğu belli hak ve güvencelerin hangi gruplara genişletileceği, hangi işçi hak ve güvencelerinin en azından

kısmen genişletileceği (adil ücret, çalışma süresi, iş sağlığı ve güvenliği, ayrımcılıkla mücadele, istihdamın korunması, toplu pazarlık), bunların nasıl uygulanacağı konusunda halen ülkeler arasında farklılıklar bulunmaktadır. Bazı ülkelerde üçlü iş ilişkisinde (platform çalışma da dâhil) işverenin görev ve sorumluluklarının açıklığa kavuşturulması veya belirlenmesi ile ilgili düzenlemeler de yapılmaktadır (OECD, 2019b; 32; OECD, 2019a: 27-29).

- Sahte kendi hesabına çalışma uygulayan işletmelere çeşitli cezai yaptırımlar uygulamak: Ülkelerin uyguladığı cezai yaptırımlar çok çeşitli olabilmektedir. Bu yaptırımlar arasında; istihdam ilişkisinin yeniden sınıflandırılması, vergilerin ve sigorta prim oranlarının geriye dönük olarak işletmeye ödetilmesi; tekrarlanan yasa ihlallerine karşı işletmeye daha ağır cezalar verilmesi, mahkeme kararlarının davacının dışında benzer durumda olan tüm çalışanlara uygulanması sayılabilir (ILO ve OECD, 2020: 11; OECD, 2019b: 32). Bu yaptırımlardan özellikle istihdam ilişkisinin yeniden sınıflandırılması birçok ülkede temel yaptırım olarak uygulanmaktadır. Ancak istihdam ilişkisinin yeniden sınıflandırılmasında ülkeler arasında farklılıklar sözkonusudur. Örneğin; Çekya, Finlandiya, Almanya, İrlanda, Lüksemburg, Portekiz, İsveç, Birleşik Krallık ve Hollanda'da yanlış sınıflandırma durumunda kendi hesabına çalışan istihdam ilişkisinin

başladığı tarihten itibaren işçi olarak kabul edilmekte ve geriye dönük olarak alması gereken tüm hakları almaktadır. Diğer Avrupa Birliği ülkelerinde ise; istihdam ilişkisinin yeniden sınıflandırılması belli etkiler ve durumlarla sınırlandırılabilir. Örneğin; Romanya'da istihdam ilişkisinin yeniden sınıflandırılması sadece mali konularla ilgili olmaktadır. İtalya ve Yunanistan'da kamu işletmelerinde istihdam ilişkisinin yeniden sınıflandırılması sözkonusu olmamakta sadece çalışanlara mali açıdan telâfi sağlanmaktadır. İrlanda, Polonya ve Birleşik Krallık'ta sadece hakimler tarafından yeniden sınıflandırma yapılabilir. Ancak uygulamada çalışanlar; davalar uzun sürdüğü, maliyetli olduğu, "sorunlu kişi" olarak görülme istemedikleri, hakları konusunda bilinçli olmadıkları için genelde mahkemeye başvurmamaktadırlar. Ayrıca iş müfettişleri ve hâkimlerin de bu tür ihlalleri tespit etmeleri ve yaptırımları uygulamaları oldukça güç olmaktadır (Williams ve Lapeyre, 2017: 37).

- Çalışanların istihdam ilişkisinin yanlış sınıflandırılmasına karşı dava açmalarını kolaylaştırmak/maliyetleri azaltmak: Bu amaçla birçok ülkede ispat yükünün işverene yüklenmesi (Yunanistan, Macaristan, İtalya), mahkeme giderlerinin azaltılması, prosedürün basitleştirilmesi, çalışanlara yönelik risklerin azaltılması gibi düzenlemeler yapılmaktadır (ILO ve OECD, 2020:

11; OECD, 2019a: 25; OECD, 2019b:32). Avusturalya, İspanya ve ABD'de resmi kurumlar özellikle kamu yararı açısından önemli olan durumlarda, yanlış sınıflandırmaya karşı re'sen dava açabilmekte, İsveç'te sendikalar yanlış sınıflandırma ile ilgili bir davaya taraf olabilmektedirler (ILO ve OECD, 2020: 11).

- İş müfettişlerinin ihlalleri tespit etme ve izleme kapasitelerini güçlendirmek: Örneğin ABD'de bu yönde bir uygulama bulunmaktadır (ILO ve OECD, 2020: 11; OECD, 2019b: 32).

- Bağımlı kendi hesabına çalışan istihdam etmeyen işletmelere pozitif yaptırımlar uygulamak: Pozitif yaptırımlar ülkelere göre farklılık gösterebilmektedir. Örneğin; İtalya'da 2015 yılında çıkarılan 81/2015 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile işletmelerin kendi hesabına çalışma sözleşmelerini 2015 yılı sonuna kadar belirsiz süreli iş sözleşmelerine dönüştürmeleri halinde ödemeleri gereken para cezaları ile tazminatlar için af getirilmiştir (Williams ve Lapeyre, 2017: 37).

