

**T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM  
DALI**

**KENDİ HESABINA ÇALIŞANLARIN SOSYAL GÜVENLİĞİ: KAPSAM,  
FİNANSMAN VE EDİMLER AÇISINDAN SORUNLAR VE BİR MODEL  
ÖNERİSİ**

**Hazırlayan  
Sezgi AKBAŞ**

**Danışman  
Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ**

**Mart 2021  
DENİZLİ**

**KENDİ HESABINA ÇALIŞANLARIN SOSYAL GÜVENLİĞİ:  
KAPSAM, FİNANSMAN VE EDİMLER AÇISINDAN SORUNLAR  
VE BİR MODEL ÖNERİSİ**

**Pamukkale Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Doktora Tezi  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı**

---

**Sezgi AKBAŞ**

**Danışman: Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ**

**Mart 2021  
DENİZLİ**

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atıfta bulunulduğunu beyan ederim.

Sezgi AKBAŞ

## ÖN SÖZ

Danışmanım Prof. Dr. Oğuz Karadeniz ile sekiz yıl birlikte çalışma şansına sahip olmak, hayatımı yalnızca akademik boyutuyla değil, tümünden etkiledi. Kendisine minnet borcumu hiçbir zaman ödeyemem. Doç. Dr. Nagihan Durusoy Öztepe, sunduğu önerilerle çalışmaya önemli katkılarda bulundu. Cesaretlendirici tutumu için kendisine müteşekkirim. Tez izleme toplantılarına zaman ayıran, engin deneyimlerinden çalışma alanıma dair onlarca püf noktası yakaladığım Prof. Dr. Yusuf Alper hocama şükranlarımı sunuyorum. Prof. Dr. Handan Kumaş hocama lisansüstü öğrenimim süresince gösterdiği yakın ilgi ve sunduğu tüm katkılar dolayısıyla minnettarım. Tavsiyeleri dolayısıyla Doç. Dr. Çağla Ünlütürk Ulutaş ve Dr. Öğr. Üyesi Onur Metin hocalarıma müteşekkirim. Hocalarımla her konuda keyifli, yol gösterici ve dostça tutumlarını hiçbir zaman unutmam. Doç. Dr. Annamaria Westregård'a dünyanın diğer bir ucundan, birçok konuda sunduğu destek dolayısıyla teşekkürlerimi sunuyorum.

Öğrenci arkadaşlarım Bilge Ekiz, Merve Çelik, Selin Deniz Karaman, Furkan Altun ve Ahmet Elgümüş çalışmanın alan araştırması bölümünün gerçekleşmesinde, pandemi gibi çok zor bir süreçte desteklerini esirgemediler. Kendilerine, onları böylesine dürüst ve çalışkan yetiştiren ailelerine teşekkürü bir borç bilirim.

Lisans yıllarımdan bugüne en sıkıntılı anlarımda koşulsuz yanımda olan, sevincimi ve hüznümü paylaşan, tavsiyeleriyle ve eleştirileriyle kendimi şekillendirmeme yardımcı olan dostlarım Egemen Atman, Uygur Çakmak ve Celil Kaya'ya sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. Denizli'de yaşamaya başladığım günden bu yana kardeşçe tutumlarıyla hayatı güzelleştiren Aykut Atlas ve Abdullah Özçil dostlarıma ve Prof. Dr. Güney Çeğin hocama minnettarım.

Eşim Serengül Yüksel Akbaş neşesi, sevgisi, insanlığı ve örnek anlayışıyla hem tez dönemimin hem de hayatımın en büyük motivasyon kaynağı oldu; olmaya devam ediyor. Ona teşekkürümü satırlara sığdırabilmem mümkün değil. Değerli annem Öznur Akbaş, babam Salih Akbaş ve kardeşim Semih Akbaş 32 senelik ömrümün maddi ve manevi destekçileri olarak elimi hiçbir zaman bırakmadılar. Tez dönemi sürerken hayata gözlerini açan sevgili oğlumuz Uzay, ülkeye ve geleceğe dair umutlarımızı tazeledi. Bu tezi ona adıyorum.

## ÖZET

### KENDİ HESABINA ÇALIŞANLARIN SOSYAL GÜVENLİĞİ: KAPSAM, FİNANSMAN VE EDİMLER AÇISINDAN SORUNLAR VE BİR MODEL ÖNERİSİ

Akbaş, Sezgi

Doktora Tezi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı  
Tez Yöneticisi: Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ

Mart 2021, XIII + 292 Sayfa

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de tarım dışı kendi hesabına çalışanların sosyal sigortalılıklarına ilişkin uygulamada karşılaşılan sorun alanlarını saptamak ve çözüm önerileri geliştirmektir. Çalışmada 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4. maddesinin 1. fıkrasının b bendi kapsamında yer alan tarım dışı kendi hesabına çalışanların sosyal güvenliğine dair kapsam, finansman ve primli rejim çerçevesinde sağlanan edimler yönünden yaşadıkları sorunlar irdelenmiştir. Kendi hesabına çalışanların gelir düzeyleri ve yaşam koşulları Türkiye İstatistik Kurumu mikro verilerinden yararlanarak değerlendirilmiştir. Uygulamada yaşanan sorunları saptayabilmek adına, Denizli ilinde ikamet eden 102 kendi hesabına çalışanı kapsayan, yarı yapılandırılmış soru formu aracılığıyla nitel bir alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Görüşmecilerin önemli bir bölümü COVID- 19 küresel salgınının olumsuz ekonomik sonuçlarından etkilenen esnaf ve sanatkârlardır.

Alan araştırmasının bulguları neticesinde, kendi hesabına çalışanların sosyal güvenlik sisteminin içerdiği külfet- nimet ikiliğini adaletsiz buldukları; bilhassa prim oranlarının yüksekliği ve yaşlılık aylıklarının yetersizliği bakımından sistemi eleştirdikleri gözlemlenmiştir. Aylık net kazançları fark etmeksizin tüm görüşmeciler sosyal sigorta primlerini alt sınırdan ödediklerini beyan etmişlerdir. Görüşmecilerin yaklaşık dörtte biri prim borçlarını ödeyebilmek amacıyla yapılandırma olanaklarından yararlandığını ifade ederken, sosyal sigorta primlerini düzenli ödeyen bireylerde haksızlığa uğradıklarına dair bir kanaat oluşmuştur. Çalışmanın son bölümünde ilgili literatür ve alan araştırmasının bulguları ışığında, kendi hesabına çalışanların sosyal sigortalılığı adına bir model önerisinde bulunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Kendi Hesabına Çalışma, Sosyal Güvenlik, Bağ- Kur, Sosyal Güvenlik Kurumu, Esnaf ve Sanatkârlar

## ABSTRACT

### **SOCIAL SECURITY OF SELF- EMPLOYED WORKERS: PROBLEMS IN TERMS OF COVERAGE, FINANCING, BENEFITS AND A MODEL PROPOSAL**

Akbaş, Sezgi

Doctoral Thesis

Department of Labour Economics and Industrial Relations

Labour Economics and Industrial Relations Programme

Adviser of Thesis: Prof. Oğuz Karadeniz

March 2021, XIII + 292 Pages

The aim of this study is to identify the problem areas encountered in practice regarding the social insurance of non- agricultural self-employed workers and to develop solution proposals. In the study, the problems regarding the social security of non- agricultural self-employed workers, which are within the coverage of Article 4/ I- b of the Social Insurance and General Health Insurance Law No. 5510, were examined in terms of coverage, financing and the benefits provided within the framework of the premium regime. Income levels and living conditions of self- employed is evaluated by using the proper micro data of Turkish Statistical Institute. In order to identify the problems experienced in practice, a qualitative field study was carried out through a semi-structured questionnaire, which includes 102 self-employed workers residing in Denizli. A significant portion of the interviewees are craftsmen and artisans affected by the negative economic consequences of the COVID- 19 pandemic.

As a result of the findings of the field research, self- employed workers find the burden- benefaction duality in the social security system unjust. It has been observed that they criticize the system especially in terms of high premium rates and insufficient old- age pensions. Regardless of their monthly net earnings, all interviewees stated that they paid their social security premiums at the lower limit. While approximately one fourth of the interviewees stated that they took advantage of debt restructuring in order to pay their premium debts, an opinion has emerged that individuals who regularly pay their social security premiums are subjected to injustice. In the light of the findings of the relevant literature and field research, the study puts forward a model proposal for the social insurance of self- employed workers.

**Keywords:** Self- Employment, Social Security, Bağ- Kur, Social Security Institution, Craftsmen and Artisans

## İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ .....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER .....	vi
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	ix
TABLolar DİZİNİ .....	x
SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ .....	xi
GİRİŞ .....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### TARIM DIŞINDA KENDİ HESABINA ÇALIŞMA KAVRAMI VE SOSYAL GÜVENLİK

1.1. Kendi Hesabına Çalışmaya İlişkin Tanımlar ve Ölçütler .....	6
1.2. Kendi Hesabına Çalışmanın Karakteristik Özellikleri.....	11
1.3. Kendi Hesabına Çalışma ve Sosyal Güvenlik.....	14
1.4. Kendi Hesabına Çalışma ve Tasarruf İlişkisi.....	20
1.5. Uluslararası Düzlemde Sosyal Sigortalılık Kapsamına Dair Gelişmeler.....	22
1.6. Kendi Hesabına Çalışmaya Dair Yeni Biçimler ve Tartışmalar .....	24
1.7. Sahte Kendi Hesabına Çalışma Kavramı .....	27

### İKİNCİ BÖLÜM

#### BAZI AVRUPA ÜLKELERİNDE KENDİ HESABINA ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK İLİŞKİSİ

2.1. Avrupa’da Kendi Hesabına Çalışmaya İlişkin Güncel Demografik Veriler.....	31
2.2. Avrupa’da Kendi Hesabına Çalışma ve Sosyal Koruma Düzeyi Bakımından Ülkelerin Sınıflandırılması.....	34
2.3. İsveç .....	39
2.3.1. İsveç’te Kendi Hesabına Çalışanlara Yönelik Sosyal Güvenlik Uygulamaları.....	41
2.3.1.1. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Bakımından.....	43
2.3.1.2. Uzun Vadeli Sigorta Kolları Bakımından .....	45
2.4. Hollanda .....	46
2.4.1. Hollanda’da Kendi Hesabına Çalışanlara Yönelik Sosyal Güvenlik Uygulamaları.....	48
2.4.1.1. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Bakımından.....	50
2.4.1.2. Uzun Vadeli Sigorta Kolları Bakımından .....	52
2.5. Finlandiya.....	54
2.5.1. Finlandiya’da Kendi Hesabına Çalışanlara Yönelik Sosyal Güvenlik Uygulamaları.....	56
2.5.1.1. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Bakımından.....	57
2.5.1.2. Uzun Vadeli Sigorta Kolları Bakımından .....	60
2.6. Danimarka .....	61
2.6.1. Danimarka’da Kendi Hesabına Çalışanlara Yönelik Sosyal Güvenlik Uygulamaları.....	62
2.6.1.1. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Bakımından.....	65
2.6.1.2. Uzun Vadeli Sigorta Kolları Bakımından .....	66

2.7. Almanya .....	67
2.7.1. Almanya’da Kendi Hesabına Çalışanlara Yönelik Sosyal Güvenlik Uygulamaları .....	68
2.7.1.1. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Bakımından .....	69
2.7.1.2. Uzun Vadeli Sigorta Kolları Bakımından .....	70
2.8. İtalya .....	73
2.8.1. İtalya’da Kendi Hesabına Çalışanlara Yönelik Sosyal Güvenlik Uygulamaları .....	74
2.8.1.1. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Bakımından .....	76
2.8.1.2. Uzun Vadeli Sigorta Kolları Bakımından .....	77
2.9. Fransa .....	78
2.9.1. Fransa’da Kendi Hesabına Çalışanlara Yönelik Sosyal Güvenlik Uygulamaları .....	80
2.9.1.1. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Bakımından .....	83
2.9.1.2. Uzun Vadeli Sigorta Kolları Bakımından .....	86

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### TÜRKİYE’DE TARIM DIŞI KENDİ HESABINA ÇALIŞMA

3.1. Kendi Hesabına Çalışanlar ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı .....	92
3.2. Ticaret ve Vergi Mevzuatı .....	98
3.3. Kendi Hesabına Çalışanların Sosyo-Demografik Özellikleri .....	103
3.4. Kapsam Açısından Sorunlar .....	113
3.5. Finansman Açısından Değerlendirme ve Sorun Alanları .....	120
3.6. Primli Rejim Çerçevesinde Sağlanan Edimler Yönünden Değerlendirme ve Sorun Alanları .....	132
3.6.1. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Bakımından .....	134
3.6.2. Uzun Vadeli Sigorta Kolları Bakımından .....	142
3.6.2.1. 5510 Sayılı Kanun Öncesi Dönem .....	142
3.6.2.2. 5510 Sayılı Kanun Sonrası Dönem .....	146
3.6.3. Genel Sağlık Sigortası .....	154
3.6.4. Esnaf Ahilik Sandığı .....	155

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### KENDİ HESABINA BAĞIMSIZ ÇALIŞANLARA İLİŞKİN ALAN ARAŞTIRMASI

4.1. Araştırmanın İçeriği ve Soruları .....	161
4.2. Araştırmanın Deseni ve Yöntemi .....	163
4.2.1. Araştırmanın Alanı ve Birimi .....	163
4.2.2. Verilerin Toplanması ve Çözümlemesi .....	165
4.2.3. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	167
4.3. Araştırma Bulguları .....	168
4.3.1. Görüşmecilerin Sosyo-Demografik Özellikleri .....	168
4.3.2. Sağlık Harcamaları ve Sigara Kullanımı .....	173
4.3.3. Görüşmecilerin Faaliyetlerine İlişkin Gelir, Maliyet ve Personel İstihdamı Durumları .....	176
4.3.4. Sosyal Güvenliğin Anlamı ve Sigortalılık Üzerine Bulgular .....	186
4.3.5. Kendi Hesabına Çalışmaya Dair Sorun Alanları ve Görüşler .....	190



4.3.6. Sosyal Sigortalılığa Dair Sorun Alanları ve Görüşler .....	196
4.3.7. Prim ve Vergi Ödeme Alışkanlıkları Üzerine Bulgular .....	199
4.3.8. Sosyal Sigortalılığı Kolaylaştırma ve Teşvik Üzerine Görüşler .....	206
4.3.9. İşyeri Ölçeğine ve Yeni Ortaklıklara Dair Görüşler .....	213
4.3.10. Banka ve Esnaf Kredi Kefalet Kooperatifi Kredileri Kullanımına Dair Bulgular .....	217
4.3.11. İşyeri Denetimleri ve Para Cezaları .....	221
4.3.12. Bireysel Emeklilik Sistemi Üzerine Görüşler .....	224
4.3.13. Ahilik Sandığı Sigortasına Dair Değerlendirmeler .....	228
4.3.14. Emeklilik Planları, Tasarruflar ve Yatırımlar Üzerine Görüşler .....	232
4.3.15. COVID- 19 Pandemi Sürecine Yönelik Görüşler .....	237

## **BEŞİNCİ BÖLÜM**

### **KENDİ HESABINA ÇALIŞANLARIN SOSYAL SİGORTALILIĞINA YÖNELİK BİR MODEL ÖNERİSİ**

5.1. Kapsam Açısından Öneriler .....	245
5.2. Finansman Açısından Öneriler .....	256
5.3. Sağlanan Edimler Açısından Öneriler .....	264
SONUÇ .....	270
KAYNAKLAR .....	276
EKLER .....	287

## ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Avrupa’da Personel İstihdam Etmeksizin Bağımsız Çalışanların Toplam Kendi Hesabına Çalışma İçerisindeki Payı, 2015.....	33
Şekil 2. Erkekler ve Kadınlar Arasında İşteki Duruma Bağlı Dağılım, 2018.....	105
Şekil 3. Kayıtlı İşverenlerin Cinsiyete Göre Medyan Yıllık Net Nakdi Mütешеbbis Gelirleri, 2017, TL .....	109
Şekil 4. Kayıtlı Kendi Hesabına Çalışanların Cinsiyete Göre Medyan Yıllık Net Nakdi Mütешеbbis Gelirleri, 2017, TL.....	110
Şekil 5. NACE Rev. 2’ye Göre Tarım Dışı Sektörlerde Kendi Hesabına Çalışanların Faaliyet Alanları.....	111
Şekil 6. Farklı İstihdam Statüleri Açısından Haftalık Ortalama Çalışma Saatleri, 2018 .....	112
Şekil 7. Yıllar İtibarıyla Tarım Dışı Bağımsız Çalışan Sigortalılar, 1974- 2019.....	125
Şekil 8. Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlı Sigortalıların Hastalandığında Doktora Başvuramama Sebepleri, 2017.....	134

## TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Avrupa Ülkelerinde Kendi Hesabına Çalışan Tanımına Dair Ortaklaşan Kıstaslar.....	7
Tablo 2. Kendi Hesabına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Kapsamını Etkileyen Faktörler	16
Tablo 3. Avrupa’da Kendi Hesabına Çalışmanın Toplam İstihdamdaki Payı, 2019 (Bin Kişi, 15- 74 Yaş) .....	32
Tablo 4. Avrupa’da Kendi Hesabına Çalışanların Sosyal Sigorta Kolları Kapsamı Açısından Durumu .....	37
Tablo 5. İncelenen Ülkelerde Tarım Dışı Kendi Hesabına Çalışanların Sosyal Sigorta Kolları Açısından Kapsamı .....	38
Tablo 6. İstihdam Statüsü ve İşyerinin Durumuna İlişkin Göstergeler, 2018.....	107
Tablo 7. Bireylerin İstihdam Statüsüne Göre Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık Durumu, 2018 .....	115
Tablo 8. Kendi Hesabına Çalışanların Cinsiyete Göre Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık Durumu, 2017 .....	116
Tablo 9. İstihdam Statüsü ve Kayıtlılığa Göre Müteşebbis Gelirlerinin Düzeyi, 2017	117
Tablo 10. İşverenlerin Cinsiyete Göre Kıdem ve Gelir Durumları, 2017.....	118
Tablo 11. Kendi Hesabına Çalışanların Cinsiyete Göre Kıdem ve Gelir Durumları, 2017 .....	119
Tablo 12. Yaşlılık Aylığı Alan ve Almayan Kendi Hesabına Çalışanlar Açısından Gelir Durumları, 2017 .....	120
Tablo 13. 1479 Sayılı Kanuna Göre Bağımsız Çalışan Sigortalılardan Tahsil Edilen Primlerin Aylıkları Karşılama Durumu .....	123
Tablo 14. 1479 ve 5510 Sayılı Kanunlara Göre Tarım Dışı Bağımsız Çalışan Aktif ve Pasif Sigortalılar, 1972-2019 .....	124
Tablo 15. Kendi Hesabına Çalışanlara Uygulanan Primlerin Alt ve Üst Sınırları, 2020 .....	128
Tablo 16. 7143 Sayılı Kanuna Göre Yapılandırılan Toplam SGK Alacakları ve Tahsilat Oranı.....	131
Tablo 17. 4/ I- b Sigortalılarının Yıllara Göre İşgöremez Geçirdikleri Süreler, 2017-2019.....	137
Tablo 18. Tarım Dışı 4/ I- b Kapsamında Aylık Alan Sigortalıların ve Hak Sahiplerinin Dağılımı, 2009- 2019 .....	148
Tablo 19. Kendi Hesabına Çalışanların Sağlığa Bağlı Olarak Günlük Faaliyetlerinde Uzun Süreli Sınırlama Olup Olmadığına İlişkin Çapraz Tablo, 2017 .....	150
Tablo 20. Esnaf Ahilik Sandığının Sigortalılara Üç Yıllık Maliyet Varsayımı.....	158
Tablo 21. Esnaf Ahilik Sandığı Yürürlükte Olsaydı 2021 Yılında İşsiz Kalan Esnafın Alabileceği Asgari ve Azami Ödenek Tutarları.....	159
Tablo 22. Faaliyetlerine Göre Görüşmeci Sayısı .....	165
Tablo 23. Görüşmecilerin Kişisel Özellikleri .....	169
Tablo 24. Sigara Kullanımı ve Sosyal Sigorta Prim İndirimleri Hakkında Görüşler ...	175
Tablo 25. Görüşmecilerin Faaliyetlerine İlişkin Bilgiler .....	177
Tablo 26. Görüşmecilerin Sosyal Sigortalılığa İlişkin Önerileri .....	207
Tablo 27. Kendi Hesabına Çalışmaya İlişkin Genel Gözlemler ve Kapsamı Etkileyen Faktörler.....	246
Tablo 28. Finansman Açısından Değerlendirmeler .....	257

## SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ

AB	Avrupa Birliği
AOV	Hollanda Mesleki İşgöremezlik Sigortası
AOW	Hollanda Ulusal Yaşlılık Aylığı Kanunu
ATEXA	Fransa Çiftçiler İçin Kaza Sigortası
BAĞ- KUR	Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
BES	Bireysel Emeklilik Sistemi
CNAV	Fransa Kendi Hesabına Çalışanlar Ulusal Emeklilik Fonu
CNAVPL	Fransa Ulusal Emeklilik Sigortası Fonu
CNBF	Fransa Barosu Ulusal Fonu
COVID- 19	Yeni Koronavirüs Hastalığı- 2019
CRSE	Birleşik Krallık Kendi Hesabına Çalışanlar Araştırma Merkezi
CSG	Genel Sosyal Katkı
DB	Belirlenmiş Fayda
DC	Belirlenmiş Katkı
DIS- COLL	İtalya Aylık İşsizlik Ödeneği
DİE	Devlet İstatistik Enstitüsü
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
EGM	Emeklilik Gözetim Merkezi
EPDK	Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu
ESPN	Avrupa Sosyal Politika Ağı
EUROFOUND	Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı
EUROSTAT	Avrupa İstatistik Ofisi
GİB	Gelir İdaresi Başkanlığı
GKRY	Güney Kıbrıs Rum Yönetimi
GSS	Genel Sağlık Sigortası
GSYH	Gayrisafi Yurtiçi Hâsıla
GYKA	Gelir ve Yaşam Koşulları Anketleri
HİA	Hanehalkı İşgücü Anketleri
ICSE	Uluslararası İstihdam Durum Sınıflaması
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
INAIL	İtalya Ulusal İş Kazaları Sigortası Enstitüsü
INPS	İtalya Ulusal Sosyal Güvenlik Kurumu
ISCO- 8	Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması
ISSA	Uluslararası Sosyal Güvenlik Teşkilatı
İKMH	İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
KELA	Finlandiya Sosyal Güvenlik Kurumu
KHK	Kanun Hükmünde Kararname
KOBİ	Küçük ve Orta Büyüklükte İşletme
KOSGEB	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
MISSOC	Sosyal Koruma Üzerine Ortak Bilgi Sistemi
MSA	Fransa Toplumsal Müşterek Fonu
MYEL	Finlandiya Tarımda Çalışanların Emekliliği Kanunu
MYÖ	Malullük, Yaşlılık, Ölüm
NACE	Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistikî Sınıflaması

NDC	Soyut Belirlenmiş Katkı
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
ÖİK	Özel İhtisas Komisyonu
PAYG	Pay- As- You- Go (Yılı Yılına Sistemi)
PGI	İsveç Aylığa Hak Kazanma Geliri
PHI	Almanya Özel Sağlık Sigortası
PUMA	Fransa Evrensel Sağlık Koruması
RSA	Fransa Aktif Dayanışma Gelir Desteği
RSI	Fransa Kendi Hesabına Çalışanlar İçin Sosyal Program
SEK	İsveç Kronu
SGDP	Sosyal Güvenlik Destek Primi
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SHI	Almanya Sağlık Sigortası Programı
SPEK	Sigorta Primine Esas Kazanç
SPI	Almanya Yaşlılık Sosyal Sigortası
SSGSSK	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
SSW	Sosyal Güvenlik Refahı
TESK	Türkiye Esnaf ve Sanatkârlar Konfederasyonu
TNO	Hollanda Uygulamalı Bilimsel Araştırma Örgütü
TTK	Türk Ticaret Kanunu
TÜFE	Tüketici Fiyat Endeksi
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜSİAD	Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği
UWV	Hollanda İşçi Sigortası Kurumu
ÜAİ	Ücretsiz Aile İşçisi
WAZ	Hollanda Kendi Hesabına Çalışan Bireylerin Malullük Sigortası Kanunu
WAZO	Hollanda İş ve Bakım Kanunu
YEL	Finlandiya Kendi Hesabına Çalışan Bireylerin Emekliliği Kanunu

## GİRİŞ

1990'lı yıllardan bu yana işin doğasında ve işgücü piyasalarının yapısında meydana gelen değişim ve dönüşüm süreci, geçmişte belirli toplumsal ve ekonomik olgular ışığında şekillenen her bir çalışma kategorisini yeni ayrımlara itmiş veya genişlemeye zorunlu kılmıştır. İstihdam biçimlerinin tipik- atipik ikiliğinde sınıflandırılması, çeşitli alt kategoriler oluşturmakta ve bu kategorileri zaman içerisinde bir gruptan diğerine taşıyabilmektedir. Nitekim bir işin yürütümü esnasında, karşılıklı yükümlülükler dair temel kıstaslardan biri olarak ele alınan bağımlılık unsuru, kendine özgü örneklerle ve teknolojik gelişmelerle çerçevesi çizilen bir ekonomik faaliyet sürecinde farklı şekillerde esneyebilmektedir. Bu farklılıklar, uzunca bir süre içerisinde belirli standartlara kavuşabilmiş faaliyet kollarını çeşitli düzlemlerde bir araya getiren idari/ kamusal organizasyonları yeni düzenlemelere zorlayabilmekte ve ülkelerin ulusal mevzuatında işgücü piyasasını ilgilendiren değişiklikler, iyileştirmeler ya da bilhassa sosyal güvenlik sistemlerinde kapsam açısından daraltmalar- genişletmeler anlamına gelebilmektedir.

Yüz yıllara dayanan bir biçimde çiftçilikle, ticaretle, zanaatkârlık çerçevesinde atölye üretimiyle ve profesyonel mesleklerle anılan kendi hesabına çalışma, özellikle “girişimcilik” kavramına atfedilen olumlu referanslar eşliğinde önemli bir büyüme süreci yaşamaktadır. Dünya nüfusunun giderek artması, istihdamın sektörel yapısının hizmetler sektörü lehine genişlemesi vd. sonucunda; politika yapıcılar bu iki duruma eşlik eden işsizlik sorununun görece ‘kontrol edilebilir’ seviyelere doğru bastırılması açısından kendi hesabına çalışmayı ve girişimciliği teşvik yönelimli adımlar atabilmekte ve aktifleştirme stratejileri geliştirmektedir.

Kendi hesabına çalışma yönünde teşvik edilen ya da faaliyetlerini genişleterek sürdürmesi hedeflenen bireyler, özellikle sosyal güvenliğin kapsamına hangi ölçüde dâhil edildikleri/ edilecekleri ile de sınılanmaktadır. Bu bakımdan bağımlı çalışanları önemli ölçüde kapsayan ve genellikle onların korunması hedeflenerek şekillendirilmiş çalışma ve kamusal sosyal güvenlik mevzuatının kısmi yeniliklerle genişletilmesine, güvencesizliğe kapı aralamamak adına ihtiyaç duyulmaktadır. Anılan hususa dair tartışmaların önemli bir bölümü, kendi hesabına çalışmanın ‘gri’ bir alan oluşturduğu, yüksek heterojenlik ve dalgalı kazanç düzeylerinin bir arada değerlendirmeleri zorlaştırdığı saptamasıyla nihayetlenmektedir.

Türkiye sosyal sigorta sistemi içerisinde, farklı istihdam statülerinin farklı kurumsal organizasyonlar idaresinde, bireyler ve farklı sosyal tehlikeler itibarıyla kapsama alınmasının tedrici ve parçalı bir süreçle gerçekleştiği ifade edilebilir. Yaklaşık 75 yıllık süre zarfında kamu çalışanları ve bağımlı/ ücretli çalışan işçilerle kıyaslandığında, kendi hesabına bağımsız çalışanların bu sistemde ve “işveren” statüsü dışarıda bırakılarak değerlendirildiğinde en korunaksız ve ‘yalnız’ grubu meydana getirdikleri ileri sürülebilir. Zira Türkiye kamusal sosyal güvenlik sisteminin temeli olan edimsel karakter ve primli rejimin doğası gereği, kendi hesabına çalışanlar sisteme dâhil olmanın ya da sistemde kalmanın yükünü büyük oranda bizzat sırtlanmak durumunda kalmaktadır. Gelirleri büyük ölçüde süreksiz ve belirsiz, zaman zaman mevsimler itibarıyla değişkenlik gösteren ve genel anlamda ekonomik ortam etkisinde görece kırılgan olan çiftçi, esnaf, sanatkâr, tüccar, serbest/ profesyonel meslek sahibi vd. bireylerin prim ödeme yükümlülüklerini yerine getirme konusunda zorluklar yaşaması sıklıkla gözlenebilen bir durumdur.

Demografik yapıdaki değişimler, aktif- pasif sigortalı dengesinin erken emeklilik uygulamaları ve yüksek kayıtdışılık sonucunda önemli ölçüde bozulması, sosyal sigorta kurumlarının prim tahsilatı açısından zorluklar yaşaması, kurumsal yetersizlikler, çok parçalılık, etkin işletilemeyen sigorta fonları vd., Türkiye sosyal güvenlik sisteminde ‘reform’ ihtiyacının ortaya çıktığı değerlendirmelerine kapı aralamıştır. Bu kapsamda 31 Mayıs 2006 tarihinde kabul edilen ve 1 Ekim 2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, farklı çalışan/ sigortalı grupları arasında norm ve standart birliğini sağlama düşüncesi ile hayata geçirilmiştir (Durusoy Öztepe ve Akbaş, 2018: 68). Ancak norm ve standart birliği, beklenen sonuçlar bakımından genellikle orta ve uzun vadede etkisi gözlemlenebilecek bir durum anlamına gelmektedir. Çünkü sigortalılık başlangıcı, prim ödeme gün sayısı, çeşitli hakları elde etmek için gereken azami süreler ayrı ayrı farklılıkların kaynağını oluşturmaktadır. Bu yüzden 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra dahi, hem sunulan faydalar hem de hak kazanma koşulları itibarıyla istihdam statüsündeki ayrımlar, sosyal sigortalılık kapsamında ayrımları da barındırmaya devam etmektedir.

Bu tez çalışması, kendi hesabına bağımsız çalışanların Türkiye kamusal sosyal sigorta sistemi içerisindeki yerlerini kapsam, finansman ve kendilerine sağlanan edimler yönünden değerlendirmeyi, mevcut duruma ilişkin alan bulguları ışığında sorunları

saptamayı ve çözüm önerileri geliştirmeyi amaçlamaktadır. Çalışma, mevcut durumda kendi hesabına çalışanların sosyal güvenlik ile kurduğu ilişkiyi etkileyen unsurları Türkiye’yi merkezine alarak tartışmaya açmaktadır. Şimdiye değin ilgili konuda yapılmış çalışmalar, kendi hesabına çalışanların sosyal sigortalılığına marjinal bir yer ayıran ve genellikle tüm sosyal sigorta sistemini reform öncesi ve sonrası itibarıyla değerlendiren bir tona sahiptir. Yalnızca kendi hesabına çalışanların sosyal sigortalılığına odaklanan çalışmalar ise, sıklıkla Bağ- Kur dönemi üzerine veya uygulamaya yönelik olarak tasarlanmıştır. Oysa bu tezin 4/ I- b kapsamında yer alan ve bilhassa geleneksel kendi hesabına çalışma türleri kapsamında faaliyet yürüten bireyler için, “sosyal sigortalılık el kitabı” niteliğini haiz olması beklenmemelidir. Çalışmanın doldurmayı amaçladığı boşluk, kendi hesabına çalışan bireylerin sosyal sigortalılık deneyimleri ışığında, konunun kuramsal ve uygulamaya yönelik boyutlarını yan yana getirmekten ibarettir. Nitekim “normal” olan, “olağan” ve “genel” üzerine yapılan akıl yürütmeleriyle tasarlanmış sosyal sigorta programları, istihdam statülerinin “kendine özgü” veya “yeni belirmiş” sorunları karşısında hızlıca yanıt verme kapasitesine sıklıkla sahip olmamaktadır. Bu çalışma ilgili iki boyutun kesişimine dair değerlendirmeleri ve sunduğu önerileri tarihe not düşmek, daha da önemlisi politika yapıcılarının sistemi nasıl bir anlayışla güncelleyebileceğini tartışmak adına gerçekleştirilmektedir.

Çalışmada kendi adına ve hesabına çalışanlara dair analizler tarım dışı sektörler dikkate alınarak gerçekleştirilmiş; alan araştırması kısmında ise mikro işletme sahiplerine sosyal sigortalılık bakımından 5510 sayılı Kanunun 4/ I- b kapsamında yer almaları, diğer bağımsız çalışanlarla karşılaştırma yapabilme ve işletme ölçeğinin büyüme süreçleri açısından yer verilmiştir. Bağımlılığın mevcut olmaması, kâr odaklı faaliyet yürütme ve bu faaliyetin sürdürülmesi esnasında ortaya çıkabilecek olası finansal riskleri bizzat üstlenme ile karakterize edilebilecek üç geleneksel kendi hesabına çalışan grubu dikkate alınmaktadır. Kazançlarını doğrudan hizmet sundukları bireylerden ya da firmalardan elde eden esnaflar ile serbest meslek mensupları, ekonomik faaliyetlerinin sermayelerinden çok bedensel emeğe veya mesleki ihtisasa dayalı olması açısından birarada değerlendirilmiştir. Kâr elde etme beklentisiyle finansal risk alan ve az sayıda işçi istihdam eden işverenler ise üçüncü grubu oluşturmaktadır. Nitekim ağırlıklı olarak kent mekânında ve hizmetler sektöründe yer alan bu üç grubun farklı değişkenler üzerinden sosyal sigortalılığı karşılaştırmalı olarak irdelenmektedir.



Tarım sektöründe kendi hesabına çalışma, geleneksel biçimler arasında yer almakla birlikte, yalnızca belirli açılarda karşılaştırmanın konusu haline gelebilecek olması dolayısıyla değerlendirmeye alınmamıştır. Ücretsiz aile işçiliğinin yaygınlığı açısından esnafların çalışma biçimiyle ortaklaşan bir yapısı olsa da, faaliyetin sürdürüldüğü mekân, toprağa veya mahsule bağlılık, mevsimsel etkilere açıklık vd. bakımından diğer gruplarla karşılaştırmaya elverişli bulunmamıştır. Anılan faaliyet, farklı özellikleri ve kazanç yapısı bakımından diğer gruplardan ayrılırken bu durumun sosyal sigortalılığı hangi ölçüde ve yönde etkilediği ayrıca ele alınmayı gerektirmektedir. Ayrıca ilgili Kanunun aynı maddesinde yer almakla beraber şirket ortakları, jokeyler, antrenörler ve durumları kendi hesabına bağımsız çalışma kategorisi altında değerlendirilemeyecek muhtarlar da kapsam dışında bırakılmıştır.

Tez çalışmasının ilk bölümü, kendi hesabına çalışma biçimi üzerine farklılaşan veya ortaklaşan tanımların üzerinde durmakta ve bu faaliyet alanının karakteristik özelliklerine odaklanmaktadır. Devamında Dünya genelinde statünün parçalı yapısının daha da artmasına kapı aralayan yeni biçimler ayrıca değerlendirilmektedir. Böylelikle Türkiye’de kendi hesabına çalışma kategorilerinin nasıl sınıflandırıldığına dair karşılaştırma yapabileceği olanağına kavuşmak amaçlanmıştır.

İkinci bölümde Avrupa ülkelerinde sosyal güvenlik sistemlerinin kendi hesabına çalışmayı kapsama kapasitesi tartışmaya açılmakta; bu kapasiteyi daraltan ve genişleten etkenler farklı ülke grupları açısından değerlendirilmektedir. Bilhassa ülkelerin dâhil kabul edildiği refah rejimleri gözetilerek, kendi hesabına çalışanların sosyal sigortalılığının hangi dinamikler çerçevesinde kurgulandığı dikkate alınmıştır. Devamında, seçilmiş yedi farklı Avrupa ülkesinde kendi hesabına çalışanların sosyal sigortalılığı kapsam, finansman ve sağlanan edimler bakımından irdelenmektedir. Bu bölümdeki temel amaç, sosyal güvenlik sistemlerini Beveridge modeli, Bismarckyen ya da karma model olarak yapılandırmış ülkelerdeki farklılıkları Türkiye’yi değerlendirirken göz önüne almaktır.

Üçüncü bölümde Türkiye sosyal güvenlik sistemi kendi hesabına çalışanların merkeze alındığı bir çerçevede, farklı yönleriyle dikkate alınmaktadır. Türkiye’de kendi hesabına çalışmanın ilgili mevzuattaki yeri, tarihsel gelişim ve kapsam itibarıyla değerlendirilmiştir. Ardından Türkiye’de kapsam, finansman ve primli rejim çerçevesinde sağlanan edimler yönünden kendi hesabına çalışanların sosyal sigortalılığı

çözümlemekte ve literatüre yansıyan sorun alanları vurgulanmaktadır. Bu bölüm, çalışmanın genelden özele seyrinde köprü görevi üstlenmekte ve okuyucuya mevcut zemini sunarak onları alan araştırmasına yöneltmektedir.

Dördüncü bölüm çalışmanın alan araştırması kısmına ayrılmıştır. Denizli ilinde Aralık 2019- Temmuz 2020 tarihleri arasında, yarı yapılandırılmış bir soru formu kullanılarak 102 bireyle derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Kendi hesabına çalışanlarla (ve mikro işletme sahipleriyle) gerçekleştirilen görüşmeler aracılığıyla, bireylerin sosyal güvenliğin anlamı ve sigortalılık üzerine, kendi hesabına faaliyet yürütmenin farklı boyutlarına ilişkin görüşleri 15 alt başlıkta sunulmakta ve alan bulguları ortaya konmaktadır. Alan araştırmasında kendi hesabına çalışan aktif sigortalıların yanında, emekli olmakla birlikte çalışmaya devam eden bireylere ve birkaç ücretsiz aile işçisine de ulaşılmıştır. Bireylerin sosyal sigortalılığını etkileyen en temel unsurlardan biri olan “gelir/ kazanç durumları” da irdelenmiş ve literatürde işaret edilen sorun alanlarının mevcut duruma yansımalarını derleme niyeti göz önünde tutulmuştur.

Tez çalışmasının beşinci ve son bölümünde 5510 sayılı Kanun çerçevesinde kendi hesabına çalışmaya dair sorun alanları kapsam, finansman ve sağlanan edimler açısından sınıflandırılmaktadır. Alan bulguları çerçevesinde sorun alanları yeniden değerlendirilmekte ve araştırmacının Türkiye’de kendi hesabına çalışanların sosyal sigortalılığını genişletilmiş bir düzleme taşıyabilmek açısından önerdiği modelin bileşenleri vurgulanmaktadır. Bu bakımdan bu bölümün genel amacı, politika yapıcılara sosyal güvenlik sistemimizin fiili durumda aksayan taraflarını hatırlatmak, kısa ve orta vadede gerçekleştirilmek adına farklı çözüm önerileri sunmaktır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### TARIM DIŞINDA KENDİ HESABINA ÇALIŞMA KAVRAMI VE SOSYAL GÜVENLİK

#### 1.1. Kendi Hesabına Çalışmaya İlişkin Tanımlar ve Ölçütler

On dokuzuncu yüzyıla girerken, kendi hesabına çalışma bugüne kıyasla daha yaygındı ve çiftçiler, tüccarlar, esnaflar ve serbest çalışan meslek mensuplarından müteşekkildi. Yirminci yüzyıl içerisinde kendi hesabına çalışma, birçok gelişmiş ekonomide bağımlı çalışmanın dikkate değer bir biçimde artmasıyla, devamlılık arz eden bir azalma sürecine girmiştir. Sermaye- yoğun ve büyük ölçekli üretimi teşvik eden teknik değişimler, Fordist modelin yükselişi ve birçok ülkede endüstriyel organizasyonda yaşanan dönüşümlerle el ele gitmiştir (Conen ve Schippers, 2019: 11).

1970’li yıllardan beri, toplam istihdam içerisinde kendi hesabına çalışmanın payının uzun dönemli azalışı birçok Batılı ülkede yavaşlamıştır ve hatta tersine yönelim göstermeye başlamıştır. Avrupa 2020 stratejisi kendi hesabına çalışma ve girişimciliğin dijitalleşme, küreselleşme, nüfusun yaşlanması ve iklim değişikliği tarafından yönlendirilen yapısal dönüşümler çerçevesinde önemli bir istihdam olanağı sağlayabildiği üzerinde durmaktadır (Spasova vd., 2017: 7). Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 99 ülke üzerinden gerçekleştirilen bir çalışmada tek başına ve kendi hesabına çalışanlar dâhil mikro ve küçük ekonomik birimlerin toplam istihdam içerisinde %70’ lik bir paya sahip olduğu ifade edilmektedir (ILO, 2019a: 1). Avrupa Birliği’nde ise 2015 yılı itibarıyla 30 milyon kendi hesabına çalışan (tüm istihdamın %14’ü) bulunmaktadır. Ayrıca kendi hesabına çalışmanın yeni biçimleri üzerine hala sınırlı bir kavrayış olsa da, son zamanlarda kendi hesabına çalışma giderek artan bir biçimde güvencesiz çalışma biçimleri ile ilişkilendirilmektedir.

Kendi hesabına çalışma, diğer istihdam statüleri ile karşılaştırıldığında tanımlanması zor bir gruba ifade etmektedir. Faaliyet kollarının çeşitliliği ve ülkeler arasında geçmişten bugüne değin gruplandırma farklılıklarının sürmesi, asgari birtakım koşullarla ortak değerlendirmeler yapılabilse dahi, hem kendi hesabına çalışanların ihtiyaçlarının tespitinde hem de geliştirilecek ulusal politikaların kararlaştırılmasında zorlukları da beraberinde getirmektedir. Tanım konusunda 33 Avrupa ülkesinin ulusal politikaları üzerine yapılan bir çalışma, her kanunun kendine özgü bir tanımının

olmadığını ve bir tanımlama yapılmışsa dahi medeni kanunlar, iş, vergi ve sosyal güvenlik kanunlarında tanımların sıklıkla farklılaştığını ortaya koymaktadır (Bennaars, 2019: 69; Spasova vd., 2017: 11). Dolayısıyla kavram, ülkelere göre içerik ve koşul değiştirebilmektedir (Bkz. Tablo 1).

**Tablo 1.** Avrupa Ülkelerinde Kendi Hesabına Çalışan Tanımına Dair Ortaklaşan Kıstaslar

Ülke	Kendi Hesabına Çalışma Kıstasları
İsviçre, Liechtenstein, Norveç	Kendi ad ve hesabına faaliyet Riski üzerine alma Kâr odaklılık
Belçika, Almanya, Finlandiya, Fransa, İtalya, Litvanya, Slovenya	Bağımlılığın mevcut olmaması
Güney Kıbrıs Rum Yönetimi, Yunanistan, İspanya, Macaristan, Makedonya, Hollanda, Sırbistan	Kendi ad ve hesabına faaliyet Kâr odaklılık
İzlanda ve İsviçre	Faaliyetin devamlılığı Birden fazla müşteri için çalışma yükümlülüğü
Birleşik Krallık ve İrlanda	Kendi hesabına çalışmanın boyutlarına dair yasal bir düzenleme mevcut değil.
Portekiz, Slovenya, İspanya	Tek bir müşteriye gelir açısından bağımlılığın düzeyi

**Kaynak:** Spasova vd., 2017: 28; Nikulin, 2020: 3.

Kendi hesabına çalışma şeklinin tanımlanmasında dikkate alınan başlıca uluslararası ölçüt Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 1993 yılında geliştirilen ve 15. Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı'nda üzerinde ortaklaşan Uluslararası İstihdam Durum Sınıflaması'dır (ICSE). Bu sınıflandırma içerisinde istihdam statüleri "ücretli istihdam" ve "kendi hesabına çalışma" iki temel kategorisinde ayrıştırılmıştır (ILO, 1993; ILO, 2013: 4). Ücretli çalışanlar alt gruplara ayrılmamış ancak kendi hesabına faaliyet yürütenler işverenler, tek ve kendi hesabına çalışanlar, üretim kooperatifleri üyeleri, ücretsiz aile işçileri ve herhangi bir statüde sınıflandırılmayan çalışanlar olarak bölümlendirilmiştir. Sınıflandırmanın oluşturulmasında göz önüne alınan temel iki husus, elde edilen gelirin şekli ve çalışma ilişkisinin niteliğidir. Bu bakımdan profesyonel meslek mensupları da bağımlılık unsurunun doğmadığı haller itibarıyla kendi hesabına çalışan kategorisinde değerlendirilirler.

Kendi hesabına çalışan grubunda sınıflandırılan işveren ve 'tek başına' kendi hesabına çalışan arasında çeşitli ayrımlar bulunmaktadır. İşverenler kendi işletmelerinde en az bir ücretli/ yevmiyeli işçi istihdam eden bireylerdir. Ancak kendi hesabına çalışanlar ILO'nun sınıflandırmasında herhangi bir ücretli/ yevmiyeli istihdam

etmeksizin işlerini yürüten ve çoğunlukla ücretsiz aile işçilerinden yardım alan bireyler olarak ifade edilmektedir (ILO, 2013).

ILO, işteki duruma ilişkin yaptığı sınıflandırmayı tanımlamalarda asgari standart olarak korusa da yıllar içerisinde güncellemiş, özellikle “otorite” ve “ekonomik riskin türü” açılarından alternatif bölümlendirmeler yapmıştır. Geleneksel olarak kendi hesabına çalışan ve işçi ikiliğinde sınıflandırma, ICSE-93’ün sınıflandırmasında tam anlamıyla temsil edilemeyen birtakım faaliyetleri dışarıda bırakabilmektedir (ILO, 2018a: 1). 20. Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı’nda benimsenen ICSE- 18 ise, istihdamı ekonomik faaliyetten dolayı ücret veya kâr elde etmeye, otorite unsuruna ve çalışanın maruz kalabileceği ekonomik risklerin türüne göre on başlıkta ayrıntılandırmaktadır. Otoritenin türünü saptayabilmek adına, faaliyetlerin yürütümünde çalışanın kontrol ve yetki açısından durumu irdelenmektedir. Bu yüzden çalışanlar “bağımlı” ve “bağımsız” çalışan olarak sınıflandırmaya tabi tutulmaktadır. Ekonomik risklerin türü ise çalışanların faaliyetleri dolayısıyla finansal vd. kayıplara maruz kalabilmeleri ve aynı/ nakdi kazançlarında olası belirsizlikler üzerinden değerlendirme sunmaktadır (ILO, 2018b: 3). Kimlerin “kendi hesabına çalışan” olarak nitelendirilebileceğine dair üç farklı kıstas şunlardır:

- i. *Düzenli olarak bir çalışana sahip olmak ya da olmamak,*
- ii. *Firmanın anonim şirket olup olmadığı,*
- iii. *Faaliyetlerin kontrolünü ve denetimini gerçekleştiren bir başka ekonomik birime operasyonel ve/ veya ekonomik bağımlılığın mevcut bulunup bulunmadığı* (ILO, 2018c: 3).