- İşletmeleri ve çalışanları istihdam ilişkisini kendi hesabına çalışan olarak yanlış sınıflandırmaya yönelten teşvikleri azaltmak: Bazı ülkelerde, vergiler ve sigorta prim oranlarında işçi ile kendi hesabına çalışan arasındaki farklılıklar işletmeleri ve/veya çalışanları yanlış sınıflandırmaya teşvik etmektedir. Bu nedenle örneğin; İtalya'da bağımlı kendi hesabına çalışanların sigorta prim oranları işçilerin prim oranla-

rı ile kademeli olarak uyumlu hale getirilmiştir (ILO ve OECD, 2020: 11; OECD, 2019a: 23).

- Mevcut düzenlemeler konusunda işverenler ve çalışanların farkındalığını artırmak: Bu yöntem halen birçok ülkede uygulanmaktadır (OECD,2019b:32).

7.2. Çalışma Koşulları ve Sosyal Güvenlik ile İlgili Sorunlar

Kendi hesabına çalışanların istihdam ve çalışma koşulları kendi hesabına çalışma şekillerine ve bu çalışma şekillerinin gerçekleştirildiği kurumsal, ekonomik ve sosyal koşullara göre farklılık göstermektedir (Pedersini ve Coletto, 2010: 53). Nitekim; işçisi olan kendi hesabına çalışanların aylık gelirlerinin, işçisi olmayan kendi hesabına çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir (Eurofound, 2017a: 28). Diğer taraftan işçisi olmayan kendi hesabına çalışanların gelirleri düşük olduğu kadar aynı zamanda düzensizdir. Ancak gelirin düzenli olmaması tüm kendi hesabına çalışanlar için de önemli bir sorunu oluşturmaktadır. Araştırmalara göre; Avrupa'da kendi hesabına çalışanlar –özellikle işçisi olmayan kendi hesabına çalışanlar- işçilerden önemli ölçüde daha fazla, "işte yoksulluk riski" ile karşı karşıyadırlar. İşte yoksulluk riski daha sonra yerini yaşlılıkta yoksulluk riskine bırakmaktadır (Conen ve Schippers, 2019: 6-7, 11). 2015 yılı itibarıyla standart dışı çalışanlarla, kendi hesabına çalışanlarda yoksulluk

riski oranı standart çalışanlara göre önemli ölçüde yüksektir. Avrupa Birliği'nde kendi hesabına çalışanlarda yoksulluk riski oranı işçilerden üç kat fazla olduğundan bu durum Avrupa için bir tehdit oluşturmaktadır (European Commission, 2017: 15)

Kendi hesabına çalışanların çalışma süreleri de çok belirsiz ve işçilere göre daha az düzenlenmiştir. Kendi hesabına çalışma; çalışılan zaman ile çalışılmayan zaman arasında açık bir sınırın bulunmadığı bir çalışma şekli olarak bilinmektedir. Nitekim çeşitli Avrupa ülkelerinde, farklı tarihlerde yapılan araştırmalarda, kendi hesabına çalışanların işçilerden daha uzun süre çalıştıkları tespit edilmiştir (Pedersini ve Coletto, 2010: 53-55).

Ayrıca birçok ülkede kendi hesabına çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının kapsamı dışında kalmaktadır (Williams ve Lapeyre, 2017: 11). Bu nedenle kendi hesabına çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği açısından işçilere göre daha dezavantajlı konumdadırlar. Geleneksel kendi hesabına çalışmada faaliyetin küçük işletmelerde, iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri yeterli ölçüde alınmadan ve çoğunlukla denetim olmadan yapılması iş kazası ve meslek hastalığı riskini arttırmaktadır. İşin bizzat yapılması sırasında kendi hesabına çalışanların karşılaşılabilecekleri iş kazası ve meslek hastalıkları riskleri ise; hem onların bedensel ve ruhsal sağlıklarını, hem de faaliyeti askıya alma (veya sona

erdirme) olasılığıyla ekonomik koşullarını zorlayabilmektedir (Akbaş, 2021: 12-13).

Her ne kadar bazı ülkeler; kendi hesabına çalışanları veya en azından bazı kendi hesabına çalışanları sosyal güvenlik yasasındaki bazı düzenlemelerin kapsamına alma yönünde adım atmışlarsa da, kendi hesabına çalışanlara yönelik sosyal güvenliğin (sosyal koruma) kapsamı birçok ülkede işçilerin gerisindedir. İşçilerle kendi hesabına çalışanlar arasında sosyal güvenlik kapsamındaki dengesizlik;

- Kendi hesabına çalışanların gelirlerinin işçilere göre daha değişken olması, bunun prim oranlarının hesaplanması ve tahsil edilmesini zorlaştırması,

- Bazı kendi hesabına çalışan grupları için yapılan prim oranlarına yönelik özel düzenlemeler dışında kendi hesabına çalışanların işveren katkı payını da ödemeleri,

- Kendi hesabına çalışanların koşullar, gereksinimler ve katkı kapasiteleri açısından homojen olmaları,

- Bazı kendi hesabına çalışanların özellikle işçisi olmayan kendi hesabına çalışanların beyan, kayıt tutma, prim ödeme açısından sınırlı kapasiteye sahip olmaları,

- Sosyal güvenlik sistemi ile ilgili düzenlemelerin kendi hesabına çalışanların prim ödemelerini veya sosyal yardımlara hak kazanmalarını zorlaştırması gibi nedenlerle ortaya çıkmaktadır (ILO ve OECD, 2020: 8;

Akbaş, 2021: 16).

Halen kendi hesabına çalışanlara yönelik sosyal güvenlik sistemlerinde ülkeler arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılıklar ülkelerin refah rejimleri ile yakından ilgilidir (Pedersini ve Coletto, 2010: 21; Eurofound, 2020: 57; Akbaş, 2021: 36).

Uluslararası Sosyal Güvenlik Örgütü; kendi hesabına çalışanlar için tasarlanan programları düzenleme şekline göre dört ana grupta sınıflandırmaktadır.

Bunlar;

- Kendi hesabına çalışanların ilgili ülkenin asli sosyal sigorta programına dâhil edilmesi: Bu programlarda kendi hesabına çalışanlarla, işçilerden alınan prim/katkı tutarları ve sigorta programlarından yararlanma koşulları ülkelere göre farklılık gösterebilmektedir.

- Kendi hesabına çalışanların tümü için ikâme bir sistemin oluşturulması: Bu programlar kendi hesabına çalışan grupları için ortak düzenlenmiştir. Ancak grubun heterojen yapısı idari ve sosyal açıdan daha fazla maliyete neden olabilmektedir. Belçika bu sistemi uygulayan ülkeler arasındadır.

- Kendi hesabına çalışma üst başlığında, istihdam edilme biçimlerinin ayrı olarak değerlendirilmesi: Bu programlarda tarımda çalışanlar, esnaf ve sanatkârlar, vd ayrı programlara ve sosyal güvenlik düzenlemelerine sahip olmakta, programlar için farklı kurumlar oluşturulmak-

tadır. Fransa, Almanya, İspanya, İtalya bu sistemi uygulayan ülkeler arasındadır.

- Kendi hesabına çalışanların herhangi bir sosyal sigorta provizyonuna sahip olmaksızın kapsam dışında bırakılmasıdır (Akbaş, 2021: 19).

2017 yılında Avrupa Komisyonu için hazırlanan "Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employment in Europe: A study of national policies" adını taşıyan rapora göre; AB28 ile Sırbistan ve Norveç'te vergilerle finanse edilen kamu sosyal güvenlik harcamaları ile prime dayalı sosyal sigortalar çerçevesinde; kendi hesabına çalışanların sağlık bakım, hastalık, analık/babalık, yaşlılık, ölüm, işsizlik, sosyal yardım, uzun dönem bakım, malullük, iş kazası ve meslek hastalıkları ve aile yardımlarına erişimi konusunda ülkeler arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır.

Ayrıca bunlara kendi hesabına çalışanların; "tam olarak erişimleri", "kısmi olarak erişimleri", "isteğe bağlı olarak erişimleri" veya "hiç erişememeleri" konusunda da ülkeler arasında farklılıklar söz konusudur. Rapora göre; 30 ülkenin tümünde kendi hesabına çalışanlar vergilerle finanse edilen sağlık bakımından yararlanmakta buna karşılık işsizlik sigortasına kendi hesabına çalışanların tam olarak erişimi sadece 12 ülkede söz konusu olabilmektedir. İş kazası ve meslek hastalıkları, hastalık, analık/babalık sigortalarına

ise; kendi hesabına çalışanlar ülkelerin büyük bölümünde sınırlı erişim sağlayabilmektedirler (Fulton, 2018: 71-72).

Diğer taraftan Covid-19 salgını sırasında salgından kendi hesabına çalışanlar işçilerden daha fazla etkilenmiş (Spasova, Ghailani, Sabato, Coster, Fronteddu ve Vanhercke, 2021: 5-6). Bu durum kendi hesabına çalışanların daha fazla korunması gerektiğini açıkça ortaya koymuştur. Bu doğrultuda salgın sırasında birçok ülkede hükümetler kendi hesabına çalışanlara yönelik yeni politikalar izlemiş, yasal önlemler almışlardır. Bu önlemler arasında; kendi hesabına çalışanların gelir kayıplarını azaltmaya ve işlerini desteklemeye yönelik planlar oluşturmak, vergilerle finanse edilen hastalık yardımlarından kendi hesabına çalışanların da yararlanmalarını sağlamak, talebin azalmasından etkilenen kendi hesabına çalışanlara finansal destek sağlamak gibi önlemler yer almıştır (ILO ve OECD, 2020: 1, 19).