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü’ne (OECD) göre kendi hesabına çalışma, ILO’nun sınıflandırması ile paralel bir biçimde değerlendirilmekte ve işverenleri, kendi adı ve hesabına çalışanları, üretim kooperatifi üyelerini ve ücretsiz aile işçilerini kapsamaktadır. Ücretsiz aile işçileri, düzenli aralıklarla ve sabit bir gelir elde edebileceklerini güvence altına alan iş sözleşmesinden yoksun ancak işletme tarafından yaratılan gelirden pay alanlar olarak tanımlanmaktadır. OECD’ye göre kendi hesabına çalışma, başka şekillerde gelir elde edemeyen bireyler için ‘hayatta kalma’ stratejisi olarak görülmekte; girişimci bir ruha sahip olma ve ‘kendinin patronu olma’ düşüncesiyle betimlenmektedir (OECD, 2020a).

Uluslararası Sosyal Güvenlik Teşkilatı (ISSA), kendi hesabına çalışan bireyleri, bağımsız, bir işverenle herhangi bir iş sözleşmesi imzalamamış olan ve gelirlerini doğrudan hizmet sundukları bireylerden veya firmalardan elde edenler olarak nitelendirmektedir. Bu bakımdan kendi hesabına çalışan bir veya birden fazla müşteri için hizmet verebilmektedir (ISSA, 2012: 7).

Avrupa İstatistik Ofisi (EUROSTAT) kendi hesabına çalışan bireyi tüzel kişiliği olmayan bir işletmenin tek veya müşterek sahibi olarak o firmada çalışan, ana faaliyeti olarak ücretli istihdamda yer almayan olarak tanımlamaktadır. EUROSTAT'a göre ücretsiz aile işçileri, parça başı iş yapanlar (ev eksenli veya işyeri dışında) ve bireysel/toplu olarak tamamen kendi nihai kullanımları ya da sermaye oluşumları için üretim yapan çalışanlar kendi hesabına çalışan grubunu oluşturmaktadırlar (EUROSTAT, 2020).

Avrupa Çalışma Koşulları Anketleri gerçek kişi olarak kendi hesabına çalışanları girişimciler, serbest meslek mensupları, bağımsız yükleniciler (freelancer) ve ücretsiz aile işçileri olarak sınıflandırmaktadır. Girişimciler geleneksel kendi hesabına çalışma biçimi olarak kabul edilmektedirler ancak yasal tanım konusunda ülkeden ülkeye değişen belirsizlikler mevcut olabilmektedir. Girişimciler, genellikle bir veya birden fazla iş kuran, kâr elde etmek beklentisiyle finansal riskler alan kişilerdir. İşçi istihdam edebilirler ve böylelikle işveren statüsü kazanabilirler ancak her durumda böylesi bir gereklilik bulunmamaktadır (Eurofound, 2007: 37). Serbest/ profesyonel meslek mensupları mesleklerini sürdürmek adına çeşitli yasal yükümlülüklerini yerine getiren, sıklıkla profesyonel kurumlara veya ilgili otoriteye kayıtlı faaliyet yürüten avukat, doktor, diş hekimi, mimar vd. meslek sahipleridir (Eurofound, 2007: 37). Bağımsız yükleniciler belirli bir projenin ya da işin tamamlanması için sözleşme imzalanan bireylerdir. Ücretsiz aile işçileri ise herhangi bir iş sözleşmesi olmaksızın kendi hesabına çalışan bireye faaliyetinde yardımcı olan aile üyelerinden müteşekkildir (Eurofound, 2007: 38).

Türkiye İstatistik Kurumu da (TÜİK), genel olarak çalışma yaşamına ve istihdama dair yayınladığı istatistiklerde hem istihdam edilen hem de daha önce herhangi bir işte çalışmış olan bireyleri, ILO'nun Uluslararası İstihdam Durum Sınıflaması'na (ICSE- 93) benzer bir biçimde sınıflandırmakta ve ilgili verileri bu

sınıflandırma çerçevesinde yayımlamaktadır. Bu bakımdan TÜİK işteki durumu dört ana gruba ayırmaktadır:

- i. Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli: Bir başkasının işinde aynı (mal) ya da nakdi (para) bir gelir elde etmek amacıyla düzenli nitelikteki işlerde veya düzensiz ve süreksiz olarak (yevmiyeli, mevsimlik işçi vb.) çalışanlardır.*
- ii. İşveren: Kendine ait bir işi/ işyeri olan ve bu işyerinde en az bir ücretli veya yevmiyeli eleman çalıştıran kişidir.*
- iii. Kendi hesabına: İşinde, tarlasında, bağında, bahçesinde, dükkânında, yazıhanesinde, imalathanesinde, tamirhanesinde vb. yerlerde tek başına veya ücretsiz aile fertleri ile birlikte (yanında ücretli veya yevmiyeli kişi çalıştırmaksızın) aynı (mal) ya da nakdi (para) olarak gelir elde etmek için çalışanlar bu tanıma girmektedir.*
- iv. Ücretsiz aile işçisi: Aynı hanede yaşayan birisi tarafından işletilen (sahip olunan) ve piyasaya yönelik faaliyet gösteren işletmelerde çalışan, işletmenin ortağı konumunda olmayan ve bu faaliyetleri karşılığında ücret şeklinde bir gelir elde etmeyen kişilerdir. Bazı durumlarda, arada akrabalık bağı olmak kaydıyla, hanehalkına mensup birey, farklı bir hanede yaşayan bir akrabasına ait işyerinde de ücretsiz olarak çalışıyor olabilir.*

Türkiye örneğinde de görülebileceği gibi, aktif işgücü içerisinde bir işverene bağlı olarak çalışmayan, personel çalıştırmaksızın kendi işgücünü ve sermayesini üretim sürecine aktaran geleneksel kendi hesabına çalışan kategorisi içerisinde üç temel grup sınıflandırılabilir. Bu kişiler küçük esnaf ve sanatkârlar, çiftçiler ve serbest meslek mensupları olarak sınıflandırılabilir (Şahin, 2011: 12).

Kendi hesabına çalışmayı ele alırken değinilmesi gereken bir başka konu, firma ölçeğine göre teşebbüslerin sınıflandırılmasıdır. Bu sınıflandırma farklı kıstasların birleşiminden oluşmaktadır ancak ülkeler ve kuruluşlar açısından tanımlama farklılıkları mevcut olabilmektedir. Genellikle çalışan sayısı, satış hasılatı ve yatırım miktarları dikkate alınarak değerlendirmeler yapılmaktadır. Ancak işletme ölçeğine göre yapılan sınıflandırmalar ve konuya yönelik istatistiklerde personel istihdam etmeksizin ya da en fazla bir personelle yürütülen kendi hesabına faaliyetin dışarıda bırakıldığı örnekler de mevcuttur.

Avrupa Komisyonu (2015: 11) üçlü bir ayrıştırmaya giderek firmaları mikro, küçük ve orta ölçekli olarak sınıflandırmaktadır. Kendi hesabına çalışanlar da bu sınıflandırmaya dâhil edilmektedir. Buna göre, çalışan sayısı 10' un altında olan, yıllık net satış hasılatı ve/ veya mali bilanço büyüklüğü en fazla 2 milyon Euro'nun altında olan firmalar mikro işletmeler olarak dikkate alınmaktadır. 10 ilâ 49 işçi çalıştıran ve yıllık net satış hasılatı ve/ veya bilanço büyüklüğü en fazla 10 milyon Euro olan firmalar küçük ölçekli işletmelerdir. Orta ölçekli işletmeler ise 50 ilâ 249 işçi istihdam eden, yıllık net satış hasılatı en fazla 50 milyon Euro olan (veya yıllık bilanço büyüklüğü en fazla 43 milyon Euro olan) işletmelerdir. Ciro ve bilançoya göre tutarlar haricinde Türkiye de bu sınıflandırmayı ilgili mevzuatında benzer biçimde tanımlamaktadır.

Bu çalışmada TÜİK'in temel aldığı dörtlü sınıflandırmanın çerçevesi gözetilmektedir. Ancak müteşebbis geliri elde edenlerden personel istihdam etmeksizin kendi hesabına çalışan bireyler ve az sayıda çalışan istihdam eden mikro işletme sahipleri 5510 sayılı Kanunun 4/ I- b maddesi ve bağımsız faaliyet gösterme kapsamında birlikte ele alınmaktadır. Bağımsız faaliyetten elde edilen kazancın ticari kazanç ya da serbest meslek kazancı olması fark etmeksizin,

İzleyen bölümde kendi hesabına çalışmanın dünya genelinde karakteristik özellikleri ve sosyal koruma kapsamı açısından yeri tartışılmaktadır.

## **1.2. Kendi Hesabına Çalışmanın Karakteristik Özellikleri**

Kendi hesabına çalışmaya dair tanımlama zorluklarına ve farklılıklarına rağmen, ilgili faaliyetin asgari düzeyde ortaklaştırılabilecek çeşitli özellikleri mevcut bulunmaktadır. Bu grup altında değerlendirilen faaliyetleri gerçekleştiren bireylerin profilleri, ihtiyaçları, bilhassa sosyal koruma kapsamında elde edebildikleri güvenceleri ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Ancak hem kazanç/ gelir elde etme yöntemleri hem de çalışma koşulları, bağımlı iş ilişkisiyle karşılaştırıldığında bu grubu evrensel ölçekte birbirine yakınlaştırabilmektedir.

Literatürde kendi hesabına çalışanlar sıklıkla bağımsızlık, esneklik ve ekonomik refah gibi çeşitli olumlu özelliklerle ilişkilendirilmektedir ancak bunlar uygulama düzeyinde her zaman geçerlilik kazanmamaktadır. Örneğin, hizmet ekonomisi ve tam zamanında (just- in- time) üretim modellerinin, kendi hesabına çalışanları müşterilerinin



ihtiyaçlarına sıkı sıkıya bağladığı ve hem esnek olmayan hem de özerk olmayan çalışmaya dönüştüğü araştırmacılar tarafından sıklıkla vurgulanmaktadır. Hatta bu durum, “kendi hesabına çalışma paradoksu” olarak da adlandırılmaktadır (Tammelin, 2019: 222). Tersine, hizmet sektöründe bilgi- yoğun faaliyet yürüten firmalarda, işçiler ve kendi hesabına çalışanlar için nasıl yürütüleceği konusunda ciddi bir serbestliğe sahip de olabilmektedir.

Kendi hesabına çalışmanın genel anlamda karakteristik özellikleri şu şekilde ifade edilebilir:

- i. Gelir ve kazanç hem dalgalı hem de düzensizdir. Özellikle turizm ve tarım sektörlerinde farklı mevsimsel koşullar ve değişken talep; tüm sektörlerde ise olağanüstü dönemler ve genel ekonomik atmosfer finansal kırılganlığı artırabilmektedir. İşletmelerin sabit maliyetleri ve sorumlu tutulduğu vergi yükü, yapılan işin niteliğine göre kârı farklı ölçülerde etkileyebilmektedir. Ücretli çalışanlar öngörülemeyen durumların yaratacağı sarsıntılar söz konusu olduğunda işveren tarafından çeşitli ölçülerde korunabilirken kendi hesabına çalışanların gelirleri işgücü piyasasının durumuna ayna tutacak ölçüde yükselişler ve düşüşler yaşamaktadır (Dellot ve Reed, 2015: 7). Kendi hesabına çalışma, gelir açısından toplumun en ayrıcalıklı ve en uçta konumlarını aynı potada eritebilmektedir (Bögenhold ve Klinglmair, 2016: 843).
- ii. Sosyal koruma düzeyi düşüktür. “Kendisinin işvereni olma” sistematigi içerisinde bilhassa kamusal sosyal güvenlik şemsiyesi altında olmanın bedelini birey yalnız başına üstlenebilmektedir. Bu bakımdan çifte katkı koyma zorunluluğu (hem işveren hem işçi katkıları), katlanılması gereken prim yükünü artırmaktadır. Birçok ülkede iş kazası ve meslek hastalıkları, hastalık, analık ve işsizlik gibi kısa vadeli sigorta kolları kapsamında yer almamaktadırlar. Kayıtdışılığın yaygın olması sosyal güvenlik sistemlerini finansman açısından zorlarken bireyler açısından uzun vadede yaşlı yoksulluğu vd. sorunları da beraberinde getirmektedir.
- iii. İş sağlığı ve güvenliği hususlarında ücretli istihdamda yer alan bireylere ve işverenlere göre daha kırılgan bir özellik sergilemektedirler. Nitekim işin bizzat yürütümü esnasında karşılaşılabilecekleri iş kazası ve meslek hastalıkları riskleri, hem bedensel ve ruhsal sağlıklarını, hem de faaliyeti askıya alma (ya da

tamamen bitirme) olasılığıyla ekonomik koşullarını zorlayabilmektedir. Geleneksel kendi hesabına çalışmanın en yaygın özelliklerinden biri, faaliyetin küçük işletmelerde, iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri yeteri ölçüde sağlanmaksızın ve sıklıkla denetleme olmaksızın sürdürülmesidir.

- iv. Ülkeden ülkeye değişmekle birlikte, bağımlılık ilişkilerinin karmaşık yapısı ve değişkenliği, hem iş hem de sosyal güvenlik kanunları açısından kendi hesabına faaliyet yürütmeyi yeniden değerlendirmeyi gerektirebilmektedir. Birçok vakada işçi istihdam etmek ve buna bağlı çeşitli yükümlülüklerle katlanmak yerine işverenlerin kendi hesabına çalışan emeği tercih etmesi farklı sorunlar yaratabilmektedir.
- v. İstihdam statüsünün heterojen karakteri örgütlenme ve birliklikler oluşturarak baskı grubu oluşturma konusunda zorluklar barındırmaktadır. Bu açıdan belirli meslek ve faaliyet grupları için çeşitli toplumsal talepleri dile getirme olanağı söz konusu olsa dahi, bu taleplerin karşılanmasından olumlu anlamda etkilenebilecek kişiler itibarıyla kapsam dar kalabilmektedir.

Küresel anlamda kendi hesabına bağımsız çalışma, resmi bir ekonomik faaliyet sisteminin dışında yer alma, herhangi bir sosyal güvenlik kapsamında olmama, gelirini kaydetmeme veya beyan etmeme ile betimlenebilecek enformel sektörün görece ağırlığını barındırmaktadır (Durusoy Öztepe ve Akbaş, 2018: 70). Kayıtlı ekonomide yer almama gerekçeleri incelendiğinde, özellikle gelirin düzensizliği ve sosyal güvenlik sistemine katılabilmek adına gereken sosyal sigorta prim/ katkı ödemeleri konusunda, işveren desteğinden yoksun hareket etmelerinin getirdiği yük ön planda yer almaktadır (ISSA, 2012: 8). Kendi hesabına çalışmanın toplam işgücü içerisindeki payı, ekonomik ortam ve gelişmişlik, ilgili çalışma şekline dair yasal düzenlemeler, vergileri ve sosyal güvenlik katkılarını ödemekte yaşanan zorluklar, kültürel atmosfer de bu farklılıkların hem nedeni hem de sonucu haline gelebilmektedir (ISSA, 2012: 10). Refah ve sosyal koruma sistemleri açısından bakıldığında, Avrupa Birliği (AB) ölçeğinde de kendi hesabına çalışmaya dair politika setleri ülkelerin geleneklerini, siyasi tercihlerini ve bütçelerini yansıtacak şekilde farklılaşmaktadır (European Commission, 2018: 1).

İşgücü piyasasında kendi hesabına çalışmanın anahtar rolleri bulunmaktadır. Bu roller, genel ekonomi içerisinde ticari/ ticari olmayan kuruluşların verimliliğine olumlu etkide bulunma; kendi hesabına çalışarak faaliyet yürüten nüfusun refahına zincirleme

bir biçimde katkı sağlama; aktif işgücünün gelir düzeyini artırma ve aktif olmayan çalışma çağındaki nüfusu ekonomik olarak faal statüye döndürme olarak ifade edilebilir (Cieslik ve Dvoulety, 2019: 283).

Birçok birey kendi hesabına ve bağımsız çalışmayı, bu faaliyeti kapsamında işçi istihdam etmeyi veya etmemeyi isteğe bağlı olarak tercih etmekte ve girişimci olmanın risklerini üstlenmektedir. Avrupa Komisyonu'na göre kendi hesabına çalışanların beşte biri iş bulamadıkları için bu yolu seçmektedir. Kimileri işin nitelik ve özerklik düzeyi açısından memnun durumdayken kimileri ise (yaklaşık %10) ekonomik açıdan bağımlılık ve finansal kırılganlık tecrübesine sahip olmaktadır (European Commission, 2018: 3). AB ülkelerinde ilk defa faaliyete başlayan işletmeler içerisinde, beş yılın sonunda faaliyetine devam eden kendi hesabına çalışanların oranı %30 ilâ %60 arasında değişmektedir (European Commission, 2018: 3). Birleşik Krallık' ta tüm kendi hesabına çalışanlar içerisinde yaklaşık %85' lik bir paya sahip tek başına ve kendi hesabına çalışanlar, elde ettikleri kazanç, bağımlılık durumu ve sosyal koruma kapsamı bakımından ayrılmaktadır. Centre for Research on Self- Employment (CRSE) tarafından 2017 yılında yapılmış bir çalışmada tek başına ve kendi hesabına çalışan şoförler ve temizlikçiler düşük kazanç, bağımlı statü ve güvencesizlikle ilişkilendirilirken esnaf ve sanatkârlar düşük kazanç, bağımsız statü ve güvencesizlikle nitelendirilmektedir. Özellikle tıp ve hukuk alanlarında çalışan profesyoneller ise en yüksek kazancı elde edebilen, bağımsız ve yüksek sosyal korumaya sahip olarak belirtilmektedir (CRSE, 2017: 26).

### **1.3. Kendi Hesabına Çalışma ve Sosyal Güvenlik**

2017 yılı itibarıyla, 11 Avrupa Birliği üyesi ülkede kendi hesabına çalışanlar, işsizlik riski açısından koruma kapsamında yer almamaktadır. 10 üye ülkede iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı sigortalılıkları zorunlu kapsamda yer almamaktadır ve üç ülkede ise hastalık faydaları kapsamına girmemektedirler. Kendi hesabına çalışanlar için isteğe bağlı sigortalılığın mümkün olduğu ülkelerde, sistemde bulunma oranları %1 ilâ %20 arasında değişmekte ve arzu edilen düzeyde gerçekleşmemektedir (European Commission, 2018: 4). Ülke örnekleri, isteğe bağlı programların ters seçim etkisiyle bir muamma haline gelebildiklerini ve nadiren etkili bir kapsam düzeyine kapı araladığını göstermektedir. En çok ihtiyacı bulunanları herhangi bir korumaya sahip olmama riskiyle yüzleştirebilmektedir (ILO 2019b: 4; ILO

ve OECD, 2020: 14). İsteğe bağlı sigorta programı söz konusu olduğunda, en yüksek riske sahip olanlar programa katılma ihtiyacı hissetmektedirler. İsteğe bağlı program çok yüksek bir kapsam oranına sahip olmayı başarsa bile, bu ters seçim ya primlerin artmasına yol açacak ve kapsamı daraltacak ya da sisteme ilave maliyetler yükleyecektir. Böylesi bir örnek 2007- 2008 yılları arasında İsveç'te katkı oranlarında makul sayılabilecek bir yükseltme sonrası işsizlik sigortası kapsamında düşüş ile gerçekleşmiştir (ILO ve OECD, 2020: 16).

Bazı Avrupa ülkelerinde sosyal güvenlik faydalarının farklı istihdam statüleri arasında geçiş yapan bireyler açısından taşınabilir olmaması da sosyal güvenlik programlarının sağladığı korumanın etkinliğini ve yeterliliğini azaltabilmektedir. Özellikle çalışma yaşamının başında görece güvencesiz, atipik istihdam biçimleri ile tanışan ve deneyim kazanan bireylerin bu süre zarfında yatırdıkları primleri ve hak kazanabildiği faydaları kendi hesabına çalışmaya karar verdiklerinde kullanamamaları söz konusu olabilmektedir (European Commission, 2019: 4). Boşluk yaratan durumlar, hem kendi hesabına çalışanlara hem de atipik istihdamda yer alanlara, etkin kapsam konusunda da ortaya çıkmaktadır. Nitekim belirli sosyal güvenlik faydaları kapsamında olsalar da, ihtiyaç anında yeterli bir erişim olanağı bulamamaktadırlar (European Commission, 2019: 4).

Kendi hesabına çalışanlar yürüttükleri faaliyet çerçevesinde elde edebildikleri kazanç ve kârlara bağlıdırlar. Bireyler işlettikleri firmaya, dükkâna, büroya vd. dair çeşitli operasyonel kararların verilmesinde birincil söz sahibidirler; faaliyete ve hizmet sunumuna ilişkin sorumlulukların tümünü kendileri üstlenirler (ILO, 2013). Ücretli çalışanlarla kıyaslandığında vergilendirme, sosyal sigortanın konusu olma, sosyal güvenliğe ilişkin yükümlülükler ve çeşitli faydalara hak kazanabilme açılarından farklı hukuki statülere sahiptirler. Bu statüler faaliyetin yapısı itibarıyla, çoğunlukla kazancın düzensizliği ve belirsizliği göz önüne alınarak ülkeden ülkeye değişiklikler gösterebilmektedir. Genel olarak sosyal koruma kapsamında yaşanan dengesizlik; dalgalanan kazançlar, kendi hesabına çalışanların durumunda yüksek heterojenlik, kurumsal kapasite sınırlılıkları ve sosyal koruma sistemlerinin kısıtlı özellikleri dolayısıyla gerçekleşmektedir (Bkz. Tablo 2).

ILO ve OECD'ye göre (2020: 14) yeterli bir kapsamı sağlayabilmek adına gelir ve kazanç düzeylerine ilişkin uygulanabilecek politika tedbirleri şunları içermektedir:

- i. *Kazançlara ve çalışma sürelerine dair asgari düzeyleri azaltmak ya da ortadan kaldırmak,*
- ii. *Katkısız geçirilebilen dönemlere ya da ertelemelere izin vermek (Güney Kore),*
- iii. *Kendi hesabına çalışanların gelir örüntüleri çerçevesinde, katkı oranlarını ve ödeme takvimini uygun hale getirmek, örneğin tarımda çalışanlar ve üreticiler için aylık primler yerine yıllık ya da mevsimlik düzenlemeler yapmak (Brezilya) ya da sabit prim belirlemek (Çin),*
- iv. *Bilhassa değişken gelir düzeyine sahip çalışanları kapsamak adına, gelire göre geniş bir katkı sunma kategorisi oluşturmak,*
- v. *Güney Kore ve Arjantin örneklerinde görüldüğü gibi düşük kazançlar elde edebilen kendi hesabına çalışanlar için prim teşvikleri uygulamak.*

Uluslararası Sosyal Güvenlik Teşkilatı'na göre (2012: 6), böylesi tedbirler asgari gelir eşliğini (prime esas tutulacak kazancı) düşürmeyi ve/ veya asgari faydalara erişebilmek adına gerekli hizmet süresini azaltmayı içermelidir. Üç ayda bir veya yılda tek seferlik prim ödemelerine olanak sağlamanın, kendi hesabına bağımsız çalışanların gelir örüntüsünü yansıtan faydalar sunmanın, hastalık ve malullük riskleri açısından kapsamı genişletmenin olumlu yansımaları olabilecektir.

**Tablo 2.** Kendi Hesabına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Kapsamını Etkileyen Faktörler

<b>Dalgahı kazançlar:</b> Kendi hesabına çalışanların kazançları, bağımlı çalışanlara nazaran daha düzensiz ve belirsizdir. Bu durum prim ve katkıları hem hesaplama hem de toplama açısından daha güç hale getirmektedir.
<b>Çifte katkı koyma zorunluluğu:</b> Kendi hesabına çalışanlar genellikle ve en azından bazı kendi hesabına çalışan grupları için uyarlanabilen prim oranları sağlanmadığı durumlarda hem işveren hem de işçi katkı maliyetine katlanmak zorunda kalmaktadırlar.
<b>Yüksek çeşitlilik düzeyi:</b> Kendi hesabına çalışanlar koşullar, ihtiyaçlar ve katkı koyma kapasitesi açısından, serbest meslek veya işletme sahiplerinden küçük ölçekli üretim yapan çiftçilere, ücretsiz aile işçilerine ve en son da dijital platform işçilerine kadar epeyce çeşitlilik göstermektedir.
<b>Sınırlı idari kapasite:</b> Kendi hesabına çalışan bazı gruplar, özellikle de tek başına faaliyet yürütenler için beyan, kayıt tutma ve prim/ katkı toplanması açısından sınırlı olanaklar mevcut bulunmaktadır.
<b>Sosyal koruma sistemlerinin tasarlanması:</b> Sosyal koruma sistemlerinin bazı tasarım özellikleri, yüksek heterojenlik dolayısıyla kendi hesabına çalışanların katkı sunması ya da faydalara hak kazanması açısından zorluklar yaratmaktadır.

**Kaynak:** ILO, 2019b: 1- 7; ILO ve OECD, 2020: 8.

Kendi hesabına çalışanlar beyan ettikleri kazanç, kayıt tutma, prim/ katkı ödemeleri ve faydalardan yararlanabilme konusunda idari engellerle karşılaşabilmektedir. Bir işverenin mevcut olmaması dolayısıyla, bütün idari sorumluluklarla bizzat başa çıkmak durumunda kalmaktadırlar (ILO, 2019b: 2). Ayrıca “çifte katkı” koyma zorunluluğuyla yüzleşmektedirler; prim veya katkıların tamamını ödeme yükü (işveren ve işçi kısımları) onlardadır. Farklı koşullar için uyarlanmış mekanizmalar olmadığı takdirde, özellikle düşük kazançlı bireyler gerekli sosyal güvenlik katkılarını ödeme güçlüğü yaşamaktadırlar (ILO, 2019b: 3). Ayrıca yasal kapsamda olsalar dahi, sosyal güvenliğe katkı koyma bakımından istekli olmayabilirler zira mevcut bulunan olası faydalar ihtiyaçlarını karşılayamamaktadır (ILO, 2019b: 3). Nitekim olası ekonomik zorluklar ve kira, reklam, ham madde temini vd. farklı işletme maliyetleri ile birlikte değerlendirildiğinde, kendi hesabına çalışanlar kısa vadede parasal çözümlere odaklanarak orta ve uzun vadede gerçekleşmesi olası riskler için bugünden yatırım yapma eğiliminden kaçınabilmektedir.

Belirli alanlarda uzmanlaşmış ve kendisini çok çeşitli becerilerle donatabilmiş birçok işçi artık işverenin gölgesi/ denetimi altında iş yürütmemektedir. Teknolojik ilerleme ve “sınır tanımayan iş”, her iki grup çalışan için de işin ne zaman ve nerede yürütüldüğünü daha az önemli hale getirebilmektedir (Westregard, 2016: 190- 191). Çalışma saatleri düzensizleşmekte ve kendi hesabına çalışanlar da işlerinin büyük bir bölümünü ofis dışında ve düzenlenmiş iş saatleri dışında gerçekleştirebilmektedir. COVID- 19 küresel salgınının işgücü piyasası üzerindeki etkilerinin de gösterdiği gibi, bağımlı çalışanlar açısından işverenin araç-gereç temini dahi daha az önemli hale gelebilmektedir. Bilhassa beyaz yakalı olarak nitelendirilebilen ve bedensel emeğe daha az bağımlı işlerde ihtiyaç duyulan tek araç “dizüstü bilgisayar” olabilmektedir (Westregard, 2016: 191). Kendi hesabına çalışanlar açısından bakıldığında, özellikle elektronik ticaret işlem hacminin böylesi dönemlerde arttığı fark edilmektedir. Aksine emek- yoğun imalat sektöründe ya da hizmet sektörünün belirli alanlarında böylesi dönemlerde çalışma koşullarında ve sürelerinde kısıtlamaların getirdiği daha ciddi belirsizlikler ortaya çıkabilmektedir. Bilhassa küçük ölçekli üretim yapan mikro işletmelerin, esnaf ve sanatkârların bu süreçlerden finansal açıdan daha olumsuz etkilendiği gözlenmektedir. Karantina tedbirleri, bazı faaliyet kolları açısından birçok kendi hesabına çalışan için talebi ortadan kaldırmıştır. Krizin süresine bağlı olarak, geçimlerine ilişkin şiddetli sonuçlarla yüzleşebilirler (ILO ve OECD, 2020: 1).

Küresel salgını bastırmak ve insanları korumak adına hızlı ve koordine edilmiş bir istihdam ve sosyal politika tedbirlerine ihtiyaç duyulmaktadır. Herkes için tıbbi bakıma etkili erişimi güvence altına almak ve hasta olan/ karantinadaki çalışanlar için gelir desteği sağlamak, insanları korumak ve onların krizin olumsuz etkileriyle başa çıkabilmelerine yardımcı olmak açısından hayati bir önem taşımaktadır. İşsizlik faydaları ve kısa süreli destekler, işlerini kaybeden ya da kriz etkisiyle çalışma süreleri kısalan çalışanları destekleyebilir. Aile ve bakım politikaları, beklenmedik bir biçimde gerçekleşen okulların kapatılması ve özellikle hassas olan yaşlıların bakım ihtiyacı gibi konularda çalışan ebeveynlere destek sağlayabilir (OECD, 2020b: 6; ILO ve OECD, 2020: 19). Kendi hesabına çalışanlara yönelik olarak nakdi yardımlar ve düşük faizli krediler devletler tarafından sağlanabilir. Bu bakımdan yukarıda da vurgulandığı üzere, kamusal sosyal sigorta sistemine yapılacak prim ödemelerinde ertelemeler veya hak kaybı olmaksızın geçici muafiyetler uygulanabilir.

Finlandiya İstatistik Kurumu tarafından 2013 yılında yapılan İşgücü Anketleri temel alınarak yapılmış bir araştırmada, 1508 kendi hesabına çalışan ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Düzenlenen ankette görüşmecilerin çalışma hayatına dair çeşitli özellikler, ailevi faktörler, çalışma koşulları, sağlık durumları vd. konulara ilişkin sorular bulunmaktadır. Algılanan finansal güvenceyi analiz etmek üzere frekans dağılımı, varyans analizi ve lojistik regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmada, tek başına ve kendi hesabına çalışanlar içerisinde, otantik ürünler üzerine el becerisi ile faaliyet gösterenlerin, inşaat, lojistik ve imalat sektörlerinde çalışanlara nazaran daha ciddi finansal güvencesizlik yaşadıkları bulgulanmıştır. Görüşmecilerin üçte birine yakını, orta veya yüksek derecede finansal güvencesizliğe sahiptir. Yazara göre, tek başına ve kendi hesabına çalışma çift taraflı bir bıçağı andırmaktadır: Bir taraftan tek başına ve kendi hesabına çalışma finansal olarak herkese güvenceli bir istihdam anlamına gelmemekte; diğer taraftan her tek başına ve kendi hesabına çalışan da güvencesiz kabul edilememektedir (Tammelın, 2019: 229- 230).

Ülkeler kendi hesabına çalışanları iş ve sosyal güvenlik düzenlemelerine dâhil etmek için çeşitli adımlar atmaktadır ve onların durumlarına uyan (terzi işi) politika araçları yoluyla sorunlarına çözüm aramaktadır. Kendi hesabına çalışanların sosyal güvenliğinin artırılması, bütün çalışan gruplarının sosyal korumasını güvence altına

almak hedefi içerisinde, Avrupa Birliği ve G- 20'yi de içeren ulusötesi aktörlerin acilen çözmesi gereken mücadele başlıklarından biri olarak tanımlanmaktadır (ILO, 2019b: 1).

ISSA'ya göre, kendi hesabına çalışanlar için tasarlanan programlar, düzenlenme şekline göre dört ana yaklaşımda sınıflandırılmaktadır (ISSA, 2012: 18-19). Bunlardan ilki, kendi hesabına çalışanların ilgili ülkenin asli sosyal sigorta programına dâhil edilmesidir. Ancak bu uygulamada da, kendi hesabına çalışanlarla ücretli çalışanlardan alınan prim/ katkı tutarları ve sigorta programlarından yararlanma koşulları değişiklik gösterebilmektedir (Durusoy Öztepe ve Akbaş, 2018: 71). Brezilya, Gana, Ürdün, Kenya, Meksika ve Birleşik Krallık, bu yaklaşım çerçevesinde sosyal sigorta programlarını tasarlayan ülkeler arasında yer almaktadır (ISSA, 2012: 18).

Aralarında Cezayir ve Belçika'nın da yer aldığı bazı ülkelerde dikkate alınan ikinci tür yaklaşım, kendi hesabına çalışanlar için ikame bir sistemin oluşturulmasıdır. Bu programlar kendi hesabına çalışan grupları için ortak düzenlenmiştir. Ancak grup bileşimi içinde yüksek heterojenlik düzeyi, idari ve sosyal bakımdan daha fazla maliyete sebep olabilmektedir (ISSA, 2012: 18).

Üçüncü yaklaşım, kendi hesabına çalışma üst başlığında, istihdam edilme biçimlerinin ayrı ayrı değerlendirmeye alınmasıdır. Bu bakımdan tarımsal faaliyette bulunanlar, esnaf ve sanatkârlar, serbest meslek çalışanları vd. ayrı ayrı programlara ve sosyal güvenlik düzenlemelerine sahip olmaktadır ve programların işletilmesi hususunda farklı kurumların sorumlulukları mevcut bulunmaktadır. Fransa, Almanya, İspanya ve İtalya'nın da içinde bulunduğu birçok Avrupa ülkesinde sistem bu yaklaşım temelinde kurgulanmıştır (ISSA, 2012: 18).

Dördüncü yaklaşıma ise, kendi hesabına çalışanların herhangi bir sosyal sigorta provizyonuna sahip olmaksızın kapsam dışında bırakıldığı ülkeler dâhildir (ISSA, 2012: 18). Benin, Nijerya ve Senegal'in de aralarında bulunduğu bazı Afrika ülkelerinde, oluşan boşluğun sosyal yardım mekanizması aracılığıyla kısmî ölçüde doldurulması hedeflenmektedir (ISSA, 2012: 18).

Kendi hesabına çalışanlar yaşlı yoksulluğu, malullük ve işsizlik risklerini de içeren çeşitli toplumsal tehlikelerle yüzleşmek durumundadır. Kamusal sosyal sigorta programları çerçevesinde birçok ülkede bağımsız çalışanların bu riskler açısından koruma kapsamına dâhil edilmemesi sorunu daha ciddi hale getirmektedir. Sosyal



güvenlikten yoksun olmak güvencesizliğin önemli bir boyutudur ve çeşitli gelir güvencelerinin ortadan kalktığı ya da düşüş seyrine girdiği yaşlılık döneminde etkisi olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Uzun vadeli sigorta kolları içerisinde sayılan malullük sigortasının, yaşlılık aylığına hak kazanabilmenin, genel olarak tıbbi bakımın kapsamına girmemek, aktif olarak katkı/ prim ödenebilecek dönemler geride kaldığında ya da prim ödeme gün sürelerine ilişkin asgari gerekliliklerin karşılanmasının olanaksız olduğu durumlarda yakıcı bir hal almaktadır (Conen ve Schippers, 2019: 26).

#### **1.4. Kendi Hesabına Çalışma ve Tasarruf İlişkisi**

Yaşlı yoksulluğu riskini azaltmak için kendi hesabına çalışanlar, ömürleri boyunca aylık kazançlarına bağlı olamayacakları düşüncesiyle, tasarruf etmeye ihtiyaç duymaktadırlar. Ne zaman emekli olacaklarını çoğu zaman kendileri seçse de, yaşlanma sürecinin bir parçası olarak fiziksel ve bilişsel becerilerinde yaşanan kayıplar faaliyetlerini sonlandırma kararı almalarında etkilidir. Bu yüzden çalışmayı bıraktıktan sonra, eski kazançların yeni araçlarla ikame edilmesi gerekmektedir. Kamusal emeklilik/ sağlık hizmetleri ve aile üyelerinden özel transferler haricinde, böylesi gelir kaynakları çalışma yaşamı boyunca yapılmış tasarruflar aracılığıyla oluşturulmaktadır (Fachinger, 2019: 80- 81).

Fachinger'e göre (2019: 81), yaşlılık ve yoksulluk tehlikesi için yapılan tasarruflara ışık tutmak için iki önemli hususun dikkate alınması gerekmektedir. Yaşlılıkta kullanabilme adına tasarruf yapma davranışı, *tasarruf edebilme gücü* ve *tasarruf etmeye isteklilik* etrafında şekillenmektedir. *Tasarruf edebilme gücü*, en başta uygun bir gelir elde etmeye bağlıdır. Düşük gelir söz konusu olduğunda tasarruf edebilme gücü de düşük olacaktır. Ayrıca, tasarruf oranı yüksek olsa dahi, tasarrufların mutlak tutarı yaşlılıkta iyi bir yaşamı finanse edebilmek adına gerekli serveti biriktirmek açısından çok düşük kalabilmektedir. Bununla birlikte, tasarruf açısından bakıldığında, tek bir gelir kaynağı olmayabildiğini akılda tutmak gerekir. Örneğin kendi hesabına faaliyetin dışındaki kazançlar- tasarruf edebilme gücü sadece bireysel düzlemde değil, hanehalkının elde ettiği kazançlardan da etkilenmektedir- söz konusu olabilmektedir. Bu yüzden tasarruf edebilme gücünü analiz etmek adına hanehalkı bağlamı hesaba katılmalıdır. Kendi hesabına çalışanların yüksek oranda ücretsiz aile işçiliğine başvurması meselenin diğer bir belirleyeni olabilmektedir.

Tasarruf edebilme gücü yalnızca hanehalkının finansal durumuyla şekillenmemektedir. Aynı zamanda finansal piyasalar ya da sermaye piyasalarının koşullarına da bağlıdır. Sigorta piyasaları içerisinde, genel olarak risk seçimleri yer almaktadır. Bu yüzden sigorta firmaları ve çeşitli risk grupları arasında fiyatlar veya primler farklılaşabildiği gibi, bazı bireyler için hiçbir şekilde sigortanın mevcut bulunmaması da olasıdır (Fachinger, 2019: 81- 82). Böylesi durumlar bireylerin tasarruflarını kısa vadeli başka sorunların çözümlerinde kullanmak üzere eritmesi olasılığıyla birleşebilmektedir.

Sosyal güvenliğin tasarruf eğilimine etkilerine dair yaptığı çalışmalarda Alper, sosyal güvenlikten sağlanan edimlerin bireylerin emeklilik dönemlerinde (veya diğer risklere maruz kaldıkları dönemlerde) tüketimlerini devam ettirmelerini sağlayan bir servet fonksiyonu olduğunu ifade etmektedir. Bu durumda bireyler yaşlandıklarında kullanabilmek adına şimdiden gerçekleştirecekleri birtakım tasarruflara ihtiyaç duymayabilecektir. Burada tasarruf eğilimlerini düşürebilecek en önemli unsur, bireylerin ödedikleri sosyal sigorta primlerinin karşılığında maddi olarak daha yüksek edim tutarlarına kavuşabilecekleri düşüncesidir (Alper, 2019a: 8- 11; Alper, 2019b: 13).

*Tasarruf etmeye isteklilik* diğer hususların yanında, yaşlılık durumunda olası gerekliliklerin şimdiden farkında olmaya bağlıdır. Bireyler uzağı göremeyebilirler ve on yıllar sonrasında dair kestirimlerden uzak durabilirler. Emekli olma düşüncesi yirmi ya da otuz yıl sonrasında, yani geleceği ilgilendirdiği için aciliyete sahip bir sorun olarak değerlendirilmemektedir. Bu yüzden özellikle daha genç yaşta bireyler yaşlılık adına tasarrufun anlamının farkında olamayabilir. Bunun yerine, eğitim harcamaları yapmak, hane içi dayanışmaya katkıda bulunmak, dükkân/ ofis yenilemek veya ev döşemek gibi kısa dönemli perspektifleri daha fazla önemserler. Daha genç yaşlarda birey tasarruf etmemenin etkilerini hafife alabilir ve ömrünün ilerleyen yıllarında bu açığı kapatacağını düşünebilir. İlgili yazında bu bağlamda iki hususun üzerinde durulmaktadır: Gelecekteki ihtiyaçların hafife alınması ve gündelik ihtiyaçlar ekseninde tercihler (Fachinger, 2019: 82).

Sosyal güvenlik sistemi hakkında bilgi sahibi olmak bir başka gerekliliktir ve tasarruf etmeye istekliliği etkilemektedir. Yeterli bir yaşlılık provizyonu stratejisi yalnızca kurumsal ve yasal düzenlemeler hakkında derinlemesine bilgi sahibi olmakla kurulabilmektedir. Bu yüzden kendi hesabına çalışan için kamusal emeklilik programı

kapsamında çeşitli sigorta kolları açısından zorunlu sigortalı olup olmadığını bilmek gerekliliktir (Fachinger, 2019: 82). Alan araştırması bölümünde de gözlenebileceği üzere, birçok durumda kendi hesabına bağımsız çalışanlar kamusal sosyal sigorta programlarının kendilerine herhangi bir güvence çerçevesi çizmediğinden ve elde edebilecekleri olası faydaları bilmediklerinden yakınabilmektedir. Bu bakımdan sıklıkla kamusal sosyal güvenlik sistemi içerisinde asgari prim zorunluluklarını yerine getirmeyi tercih etmektedirler. Sisteme (kazanç seviyelerinden çoğu zaman bağımsız olarak) prime esas tutulacak kazancın taban tutarından dâhil olmayı yeterli görmekte ancak tasarruf stratejileri çerçevesinde özel sigortacılık uygulamalarının birer müşterisi haline gelebilmektedirler. Bu konuda uzun dönemli planlamalardan ziyade, kısa ve orta vadede olası getirilerine görece hâkim oldukları hissiyle, diledikleri an kendilerine sistemden çıkış özgürlüğü veren özel sigortaların tercih edildiği gözlemlenmektedir.

### 1.5. Uluslararası Düzlemde Sosyal Sigortalılık Kapsamına Dair Gelişmeler

“Sosyal Korumaya Erişim” inisiyatifi ile birlikte, Avrupa Komisyonu bütün işçiler ve kendi hesabına çalışanlar için şunları sağlamaya çalışmaktadır:

- i. *Kamusal, mesleki veya özel programlarla, altı alanda sosyal koruma kapsamında olmaları: İşsizlik, hastalık ve tıbbi bakım, analık veya ebeveynlik, malullük, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalıkları...*
- ii. *Bu alanlarda zorunlu kapsam altında olarak faydalar elde etmeleri, sadece kendi hesabına çalışanlar için işsizlik faydaları isteğe bağlı olarak düzenlenebilmesi,*
- iii. *Yeterli ve etkin bir kapsama erişebilmek adına hak sahipliğinin düzenlenmesi,*
- iv. *Programlar ve istihdam statüleri arasında sosyal güvenlik faydalarının transfer edilebilmesi, hizmet birleştirmelerinin yapılabilmesi,*
- v. *Bireylerin sosyal güvenlik haklarına ve yükümlülüklerine dair şeffaf bir biçimde bilgi sahibi olabilmeleri (European Commission, 2019: 3).*

ILO ve OECD’ye göre ise (2020: ii) kendi hesabına çalışanlar için kapsam sorunlarını azaltmak adına ihtiyaç duyulabilecek tedbirlerden bazıları şunlardır:

- i. *Yasal çerçeveleri, finansal ve idari düzenlemeleri tüm çalışan gruplarının kapsam altında olacağı şekilde uyarlamak,*

- ii. *Kayıt olma, prim toplama ve fayda ödeme mekanizmaları için uyarlanacak çözümleri tasarlamak, dijital inovasyonun potansiyelinden yararlanmak,*
- iii. *Parçalılığı azaltmak, sosyal korumaya ilişkin hakları ve sorumlulukları standartlaştırarak koordinasyonu ve taşınabilirliği geliştirmek,*
- iv. *Emek hareketliliğini desteklemek için işsizlik korumasını kendi hesabına çalışanlar için de entegre etmek,*
- v. *Ulusal belirlenimli sosyal koruma tabanı aracılığıyla, en azından temel sosyal güvenlik düzeyini güvence altına almak.*

Mobil uygulamalar ve çevrimiçi hizmet noktaları gibi elektronik ve dijital mekanizmaların geliştirilmesi, kayıt süreçlerine, prim ödemelerine ve kendi hesabına çalışanların bilgilendirmelerine yardımcı olabilmektedir. Bu tarz yenilikler Arjantin, Avustralya, Fransa, Meksika ve Güney Kore’de başarılı sonuçlar vermektedir. Örneğin Arjantin’de Hükümet, monotributo mekanizması çerçevesinde (çeşitli kendi hesabına çalışan kategorilerinin sosyal sigorta ve vergi ödemelerini basitleştirilmiş şekilde gerçekleştirmelerine izin veren mekanizma) prim ödeyenlere yönelik olarak tek ve yeni bir portal kurmuştur. Tabletler, akıllı telefonlar veya bilgisayarlar aracılığıyla, yararlanıcıların tek bir platformda katkılarını ödeyebilecekleri, hak ve yükümlülükleri üzerine bilgi alabilecekleri ve ticari işlemler için elektronik fatura bildirecekleri entegre bir sistem yaratılmıştır (ILO ve OECD, 2020: 15).

Arjantin, Brezilya ve Meksika gibi birçok Latin Amerika ülkesinde kendi hesabına çalışanlar veya mikro- girişimciler için elektronik fatura sistemleri gelir akışını saptamak için kullanılmaktadır ve otomatik olarak beyan edilecek geliri düzenlemektedir. Bu sistemler toplanan verginin artmasına katkı sağlamıştır ve vergi kaçırmaı azaltmıştır. Böylesi nispeten basitleştirilmiş elektronik yöntemlerin, çalışanların kapsam altında olmasını ve uyumu sağlayacak şekilde sosyal sigorta prim ve katkı ödemeleri için de kullanılabilmesi düşünülmektedir (ILO ve OECD, 2020: 15).

Kendi hesabına çalışanların karakteristik özellikleri ve sosyal güvenlik kapsamındaki durumlarına ilişkin genel değerlendirme çerçevesi, mevcut durum, sosyal güvenlik kapsamı, güvencesizlik, kırılğan dönemler ve bütün bunlara yönelik politika tedbirleri açısından çizilmiştir. İzleyen kısımda ise dünyada kendi hesabına çalışmaya dair yeni biçimler tartışılmaktadır.

## 1.6. Kendi Hesabına Çalışmaya Dair Yeni Biçimler ve Tartışmalar

İstihdam giderek esnek ve parçalı hale geldikçe farklı çalışma örüntüleri ortaya çıkmaktadır. Yeni çalışma biçimlerinin adlandırılmasında birçok ülke farklı yönelimlere sahiptir ve hukuki mevzuatında bu biçimleri tanımlamakta veya geleneksel çerçeveye içerisinde konumlandırma çabası içine girmektedir. İşçi paylaşımı, iş paylaşımı, geçici yöneticilik, geçici çalışma, bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılarak mobil çalışma, kitlesel çalışma, paylaşımcı istihdam vb. zaman zaman iç içe geçebilen kavramlar her ülkenin yasal çerçevesini çizmediği ayrı ayrı istihdam türleri olarak sayılmaktadır (Spasova vd., 2017: 27). Statülerin çeşitliliği, farklı istihdam politikalarının (emek hareketliliği, işsizlikle mücadele, mesleki eğitim vd.) ve girişimciliğin özendirilmesinin neticesinde artış göstermektedir (Spasova vd., 2017: 15).

Bir tarafında müşterinin, diğer tarafında “bağımsız yüklenici”nin (freelancer, independent contractor) yer aldığı iş ilişkisi de son yirmi yılda önemli ölçüde yükselen bir eğilimi temsil etmektedir. Özellikle platform temelli faaliyetin yaygınlaşması ve aşırı geçici, bireysel görevlendirmelerle, hizmet sağlayıcı- çevrimiçi platform ve müşteri ilişkisiyle yürütülen işlerin genişlemesi böylesi girift ilişkilerin artmasında önemli rol oynamaktadır (Westregard, 2017: 427-428). Platform çalışması, çevrimiçi bir platform aracılığıyla ücretli bir iş için arz ve talebin eşleştirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Eurofound, 2018: 1). Bu tarz faaliyetler gerektirdiği birtakım nitelikler ve çevrimiçi platformun sunduğu hizmet türü bakımından farklılaşabilmektedir. Bedensel emeğin yoğun olarak kullanılması gereken temizlik vd. işlerinden, entelektüel sermayenin değerlendirildiği medya, akademi, politika alanlarına kadar farklı bağımlılık ilişkileri mevcut olabilmektedir.

Kendi hesabına çalışan ancak faaliyetleri sıkı bir biçimde bir başka kuruluş veya ana firma tarafından denetlenen bireyler arasında özellikle taksi şoförleri, kuryeler ve doğrudan satış danışmanları bulunmaktadır (ILO, 2018a, 3). Özellikle doğrudan satış danışmanları ile kurulan çalışma ilişkisinde firmanın belirlediği fiyatlar üzerinden, firmanın tedarik ettiği mal satışı söz konusudur. Ancak hem promosyon yapma kararları hem de pazarlama ve tanıtım ana firmanın kontrolünde gerçekleştirilmektedir. ILO’ya göre (2018a: 3), bu tarz çalışmalarda bağımlılık unsuru bireylerin piyasayla etkileşiminin kontrolü üzerinden gerçekleşmektedir.

Salonunda bir başka meslektaşına koltuk kiralayan berberler, yalnızca verilecek bahşışler üzerinden ücretlendirilen garsonlar, aracı oldukları daire satış veya kiralama sayısına ve işlemin maddi boyutuna bağılı olarak gelir elde edebilen gayrimenkul danışmanları, bir ulaşım firmasına ticari bir sözleşmeyle bağılı ama kendi hesabına hizmet sağılayan şoförler, imalat sektörüne ev- eksenli üretim yapan bireyler vd. bağımlılık unsurunun farklı şekillerde karşımıza çıktığı tekil örneklerdir (ILO, 2018a: 4). Bu çalışmanın alan araştırması bölümünde de belirtildiğı üzere, “kasa ortaklığı” ve “koltuk kiralarak çalışma” olarak adlandırılan biçim Türkiye’de de özellikle berber ve kuaförler açısından tercih edilebilmektedir. Nitekim şampuan, makas, havlu, saç kurutma makinesi vd. ürünlerin temininde salon sahibinin yükümlülüklerinin olduğı ancak başta kira olmak üzere diğere dükkân maliyetlerinin örtük olarak birden fazla çalışan tarafından birlikte karşılandığı gözlenmektedir. Salon sahibi, kendi hesabına çalışan olarak değerlendirdiğı meslektaşı için herhangi bir sosyal güvenlik primi ödeme yükümlülüğü hissetmemekte, hizmet alan müşteriler üzerinden komisyon alabilmektedir.

Bu örüntüler içerisinde atipik istihdamın bir parçasıyken ilave gelir elde etme adına kendi hesabına faaliyet yürütme ya da kendi hesabına çalışırken ücretli çalışmaya geçme de yer almaktadır. Genel olarak geçişlerin özellikle işçi ve kendi hesabına çalışan ikilemi çerçevesinde sınırlı kalmaktan ziyade daha “gri” bir alana doğru yönelim gösterdiği örnekler son yıllarda tüm dünyada iş hukukçuları ve sosyal güvenlik üzerine çalışanlar arasında önemli tartışma başlıklarından biri haline gelmektedir (Williams ve Horodnic, 2018: 110). Bu tartışmanın yürütülmesinin temel sebebi, bütün faaliyetlerin standartlaştırılmasından ziyade bütün işlerin insana yaraşır olması arzusudur. Nitekim ILO’ya göre iyi işler, hakkaniyetli bir gelir getiren; iş güvencesi ve sosyal koruma sağılayan; kişisel gelişim ve sosyal uyum açısından daha iyi olanaklar sunan; bireylerin şikâyetlerini dile getirmesinde özgürlük tanıyan; onların hayatlarını etkileyen kararlarda katılım sağılayabildikleri; fırsat eşitliğinin, kadınlar ve erkekler için eşit davranmanın ön planda olduğı işlerdir (ILO, 2016: 3).

Kendi hesabına çalışanların Avrupa Birliği içerisindeki hareketliliğı “müşteri” talebine göre yüksek seviyelerde yaşanmaktadır. Özellikle Doğı Avrupa ülkelerinden diğere üye ülkelere yönelik süren bu hareketlilik, sosyal koruma kapsamı ve güvencesizlik bağlamında sıklıkla değerlendirilmektedir. Almanya’daki kesimhanelerde

kendi hesabına çalışan Bulgaristan vatandaşları, Belçika otomobil endüstrisinde faaliyet yürüten Bulgar ve Romanyalı kendi hesabına çalışanlar, Fransa’da tarım sektöründe kendi hesabına çalışan İspanyollar bu örneklerden bazılarıdır. Müşteriler ve yabancı hizmet sağlayıcıları arasındaki hizmet sözleşmeleri iş sözleşmelerinin yerini almakta; özellikle hizmet yararlanıcılarının işverenlik niteliğinin gerektirdiği birtakım yasal yükümlülüklerden kaçınabildiği gözlemlenmektedir (Muller, 2014: 307).

Bağımlı veya kendi hesabına çalışmanın tespiti arasındaki anlaşmazlıklarda, birçok ülkede hangi çalışmanın bağımlı iş ilişkisi kapsamında sayılacağına dair çeşitli mahkeme kararları mevcut bulunmaktadır (Eurofound, 2018: 1). Bu kararlarda bağımlılık ilişkisine dair genel olarak dikkate alınan özellikler şunlardır:

- i. *İşçinin faaliyetin nasıl yürütüleceği konusunda tercih serbestliğine sahip olmaması,*
- ii. *İşi bizzat yerine getirme yükümlülüğü,*
- iii. *Kullanılacak araç- gereç teminini işverenin gerçekleştirmesi,*
- iv. *İşin işverenin/ müşterinin gösterdiği yerde yapılması,*
- v. *Sadece bir veya çok az sayıda müşteri için çalışma,*
- vi. *Harcanan zaman ve emek karşılığında ücret alma*
- vii. *Başka müşteriler için çalışma konusunda kısıtlamalar*

Yine de, istihdam ilişkisinin bağımlı çalışma olarak nitelendirilebilmesi için bu kıstasların tamamının aynı anda karşılanmasına gerek duyulmamaktadır. İşçi ve işveren arasındaki bağımlı çalışmadaki en önemli faktör, taraflardan birinin çalışma süresine, işyerine, iş akışına vd. karar veren olup olmadığıdır (Muehlberger, 2007: 6; Fink ve Nagl, 2018: 76).

Bağımlılık unsurunun belirleyici rol oynadığı, ücretli işçi- işveren ilişkisine çeşitli açılardan benzetmekle beraber, kendi hesabına çalışmayı niteleyici koşulları da kısmen barındırabilen bazı iş ilişkileri literatürde *gizli*, *örtük*, *sahte* (bogus) kendi hesabına çalışma olarak adlandırılmaktadır. Bu faaliyet türü ile “bağımlı kendi hesabına çalışma” ifadesi bazı ülkeler ve araştırmacılar tarafından sıklıkla birbirinin yerine kullanılmaktadır. Genel olarak sahte kendi hesabına çalışma, tek bir müşteri için çalışma, çalışma saatlerinde veya işin yürütüldüğü mekân konusunda esnek olmama ve

önemli kararlar alma konusunda yetki sahibi olmama gibi bağımlı çalışmanın özelliklerini de içeren çalışma olarak tanımlanmaktadır (Nikulin, 2020: 1).

ILO'ya göre (2016: 98), kendi hesabına çalışan olarak ve kayıtlı faaliyet gösteren bir birey eğer gerçekte yalnızca bir veya az sayıda müşteri için faaliyette bulunuyorsa ve bu müşterilerden işin nasıl yürütüleceğine dair talimatlar alıyorsa, bu durum “bağımlı kendi hesabına çalışma” olarak adlandırılmaktadır. Nitekim tıpkı istihdam edilen bir işçi ile işvereni arasında kurulan bağımlılık ilişkisine benzer bir biçimde, ekonomik açıdan bağımlı bir durum yaratmaktadır (Eurofound, 2007: 38).

Altıncı Avrupa Çalışma Koşulları Anketleri bulgularına göre, 2015 yılında Avrupa’da her 23 işin biri (%4,3) bağımlı kendi hesabına çalışma olarak nitelendirilmektedir (Williams ve Horodnic, 2018: 122). İspanya, Portekiz ve Slovenya gibi ülkelerde bağımlı kendi hesabına çalışmanın yasal mevzuatta yeri mevcut bulunmaktadır. Örneğin İspanya, ekonomik açıdan bağımlı kendi hesabına çalışmayı, kendi hesabına çalışan bireylerin ekonomik faaliyeti çerçevesinde elde ettiği gelirin en az %75’inin tek bir müşteriye bağımlı olduğu durum olarak tanımlamaktadır (Spasova vd., 2017: 29). İtalya ise “yarı- bağımlı” (para- subordinate) çalışan terimine ilgili kanunlarında yer vererek resmi kayıtlarda kendi hesabına çalışan gözüken, olası riskleri bizzat sırtlanan ama yalnızca tek bir işveren için faaliyet yürütenler adına hukuki düzenlemeler yapmaktadır (OECD, 2018: 146).

### **1.7. Sahte Kendi Hesabına Çalışma Kavramı**

Sahte kendi hesabına çalışma kavramında bir işverenin çalışanıyla kurduğu ilişkiyi onu bağımsız bir yüklenici olarak nitelendirerek dönüştürmesi ve ücretli işçilik statüsünü saklaması söz konusu olabilmektedir. Ancak ilişkinin işverenlikten ziyade müşterilik olarak kurulmasının en yakıcı sonucu, kendi hesabına çalışan (ama ekonomik olarak bağımlı) bireylerin çeşitli sosyal koruma ve sosyal güvenlik düzenlemelerinin kapsamında olmaktan kendilerinin sorumlu kalmaya devam etmesidir. Bu bakımdan kurulan müşteri- kendi hesabına çalışan ilişkisi, işverenlerin işçileri adına ödemeleri gerekecek sosyal güvenlik prim yüklerini, iş güvencesine dair çeşitli yükümlülükleri, asgari ücret, kıdem tazminatı vb. ödeme zorunluluklarını ortadan kaldırmaktadır. Daha düşük vergilendirme, feshin geçersizliği riskinden kurtulma, toplu sözleşmelerin dışına çıkma, iş hukukuna ilişkin düzenlemelerin genel maliyeti ve gerektirdiği harcamalardan



azade olma gibi koşullar işverenleri böylesi iş ilişkisini tercih etmeye teşvik edebilmektedir. Bağımsız yükleniciler söz konusu olduğunda bir işverenin onlara yıllık ücretli izin veya hastalık izni sağlaması gerekmemektedir (Eurofound, 2009b). Örneğin Hollanda’da kendi ad ve hesabına çalışanların işsizlik, malullük ve hastalık sigorta kollarında zorunlu olarak kamusal sosyal güvenlik şemsiyesi altında olmaması, iş ilişkisi sahte kendi hesabına çalışma olarak kurulduğunda bağımlı çalışanlara kıyasla güvencesiz bir duruma kapı aralamaktadır (OECD, 2018: 182). Birleşik Krallık’ta işin fasona veya bağımsız yüklenicilere devri, işverenlerin ulusal sigorta katkısı ödemesi yapma zorunluluğunu ortadan kaldırdığı için, emek maliyetlerinde %14’lük bir azalma yaratmaktadır. Bu durum işverenlerin eski işçileriyle aynı iş için, kendi hesabına çalışan olarak yeni ve muvazaalı bir ilişki kurmasıyla sonuçlanabilmektedir (Williams ve Horodnic, 2018: 111). Kısacası, işverenler açısından sahte kendi hesabına çalışma risklerin çalışanların üzerine yöneltildiği, emek maliyetlerinin aşağıya çekildiği bir rekabetçi avantaj ve “sosyal damping” stratejisi anlamına gelebilmektedir (Thörnquist, 2013: 4).

Ekonomik açıdan bağımlı ancak kendi hesabına çalışma sorunu, sıklıkla daha düşük ücretlerle çalışma anlamına gelmektedir. Zira işçiler iyi ücretler alabilmeyi sürdürmek adına pazarlık gücüne sahip olamazlar. Sahte kendi hesabına çalışma yalnızca daha düşük ücretlerle istihdam edilen işçilerin güvencesizliğini artırmakla kalmamaktadır; ayrıca vergi ve prim/ katkı yükümlülüklerini de yozlaştırmaktadır (Vonk ve Jansen, 2017: 32). Polonya’da yapılan bir çalışmada, inşaat ve hizmetler sektörlerinde (bilhassa perakende satış) faaliyet gösteren mikro ve küçük işletmelerin sahte kendi hesabına çalışmaya yatkınlık gösterdikleri ve bu durumun temel gerekçesinin firma sahiplerinin düşük vergi ahlâkına sahip olmalarından kaynaklandığı vurgulanmaktadır (Nikulín, 2020: 1).

Kendi ad ve hesabına çalışmanın genişlemesinin yarattığı böylesine sorunlar tüm dünyada çoğalmaktadır. Özellikle inşaat, karayolu taşımacılığı, medya, postacılık, temizlik ve evde bakım gibi bazı faaliyet alanlarında, geleneksel ücretli emeğin dışlandığı görülmektedir. Bazen bu eğilim çeşitli vakalar üzerinden kamuoyunun gündemine gelebilmektedir. Avrupa’da doğudan batıya doğru emek hareketliliği, 2000’li yılların başından itibaren bilhassa İsveç gibi ev sahibi ülkelerde faaliyet yürüten firmaların ucuz işgücüne yöneldiği, toplu iş sözleşmelerinin ve diğer yasal iş

mevzuatının yükümlülüklerinden kaçındığı örnekleri artırmıştır (Thörnquist, 2013: 12). İsveç'te özellikle karayolu taşımacılığı ve inşaat sektörlerinde Polonya, Bulgaristan ve Romanya gibi Doğu Avrupa ülkelerindeki mikro ve küçük işletme sahipleri aracılığıyla, taşeronluk zincirleri çerçevesinde yapılan faaliyetler uzun yıllardır tartışılmaktadır (Thörnquist, 2015: 419).

Hollanda'da, 2013 yılında Sensire isimli tıbbi bakım kuruluşu 1100 işçisini işten çıkarıp, kısa bir süre sonrasında bu işçilerle yeni kurulan bir limitet şirket üzerinden kendi hesabına çalışan olarak anlaşmak istemiştir. Anılan örnekte uzun bir mücadeleden sonra, işçiler Sensire'in bunu yapmasını engellediler ve yeniden işçi olarak işlerinin başına döndüler. Ancak Hollanda'da birçok vakada, ücretli çalışanların yerine kendi hesabına çalışanların geçirilme süreci manşetleri süslemeden, görünmez bir biçimde devam ettirilmektedir (Vonk ve Jansen, 2017: 32). 2014 yılında Belçika basını, müşterilerine uygun fiyatlarla seyahat olanağı sağlayan Ryanair havayolu şirketinde istihdam edilen birçok pilotun ve kabin görevlisinin İrlanda'daki mikro işletmelerde kayıtlı kendi hesabına çalışan olarak gösterilmeye zorlandıklarını ortaya çıkarmıştır (De Spiegelaere, 2020: 231).

ILO ve OECD'nin Nisan 2020 tarihli raporunda, sahte kendi hesabına çalışmayla mücadele adına alınabilecek kimi önlemler şu şekilde sıralanmaktadır:

- i. *Çalışanları sınıflandıran kurallar ve düzenlemeleri açıklığa kavuşturmak, basitleştirmek veya revize etmek,*
- ii. *Çalışanların istihdam statülerine ilişkin tespit aşamalarında süreci kolaylaştırmak ve maliyetini azaltmak, kanıtlama yükümlülüğünü işçiden ziyade işveren sorumluluğu haline getirmek,*
- iii. *Emek örgütlerinin ve sendikaların vakaları mahkemeye götürebilmesine olanak tanımak,*
- iv. *Yasal düzenlemelere riayet etmeyen firmalara idari para cezaları uygulamak, ihlalleri denetlemek ve tespit etmek için iş müfettişlerinin niceliğini ve olanaklarını artırmak (müfettiş sayısı, yeni teknolojik araçların kullanımı, eğitimler vd.),*
- v. *İstihdam ilişkisini kendi hesabına çalışma olarak hatalı bir biçimde kurmayı özendirilen teşvik edici mekanizmaları azaltmak,*

vi. *Atipik istihdam ilişkileri yerine standart sözleşmelerle istihdamı daha çekici hale getirmek* (ILO ve OECD, 2020: 10- 11).

Bu kısımda yeni çalışma biçimlerine bağımlılık ilişkileri çerçevesinde yer verilmiştir. Tezin alan araştırması bölümünde geleneksel kendi hesabına faaliyet türlerinin baskınlığı mevcut bulunmaktadır. Ancak dükkânında koltuk kiralayan berber ve kuaförler örneğinde olduğu gibi işveren sosyal güvenlik yükümlülüklerinden kaçınmanın söz konusu olduğu vakalarla karşılaşıldığı belirtilmelidir.

Birinci bölüm itibarıyla, kendi hesabına çalışma tanımları ve kavramın tanımlanmasında dikkate alınan ölçütler ifade edilmiş ve kendi hesabına çalışmanın dünya ölçeğinde birtakım karakteristik özellikleri vurgulanmıştır. Statünün heterojen karakteri gereği, her bir ülkenin farklı hukuki düzenlemeler çerçevesinde grup bileşimini belirlediği ve tabi olduğu sosyal güvenlik sistemini şekillendirdiği gözlenmektedir. Bu hususta bilhassa bağımsızlık, çalışana sahip olma/ olmama, sürdürülen faaliyet üzerinde otoritenin türü ve alınan ekonomik risklerin niteliği vd. olguların dikkate alındığı görülmüştür. Nitekim kendi hesabına çalışmanın bağımsızlık, esneklik ve bireyler açısından ekonomik refah ile ilişkilendirilmesinin her örnekte ve fiili durumda doğru olmayacağı ifade edilmiştir.

Kayıtdışı ekonominin genişliği, kazanç düzeylerinin belirsizliği, tasarruf edebilme gücünü etkileyen farklılıklar ve sosyal güvenlik programlarının niteliği, her bir kendi hesabına çalışma biçimi için sosyal koruma düzeyini de farklılaştırmaktadır. Özellikle yeni kendi hesabına çalışma biçimleri, hukuki düzenlemelerde mevcut bulunan boşluklardan yararlanan, muvazaalı durumlara kapı aralamaya müsait bir ortam oluşturmaktadır.

İzleyen bölümde, bazı Avrupa ülkelerinde iş, sosyal güvenlik, vergi mevzuatı ve mesleki düzenlemeler çerçevesinde kendi hesabına çalışmanın güncel durumu ele alınmaktadır. Seçilmiş yedi ülkede kendi hesabına çalışanların sosyo- ekonomik durumları ve özellikle farklı sosyal sigorta kolları açısından kapsam ve sağlanan edimler irdelenmektedir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### BAZI AVRUPA ÜLKELERİNDE KENDİ HESABINA ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK İLİŞKİSİ

Avrupa söz konusu olduğunda, sanayileşmenin özellikle ücretli istihdamda bulunanlar açısından yarattığı olumsuz sosyal sonuçlar, modern anlamda sosyal güvenlik sistemlerinin ve kamusal- sosyal sigortacılığın başta Almanya olmak üzere 19. yüzyılın sonundan itibaren kurgulandığı bir döneme kapı aralamıştır. Ancak günümüze değin geçen süre içerisinde, hem bireyler açısından hem de tehlikeler itibarıyla sosyal güvenlik kapsamının aşamalı olarak genişlediği öne sürülebilir. Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1952 yılında kabul ettiği 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Sözleşmesi'nde hastalık, işsizlik, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, analık, maluliyet, aile yardımları ve ölüm temel dokuz tehlike olarak kabul edilmiştir. Bu tehlikelere yönelik olarak telafi edici mekanizmaların kurulmasında, finansmanında ve sürdürülme yönteminde ülkeden ülkeye değişiklikler mevcut bulunmaktadır.

İlk bölümde de vurgulandığı üzere, kendi hesabına çalışanlar söz konusu olduğunda genel olarak ifade edilebilecek durumlardan biri, ücretli istihdamda yer alanlara kıyasla sosyal koruma seviyesinin düşüklüğüdür. Zira kamusal sosyal güvenlik sistemleri, vergilerle ya da primlerle finanse edilmesi fark etmeksizin hastalık, malullük, analık vd. kimi tehlike türlerini kendi hesabına çalışanların bireysel sorunları olarak görmüş ve anılan grubun geleneksel istihdam statüleri çerçevesinde kendi dayanışma ağlarının korumasında olduğu düşüncesinde idare edilmiştir. Ancak zaman içerisinde anılan tehlike türleri açısından koruma kapsamı genişletilmiş; kendi hesabına çalışanlar da kısmen veya tamamen dâhil olarak birçok ülkede ilave sosyal güvenlik programlarından yararlanma imkânına kavuşabilmiştir. Bu açıdan ücretli istihdamda yer alanlara bir yakınsamanın olduğu, isteğe bağlı tasarlanan çok çeşitli düzenlemelerin de katkısıyla ifade edilebilmektedir.

#### 2.1. Avrupa'da Kendi Hesabına Çalışmaya İlişkin Güncel Demografik Veriler

Ülke farklılıkları yaş, kazanç durumu ve hangi sektörlerde bağımsız faaliyet yürütüldüğü açısından da söz konusu olmaktadır. Örneğin Avrupa'da istihdamdaki bireylerin kendi hesabına faaliyette bulunması yaş arttığı ölçüde artmaktadır. Birleşik

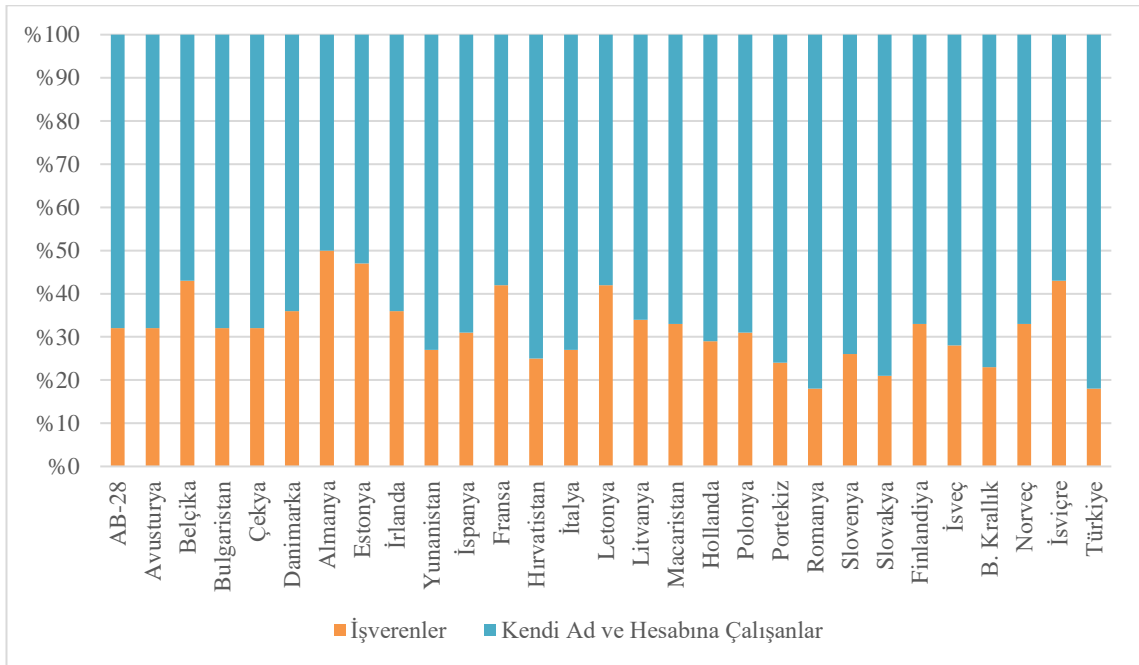
Krallık'ta 55 ilâ 65 yaş arasında olan ve çalışan bireylerin %20'si kendi hesabına çalışmaktadır. Oysa bu oran 15-24 yaş aralığındaki bireyler arasında %5 ve toplam işgücü içerisinde %14'tür (Hatfield, 2015: 3).Yine Birleşik Krallık'ta kendi hesabına çalışan bireyin medyan kazancı, bağımlı çalışan bireyin medyan kazancından %40 daha düşük seviyededir. Almanya'da kendi hesabına çalışanların %60'ından fazlası, profesyonel meslek sahibi olarak, doktorluk, avukatlık, danışmanlık vd. yüksek nitelik gerektiren mesleklerde yoğunlaşmaktadır. Oysa Güney ve Doğu Avrupa ülkelerinde özellikle tarım sektörünün etkisi dolayısıyla farklı bir yapı mevcuttur. İspanya'da kendi hesabına çalışanların büyük bir bölümü hizmet sektöründe faaliyet göstermektedir (Hatfield, 2015: 4).

**Tablo 3.** Avrupa'da Kendi Hesabına Çalışmanın Toplam İstihdamdaki Payı, 2019 (Bin Kişi, 15- 74 Yaş)

ÜLKELER	Toplam İstihdam	İşverenler		Kendi Hesabına Çalışanlar		Ücretsiz Aile İşçileri	
	Sayı	Sayı	Yüzde (%)	Sayı	Yüzde (%)	Sayı	Yüzde (%)
AB-27	199.443	8.529	4,2	19.491,9	9,7	1.952,3	0,9
Avusturya	4.338,2	207,4	4,7	269,7	6,2	39,3	0,9
Belçika	4.819,5	174,2	3,6	467,6	9,7	35,9	0,7
Bulgaristan	3.228,6	114,0	3,5	214,2	6,6	20,0	0,6
Çekya	5.288,0	158,9	3,0	699,2	13,2	25,7	0,4
Danimarka	2.877,7	97,8	3,3	131,1	4,5	11,0	0,3
Almanya	42.221,2	1.779,3	4,2	2.102,9	4,9	107,3	0,2
Estonya	671,3	30,6	4,5	42,1	6,2	-	-
İrlanda	2.310,8	96,1	4,1	219,4	9,4	10,4	0,4
Yunanistan	3.904,6	288,4	7,3	832,7	21,3	121,2	3,1
İspanya	19.763,7	948,1	4,7	2.066,2	10,4	74,6	0,3
Fransa	27.139,9	1.149,3	4,2	2.047,5	7,5	78,3	0,2
Hırvatistan	1.674,9	82,5	4,9	101,9	6,0	19,2	1,1
İtalya	23.280,0	1.369,4	5,8	3.575,4	15,3	292,6	1,2
Letonya	910,0	37,2	4,0	62,6	6,8	5,6	0,6
Litvanya	1.371,9	35,0	2,5	115,7	8,4	7,7	0,5
Macaristan	4.512,1	202,4	4,4	277,2	6,1	9,0	0,2
Hollanda	8.952,6	343,8	3,8	1.100,7	12,2	32,8	0,3
Polonya	16.431,1	659,5	4,0	2.267,1	13,7	351,0	2,1
Portekiz	4.850,6	232,0	4,7	522,5	10,7	16,7	0,3
Romanya	8.680,3	99,3	1,1	1.355,7	15,6	648,1	7,4
Slovenya	980,3	35,2	3,5	82,2	8,3	14,8	1,5
Slovakya	2.581,6	77,1	1,9	309,1	11,9	-	-
Finlandiya	2.565,6	97,0	3,7	238,2	9,2	10,1	0,4
İsveç	5.131,6	185,7	3,6	306,6	5,9	12,8	0,2
B. Krallık	32.526,7	711,6	2,1	4.169,5	12,8	110,7	0,3
Norveç	2.715,5	45,9	1,6	126,2	4,6	-	-
İsviçre	4.675,1	257,5	5,5	319,4	6,8	76,5	1,6
Türkiye	27.957,6	1.248	4,4	4.633,8	16,5	2.866,9	10,2

Kaynak: Eurostat İşgücü Anketleri, Ifsa\_Egaps (2020).

Tablo 3'te 2019 yılı itibarıyla Avrupa'da toplam istihdam içerisinde kendi hesabına bağımsız çalışmanın payı Eurostat İşgücü Anketleri kullanılarak belirtilmektedir. Bağımsız çalışanlar genel kategorisi göz önüne alındığında, Yunanistan'da toplam istihdamın %28,6'sının bağımsız çalıştığı görülmektedir. Ücretsiz aile işçiliği dâhil edildiğinde oran %31,7'ye yükselmektedir. 27 Avrupa Birliği üyesi ortalamasının (ücretsiz aile işçiliği dâhil- %15,3) üzerinde kendi hesabına çalışan oranına sahip ülkeler arasında Türkiye (31,5), İtalya (%22,7), Polonya (%20), Portekiz (%16,9), Çekya (%16,8), Hollanda (%16,6) ve İspanya (%15,7) bulunmaktadır. Türkiye aynı zamanda, Avrupa Birliği üyesi ülkelerle kıyaslandığında oransal olarak ücretsiz aile işçiliğinin çok yaygın olduğu ülkelerden biridir.



**Şekil 1.** Avrupa'da Personel İstihdam Etmeksizin Bağımsız Çalışanların Toplam Kendi Hesabına Çalışma İçerisindeki Payı, 2015 (**Kaynak:** Eurofound Avrupa Çalışma Koşulları Anketleri, 2015)

Avrupa Birliği'ne (AB) üye ülkeler arasında tek başına, kendi ad ve hesabına bağımsız çalışan nüfusu yaklaşık 20 milyona ulaşmıştır. Ayrıca ülkeler arasında *personel istihdam etmeksizin* çalışanların toplam bağımsız çalışma içerisindeki kompozisyonuna bakıldığında, bu şekilde faaliyet yürütenlerin 2015 yılı itibarıyla %68'lik bir paya sahip olduğu gözlemlenmektedir (Bkz. Şekil 1). Tarım sektörü dâhil, Sırbistan'dan sonra (%86) ve Romanya ile birlikte Türkiye'de bu oran %82 seviyesindedir.

## 2.2. Avrupa’da Kendi Hesabına Çalışma ve Sosyal Koruma Düzeyi Bakımından Ülkelerin Sınıflandırılması

Esnafılık, sanatkârlık, çiftçilik, profesyonel meslek mensubiyeti ve yeni çalışma biçimlerinde istihdam edilme gibi bağımsız çalışma türleri dikkate alındığında, faaliyet alanındaki heterojenliğin sosyal koruma alanına yansımaları, bireyler açısından farklılaşan ihtiyaçlar silsilesine kapı aralayabilmektedir. Bu bakımdan bazı ülkeler birinci bölümde vurgulandığı üzere, her bir grubu terzi işi (tailored) yöntemler aracılığıyla kapsama alabilmekte veya bazı bağımsız çalışma biçimlerini tamamen güvencesiz bir durumda bırakabilmektedir. Kayıtdışılığın yaygın olduğu ülkelerde sosyal güvenlik sistemlerinin finansman açısından zorlandığı örnekler de mevcut bulunmaktadır.

Uzun dönemde, sosyal korumaya erişimde başta kayıtdışılığın yarattığı boşluklar bireylerin refahını ve sağlığını tehlikeye düşürebilecek; yoksulluk tehlikesine ve eşitsizliklere katkı sağlayabilecek; beşeri sermaye yatırımında yetersiz kalınabilecek; kamu kurumlarına güveni azaltabilecek ve kapsayıcı ekonomik büyümeyi sınırlayabilecektir (European Commission, 2018: 17). Nitekim özellikle ekonomik kriz dönemlerinde işgücü piyasalarını yeniden yapılandırma süreci ve platform ekonomisinin önemli ölçüde genişlemesi de kendi hesabına çalışanların sosyoekonomik durumlarına dair ilginin artmasının ilave nedenleri haline gelmiştir (Spasova vd., 2019: 157).

Birçok ülke, kendi hesabına çalışanları yeterli ölçüde koruyabilmek adına, farklı risk türleri açısından onları genel sosyal güvenlik şemsiyesi altına entegre etmenin yollarını aramaktadır. Örneğin toplumsal cinsiyet eşitliği hususunda, iş- yaşam dengesi ile ilişkili olarak çeşitli haklar sağlayan birçok direktif söz konusudur. Erkekler ve kadınlar arasında eşit davranmaya ilişkin 2010/ 41/ EU Direktifi, kendi hesabına faaliyet yürüten kadınların (ya da kendi hesabına faaliyet gösterenlerin eşlerinin) en az 14 haftalığına analık izni ve faydalarına erişebilme hakkı olasılığını vurgulamaktadır. Direktif’in ilgili faydalara hak kazanabilme konusunda zorunlu ya da isteğe bağlı düzenleme gerçekleştirmeyi üye ülkelere bırakması sonrasında, fayda düzeyleri ve elverişlilik koşulları üye ülkeler arasında farklılıklar oluşturmuştur (European Commission, 2018: 5). Türkiye ise en son, “Esnaf Ahilik Sandığı” adı altında, işsizlik

sigortasının sistematığına benzer bir biçimde kendi hesabına çalışanlar için işsizlik riskine karşı kapsamı genişletme adımları atmıştır (ILO ve OECD, 2020: 15).

Eurofound 2009 yılında yayınladığı raporda 28 Avrupa ülkesinde kendi hesabına çalışanları endüstri ilişkileri, istihdam ve çalışma koşulları açısından değerlendirmiştir. Bu bağlamda raporda kendi hesabına çalışmaya ilişkin temel eğilimler belirtilmekte ve farklı ulusal düzenlemeler ışığında kavrama dair yaklaşımlar özetlenmektedir. Rapora göre, ülkeler arasında kendi hesabına çalışanlara ilişkin sosyal koruma sistemlerindeki farklılıklar, kısmen her bir ülkenin farklı refah rejimlerine sahip olmasıyla ilintilidir (Eurofound, 2009a: 21). Bu hususta rapor Gosta Esping-Andersen'in sıklıkla temel alınan üçlü refah rejimleri (sosyal demokrat, muhafazakâr, liberal) sınıflandırmasından yararlanmaktadır (Esping- Andersen, 1990: 3).

Esping- Andersen'in refah rejimleri modeli sosyal haklar, tabakalaşma ve kamu-piyasa karması temellidir. Andersen, sosyal hakları “metalaşmayı sınırlama” kapasitelerine göre değerlendirmektedir<sup>1</sup>. Bu bakımdan sosyal hakları serbest piyasalardan bağımsız olarak bireylerin yaşam standartlarının belirlenmesi olarak görmektedir ve bu mesafeye göre ülkeler açısından emekli aylıkları, hastalık, işsizlik vd. tehlikeler karşısında kamusal olanakların nasıl kullanıldığı sınıflandırılabilir (Esping- Andersen, 1990: 3; Spasova vd., 2019: 162). Örneğin liberal refah rejimleri içerisinde kabul edilen ülkelerde, kendi hesabına çalışanlar genellikle zorunlu kamu sosyal güvenlik programlarından dışlanmaktadır. Birleşik Krallık'ta, kendi hesabına çalışanlar gelir testine dayalı olmayan ödeneklerden yararlanamamaktadır. Bununla beraber, daha düşük gelir vergisi oranlarından yararlanabilmekte ve bazı harcamalarda vergi iadesi isteyebilmektedir. İrlanda'da kendi hesabına çalışanlar işsizlik, engellilik ve malullük sigortası kapsamında değillerdir (Eurofound, 2009a: 21).

Muhafazakâr refah rejimlerinde, bireylerin istihdam statüsü, uzmanlık veya faaliyet alanı vb. farklı açılar üzerinden çeşitli zorunlu sosyal sigorta programlarına dâhil edildiği düzenlemeler mevcut bulunmaktadır. Kendi hesabına çalışan bireyler dikkate alındığında, birçok farklı programın tarımda çalışanlar, esnaf ve sanatkârlar ve serbest meslek sahipleri için ayrı ayrı düzenlendiği görülmektedir (Eurofound, 2009a: 21). Bu ülkeler sosyal koruma sistemi içerisinde ve statülerin uyumlulaştırılması

<sup>1</sup> Metalaşmanın sınırlanması, piyasaya katılımdan bağımsız olarak sunulan haklar aracılığıyla refah devletlerinin para ilişkilerini ne ölçüde zayıflattığını ifade etmek için kullanılmaktadır (Esping-Andersen, 2011: 49).



çerçevesinde kendi hesabına çalışmanın yeni biçimlerini de tedrici bir biçimde kapsam altına almaya, ücretli istihdamda bulunanların durumuyla yakınsamaya dair reform eğilimleri taşıyabilmektedir (Spasova vd., 2017: 61). İsveç, Danimarka, Finlandiya ve Norveç gibi Kuzey Avrupa ülkelerinde ise, toplumsal risklere karşı daha evrensel, ikamet temelli bir kapsam sağlama eğilimi mevcut bulunmaktadır. Genel itibarıyla konuya dair literatür, kendi hesabına çalışanların sosyal korumaya erişimini değerlendirirken sosyal sigorta kurumlarının refah rejimi açısından patika bağımlılığının önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Nitekim kendi hesabına çalışanlara dair benzer sorunlara sahip ülkelerde, refah rejimine patika bağımlılığının birer sonucu olarak önemli ölçüde farklılaşan uygulamalar mevcut bulunabilmektedir (Spasova vd., 2019: 159).

Spasova ve diğerlerinin 2019 yılında yaptıkları çalışma, üçlü refah rejimleri sınıflandırmasına Güney Avrupa ve Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinin ayrı birer grup olarak eklendiği genişletilmiş sınıflandırmayı kullanmaktadır. Güney Avrupa refah rejimi muhafazakâr refah rejiminin birçok özelliğini taşımakla birlikte bağımsız çalışan kategorileri arasında farklılaşma açısından daha parçalı bir yapı sunan ülkeleri içermektedir. Bu ülkelerde norm ve standart birliği sağlama açısından birtakım engeller mevcut olabilmektedir. Sıklıkla kamu çalışanlarının, ücretli çalışanların ve bağımsız çalışanların tabi olabildiği birbirinden farklı ve eşitsiz yararlanma koşulları sunan sigorta kolları söz konusudur (Spasova vd., 2019: 166).

Yazarlar inceledikleri 35 Avrupa ülkesinin sosyal güvenlik sistemlerini üç grupta değerlendirmektedirler (Bkz. Tablo 4). *İçerici sistemlere* kendi hesabına çalışanların tüm sigorta kolları bakımından kapsamda oldukları ülkeler dâhildir. *Tercihe dayalı erişimli sistemler* içerisinde yer alan ülkelerde ise bütün sosyal sigorta programları mevcut olmakla birlikte, ücretli istihdamda yer alan bireylere kıyasla bazı sigorta kolları açısından isteğe bağlılık veya gelir testine dayalı fayda erişimi söz konusu olmaktadır. *Dışlayıcı sistemler* ise kendi hesabına çalışanların bir veya daha fazla sosyal sigorta programı kapsamında yer almadığı 19 ülkeden oluşmaktadır (Spasova vd., 2019: 161- 162). Yazarlara göre hem muhafazakâr hem de Güney Avrupa refah rejimleri sosyal güvenlik sistemi açısından hem bağımsız- bağımlı çalışanlar hem de bağımsız çalışmanın çeşitli türleri arasında erişim farklılıklarına ev sahipliği yapmaya devam etmektedir (Spasova vd., 2019: 169).

**Tablo 4.** Avrupa’da Kendi Hesabına Çalışanların Sosyal Sigorta Kolları Kapsamı Açısından Durumu

Refah Rejimleri	‘İçerici Sistemler’	‘Tercihe Dayalı Erişimli Sistemler’	‘Dışlayıcı Sistemler’
<b>Liberal Rejim</b>			İrlanda, B. Krallık
<b>Muhafazakâr Refah Rejimleri</b>	Lüksemburg	Avusturya	Belçika, İsviçre, Liechtenstein, Almanya, Fransa, Hollanda
<b>Sosyal Demokrat Rejim</b>	İzlanda	Danimarka, Finlandiya, İsveç	Norveç
<b>Güney Avrupa Rejimi</b>		İspanya, Portekiz	GKRY, Yunanistan, İtalya, Malta, Türkiye
<b>Orta ve Doğu Avrupa Ülkeleri</b>	Macaristan, Hırvatistan, Slovenya, Sırbistan	Çekya, Polonya, Romanya, Estonya	Bulgaristan, Litvanya, Letonya, K. Makedonya, Slovakya

**Kaynak:** Spasova vd. (2019:163).

Türkiye kendi hesabına bağımsız çalışanlar söz konusu olduğunda özellikle kısa vadeli sigorta kolları ile ilgili kısıtlayıcı düzenlemelere sahip bulunmaktadır. Bu kapsamda hastalık sigortası üzerinden işgöremezlik ödeneği elde edememe, iş kazası ve meslek hastalığı bakımından sınırlı durumlar ifade edilebilmektedir. Aile yardımları ve uzun dönemli bakım sigortası, Türkiye’de sosyal güvenlik sistemi içerisinde primli birer sigorta kolu olarak düzenlenmemiştir. Bu bakımdan ücretli istihdam içerisinde yer alanlarla bağımsız çalışanlar arasında farklılık yaratan bir durum olmamaktadır. En son Ahilik Sandığı düzenlemesinin yapılması itibarıyla, ücretli istihdamdakilerin İşsizlik Sigortası Fonu’ndan ayrı bir biçimde finanse edilecek bir başka fon (Esnaf Ahilik Sandığı) kurulmaktadır.

Tez çalışmasının bu bölümünde yedi Avrupa ülkesi (İsveç, Finlandiya, Danimarka, Hollanda, Almanya, İtalya, Fransa) sosyal güvenlik sistemlerinin kapsamı, finansman biçimleri ve sağlanan edimler açısından değerlendirmeye tabi tutulmaktadır (Bkz. Tablo 5). İsveç, Danimarka ve Finlandiya, sosyal demokrat refah rejimine sahip kabul edilen ve sigorta kolları açısından ‘tercihe dayalı erişimli sistemler’ barındıran ülke örnekleridir. Bu hususta daha evrensel kabul edilen, genellikle vergiye dayalı mekanizmalar mevcut bulunmaktadır. Literatürde ağırlıklı olarak “dışlayıcı sistemler” grubunda yer verilen muhafazakâr refah rejimleri arasında sayılan Almanya ve Fransa; Güney Avrupa refah rejimleri arasında kabul edilen İtalya ve Türkiye özellikle kamusal sosyal sigorta sistemlerinin tarihsel olarak birbirine yakınsadığı örnekler olarak değerlendirilmektedir. Daha detaylı incelemeler, Türkiye ile benzerlikler ve farklılıkların gözlemlenebilmesi amacıyla ve yer aldıkları kabul edilen refah

rejimlerinin karakteristik özelliklerini taşıdıkları düşüncesiyle bu ülkeler ile sınırlı tutulmuştur. Hollanda ise ilgili literatürde muhafazakâr, liberal ve sosyal demokrat refah rejimlerinin bir karması olarak yer almaktadır (Goodin ve Smitsman, 2000: 59). Bu bakımdan kamu- piyasa ikiliği çerçevesinde sosyal güvenlik sisteminde yer alan farklı uygulamaların gözlemlenebilmesi için ilaveten incelenen ülkeler arasına dâhil edilmiştir.

**Tablo 5.** İncelenen Ülkelerde Tarım Dışı Kendi Hesabına Çalışanların Sosyal Sigorta Kolları Açısından Kapsamı

ÜLKELER	İş Kazası ve Meslek Hastalığı	Sağlık Bakım (Tıbbi ve Nakdi Fayda)	Hastalık (Tıbbi ve Nakdi Fayda)	Analık/Babalık (Tıbbi ve Nakdi Fayda)	Yaşlılık	Ölüm- Geride Kalanlar	Malullük	Aile Yardımları	Uzun Dönemli Bakım	İşsizlik	Sosyal Yardım Faydaları
İsveç	Tam	Tam	Tam	Tam	Tam	Tam	Tam	Tam	Tam	Kısmi*	Tam
Finlandiya	Tam	Tam	Tam	Tam	Tam	Tam	Tam	Tam	Tam	Kısmi	Tam
Danimarka	Kısmi	Tam	Tam	Tam	Kısmi	Tam	Tam	Tam	Tam	Kısmi	Tam
Hollanda	Yok**	Tam	İsteğe Bağlı	Kısmi	Kısmi /İsteğe Bağlı	Tam**	İsteğe Bağlı	Tam	Tam	Yok	Tam
Almanya	Yok	Tam	Kısmi	Kısmi	Kısmi	Kısmi	Kısmi	Tam	Tam	Yok	Tam
Fransa	Yok	Tam	Kısmi****	Kısmi	Tam	Tam	Tam	Tam	Tam	Yok	Tam
İtalya	Tam	Tam	Yok** ***	Tam	Tam	Tam	Kısmi *****	Kısmi ****	Kısmi *****	Yok	Kısmi *****
Türkiye	Tam	Tam	Kısmi	Tam	Tam	Tam	Tam	Yok	Kısmi	Var	Yok

**Kaynak:** ESPN ülke raporları aracılığıyla elde edilen bilgiler yazar tarafından bir araya getirilmiştir.

\*Eğer işletme yeniden faaliyete geçerse, kendi hesabına çalışan birey işsizlik sigortasından 5 yıl süre ile men edilir.

\*\*İş kazası ve meslek hastalıkları sigortası tek başına ve kendi hesabına çalışanlar ile işçi istihdam ederek kendi hesabına çalışanları kapsamamaktadır. Ancak tek bir müşteriye bağlı olanlar, müşteriyle kurduğu sözleşme ilişkisine bağımlı olanlar ve (doktor, avukat, noter vb.) profesyonel meslek sahipleri bu sigorta kolunun tamamen kapsamındadır.

\*\*\*Sadece devletin sağladığı geride kalanlara ilişkin faydalarda tam olarak gerçekleşmektedir. İkinci basamak geride kalanların aylığı (mesleki emeklilik üzerinden) 'kısmi/isteğe bağlı' oluşur zira geride kalanlara bağlanacak aylık ve ölüm yardımı sektörden sektöre ve sigortalının aylığına göre değişmektedir.