7.3. Örgütlenme ile İlgili Sorunlar

7.3.1. Farklı Örgütlere Üyelik

Kendi hesabına çalışanlar heterojen yapıları nedeniyle ticaret ve sanayi odaları, işveren örgütleri, sendikalar, diğer geleneksel örgütler gibi birbirinden farklı özelliklere ve faaliyet alanlarına sahip örgütlere üye olmakta, bu örgütler tarafından

temsil edilmektedirler. Örneğin; geleneksel serbest çalışan profesyoneller (doktor, avukat, mimarlar vd) çoğunlukla bağımsız çıkar örgütlerine, zanaatkârlar, küçük işletmeler (tarımda olanlar da dâhil) özel ticaret ve işveren örgütlerine, gazeteciler ve performans sanatçıları gibi bazı gruplar ise sendikalara üyedir. Bu örgütlerin bir bölümüne üyelik kendi hesabına çalışanların mesleklerini yapabilmeleri için zorunlu, bir bölümüne üyelik ise isteğe bağlıdır. Son yıllarda birçok ülkede kendi hesabına çalışanların daha heterojen bir yapıya bürünmesi ile birlikte geleneksel örgütlerin dışında yeni örgütlenme modelleri de ortaya çıkmıştır (Eurofound, 2017 (a): 54-55; Eichhorst ve diğerleri, 2013: 31).

7.3.2. Sendikalar ve Kendi Hesabına Çalışanlar

7.3.2.1. Sendika üyeliği ve sorunlar

Birçok ülkede gazeteciler ve sanatçılar geçmişi uzun yıllara dayanan güçlü bir sendikalaşma geleneğine sahiptir. Bu çalışanlara günümüzde bazı yeni kendi hesabına çalışanlar da eklenmiştir (Eichhorst ve diğerleri, 2013: 31). Ancak kendi hesabına çalışanların sendikalara üye olmalarında geçmişten bu yana birçok sorun bulunmaktadır. Bu sorunlar genel olarak yasalardan veya sendikalardan kaynaklanmaktadır.

- Yasalardan kaynaklanan sorunlar: Avrupa'da bazı ülkelerde re-

kabet yasaları kendi hesabına çalışanların sendikaya üye olmalarını "rekabete aykırı davranış" olarak kabul ederek yasaklamaktadır. Örneğin Danimarka'da Ulusal Rekabet Yasası kendi hesabına çalışanların işçi ve işveren sendikalarına üye olmalarını yasaklamıştır (Tokol, 2021: 62). Macaristan, Romanya, Bulgaristan, Sırbistan gibi bazı ülkelerde ulusal mevzuat kendi hesabına çalışanların işçi sendikasına üye olmalarını yasaklamış veya bu konuda açık bir düzenleme getirmemiştir. Ancak örneğin Sırbistan'da serbest çalışan sanatçılar bu yasağın kapsamı dışında bırakılmıştır (Fulton, 2018: 30, 35).

- Sendikalardan kaynaklanan sorunlar: Bazı Avrupa ülkelerinde kendi hesabına çalışanların sendikalara üye olmalarına yönelik bir yasal engel bulunmamasına karşılık bazı sendikalar kuralları veya tutumları ile kendi hesabına çalışanların sendikaya üye olmalarını güç veya imkânsız hale getirmektedir (Anttila ve diğerleri 2020: 13; Fulton, 2018: 33). Ancak dijitalleşme ve yeni çalışma şekilleri son yıllarda sendikaların bu durumu yeniden gözden geçirmelerine neden olmuştur (Fulton, 2018: 33). Nitekim birçok Avrupa ülkesinde sendikalar geçmişte kendi hesabına çalışanları örgütleme ve toplu pazarlığın kapsamını bu gruplara genişletme konusunda yeterince çaba göstermediklerinin farkına vararak, bu konularda çaba göstermeyi Avrupa genelinde bir

öncelik olarak görmeye başlamışlardır (Murgia ve diğerleri, 2020: 4). Bu doğrultuda örneğin Almanya'da IG Metall ve Ver.di kendi hesabına çalışanların sendikaya üye olmalarını sağlamak amacıyla tüzüklerinde değişiklik yapmışlardır (Tokol, 2021: 67).

Günümüzde kendi hesabına çalışanlar dört farklı modele göre kurulmuş sendikalarda örgütlenmektedirler.

- Meslek sendikaları: Birçok Avrupa ülkesinde gazetecileri, aktörleri, müzisyenleri ve diğer sanatçıları, tercümanları, mimarları, sağlık çalışanlarını (fizyoterapist, vd) temsil eden meslek sendikalarının üyelerinin bir bölümünü kendi hesabına çalışanlar oluşturmaktadır. Halen bu sendikalarının bir bölümü bağımsız bir bölümü konfederasyonlara üyedir.