\*\*\*\*Doktor, avukat vb. serbest meslek sahibi kendi hesabına çalışanlar bu sigorta kapsamında değillerdir.

\*\*\*\*\*Katkıya dayalı hanehalkı yardımları çalışan kategorileri arasında farklılaşmaktadır. Tek bir müşteriye bağlı olanlar, müşteriyle kurduğu sözleşme ilişkisine bağımlı olanlar ve (doktor, avukat, noter vb.) profesyonel meslek sahipleri bu sigorta kolunun kısmen kapsamındadır.

\*\*\*\*\*İstihdam statüsü fark etmeksizin sağlanır ancak kendi hesabına çalışanlar için kapsamı sınırlıdır.

**Not:** Türkiye'de kendi hesabına çalışanlar için işsizlik sigortası (Ahilik Sandığı) düzenlemesi tamamlanmıştır ancak yürürlüğe girişi 01.01.2023 tarihine ertelenmiştir.

Tez kapsamında araştırılan ülkeler bakımından kapsam, finansman ve sağlanan edimlere ilişkin bilgiler ve veriler, ağırlıklı olarak Sosyal Koruma üzerine Ortak Bilgi Sistemi (MISSOC), ISSA ve ABD Sosyal Güvenlik İdaresi'nin 2018 yılında yayınladığı “Social Security Programs Throughout the World”, Avrupa Komisyonu'nun (ve ESPN'nin) Avrupa ülkeleri özelindeki raporları ekseninde derlenmiştir. İkincil kaynak olarak her ülke özelinde farklı yazarların çalışmalarından da yararlanılmıştır.

### 2.3. İsveç

İsveç hukukunda ‘çalışan/ işçi’ tanımı özellikle 1960’lı yıllarda Axel Adlercreutz tarafından detaylı bir biçimde açıklığa kavuşturulmuştur. İctihatta temel alının bu tanım, 2000’lerde çalışma örüntülerindeki küresel değişimlerin etkisiyle zorlansa bile yasal mevzuat çerçevesinde korunmuştur ve temel alınmaya devam edilmektedir. Bu bakımdan bağımlı çalışan- işçi kapsamına kimlerin dâhil edileceğine dair değerlendirme belirli kıstaslar<sup>2</sup> eşliğinde gerçekleştirilmektedir.

Anılan kıstasların herhangi bir şekilde faaliyet yürüten bireylerin işçi ya da kendi hesabına çalışan olarak değerlendirilmesinde ne ölçüde temel alınacağına dair olgular iki temel kategoride ele alınabilmektedir (Westregard, 2016: 188- 190). Bunlardan biri, iş ilişkisinin varlığına ilişkin temel göstergeler sayılan iş sözleşmesinin yapılması, işin bizzat görülmesi, işin süresi, denetim, teçhizat temini vd. *sonucu belirleyecek olgulardır*. Diğeri ise farklı vaka örneklerinde kendine özgü hususlar barındırması muhtemel, duruma bağlı olarak önem kazanan *delil niteliğinde olgulardır*. Bu kapsamda hizmet tespitine dair görevli mahkemeler değerlendirmelerde bulunabilmektedirler. İşin bir yöneticinin liderliği ve kontrolü altında yürütülüp yürütülmediği, çalışma süresi, spesifik olmayan görevlerin mevcudiyeti, faaliyet yürüten tarafın sadece bir yöneticisinin mi olduğu, makine ve teçhizatı kimin sağladığı, ödeme şekli vd. bu çerçevede değerlendirmeye katılabilmektedir (Westregard, 2016: 190).

1976 yılında yürürlüğe giren Yönetime Katılma Kanununa göre, işçi kavramı aynı zamanda bir başka taraf için çalışan, kayıtlı olarak istihdam edilmeyen ancak işçi ile görünüşte aynı temel niteliklere sahip pozisyondakileri de içermelidir. Bu yüzden “işçi benzeri” yüklenici, bağımlı yüklenici ve bağımlı işçi kavramları içiçe

<sup>2</sup> Bu kıstaslar; işin bizzat görülmesi, gerçekte işin kim tarafından yürütüldüğü, karşılaştırılan işin niteliği, çalışma süresi, denetim ve kontrol, sermaye niteliği taşıyan teçhizatın temini, ödeme şeklidir (Westregard, 2016: 188).

değerlendirilmektedir (Westregard, 2016: 199). Nitekim 2002’de istihdam tanımlarına ilişkin tartışmalar sırasında, kanun koyucu işçi ve kendi hesabına çalışan arasında üçüncü bir kategorinin oluşturulacağına ilişkin herhangi bir planlarının olmadığını belirtmiştir.

Aradan geçen yıllar içerisinde tarımda kendi hesabına çalışmanın küresel örüntüyü izleyerek azalmaya başlaması ve geleneksel olmayan sektörlerde kendi hesabına bağımsız çalışmanın genişlemesi söz konusu olmuştur. Özellikle eğitim ve araştırma, finansal ve genel hizmetler, çocuk ve yaşlı bakımı alanlarında (Lindskog, 2005: 1) yaşanan gelişmelerin tanım tartışması açısından da etkilerinden bahsedilebilecektir. İsveç Endüstri, İstihdam ve İletişim Bakanlığı’na göre, daha küçük ölçekli (çalışan sayısı açısından) ve görece kısa ömürlü (bazen sadece özel bir görevin tamamlandığı süre kadar) olan ‘yeni şirket’lerin sayısının dikkate değer bir biçimde artması, gri alanda çalışan bireylerin artmasını da beraberinde getirmiştir (Lindskog, 2005: 1).

İşgücünün esnekliğini artırma amacıyla çalışanlar yerine bağımlı kendi hesabına çalışan işçileri kullanma, birçok ülkede olduğu gibi İsveç’te de mevcuttur. Maliyeti, riskleri ve sorumlulukları işverenin üzerinden almak için eski işçilerine iş verenlerin yaygınlaşmasına rağmen, sahte kendi hesabına çalışmanın yaygınlığına ya da gelişimine dair resmi soruşturmalara nadiren rastlanılmaktadır. Bununla beraber, sahte kendi hesabına çalışmaya dair birtakım olgular gözlenebilmektedir. Toplu sözleşmelerden, iş kanunlarından, bordro üzerinden kesilen vergilerden ve sosyal güvenlik ödemelerinden kaçınmak için varolan istihdam ilişkisinin gizlenmesinin amaçlandığı örneklerin sayısı bazı sektörlerde artmaktadır. Örneğin inşaat ve karayolu taşımacılığı sektörlerinde bu durum yaygındır ve Orta/ Doğu Avrupa’dan İsveç’e çalışmaya gelen göçmen işçilerle kurulan iş ilişkisinde sıklıkla bu sorundan bahsedilmektedir (European Commission, 2017a: 6; Thörnquist, 2015: 419).

Literatürde, bir işçinin ortalama gelirinin, kendi hesabına çalışanın ortalama gelirinden 2000 yılı itibarıyla %72 daha fazla olduğu ifade edilmektedir (Lindskog, 2005: 24). Anılan yılda, kendi hesabına çalışan kadınların yalnızca %15’i ve erkeklerin %21’i yılda 200 bin İsveç Kronundan (SEK) daha fazla gelir elde etmiştir ve bu oran işçi olarak istihdam edilen kadınlarda %36 ve erkeklerde %61 olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca, günlük ortalama hastalık ödeneği tutarına bakıldığında, kendi hesabına

çalışanlarda ödenek tutarı 271 SEK iken, işçilerde bu miktar 429 SEK'tir. Günümüze geldiğinde ise, İsveç'te kendi hesabına çalışmanın oranı AB ortalamasının altında seyretmektedir; İsveç işgücünün yaklaşık %10'u kendi hesabına çalışandır ve işgücünün yaklaşık %17'si geçici işlerde istihdam edilmektedir. Mevcut verilere göre, birçok kendi hesabına çalışan düşük gelir elde etmekte ve istikrarsız bir durumdadır (European Commission, 2017a: 4). Nitekim işçilere kıyasla kendi hesabına çalışanlar arasında yoksulluk riski altında olanların oranı daha yüksektir. 2013 yılında İsveç'te işçiler arasında yoksulluk oranı %5,3 iken, kendi hesabına çalışanlarda yoksulluk oranı %13,5 olarak bulgulanmıştır (European Commission, 2017a: 6).

Kendi hesabına çalışma ve işçi olma arasındaki ayrımın ilgili mevzuattaki karşılığı İsveç vergi kanunlarında mevcut bulunmaktadır ve gelirin/ kazancın ticari faaliyetlerden ya da sözleşmeli bir istihdamdan kaynaklı olarak nasıl vergilendirildiğine bakılmaktadır (European Commission, 2017a: 5). Kendi hesabına çalışanlar, Gelir Vergisi Kanununda gelirlerinin ticari faaliyet kaynaklı olması üzerinden tanımlanmaktadır. Bu faaliyetin profesyonel ve bağımsız olarak, kâr elde etmek amacıyla gerçekleştirilmesi söz konusudur (MISSOC, 2020a: 3). Elde edilen gelire bağlı olarak, kendi hesabına çalışan belediye ve devlet vergileri ile sosyal sigorta katkıları ödemektedir. İstisnai olarak, limited şirket olarak küçük işletme açan bireylerin kendi firmasında istihdam edilme seçeneği söz konusu olabilmektedir. Böylece sosyal güvenliğin kapsamı göz önüne alınırken, İsveç işgücü piyasasında işçi gibi değerlendirilirler ve İsveç'e ilişkin istatistiklerde kendi hesabına çalışan olarak dikkate alınmazlar (European Commission, 2017a: 5). Yakın tarihli bir düzenlemeye binaen, kendi hesabına çalışanların yalnızca bir müşterisinin olmasına, hatta bu müşterinin bireyin eski işvereni olmasına da izin verilmektedir (European Commission, 2017a: 7).

### **2.3.1. İsveç'te Kendi Hesabına Çalışanlara Yönelik Sosyal Güvenlik Uygulamaları**

İsveç'te sosyal sigorta devlet tarafından yürütülmektedir ve bütün ülke çapında tektir. Sigorta sistemi çerçevesinde sağlanacak edimler ikamet temelli ve istihdama bağlı olarak iki şekilde yürütülmektedir. Sosyal koruma sisteminin asli unsuru evrenselliştir; bu da tedrici bir biçimde işçilerle neredeyse tüm sigorta kolları için aynı kapsamın kendi hesabına çalışanlar için de geçerli olmasını sağlamaktadır (Lindskog, 2005). Ancak sigorta kolları açısından kapsam dikkate alındığında çeşitli farklılıklar

işsizlik ve hastalık sigortası üzerinden sağlanan ödeneklerle ilişkilidir. Nitekim fiilen hem kendi hesabına çalışanlarda hem de atipik istihdam biçimlerine dâhil olanlarda bu iki hususta ücretli istihdamdakilere nazaran daha zayıf bir koruma sözkonusudur (European Commission, 2017a: 13).

1951-1990 yılları arasında doğan kendi hesabına çalışanlar %28,97 oranındaki tam sosyal güvenlik katkısını ödemekle yükümlüdür. Bunun %10,21'i yaşlılık için iken; %1,17'si geride kalanlar (ölüm); %4,94'ü hastalık sigortası; %2,6'sı analık-babalık izni sigortası; %0,3'ü iş kazası sigortası; %0,1'i işgücü piyasası katkısı ve %9,65'i genel ücret kesintisidir. Genel ücret kesintisi %7'lik genel emeklilik kesintisini içermektedir ve bu oran gelir vergisinin hesabından düşülebilmektedir. 25 yaşın altındaki kendi hesabına çalışanlar için toplam sosyal güvenlik katkısı %23,69'dur. 65-78 yaşları arasındaki kendi hesabına çalışanlar için bu oran %16,36'dır. 79 yaş ve üzeri bireyler için ise bu oran %6,15'tir (European Commission, 2017a: 8). 2020 yılı itibarıyla toplam zorunlu işveren katkısı (sosyal sigorta primi), bir işçinin brüt aylığının %31,42'sidir ve tüm gelir üzerinden belirlenmektedir (Westregard, 2020: 26).

İşsizlik faydaları 1997 yılında İşsizlik Sigortası Kanununda ve işsizlik sigortası fonları aynı yıl içerisinde İşsizlik Fonları Kanununda düzenlenmiştir. İsveç'te işsizlik faydalarını yönetmek için 25 işsizlik sigortası fonu kuruludur. Büyük bölümü farklı sendikalar tarafından yönetilmekle beraber, kendi hesabına çalışanlar için fonlar (Smaa) da bulunmaktadır. Herhangi bir işsizlik sigorta fonuna katılım hem ücretli çalışanlar hem de kendi hesabına faaliyet gösterenler için *isteğe bağlıdır*. Ücretli çalışanlar adına işsizlik sigortasının finansmanında tutarın yaklaşık %90' ını işveren katkısı (zorunlu bordro vergisinin bir bölümü olarak işgücü piyasası harcı) ve yaklaşık %10' unu üyelik aidatı oluşturmaktadır (Westregard, 2020: 25). İşsizlik sigortasında kendi hesabına çalışanlar için fayda düzeyi, bir gelir yılında ödenen nihai vergi üzerinden karşılaştırılmaktadır. Ancak eğer birey için daha avantajlı bir durum olacaksa, son iki yılın vergilendirmesinin ortalaması da alınabilmektedir (Westregard, 2020: 31).

İsveç iki parçalı bir işsizlik sigortası sistemine sahiptir: Evrensel sabit oranlı fayda ve isteğe bağlı, devlet destekli, kazanca dayalı ödenek... Dolayısıyla sistem hem temel sigortayı hem de gelir kaybı sigortasını içermektedir. Temel sigorta, hak kazanmaya ilişkin çalışma koşullarını sağlayan ancak son 12 ayda bir işsizlik sigortası programının üyesi olmayan bireylere temel bir tutar olarak bağlanmaktadır. Bireyler

temel çalışma gerekliliğini *son yıl içerisinde, 6 aylığına ve ayda en az 80 saat çalışmış olarak veya toplamda 480 saat ve 6 ay kesintisiz ayda en az 50 saat çalışmış olarak* yerine getirmektedirler. Son 12 aydır üye olan ve temel gereklilikleri sağlayan bireyler gelir kaybı sigorta programından da ödenek alırlar (Westregard, 2020: 30). İşsizlik sigortası fonuna üyelik (en azından 12 ay kesintisiz), kazanca dayalı işsizlik sigortası ödeneğine hak kazanmak için önkoşuldur. Ödenek, ilk 200 gün (haftada 5 gün) için önceki kazançların %80'idir (tavanı aylık 2547 Euro); sonrasında bu oran %70'e düşmektedir. İşçilerin kazanca dayalı ödeneği son 12 aydaki kazançlarına göre belirlenmektedir. Faydalar işsiz kalınan azami 300 günlüğüne verilirler (European Commission, 2017a: 11).

Kuruluşundan sonraki 36 ay içerisinde firmasına kilit vuran kendi hesabına çalışanlar daha önceden istihdam edildikleri dönemde elde ettikleri gelir üzerinden de faydalara hak kazanabilmektedirler (Westregard, 2020: 32). Ancak genel koşul olarak kendi hesabına çalışanların işsizlik faydalarından yararlanabilmeleri, işletme *faaliyetinin sona erdirilmesi ya da dondurulması* halinde geçerli olabilmektedir. Bu şekilde, işsizlik ödeneği alan kendi hesabına çalışanların, firmaları için mal satın almaları, müşteri çekmeleri, pazarlama faaliyeti yapmaları yasaktır (hatta varsa internet sitelerinin kapatılması gerekmektedir). Bundan dolayı, çok düşük bir kazanç elde ediyor olsalar dahi birçok kendi hesabına çalışan işletmelerini olabildiğince uzun süre ayakta tutmaya çalışmaktadırlar. Bu durum da yoksulluk riskini artırmaktadır (European Commission, 2017a: 13). İşletme yeniden faaliyete geçtiği takdirde, sahteciliğin önüne geçmek için kendi hesabına çalışan birey 5 yıllığına işsizlik faydalarından yararlanamayacak şekilde cezalandırılmaktadır (European Commission, 2017a: 11).

### **2.3.1.1. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Bakımından**

Ücretli istihdamdakiler için hastalık sigortası, %85' i zorunlu işveren katkılarıyla (zorunlu bordro vergisinin bir bölümü olarak sağlık sigortası işgücü piyasası harcı) ve kalanı devlet vergileriyle finanse edilen bir finansman yöntemine sahiptir (Westregard, 2020: 25). Hastalık sigortası kapsamında, işgöremezliğin ilk 14 gününde, işverenler düzenli ücretin yerine çalışanlarına hastalık ödemesinde bulunmaktadır. Bu sürenin bitimi sonrasında bir günlük bekleme süresi mevcut bulunmaktadır. İkinci günden (işgöremezliğin 16. gününden) itibaren çalışan, Sosyal Sigorta Ofisi'nden hastalık ödeneği almaktadır. Buradan alınan ödenek tutarı, beklenen yıllık gelirin yaklaşık



%80'idir (günlük azami 74,24 Euro). Azami ödenek alma süresi bir yıldır (European Commission, 2017a: 9).

Kendi hesabına çalışanlarda ise, hastalık sebebiyle normal çalışma saatlerinin en az dörtte birinin çalışılmıyor olması gerekmektedir. Alınacak ödenek oranı işçilerle aynıdır. Tercih edilen bekleme süresinin sonunda, adi, ticari ya da limited ortaklık sahipleri (aile şirketleri hariç) Sosyal Sigorta Ajansı'ndan hastalık ödeneği almaya başlamaktadır. Bekleme süreleri sigortalının seçimine göre 1, 14, 30, 60 veya 90 gün olarak belirlenebilmektedir. Daha fazla bekleme gününü tercih edenler, daha az sosyal sigorta kesintisi ödemektedirler. Bekleme süresi bir gün olarak seçildiği takdirde %3,97 oranında katkı söz konusuyken, bu süre 90 güne çıktığında katkı oranı %2,94'e inmektedir (MISSOC, 2020a: 6). Düşük gelirli kendi hesabına çalışanlarda sosyal güvenlik kesintilerini azaltmak için bekleme sürelerinin daha fazla olduğu seçenekler tercih edilebilmektedir. Bu da hastalık faydasının yeterli bir koruma sağlamasını zayıflatmaktadır (European Commission, 2017a: 13).

Kendi hesabına çalışanlar için hastalık ödenekleri söz konusu olduğunda, en sorunlu husus ödenek miktarını hesaplarken dikkate alınan gelire karar verme konusunda şeffaflık eksikliğidir. Özellikle kendi hesabına çalışma üzerinden elde edilen gelirin büyük ölçüde dalgalı olduğu mesleklerde, temel alınacak gelir düzeyi sıklıkla tahmin edilemez ve anlaşılabilir olmamaktadır (European Commission, 2017a: 13). Ayrıca, yirmi dört aydan daha az bir süredir kendi hesabına çalışanlar için, aynı faaliyet, eğitim ve deneyime sahip emsal bir işçi dikkate alınarak hastalık ödeneği verilmektedir.

Aile sigortası programı üzerinden çocuk doğar doğmaz ebeveyn faydaları ödenmeye başlamaktadır. Tutar istihdam temelli ya da ikamet temellidir (eğer çalışmaya ilişkin yükümlülükler karşılanmıyorsa). Ödenekler 480 gün boyunca (390 gün hastalık ödeneği olarak ve 90 gün en düşük seviye üzerinden) verilmektedir. Ebeveyn izinleri her bir ebeveyn için yarı yarıya tahsis edilmiştir ancak 390 gün içinde ebeveynler arasında gün transferi imkânı da bulunmaktadır. Ebeveyn izni genellikle doğum sonrası ilk yılda kullanılmaktadır. Kalan ebeveyn izin günleri çocuk 12 yaşına gelene değin herhangi bir zaman zarfında kullanılabilir. Çocuk hasta olduğunda, bakıma ihtiyaç duyduğunda ya da çocuğun doktora götürülmesi gerektiğinde, ebeveyn yasal olarak Hasta Çocuk Bakımı (örneğin geçici aile yardımı) hakkına sahiptir. Bu ödenek 12 yaşına basana değin her çocuk için yıllık azami 60 günlüğüne ödenmektedir. Aile

yardımı hem bağımlı hem de kendi hesabına çalışanları (platform çalışanları dâhil) kapsamaktadır (Westregard, 2020: 35). Ücretli çalışanlar için aile yardımının %100'ü zorunlu işveren katkılarıyla (zorunlu bordro vergisinin bir bölümü olarak aile sigortası harcı) finanse edilmektedir (Westregard, 2020: 25).

### 2.3.1.2. Uzun Vadeli Sigorta Kolları Bakımından

İsveç Emeklilik Ajansı emekli aylıklarını sınıflandırmaktadır. Yasal emekli aylığı sistemi karmaşıktır ve yıllar itibarıyla değişikliklere uğramıştır. Kişinin çalışıp çalışmadığının fark etmediği ve devlet tarafından fonlanan bir *asgari temel aylık düzeyi* bulunmaktadır. Bu aylığı alabilmenin koşulu 16 ilâ 64 yaşları arasında en az 40 yıl İsveç'te ikamet etmiş ve 65 yaşında olmaktır. Gelire bağlı aylıklarda asgari emeklilik yaşı 61'dir. Ulusal- asgari- emeklilik aylığı genel vergilerden ve gelire bağlı aylıklar %100 zorunlu işveren katkılarıyla (toplam işveren katkısının üçte biri oranında, %10,21 olarak) finanse edilmektedir (Westregard, 2020: 26).

Yaşlılık sigortasında 1937'den önce doğanları kapsayan eski sistemde, güvence edilmiş aylık (*Garantipension*- ikamet temelli) tamamlayıcıdır. 1938 ilâ 1953 yılları arasında doğanları kapsayan sistemde aylık tamamlayıcı, gelire bağlı ve prime dayalı aylıklardan oluşur. 1954 yılı ve sonrasında doğanları kapsayan yeni sistemde aylık gelire bağlı ve prime dayalı aylıklardan oluşmaktadır (Westregard, 2020: 36). Kendi hesabına çalışanlar beyan ettikleri gelirin %17,21'ini yaşlılık, %0,70'ini ölüm sigortaları için ödemektedirler. Prime dayalı aylık zorunlu bireysel hesap üzerinden bağlanmaktadır. Bu bireysel hesabın yönetim giderleri için kendi hesabına çalışanlar aylık beyan ettikleri gelirin %0,35'ini ödemektedirler (ISSA, 2018: 348). Bağlanacak dul ve yetim aylıklarında da üç ayaklı sisteme dayalı belirlemeler mevcut olmaktadır. Geride kalan çocuklara yetim aylığı genel olarak 18 yaşına değin ödenmekte; birey öğrenciyse ödeme 20 yaşına kadar devam etmektedir.

Hem bağımlı hem de kendi hesabına çalışanlar için gelire dayalı kamusal emekli aylığı yaşam boyu elde edilen gelire (Aylığa Hak Kazanma Geliri, PGI) bağlıdır. Bağımlı çalışanlar ve kendi hesabına faaliyet yürütenler için PGI, vergi kurumları tarafından her yıl hesaplanmaktadır ve yıllık gelire bağlıdır (Westregard, 2020: 36).

Kendi hesabına çalışanlar İsveç kamu emeklilik programı kapsamı altında olsa bile, mesleki emeklilik desteğine hak kazanamamaktadır. Bağımlı çalışanlar ve kendi

hesabına çalışanlar arasında önemli bir farklılık, İsveç'te neredeyse her bağımlı çalışanın toplu sözleşmeler veya işveren tarafından ödenen özel emeklilik programları üzerinden çeşitli biçimlerde bir mesleki emeklilik düzenlemesi kapsamında olması ve kamusal aylıklarını destekleyici bir aylık sahibi olabilmeleridir. Kendi hesabına çalışanlar ise, kamusal sistemin sunduğunun fazlasını istedikleri takdirde, sıklıkla daha pahalı bir şekilde özel emeklilik programlarına veya kendi bağımsız tasarruflarına dayanmak zorunda kalmaktadırlar (Westregard, 2020: 36; European Commission, 2017a: 13).

#### **2.4. Hollanda**

Hollanda, son on yıl içerisinde toplam istihdam içerisinde kendi hesabına çalışmanın payının ciddi oranda arttığı bir ülke konumuna yükselmiştir. Bu yükseliş OECD ülkeleri arasında en büyük artışa tekabül etmektedir (Baker, 2018). Kendi hesabına çalışan işçi Hollanda vergi otoritesinin tanımına göre başka bir işçi istihdam etmeksizin şirket kârı yoluyla gelir elde eden gerçek kişidir. Ayrıca direktör/ ana hissedar olmakla birlikte, tek çalışan olarak kendi işinde istihdam edilenler de kendi hesabına çalışan kabul edilmektedir (Eurofound, 2009b).

Hollanda'da birçok birey, aktif çalışma hayatı boyunca yalnız bir alanda ve istihdam statüsünde kalmaktan ziyade, bağımlı çalışmayla kendi hesabına çalışmayı aynı anda ya da birbirini takip eden bir biçimde birleştirmektedir (Arts, 2005: 2). Bireyler kendi firmalarını kurmak adına işlerinden ayrılmaktadır. Bu eğilim 1970'lerde başlamış ve 1990'larda zirvesini görmüştür. Geleneksel olmayan inşaat, eğitim, sağlık, bilgi ve iletişim teknolojileri, finansal hizmetler, bireysel hizmetler ve ulaşım gibi sektörlerde kendi hesabına çalışmanın artışı dikkat çekmektedir. Bu dönemde, yılda yaklaşık 30 bin kişi kendi firmasını kurmuştur ve bu eğilim 2001 yılında zirveye çıkmıştır. İlgili yılda 40 binden fazla kişi kendi işini kurmuştur (Arts, 2005: 2).

İşgücü piyasasına dâhil olma konusunda sınırlı olanaklara sahip genç işçiler ve yeni göçmenler, kendi hesabına çalışmayı değerli bir çalışma deneyimi kazanmak adına ve potansiyel olarak daha kalıcı bir pozisyona geçiş sağlama fırsatı için kullanabilmektedir. Kendi hesabına çalışma aynı zamanda, işgücüne daha atipik şekillerde dâhil kalmak isteyen yaşlı işçiler için de potansiyel olarak emeklilik aylıklarının yeterliliğini sağlama konusunda yardımcı olabilmektedir. Hatta kendi

hesabına çalışma söz konusu olduğunda, nispeten yaşlı işçiler diğer yaş grupları ile karşılaştırılınca daha ciddi bir artış oranına sahiptir (Baker, 2018).

Kendi ad ve hesabına çalışanlar, işlerini bir başkası için ve riski bizzat üstlenerek sürdürmektedirler. Genellikle bu faaliyet, bir eser sözleşmesi ile kurulmaktadır. Zaman zaman faaliyet bir iş sözleşmesi ve eser sözleşmesi arasında gri bir bölgede gerçekleştirilebilmektedir. Hollanda’da konuya dair yargı kararları, ortaklaşmaktan ziyade, davadan davaya farklılaşmaktadır. Örneğin Hollanda’daki en büyük posta şirketi, geleneksel olarak ücretli çalışanlar kullanmaktayken yeni bir işletme modeline geçtiğini ve postacıların şirket işçisi olmaktan ziyade, kendi hesabına çalışan olarak şirketle hizmet sözleşmesi yapacağını duyurmuştur. Birçok mahkeme bunu muvazaalı bir işlem olarak kabul etmiştir ancak karar temyiz aşamasında, Arnhem- Leeuwarden ve Amsterdam adliye mahkemelerinde bozulmuştur (Vonk ve Jansen, 2017: 15).

İşçi istihdam etmeksizin kendi hesabına çalışanlar, ortada herhangi bir sahte kendi hesabına çalışma ilişkisi yoksa prensip olarak işçilerin yararlandığı sigorta programlarından dışlanmıştır. Bununla beraber, bir işçi kendi hesabına çalışmaya karar verirse, isteğe bağlı olarak sigortasını devam ettirme hakkına sahiptir. Bunu yapmak için İşçi Sigortası Kurumuna (UWV), zorunlu sigortalılıklarının bitişi sonrası on üç hafta içinde başvurmak zorundadırlar (Vonk ve Jansen, 2017: 15).

2015 yılının Haziran ayında Hollanda Uygulamalı Bilimsel Araştırma Örgütü (TNO) işgücü piyasasının esnekleştirilmesine odaklanarak, Hollanda işgücü piyasasının dinamikleri üzerine bir rapor yayınlamıştır. Rapora göre, 2014 yılında esnek iş ilişkisine sahip Hollandalı çalışanların oranı 2004’e kıyasla artmış gözükmemektedir (2004’te %15; 2014’te %22). Bu oran, Hollanda’yı işgücü piyasasının esnekliği hususunda AB- 15 ülkeleri arasında Portekiz ve İspanya’dan sonra üçüncü ülke yapmaktadır. Tek başına ve kendi hesabına çalışanların oranı da artmıştır; böylelikle 2004’te %73 olan düzenli iş sahiplerinin oranı 2014’te %62’ye düşmüştür (Vonk ve Jansen, 2017: 2).

2006 yılında Hollanda’da kendi hesabına çalışanların yer aldığı en büyük sektör, toplam kendi hesabına çalışanlar içinde %25,7’lik oran ile gayrimenkul danışmanlığı idi. Sonrasında %18,8 ile toptan ve perakende satış/ tamir işleri; %17,7 ile tarım, avlanma ve balıkçılık ve %4,8 ile imalat sektörü gelmekteydi (Eurofound, 2009b).

### 2.4.1. Hollanda’da Kendi Hesabına Çalışanlara Yönelik Sosyal Güvenlik Uygulamaları

Hollanda’da kendi hesabına çalışanlar, geçmişte Yaşlılar ve Maluller için Gelir Provizyonu Kanunu gibi kendilerine has istihdam temelli sigortalar kapsamındaydı. Bu sigorta kolları onları hastalığa veya malullüğe bağlı işgöremezliğin ve yaşlılığın risklerine karşı korumaktaydı. Kendi hesabına çalışanlar aynı zamanda ebeveynlik riskine karşı da sigortalıydı. Nitekim Genel Çalışma ve Bakım Kanunu hükümleri uyarınca ücretli analık izni hakkına da sahiplerdi. 1 Ağustos 2004 tarihine kadar kendi hesabına çalışan kadınların, ilgili Kanunun hükümleri uyarınca en az 16 hafta olmak üzere ücretli analık iznine ayrılabilmeleri mümkündü (Arts, 2005: 18). 1 Ağustos 2004’te kendi hesabına çalışanlar için bu sosyal sigorta kolları yürürlükten kaldırıldı. Zira Hollanda hükümeti kendi hesabına çalışanların karşılaştığı sosyal risklerin, işçilere nazaran özel piyasalarda sigortalanmasının daha kolay olduğunu düşünmekteydi. Böylelikle kendi hesabına çalışanların karşılaştığı riskler özel sigortacılık piyasasına bırakıldı. Bu karar Hollanda’daki sosyal güvenlik sisteminin yeniden yapılandırılması veya özelleştirilmesi eğiliminin bir parçasıydı (Arts, 2005: 8).

“Üçüncü Yol” yaklaşımını tercih eden Hollanda hükümeti rolünü insanları korumaktan onların yapabilirliğini artırmaya, sosyal güvenlik sağlayıcılığından düzenleyiciliğe dönüştürdü. Günümüzde Hollanda hükümeti sosyal sigortaları artan oranda sosyal ortaklara ya da mümkünse özel sigortacılık piyasasına bırakmaktadır. Dolayısıyla Hollanda devleti artık sosyal güvenliğin tek sağlayıcısı konumundan uzaklaşmıştır. Hükümet sosyal sigorta sistemini hala düzenlemektedir ancak özel sigortacılık şirketleri belirli bir sosyal riski “sigorta edilemez” bulduğu takdirde hükümet bu riske karşı sigorta sağlamayı görev edinebilmektedir (Arts, 2005: 5).

Hollanda’da Hastalık Faydaları Kanunu, Malullük Sigortası Kanunu ve İşsizlik Faydaları Kanunu gibi çalışanlar adına sigortalılığı düzenleyen Kanunların kapsamında yalnızca işçiler yer almaktadır. Bununla beraber uygulamada, geçmişte işçi olarak çalıştıkları için bazı kendi hesabına çalışanlar bu sigorta kollarına erişim hakkına sahiptir. Hatta bazı kendi hesabına çalışan bireylerin uzmanlıkları çerçevesinde tamamlayıcı emeklilik fonları da bulunmaktadır. İlave, bazı kendi hesabına çalışanlar (ressamlar, metal işçileri vd.) sendikaların yetki alanında olabilmekte ve tamamlayıcı emeklilik fonlarına sahip olabilmektedir (Arts, 2005: 10). İşçiler ve kendi hesabına

çalışanlar arasındaki ayırım aynı zamanda sahte kendi hesabına çalışma olgusunun (özellikle sporcular ve sanatçılar için) gündemde yerini almasıyla içiçe geçmiştir (Arts, 2005: 10).

1 Ekim 1976'dan 1 Ocak 1998'e kadar hem işçiler hem de kendi hesabına çalışanlar birlikte ve kamusal olarak uzun dönemli işgöremezlik riskine karşı sigortalıydılar. 1 Ocak 1998 itibarıyla kendi hesabına çalışanlar, faaliyet yürüten eşleri ve 65 yaş altı profesyonel pratisyenler Kendi Hesabına Çalışan Bireylerin Malullük Sigortası Kanunu (WAZ) aracılığıyla sigorta kapsamına alınmıştı ve yaklaşık bir milyon kendi hesabına çalışan bu kapsamda sigortalıydı. Bu grubun 600 ilâ 700 bini kendi hesabına çalışan ve 300 bini profesyonel meslek mensubu (diş hekimi, hemşire, avukat vd.) idi. WAZ Fonu'nun büyüklüğü 1 Ocak 2004 itibarıyla 1 milyar Euro'yu geçmişti. Ancak 2002 yılında yalnızca 57 bin birey WAZ ödeneklerine hak kazanmıştı ve bu sayı giderek düşme eğilimindeydi. WAZ ödeneklerinden yararlanan bireylerin önemli bir bölümü beş yılı geçkin sürelerde bu faydalardan yararlanmaktaydı (Arts, 2005: 23).

Kendi hesabına çalışan bir birey, asgari ücretin altında kazanç elde ettiği takdirde, WAZ ödenekleri o kazancın %70'ine eşit olmaktadır. WAZ için ödenen primler gelire dayalıydı ve programın 52 haftalık bir bekleme süresi (hastalığın ilk yılı) mevcut bulunmaktaydı. Bu bekleme süresi sonunda, kendi hesabına çalışanlara asgari ücretin %70'ine denk bir ödenek bağlanabiliyordu. Analık durumunda 16 haftalık izin dönemi için sigortalılara asgari ücretin %100'ü ödenmekteydi. 52 haftalık bekleme süresi, kendi hesabına çalışanların hastalıklarının ilk yılı için uzun dönemli işgöremezlik riskine karşı sigortalanamadıkları anlamına gelmekteydi (Arts, 2005: 23). İlk yıl için maluliyet riskine karşı dikkate değer sayıda kendi hesabına çalışan özel sigortacılık piyasasında sigortalanma yolunu tercih etmekteydi (Arts, 2005: 23- 24).

Kanunun yürürlükten kaldırılmasının gerekçesi olarak tarafların Kanunun getirdiği düzenlemelerden memnun olmadığı ileri sürülmekteydi. Primler, sigorta kapsamında hak kazanılan faydalara nazaran çok yüksek bulunmaktaydı. Hollanda hükümetine göre, yürürlükten kaldırmanın temel sebebi kendi hesabına çalışanların uzun dönemli işgöremezlik riskine karşı özel sigortacılık firmalarında sigortalılıklarının daha kolay olmasıydı. Kendi hesabına çalışanlar için mesleki risklere bağlı maluliyet riskinin kamusal bir sorundan ziyade bireylerin şahsi sorunları olduğu fikri yaygındı (Arts, 2005: 24). Bununla beraber, ilgili veriler 2001 yılında kendi hesabına çalışanların

yalnızca yaklaşık %40 ilâ %50'sinin hastalık ve işgöremezlik risklerine karşı özel sigortacılığa yöneldiklerini ortaya koymaktadır. Kendi hesabına çalışanların çoğunluğu, *özel sigorta primlerinin çok pahalı olması* dolayısıyla sigortalılığı seçmediklerini beyan etmekteydi (Arts, 2005: 24).

Kendi hesabına çalışanlar için ekonomik riskin sigortalanabilir olmadığı düşünülmektedir. Zira kendi hesabına çalışan bireylerin işçilere nazaran işsizlik durumlarını daha rahat telafi edebildiği önkabulu söz konusudur (Arts, 2005: 20). İstisnai olarak, kendi firmasını kurma hedefinde olan işsiz bireyler, “Yeni Başlayanlar” programını kullanma avantajına sahip olabilmektedirler. Bu program kapsamında, bağımsız bir firma kurmak veya bir mesleğe başlamak için UWV'den izin elde edebilmektedirler. Bu izin üzerinden, ödenek almaya devam ederken kendi hesabına faaliyet de yürütebilmektedirler. Ancak böylesi durumlarda ödenek düzeyi, sabit olarak %29 oranında azaltılmaktadır (Vonk ve Jansen, 2017: 11).

#### **2.4.1.1. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Bakımından**

Hollanda Medeni Kanununun 7. maddesi, hastalığa bağlı işgöremezlik dönemlerinde işçilerin iki yıllık dönem için ücretlerinin ödenmesine devam haklarının olduğunu hükmetmektedir. Ancak hastalık süresince ücret almanın devam etmesi hakkı için en önemli koşul, bir iş sözleşmesinin mevcut bulunmasıdır (Vonk ve Jansen, 2017: 6). Bu maddeye göre, işverenin hastalığın her bir günü için ödemesi gereken ücret, azami olarak günlük ücretin %70'i şeklinde sınırlandırılmıştır. Bu ücret, ulusal sigorta için azami ücret eşiği (azami işçi sigorta katkısı düşüldükten sonra brüt ücret) temel alınarak belirlenmektedir. 1 Haziran 2017'de bu tutar günlük 203,85 € idi (Vonk ve Jansen, 2017: 6). Fakat uygulamada, işveren sıklıkla tam ücretin %90'ını veya %100'ünü ödemeye devam etmektedir. Bu daha cömert tutumun sebebi, imzalanan toplu veya bireysel iş sözleşmesi kaynaklıdır. Ancak ilave yükümlülükler ilk iki yıl için %170'ten fazla belirlenemediğinden, genellikle bu durum, hastalığın ikinci yılında işçinin aldığı ücretin %90- %100'den %70 oranına düşmesiyle sonuçlanmaktadır. Bu azaltmanın arkasındaki fikir, işçinin bir an evvel çalışmaya dönmesini motive etmektir (Vonk ve Jansen, 2017: 6). İşverenler 104 haftaya kadar ücretleri ödemekle yükümlüdür; ev hizmetlerinde çalışanlar için bu süre 6 hafta olarak belirlenmiştir. İşçinin hastalık dolayısıyla çalışmayı bıraktığı ilk gün, hesaplamaya konu olmanın da ilk günüdür.

İşçi istihdam etmeksizin kendi hesabına çalışanlar ise hastalık süresi içerisinde ödenek alma hakkına sahip değildirler; hastalık faydalarına başvuramazlar. Hastalık durumunda iş sigortası (AOV) kapsamında isteğe bağlı işgöremezlik ödemelerine dâhil olmaktadır veya bir Ekmek Fonu'na katılmaktadırlar. Her beş kendi hesabına çalışandan dördü AOV'ye dâhil değildir zira genellikle bunu çok pahalı bulmaktadırlar. AOV üzerinden sigortalı olan kendi hesabına çalışanlar yıllık gelirlerinin yaklaşık %8'i tutarında bir karşılık ödemek zorundadırlar (Vonk ve Jansen, 2017: 16). İşgöremezlik sigortasının yüksek maliyeti dolayısıyla kurulmuş olan Ekmek Fonları sisteminde, bir grup kendi hesabına çalışan banka hesaplarına her ay belirli bir tutar yatırmaktadır. Bunun ne kadar olacağı hastalık söz konusu olduğunda ihtiyaçları olacak faydaya bağlı olarak belirlenmektedir. Bir üye fondan ayrılırsa, biriktirdiği parayı alabilmektedir (Vonk ve Jansen, 2017: 16).

Diğer tüm Hollanda vatandaşları gibi, tek başına ve kendi hesabına çalışanlar da gereklilikleri sağladıkları takdirde çocuk sahibi olmaya ilişkin yardımlar ve çocuk bakımı yardımı alabilmektedirler. Çocuklara ilişkin faydalar ikamet temellidir ve genel vergilerden karşılanmaktadır (Vonk ve Jansen, 2017: 17). Kendi hesabına çalışan kadınlar en az on altı haftalığına en az asgari ücret düzeyinde doğum ödeneğine hak kazanabilmektedirler (Vonk ve Jansen, 2017: 17).

Doğum öncesi ve doğuma ilişkin haklar Hollanda İş ve Bakım Kanunu (WAZO)'da düzenlenmiştir. Bu fayda, doğum öncesi altı haftalık ve doğum sonrası on haftalık dönemler için ödenmektedir. Türkiye'deki uygulamaya benzer bir biçimde, doğum öncesindeki altı haftalık süresi tam kullanılmamışsa, kullanılmayan süre doğum sonrası sürelerle dâhil edilmektedir. Doğum öncesi ve sonrası ödeneklerinin tutarı günlük ücretin %100'ü olarak belirlenmiştir (Vonk ve Jansen, 2017: 8). Kendi hesabına çalışan kadınlar, doğuma ilişkin ödeneklere, en az on altı hafta ve en az asgari ücret düzeyinde hak kazanmaktadır. Ödeneğe alternatif olarak, kadınlar doğum öncesi ve doğum izni sırasında *yerini bir başka kişinin doldurması* yolunu seçebilmektedir. Bu yeni birini geçici çalıştırma, profesyonel bir kuruluş tarafından gerçekleştirilebilmektedir. Hak kazanılan analık ödeneği bu kuruluşa ödenmektedir (Vonk ve Jansen, 2017: 8).

Tıbbi ve uzun dönemli bakım açısından aynı faydalara sahip olmak için Hollanda'da ikamet etmek veya Hollanda'da ikamet etmemekle birlikte profesyonel



faaliyeti Hollanda'da sürdürmek yeterlidir (ISSA, 2018: 264). Tıbbi bakım faydaları kapsamında olmak için kendi hesabına çalışanların ödemesi gereken prim tutarı beyan edilen yıllık kazancın %5,65'idir. Uzun dönemli bakım faydaları ise ilaveten beyan edilen yıllık kazancın üzerinden %9,65'lik bir prim kesintisi gerektirmektedir.

Hollanda'da iş kazalarına ilişkin olarak özel düzenlenmiş bir sigorta programı mevcut bulunmamaktadır. Faaliyete ve işyerinde gerçekleşip gerçekleşmemesine bakılmaksızın iş kazaları söz konusu olduğunda, işgöremezlik açısından hastalık faydaları ile malullük aylıkları temel alınmaktadır (MISSOC, 2020b: 13).

#### **2.4.1.2. Uzun Vadeli Sigorta Kolları Bakımından**

Hollanda'da ikamet eden her birey, milliyeti fark etmeksizin 65 yaşına geldiğinde temel emekliliğe hak kazanmaktadır. Eğer birey 15 yaşından 65 yaşına kadar Hollanda'da sürekli yaşamışsa, 50 yıllık süre içerisinde her bir yıl için %2 olmak üzere, tam temel aylığa (%100) hak kazanmaktadır. Tam aylık sigortalı olunmayan her yıl için iki puan düşürülmektedir. Kendi hesabına çalışanlar beyan ettikleri kazancın %17,9'unu yaşlılık ve %0,1'ini ölüm sigortaları primleri olarak ödemektedirler. Bireyin sigortalı olamamasının tek yolu artık Hollanda'da yaşamaması, Hollanda'da çalışmaması ve vergi ödememesidir (Arts, 2005: 19).

Hollanda emeklilik sistemi üç basamaklıdır. Birinci basamak ifade edildiği üzere kamusal, Pay- As-You- Go (PAYG- yılı yılına) sisteminde düzenlenmiş, yaş ve ikamet gerekliliklerine sahip bütün nüfus için sabit asgari aylığı içermektedir. Geçimlik düzeydeki (800 Euro çiftler için, 1.160 Euro yalnız yaşayan bireyler için) Devlet Emeklilik Geliri (AOW kapsamında), Hollanda'da daimi ikamet eden ve zorunlu emeklilik yaşına ulaşmış bireylere istihdam statüsüne, işgücü piyasasındaki geçmişine veya diğer gelirlerine bakılmaksızın bağlanmaktadır. Bağlanacak tutar yalnızca medeni duruma (bekâr ve yalnız yaşayan, evli veya birlikte yaşayan) göre değişebilmektedir. Ayrıca Hollanda'da geçirilmemiş her bir yıl için 2 puan düşürülmektedir (Garcia vd., 2018: 2).

İkinci basamak bağımlı çalışanların %90'ını kapsayan mesleki programlar üzerinden yaşam boyu kazanılmış ücretlere dayalı olarak destekleyici bir aylık sağlamaktadır. Üçüncü basamak, isteğe bağlı ve vergiden muaf tutulan sözleşmelerle düzenlenen emeklilik programlarını içermektedir. Üçüncü basamağa katılım artmaya

devam etmesine rağmen hala sınırlıdır, emekli aylığı alanların yaklaşık %10' una katkı sağlamaktadır (Karpowicz, 2019: 5). Tamamlayıcı aylıklara hak kazanabilmek için bireyler ikinci ve üçüncü basamağa dayanmak durumundadır (Vonk ve Jansen, 2017: 19). Bu yüzden işçi çalıştırmaksızın kendi hesabına çalışanlar genellikle ikinci basamaktaki aylık sistemlerinin dışında kalmaktadırlar (MISSOC, 2020b: 10). Bağımsız çalışanlar için zorunlu mesleki emeklilik programları yalnızca tıbbi meslek sahipleri ve noterler için mevcuttur. Bu mesleki emeklilik fonlarına hem işçiler hem de kendi hesabına çalışanlar katılabilmektedir ve toplamda 50 bin katılımcı bu fonlarda yer almaktadır. Ayrıca, sıvacı ve ressam kendi hesabına çalışanlar için faaliyet koluna dayalı emekli aylığı fonları da mevcuttur (Vonk ve Jansen, 2017: 19). Bütün kendi hesabına çalışanların dörtte biri, üçüncü basamak kapsamında herhangi bir programa tabi değildir (Vonk ve Jansen, 2017: 20).

Genel Yaşlılık Aylığı Kanunu (AOW), Hollanda'da ikamet eden bütün bireylere temel bir emekli aylığı sağlamaktadır. Emeklilik yaşı tedrici bir biçimde 67'ye yükseltilmiştir. Bununla beraber, faaliyete son vermek ya da işi bırakmak AOW alma koşulu değildir. AOW sisteminde her yerli (veya Hollanda'da çalışan ama yerli olmayan) birey, otomatik olarak sigortalı kabul edilmektedir ve standart emekli olma yaşı öncesi 50 yılın her bir yılı için %2'lik aylık bağlama oranı, AOW aylığının tamamını oluşturmaktadır. AOW aylığının tutarı, asgari ücret üzerinden belirlenmektedir: Evli bireyler için net asgari ücretin %50'si ve bekâr bireyler için net asgari ücretin %70'idir (Vonk ve Jansen, 2017: 12).

AOW sistemi emekli aylığı ve tamamlama olarak iki farklı tutarı kapsamaktadır. Partneri emeklilik yaşından daha genç olan evli bir birey için, %50 olan AOW aylığına net asgari ücretin %50'si tamamlayıcı olarak eklenmektedir. 2015'ten sonra partner desteğine hak kazanma sözkonusu olamamaktadır (Vonk ve Jansen, 2017: 12). AOW sadece emeklilerin çok az bir bölümünün tek gelir kaynağıdır. AOW faydalanıcılarının %90'ından fazlası bir şirket emeklilik fonu veya mesleki emeklilik temelli tamamlayıcı aylıklar elde etmektedir. Bu tarz bir tamamlayıcı aylığa katılım bazen zorunlu olabilmektedir (Vonk ve Jansen, 2017: 13). AOW ve toplu sözleşmelerle düzenlenen tamamlayıcı emeklilik programlarının yanında, özel emeklilik düzenlemeleri de sigorta şirketleri üzerinden gelir sözleşmesi şeklinde yürütülebilmektedir (Vonk ve Jansen, 2017: 13).

Hollanda emeklilik sistemi genel itibarıyla yüksek katılım oranlarına sahip olmayı başarmış; yeterli bir emeklilik geliri sağlayabilen; belirlenmiş fayda (DB) ve belirlenmiş katkı (DC) yöntemlerinin güçlü yönlerinin avantajını ustaca kullanabilen bir sistem olarak değerlendirilmektedir. Bununla beraber, nüfusun yaşlanması, uzun dönemli faiz oranlarının düşüklüğü ve işgücü piyasası yapısındaki değişimler yeniden dağıtımını sınırlamakta ve kuşaklar arası gerilimleri ortaya çıkarmaktadır (Karpowicz, 2019: 4).

Spesifik emeklilik sistemi karakteristiğine verilen destek, kendi hesabına çalışma statüsü ile önemli ölçüde ilişkilendirilmektedir. Karpowicz (2019: 4) çalışmasında, demografik özellikler ve bireysel psikolojik tutumları da dikkate alarak, emeklilik planları için hem daha fazla seçme özgürlüğüne hem de yatırım riskine sahip tercih sahibi bireylerin mevcut emeklilik sistemi kapsamında düzenli istihdamda yer almaktan ziyade kendi hesabına çalışmaya eğilimli olduğunu bulgulamıştır. Yazar bağımlı çalışanlara yönelik olarak daha fazla seçme özgürlüğü getirmesi düşünülen emekli aylığı reformunun, kendi hesabına çalışmaya ilişkin teşviki azaltabileceğini ve aylık kapsamından tatmin olmamış bireyleri, bireysel tasarruf programlarına geçirebileceğini öne sürmektedir (Karpowicz, 2019: 4).

Genel olarak Hollanda’da kendi hesabına çalışanların sosyal güvenliği değerlendirildiğinde, bilhassa işçi istihdam etmeksizin kendi hesabına çalışanların, işsizlik riski karşısında koruma kapsamında olmadıkları; ikinci basamaktan herhangi bir emeklilik programına dâhil olamadıkları ve hastalık/ işgöremezlik durumlarına karşı otomatik olarak sigorta kapsamında yer almadıkları görülmektedir. Bununla beraber konu üzerine çalışan birçok yazarın ortak görüşü, bu şekilde gerçekleşen sosyal koruma eksikliğine dair bütünleşik bir çözümün yakın vadede beklenmiyor olmasıdır (Vonk ve Jansen, 2017: 16).

## **2.5. Finlandiya**

Finlandiya’da kendi hesabına çalışan, çalışan bir bireyin işveren olmamasını ve bir iş sözleşmesi olmaksızın çalışmasını ifade etmektedir. Kanuni tanımına göre, bir birey eğer ücret veya benzeri ücretlendirme karşılığı çalışıyorsa, bir işveren için çalışıyorsa, işverenin emir ve talimatları altında ve işi kendi yürütüyorsa “işçi” kabul edilmektedir. Kanuni olarak, işin yürütümünde üçüncü bir kategori yoktur. 2006’da

Finlandiya'da kendi hesabına çalışanların sayısı 141 bindi (Eurofound, 2009c). 2019 yılı itibarıyla 238 bin tek başına ve kendi hesabına çalışan mevcut bulunmaktadır. İşverenler hesaba katılmadığında, tek başına ve kendi hesabına çalışma toplam istihdamın yaklaşık %10'una tekabül etmektedir. Ayrıca 2019 yılı itibarıyla Finlandiya'da yaklaşık 100 bin işveren ve 10 bin ücretsiz aile işçisi vardır (Bkz. Tablo 2). Her iki grup dikkate alındığında, bağımsız çalışma genel kategorisi toplam istihdamın %17'sini oluşturmaktadır. Sahte kendi hesabına çalışmanın payı görece kısıtlıdır; yaklaşık bin beş yüz ilâ 12 bin bireyin bu şekilde çalıştığı tahmin edilmektedir ki bu da, tarım dışı kendi hesabına çalışmanın içerisinde %0,5 ilâ %4,3'lük bir orana tekabül etmektedir (European Commission, 2017b: 5).

Finlandiya'da kendi hesabına çalışma bakımından tarım sektörünün görece ağırlığı bulunmaktadır. Ancak bu grubun istihdamdaki payı yıllar itibarıyla ciddi ölçüde daralmıştır. Nitekim 1989 ile 2015 yılları arasında, kendi hesabına çalışan sayısında 50 bin bireylik bir düşüş sözkonusudur. Aynı dönem için, tarımda çalışanlar ve ücretsiz aile işçileri hesaba katılmadığında, 60 bin kişilik bir artış saptanmaktadır. Bu artışın temel sebebi tek kişilik girişimlerin artmasıdır. Kendi hesabına çalışmaya başlayan erkeklerin sayısı (40 bin), kadınların sayısından (23 bin) fazladır. Burada mesleki bir bölünme de sözkonusudur: hizmetler sektöründe faaliyet yürütenlerin %75'i kadın iken, inşaat, ulaşım ve endüstri sektörlerinde faaliyet yürütenlerin %95'i erkektir (European Commission, 2017b: 5). 2000'den 2006'ya değin kendi hesabına çalışma inşaat sektöründe artmıştır (12 binden 16 bine). Bu gelişim finansal aracılık faaliyetlerinde de benzer seyri (23 binden 29 bine) izlemiştir (Eurofound, 2009c).

Gelire dayalı görece ölçütlere göre (yoksulluk sınırı medyan gelirin %60'ıdır), kendi hesabına çalışanlar arasında yoksulluk riskinin oranı %13'tür ve bu oran toplam nüfus içerisindeki yoksulluk riski oranı (%12,5) ile benzeşmektedir. Ancak bağımlı çalışanlar arasındaki orandan (%2,2) çok daha yüksektir. Bununla beraber, bireylerin kendilerini değerlendirmesi dikkate alındığında durum biraz farklılaşmaktadır. Kendi hesabına çalışanların %11,7'si mevcut geliriyle hayatını idame ettirmek konusunda sıkıntı yaşadığını beyan ederken, bu oran bağımlı çalışanlarda %13,1'dir (European Commission, 2017b: 6).

### 2.5.1. Finlandiya’da Kendi Hesabına Çalışanlara Yönelik Sosyal Güvenlik Uygulamaları

Fin sosyal güvenlik sistemi ilkesel olarak evrenselidir. Hem aynı hem de nakdi faydalar konusunda işçiler ve kendi hesabına çalışanlar arasında bir ayrım bulunmamaktadır. Ayrıca, ödenek ve aylık hesaplamaları temel olarak standart bir karakter göstermektedir. Örneğin, emekli aylıkları aynı şekilde hesaplanır ama kariyer farklılıklarına ve gelirlerdeki farklılıklara göre, emekli aylıklarının aktüel düzeyi açısından kendi hesabına çalışanlar dezavantajlıdır (European Commission, 2017b: 4). Kendi hesabına çalışanların sosyal sigorta kapsamından düşük düzeyde faydalanabilmesinin temel sebebi, sıklıkla *asgari katkı düzeyini seçmeleridir*. Bu durum da kapsamın dar kalmasıyla sonuçlanmaktadır (Eurofound, 2009c).

İstihdamda bulunulan yıllar sözkonusu olduğunda, kendi hesabına çalışanlar emekli aylıklarına kavuşmadan evvel en uzun çalışma geçmişine/ kıdeme sahip olanlardır. Kendi Hesabına Çalışan Bireylerin Emekliliği Kanunu (YEL) kapsamında sigortalı bireyler için ortalama kariyer uzunluğu 39,6 yıldır. Tarımda kendi hesabına çalışanlar için 38,8 yıl iken; Tarımda Çalışanların Emekliliği Kanunu (MYEL) sigortalısı mavi yakalı işçiler için 36,6 yıldır. Düşük pozisyona sahip beyaz yakalılarda ise ortalama kariyer 36,8 yıl iken; üst pozisyonlarda istihdam edilen beyaz yakalılarda 37,5 yıldır (European Commission, 2017b: 16).

Sosyal fayda programlarının kapsamı evrensel olmakla birlikte sağlanan güvenlik ağında boşluklar söz konusudur. Örneğin kendi hesabına çalışanlar iş kazalarına ve işsizliğe karşı isteğe bağlı olarak sigortalı olabilmektedirler ama bütün bağımlı çalışanlar iş kazası riskine karşı zorunlu kapsamda sigortalıdır. Tam zamanlı bağımlı çalışanların %90’ı gelire dayalı işsizlik sigortasına sahipken, bu oran kendi hesabına çalışanlar arasında sadece %20’dir. Bazı serbest çalışanlar, akademisyenler ve bursiyerler gelire bağlı işsizlik sigortasına erişememektedir (European Commission, 2017b: 4).

Finlandiya’da atipik işlerde çalışanlar ve kendi hesabına çalışanlar için en sorunlu alan, işsizlik sigortasıdır. İki işi aynı anda yürüten, hem kendi hesabına hem de işçi olarak çalışanlar sıklıkla işsizlik sigortası düzenlemesinin farklı hak kazanma koşulları dolayısıyla sorun yaşamaktadırlar. İşgücü Piyasası Ofisi işsiz kalan bireyin

ikinci iş olarak kendi hesabına çalışması üzerinden tatmin edici bir gelir elde edebildiğini varsaydığında, elde edilen faydalar dondurulabilmekte veya tamamen ortadan kaldırılabilir (European Commission, 2017b: 7).

Finlandiya’da işsizlik durumunda bireyin korumasına yönelik olarak ikili bir sistem mevcuttur: İşsizlik fonlarından karşılanan gelire dayalı ödenekler ve Finlandiya Sosyal Güvenlik Kurumu (KELA) tarafından ödenen ‘temel ödenek’ler. Ancak her iki ödenekten de yararlanma süresi dolduktan sonra halen iş arayan bireylere işgücü piyasası desteği adı altında süre kısıtlaması olmaksızın (gelir testine dayalı) bir ödenek de verilebilmektedir. Pandeminin olumsuz etkileri dolayısıyla ve 31.03.2021 tarihine değin, işgücü piyasası desteği düşük gelirli kendi hesabına çalışanlara faaliyetlerini sonlandırmamış olsalar dahi ödenmektedir (KELA, 2021).

Gelir testi uygulanmasını gerektirmeksizin bağlanan işsizlik ödeneklerine elverişli olabilmek için bireylerin işsizlik öncesinde belirli bir süre çalışmış olması koşulu vardır (European Commission, 2017b: 11- 12). Bu durum atipik işçiler için zorluklar yaratabilmektedir. Kendi hesabına çalışanların sistemin birinci ayağına ulaşma fırsatları yoktur. Onların karşılanması gereken özel kıstaslar söz konusudur. Bunlardan birincisi, kendi hesabına çalışan bireyin işsiz kaldığı dönem öncesindeki 48 ay içinde en az 15 ay çalışmış olmasıdır. Ancak bu koşulu dikkate alabilmek için kendi hesabına çalışma üzerinden elde edilen toplam gelirin aylık en az 1.089,67 Euro olması da gerekmektedir (KELA, 2021).

#### **2.5.1.1. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Bakımından**

İş kazası açısından sigortalılık kendi hesabına çalışanlar için isteğe bağlıdır ve bu bireylerin %70 ilâ %80’i kapsam altındadır. Oysa işçilerde bu oran %100’dür. Kendi hesabına çalışanlar ödeyecekleri sosyal sigorta katkılarının düzeyine kendileri karar verebilmektedir. Tıpkı Türkiye’de olduğu gibi, katkı düzeyinin bireyler tarafından sıklıkla düşük belirlenmesinin olumsuz sonuçları olabilmektedir. Sosyal güvenlik katkısına esas tutulan kazanç, diğer sosyal faydaların hesaplanmasına da temel alındığından, kendi hesabına çalışanlar yaşlılık, hastalık, iş kazası, hamilelik ve işsizlik risklerine karşı fiilen yetersiz bir biçimde korumaya sahiptirler (European Commission, 2017b: 7).

Avrupa Komisyonu'nun Finlandiya raporunda (2017b: 17), işçilerin hak kazanabildiği gelire dayalı ödenekler ile kendi hesabına çalışanların işsizlik ve iş kazası durumunda hak kazanabildikleri temel ödenekler arasındaki farklılıkları belirtmek için, ayda 2.500 Euro kazanan bir işçi ve bir kendi hesabına çalışan ele alınmıştır. İşsizlik durumunda, ilgili işçi ayda 1.500 Euro alabileceken, kendi hesabına çalışan için temel ödenek miktarı ayda 697 Euro'ya tekabül etmektedir. İş kazası yaşaması durumunda, işçiye ödenecek tutar aylık 2.500 Euro iken kendi hesabına çalışanın ödeneği 1.750 Euro olmaktadır. Üstelik birey gelire dayalı faydalara hak kazanamıyorsa, yararlanabileceği evrensel asgari ödenek miktarı aylık yaklaşık 622 Euro'ya kadar düşecektir (European Commission, 2017b: 17).

Finlandiya hastalık sigortası sistemi Avrupa'da en evrensel olan sistemlerden biridir. Hem işçiler hem de kendi hesabına çalışanlar bu sistem kapsamındadır ve ev kadınları, öğrenciler vb. gelir elde etmeyen bireyler de asgari günlük ödeneklerden yararlanabilmektedir. Kendi hesabına çalışanlar ödeneklere hak kazanabilmek adına aylık brüt kazançları üzerinden tarımda faaliyet gösteriyorlarsa %1,53, diğer sektörlerde faaliyet gösteriyorlarsa %1,70 oranında katkı ödemektedirler. Bununla beraber, hak kazanma koşulları dikkate alındığında sistemin katı kuralları vardır. 10 günlük bekleme süresi KELA tarafından verilen günlük hastalık ödeneğinden yararlanmak için tamamlanmalıdır. Ancak işçiler için hastalık ödeneği tutarı (veya ücretin %100'ü) bekleme süresi içerisinde de işverenleri tarafından ödenebilmektedir. Bunun sebebi, işgücü piyasası anlaşmaları ile 10 günden 3 aya kadar hastalık ödeneğinin işveren tarafından sağlanmasının kararlaştırılabilmesidir (Jarvi & Kuivalainen, 2013: 3; European Commission, 2017b: 8-9).

Çok düşük kazançlara sahip veya herhangi bir geliri olmayan bireyler için hastalık ödeneği asgari düzeyden (günlük 24,64 €) yatırılmaktadır. Asgari ödenek için ücret ödenmeyen bekleme süresi 55 gündür ve birey bu dönemlerini genellikle sosyal yardımlar üzerinden finanse edebilmektedir (ISSA, 2018: 114).

Bununla beraber, bazı sektörlerde kendi hesabına çalışanlar daha iyi faydaların kapsamı altındadır. Kapsam kendi hesabına çalışanın hangi programa dâhil olduğu üzerinden şekillenmektedir. YEL veya MYEL kapsamında sigortalı olan kendi hesabına çalışan ve diğer bireyler ilkesel olarak işçilerle aynı koşullara tabidir. 2016'ya değin, günlük ödenek miktarı kendi hesabına çalışan bireyin beyan ettiği katkıya esas

kazançları üzerinden hesaplanmaktaydı. Bölümün başında vurgulandığı üzere, ödemekle mükellef olduğu katkı tutarını asgari düzeye indirmeye çalışan bireylerin, olduğundan çok daha düşük gelir beyanında bulunmaları, hastalık durumunda düşük seviyede ödenek almalarına yol açmaktaydı. Ancak 2016'dan beri, YEL veya MYEL kapsamı altındaki kendi hesabına çalışanlar için günlük ödenekler, Vergi Kurumu tarafından onaylanmış son vergilendirilmiş kazanç üzerinden hesaplanmaktadır (European Commission, 2017b: 9).

İşçiler ve kendi hesabına çalışanlar arasında katkı oranları açısından küçük farklılıklar mevcuttur. Tıbbi bakım kapsamı için hem işçiler hem de kendi hesabına çalışanlar %1,3 oranında katkı ödemektedirler. Ancak günlük ödenek kapsamı için işçiler %0,82 oranında katkı öderken kendi hesabına çalışanlarda bu oran %0,95'tir (European Commission, 2017b: 9).

Finlandiya'da ikamet eden her bireyin tıbbi bakım hakkı vardır. Tıbbi bakıma erişimde bireyin standart ya da atipik işçi veya kendi hesabına çalışan olmasının yarattığı bir farklılık söz konusu değildir. Bununla beraber, uygulamada mesleki tıbbi bakımdan kaynaklanan oldukça farklı durumlar yaşanabilmektedir. İşverenler işçileri için önleyici mesleki tıbbi bakım sağlama yükümlülüğüne sahiptir. KELA sağlanan bakımın uzunluğuna bağlı olarak işverenlerin maliyetlerinin bir kısmını (önleyici bakım için %40, tıbbi bakım için %60) tazmin edebilmektedir (European Commission, 2017b: 9).

Aynı tercih, şu iki seçenekten birini seçen kendi hesabına çalışanlar için de mevcuttur:

- i. *Belediyelerin sağlık merkezleri, özel bir tıbbi klinik ya da kendi hesabına çalışan tıbbi uzman ile imzalanan önleyici mesleki tıbbi bakımla sınırlandırılmış daha dar ve ucuz seçenek,*
- ii. *Daha kapsayıcı tıbbi bakım kapsamı seçeneği* (European Commission, 2017b: 9-10).

Analık izni doğumun beklendiği tarihten 30 ilâ 50 çalışma günü öncesinden başlamaktadır. Anne izne ne zaman ayrılacağına kendisi karar vermektedir. Ödenek analık izninde geçen 105 iş günü için sağlanmaktadır. Babalık ödeneği, babalık iznine ayrılış sonrasındaki 54 iş günü için verilmektedir. Ebeveyn izni doğum izninden sonra



başlamaktadır. 18 güne kadar hem anne hem de baba izne aynı anda ayrılabilir. Ebeveyn izni sırasında, KELA 158 çalışma günü için aile ödeneği sağlamaktadır. Bu seçenekler istihdam statüsüne bakılmaksızın tüm Finlandiya’da ikamet edenler için geçerlidir (European Commission, 2017b: 10).

Analık ve babalık izinlerindeki sorun, özellikle de kendi hesabına çalışanlar için bu sürenin ödenek alınarak tazmininden ziyade, izne ayrılmanın çoğunlukla imkânsızlığıdır. Nitekim birçok genç girişimci küçük bir firmada yalnız başına çalışmaktadır ve bu durumun üstesinden gelememektedir ya da üstesinden gelebilmesi adına yerine birini çalıştırmak zorundadır. Faaliyet durdurmanın rekabetçi bir piyasa içerisinde yaratacağı olumsuzluklar küçük işletmelerin gözünü korkutabilmektedir. Zira analık ve babalık izinleri sırasında firmanın sabit maliyetleri (kira vd.) mevcut kalmaya devam etmektedir (European Commission, 2017b: 10).

### 2.5.1.2. Uzun Vadeli Sigorta Kolları Bakımından

Finlandiya’da, zorunlu (birinci basamak) emeklilik sistemi 3 belirlenmiş fayda (DB) bölümüne dayanmaktadır:

- i. *Kazançlara ve istihdama dayalı aylıklar (ERP) gelirin istikrarlı hale gelmesini hedeflemektedir ve kariyer sırasınca elde edilen gelir düzeyini sürdürme mantığındadır;*
- ii. *İkamet temelli Ulusal Emeklilik’te (NP) var olan ERP programlarından gelen gelir üzerinden test söz konusudur;*
- iii. *Garanti edilmiş aylık (GP) ise yoksulluğun azaltılması ve asgari bir güvenlik ağının (aylık 766,85 €) güvence altına alınmasını hedeflemektedir (European Commission, 2017b: 10).*

Kendi hesabına çalışanlar 18 ile 67 yaş arasında iseler, girişime yönelik faaliyetleri en az 4 aydır devam ediyorsa ve 2020 yılı itibarıyla gelirleri yıllık 7.958,99 €’yu aşıyorsa YEL yaşlılık sigortasına kayıt olmakla yükümlüdürler (MISSOC, 2020c: 13). Eğer girişimlerinden elde ettikleri gelir asgari düzeyin altındaysa, kendi hesabına çalışan bireyler isteğe bağlı sigorta poliçesi de imzalayabilmektedirler. Katkıya esas tutulacak kazançlar için bir üst sınır mevcuttur. 2016 itibarıyla bu tavan 171.625 € idi. KELA tarafından ödenen hastalık ödeneği, analık, babalık ve diğer ebeveyn ödenekleri,

özel bakım ödeneği, rehabilitasyon ödeneği ve konut yardımı gibi faydalar için YEL'e esas olan kazanç belirleyicidir (European Commission, 2017b: 11).

YEL katkı oranları kendi hesabına çalışanların yaşına bağlı olarak belirlenmektedir: 53 yaşından küçükler için bu oran %23,6 iken, daha yaşlı bireyler için %25,1'dir. Aylık bağlama oranları işçilerin TYEL emeklilik sigortası ile aynıdır. 53 yaşından küçük bireylerde yıllık gelirin %1,5'i; 53-62 yaş aralığında olanlarda %1,9'u ve 63-67 yaş aralığında olanlarda %4,5'idir. 2017 yılından bu yana aylık bağlama oranı tüm yaşlar için yıllık %1,5'e sabitlenmiştir (European Commission, 2017b: 11).

Maluliyet aylıklarına hak kazanma koşulları, farklı aylık programları içerisinde de olsa aynıdır. Hak talep eden birey önce yaklaşık bir yıllığına hastalık aylığı almaktadır. Eğer işgöremezlik hastalık faydasının sona ermesi sonrasında devam ederse, birey maluliyet aylığı veya rehabilitasyon teşviki için başvuruda bulunabilmektedir (European Commission, 2017b: 13).

Finlandiya'da aile yardımları sigortası evrenseldir ve tamamen devlet tarafından finanse edilmektedir. Belediyeler çocukların evde bakımı için sağlanan yardımların toplam maliyetini karşılamaktadır (ISSA, 2018: 119).

## **2.6. Danimarka**

Danimarka, toplam istihdamın içinde kendi hesabına çalışanların oranının sadece %8,3 olması dolayısıyla, AB- 27 ülkeleri içinde kendi hesabına çalışanların payının en düşük olduğu ülkedir. İşverenler de dikkate alındığında Danimarka'da bağımsız çalışanların sayısı 2019 yılı itibarıyla 229 bindir. Eurostat verilerine göre, Danimarka'da kendi hesabına çalışanların sayısı 2008'de 225 binden %7,1 oranında düşerek 2015'te 209 bine gerilemiştir (European Commission, 2017c: 5). İlgili dönemde böylesi yüksek bir düşüşün temel sebeplerinden birinin küresel ekonomik krizin etkileri olduğu düşünülmektedir.

Avrupa Komisyonu'nun Danimarka üzerine hazırladığı rapor kendi hesabına çalışmanın genel olarak mı, yoksa yalnızca bazı sektörler açısından mı yoksulluk, sosyal dışlanma, sıhhsizlik, evsizlik, borçluluk vb. diğer sosyal risklere eğilimli olup olmadığını tartışarak başlamaktadır (European Commission, 2017c: 6). Rapora göre, kendi hesabına çalışma erkeklerde konaklama, yemek, inşaat ve ulaşım gibi faaliyet

alanlarında; kadınlarda ise temizlik ve balıkçılık gibi alanlarda yoğunlaştığı takdirde, kendi hesabına çalışan bireyler daha ciddi şekilde görelî yoksulluğa maruz kalabilmektedir. Ancak tam tersine, mimarlar, diş hekimleri, avukatlar ve çeşitli profesyonel alanlarda danışmanlık faaliyeti vb. mesleklere sahip kendi hesabına çalışanlar görelî yoksulluk riskini daha az taşımaktadırlar (European Commission, 2017c: 6). Bu hususta kendi hesabına çalışmanın heterojen yapısının anılan faaliyet kollarına ilişkin ortak bir değerlendirme yapabilmeyi zorlaştırdığı ifade edilebilecektir.

### **2.6.1. Danimarka'da Kendi Hesabına Çalışanlara Yönelik Sosyal Güvenlik Uygulamaları**

Faaliyet alanlarına dair farklılıklara rağmen, kendi hesabına çalışanlar ve atipik işlerde istihdam edilenler için sosyal güvenlik sistemi Danimarka'da diğer Avrupa ülkelerine nazaran iyi durumda kabul edilmektedir (European Commission, 2017c: 4). Genel olarak, her iki grup da özellikle aynı faydalar sözkonusu olduğunda standart işlerde bağımlı çalışanlarla aynı sosyal koruma düzeyine sahiptir. Tıbbi bakım, sosyal hizmetler, aile hizmetleri, çocuk bakımı, uzun dönemli bakım, eğitim programları ve aktif işgücü piyasası politikalarına erişim her grup için de aynı şekilde sürdürülmektedir. Bununla beraber, ödeneklere hak kazanma koşulları daha karmaşıktır. Oysa *katkı karşılığı olmayan* (evrensel tasarlanan) programlarda, kendi hesabına çalışan ve standart- dışı iş ilişkisine sahip bireyler diğer vatandaşlarla aynı sosyal korumadan yararlanmaktadırlar (European Commission, 2017c: 4).

Katkı karşılığı programlar söz konusu olduğunda, kendi hesabına çalışanlar ücretli çalışanlarla aynı sosyal koruma düzeyine sahip değildirler. Bu programlar işsizlik sigortasını, hastalık sigortasını (isteğe bağlı kısım için) ve iş kazası sigortasını içermektedir. Bununla beraber, standart işlerde istihdam edilen işçiler için uygulanan programlara kendi hesabına çalışanların katılımı için özel olanaklar da sözkonusu olabilmektedir. Kendi hesabına çalışanlar sistem külfetli olsa da, isteğe bağlı olarak işsizlik sigortasına dâhil olabilmektedirler. Kendi hesabına çalışanlar hastalık faydalarının kapsamı içindedir ve eğer mevcut bulunan iki haftalık bekleme süresini ortadan kaldırmak isterlerse görece ucuz devlet sigortasına katılabilmektedirler (ISSA, 2018: 96). Kendi hesabına çalışanlar ayrıca analık, babalık ve aile izinlerinden yararlanabilmektedir. Ancak kamu faydalarına ilave olan mesleki tamamlayıcı faydaların kapsamında değildirler (European Commission, 2017c: 4).

Kendi hesabına çalışanlarda sosyal korumaya ilişkin temel sorunlar, yaşlılık dönemleri için yetersiz tasarruf yapma durumları ve işsizlik sigortası sisteminin külfetidir (European Commission, 2017c: 4).

Kendi hesabına çalışanlara ilişkin işsizlik sigortasının yönetimi karmaşıklıklar barındırmaktadır ve bürokratik işlemlerin fazlalığı ve keyfi kararlar dolayısıyla eleştirilmektedir. Program, 2017’de başlayan reform sürecinde, özel bir komisyonun önerileri ışığında yeniden şekillendirilmeye çalışılmaktadır. Süreci yöneten Komisyon, kendi hesabına çalışanlar için bürokratik işlemleri basitleştirmek ve istenen belgelerin sayısını azaltmak ihtiyacını saptamıştır. Böylelikle daha iyi, daha şeffaf ve daha az keyfi bir sistemin oluşturulacağı ve girişimciler için daha iyi bir gelir sigortasının kurulacağı varsayılmaktadır. Örneğin İşsizlik Sigortası Komisyonu tarafından dikkate alınan önerilerden biri, firmaların mevsimsel değişiklik gibi ekonomik sebeplerle geçici olarak kapatılabilmesine izin verilmesi ve olanaklar arttığında yeniden açılabilmesi olmuştur. Ancak böylesi öneriler, kendi hesabına çalışanların, bağımsız yüklenicilerin (freelancer) ve yevmiyeli işçilerin reformun dışında bırakılmasıyla gerçekleşmemiştir (European Commission, 2017c: 7).

Sigortalının katkıları isteğe bağlı işsizlik sigortası programının finansmanını oluşturmaktadır. Kendi hesabına çalışanlar bu programa katılıp katılmayacaklarına kendileri karar vermektedir ve katıldıkları takdirde, ödedikleri katkı sigortalı işçiler tarafından ödenen katkılardan farklılaşmamaktadır (European Commission, 2017c: 8).

Danimarka işsizlik sigortası sistemi isteğe bağlı üyelik yoluyla Ghent sistemine<sup>3</sup> uymaktadır ve devlet işsizliğe ilişkin yalnızca olağandışı riskleri finanse etmektedir. Bağımlı çalışanlar, kendi hesabına çalışanlar, en az 18 ay mesleki eğitim programı katılımcısı olanlar, merkezi veya yerel yönetim görevlileri, askeri personel bu sisteme katılmakta serbesttirler (ISSA, 2018: 98). Bununla beraber, kendi hesabına çalışanlar için özel kurallar mevcuttur (European Commission, 2017c: 10).

İşsizlik sigortası bağlamında bireyin kendi hesabına çalışan olduğuna karar verilebilmesi için, ilk gerekli durum kendi hesabına çalışmanın tanımının değerlendirilmesidir. İşsizlik sigortası düzenlemesinde yer alan tanım, kendi hesabına çalışmanın farklı türlerini tanımlayan vergi düzenlemesinden ayrılmaktadır (European

<sup>3</sup> Ghent sistemi özellikle Danimarka, Finlandiya, İsveç ve İzlanda gibi İskandinav ülkelerinde işsizlik faydaları vb. programların çeşitli sendikaların yönetimine teslim edilmesidir.

Commission, 2017c: 10). Eğer bir üye kendi hesabına çalışan olma kistasını yerine getiriyorsa, ikinci soru kendi hesabına çalışmanın ana faaliyeti olup olmadığıdır. Ana faaliyet, üyenin zamanının en büyük bölümünü kaplayan istihdam ilişkisidir ve ana gelir kaynağının ne olduğu önem arz etmektedir (European Commission, 2017c: 11). Elverişli olabilmek için, üye kendi hesabına çalışmanın bittiğini ve şirketin kapandığını belgelendirmelidir. Zira kendi hesabına çalışan faaliyetini tamamen sonlandırmazsa ilaveten işsizlik faydası almasının rekabeti zedeleyeceği ve bu durumun AB kurallarının ihlali anlamına geldiği vurgulanmaktadır (European Commission, 2017c: 11).

Kendi hesabına çalışan, işsizlik sigortası fonuna katkı (aylık brüt kazancın %8'i) ve üyelik aidatı ödemelidir. Aidat farklı işsizlik sigortası fonları arasında değişmektedir (ISSA, 2018: 98). İşsizlik sigortasının hesaplanması, önceki 12 aylık dönemin gelinine dayandırılmaktadır. Kimileri bunu adaletsiz görmektedir zira kendi hesabına çalışanların gelirleri şirketin kapanma döneminde hâlihazırda düşme eğilimindedir (European Commission, 2017c: 11).

İşsiz kalınan sürelerde yapılan ödemeler iki ayrı kaynak üzerinden gerçekleştirilmektedir. İşsizlik sigortası, sigorta temelli bir kaynaktır ve işsizlik faydası sağlayan kuruluşlara (sendikalardan bağımsız) üyelik gerektirmektedir. İkincisi ise Temel Sosyal Yardım'dır ve yerel belediyeler aracılığıyla sigortalı olmayanlara verilmektedir. Temel Sosyal Yardım kendisine bakamayan işsiz bireylere, aile üyeleri tarafından güvence desteği alamayanlara ve başka faydalar elde etmeye hak kazanamayanlara verilmektedir (Munkholm ve Schjøler, 2020: 35).

Tam zamanlı İşsizlik Sigortası faydalarına hak kazanabilmek adına, birey son üç yıl içerisinde elde ettiği gelir seviyesini (2020 yılı için 233.376 Danimarka Kronu) bildirmek durumundadır. Hem bağımlı hem de kendi hesabına çalışan olarak çalışılan bütün saatler, işsizlikte elde edilebilecek faydalara hak kazanabilme açısından birlikte değerlendirilmektedir. Kendi hesabına çalışan olarak tamamlayıcı ikincil çalışma eğer söz konusuysa değerlendirmeye alınabilmektedir (Munkholm ve Schjøler, 2020: 34).

İşsizlik Sigortası faydalarına hak kazandıktan sonra, bireyin geçmiş geliri temel alınarak saatlik ödenek tutarı belirlenmektedir. Kayıtlı her bir gelir türü, fayda oranlarının hesaplanmasında birlikte değerlendirilmektedir (Munkholm ve Schjøler, 2020: 34).

### 2.6.1.1. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Bakımından

Genel vergilerden karşılanan hastalık faydalarına erişim için temel koşul, bireyin Danimarka'da ikamet etmesi ve gelir vergisi ödemesidir. Kendi hesabına çalışanlar ve aileleri hastalık veya engellilik dolayısıyla çalışmadıklarında, belediyelerden de hastalık faydaları talep edebilmektedirler. Ancak bazı özel kurallar vardır. Hak kazanma koşulları işçiler için olandan daha katıdır ve kendi hesabına çalışan birey tamamlayıcı sigorta kapsamında olsa dahi iki hafta bekleme süresi mevcuttur. Ayrıca iki haftalık sürenin sonrasında belediyeden hastalık ödeneği almaya hak kazanabilmektedirler. Belediyeden hastalık dolayısıyla ödenek alabilmek için, son 12 ay içerisinde en azından 6 ay kendi hesabına faaliyet yürütmüş olmak ve haftada en az 18,5 saat (normal çalışma haftasının en az yarısı) çalışmış olmak gerekmektedir (Munkholm ve Schjøler, 2020: 37). Kendi olanaklarıyla iki haftayı finanse etmek yerine, birinci veya üçüncü günden başlamak üzere ödenek alabilmeleri için isteğe bağlı ve özel sigorta yaptırabilmektedirler (Munkholm ve Schjøler, 2020: 37).

Hastalık ödeneğini elde edebilmek için birey, hastalık öncesindeki son 12 ay içinde en az 6 ay, asgari olarak haftalık 18,5 saat kendi hesabına çalışmış olmalıdır. Eğer birey, 6 aydan daha az çalışmış ise, işçi olarak çalıştığı diğer dönemler de hesaba katılmaktadır (MISSOC, 2020d: 6). Kendi hesabına çalışanlar da aynı işçiler gibi, hastalık faydalarına hak kazanabilmek için hastalığın ilk iki haftasında bekleme dönemi geçirmektedirler (European Commission, 2017c: 8). Birey tekrar çalışmaya başladığında faydalanma dönemi sona ermektedir. Kendi hesabına çalışanlara uygulanan hastalık faydalarının temel kuralı olarak, dokuz aylık dönem içinde 22 haftalık ödenek gösterilebilir. Yararlanma döneminin uzatılıp uzatılmayacağına belediye karar vermektedir (European Commission, 2017c: 9).

Sigortalı olabilmek için kendi hesabına çalışan, bekleme süresinin uzunluğuna ve seçilen fayda düzeyine göre yıllık 238 € ile 551 € arasında bir sigorta ücreti ödemelidir (European Commission, 2017c: 9).

Hastalıkta işgöremezlik ödeneği elde etme hakkı ücretli istihdamdakiler ve kendi hesabına çalışan bireyler için farklılıklar barındırmaktadır. Hastalık İzni Faydaları Kanununun 30. maddesine göre, hastalık izni esnasında ödenek almaya hak kazanamayan işçi, hastalığa dayalı izninin ilk 30 günü için ödeneğini işvereninden

almaktadır. Ancak işçinin hastalık öncesindeki son 8 haftasında ilgili işverenin yanında çalışmış olması ve ilgili 8 haftada asgari olarak toplam 74 saat çalışmış olması gerekmektedir (Munkholm ve Schjøler, 2020: 36). İşçiler toplu sözleşmelerdeki kanuni hükümler gereği hastalık izni esnasında ödenek alma hakkına sahiptir. Bu durum söz konusu olduğunda, işçi izni sırasında normal ücretini almaya hak kazanır. İşveren ise, maliyetlerin azalması açısından iznin ilk 30 günü sonrasında belediyeden işçisi adına hastalık ödeneği alacaktır (Munkholm ve Schjøler, 2020: 36). Hemen belirtelim ki hastalık izninin ilk 30 günü sonrasında, izin esnasında ödenek almaya hak kazanamamış işçi yerel belediye üzerinden hastalık izni ödeneği de alabilmektedir (Munkholm ve Schjøler, 2020: 36). Bağımlı çalışanlar için bu kadar detaylı tasarlanan hastalık ödeneği sistemi, kendi hesabına çalışanlar söz konusu olduğunda daha az cömert bir hüviyete sahip olmaktadır. Nitekim kendi hesabına çalışanlar, hastalık dolayısıyla faaliyetlerine ara verdikleri ilk iki haftayı yalnızca kendi olanaklarıyla finanse edebilmektedirler.

Ebeveyn izni faydalarından hem bağımlı hem de kendi hesabına çalışanlar aynı düzeyde yararlanabilmektedir. Ancak işçilerin ödeneğe hak kazanma koşullarını yerine getirmesi daha kolay olabilmektedir. Zira işçilerin son 13 haftalık dönem içerisinde en az 120 saat çalışmış olması yeterlidir. Kendi hesabına çalışan kişi ise, eğer son 12 ayda en az 6 ay faaliyet yürüttüyse ve en azından normal haftalık çalışma saatlerinin yarısı kadar çalışmışsa aile faydalarından yararlanabilmektedir. Eğer kendi hesabına faaliyet süresi 6 aydan azsa aynı dönemde işçi olarak çalıştığı dönemler de hesaba katılabilmektedir (Munkholm ve Schjøler, 2020: 39). Fayda oranının hesabı izne ayrılmadan önce beyan edilen gelir seviyesine bağlıdır. Kendi hesabına çalışanlar için oran kendi hesabına çalışan olarak kazanılan yıllık gelir üzerinden hesaplanmaktadır. İlgili Kanun her iki gruptaki çalışanlara sağlanabilecek faydaların azami düzeyini belirlemiştir. 2019 yılı itibarıyla azami düzey haftalık 4.355 Danimarka Kronudur (Munkholm ve Schjøler, 2020: 41- 42).

### **2.6.1.2. Uzun Vadeli Sigorta Kolları Bakımından**

Malullük aylıkları genel sistem içerisinde ve genel vergilerle finanse edilmektedir. Yaşlılık ve ölüm aylığı konusunda ise Danimarka üç basamaklı bir sisteme sahiptir. İlk basamak aylıklar evrensel yaşlılık aylığından ve tamamlayıcı işgücü piyasası aylığından oluşmaktadır. Evrensel, sabit oranlı, kısmen gelir testine dayanan ulusal yaşlılık aylığının büyüklüğü, Danimarka'da ikamet edilen yıl sayısı ile

bağlantılıdır. Aylık temel bir tutar ve diğer emeklilik gelirlerini hesaba katan bir gelir testi aracılığıyla tamamlayıcı tutardan oluşmaktadır. Kendi hesabına çalışanlar herkes ile aynı şekilde bu aylığa erişmektedir. Bu aylık genel vergilerden finanse edilmektedir ve herhangi bir katkı gerektirmemektedir (European Commission, 2017c: 9). Danimarka’da ikamet eden ve 15 ilâ emeklilik yaşı arasında çalışma hayatının önemli bölümünü Danimarka’da geçiren herkese bu aylık bağlanabilmektedir. Tam aylığa hak kazanma önemli bir zaman süresince Danimarka’da kalıcı ikameti gerektirmektedir. Kamusal emekli aylığı programı 65 yaşından başlayarak emekliliğe karar vermiş bütün vatandaşlar için yeterli bir asgari yaşam standardını korumak adına tasarlanmıştır. Emeklilik programı hem işçilere hem de kendi hesabına çalışanlara aynı şekilde uygulanmaktadır ve gelir düzeyleriyle ilişkili değildir. Kamusal emekli aylığı programı sabit oranlı fayda düzeyinin yanında, medeni durumu ve kamusal emekli aylığı almaktayken mevcut bulunan hane gelirini de hesaba katarak tamamlanmaktadır. Aylık oranı aylık almaktayken herhangi bir faaliyet dolayısıyla gelir elde edildiği takdirde azaltılmaktadır (Munkholm ve Schjøler, 2020: 42- 43).

İkinci basamak emeklilik toplu sözleşmelerle kararlaştırılmış mesleki emeklilik aylıklarından oluşmaktadır. Bu hususta kendi hesabına çalışanları da kapsam altına alan bir program sözkonusu değildir (European Commission, 2017c: 10). Üçüncü basamakta ise bireysel tasarruf programlarından oluşan ve vergi indirimlerinden faydalanan özel emeklilik programları vardır. Kendi hesabına çalışanlar da diğer bireylerle aynı katkıları yapma seçeneğine sahiptir (European Commission, 2017c: 10).

## **2.7. Almanya**

Almanya’da dört milyona yakın kendi hesabına çalışan, istihdamda olanların yaklaşık %10’unu temsil etmektedir. 2015 yılı itibarıyla, kendi hesabına çalışanların %50’si herhangi bir işçi çalıştırmamaktadır. Bağımsız yüklenici olarak faaliyet yürütme, bilimsel ve teknik faaliyetler (%15), inşaat (%11) ve toptan ve perakende satış (%10) tek başına ve kendi hesabına çalışanların en önemli faaliyet alanları olarak göze çarpmaktadır (Conen ve Buschoff, 2019: 180).

Kendi hesabına çalışanlar bağımlı çalışanlara nazaran daha sınırlı bir sosyal korumaya sahiptir. İş hukukundan doğan haklar ve yükümlülükler özel olarak bağımlı



işçileri kapsamaktadır ve herhangi bir kendi hesabına çalışan kategorisini kapsamamaktadır (European Commission, 2017d: 8).

2006 yılından beri, zorunlu sağlık sigortası kendi hesabına çalışanlar da dâhil tüm ikamet edenleri kapsamaktadır. Ancak işçiler ve diğer toplumsal gruplardan ziyade, bağımsız çalışanlar bütün maliyeti kendileri üstlenmek durumundadır. Bu yüzden özellikle geçici olarak çalışmayan ya da düşük kazanç elde edenler için çeşitli zorluklar ortaya çıkmaktadır. Ayrıca 2006 yılından bu yana, daha önce işçi olarak çalışmış kendi hesabına çalışanlar işsizlik sigortası sistemine isteğe bağlı olarak devam edebilmektedirler. Buna karşılık kendi hesabına çalışanlara uygulanan sosyal koruma sistemi, ne ücretli analık iznini ne de malullük ödeneklerini içermektedir. Malulen emeklilikten, zorunlu emeklilik programı kapsamında olan kendi hesabına çalışanların yalnızca çok küçük bir bölümü yararlanabilmektedir. Bu yüzden kendi hesabına çalışanlar özel sigortacılık piyasasında kendilerini sigortalamak durumunda kalmaktadır (Borghini vd., 2018: 9).

Kendi hesabına çalışanların dörtte biri saatte 8,5 Euronun altında kazanç elde etmekteyken; tek ve kendi hesabına çalışanların %23'ü saatte 25 Euro veya üzerinde kazanç elde etmektedir. Bu durum büyük ölçüde sektöre, yaşa ve cinsiyete bağlı olarak değişmektedir. Birçok durumda, kendi hesabına çalışanın geliri vergilerle fonlanan “İşsizlik Faydası II” programı kapsamında sağlanan faydalarla desteklenmek durumunda kalmaktadır zira bu bireylerin hane geliri asgari gelir eşik düzeyinin altında kalmaktadır. 2015 yılında, “İşsizlik Faydası II” yararlanıcılarının %9,1'i (119 bin kişi) bu durumdaydı. Ancak genel olarak, yoksulluk riski altındaki kendi hesabına çalışanların oranı %8,8 olarak gerçekleşmiştir ve bu oran tüm nüfusun içindeki yoksulluk oranının altındadır (European Commission, 2017d: 7).

### **2.7.1. Almanya’da Kendi Hesabına Çalışanlara Yönelik Sosyal Güvenlik Uygulamaları**

Almanya’da Bismarkyen kamusal sosyal sigorta sistemi temel olarak bağımlı çalışan işçiler gözetilerek ve onların sağlık, iş kazaları ve meslek hastalıkları, malullük, yaşlılık, uzun dönemli bakım vd. risklere maruziyetini tazmin düşüncesiyle oluşturulmuştur. Oysa kendi hesabına çalışanlar sosyal sigorta katkısı ödemekle yükümlü değildir. Bu genel kurala dair tek istisna, mini işlere başvuran işçilere dair

gerçekleşmektedir. Alman mini iş sistemi, sağladığı aylık kazanç 450 Euronun altında olan veya yılda en fazla 50 gün süren kısa süreli bir istihdam biçimi olarak tanımlanmaktadır. Bu özelliklere sahip mini iş yürütücüsü işçiler gelir vergisinden, sosyal sigorta ödemelerinden muaftırlar ve bu yüzden sosyal sigorta faydalarına hak kazanamazlar (European Commission, 2017d: 8).

Almanya kendi hesabına çalışanların sosyal koruma kapsamı açısından diğer Avrupa ülkelerine nazaran farklı özelliklere sahiptir. Bazı zorunlu sigorta kolları (malullük ve yaşlı yoksulluğu), Bismarkyen sosyal sigorta geleneği çerçevesinde kendi hesabına çalışanların sınırlı bir bölümünü kapsam altına almaktadır. Bu fikrin ardında, prensipte kendi hesabına çalışanların kendilerini koruyabilecekleri ve sigortalıların dayanışma ağının koruyuculuğuna ihtiyaç duymadığı düşüncesi yatmaktadır. Bununla beraber, bazı kendi hesabına faaliyet gösteren gruplar aşamalı bir biçimde kamusal sigorta sistemine entegre edilmiştir. Bugün kendi hesabına çalışanların üçte biri, uzmanlıklarına göre değişen koşullara sahip şekilde, zorunlu ve onlara özel olarak düzenlenmiş programların kapsamındadır. Bu istisnai tek başına ve kendi hesabına çalışanların dışında, kendi hesabına çalışanların işsizlik, hastalık, malullük ve yaşlı yoksulluğu riskleri açısından kendilerini özel sigortacılık piyasası aracılığıyla korumaları beklenmektedir (Conen ve Buschoff, 2019: 185- 186).