- Güvencesiz çalışanları örgütleyen sendikalar: Bazı ülkelerde güvencesiz, standart dışı çalışanları örgütleyen sendikaların üyelerinin bir bölümünü kendi hesabına çalışanlar oluşturmaktadır. Özellikle İtalya başta olmak üzere Slovenya ve Birleşik Krallık' ta güvencesiz çalışanları örgütlemeye yönelik çok sayıda sendika kurulmuştur. Bu sendikalar arasında; İtalya'da "İtalya Genel İşçiler Konfederasyonu'na (CGIL)" üye "Yeni Çalışma Kimlikleri (CGIL-Nldil)"; "İtalya İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na (CISL)" üye "Otonom, Atipik, ve Geçici İstihdam Bürosu Çalışanları Federasyonu

(CISL-FelSA)" ve "İtalya İşçi Birliği'ne (UIL)" üye "Geçici, Otonom, Atipik ve Ekonomik Olarak Bağımlı Çalışanlar Federasyonu (UILtemp)"; Birleşik Krallık'ta "Büyük Britanya Bağımsız İşçiler Sendikası (IWGB)"; Slovenya'da "Güvencesizler Sendikası" belirtilebilir.

- Sadece kendi hesabına çalışanları örgütleyen sendikalar: Bazı ülkelerde sadece kendi hesabına çalışanları örgütleyen sendikalar bulunmaktadır. Bunlar arasında; İspanya'da "Genel İşçiler Konfederasyonu'na (UGT)" üye "Profesyoneller ve Kendi Hesabına Çalışanlar Birliği"; Hollanda'da "Hollanda Sendikalar Federasyonu'na (FNV)" üye "FNV Kendi Hesabına Çalışanlar (FNV Zelfstandigen)", "Ulusal Hıristiyan Sendikalar Federasyonu'na (CNV)" üye "CNV Kendi Hesabına Çalışanlar (CNV Zelfstandigen)" ve İtalya'da CISL-FelSA üye sendikalar sayılabilir (Fulton, 2018: 35-39). Ancak bu sendikalardan FNV Zelfstandigen ile CNV Zelfstandigen diğerlerinden farklı olarak sadece işçisi olmayan kendi hesabına çalışanları örgütlemektedir (Jansen, 2020: 515-516).

- Avrupa'da kendi hesabına çalışanları örgütleme konusunda geleneğe sahip olmayan ancak işgücü piyasasındaki değişimler karşısında kendi hesabına çalışanları örgütlemeye yönelmek durumunda kalan güçlü sendikalar bulunmaktadır. Bunlar arasında; Almanya'da "IG Metall", İsveç'te "Unionen", Birleşik

Krallık'ta "Unite" ve "Britanya Genel Sendikası" sayılabilir. Ayrıca Fransa'da "Demokratik İş Konfederasyonu (CFDT)" ile "Genel İş Konfederasyonu'na (CGT)"; İspanya'da "İşçi Komiteleri'ne (CCOO)" üye sendikalar halen işçilerle kendi hesabına çalışanları birlikte örgütlemektedirler (Fulton, 2018: 39-41).

7.3.2.2. Toplu pazarlık ve sorunlar

Kendi hesabına çalışanlar genel olarak; ulusal rekabet yasasındaki düzenlemeler, sendikaya üye olma yasakları, toplu pazarlıkta işveren tarafının belirlenmesindeki güçlülük gibi nedenlerle toplu pazarlığın kapsamı dışında kalmaktadırlar (OECD, 2020: 4).

Kendi hesabına çalışanlar için toplu pazarlık; birçok ülkenin rekabet yasasında "kartel faaliyeti" olarak yorumlandığından yasaklanmaktadır. Bu nedenle sendikalar az sayıda ülkede katı sınırlamalarla kendi hesabına çalışanlar için toplu pazarlık yapabilmektedirler (Anttila ve diğerleri, 2020: 11).

Kendi hesabına çalışanlara toplu pazarlık hakkı tanıyan ülkelerde genelde iki yaklaşım ön plana çıkmaktadır.

- İlki; toplu pazarlığın belli mesleklerle/sektörlerle sınırlandırılmasıdır. Bu yaklaşım halen Avusturya ve Sırbistan'da uygulanmaktadır. Örneğin; Avusturya'da serbest çalışan gazeteciler, ev çalışanları; Sırbistan'da sanat ve kültür

alarında serbest çalışan sanatçılar toplu pazarlık hakkına sahiptir.

- İkincisi ise; toplu pazarlığın temel olarak ekonomik olarak bağımlı kendi hesabına çalışanlarla (ekonomik bağımlılık her zaman açık olarak ifade edilmese de) sınırlandırılmasıdır. Bu yaklaşım Belçika, Danimarka, Almanya, İtalya, Hollanda, İspanya, İsveç ve Birleşik Krallık'ta uygulanmaktadır. Ancak bu konuda ülkelerin yasal düzenlemeleri arasında önemli farklılıklar sözkonusudur. Ayrıca bazı ülkelerde ulusal rekabet kurulu ve mahkeme kararları da toplu pazarlıktan yararlanacak bağımlı kendi hesabına çalışanların belirlenmesinde önemli rol oynamaktadır. Örneğin; Danimarka'da 2002-2010 yılları arasında ilk olarak ulusal rekabet kurulu daha sonra iş mahkemesi tarafından alınan kararlar toplu pazarlıktan yararlanan serbest çalışan gazeteci sayısının önemli ölçüde azalmasına neden olmuştur.

Fransa ve İrlanda'da ise her iki yaklaşım da geçerlidir. Ancak her iki ülkede yasal düzenlemeler birbirinden farklıdır. Ayrıca her iki ülkede de farklı kendi hesabına çalışanlar için farklı yaklaşımlar benimsenmektedir. Örneğin; İrlanda'da serbest çalışan gazeteciler, bazı müzisyenler ve seslendirme sanatçıları yanında 2017 yılında Rekabet Yasası'nda yapılan değişiklikle sahte kendi hesabına çalışanlarla, tam bağımlı kendi hesabına çalışanlara toplu pazarlık

hakkı tanınmıştır. Almanya'da ise; ikinci yaklaşım benimsenmekle birlikte iki yaklaşımın özellikleri de kısmen görülmektedir. Bu ülkede Toplu İş Sözleşmesi Yasası işçi benzeri kişi statüsünde olanlara toplu pazarlık hakkı tanımaktadır (Fulton, 2018: 60-61).

Uygulamada az sayıda ülkede yasalar serbest çalışan gazeteciler, sanatçılar gibi sınırlı sayıda meslekte çalışanlara toplu pazarlık hakkı tanısa da bazı ülkelerde sendikalar rekabet kurullarının kararlarına rağmen daha geniş bir çalışan grubu için toplu pazarlık yapabilmektedirler. Bu durum özellikle Fransa, İtalya, Hollanda ve İspanya'da sözkonusudur. Örneğin; İtalya'da sendikalar eşgüdümlü ve sürekli işbirliği sözleşmeleri (kısaca co. co. co) ile çağrı merkezleri ve araştırma kurumları dâhil çok farklı sektörlerde kendi hesabına çalışanlar; Hollanda'da ise kültürel faaliyetler dışındaki alanlarda kendi hesabına çalışanlar için toplu pazarlık yapabilmektedirler (Fulton, 2018: 61-63).

7.3.2.3. Sendikaların kendi hesabına çalışanlara yönelik diğer faaliyetleri

Sendikaların kendi hesabına çalışanlara yönelik faaliyetleri ülkelere ve sendikalara göre farklılık göstermektedir.

- Hollanda, İtalya, Fransa, Polonya gibi birçok ülkede sendikalar kendi hesabına çalışanların sorun-

ları ile ilgili olarak lobi faaliyeti yapmakta, hükümetlere çeşitli öneriler sunmaktadırlar (Fulton, 2018: 77-78, 81).

- Bazı sendikalar adil olmayan kurallarla çalışan, sahte kendi hesabına çalışma uygulayan platform şirketlerine karşı kampanyalar düzenlemektedirler. Örneğin; İsveç'te "Unia" düzenlediği medya kampanyaları ile bu platformların mevcut ve gelecek müşterilerini bilgilendirmeye çalışmaktadır (Anttila ve diğerleri, 2020: 24).

- Yanlış sınıflandırmaya karşı başta Birleşik Krallık olmak üzere birçok ülkede sendikalar davalara taraf olmaktadır (Fulton, 2018: 81; Anttila ve diğerleri, 2020: 21). Birleşik Krallık'ta bu konuya önem veren sendikalar arasında; "Britanya Genel Sendikası", "Unite", "Büyük Britanya Bağımsız İşçiler Sendikası", "Dünya Birleşik Sesleri" ve "Dünya Sanayi İşçileri Sendikası" sayılabilir (Tokol, 2021: 65).

- Sendikalar birçok ülkede kendi hesabına çalışanlara farklı konular da danışmanlık hizmeti vermektedirler. Örneğin; 2000'lerin sonunda Almanya'da Ver.di medya sektöründe kendi hesabına çalışanlar için sözleşme, gelirler, sosyal güvenlik, yasal konularla ilgili danışmanlık hizmeti veren bir medya fonu kurulmuştur. Sendika bu hizmetten üyeleri yanında üye olmayanların da belli bir bedel karşılığı yararlanmalarına olanak sağlamaktadır (Peder-sini ve Coletto, 2010: 40-41).

- Sosyal güvenlikle ilgili olarak İsveç'te "Union Syndicom" emeklilik fonu, İsveç'te Unionen sigorta ve emeklilik planları, Almanya'da Ver.di sosyal güvenlik katkıları sağlamaktadır (Anttila ve diğerleri, 2020: 19,24).

- "İsveç Profesyonel Çalışanlar Konfederasyonu'na (TCO)" üye, kendi hesabına çalışanları örgütleyen sendikalardan bazıları kendi hesabına çalışanlar için ücret ve diğer konularla ilgili göstergeler oluşturmuşlardır (Countouris ve De Stefano, 2019: 39).

- İtalya Bologna'da, 2018 yılında, "Bologna Bisikletliler Birliği'nin (Riders Union Bologna)" öncülük ettiği, belediye ile gıda dağıtım platformları (MyMenu, Sgnam), arasında imzalanan 'Platform Çalışma Temel Haklar Şartı'nın (Charter of Fundamental Rights for Platform Work)' tarafları arasında İtalya'daki üç büyük konfederasyon da yer almaktadır. Toplu sözleşme niteliği taşımayan Şart platform çalışanlarının çalışma koşullarının düzenlenmesini amaçlamaktadır (Tokol, 2021: 68; Anttila ve diğerleri, 2020: 24).