#### **2.7.1.1. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Bakımından**

Sağlık sigortası sistemi Almanya’da ikamet eden tüm nüfusu zorunlu olarak kapsamaktadır. Bu kapsama hem kamusal sosyal sigorta hem de özel sağlık sigortası sistemi aracılığıyla dâhil olunabilmektedir. Ancak tıbbi bakım ve ödeneklere hak kazanma konusunda Almanya sosyal güvenlik mevzuatı çeşitli grupları zorunlu olarak Sağlık Sigortası Programı (SHI) kapsamında zorunlu sigortalı saymaktadır:

- i. Bütün bağımlı çalışanlar, eğer düzenli elde ettikleri gelir ayda 450 Euroyu aşıyorsa (mini-iş eşik düzeyi) ve belirli bir gelir sınırının altında kalıyorsa (2016’da ayda 4.676 Euro).*
- ii. Zorunlu emeklilik sigortası programında yer alan emekliler (çalışma yaşamlarının yarısından fazlasında SHI kapsamında olmuş olanlar)*
- iii. İşsizlik faydaları I ve II’yi alan bireyler*
- iv. Öğrenciler*

- v. *Çiftçiler*
- vi. *Sanatçılar*

Ancak kendi hesabına çalışanlar (çiftçiler ve sanatçılar hariç) ve iyi kazanan ücretli işçiler PHI (Özel Sağlık Sigortası) sistemi ve isteğe bağlı SHI üyeliği arasında seçim yapabilmektedirler (European Commission, 2017d: 9). Kendi hesabına çalışanlar için ise durum daha karmaşıktır. Bir taraftan yüksek ücret alanlar kendilerini maliyet etkin bir biçimde PHI’da sigortalayabilmektedirler. Bu şekilde, kamusal sosyal sigorta sisteminin asli özelliği olan yeniden dağıtıcı işlevden kaçınabilmektedirler. Aynı zamanda özel sağlık sigortası primleri, düşük gelir elde eden kendi hesabına çalışan bireyler için maddi anlamda ağır bir yük getirmektedir. Kamusal sağlık sigortası programına isteğe bağlı üyelik için asgari katkı düzeyinin onlar için yüksek olması iki taraflı bir zorluk anlamına gelmektedir (European Commission, 2017d: 17).

Doğum öncesi ve doğum sonrasında işçilerin kanuni olarak 14 ilâ 18 haftalık analık izni hakları bulunmaktadır. Ancak bu izin süresi kendi hesabına çalışanlara uygulanmamaktadır. Bununla beraber, SHI’ya isteğe bağlı olarak üye olan kendi hesabına çalışanlar eğer sigortalı iseler analık faydasına ve (isteğe bağlı beyan üzerinden) hastalık faydalarına hak kazanabilmektedirler (European Commission, 2017d: 11).

#### **2.7.1.2. Uzun Vadeli Sigorta Kolları Bakımından**

Almanya’da emeklilik sistemi üç basamaklıdır. Birinci basamakta temel sosyal güvenlik sisteminin parçası olan zorunlu kamu emeklilik sigortası programları yer almaktadır. İkinci basamakta mesleki emeklilik programları, üçüncü basamakta ise yaşlılık provizyonu için özel/ isteğe bağlı anlaşmalar bulunmaktadır. Devlet memurları ve profesyonel meslek mensupları birinci basamakta yer alan sistemin kapsamı içerisindedir. İlkesel olarak, kendi hesabına çalışanlar Yaşlılık Sosyal Sigortası (SPI) kapsamında değildirler. Ancak, bu basit kuralın tarihsel olarak ve sistematik olmayan bir biçimde gelişen çok sayıda istisnası durumu karmaşıklaştırmaktadır. Öğretmenler, özel ders verenler, çocuk bakıcıları, hemşireler ve bakım çalışanları, ebeler ve zanaat sahipleri (18 yıldan sonra sistemden çıkabilmektedirler) SPI kapsamındadır (European Commission, 2017d: 12).

Çiftçilerin SPI kapsamında sigortalı olması gerekli değildir ancak onlar ayrı bir çiftçilerin emeklilik fonu kapsamındadır. Bu özel sistem çiftçilere kısmi bir kapsam sağlamaktadır (European Commission, 2017d: 13).

Zorunlu emeklilik primi ödemesi gerekmeyen kendi hesabına çalışan bireyler, kendi hesabına çalışan haline geldikleri beş yıl içerisinde isteğe bağlı emeklilik sigortasına başvurarak zorunlu katılımcılarla aynı haklara ve yükümlülüklerle sahip olabilmektedirler (European Commission, 2017d: 13).

İşsizler için sosyal koruma, sigorta tarafından fonlanan (İşsizlik Faydası I) ve vergilerle fonlanan (İşsizlik Faydası II) sistemden oluşmaktadır (European Commission, 2017d: 14). Kendi hesabına çalışanlar işsizlik sigortası kapsamında değildirler. Eğer işlerini bırakmak zorunda kalırlarsa, İşsizlik Faydası I üzerinden hak iddia edemeyeceklerdir. İflas durumunda dahi, sigorta faydasına hak kazanamazlar (European Commission, 2017d: 14). Evde bakım hizmeti veren, bağımlı veya kendi hesabına olarak haftada en az 15 saat hizmet veren bireyler, isteğe bağlı işsizlik sigortası katkısı ödeyebilmektedirler (European Commission, 2017:d 14). İstihdamla ilişkili kurgulanmış ve sigortadan fonlanan işsizlik faydası I'in aksine, vergilerle fonlanan işsizlik faydası II (iş arayanlar için temel gelir desteği), çalışabilecek durumda, çalışma çağında olan ve kendi kaynaklarıyla geçimini sağlayamayan *herkesi* kapsamaktadır (European Commission, 2017d: 14).

Kendi hesabına çalışanlar, istisnalar dışında, malullük, iş kazası ve meslek hastalıkları çerçevesinde kapsam altında değildirler (European Commission, 2017d: 16). Birkaç istisna dışında (örneğin çiftçiler), iş kazası sigortası kendi hesabına çalışanlar için zorunlu değildir. Bununla beraber, kendi hesabına çalışan bireyler kendileri ve aile üyeleri adına isteğe bağlı olarak sigorta kapsamı elde edebilmektedirler (European Commission, 2017d: 16).

Kendi hesabına çalışanlar refah devletinin ve sosyal korumanın asli alanlarından dışlanmaktadır. Hollanda ile kıyaslandığında her iki ülkede de kendi hesabına çalışanların malullük sigortası konusunda görece olarak güvencesiz oldukları ifade edilmektedir. Genel olarak, Hollanda'daki tek başına ve kendi hesabına çalışanlar Almanya'dakilere göre kamusal sosyal sigorta sistemine daha entegre durumdadırlar. Zira asgari düzey üzerinden de olsa çeşitli ulusal sigorta programları (mesleki

özgeçmişe göre değil ikamete dayalı olarak) tüm nüfusu kapsamaktadır. Ancak her iki ülkede de tek başına ve kendi hesabına çalışanların karşı karşıya kaldığı üç risk türü, işsizlik, hastalık, maluliyet ve yaşlı yoksulluğu açısından sınırlı ölçülerde kapsam altındadır (Conen ve Buschoff, 2019: 187). İşgöremezlik riskinden özel piyasalar aracılığıyla korunacağı beklentisi her iki ülkede de tam anlamıyla gerçeğe dönüşmemektedir. Hem Almanya'da hem de Hollanda'da, ana gelir kaynağı kendi hesabına faaliyet olan bireylerin yalnızca %20 ilâ %25'i malullük sigortasına sahiptir (Conen ve Buschoff, 2019: 187).

İş sağlığı ve güvenliği üzerine düzenlemeler özel olarak bağımlı çalışanlar için kurgulanmıştır. Kendi hesabına çalışan ve küçük işletme sahibi bireyler ciddi stres barındıran koşullarda çalışmalarına rağmen göz ardı edilmektedirler. Oysa aşırı uzun çalışma süreleri, çeşitli psikolojik ve fiziksel sorunlar, müşteri ve sipariş baskısı altında faaliyet yürütme gibi stres faktörleri bağımlı çalışanların maruz kalabildiği durumların daha fazlası anlamına gelebilmektedir. Kendi hesabına çalışan kadınların yalnızca isteğe bağlı SHI üyesi olma dolayısıyla analık faydası elde edebiliyor olması bir başka sosyal koruma kapsamı sorunudur (European Commission, 2017d: 17).

Kendi hesabına faaliyet yürüten bireylerin önemli bir bölümü, düşük kazanç sahibi ücretli çalışanlara nazaran, tamamen ya da sadece bu kazanca bağlı yaşamamaktadır. Zira çalışan bir eşe, ikinci bir işe veya emekli aylığı gibi başka gelir kaynaklarına sahip olabilmektedirler. Ekonomik bağımsızlık ya da işlerin niteliği açısından çalışmadan elde edilen kazançlar bilgi sağlasa dahi, kendi hesabına çalışan bireyin genel anlamda güvencesiz veya bireysel- hane içi durumda kendisine yetmeyen olduğu anlamına gelmemektedir (Conen ve Buschoff, 2019: 184). İşsizlik veya hastalık sigorta kolları kapsamında önlemlere sahip olunmasa da kendi hesabına çalışanlar çalışmadan geçirilecek kısa dönemlerin üstesinden gelebilmek adına başka kaynaklara sahip olabilmektedirler (Conen ve Buschoff, 2019: 187).

Ancak yaşlılık dönemleri için şimdiden farklı tasarruflar gerçekleştirmekte başarısız oldukları takdirde, gelecekte gelire bağlı birtakım risklerle karşı karşıya kalmaları kaçınılmaz olacaktır. Profesyonel meslekler için düzenlenen emeklilik programlarının zorunlu üyesi olmayan ve dikkate değer tasarrufları olmayan kendi hesabına çalışanlar korunamayacaktır. Bütün kendi hesabına çalışanların isteğe bağlı olarak yaşlılıkları için sigortalı olacaklarını ve olabildiğince erken ve yeterli bir

seviyede hayat sigortası poliçesi imzalayacaklarını düşünmek hayaldir (European Commission, 2017d: 17). Daha gerçekçi olan durum, yaşlandıklarında veya kazanç elde etme olanakları azaldığında, birçok kendi hesabına çalışan bireyin gelir testine dayalı aylık desteğinin bağımlısı haline gelmesidir. Bugünlerde dahi, eskiden kendi hesabına çalışmış olan bireyler bu faydayı elde edenlerin içerisinde önemli bir orana sahiptir (European Commission, 2017d: 17-18). Bu bakımdan Türkiye ile Almanya benzer bir olumsuzluğa sahip görünmektedir. Nitekim tezin alan araştırması kapsamında görüşülen ve bağımsız çalışan bireylerin bir kısmı emekli olmakla birlikte emekli aylıklarının yetersizliği ve uzun yıllar boyunca tasarruf edebilme gücüne erişememenin sonucunda faaliyetini sonlandırma kararı alamadığını beyan etmişlerdir.

## 2.8. İtalya

İtalya'da yaklaşık her dört çalışandan biri (%23) kendi hesabına çalışmaktadır: Bu durum AB- 27 ortalamasından 8 puan daha yüksek bir orana tekabül etmektedir. 2015 yılında İtalya'daki bütün çalışanların yaklaşık %16'sı, herhangi bir işçi çalıştırmayan kendi hesabına faaliyet yürüten bireyleri temsil etmektedir. Ancak diğer Avrupa Birliği ülkeleri ile karşılaştırıldığında, İtalya'da kendi hesabına çalışma, işgücünün daha vasıflı bölümünde toplanmıştır (European Commission, 2017e: 4).

Güney Avrupa refah rejimleri çerçevesinde incelenen Akdeniz ülkelerindeki ortak duruma benzer bir biçimde, İtalya'da tarım dışı dâhil bağımsız çalışma üzerine güçlü bir geleneğin sürdürüldüğü ifade edilebilmektedir. Barbieri ve Bison'a göre (2004: 310), üretim yapısında Post- Fordist dönüşümün sonucu olarak yeni ekonomik fırsatların doğması, ücretliler sözkonusu olduğunda sosyal hareketlilik düzeyinin düşüşü, ulusal ücret düzenlemelerinin katılımı dolayısıyla oluşan tavan etkisi İtalya'da kendi hesabına çalışma ve girişimciliğin yapısal belirleyicilerini oluşturmaktadır.

Kendi hesabına çalışanlar küresel ekonomik kriz döneminde en yüksek bedeli ödeyenler olmuşlardır. 2008- 2015 yılları arasında sayıları %6 azalmıştır ve bu süre içerisinde işini kaybedenlerin yarısı kendi hesabına çalışanlardan oluşmaktadır. Bu oran ücretsiz aile işçileri de hesaba katıldığı takdirde, işini kaybedenlerin %64'üne tekabül etmektedir (European Commission, 2017e: 5).

İtalya'da kendi hesabına çalışanların istihdamda bulunanlar arasındaki payı tarihsel olarak, özellikle de esnaf ve sanatkârların yüksek oranı dolayısıyla yüksektir.

Bu iki grup ve çiftçiler, değişik kanallar aracılığıyla finansal desteklerden yararlanmaktadır. Kamusal emeklilik sisteminin finansal sürdürülebilirliği açısından dikkate alınan sorunlar, faydaların çeşitli çalışan kategorileri için cömertliğinin önemli ölçüde azaltıldığı bir dizi reformu gündeme getirmiştir. 1990'larda yürürlüğe giren reformların etkileri, beklenen Sosyal Güvenlik Refahı (SSW) üzerinde, kuşaklar ve çalışan kategorileri arasında çeşitlilik göstermektedir (Borella ve Belloni, 2016: 2).

### **2.8.1. İtalya'da Kendi Hesabına Çalışanlara Yönelik Sosyal Güvenlik Uygulamaları**

İtalya'daki emeklilik düzenlemesi, 90'larda başlayan norm ve standart birliği hedeflenmiş reform sürecine rağmen aşırı ölçüde parçalı bir yapıya sahiptir. Ulusal Sosyal Güvenlik Kurumu (INPS), çalışanların büyük bir çoğunluğunu kapsam altına almıştır: işçiler, çiftçiler, esnaf ve sanatkârlar. Ancak bağımsız çalışanlar arasında, birçok profesyonel meslek sahibi (doktorlar, avukatlar vd.) kapsam dışındadır zira onların kendilerine özgü emeklilik fonları vardır; bunlardan bazıları uyumlulaştırma süreci kapsamının bir parçası olarak kısmen INPS tarafından içerilmiştir (Borella ve Belloni, 2016: 6).

İtalyan kamusal emeklilik sistemi, kendi hesabına çalışanlara ve işverenlere yönelik olarak farklı kurallara, ücretten prim, vergi vb. kesintilere ve faydalara sahip bir yılı yılına sistemidir. 1990'a değin, kendi hesabına çalışanlar katkı belirlenimli faydalara hak kazanabiliyorlardı. 1990 yılında gerçekleşen reform, bağımlı çalışanlarla benzer ancak daha düşük kazanç vergisiyle belirlenmiş fayda (DB) sistemine kapı aralamıştır. 1990 reformu kendi hesabına çalışanların sosyal koruma kapsamını önemli ölçüde artırırken, işçilerin durumunda etkisiz kalmıştır (Borella ve Belloni, 2016: 6).

Finansal sürdürülebilirlik sorunları, 1992 yılında bir başka reforma kapı aralamıştır. Reform, DB sistemini sürdürmekle beraber elverişlilik kıstaslarını ve emeklilik faydalanma kurallarını daraltmaktaydı. Reformun fayda hesaplamalarında kullanılan endeksleme yönteminde ücretlerin değil fiyatların kullanılması değişikliğini getirmesi hızlıca etkisini göstermiş; emeklilik faydaları hesabında kullanılan formüller, tıpkı Türkiye örneğinde olduğu gibi kuşaklar ve emeklilik programları açısından farklılaştırılmıştır (Borella ve Belloni, 2016: 6).

1995 yılında, bir başka büyük reform, bütün çalışanlar için soyut belirlenmiş katkı (NDC) programına geçişi tetikledi ancak ücretten/ kazançtan kesilen primlerde ve vergilerdeki farklılıklar sürdürüldü. Geçiş öncesindeki dönemde sisteme 18 yıldan az prim ödemiş bireyler karma bir geçiş sistemine dâhil edildiler. Ancak 1996 ilâ 2011 yılları arasında, karma sisteme dâhil olmayıp NDC sistemine geçiş öncesinde de en az 18 yıllık sigortalılık geçmişi olanlara eski sosyal sigorta programı kapsamında kalabilme tercihi sunuldu (ISSA, 2018: 191). Özetle, reformla planlanan ve 2030'a kadar sürecek olan uzun geçiş süreci, etkilerini kuşaklar ve çalışan kategorileri için heterojen bir biçimde göstermektedir denilebilir (Borella ve Belloni, 2016: 6- 7).

İtalyan sosyal güvenlik sistemi içerisinde kendi hesabına çalışanlar;

*i. Tıbbi bakım, analık ödenekleri, iş kazaları ve mesleki hastalıklarına bağlı ödenekler alanlarında, belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalışanlara sunulan kapsam ve cömertlik düzeyinin aynısına sahiptir.*

*ii. Analık/ babalık aynı faydaları, sosyal yardım faydaları ve uzun dönemli bakım faydaları alanlarında, belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalışanlara sunulan kapsam ve cömertlik düzeyinin benzerine sahip olmakla beraber, çeşitli sınırlılıklar barındırmaktadır.*

*iii. Hastalık faydaları, işsizlik faydaları, aile faydaları ve emeklilik alanlarında, belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalışanlara sunulan kapsam ve cömertlik düzeyine erişememektedirler. Dahası, bu üçüncü gruptaki sosyal riskler için koruma, sıklıkla parçalı ve kendi hesabına çalışma biçimleri arasında farklılaşmış bir biçimde sunulmaktadır (European Commission, 2017e: 4). Kendi hesabına çalışanlar için işsizlik riskine karşı koruma sağlayacak zorunlu bir sigorta programı mevcut bulunmamaktadır (European Commission, 2017e: 11).*

Kendi hesabına çalışan serbest meslek sahibi profesyoneller, kendilerine özgü fonlara sahiptir (Casse Professionali). İtalya'da, bütün ana uzmanlık alanlarını (avukatlar, mimarlar vd.) kapsayan 18 farklı profesyonel fon mevcut bulunmaktadır (European Commission, 2017e: 8).

Sosyal koruma sistemleri temel olarak tıbbi bakım, iş kazaları, hastalık, aile ödenekleri, analık, işsizlik ve yaşlılık risklerini kapsama almaktadır. Ulusal vergilerle



finanse edilen İtalyan kamusal sağlık sistemi tüm vatandaşlar için tıbbi bakımı güvence altına almıştır. Kendi hesabına çalışanlar da iş kazaları ve meslek hastalıkları faydalarına erişebilmektedir. Bununla beraber, hastalık faydaları dikkate alındığında kendi hesabına çalışanlar ve bağımlı çalışanlar arasında önemli farklılıklar mevcuttur. Kendi hesabına çalışanlar, bazı çalışma biçimlerinin dışında, hastalık sigortasının zorunlu olarak kapsamına dâhil değildirler. Aile ödenekleri söz konusu olduğunda, çok sınırlı bir erişimleri bulunmaktadır ve serbest meslek mensupları kapsamda yer almamaktadır. Kendi hesabına çalışan anneler bağımlı çalışanlara kıyasla daha az faydaya hak kazanabilmektedirler. Yapılmış çeşitli alan araştırmaları, kendi hesabına çalışan kadınların anne olma arzularının hem işlerinin talep ettiği günlük yoğunluk hem de sosyal koruma yoksunluğu sebebiyle gerçeğe dönüşemediğini ortaya koymaktadır (Borghini ve Murgia, 2019: 194- 195).

Kendi hesabına çalışmanın üç geleneksel grubu (çiftçiler, esnaflar ve sanatkârlar) için işçilerle aynı koşullar söz konusudur; bu bireyler INPS (Ulusal Sosyal Güvenlik Kurumu) tarafından yönetilen sosyal koruma sistemi kapsamında yer alırlar ve daha düşük sosyal katkı oranlarıyla bu kapsama hak kazanabilmektedirler (European Commission, 2017e: 8).

### **2.8.1.1. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Bakımından**

İş kazası ve meslek hastalıkları söz konusu olduğunda, kendi hesabına çalışanlar bağımlı çalışanlar ile aynı kapsamı elde etmektedirler: Tamamı Ulusal İş Kazaları Sigortası Enstitüsü (INAIL) tarafından kapsam altına alınmaktadır. Tek farklılık belirli kendi hesabına çalışma biçimleri (örneğin sanatkârlar) ve diğer çalışanlar arasında mevcuttur: ikinci grup sigortalıdır ve işveren tarafından düzenli bir biçimde iş kazası riskini kapsayacak katkılar ödenmemişse dahi koruma elde edebilir. Oysa ilk grup, eğer sosyal katkı ödemelerini düzenli gerçekleştirmişse bu sigortanın faydalarından yararlanabilecektir (European Commission, 2017e: 12).

İş kazası sigortasının kapsamında ev eksenli çalışanlar, tehlikeli işlerde istihdam edilenler, zanaatkârlar, öğretmenler, denizciler, öğrenciler ve çıraklar yer almaktadır. Avukatlar, itfaiyeciler, polisler, askeri personel vd. için kendilerine özgü sistemler mevcut bulunmaktadır. Mesleki hastalıklar ve iş kazası durumunda fayda tutarı, işgöremezliğin ilk 90 günü için ortalama günlük ücretin/ kazancın %60'ına eşittir. 90

günü aşan durumda, tam anlamıyla iyileşmeye kadar süre için bu oran %75'e çıkarılmaktadır (European Commission, 2017e: 12).

İşsizlik sigortası esas itibarıyla işçileri ve çırakları kapsamaktadır. Ancak atipik iş sözleşmeleriyle ve kendi hesabına çalışan kimi gruplar ve doktora öğrencileri aylık işsizlik ödeneği (DIS- COLL) sistemi altında kapsam altına alınmaktadır. Kamu çalışanları ve birçok kendi hesabına çalışan genel olarak kapsam dışındadır. DIS- COLL sistemi üzerinden ödenek alabilmek için bireylerin istek ve iradeleri dışında işsiz kalmış olmaları ve işsizlik öncesi son takvim yılında en az üç ay (ve işsizliğin başladığı yıl içerisinde en az bir ay) prim ödemiş olmaları gerekmektedir. Kendi hesabına çalışanlar beyan ettikleri gelir üzerinden ayda %0,51 oranında prim ödemektedirler. Atipik çalışanlar için aylık azami işsizlik ödeneği tutarı 2018 yılı itibarıyla 1.314,3 Eurodur (ISSA, 2018: 199- 200).

### **2.8.1.2. Uzun Vadeli Sigorta Kolları Bakımından**

Yaşlılık sigortasında kendi hesabına çalışma türleri arasında prim oranları ve ilk sigortalılık tarihi bakımından çeşitli farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin sanatkârlar için prim oranı, beyan edilen gelirin %20,1'i ilâ %24,'i arasında; esnaf için %20,19'u ilâ %24,19'u arasında değişmektedir. Kendi hesabına tarımda çalışanlar için katkı oranları %22,6 ilâ %23,2 arasında olabilmektedir (European Commission, 2017e: 10- 11). 21 yaşın altında veya üzerinde olmaya göre ve gelir düzeyine bağlı olarak da farklılıklar söz konusu olabilmektedir. Yıllık beyan edilen gelirin üzerinden %34,23'lük prim kesintisinin yapıldığı kendi hesabına çalışma türleri de mevcut bulunmaktadır. Prime esas tutulacak asgari yıllık gelirin miktarı 15.710 Euro iken prime esas kazanç tavanı 77.717 Eurodur (ISSA, 2018: 191).

2019 yılı itibarıyla yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için sisteme en az 20 yıl prim bildirmiş/ ödemiş olmak ve 67 yaşını doldurmuş olmak gerekmektedir. Çeşitli reformlar eşliğinde, doğumda yaşam beklentisindeki değişikliklere göre emeklilik yaşı tedrici bir biçimde artırılmaktadır. Karma sistem yerine NDC sistemine dâhil olmayı seçmiş bireyler için prim bildirim yükümlülüğü 1995 öncesi beş yıllık çalışmayı da içerecek şekilde 15 yıldır. 1 Ocak 1996 tarihinden sonra ilk defa sigortalı olmuş bireyler için çeşitli durumlarda emeklilik yaşı 70'e çıkabilmektedir (ISSA, 2018: 191). Kendi hesabına çalışanların emekli olabilmeleri için faaliyetlerini sonlandırmış olma

gerekliliği bulunmamaktadır. Sigortalıların eski sistem, karma sistem veya yalnızca NDC kapsamında emekliliğe hak kazanmış olmalarına bağlı olarak aylık tutarları değişmektedir.

Malullük aylığına hak kazanabilmek için sigortalıların %100 oranında, sürekli işgöremez duruma gelmesi ve en az beş yıl prim ödemiş olması gerekmektedir. Beş yılın hesabında işgöremezliğin meydana geldiği tarihten önceki beş yılın üçünde sigortalı olma zorunluluğu da mevcuttur. Sigortalıların faaliyetlerini sonlandırmış olması gerekmektedir. Malulen emekli olmaya hak kazanan sigortalı aynı zamanda iş kazası kaynaklı ödenek de almakta ise malullük aylığı aradaki fark kadar ödenmektedir. Hem yaşlılık hem de malullük riskleri karşısında, gelir testine dayalı çeşitli sosyal yardım programları da bulunmaktadır.

Geride kalanların ölüm aylığı alabilmesi için vefat eden sigortalının yaşlılık/malullük aylığı alıyor olması ya da vefat öncesi son beş yılda 156 hafta ve toplamda en az 260 hafta; çalışıyorsa en az 780 hafta prim ödemiş olması gerekmektedir. 2018 yılı itibarıyla asgari ölüm aylığı 6.596, 46 Eurodur (ISSA, 2018: 193). Ölüm aylığına hak kazanma koşullarına sahip olmamakla birlikte, geride kalanlar -vefat eden sigortalının son beş yılda en az bir yıl prim ödeme geçmişi varsa- ölüm yardımı alabilmektedir.

## 2.9. Fransa

Fransa'da 70'li yıllarda kendi hesabına çalışanların %50'si tarım sektöründeyken son yıllarda bu oran %15'e düşmüştür. Buna ek olarak, perakende sektörünün dönüşümü ve bilhassa süpermarket zincirlerinin devasa gelişimiyle, 1970-2000 yılları arasında hizmet sektöründe faaliyet gösterilen kendi hesabına işlerin %25'i yok olmuştur. Ancak 2000'lerin başında kendi hesabına çalışanların içinde hizmet sektörünün oranı %7,1'den 2014'e gelindiğinde %9,1'e yükselmiştir. Hakeza inşaat sektörü de kendi hesabına çalışma içerisinde 2000'lerden bu yana yükselmektedir (European Commission, 2016: 5). Bilhassa hizmetler ve inşaat sektöründe, 2009 yılında "oto- girişimci" statüsünün oluşturulması kendi hesabına çalışanların sayısında artışı hızlandırmıştır.

Oto- girişimci (mikro girişimci de denilmektedir) programı, ticari ve zanaata yönelik faaliyetlerle, hukuki olarak düzenlenmemiş serbest meslekleri kapsam altına alırken; tarımsal faaliyetleri ve sanatçıları kapsamamaktadır ve oto-girişimcilerin cirosu

belirlenmiş eşikleri aşmamalıdır: Satış işiyle uğraşanlarda 82.200 Euro, hizmet faaliyetlerinde 32.900 Euro. Bu statü, iş yaratımı ve sosyal sigorta katkılarının basitleştirilmiş hesabı/ ödenmesi üzerinden formaliteleri azaltma avantajına sahip kabul edilmektedir (European Commission, 2016: 5). Nitekim 2009’da yasal statüye kavuşturulan bu program firma kurma süreciyle (eğer işletme geliri belirlenen eşik düzeyin altındaysa) sosyal katkı ödemelerini basitleştirmektedir. 2015 yılı itibarıyla kendi hesabına çalışanların %28’i iktisaden faal oto- girişimcidir (Cahuc, 2018: 5).

Ekonomik olarak faal oto-girişimciler, kendi hesabına çalışanların %31’ini temsil etmektedir (tarım sektörü hariç). Bu grupta dijital faaliyetlerden oluşan “platform ekonomisi” nin yeni biçimleri de yer almaktadır (European Commission, 2016: 6).

Kendi hesabına çalışan esnaf ve sanatkârların primleri gelir vergisinin hesaplanmasında dikkate alınan profesyonel faaliyetten elde edilen gelir temelinde (firmanın kârı veya firma sahibinin geliri) üzerinden hesaplanmaktadır. Bu hesaplama herhangi bir vergi muafiyeti dâhil edilmemektedir ancak şirkette %10’dan fazla payı olan ortakların kazançları da dikkate alınmaktadır. Ayrıca, profesyonel masraflar için %10’luk sabit oranlı vergi indirimi de hesaba katılmaktadır. Faaliyetin ilk iki yılında prim düzeyi sabit oranlı olarak belirlenir. İzleyen yılda, ilk vergi beyanı sonrası yeniden hesaplanır (Cahuc, 2018: 8). Eğer bir girişimci, zarar ettiyse ya da geliri asgari gelir eşığının altındaysa, ödeme yükümlülüğü bulunan prim düzeyi sabit bir tutar olarak belirlenmektedir (Cahuc, 2018: 8).

Her ay ya da her çeyrekte, oto- girişimciler cari brüt hasılatının üzerinden sosyal sigorta primlerini hesaplamalı ve ödemelidir. Zorunlu sosyal koruma kapsamında, bütün primleri içeren sabit bir oranda ödeme yapmaktadırlar: Tıbbi bakım, günlük hastalık ödeneği (sadece esnaf ve sanatkârlar için), genelleştirilmiş sosyal katkılar (CSG ve CRDS), aile ödenekleri, temel emeklilik, tamamlayıcı emeklilik, işgöremezlik ve ölüm (Cahuc, 2018: 9-10). Oto- girişimcinin faaliyet yürüttüğü alana bağlı olarak, üç farklı katkı oranı söz konusudur. Mal alım- satımı, internet üzerinden yiyecek ürün satışı, konaklama hizmetleri için %13,1; ticari veya zanaata yönelik hizmetler için %22,7 ve serbest meslekler için %22,5. Esnaf ve sanatkârlardan farklı olarak, oto- girişimciler asgari katkı ödemesi yapmak zorunda değildir (Cahuc, 2018: 10).

2014 yılında, ücretli istihdamda olmayanların (oto- girişimciler hariç) %10'u herhangi bir fayda ya da profesyonel gelir elde etmediklerini öne sürerek sıfır kazanç beyan etmişlerdir. İlgili yıl itibarıyla, geliri olmayanlar dışarıda bırakıldığında, her 10 kişiden 1'i ayda 480 Eurodan daha az kazanmaktaydı (Cahuc, 2018: 6-7). Dükkân sahibi olmadan ticari faaliyet, aylık ortalama 1.040 Euro ile en düşük gelir yaratan işti; devamında aylık ortalama 1.330 ilâ 1.410 Euro gelir getiren kuaförlük, güzellik bakımı, sanatsal faaliyetler, ticari taksicilik ve diğer kişisel bakım hizmetleri geliyordu. Doktorlar ve diş hekimleri aylık ortalama 8.310 € ile en yüksek gelire sahiptir; bu grubu hukuk alanında faaliyet gösteren ve muhasebeye yönelik meslekler (aylık ortalama 7.630 Euro) ve eczane sahibi olmak (7.480 Euro) izlemektedir (Cahuc, 2018: 7).

Fransa'da kendi hesabına çalışanlar arasında yoksulluk riski taşıyanların oranı yüksektir. Toplam 461 bin çalışan yoksulun %27'sini oluşturmaktadırlar ve bunların büyük çoğunluğu oto-girişimci statüsünde çalışırlar: Her iki kişiden biri ayda 450 Euro ve her dört kişiden biri de ayda 1.060 Euronun altında kazanç elde etmektedir (European Commission, 2016: 6).

### **2.9.1. Fransa'da Kendi Hesabına Çalışanlara Yönelik Sosyal Güvenlik Uygulamaları**

Fransa'da kendi hesabına çalışanlara dair birden fazla sosyal sigorta programları mevcut bulunmaktadır. Bu programlar, 1945'teki Fransa Sosyal Güvenlik Planı'nda yer alan birlik ilkesine rağmen, genel sosyal sigorta programı kapsamına kendi hesabına çalışılan mesleklerin alınmaması sebebiyle kurulmuştur (European Commission, 2016: 4). Kendi hesabına çalışanlar için sosyal koruma, meslek kategorileri ile uyumlu olarak yapılandırılmıştır ve sosyal riskleri zorunlu veya isteğe bağlı temelde kapsamaktadır. Ancak sistem "yeni kendi hesabına çalışma biçimleri" nin gelişimini idare etme hususunda sınırlara sahiptir (European Commission, 2016: 7).

1970'lerin sonundan bu yana, kendi hesabına çalışanlara ilişkin sosyal koruma tedricen genel sisteme dâhil edilmektedir. Aile faydaları 1978'de genel programla birleştirilmiştir; sağlık sigortası içerisinde aynı faydalar 2000'de; hastalık ödenekleri 2016'da genel sisteme entegre edilmiştir. Ayrıca emeklilik sistemi de (özellikle esnaf ve sanatkârlar için) belirli ölçülerde genel sistemle birleştirilmiştir ancak serbest meslek sahipleri bu yapıya tam anlamıyla dâhil edilmemişlerdir (Cahuc, 2018: 3).

Programlar sırayla, riskten riske ve meslekten mesleğe değişiklik göstererek oluşturulmuştur ve bu yüzden parçalı bir yapı meydana gelmiştir. Kendi hesabına çalışanlar için sosyal program (RSI), 2006'da kurulmuştur ve tacirler/ zanaatkârlar için analık sigortası ve yaşlılık programlarını düzenlemektedir (European Commission, 2016: 4). Ayrıca yalnızca doktorlar, mimarlar, muhasebeciler vd. serbest meslek çalışanlarını kapsayan emeklilik programı gibi bazı mesleğe dayalı programlar da mevcuttur (European Commission, 2016: 4).

Fransa'da çeşitli özerk programlar ve prim oranları ile hak kazanma koşullarının karmaşık sistemi, brüt ve net kazançlar arasındaki ilişkiyi saklamaktadır ve işler/ meslekler arasında işçilerin hareketliliğini engellemektedir. Kendi hesabına çalışanlar ve işçilerin sosyal koruma düzeyini uyumlulaştırma çabaları söz konusudur ama kapsam ve katkı oranlarındaki farklılıklar mevcut bulunmaya devam etmektedir. Kendi hesabına çalışanlar ve işçilerin sosyal koruması aksak bir koordinasyona sahip farklı kurumlar eliyle idare edilmektedir (Cahuc, 2018: 1). Bu durum kendi hesabına çalışanlar ve işçiler arasında eşitsizlikler yaratmaktadır ve ücretli istihdam ile kendi hesabına çalışma arasındaki hareketliliğe engeller oluşturmaktadır. Nitekim istihdam biçimlerindeki yeni dönüşümler istihdam edilme ve kendi hesabına çalışma arasındaki sınırları bulanıklaştırmaktadır (Cahuc, 2018: 2). Prim oranlarının karmaşıklığı ve primli/ primsiz rejimler arası ayrımın zayıflığı, işçiler ve kendi hesabına çalışanların elde ettikleri sosyal faydaları ve ödedikleri katkıları karşılaştırmayı zorlaştırmaktadır (Cahuc, 2018: 2).

Genel sosyal güvenlik programı kapsamında kendi hesabına çalışanların hak kazanabildiği faydalar bağımlı çalışanların elde edebildiği faydalarla karşılaştırıldığında, temel üç farklılıktan söz edilebilmektedir:

- i. *Tasarlanmasında profesyonel statüye bağlı olarak kurgulanmamış, evrensel ama uygulamada kendi hesabına çalışanların daha az erişebildiği faydalar (aile ve barınma faydaları, temel sağlık sigortası, asgari emekli aylığı),*
- ii. *Mesleğe bağlı programlar eliyle sağlanan faydalar, bir kısmı görece kendi hesabına çalışanlar ve bağımlı çalışanlar arasında uyumlulaştırılmıştır (emeklilik faydaları gibi), ancak bir kısmı da büyük ölçüde farklılaşmaktadır (hastalık, analık, babalık veya malullükte ikame gelir),*

iii. *Kendi hesabına çalışanların dışında tutulduğu veya isteğe bağlı olarak sigortalı olabildiği kimi tehlikeler için kapsam (iş kazaları, tamamlayıcı sağlık ve refah faydaları, işsizlik veya gelir kaybı). (Cahuc, 2018: 4).*

Özerk yaşlılık sigortası programları 1948 yılında ilk kez oluşturulmuştur; sonrasında buna 1960'larda sağlık sigortası programı eklenmiştir. Kendi hesabına çalışanlar için sosyal güvenlik sistemi, farklı temel sosyal güvenlik programlarının birleştirilmesiyle oluşturulmuştur. Kendi hesabına çalışanlar için temel sosyal koruma kapsamının organizasyonu programların çokluğu ve meslekten mesleğe çeşitlenmesi ile karakterize edilmiştir. Bu programlara üyelik zorunludur:

- i. *Tacirler ve zanaatkârlar için emeklilik programlarının ikisi de RSI tarafından yönetilmektedir.*
- ii. *Kendi hesabına çalışanlar ve avukatlar için emeklilik programları, kendi hesabına çalışanlar ulusal emeklilik fonu (CNAV) ve Fransa Barosu ulusal fonu (CNBF) tarafından yönetilmektedir.*
- iii. *Tacirler, zanaatkârlar ve serbest meslek sahipleri için sağlık sigortası programı RSI tarafından yönetilmektedir.*
- iv. *Çiftçiler için sağlık sigortası, yaşlılık sigortası ve iş kazası sigortası, tarımsal toplumsal müşterek fon (MSA) tarafından yönetilmektedir (European Commission, 2016: 7; Cahuc, 2018: 3- 4).*

Başlangıçta düşük katkı düzeyi gerektiren kendi hesabına çalışılan mesleklere özgü özerk programlar içerisinde yapılan tercihin sonucu olarak, bu kategoride çalışanlara dair kapsam, ücretli istihdam edilenlere sağlanan faydalara kıyasla daha yetersizdir. 1970'lerden beri bu programlar arasında yakınsama söz konusudur. Bu yakınsama, sağlık harcamaları, aile faydaları ve daha az düzeyde de olsa yaşlılık sigortasında, genel sosyal güvenlik programıyla, kendi hesabına çalışılan meslekler arasında standartlaşma anlamına gelmektedir (European Commission, 2016: 9).

RSI tarafından yönetilen sanatkârlar, tacirler ve mikro girişimciler için sosyal sigorta programı mali açıdan özerk bir yapıya sahiptir; görevi kendi hesabına çalışan bireylerin zorunlu sosyal korumasını sağlamaktır (Cahuc, 2018: 15). RSI 30 fondan oluşmaktadır: Ulusal fon ve 29 bölgesel fon. Ulusal fonun (50 direktör) ve bölgesel fonların (24 ilâ 36 üye) yönetim kurulları, kendi hesabına çalışanların temsilcilerinden

seçilirler. 2016’da RSI içinde, 6,5 milyon aktif ve emekli kendi hesabına çalışan ve onların bakmakla yükümlü oldukları bireyler sosyal sigorta kapsamındaydı. 2,8 milyon katkı sağlayıcı (%37’si tacir, %35’i sanatkâr ve %28’i profesyonel); 4,6 milyon sağlık faydalarından yararlanıcı ve 2 milyon emekli mevcuttu (Cahuc, 2018: 16).

Ulusal düzeyde işverenleri ve işçileri temsil eden kuruluşlar (Unedic) arasındaki anlaşmalar neticesinde kurulan işsizlik sigortası programından beri, herhangi bir iş sözleşmesine taraf olmayan kendi hesabına çalışanlar (oto- girişimciler de dâhil) işsizlik sigortası kapsamında değildirler (European Commission, 2016: 11). Ancak finansal nedenlerle ticari, zanaata dair veya serbest meslek faaliyetlerini durdurmak durumunda kalan kendi hesabına çalışanlar ve “Madelin” sözleşmesi temelli işsizlik sigortasına sahip olmayanlar, aktif dayanışma gelir desteğine (RSA) başvurabilmektedirler. Bu destek, yalnızca Fransa’da ikamet edenlerin yararlanabileceği evrensel bir sosyal refah faydasıdır (European Commission, 2016: 11).

Kendi hesabına çalışanlar ve bağımlı çalışanlar için sosyal koruma arasında daha ciddi bir yakınsama yaratabilmek adına 1994’te yürürlüğe giren bir yasayla “Madelin” sözleşmeleri oluşturulmuştur. Bu sözleşmeler bazı kendi hesabına çalışanlar için isteğe bağlı ve tamamlayıcı “emeklilik/ tasarruf (hastalık ödenekleri ve malullük/ölüm güvenceleri)/ işsizlik” programlarına tıpkı bağımlı çalışanları gibi avantajlardan yararlanmayı kolaylaştırmak adına girme olanağı sağlamıştır (European Commission, 2016: 14). Madelin sözleşmeleri, kendi hesabına çalışanların sosyal korumalarını, yalnızca emeklilik ve ihtiyat sigortaları konusunda değil, işsizlik riskini kapsama konusunda da kendi inisiyatifleri ölçüsünde geliştirmelerinin bir yoludur. Onları buna teşvik etmek adına, bu sözleşmeler üzerinden ödenebilir katkılar, vergilendirilebilir gelirlerinden düşülebilmektedir (European Commission, 2016: 11).

#### **2.9.1.1. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Bakımından**

RSI tarafından yönetilen ve ticaretle uğraşanlar, zanaatkârlar ve serbest meslek sahipleri için temel sağlık sigortası programı, ücretli işçiler için genel programda olduğu gibi aynı tedbirler ve hizmetler temelinde tıbbi bakım harcamalarını kapsamaktadır. Bunun da ötesinde, evrensel sağlık koruması (PUMA), 1 Ocak 2016’dan beri çalışanların işçi ya da kendi hesabına olup olmamasından bağımsız olarak tıbbi bakım



ve hastalık sigortası kapsamına erişimini sağlamaktadır (European Commission, 2016: 9).

İlaveten, kendi hesabına çalışanlar ve işçiler, belirli katkı oranlarının öznesidirler ve RSI'nın genel programa mali entegrasyonu (iki programın gelir ve harcamaları birleştirildi), kendi hesabına çalışanların elde ettiği faydalar arasında mali uyum yaratmıştır. Yine de, kendi hesabına çalışan, genel program kapsamındaki işçilere kıyasla nispeten daha yüksek katkı ödemektedir. Bu durum, tıbbi bakım ve hastalığın kapsamını finanse eden genel sosyal katkı (CSG) oranıyla ve finansman temelini özel yapısı (iş üzerinden elde edilen gelirle birlikte, mülk gelirlerinin de hesaba katılması) ile açıklanması mümkündür (European Commission, 2016: 9).

Hastalık durumunda gelir sağlayan nakdi faydalar, RSI kapsamında yalnızca ticari ve zanaata dayalı meslekler için sağlanmaktadır. Hak kazanabilmek için, bireyler kendi hesabına çalışan olarak en az 1 yıl sigortalı olmak zorundadır. Yatarak tedavi söz konusu olduğunda, 3 günlük bekleme süresi öngörülmüştür ancak ayakta tedavide bu süre 7 gündür. Ödeneğin tutarı katkıya esas kazanç ile orantılı olarak belirlenmektedir (örneğin kendi hesabına çalışanların değişken gelirlerini hesaba katmak adına son 3 yıllık ortalama gelir üzerinden). Ödeneğin süresi genel program ile aynıdır ve üç yıllık dönem için 360 gündür. Ancak uzun dönemli hastalıklar söz konusu olduğunda (kanser, diyabet, kalp rahatsızlıkları, Parkinson vb. yüksek maliyet gerektiren hastalıklar) üç yıla uzatılabilmektedir. Kendi hesabına çalışanların toplam gelirleriyle ilişkili olarak sunduğu düşük katkılar dolayısıyla, genel program kapsamındaki bağımlı çalışanlara kıyasla genelde hak kazanılan faydaların düzeyi daha düşük gerçekleşmektedir (European Commission, 2016: 9-10).

Aynı analık/ babalık faydaları hususunda, sağlık sigortası ile paralel olarak, RSI ve genel program arasında standart birliği hâlihazırda mevcuttur. Genel sağlık korumasının (PUMA) oluşturulmasıyla birlikte, 1 Ocak 2016'dan beri tıbbi bakıma ve hastalık kapsamına erişim hem kendi hesabına çalışanlara hem de bağımlı çalışanlara açıktır (European Commission, 2016: 10). Analık/ babalık nakdi faydaları söz konusu olduğunda, programlar arasında önemli ve giderek artan ihtilaflar mevcuttur. 25 Ağustos 2016'daki anlaşma neticesinde, kadın doktorlar analık ödemelerine ilişkin faydalar söz konusu olduğunda ciddi bir ayrıcalık elde etmişlerdir. Öte yandan, profesyonel faaliyeti üzerinden düşük gelirler elde eden oto-girişimciler için günlük

analık ödeneğine erişim, yasal birtakım kısıtlara tabidir (European Commission, 2016: 10).

RSA, hanede yaşayan kişi sayısına bağlı olarak hesaplanan minimum gelirin dışında herhangi bir kaynağa sahip olmayanlara sosyal koruma sağlamayı hedeflemektedir (Yalnız yaşayan bireyler için aylık 535 Euro). Fayda sağlayanlar, kural olarak 25 yaş ve üstü olmalıdır ancak RSA belirli durumlarda 18 ilâ 24 yaş arasındakilere de verilmektedir (European Commission, 2016: 11).

Esnaf ve sanatkârlar, sağlık sigortası ve günlük hastalık ödeneğine bir yıldan fazla katkı ödemişlerse nakdi hastalık faydalarına hak kazanabilmektedirler. Kendi hesabına çalışanlar, bağımlı çalışanlarla aynı temel ikame oranında (günlük gelirlerinin %50'si) nakdi hastalık faydasına hak kazanmaktadır. Ancak;

- i. *Hesaplanacak ortalama kazanç dönemleri daha uzundur (3 ay yerine 3 yıl),*
- ii. *Eğer bakmakla yükümlü oldukları çocukları varsa, bağımlı çalışanlardaki gibi daha yüksek ikame oranından yararlanamazlar,*
- iii. *Bekleme süreleri daha uzundur (3 gün değil, 7 gün).* (Cahuc, 2018: 13).