- Bazı ülkelerde sendikalar kendi hesabına çalışanların sorunları ile ilgili olarak yeni kendi hesabına çalışan örgütleri ile işbirliği yapmaktadırlar (Anttila ve diğerleri, 2020: 20,25).

7.3.3. Kendi Hesabına Çalışanlar ve Yeni Örgütlenme Modelleri

Son yıllarda bazı Avrupa ülkelerinde ve ABD'de kendi hesabına çalışanların yeni örgütlenme modellerine yöneldikleri görülmektedir. Örneğin; Birleşik Krallık'ta sadece kendi hesabına çalışanlar için lobi faaliyeti yapan, sektörlerarası nitelikte "Bağımsız Profesyoneller ve Kendi Hesabına Çalışanlar Birliği (IPSE)" kurulmuştur (Borgh, Mori ve Semenza, 2018:415). Hollanda'da da 1990'lardan itibaren işçisi olmayan kendi hesabına çalışanları temsil etmek ve lobi faaliyeti yapmak amacıyla geleneksel ticari ve işletme örgütlerinden farklı çok sayıda yeni örgüt ortaya çıkmıştır. Bunlar arasında; "Bağımsız Girişimciler Platformu" ile "İşçisi Olmayan Kendi Hesabına Çalışanlar Hollanda" sayılabilir. Bu iki örgütten Bağımsız Girişimciler Platformu Platformu, sendikal örgüt FNV Zelfstandigen ile birlikte "Hollanda Ekonomik ve Sosyal Konseyi'nde" temsil edilmektedir. Bu tür örgütler toplu pazarlık dışında üyelerine sendikaların işçilere sunduğu hizmetlere benzer bazı hizmetler de sunmaktadırlar (Jansen, 2020: 515-516).

SONUÇ

Kendi hesabına çalışmanın genel kabul gören bir tanımı bulunmamakta, kendi hesabına çalışma uluslararası örgütler ve ülkeler tarafından ayrıca literatürde, uygulama

mada ve istatistiki olarak farklı şekilde tanımlanabilmektedir. Kendi hesabına çalışma XIX. yüzyılda günümüzden çok daha geniş boyutta uygulama alanı bulmuş ancak XX. yüzyılın başından itibaren birçok gelişmiş ülkede ücretli çalışmanın artması ile birlikte daha sınırlı düzeyde uygulanmıştır. 1980'li yıllardan itibaren bazı Avrupa ülkelerinde bu azalma yerini özellikle işçisi olmayan kendi hesabına çalışma şeklinde artışa bırakmıştır. Diğer taraftan kendi hesabına çalışmanın yapısında son yıllarda önemli değişimler ortaya çıkmış, kendi hesabına çalışma geçmişten daha heterojen bir yapıya bürünmüştür.

Kendi hesabına çalışanlar tüm ülkelerde geçmişten bu yana ücretli çalışanlardan farklı çalışma koşullarına, hak ve sorumluluklara sahiptir. Aynı zamanda bu durum kendi hesabına çalışma şekline göre de farklılık göstermektedir. Kendi hesabına çalışanların ülkelere göre değişmekle birlikte çalışma koşulları, sosyal güvenlik ve örgütlenme ile ilgili bir dizi sorunu bulunmaktadır. Bu sorunlar özellikle işçisi olmayan kendi hesabına çalışanların bir bölümünü oluşturan bağımlı kendi hesabına çalışanlarla, sahte kendi hesabına çalışanlar açısından daha fazladır. Bu sorunlar karşısında bazı ülkelerde yasal düzenlemeler yapılmaktadır. Ayrıca heterojen yapıları nedeniyle zorunlu veya gönüllü olarak farklı örgütlere üye olabilen

kendi hesabına çalışanlara yönelik olarak bazı ülkelerde sendikaların çeşitli faaliyetler gerçekleştirdikleri görülmektedir. Ancak tüm bu çaba-

lar henüz kendi hesabına çalışanların sorunlarının çözümü için yetersiz kalmaktadır.

KAYNAKÇA

Akbaş, S. (2021), Kendi Hesabına Çalışanların Sosyal Güvenliği: Kapsam, Finansman ve Edimler Açısından Sorunlar ve Bir Model Önerisi, Basılmamış Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Anttila, J., Jousilahti, J., Kinnunen, N., Koponen, J. (2020), Self-Employment in a Changing World of Work: Decent Work For All Through Building Collective Power, Final Report, UNI Europe Global Union.

Belgin Boyacı, N. (2020), Dijital Emek Platformları ve Sendikalar, Ankara: TAEM Yayınları.

Borghi, P., Mori, A., Semenza, R. (2018), Self-Employed Professionals in the European Labour Market. A Comparison Between Italy, Germany and the UK, *Transfer*, 24 (4), ETUI, 405-419.

Conen, W., Schippers, J. (2019), Self-Employment: Between Freedom and Insecurity, (Eds. W. Conen and J. Schippers), *Self-Employment as Precarious Work: A European Perspective*, 1-21.

Countouris, N., De Stefano, V. (2019), *New Trade Union Strategies for New Forms of Employment*, Brussels: ETUC.

Eichhorst, W., Braga, M., Famira-Mühlberger, U., Gerard, M., Horvath, T., Kahanec, M., Kahancová, M., Kendzia, M. J., Martiková, M., Monti, P., Ped, J. P. (2013), *Social Protection Rights of Economically Dependent Self-Employment Workers*, IZA Research Report No 54.

Erdoğan, E., Çiğdem, S. (2017), Yeni Bir İstihdam Biçimi Olarak Portföy Çalışma, 2nd International Congress on Political, Economic and Social Studies (ICPESS), 19-22 May, 135-152.

Erdoğan, E., Çiğdem, S. (2019, Temmuz), Portföy Çalışma ve Değişen Karriyer Davranışları: Freelance Çalışanların Deneyimleri Üzerinden Bir Değerlendirme, *PESA Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5 (2), 184-199.

Eurofound (2017a), *Exploring Self-Employment in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2017b), *Aspects of Non-standard Employment in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2020), *Labour Market Change: Trends and Policy Approaches Towards Flexibilisation, Challenges and Prospects in the EU Series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Commission (2017), *Access to Social Protection for People Working on Non-standard Contracts and as Self-Employed in Europe: A Study of National Policies*, Brussels.

EUROSTAT (2021), <https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Glossary:Self-employed>, (Erişim Tarihi: 15.08.2021).

Fulton, L. (2018), Trade Unions Protecting Self-Employed Workers, <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-10/CES-Brochure%20Report%20on%20self%20employment-UK.pdf>, (Erişim Tarihi 29.07.2021).

Gündoğan, N. (1999), Kendi Hesabına Çalışma Kavram, Ölçüm ve Özellikleri, Ekonomik Yaklaşım, 10 (34), Sonbahar, 75-87.

ILO (2016), Non-Standard Employment Around The World, Geneva.

ILO, OECD (2020), Ensuring Better Social Protection for Self-Employed Workers, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ddg_p/documents/publication/wcms_742290.pdf, (Erişim Tarihi: 20.07.2021).

Jansen, G. (2020), Solo Self-Employment and Membership of Interest Organizations in the Netherlands: Economic, Social and Political Determinants, Economic and Industrial Democracy, 41(3), 512-539.

Murgia, A., Pulignano, V. (2019), Neither Precarious Nor Entrepreneur: The Subjective Experience of Hybrid Self-Employed Workers, Economic and Industrial Democracy, <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0143831X19873966>, (Erişim Tarihi: 01.08.2021),

Murgia, A., Bozzon, R., Digennaro, P., Mezihorak, P., Mondon-Navazo, M., Borghi, P. (2020), Hybrid Areas of Work Between Employment and Self-Employment: Emerging Challenges and Future Research Directions, Brief Research Report, <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fsoc.2019.00086/full>, (Erişim Tarihi: 20.07.2021).

Nikulin, D. (2021), "The Determinants of False Self-Employment: A Survey of Polish Enterprises", Eastern European Economics, Vol 59, No 1, 70- 81.

OECD (2019a), Policy Responses to New Forms of Work, OECD, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/0763f1b7-en>, (Erişim Tarihi: 29.07.2021).

OECD (2019b), OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work, OECD, Paris, <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>, (Erişim Tarihi: 29.07.2021)

OECD (2020), The Future of Work: Expert Meeting an Collective Bargaining for Own Account Workers, Summary Report.

OECD (2021), Self Employment Rate (Indicator) <https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm>, (Erişim Tarihi: 25.08.2021).

Pedersini, R., Coletto, D. (2010), Self-Employed Workers: Industrial Relations and Working Conditions, Dublin: Eurofound.

Schoukens, P. (2019), Social Security Coordination and Non-Standard Forms of Self-Employment, <https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/fr/publications/rbss/2019/rbss-2019-1-social-security-coordination-and-non-standard-forms-of-selfemployment-fr.pdf>, (Erişim Tarihi: 25.07.2021).

Spasova, S., Ghailani, D., Sabato, S., Coster, S., Fronteddu, B., Vanhercke, B. (2021), *Non-Standard Workers and the Self-Employed in the EU: Social Protection During the Covid-19 Pandemic*, Brussels: ETUI.

Şenel, D ve Kumaş, H. (2019, Aralık), Kendi Hesabına Çalışanların Kayıt Dışı İstihdama Bakışı, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 9 (2), 361-388.

Tokol, A. (2021), "Platform Çalışma, Çalışanlar Açısından Yarattığı Sorunlar ve Sendikalar", 21. Yüzyılda Endüstri İlişkileri, (ed: H.Sevgi), İstanbul: Notabene.

Williams, C.C. ve Lapeyre, F. (2017), *Dependent Self-Employment: Trends, Challenges and Policy Responses in the EU*, Working Paper No 228, Geneva: ILO.