Kronik hastalıklar için (kanser vb.), esnaf ve sanatkârlar, ticari faaliyet yürüten oto-girişimciler, tıpkı genel program kapsamındaki işçiler gibi, azami üç yıllığına günlük ödenekten yararlanabilmektedirler. Günlük ödeneğin tutarı 2016 yılında, geçmiş dönemdeki gelire dayalı olarak 5,14 Euro ile 52,90 Euro arasında değişmektedir. 3754 Euronun altında yıllık gelire sahip olup başvurular günlük ödeneye hak kazanamazlar. Bununla birlikte, kendi hesabına çalışan veya oto- girişimci serbest meslek sahipleri kronik hastalık durumunda günlük ödeneye başvuramazlar (European Commission, 2016: 12).

RSI endüstriyel kazalar ve mesleki hastalıkları kapsamamaktadır. Bununla beraber, sağlığı teşvik ve riski önleme programı sunmaktadır. Bu program, özel olarak oluşturulmuş ve kişiselleştirilmiş tıbbi destek sağlamaktadır (mesleki tehlikelerden kaçınmaya adanmış ücretsiz tıbbi hizmet). Yalnızca mesleki kategorileri işçilerle bir tutulan kendi hesabına çalışanlar ve çiftçiler için kaza sigortasının (ATEXA) 2003'te oluşturulması sonrasında çiftçiler, iş kazası sigortası kapsamına dâhil olmuşlardır. Ayrıca, esnaf ve sanatkârlar ve serbest meslek sahipleri genel sağlık sigortası programıyla birlikte, isteğe bağlı iş kazası sigortasına başvurabilirler ki bu da onlara iş

kazası durumunda aynı faydalar sağlamaktadır (European Commission, 2016: 12; Cahuc, 2018: 14).

Kendi hesabına çalışan kadınlar analık faydalarına, bir önceki yılın sonuna değin katkılarını zamanında ödemişlerse hak kazanabilirler. Günlük ödenek 74 gün için verilebilmektedir; eğer herhangi bir rahatsızlık söz konusu olmuşsa 30 gün daha eklenmektedir. Ortalama kazancın üzerinden hesaplandığı süre, son 3 yıldır. Eğer yıllık gelir 3.608 Euronun üzerindeyse günlük ödeneğin tutarı 54 Eurodur; üzerinde değilse sadece 5 Eurodur (Cahuc, 2018: 13).

Aile faydaları alanında, işçiler ve kendi hesabına çalışanlar, profesyonel faaliyetleri ne olursa olsun, birey istihdamda olsun olmasın bütün nüfusu kapsam altına alan genel program dolayısıyla özdeş haklara sahiptir (European Commission, 2016: 12).

### **2.9.1.2. Uzun Vadeli Sigorta Kolları Bakımından**

Kendi hesabına çalışanların sosyal koruma kapsamına ilişkin en karmaşık alan yaşlılık ve ölüm sigortalarıdır. Emekli aylıkları farklı, tek bir profesyonel kategoride dahi (temel kapsam veya tamamlayıcı kapsam göz önüne alındığında) değişken kurallara konu olmaktadır (European Commission, 2016: 10).

Fransa'da, bütün yaşlılık aylığı rejimleri iki zorunlu bileşene sahiptir: Temel ve tamamlayıcı aylıklar. Bütün rejimler bu ikiliğe uymaktadır. Esnaf ve sanatkârların aylıkları RSI tarafından yönetilir. Esnaf ve sanatkârlar için emekli aylığı programı, emeklilik yaşı ve aylıkların yıllık revalüasyonu gibi parametreler üzerinden, artık özel sektör çalışanlarıyla denk hale getirilmiştir. Bununla beraber, prim temelleri ve oranları farklı olmaya devam etmektedir zira kendi hesabına çalışma üzerinden elde edilen gelirin doğasını prim temelinin farklı hesaplanması ve işveren prim katkısının olmaması şekillendirmektedir (Cahuc, 2018: 13).

Fransa'da asgari emeklilik yaşı 62'dir. Tam aylığa otomatik olarak hak kazanma yaşı ise 67'dir. Tam aylığa hak kazanma için geçirilmesi gereken sigortalılık süresi sigortalıların doğum yılı ve ayına göre değişiklikler göstermektedir. Ticaret ve imalat işleriyle uğraşanlar, esnaf ve sanatkârlar için yaşlılık sigortası primi faaliyetin ilk yılı için 1.340 Eurodur. Malullük ve ölüm sigortalarıyla birlikte tüm uzun vadeli sigorta

kollarına ilk yıl ödenen prim tutarı 1438 Eurodur. İkinci faaliyet yılında toplam prim tutarı 1425 Euro iken devam eden yıllar için beyan edilen gelire dayalı olarak asgari %17,75 oranında prim ödemesi söz konusu olmaktadır (ISSA, 2018: 120).

Serbest mesleklere ilişkin spesifik yaşlılık sigortası programı, RSI'dan farklı olarak, serbest meslekler için Ulusal Emeklilik Sigortası Fonu (CNAVPL) tarafından yönetilmektedir. Bu fon yalnızca, puanlama sistemi üzerinden finanse edilen mütevazı temel emekli aylığını tahsis etmektedir. Bu durum, diğer temel programlardan daha düşük bir katkı düzeyinin ve genel program kapsamıyla standart birliği hususunun sınırlı olmasının bir sonucudur. Bu özgün temel program, büyük ölçüde meslekler üzerinden yapılandırılmıştır. CNAPVL içindeki bölümler arasında önemli ölçüde özerklik söz konusudur (European Commission, 2016: 10-11).

Temel programların yanı sıra, ücretli işçilerde olduğu gibi, kendi hesabına çalışanlar için de tamamlayıcı emeklilik programları mevcuttur. Esnaf ve sanatkârlar için, bu programlar zorunlu tamamlayıcı program tarafından yürütülür; serbest meslek sahipleri ise CNAPVL'nin farklı bölümleri üzerinden zorunlu tamamlayıcı programdan yararlanabilmektedir. Bu bölümler kendi özel kuralları üzerinden yönetilmektedir (European Commission, 2016: 11).

Emeklilik programlarının üçüncü katmanı, sağlık alanında çalışan serbest meslek sahiplerine (doktorlar, diş hekimleri, tıbbi asistanlar, laboratuvar yöneticileri ve ebelere) yöneliktir. Bu çalışanlar, 1970'lerden bu yana zorunlu olarak, "tamamlayıcı" ve puan temelli programlara erişebilmektedir. Bu programlar, hem temel emeklilik programları hem de tamamlayıcı programlara takviye oluşturmaktadır (European Commission, 2016: 11).

Kendi hesabına çalışanlar maluliyet, ölüm riskine karşı, esnaf ve sanatkârlar için RSI programı altında kapsamdadırlar. Kısmi (faaliyetlerini yürütebilme kapasitelerinin 2/3'ünü yitirmeleri) veya tam işgöremezlik durumlarında başvuruda bulunabilmektedirler. Serbest mesleklerde faaliyet gösterenler, her bir mesleki alan için ayrı kurallara konu olmaktadır. Yalnızca noterler maluliyet ve ölüm sigortası kapsamında değildirler (European Commission, 2016: 12).

5 Eylül 2017 tarihinde Fransız Hükümeti kendi hesabına çalışanların sosyal güvenliği hususlarında tedrici bir dönüşüm sürecini başlatmak üzere plan açıklamıştır. Bu plan kapsamında açıklanan hedefler arasında şunlar yer almaktadır:

- i. *Sağlık ve analık sigortaları primlerinde azalan oranlı muafiyetler üzerinden kendi hesabına çalışanların satın alma gücünde %75'lik artış yaratma,*
- ii. *Tüm kendi hesabına çalışan kategoriler için aile yardımları sigortası priminde 2,15 puanlık azaltma,*
- iii. *Eğer iş kuranın ilk yılında geliri 30.000 Eurodan az ise, sosyal sigorta primlerinde toptan indirim,*
- iv. *Prosedürlerin basitleştirilmesi, bağımlı çalışanın kendi hesabına çalışan haline geldiği ya da tersi durumlarda yürütülen bürokratik işlemlerin azaltılması,*
- v. *2020'ye kadar vergi ödemelerinin ve sosyal ödemelerin birleştirilmesi,*
- vi. *Katkıları gerçek zamanlı ayarlayabilme olasılığı,*
- vii. *2018 itibarıyla oto- girişim programlarının tavanını iki katına çıkarma.*

Hükümet planı çerçevesinde anılan değişiklikler geçen üç yıllık süre zarfında kısmen gerçekleştirilebilmiştir.

Avrupa ülkelerinde kendi hesabına çalışmanın güncel durumuna ve sosyal sigortalılığa bakıldığında, genellikle ikamet temelli ve genel vergilerle finansmana ağırlık verilen İskandinav ülkelerinde kendi hesabına çalışanların daha eşitlikçi düzenlemelerin kapsamında yer aldıkları görülmektedir. Ancak bazı ülkelerde kendi hesabına çalışanların isteğe bağlı katılım gösterdikleri bilhassa kısa vadeli sigorta kolları ve işsizlik sigortası mevcut olabilmektedir. Bu durum anılan ülkelerde tehlikeler itibarıyla kapsamı arzulanan seviyede genişletmeyebilmektedir. Nitekim isteğe bağlılık, kazançları dönemsel dalgalılık ve/ veya genel olarak belirsizlik gösteren küçük işletme sahipleri ve kendi hesabına çalışmanın geleneksel biçimlerini sürdürenler için katılım sağlamayı kolaylaştırmayabilmektedir. Serbest meslek mensubu profesyoneller açısından ise kazanç düzeyinin daha istikrarlı seyredebilmesi, bazı ülkelerde onlara özgü mesleki programların bulunması (İtalya vd.) ve bu grupta finansal okur- yazarlık seviyesinin yüksekliği sosyal koruma düzeyini de olumlu etkileyebilmektedir. Zira hem tamamlayıcı -mesleki- emeklilik programlarının söz konusu olabilmesi hem de özel emeklilik programları kapsamında yaşlılık dönemi için tasarruflarda bulunabilme gücü bu grubu daha güçlü sosyal korumaya sahip kılabilir.

Spasova vd. nin kendi hesabına çalışanlar için “*tercihe dayalı erişimli sistemler*” oluşturmuş ülkeler kategorisine aldığı (2019: 163) ve sosyal demokrat refah rejimlerine mensup olarak nitelendirilen İsveç, Finlandiya ve Danimarka; farklı sosyal sigorta kollarına ilişkin hak ve yükümlülükler açısından ortaklaşmaktadır. Örneğin hastalık ve aile sigortaları her üç ülkede de evrensel/ ikamet temelli olarak kurgulanmışken, işsizlik sigortasında isteğe bağlı programların ağırlığı söz konusudur. Birçok aynı faydada bağımlı çalışanlarla aynı sosyal koruma düzeyine sahip olabilseler de, kendi hesabına çalışanlar kısa vadeli sigorta kollarından hak kazanabildikleri ödenek seviyesi bakımından daha elverişsiz koşullarla karşı karşıya kalabilmektedir. Finlandiya’da kendi hesabına çalışanlar işsizlik sigortasında isteğe bağlı katılım sağlayabildikleri Özel Fon’lardan sağlanabilen ödeneklerin ve KELA temel ödeneklerinin süresi dolduktan sonra gelir testine dayalı işgücü piyasası desteği programından süresiz olarak yararlanabilmektedirler. Danimarka’da işsizlik ödenekleri ise, isteğe bağlı ve sendikaların yönettiği programlar ve belediyeler aracılığıyla sağlanabilen sosyal yardımlar çerçevesinde sağlanmaktadır. Bu sistemde devlet yalnızca olağanüstü riskleri finanse edebilmektedir. Anılan üç ülkede yaşlılık sigortasından bağlanan aylıkların düzeyini evrensel, asgari temel aylıklar (ikamete dayalı) ve kazanç dayalı tamamlayıcı aylıklar belirlemektedir. Her üç ülkede de kendi hesabına çalışanların bu konuda temel sorunu, mesleki emeklilik programları kapsamına çoğunlukla girememeleridir. Bu yüzden, bağımlı çalışanlarla kıyaslandığında, bağlanan yaşlılık aylıklarının düzeyi düşük kalabilmektedir.

Muhafazakâr refah rejimleri içerisine dâhil kabul edilen ve “*dışlayıcı sistem*” olarak nitelendirilen ülkelere Almanya ve Fransa, sosyal güvenlik açısından birbirinden farklı uygulamalara ev sahipliği yapmaktadır. Almanya’da işsizlik, hastalık, malullük ve yaşlılık sigortaları kendi hesabına çalışanlar için özel sigortacılık piyasasında, isteğe bağlı olarak düzenlenmiştir. Sağlık sigortası tüm ikamet edenleri kapsamakla birlikte, kendi hesabına çalışanlar özel sağlık sigortası programlarını da tercih edebilmektedirler. Almanya’da kendi hesabına çalışanlar analık sigortası kapsamında birtakım istisnalar dışında yer almamaktadırlar. Fransa’da kendi hesabına çalışan grupları için, hem hak ve yükümlülükler hem de programların yönetimi bakımından daha parçalı bir yapı söz konusudur. Kendi hesabına çalışanlar genel olarak işsizlik sigortası kapsamında yer almamakta; ikamet temelli gelir desteği programlarından yararlanabilmektedirler. Esnaf ve sanatkârlar, serbest meslek

mensupları ve oto- girişimciler yaşlılık ve sağlık sigortaları açısından, yönetimleri kendi hesabına çalışan temsilcilerinden oluşturulan ulusal ve bölgesel farklı fonların kapsamında yer almaktadırlar. Hem Almanya’da hem de Fransa’da kendi hesabına çalışanlar için iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası mevcut bulunmamaktadır.

Hollanda, tez kapsamında değerlendirmeye alınan diğer ülkeler ile kıyaslandığında, kendi hesabına çalışanlar açısından söz konusu olabilecek toplumsal tehlikelerin özel piyasalar aracılığıyla sigortalanmasına yönelik düzenlemelere daha fazla ağırlık vermektedir. İş kazası ve meslek hastalıkları sigortası mevcut bulunmazken, hastalık sigortasından ödeneğe yalnızca isteğe bağlı olarak bu programdan yararlananlar ve Ekmek Fonu katılımcıları hak kazanabilmektedir. Analık sigortası genel vergilerden karşılanmaktadır ve ikamet temellidir. Analık ödeneğine alternatif olarak, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici personel istihdam söz konusu olabilmektedir. Yaşlılık aylıklarının hesabında, ikamete dayalı temel aylık ve isteğe bağlı programlardan bağlanabilecek tamamlayıcı aylık birlikte değerlendirilmektedir. Bağımlı çalışanların önemli bir bölümünün dâhil olduğu mesleki emeklilik programları kapsamında yalnızca belirli serbest meslek mensupları yer alabilmektedir.

Türkiye gibi Güney Avrupa refah devletleri arasında kabul edilen ve kendi hesabına çalışanların sosyal sigortalılığı bakımından “*dışlayıcı sistemler*” arasında yer verilen İtalya’da ise, çok parçalılık hâkim durumdadır. Yıllar itibarıyla, norm ve standart birliğini sağlama hedefiyle düzenlemeler yapılmış olsa da, sürdürülen faaliyetin niteliğine göre uygulama farklılıkları devam etmektedir. Örneğin işçiler, tarımsal faaliyette bulunanlar ve esnafların aksine, serbest meslek mensupları kendilerine özgü emeklilik fonlarının kapsamında yer alabilmektedir. Sağlık sigortası tüm nüfus için ulusal vergilerle finanse edilen, evrensel bir karaktere sahiptir. Belirli kendi hesabına çalışan grupları hastalık sigortasından aynı ve nakdi faydalara hak kazanabilseler de, bağımlı çalışanlarla karşılaştırıldığında daha düşük ödenek elde edebilmektedirler. İşsizlik sigortası istisnalar olmakla birlikte, kendi hesabına çalışanlar için mevcut bulunmamaktadır. Analık ve uzun dönemli bakım sigortaları açısından yine, faaliyetin türüne göre önemli sınırlılıklar söz konusudur. Uzun vadeli sigorta kolları açısından, tarımsal faaliyette bulunanlar, esnaf ve sanatkârlar için sosyal sigorta prim oranları değişebilmekte ve ilk kez sigortalı çalışmaya başlanan tarih farklı etkilerde bulunabilmektedir.

İzleyen bölümde Türkiye’de bağımsız çalışmanın hem sosyal güvenlik mevzuatı ve ilgili diğer hukuki düzenlemeler bakımından tarihsel seyri, hem de sosyoekonomik açıdan güncel durumu incelenmektedir. Devamında ise Türkiye’de bağımsız çalışanların sosyal güvenliği kapsam, finansman ve primli rejimler çerçevesinde sağlanan edimler üzerinden değerlendirilmektedir.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### TÜRKİYE'DE TARIM DIŞI KENDİ HESABINA ÇALIŞMA

Kendi hesabına bağımsız çalışmaya dair temel kavramlar, karakteristik özellikler ve yeni biçimler belirtildikten sonra bazı Avrupa ülkelerinde kendi hesabına çalışmanın güncel durumu, yedi farklı ülke örneği üzerinden ve sosyal güvenlik bağlamı içerisinde incelenmiştir. Bu çerçevede Türkiye'ye, Güney Avrupa refah rejimleri içerisinde yer verilmektedir ve Türkiye kendi hesabına çalışanların erişebildiği sosyal koruma kapsamı açısından literatürde 'dışlayıcı' sistemler arasında gösterilmektedir (Spasova vd., 2019: 161). Ancak böylesi bir değerlendirmenin kendi hesabına çalışan sigortalıların primli ve primsiz rejimler çerçevesinde yararlanabildikleri edimler yönünden yapıldığı ifade edilmelidir. Bununla beraber, bir sosyal güvenlik sisteminin farklı istihdam statülerini ne şekilde kapsam altına alabildiği, finansman yapısının niteliği de değerlendirilmelidir.

Bu bölümde Türkiye özelinde kendi hesabına bağımsız çalışanların sosyal güvenlik, ticaret ve vergi mevzuatı açısından konumu, aynı grubun güncel sosyoekonomik durumları; kapsam, finansman ve sağlanan edimler açısından sorun alanları ile birlikte irdelenmektedir. Nitekim sosyal güvenlik mevzuatı, çeşitli hususlarda vergi mevzuatından bağımsız olarak değerlendirilemeyecek bir yapıya sahiptir.

#### 3.1. Kendi Hesabına Çalışanlar ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı

Türkiye'de 11 Haziran 1971 tarihinde, "Serbest Meslek Toplumsal Güvenlik Kurumu Kanunu" tasarısı, Nihat Erim başbakanlığındaki Hükümet tarafından Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne sunulmuştur. Bu tasarının oluşturulmasının gerekçesinde öncelikli olarak 334 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının "*Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir*" hükmünü belirten 48. maddesi vurgulanmaktadır. Bu emredici hükme rağmen, o güne değin özellikle tarım sektöründe çalışanlar ve serbest meslek sahiplerinin hiçbir yolla sosyal güvenlik kapsamında bulunmamasına dikkat çekilmiştir. Ayrıca, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda tek işçi çalıştıran işyerleri dahi kapsama alınarak, hizmet akdine tabi olarak çalıştırılanların sosyal güvenliğinin sağlandığı ancak iş sahibi olan büyük bir grubun bu haktan yoksun kaldığı ifade edilmiştir (Özker, 1971: 16- 17).

10 Ağustos 1971 tarihinde Cumhuriyet Senatosu Başkanlığına sunulan Geçici Komisyon Raporu'nda yine, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamındakiler ile mukayese edilerek, tarım sektöründe çalışanların, doktorların, mühendislerin, sanayicilerin, tüccarların, esnafların ve sanatkârların hiçbir şekilde sosyal güvenliğe sahip bulunmadığı vurgulanmıştır. Raporda, sosyal güvenliğin hak olduğu kadar kaçınılması mümkün olmayan bir yükümlülük olarak kabulünün çağdaş uygarlığın bir gereği olduğu ifade edilmiş ve “**hiç değilse**” uzun vadeli sigorta kolları olan malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi tutulmalarının zorunluluk olduğu belirtilmiştir. Bu bakımdan Devlet Planlama Teşkilatı'nın ilgili görüşü, meclis üyelerinin teklifi ve Hükümet tasarısı birleştirilmiş ve Kanun tasarısı oluşturulmuştur (Eyüpgiller, 1972: 9).

Türkiye'de geniş ölçekte esnaf, sanatkâr, tüccar ve bağımsız çalışanların sosyal güvenlik kapsamına dâhil olması ilk defa, 14 Eylül 1971 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ile mümkün olmuştur. Kanunun sigortalanacaklar yönünden uygulanmasına 1 Ekim 1972 tarihinden itibaren başlanmıştır (Eyüpgiller, 1972: 9). Bu Kanunla örgütlenecek kuruma dâhil olacak ve malullük, yaşlılık ve ölüm hallerinde edimlerden faydalanma kapsamına alınacak sigortalılar 24. maddede şu şekilde belirtilmişlerdir:

- i. *Sosyal sigorta kapsamı dışında kalan ve herhangi bir işverene hizmet akdi ile bağlı olmaksızın, kendi adına ve hesabına çalışan esnaf ve sanatkârlar,*
- ii. *Diğer bağımsız çalışanlar,*

İkinci gruba giren bağımsız çalışanlar, kanunla kurulu meslek kurumlarına kayıtlı gerçek kişiler (tüccar, doktor, mimar, mühendis vd.) olabileceği gibi tüzel kişilerden;

- a) *Kolektif şirket ortakları,*
- b) *Adi komandit şirketlerin komandite ve komanditer ortakları,*
- c) *Limited şirket ortakları,*
- d) *Sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortaklarını kapsamaktadır.<sup>4</sup>*

<sup>4</sup> Bağ- Kur Genel Müdürlüğü tarafından yayınlanan Bağ- Kur Rehberi'nde bir faaliyet kolunda meslek örgütünün mevcut bulunmadığı durumlarda nasıl bir yol izleneceği şu şekilde ifade edilmektedir

Kanun kapsamı dışında kalanlar ise;

- i. *Meslek kuruluşlarına kayıtlı olması zorunlu olmayanlar,*
- ii. *5434 sayılı Emekli Sandığı Kanununa tabi iştirakçiler (hemşireler, iğneciler, sağlık memurları, arzuhalciler vd.),*
- iii. *Tarım işi yapanlar (Tarım sanatlarına ait işleri yapanlar hariç),*
- iv. *Yabancı uyruklular olarak ifade edilmiştir.*

Nitekim Kanunun amacı ve kapsamı başlığı altında yer alan 24. maddenin gerekçesinde, Kanuna göre kendi adına ve bağımsız çalışan gerçek kişiler arasında, esnaf dernekleri, ticaret ve sanayi odaları, mimar ve mühendisler odası, tabipler odası gibi meslek örgütlerine kayıtlı kimselerin Bağ- Kur'a tabi sigortalılar olacakları ifade edilmiştir. Yalnızca Dernekler Kanununa göre kurulmuş derneklere, kooperatiflere ya da sendikalara kayıtlı olmak Bağ- Kur kapsamına alınmamıştır (Eyüpgiller, 1972: 12; Bağ- Kur Genel Müdürlüğü, 1976: 4). Ayrıca, meslek örgütlerine kayıtlı olmaları zorunlu olmayanlar hakkında Kanun hükümlerinin uygulanmayacağı ve 507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkârlar Kanununa<sup>5</sup> göre esnaf derneğine kayıtlı olmayacakların sigortalı olamayacağı da belirtilmiştir.

Anılan maddede belirtilen kimselerin meslek kuruluşlarına kayıt olarak çalışmaya başladıkları tarihten itibaren kendiliğinden Kanun kapsamında sigortalı sayılacakları ve hiçbir surette sigortalı olmaya ilişkin hak ve yükümlülüklerinden kaçınamayacakları ve vazgeçemeyecekleri ise 25. maddede ifade edilmiştir.

---

(1978: 3- 4): “Kendi nam ve hesabına, ister müstakil, ister ortaklık halinde esnaflık, zanaatkârlık, ticaret, tabiplik, mühendislik vb. işler yapan kimse, kadın olsun, erkek olsun önce kendi esnaf derneğine, ticaret odasına, eczacılar odasına vb. kaydolur. Mesela kalaycı ise kalaycılar derneğine kaydolur. Eğer kendi zanaatıyla ilgili bir dernek yoksa mesleğine en yakın olan derneğe gider, ben şu işi yapıyorum, beni de derneğe kaydedin der. Mesela, lehimcilik yapan bir kimse lehimciler derneği yoksa kalaycılar derneğine girecek. Kalaycılar derneği de yoksa “medeni eşya sanatkârları” derneğine girecek, o da yoksa “esnaf ve sanatkârlar” derneğine girecek. Diyelim ki, bu da yok. Lehimci Bağ- Kur'a giremeyecek mi? Devletin garantisinden mahrum mu kalacak? Elbette mahrum kalmayacak. Peki ne yapacak? Doğru vilayete gidip “Esnaf ve Sanatkârlar Dernekleri Birliği'ne başvurup “Ajanlık” kurulmasını ve kendisinin hem ajanlığa hem de Bağ- Kur'a kaydının yapılmasını isteyecek.” Tez çalışmasının kapsamında görüştüğümüz, Denizli ilinde dövmecilik yapan bir görüşmeci, Berberler ve Kuaförler Odası'nda kayıtlı olduğunu ifade etmişti.

<sup>5</sup> 1 Ağustos 1964 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren 507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkârlar Kanununun 2. maddesi, “ister gezici olsun, ister bir dükkân veya bir sokağın belli yerinde sabit bulunsunlar, ticari sermayesi ile birlikte vücut çalışmalarına dayanan ve geliri o yer gelene ve teamülüne nazaran tacir niteliğini kazanmasını icap ettirmeyecek miktarda sınırlı olan ve bu bakımdan ticaret ve dolayısıyla ticaret ve sanayi odasına kayıtları gerekmeyen, aynı niteliğe (sermaye unsuru olsun, olmasın) sahip olmakla beraber, ayrıca çalıştığı sanat, meslek ve hizmet kolunda bilgi, görgü ve ihtisasını değerlendiren hizmet meslek ve küçük sanat sahipleriyle bunların yanında çalışanlar ve geçimini sınırlı olarak kamyonculuk, otomobilcilik ve şoförlükle temin eden kimselerin” kuracakları derneklerin Kanun kapsamında olacağını belirtmektedir.

10 Eylül 1977 tarihinde yürürlüğe giren 2108 sayılı Muhtar Ödenek ve Sosyal Güvenlik Kanununda, “*ilgili tarihte köy ve mahalle muhtarı bulunanlardan, Sosyal Sigortalar Kurumu’na, Emekli Sandığı’na, Bağ- Kur’a ve kanunla kurulu diğer emekli sandıklarına prim ve kesenek ödemekte olmayanların, bu sandık ve kurumlardan malullük veya yaşlılık aylığı almayanların, anılan tarihten itibaren Bağ- Kur kapsamında sigortalı olacakları*” hükmü yer almıştır. Böylelikle Kanun kapsamı muhtarlar lehine genişletilmiştir (Bağ- Kur Genel Müdürlüğü, 1978: 77- 78). Aynı Kanunun 5. maddesinde, Kanunun yürürlüğe girmesinden daha önce muhtarlık yapmış olanların hizmetlerinin de istekleri halinde borçlandırılmak suretiyle değerlendirileceği ifade edilmiştir (Ekşioğlu, 1978: 311).

1979 yılında ve 2229 sayılı Kanun çerçevesinde 24. maddede yapılan değişikliklerle, 18 yaşını doldurmamış olanlar ve ‘*sosyal güvenlik kurumlarından malullük veya yaşlılık aylığı ile daimi tam işgöremezlik geliri almakta olanlar ile aylık veya gelir bağlanması için talepte bulunmuş olanlar*’ hakkında Kanun hükümlerinin uygulanmayacağı ifade edilmiştir. İstisnai olarak, dul ve yetim aylığı veya Sosyal Sigortalar Kurumundan geçici veya sürekli kısmi işgöremezlik geliri alanlar Kanun hükümleri kapsamında belirtilmiştir.

1982 yılında 2654 sayılı Kanun çerçevesinde yapılan değişiklikle sosyal güvenlik kuruluşlarına ‘*prim veya kesenek ödeyenler*’ ibaresi kapsam dışında bulunanlara ilişkin olarak eklenmiştir. Sigortalı sayılanlara dair yeni düzenlemeler yapılmıştır. Değişiklik yapılan 24. maddeye “*esnaf ve sanatkârlar, tüccar, sanayici ve borsa ajan ve acenteleri, mimar ve mühendisler, sigorta prodüktörleri ve eksperleri, eczacılar, doktorlar, veterinerler, gümrük komisyoncuları gibi ticari kazanç<sup>6</sup> veya serbest meslek kazancı<sup>7</sup> dolayısıyla gerçek veya götürü usulde gelir vergisi olanlar*” ibaresi eklenmiştir. Ayrıca “*kendi adına ve hesabına bağımsız olarak çalışmakla beraber gelir vergisinden muaf olanlardan kanunla kurulu meslek kuruluşlarına*

<sup>6</sup> Ticari kazanç, vergi mevzuatında her türlü ticari ve sınai faaliyetlerden doğan kazançlar olarak tanımlanmaktadır. 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 37. maddesinde her durumda ticari kazanç olarak vergilendirilecek faaliyetler sıralanmaktadır.

<sup>7</sup> Serbest meslek kazancı her türlü serbest meslek faaliyetinden doğan kazançlar olarak tanımlanmaktadır (GİB, 2020: 1). Serbest meslek faaliyeti ise, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 65. maddesinde, sermayeden çok kişisel mesaiye, mesleki bilgiye/ ihtisasa dayanan ve ticari niteliği olmayan işlerin herhangi bir işverene bağlı olmaksızın kendi nam ve hesabına yürütülmesi olarak ifade edilmektedir.

*usulüne uygun olarak kayıt olanlar” da sigorta kapsamına alınmıştır (Balcı, 2012: 16-17).*

Kişiler itibarıyla kapsam, isteğe bağlı sigortalılık vd. hususlarda yıllar itibarıyla genişletilse de, 31 Mayıs 2006 tarihinde kabul edilen ve 1 Ekim 2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) ile birlikte yeni bir dönem başlamıştır. Nitekim bu Kanun çerçevesinde, farklı çalışan/ sigortalı grupları arasında norm ve standart birliğini sağlama düşüncesi hâkim olmuş; daha önce mesleki statülerdeki farklılık temelli kurgulanmış sigortalılık ilişkisi tek bir Kanunla bütün çalışanları kapsayacak şekle dönüştürülmüştür.

20 Mayıs 2006 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile ise, var olan sosyal güvenlik kuruluşları olan Sosyal Sigortalar Kurumu, Bağ- Kur ve Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı'nın tüzel kişilikleri sona erdirilmiş, bütün malvarlıkları, kadroları ve mevcut sözleşmeleri Kanunun yürürlük tarihi itibarıyla görevleri ile birlikte Sosyal Güvenlik Kurumu'na devredilmiştir (Güzel vd., 2020: 72).

Esas olarak 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun sistematüğini ve terminolojisini sürdüren 5510 sayılı Kanun, sektör ve statü esasına göre oluşturulan sosyal sigorta sistemini sonlandırmış ve 1479 sayılı Kanun da dâhil olmak üzere bu esaslar temelinde mevcut bulunan tüm Kanunlar -sınırlı sayıda maddeleri hariç- yürürlükten kaldırılmıştır (Alper, 2018: 89- 90). Ancak tek çatı ve Kanun altında birleştirme söz konusu olsa da, yürürlükten kaldırılan farklı sosyal sigorta kanunları çerçevesinde sigortalı sayılanlara dair tanımlar büyük oranda geçerliliğini korumuştur. 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin değişik fıkralarında statü açısından farklılıklar, faaliyet, çalışma ilişkisinin niteliği, hak ve yükümlülükler açısından sigortalılığa etki edecek şekilde mevcut bulunmaya devam etmektedir.

5510 sayılı SSGSS Kanununun 4. maddesinin birinci fıkrasının b bendinde (4/ I- b), ilga edilen 1479 sayılı Bağ- Kur Kanunu kapsamında sigortalı olanlar yer almaktadır. Aynı zamanda, tek bir kanun çatısı altında sosyal sigortalılığın düzenlenmesi amacı dolayısıyla daha önce 2926 sayılı Tarım Bağ- Kur'u kapsamında yer alanlar da bu madde kapsamında sigortalı sayılanlar arasına alınmıştır (Alper, 2018:

98, Güzel vd., 2020: 73). Mevcut durumda, 5510 sayılı Kanununun 4/ I- b hükmü uyarınca sigortalı sayılan gruplar:

- i. *Köy ve mahalle muhtarları*
- ii. *Hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan;*
  1. *Ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar,*
  2. *Gelir vergisinden muaf olup esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar,*
- iii. *Şirket ortağı olanlar:*
  1. *Kolektif şirketlerin ortakları,*
  2. *Limited şirketlerin (gerçek kişi) ortakları,*
  3. *Sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları,*
  4. *Adi komandit şirketlerin komandite ve komanditer ortakları,*
  5. *Donatma iştirakleri ortakları,*
  6. *Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları,*
- iv. *Tarımsal faaliyette bulunanlar (çiftçiler),*
- v. *10.07.1953 tarih ve 6132 sayılı “At Yarışları Hakkında Kanun” kapsamında faaliyet gösteren jokey ve antrenörler.*

Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce kendi hesabına bağımsız çalışan ancak kendilerine ait ya da ortak oldukları işyerleri üzerinden eski 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamında sigortalı bulunanların bu kapsamda sigortalılıkları devam edebilmektedir. Ancak ilk defa 5510 sayılı Kanununun 4/ I- b hükümleri çerçevesinde sigortalı sayılması gerekenler yine kendilerine ait ya da ortak oldukları işyerleri üzerinden 4/ I- a sigortalısı sayılamayacaklardır (Alper, 2018: 98- 100).

Kanunda kendi hesabına bağımsız çalışanların sigortalı sayılabilmeleri için Türk vatandaşı olma koşulu yer almamaktadır. Bu bakımdan, 1479 sayılı Kanunda 2003 yılında 4956 sayılı Kanununun 14. maddesi ile yapılan değişiklik sürdürülerek, usulüne uygun olarak Türkiye’de ikamet eden yabancıların da kendi hesabına faaliyetleri üzerinden sosyal sigortalı olabilmelerinin yolu açılmıştır (Demir, 2005: 42; Sözer, 2019: 79).

Kanununun 4/ I- b maddesi kapsamında yer alan gruplar incelendiğinde, “bağımsız” bir faaliyetin varlığı koşulunun (muhtarlar hariç) 1479 sayılı Kanunla

örtüştüğü ifade edilebilir (Güzel vd., 2020: 104- 105). Bununla beraber, eski Kanunla karşılaştırıldığında bağımsız çalışanların vergi mükellefiyet durumlarının da belirtildiği görülmektedir. Gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefiyeti veya gelir vergisinden muaf olduğu takdirde esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlılık bağımsız çalışanların sigortalı sayılabilmesi adına aranan koşuldur. Ancak bu mükellefiyetin serbest meslek kazancı veya ticari kazanç olması durumları bir farklılık yaratmamaktadır.

Basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar bir hesap dönemi içerisinde elde ettikleri hasılatın sattıkları malların alış bedelleri ve giderleri düşüldüğünde olumlu fark elde edenler olarak tanımlanmaktadır. Bu mükellefiyet usulünün basit olarak adlandırılmasının sebebi, defter tutma, muhtasar beyanname verme yükümlülüklerinin olmaması vd. kolaylıklardır (Sözer, 2019: 80).

Eski Kanunla karşılaştırıldığında bir başka farklılık, “*gelir vergisinden muaf olmakla birlikte, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olsa dahi, aylık faaliyet gelirlerinden bu faaliyetine ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarı, prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu muafiyet belgesi ile belgeleyenlerin*” sigortalı sayılmayacaklarına dair istisnai bir hükmün Kanunun 6. maddesinin birinci fıkrasının k bendinde ifade edilmesidir (Alper ve Kılış, 2020: 226).

5510 sayılı Kanunun 12. maddesinde ise işveren tanımına yer verilmiş ve 4. maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar Kanun kapsamında işveren sayılmışlardır.

### **3.2. Ticaret ve Vergi Mevzuatı**

İş, sosyal güvenlik, ticaret, vergi vd. alanlarındaki hukuki mevzuat, bağımsız çalışanlar söz konusu olduğunda, birçok durumda içiçe geçen ve birbirleriyle etkileşim gösteren düzenlemeler içermektedirler. Örneğin bireylerin sosyal sigorta sistemine dahiliyetleri, varsa çalıştırdıkları personele ilişkin sorumlulukları, ölçeğe göre işletmelerinin nasıl sınıflandırılacağı ve nihayet prim yükümlülükleri bu düzenlemelerin etkide bulunduğu durumların bir bölümünü oluşturmaktadır.

14 Şubat 2011 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununun (TTK) 12. maddesinin birinci fıkrası uyarınca bir ticari işletmeyi, kısmen de olsa, kendi adına işleten kişiye tacir denilmektedir. Maddeye göre, *“bir ticari işletmeyi kurup açtığını, sirküleri, gazete, radyo, televizyon ve diğer ilan araçlarıyla halka bildirmiş veya işletmesini ticaret siciline tescil ettirerek durumu ilan etmiş olan kimse, fiilen işletmeye başlamamış olsa bile”* tacir sayılmaktadır. Ayrıca bir ticari işletme açmış gibi, ister kendi adına, ister adi bir şirket veya her ne suretle olursa olsun hukuken var sayılmayan diğer bir şirket adına ortak sıfatıyla işlemlerde bulunan kimsenin, iyiniyetli üçüncü kişilere karşı tacir gibi sorumlu olacağı belirtilmiştir.

Aynı Kanunun 15. maddesinde ise esnafın tanımı şu şekilde yapılmıştır:

*“İster gezici olsun ister bir dükkânda veya bir sokağın belirli yerlerinde sabit bulunsun, ekonomik faaliyeti sermayesinden fazla bedenî çalışmasına dayanan ve geliri 11. maddenin ikinci fıkrası uyarınca çıkarılacak kararnamede gösterilen sınırı aşmayan ve sanat veya ticaretle uğraşan kişi esnaftır. Ancak, tacirlere özgü 20 ve 53 üncü maddeler ile Türk Medenî Kanununun 950. maddesinin ikinci fıkrası hükmü bunlara da uygulanır.”* Bu hususta ifade edilen 11. maddenin ikinci fıkrasında, ticari işletme ile esnaf işletmesi arasındaki sınırın Cumhurbaşkanı kararıyla belirleneceği belirtilmektedir. Kanuna göre ticari işletme, esnaf işletmesi için öngörülen sınırı aşan düzeyde gelir sağlamayı hedef tutan faaliyetlerin devamlı ve bağımsız şekilde yürütüldüğü işletmedir.

21 Haziran 2005 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 5362 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Meslek Kuruluşları Kanununun amacı *“esnaf ve sanatkârlar ile bunların yanlarında çalışanların meslekî ve teknik ihtiyaçlarını karşılamak, meslekî faaliyetlerini kolaylaştırmak, mesleğin genel menfaatlerine uygun olarak gelişmelerini ve meslekî eğitimlerini sağlamak, meslek mensuplarının birbirleriyle ve halk ile olan ilişkilerinde dürüstlüğü ve güveni hâkim kılmak, meslek disiplini ve ahlâkını korumak ve bu maksatla kurulan tüzel kişiliğe sahip kamu kurumu niteliğindeki esnaf ve sanatkârlar odaları ile bu odaların üst kuruluşu olan birlik, federasyon ve Konfederasyonun çalışma usûl ve esaslarını düzenlemek”* olarak belirtilmiştir. Kanunun 3. maddesi uyarınca esnaf ve sanatkâr, *“ister gezici ister sabit bir mekânda bulunsun, Esnaf ve Sanatkâr ile Tacir ve Sanayiciyi Belirleme Koordinasyon Kurulunca belirlenen esnaf ve sanatkâr meslek kollarına dâhil olup, ekonomik faaliyetini sermayesi ile birlikte bedenî*



*çalışmasına dayandıran ve kazancı tacir veya sanayici niteliğini kazandırmayacak miktarda olan, basit usulde vergilendirilenler ve işletme hesabı esasına göre deftere tabi olanlar ile vergiden muaf bulunan meslek ve sanat sahibi kimseleri” ifade etmektedir.*

10 Haziran 2003 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinde “İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir” ifadesi yer almaktadır. Aynı Kanunun 4. maddesi İş Kanunu kapsamında değerlendirilmeyecek istisna işleri ve iş ilişkilerini belirtmektedir. 4. maddenin birinci fıkrasının 1 bendinde 507 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Kanununun 2. maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinin de bu istisnalar arasında olduğu ifade edilmektedir. Hemen belirtelim ki yürürlükten kaldırılan 507 sayılı Kanun yerine gelen 5362 sayılı Kanunun 76. maddesi eski Kanuna yapılan atıfların yeni Kanuna yapılmış sayılacağı hükmünü içermektedir. Dolayısıyla 4857 sayılı İş Kanununda istisnai hal olarak belirtilen durum 5362 sayılı Kanundaki üçüncü maddede yer alan esnaf tanımı ile birlikte değerlendirilmelidir. Avukat, mali müşavir vd. serbest meslek sahipleri, çalışmalarının bedenen olmaması dolayısıyla yanlarında bir kişi dahi çalıştığı takdirde İş Kanunu kapsamına dâhil olurken; berber, terzi, ayakkabı tamircisi vd. kimseler esnaf sayıldıkları ve bedenen çalıştıkları için, üç ve daha az kişi olarak faaliyetlerini gerçekleştiriyorlarsa kanun kapsamı dışında kalmaktadırlar (Alper ve Kılış, 2020: 22).

213 sayılı Vergi Usul Kanununun 172. maddesinde kanunun esasları uyarınca defter tutmaya mecbur olanlar şöyle sıralanmaktadır:

- i. *Ticaret ve sanat erbabı,*
- ii. *Ticaret şirketleri,*
- iii. *İktisadi kamu müesseseleri,*
- iv. *Dernek ve vakıflara ait iktisadi işletmeler,*
- v. *Serbest meslek erbabı,*
- vi. *Çiftçiler*

Ancak defter tutma mecburiyetinin hangi gerçek veya tüzel kişilere uygulanmayacağına dair istisnalar 173. maddede belirtilmektedir. Kanun uyarınca, gelir vergisinden muaf olan esnaf ve gerçek usulde vergiye tabi olmayan çiftçiler ve Gelir

Vergisi Kanununa göre kazançları basit usulde tespit edilenler istisna haller kapsamında yer almaktadır.

Vergiden muaf tutulan meslek sahibi kişiler 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 9. maddesinde belirtilmektedir. Buna göre, motorlu araç kullanmaksızın gezici olarak veya bir işyeri açmaksızın perakende ticaret ile uğraşanlar, bir işyeri açmaksızın gezici olarak ve doğrudan doğruya müstehlike iş yapan küçük sanat erbabı (hallaç, kalaycı, lehimci, çilingir vd.), dışarıdan işçi almamak koşuluyla oturdukları evlerde imal ettikleri ürünleri işyeri açmaksızın satanlar, ayrı bir işyeri açmaksızın ve sanayi tipi veya seri üretim yapabilen makine ve alet kullanmaksızın oturdukları evlerde imal ettikleri malları internet ve benzeri elektronik ortamlar üzerinden satanlar çeşitli sınırlamalarla vergi muafiyeti olanağına sahip kendi hesabına çalışanların bir kısmını oluşturmaktadır (Sözer, 2019: 81-82).

Vergi Usul Kanununun 176. maddesi ise, tüccarları defter tutma bakımından iki sınıfa ayırmaktadır. Basit usulde vergilendirmenin aksine, gerçek usulde vergilendirilen birinci sınıf tüccarlar bilanço esasına göre, ikinci sınıf tüccarlar ise işletme hesabına göre defter tutmakla mükelleftirler. 1 Ocak 2020 itibarıyla geçerli olmak üzere tespit edilen tutarlar üzerinden birinci sınıf tüccarlar kabul edilecekler arasında;

- i. *Satın aldıkları malları olduğu gibi veya işledikten sonra satan ve yıllık alımlarının tutarı 280 bin Türk Lirasını ya da satışlarının tutarı 390 bin Türk Lirasını aşanlar,*
- ii. *Birinci bentte yazılı olanların dışındaki işlerle uğraşıp da bir yıl içinde elde ettikleri gayri safi iş hasılatı 140 bin Türk Lirasını aşanlar,*
- iii. *i ve ii numaralı bentlerde yazılı işlerin birlikte yapılması halinde ii numaralı bentte yazılı iş hasılatının beş katı ile yıllık satış tutarının toplamı 280 bin Türk Lirasını aşanlar*
- iv. *Her türlü ticaret şirketleri,*
- v. *Kurumlar Vergisi'ne tabi olan diğer tüzel kişiler (Bunlardan işlerinin icabı bilanço esasına göre defter tutmalarına imkân veya lüzum görülmeyenlerin, işletme hesabına göre defter tutmalarına Maliye Bakanlığınca müsaade edilir),*
- vi. *İhtiyari olarak bilanço esasına göre defter tutmayı tercih edenler yer almaktadır.*

İkinci sınıf tüccarlar ise 178. maddede şu şekilde belirtilmektedirler:

- i. 177. maddede yazılı olanların dışında kalanlar,
- ii. Kurumlar Vergisi mükelleflerinden işletme hesabı esasına göre defter tutmalarına Maliye Bakanlığınca müsaade edilenler.

Kanun hükümleri uyarınca, yeniden işe başlayan tüccarlar yıllık iş hacimlerine göre sınıflandırılıncaya kadar II. sınıf tüccarlar gibi hareket edebilmektedirler.

Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik, 2005 yılında Bakanlar Kurulunun 2005/ 9617 sayılı kararıyla yürürlüğe girmiştir. Yönetmeliğin uygulanması açısından 4. maddede, “Yasal statüsü ne olursa olsun, bir veya birden çok gerçek veya tüzel kişiye ait olup bir ekonomik faaliyette bulunan birimlere veya girişimlere” işletme denileceği belirtilmektedir. İki yüz elli kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri 125 milyon Türk Lirasını aşmayan ve bu Yönetmelikte mikro işletme, küçük işletme ve orta büyüklükteki işletme olarak sınıflandırılan ekonomik birimler veya girişimler ise “küçük ve orta büyüklükte işletme (KOBİ)” olarak tanımlanmıştır.

Yönetmeliğin 6. maddesinde KOBİ’ler şu şekilde sınıflandırılmaktadırlar:

- i. **Mikro işletme:** On kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri 3 milyon Türk Lirasını aşmayan işletmeler.
- ii. **Küçük işletme:** Elli kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri 25 milyon Türk Lirasını aşmayan işletmeler.
- iii. **Orta büyüklükteki işletme:** 250 kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri 125 milyon Türk Lirasını aşmayan işletmeler.

Görüldüğü üzere mevzuatımız kendi hesabına çalışan ve alt kategorileri ile ilgili paralellikler ve kapsam açısından farklılıklar barındırmakta; anılan faaliyetlerin heterojen yapısını yansıtmaktadır. Özetlemek gerekirse, 5510 sayılı Kanun hizmet akdine bağlı olmaksızın çalışanlar arasında yaptığı ayrımı gerçek veya basit usulde

vergilendirilenler, gelir vergisinden muaf olup esnaf ve sanatkâr siciline kaydolanlar olarak ifade etmektedir. 6102 sayılı Türk Ticaret ve 5362 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Meslek Kuruluşları Kanunları ise ekonomik faaliyetin sermayeden çok bedensel çalışmaya dayalı olması üzerinden bir esnaf tanımı yapmaktadırlar (Kumaş, 2017: 5). 213 sayılı Vergi Usul Kanunu esnaf, sanatkâr ve tacir kavramlarını tutmakla mükellef oldukları defterlerle ayrıntılandırmakta ve tutulması gereken defterlerle ilgili birtakım sınırlar ortaya koymaktadır. Vergileme bakımından “basit usule tabi olanlar”, “işletme hesabına tabi olanlar” ve “bilanço esasına tabi olanlar” üzerinden esnaf, sanatkâr ve tacirler sınıflandırılmaktadır (Kumaş, 2017: 5). 4857 sayılı İş Kanunu üç kişinin çalıştığı esnaf işyerlerinin Kanun kapsamında sayılmayacağı istisnasını ifade etmektedir.

Bu çalışmada, 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının b bendi kapsamında sigortalı olması öngörülen; muhtarlar, jokeyler, şirket ortakları ve tarım sektöründe kendi hesabına çalışanlara yer verilmemektedir. Ancak kendi hesabına bağımsız çalışan kategorisinde değerlendirilen esnaf ve sanatkârlar, profesyonel meslek mensupları ve mikro işletme sahipleri üzerinden bir değerlendirme sunulmaktadır. Çalışmanın alan araştırması bölümünde görüşme gerçekleştirilen kendi hesabına çalışan bireyler arasında 1479 sayılı Kanun kapsamında yaşlılık aylığı almaktayken faaliyetine devam edenler de bulunmaktadır. Bu bireyler arasında tek ve kendi hesabına faaliyet yürüten esnaflar çoğunluğu oluştururken, bu esnafların bir kısmı ücretsiz aile işçisi ile birlikte çalıştığını ifade etmektedir.

### **3.3. Kendi Hesabına Çalışanların Sosyo-Demografik Özellikleri**

TÜİK sınıflandırmasına göre işveren statüsünden ayrı değerlendirildiği takdirde Türkiye’de kendi hesabına çalışanların ücretli istihdam edilenlerden sonraki ikinci büyük grubu oluşturdukları görülmektedir. 2020 yılı Eylül ayı itibarıyla, istihdam edilenlerin %69,3’ü ücretli ya da yevmiyeli çalışanlar iken, %16,1’i kendi hesabına çalışanlar, %10,1’i ücretsiz aile işçileri ve %4,5’i işverenlerdir (TÜİK, 2020). Kendi hesabına çalışan -tarım sektöründekiler de dâhil olmak üzere- yaklaşık dört buçuk milyon birey vardır. Neredeyse üç milyon ücretsiz aile işçisi varken, işverenlerin sayısı ise bir milyon iki yüz bin kişidir (TÜİK, 2020). ILO’nun kendi hesabına çalışma gruplandırması dikkate alındığında ve tarım sektörü hariç tutulduğunda, kendi hesabına

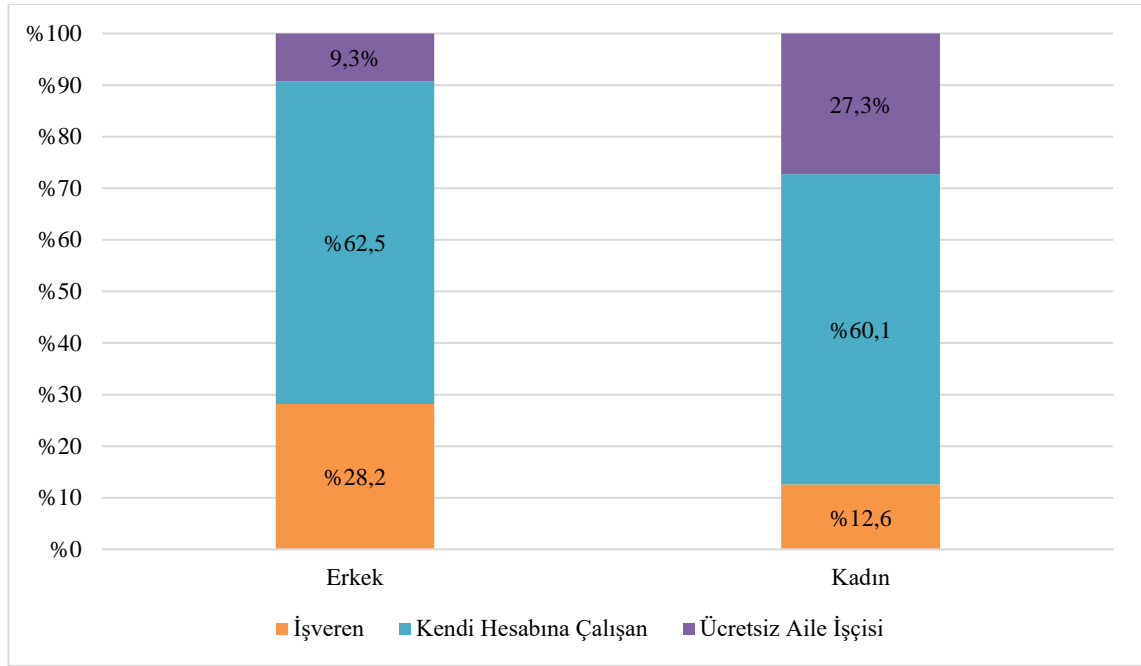
çalışan 15 yaş ve üzeri bireylerin %59'u tek başına faaliyet yürütmektedir<sup>8</sup>. Aynı grup içinde işverenlerin oranı %28 iken, ücretsiz aile işçilerinin oranı ise %13'tür<sup>9</sup>. Tezin alan araştırması kapsamında yer verilen bir grup olarak, tarım sektörü dışında faaliyet gösteren, 10 veya daha az işçi çalıştıran 1.022.864 işveren bulunmaktadır (TÜİK, 2019). Tezin kapsamı içerisinde yer almasa da kendi hesabına faaliyetin tarım sektöründe önemli bir paya sahip olduğunu belirtmek yanlış olmayacaktır. Ancak hem küresel olanakların kent lehine gelişmesi, hem de hizmetler sektörünün son yirmi yıllık genişlemesi tarım sektörü dışındaki faaliyet alanlarına kaymanın temel gerekçelerindedir. Nitekim 2018 yılı itibarıyla kendi hesabına çalışanların %73,9'unun, işverenlerin ise %66,5'inin hizmetler sektöründe yer aldıkları bulgulanmıştır (Durusoy Öztepe ve Akbaş, 2018: 81).

**Ücretli ya da yevmiyeli istihdamdakiler hariç tutulduğunda, işverenlerin, kendi hesabına çalışanların ve ücretsiz aile işçilerinin %77,3'ü erkektir.** Oransal bakımdan hem işveren statüsü (%88,4) hem de kendi hesabına çalışan statüsü (%78) içerisinde erkeklerin oranı daha yüksektir. Ücretsiz aile işçisi yaklaşık 300 bin erkek, 555 bin kadın bulunmaktadır. Şekil 2'de erkekler ve kadınların içerisinde istihdam statüsünün dağılımı yer almaktadır. Buna göre erkeklerin %62,5'i (2 milyon kişi) kendi hesabına (tek başına) çalışmaktadır. Kadınlar içerisinde de yalnızca bu üç grupta dikkate alındığında, %60 ile (566 bin kişi) kendi hesabına çalışma en büyük faaliyet olarak gözükmektedir (TÜİK, 2019).

---

<sup>8</sup> Tarım sektörü dâhil edildiğinde personel istihdam etmeksizin kendi hesabına çalışanların oranı %82'ye yükselmektedir.

<sup>9</sup> TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri mikro veri setinden hesaplanmıştır. İzleyen verilerde tarım sektörü dışında faaliyet yürüten, en fazla 10 personel istihdam eden, 15 yaş ve üzeri ücretliler dışındaki bireylere dair 2018 yılına ait istatistikler yine aynı veri seti aracılığıyla saptanmıştır.



**Şekil 2.** Erkekler ve Kadınlar Arasında İşteki Duruma Bağlı Dağılım, 2018 (Kaynak: TÜİK HİA mikro veri setinden (2019) hesaplanmıştır. Ücretli veya yevmiyeli istihdamdakilere yer verilmemiştir.)

### Ücretsiz aile işçiliğinin tarım dışı sektörlerde de yaygınlığı söz konusudur.

Özellikle “küçük esnaf” olarak nitelendirilen bireyler çoğunlukla eşlerinin, aile büyüklerinin ve çocuklarının herhangi bir iş sözleşmesi olmaksızın bedensel emeklerinden destek alabilmektedir. Nitekim destek sunan bireylerin ücret geliri elde etmekten ziyade işletme tarafından yaratılan gelirden pay aldığı kabul edilmektedir. Bu yönüme sıkça başvurulması, aylık kazançları nispeten düşük düzeyde olan bağımsız çalışanlar için çeşitli avantajlar yaratsa da, sosyal güvenlik sistemine aktif sigortalı olarak dâhil olmamanın sistemin sürdürülebilirliğine etkisini yadsımamak gerekmektedir. Üstelik sosyal sigortalılık açısından eşitsiz hak ve yükümlülüklerle sahip istihdam statüsünde farklılıklar, ücretsiz aile işçiliği kavramı altında muvazaalı işlemlere kapı aralayabilmektedir. Tez çalışması kapsamında görüşülen erkek esnaflar arasında dükkânını eşine devretmiş ve kendisini eşinin ücretli çalışanı olarak (4/ I- a kapsamında) belirten bireyler mevcut bulunmaktadır.

Bitirilen yaş grubu açısından bakıldığında, 15 ilâ 19 yaş aralığında bağımsız çalışan bireylerin %87,5'i ücretsiz aile işçisidir. Yalnızca üç grup dikkate alındığında, 20 ilâ 24 yaş aralığı içerisinde kendi hesabına çalışanların oranı %43,4'tür. 25 ilâ 29 yaş aralığı ve sonrasındaki yaş grupları (65 yaşına kadar) içerisinde kendi hesabına

çalışmanın oranı %60'ların üzerine çıkmaktadır. 35 ilâ 39 yaş aralığında bulunan işverenler, tüm işverenlerin %30'udur. 30 ilâ 55 yaş aralığındaki işverenlerin oranı ise tüm işverenler içerisinde %76'dır. Aynı yaş grubunda tüm kendi hesabına çalışanların %70'i bulunmaktadır. Aktif tüm işverenlerin %7,6'sı, tüm kendi hesabına çalışanların %9,2'si 60 yaşın üzerindedir. 60 yaşını bitirmiş ve tarım dışı sektörlerde faaliyet yürüten 237 bin kendi hesabına çalışan mevcuttur. Sosyal sigorta sistemimizin gerçekleştirilen reformlar söz konusu olsa da, bireyleri emeklilik açısından ilk defa sigortalı olarak çalışmaya başladıkları tarih üzerinden değerlendirdiği dikkate alındığı takdirde, yaşlılık aylığı almaya hak kazanmış ancak bağımsız çalışan bireylerin önemli bir bölümünün faaliyetlerini sonlandırmadığı ortaya çıkmaktadır. Bu durumun temel gerekçelerinden biri, özellikle 4/ I- b kapsamında yer alan bireyler için yaşlılık aylıklarının yeterliliği sorunudur.

Verilere göre, kendi hesabına çalışanların yaklaşık %60'ı ilköğretim mezunudur. Genel, mesleki veya teknik lise mezunlarının toplam oranı %21,5'tir. Önlisans veya lisans mezunlarının oranı %12 iken, herhangi bir okul bitirmeyenlerin oranı %5,8'dir. Oysa işverenlere bakıldığında %42,3'ünün ilköğretim, %27,5'inin lise, %23,6'sının önlisans veya lisans, %5,7'sinin lisansüstü mezunu oldukları görülmektedir. Kendi hesabına çalışan lisansüstü mezunlarının oranı yalnızca %1,1'dir. Bu durum küresel eğilimlerin bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler paralelinde şekillendirdiği yeni kendi hesabına çalışma biçimlerinin, Türkiye söz konusu olduğunda henüz dikkate değer ölçüde gündeme girmediğinin göstergesi olarak düşünülebilir. Nitekim bedensel emeğin daha yüksek kullanıldığı geleneksel kendi hesabına çalışmanın yaygınlığı, bağımsız çalışan bireylerin eğitim düzeyinin düşüklüğü ile de anlamlandırılabilir.

**Tablo 6.** İstihdam Statüsü ve İşyerinin Durumuna İlişkin Göstergeler, 2018

İşyerinin Durumu			İstihdam Statüsü			Toplam
			İşveren	Kendi Hesabına	ÜAİ	
Düzenli İşyeri - Fabrika, Büro, Mağaza, Vb.	Erkek	Sayı	854.891	1.182.629	250.074	2.287.594
		Statü İçindeki Oran	%87,9	%85,9	%53,0	%81,1
	Kadın	Sayı	117.674	193.939	221.425	533.038
		Statü İçindeki Oran	%12,1	514,1	%47,0	%18,9
	Toplam	Sayı	972.565	1.376.568	471.499	2.820.632
		Statü İçindeki Oran	%34,5	%48,8	%16,7	%100,0
Pazar Yeri	Erkek	Sayı	5.780	75.084	15.245	96.109
		Statü İçindeki Oran	%100,0	%88,6	%47,3	%78,3
	Kadın	Sayı	0	9.656	16.974	26.630
		Statü İçindeki Oran	%0,0	%11,4	%52,7	%21,7
	Toplam	Sayı	5.780	84.740	32.219	122.739
		Statü İçindeki Oran	%4,7	%69,0	%26,3	%100,0
Seyyar Veya Sabit Olmayan İşyeri	Erkek	Sayı	42.913	686.875	29.416	759.204
		Statü İçindeki Oran	%100,0	%95,2	%76,4	%94,6
	Kadın	Sayı	0	34.600	9.097	43.697
		Statü İçindeki Oran	%0,0	%4,8	%23,6	%5,4
	Toplam	Sayı	42.913	721.475	38.513	802.901
		Statü İçindeki Oran	%5,3	%89,9	%4,8	%100,0
Ev	Erkek	Sayı	770	60.068	3.073	63.911
		Statü İçindeki Oran	%48,0	%15,5	%24,0	%15,9
	Kadın	Sayı	835	328.362	9.756	338.953
		Statü İçindeki Oran	%52,0	%84,5	%76,0	%84,1
	Toplam	Sayı	1.605	388.430	12.829	402.864

**Kaynak:** TÜİK HİA mikro veri setinden (2019) hesaplanmıştır.

Anılan üç grubun gelir getirici faaliyette buldukları yer açısından bakıldığında **düzenli işyeri kategorisinde yer alan fabrika, işletme, mağaza, dükkân, büro vd. faaliyet yürütenlerin %81,1'inin erkek olduğu saptanmıştır** (Bkz. Tablo 6). Verilere göre, kendi hesabına çalışanların toplamda %82,6'sı büroda, mağazada vd. veya seyyar/sabit olmayan işyerinde çalışmaktadır. En az bir, en çok on personel istihdam eden işverenlerin %95,1'i düzenli bir işyeri sahibidir ve gelir getirici etkinliğini ilgili işyerinde gerçekleştirmektedir. Ancak özellikle evde kendi hesabına çalışan 400 bine yakın (%15,1) kişinin olması dikkate değerdir. Bu kişilerin %84,5'i kadındır.

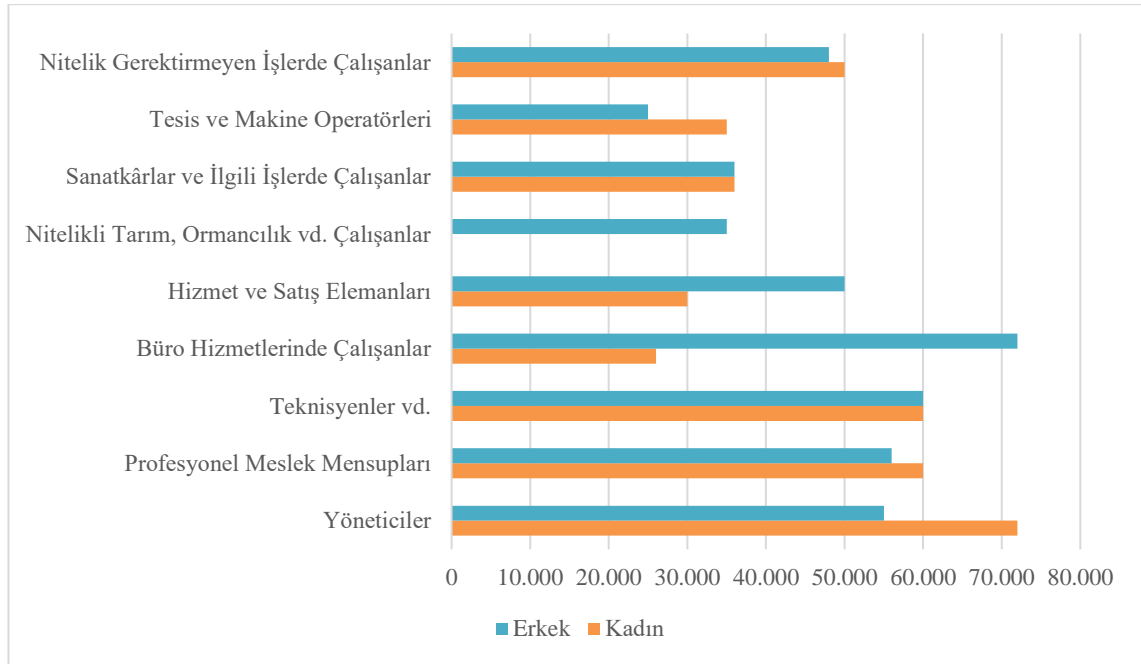


Kendi hesabına çalışanlar dikkate alındığında katlanılan sabit maliyet kalemlerinin aylık derecesi, faaliyetin gelir- gider dengesine önemli bir etkide bulunabilmektedir. Özellikle dükkân, mağaza, büro vd. kiraları, belirlenen kira üzerinden devlete ödenen kesinti (stopaj); elektrik, su, doğalgaz vd. faturaları; ham madde ya da ürün tedarik giderleri bu kalemleri oluşturmaktadır. Bu giderler çerçevesinde kendi hesabına çalışan bireyler devleti ilgilendiren yükümlülüklerinden ve şahıslarına ilişkin aylık sosyal sigorta primi ödemelerinden çeşitli şekillerde kaçınma yolunu tercih edebilmektedir. Bu grubun kısa dönemli gelir- gider dengesizliğini gözetme uğraşı, uzun dönemli planlar yapabilme ve geleceğe dair olası tehlikelerden korunmak için şimdiden önlem ve tasarruflarda bulunabilme kaygısına üstün gelebilmektedir.

TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Anketleri (GYKA) 2018'den elde edilen verilere göre<sup>10</sup>, tarım sektöründekiler hariç iki grubun ISCO- 8'e göre meslek kodu sınıflandırması oransal farklılıklar barındırmaktadır. Buna göre işverenlerin büyük bir bölümü, esas işlerine göre meslekleri açısından %36,3 yönetici; %23,8 hizmet ve satış elemanı; %15,4 sanatkâr veya ilgili işlerde çalışan; %12 profesyonel meslek mensubu olarak sınıflandırılmaktadır. Kendi hesabına çalışanlar arasında en yaygın dört meslek kodu ise %34,5 ile hizmet ve satış elemanları; %20,9 ile sanatkârlar veya ilgili işlerde çalışanlar; %11,5 ile tesis ve makine operatörleri ve %10,3 ile nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlardır (TÜİK, 2018).

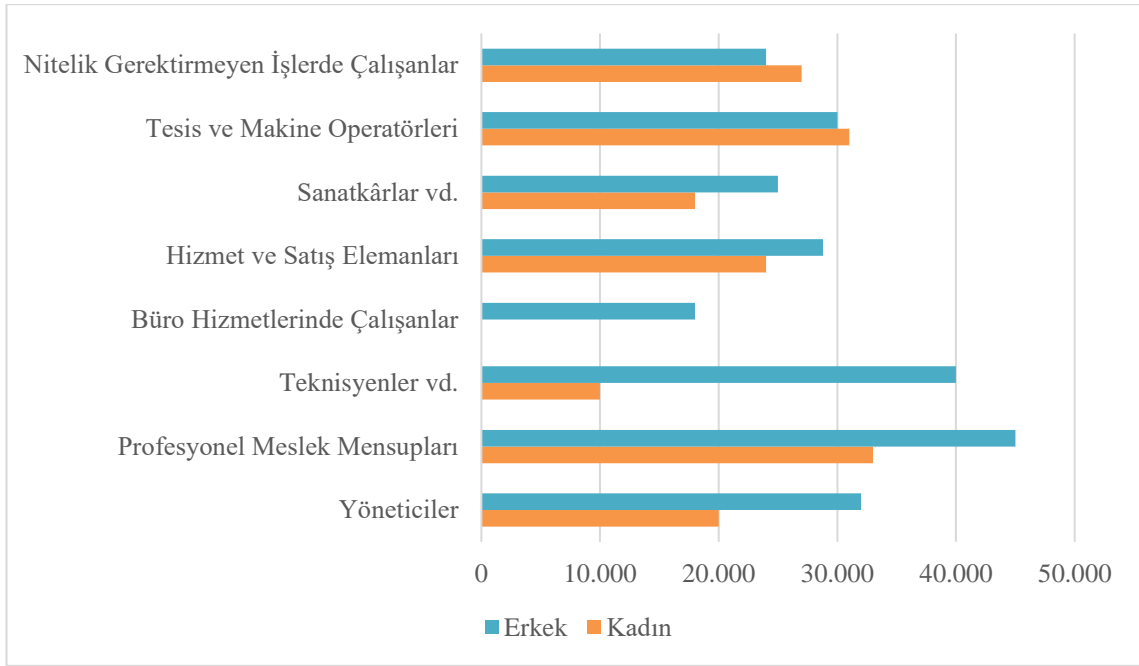
---

<sup>10</sup> Ayrıca belirtilmediği takdirde, 2018 yılı Gelir ve Yaşam Koşulları Anketleri mikro veri seti üzerinden yapılan değerlendirmelerde ücretli veya yevmiyeli istihdamda olmayan, tarım dışı sektörlerde faaliyet yürüten, en fazla 10 işçi istihdam edenler yazar tarafından dikkate alınmıştır.



**Şekil 3.** Kayıtlı İşverenlerin Cinsiyete Göre Medyan Yıllık Net Nakdi Müteşebbis Gelirleri, 2017, TL (**Kaynak:** TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Anketleri mikro veri seti (2018) aracılığıyla yazar tarafından hesaplanmıştır. 10'dan fazla personel çalıştıran işverenler dâhil edilmemiştir. Veri setinde nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışan kadın işveren bulunmamaktadır.)

İşverenlerin referans dönemi içerisinde (2017) elde ettikleri yıllık toplam net nakdi müteşebbis gelirleri incelendiğinde, emekli olmayan ve kayıtlı erkekler arasında en düşük medyan gelirlerin makine operatörleri, sanatkârlar ile ilgili işlerde çalışanlar ve nitelikli tarım, orman ve su ürünlerinde çalışanlarda olduğu bulgulanmaktadır. Kayıtlı kadınlarda ise en düşük medyan gelir düzeyi büro hizmetlerinde çalışanlar ve hizmet ve satış elemanlarında saptanmıştır. Ancak yöneticiler ve profesyonel meslek mensupları arasında kadınların müteşebbis gelirleri nispeten yüksektir (Bkz. Şekil 3). **Emekliler ayrıca değerlendirildiğinde, özellikle kadın profesyonel meslek mensuplarının medyan yıllık net nakdi müteşebbis geliri 144 Bin Türk Lirası ile tüm gruplar arasında en yüksek düzeydir.**



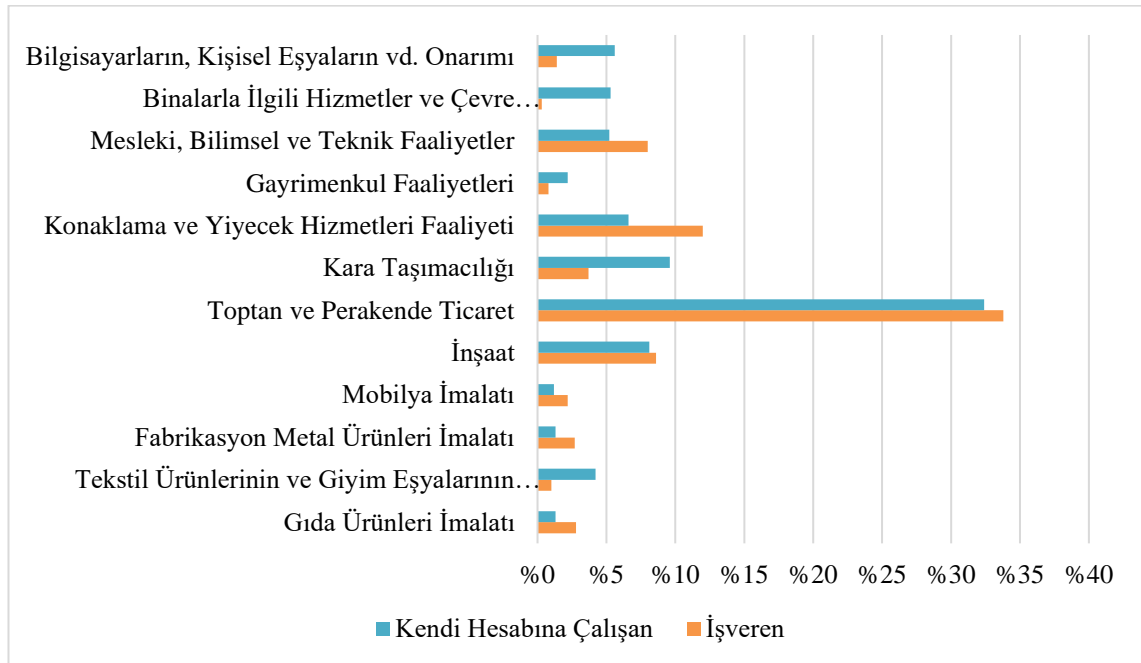
**Şekil 4.** Kayıtlı Kendi Hesabına Çalışanların Cinsiyete Göre Medyan Yıllık Net Nakdi Mütteşebbis Gelirleri, 2017, TL (**Kaynak:** TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Anketleri mikro veri seti (2018) aracılığıyla yazar tarafından hesaplanmıştır. Veri setinde nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde veya büro hizmetlerinde çalışan kadın kendi hesabına çalışan bulunmamaktadır.)

Şekil 4’te SGK’ya kayıtlı kendi hesabına çalışanlar açısından cinsiyete göre ISCO-8 meslek kodu sınıflandırmalarının medyan net mütteşebbis geliri üzerindeki farklılığı ortaya konulmaktadır. Buna göre, en yüksek medyan yıllık net nakdi mütteşebbis geliri profesyonel meslek mensubu erkeklerde (45 Bin TL) bulgulanmıştır. Genel itibarıyla on kişiden az personel istihdam eden işverenlerle kıyaslandığında medyan gelir düzeyleri kendi hesabına çalışanlar açısından daha düşüktür. Kuruma kayıtlı olmayanlar açısından yapılan değerlendirmelerde ve meslekler itibarıyla, erkeklerde 12 Bin ilâ 24 Bin TL arasında medyan mütteşebbis geliri saptanmaktadır. Oysa kayıtlı olmayan kadınlarda mütteşebbis geliri çok daha düşüktür. Mikro veri setinin ağırlıklandırılmış halinde, sayıları yaklaşık 57 Bin olan “sanatkâr veya ilgili işlerde çalışan” kadınların medyan yıllık net nakdi mütteşebbis geliri 960 Türk Lirasıdır. Bu durumun temel kaynağı, anılan grup içerisinde ev eksenli çalışma oranının yüksekliği olabilir.

Şekil 5 tarım dışı sektörlerde, on veya daha az personele sahip işverenlerin ve kendi hesabına çalışanların gelir getirici faaliyet yürüttükleri ilk on iki alanı göstermektedir. NACE Rev. 2’de birlikte değerlendirilen **toptan/ perakende ticaret ve**

**motorlu kara taşıtlarının onarım faaliyetleri, hem kendi hesabına çalışanların (%32,4) hem de işverenlerin (%33,8) en sık yer aldığı alandır.** Ardından konaklama ve yiyecek/ içecek hizmetleri faaliyeti önemli bir yer tutmaktadır. Yine NACE Rev.2'ye göre imalat ana başlığında yer alan yirmi dört alanın toplamında işverenlerin %16,8'i, kendi hesabına çalışanların ise %12,8'i faaliyet yürütmektedir.

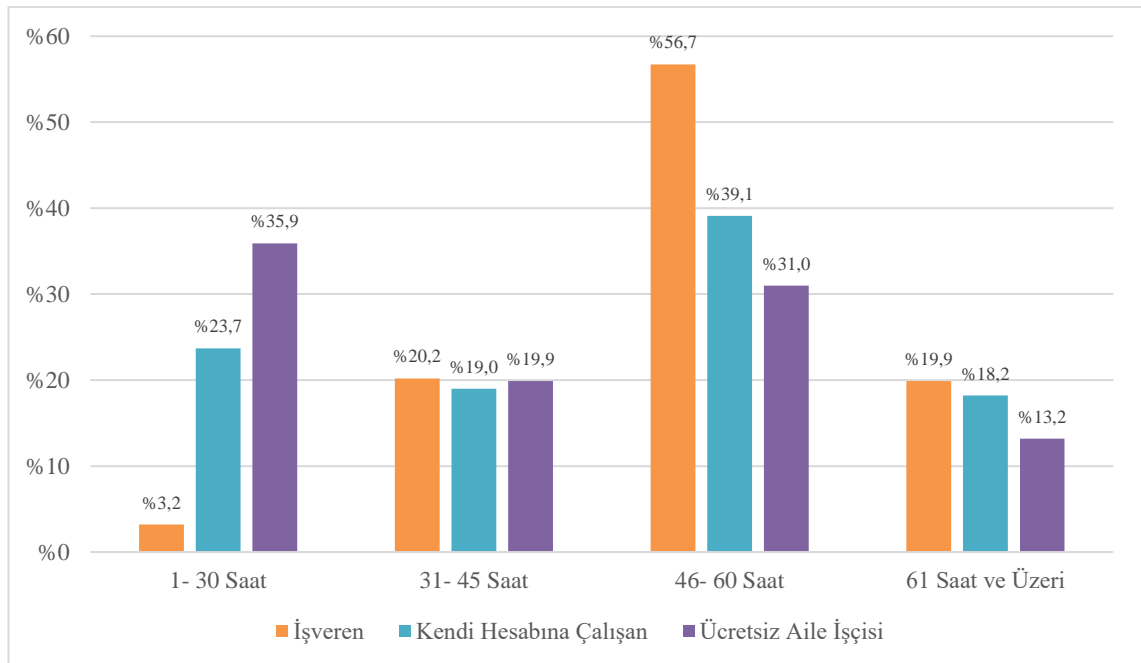
Tekstil ürünlerinin ve giyim eşyalarının imalatı alanında yaklaşık 26 bin küçük işletme sahibi işveren mevcutken kendi hesabına çalışan sayısı bu sayının yaklaşık altı katıdır. Yedi farklı alt başlığa sahip “mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler” alanında en fazla on personel istihdam eden işverenler ağırlıklı olarak hukuk, muhasebe, mimarlık, mühendislik ve veterinerlik faaliyetlerinde yoğunlaşmıştır. Kara taşımacılığı faaliyetleri söz konusu olduğunda kendi hesabına çalışanların özellikle otobüs, dolmuş, taksi vd. kullanarak gelir getirici faaliyette buldukları anlaşılmaktadır. Bu faaliyet alanında tüm kendi hesabına çalışanların %9,6'sı yer almaktadır. Kendi hesabına çalışanların ticaret, imalat ve kara taşımacılığı alanlarında yoğunlaşması, evrensel anlamda kendi hesabına çalışmanın talebe dayalı yapısının ve gelirin dönemsel dalgalanmalara açık oluşunun yaygın olması anlamına da gelmektedir.



**Şekil 5.** NACE Rev. 2'ye Göre Tarım Dışı Sektörlerde Kendi Hesabına Çalışanların Faaliyet Alanları, 2018 (**Kaynak:** TÜİK HİA mikro veri seti (2019) aracılığıyla oluşturulmuştur.)

Şekil 6’da farklı haftalık çalışma süresi dilimleri ile istihdam statüleri arasında oransal durum sunulmaktadır. Üç grubun da kendi içerisinde yaklaşık %20’lik bölümü haftada 31 ilâ 45 saat arasında çalışmaktadır. 46 ilâ 60 saat haftalık çalışma en yaygın olarak işverenler (%56,7) arasındadır. TÜİK HİA mikro veri setinden elde edilen bilgilere göre, kendi hesabına çalışma ile kıyaslandığında ücretli istihdamdakilerin daha büyük bir bölümü (%54,8) 46 ilâ 60 saat aralığında çalışmaktadır. **Ancak 61 saat ve üzeri haftalık çalışma süresine ücretli istihdamdakilerin %10,3’ü sahipken kendi hesabına çalışanlarda bu oran %18,2’dir.**

Çalışma sürelerinin uzunluğu, kendi hesabına çalışanlar söz konusu olduğunda haftanın her günü faaliyetlerine ara vermeksizin devam edenlerin yaygınlığı üzerinden değerlendirilebilir. Veriler her on tek başına ve kendi hesabına çalışandan birinin haftada ortalama 60 saatin üzerinde çalıştığını ifade etmektedir. Çeşitli meslek odaları ve birliklerin üyelerine günlük çalışma süresi veya dükkânın kapalı olacağı gün bakımından bağlayıcı düzenlemeler yaptığı bilinmektedir. Ancak birçok durumda, kazanca dayalı zorlukların üstesinden gelebilme ihtiyacı, kendi hesabına çalışan bireyleri daha uzun saatlerde müşterilerine hizmet verme yükümlüsü haline getirebilmektedir.



**Şekil 6.** Farklı İstihdam Statüleri Açısından Haftalık Ortalama Çalışma Saatleri, 2018

(Kaynak: TÜİK HİA mikro veri seti (2019) aracılığıyla oluşturulmuştur.)

Haftalık çalışma saatleri bakımından dikkate değer bir başka durum, kendi hesabına çalışanların %23,7'sinin haftada otuz saate kadar çalışıyor olmasıdır. Bu olgunun temel gerekçeleri arasında; sipariş/ talep odaklı çalışma, aile üyeleri arasında çalışma yükünü paylaştırarak hafifletme, çalışma zamanına bireyin karar verebilmesindeki serbestlik yer almaktadır. Nitekim 2018 yılı itibarıyla işverenlerin haftada 30 saatten az çalışma sebepleri kendilerine sorulduğunda %68,5'i "daha fazla çalışmak istemediği için" bu şekilde faaliyet yürütmeyi tercih ettiklerini beyan etmiştir. Kendi hesabına çalışanların ise %24,4'ü ev işleri, çocuk veya bakıma muhtaç diğ e aile üyelerinin bakımı dolayısıyla; %22,3'ü tam zamanlı bir iş bulamadığı için ve %18,2'si daha fazla çalışmak istemediği için haftada 30 saatten fazla çalışmadıklarını beyan etmektedirler (TÜİK, 2018).

Genel itibarıyla geleneksel kendi hesabına çalışmanın yaygın olduğu Türkiye'de faaliyet kolları bakımından heterojen yapının dünya örnekleri ile önemli ölçüde paralellikler barındırdığını söylemek doğru olacaktır. Sigortalılık kapsamında bağımsız çalışanlara özgü zorluklar değerlendirilirken demografik özelliklerin ve ekonomik durumun yadsınmaması gerekmektedir. Özellikle düşük gelirli esnaf ve sanatkârların kazançları üzerinden sisteme dâhil olma konusunda muafiyet sahibi olabilmeleri, sosyal koruma düzeyleri açısından kırılğanlıklarını artırabilmektedir.

### **3.4. Kapsam Açısından Sorunlar**

Kendi hesabına çalışanlar sosyal güvenlik kapsamı açısından değerlendirilirken uzun yıllar itibarıyla kronikleşmiş sorunlara sahip, zaman zaman çeşitli kapsam genişlemeleri veya muafiyetlerle dönüştürülmüş bir sistemden bahsetmek yerinde olacaktır.

1990'lı yılların ilk yarısından itibaren norm ve standart birliğine aykırı hükümlerin sıklıkla tartışıldığı bir dönem açılmıştır. 1991 yılında yayınlanan Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990- 1994) Sosyal Güvenlik ve Sağlık Hizmetlerinin Rasyonalizasyonu Özel İhtisas Komisyonu Raporunda, kurumlar arasında kısa veya uzun vadeli haklar çerçevesinde farklı uygulamalar ve sigortalılar ile bunların bakmakla yükümlü oldukları aile bireylerinin (tahsis şartları, oran ve miktarları açısından) haklarının azalışına neden olan aksaklıkların giderilmesi amacıyla sosyal güvenlik kuruluşları kanunları ve uygulamaları arasında asgari norm birliğinin sağlanması

gerekliliği vurgulanmıştır (DPT, 1991: 73). Raporda kapsam yönünde karşılaşılan en büyük sorunun Bağ- Kur'a kayıt ve tescilini yaptırması gerekirken yaptırmayanlar olduğu belirtilmektedir. Kapsamın genişletilmesine dair Bağ- Kur'un önerisi, bu gibi kimselerin tespit ve tescile zorlanmaları ve kayıtdışılığın asgariye indirilmesi için kayıtlı bulunmayanların diğer kamu kurum ve kuruluşlarında işlemleri yapılırken, kuruma kayıtlı bulunup bulunmadıklarının da aranması gerektiği olmuştur (DPT, 1991: 77).

**Sosyal sigorta sistemi, düşük gelirli esnaf ve sanatkârları, çiftçiler ve atipik istihdamda bulunan çalışanları yeteri ölçüde kapsayamamaktadır.** Böylelikle sigortalı sayısının azalması, sistemin prim kaybı ve çalışanların sosyal güvence yoksunluğu söz konusu olmaya devam etmektedir (Alper, 2011: 23; Kalkınma Bakanlığı, 2018a: 30). Ayrıca kamusal sosyal sigorta sisteminin içerdii nimet- külfet ikiliği, mevcut kendi hesabına çalışanlar söz konusu olduğunda iki ana sorunu beraberinde getirmektedir. Çalışmada sıkça vurgulandığı üzere, kısıtlı teşvik mekanizmaları haricinde tamamen sigortalının sırtlandığı bir finansman yapısı ve edimlerden yararlanma açısından diğer sigortalılara nazaran eşitsiz koşullar bu grubun sosyal sigorta sistemine atfettiği önemi de düşürebilmektedir. Örneğin 2014 tarihli bir yüksek lisans tez çalışmasında, esnaf ve sanatkârların istihdama ilişkin sorunlarının incelenmesi adına, İzmir ilinde kuaför olarak faaliyet gösteren 163 işyeri sahibine anket uygulanmıştır. Alan araştırmalarının bulguları neticesinde, esnaf ve sanatkârların sosyal güvenliğine dair sorun alanları, çalışmanın yapıldığı dönemde doğum borçlanması hakkının kadın esnaflar için geçerli olmaması, emekli olup çalışmaya devam eden esnafların ödediği %15 oranında sosyal güvenlik destek primi ve odaya kayıt oldukları tarihin borçlanma yapabilmeye olanak sağlamaması olarak ifade edilmektedir (Aydın, 2014: 59).

**Tablo 7.** Bireylerin İstihdam Statüsüne Göre Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık Durumu, 2018

Sayı Oran (%)		İstihdam Statüsü			TOPLAM	
		İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi		
Bu işinizden dolayı Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) kayıtlı mısınız?	EVET	Sayı	757.556	1.075.940	107.710	1.941.206
		Statü İçindeki Oran	%74,1	%41,8	%19,4	%46,8
	HAYIR	Sayı	265.309	1.495.274	447.349	2.207.932
		Statü İçindeki Oran	%25,9	%58,2	%80,6	%53,2
<b>TOPLAM</b>		Sayı	1.022.865	2.571.214	555.059	4.149.138

**Kaynak:** TÜİK HİA mikro veri setinden (2019) hesaplanmıştır.

Tablo 7’de 15 yaşında ve üzerinde olan, en fazla on personel istihdam eden (işveren grubu), tarım sektörü dışında faaliyet yürüten ve ücretli istihdamda bulunmayan bireylerin sosyal sigortalılığına dair verilere yer verilmektedir. Emekli olmakla beraber çalışmaya devam eden ve emekli olmayan tüm bireylerin dikkate alınması değerlendirme açısından doğru olmayacaktır. Buna göre, **emekli olmamış ve personel istihdam etmeksizin kendi hesabına bağımsız çalışanların yaklaşık %60’ı Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlı birer sigortalı değillerdir.** Faaliyeti esnasında ücretsiz aile işçisi desteği almaya önemli ölçüde yatkın bu grubun Sosyal Güvenlik Kurumunun finansman yapısını zedeleyen bir durumu söz konusudur. Nitekim ücretsiz aile işçileri arasında kayıtlı olmayanların oranının %80,6 olması ile değerlendirildiğinde, çeşitli tehlikeler itibarıyla bireylerin sosyal koruma kapsamında aktif sigortalı olarak yer almıyor olmasının önemli sosyal sonuçları olabilmekte; sistemin geliri yeniden dağıtıcı işlevi de bozulmaktadır. Düşük gelir elde eden esnafların sayısal ağırlığı kendi hesabına çalışanlar arasında hissedilse de, genel itibarıyla bu grubun özel tasarruf araçlarını kullanıp kullanmadığı ve olası tehlikeler açısından ikame tedbir mekanizmalarına sahip olup olmadığı irdelenmelidir.

ISCO-8’e göre meslek sınıflandırması ve kayıtlılık ilişkisi irdelendiğinde, 2018 yılı itibarıyla Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlılığın işveren statüsünde daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Kayıtdışılığın işverenler açısından nispeten yüksek olduğu meslekler %39,2 ile nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar; %31,2 ile tesis ve makine operatörleri ve %21,7 ile büro hizmetlerinde çalışanlardır. Kendi hesabına çalışanlar söz konusu olduğunda, sekiz farklı meslekte %30’ların üzerine çıkan kayıtdışılık göze çarpmaktadır.



**Kayıtdışılığın kendi hesabına çalışanlar bakımından en yaygın olduğu meslekler %85,1 ile nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar, %59,7 ile sanatkârlar ve %51,6 ile büro hizmetlerinde çalışanlardır.** Her iki istihdam statüsü içerisinde, nispeten daha yüksek aylık gelir elde edeceği varsayılan profesyonel meslek mensupları arasında kayıtdışılığın da göz ardı edilemeyecek kadar yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır. Nitekim **profesyonel meslek mensuplarının (işveren veya kendi hesabına çalışan) %31,9'unun Kuruma kayıtlı olmadıkları saptanmaktadır** (TÜİK, 2018).

**Tablo 8.** Kendi Hesabına Çalışanların Cinsiyete Göre Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık Durumu, 2017

Grup	Cinsiyet	Sayı Oran	SGK'ya Kayıtlılık Durumu		Toplam
			Kayıtlı	Kayıtlı değil	
Emekli Olmayan Kendi Hesabına Çalışanlar	Erkek	Sayı	956.166	585.542	1.541.708
		Erkekler İçinde Oran	%62	%38	%100
	Kadın	Sayı	126.143	195.700	321.843
		Kadınlar İçinde Oran	%39,2	%60,8	%100
	Toplam	Sayı	1.082.309	781.242	1.863.551
		Cinsiyet İçinde Oran	%58,1	%41,9	%100

**Kaynak:** TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Anketleri mikro veri seti (2018) aracılığıyla yazar tarafından hesaplanmıştır.

**Kayıtdışılık erkek kendi hesabına çalışanlara kıyasla kadınlarda daha yaygın olarak gözlemlenmektedir.** Nitekim TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Anketleri üzerinden aktif, emekli olmayan, tarım dışı sektörlerde faaliyet yürüten ve kendi hesabına çalışan kadınların %60,8'inin Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlı olmadığı hesaplanmıştır. Erkekler dikkate alındığında kayıtdışılık oranı %38 seviyesindedir (Bkz. Tablo 8). On kişiden az personel çalıştıran ve emekli olmayan işverenler söz konusu olduğunda erkek ve kadın her iki grubun kayıtlılık oranının da %92 seviyesinde olduğu saptanmıştır (TÜİK, 2018). Bu bakımdan personel çalıştırmaksızın kendi hesabına çalışanlarda kayıtdışılığın daha yaygın olduğu ifade edilebilir.

Kendi hesabına faaliyet yürüten bireyler açısından kayıtdışılığın yalnızca sisteme dâhil olup olmamak üzerinden değerlendirilmesi önemli olmakla birlikte eksik bir yaklaşım olacaktır. Nitekim **prime esas tutulacak kazancın eksik bildirilmesi** sıklıkla vuku bulmaktadır. SGK verilerine göre 2018 yılı itibarıyla 4/ I- b kapsamındaki sigortalıların %73,9'u primlerini alt sınırdan, %25,7'si ise en düşük prim tutarının 1,5 katı üzerinden ödemektedir (Durusoy Öztepe ve Akbaş, 2018: 85). Oysa Gelir ve

Yaşam Koşulları Anketleri üzerinden elde edilen veriler, SGK'ya kayıtlı tüm kendi hesabına çalışanların %70,7'sinin on iki aylık brüt asgari ücret (2017 yılı, 21.330 Türk Lirası) düzeyinden fazla yıllık net nakdi müteşebbis gelirine sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Bkz. Tablo 9). Aynı gelir aralığındaki işverenlerin oranı tüm işverenler içerisinde %89 seviyesini bulmaktadır. Bu bakımdan her iki statü açısından da faaliyet yürütenlerin dikkate değer bir bölümünün eksik kazanç bildirimini yaparak kayıtdışılığı beslediği öne sürülebilir.

**Tablo 9.** İstihdam Statüsü ve Kayıtlılığa Göre Müteşebbis Gelirlerinin Düzeyi, 2017

İstihdam Statüsü	SGK'ya Kayıtlılık Durumu		Net Nakdi Müteşebbis Gelirleri		Toplam
			21.330 TL'ye Kadar	21.331 TL ve Üzeri	
İşverenler	Kayıtlı	Sayı	69.710	550.372	620.082
		Kayıtlılar İçinde Oran	%11,2	%88,8	%100
	Kayıtlı Değil	Sayı	7.214	40.735	47.949
		Kayıtlı Olmayanlar İçinde Oran	%15,0	%85,0	%100
Kendi Hesabına Çalışanlar	Kayıtlı	Sayı	302.490	730.848	1.033.338
		Kayıtlılar İçinde Oran	%29,3	%70,7	%100
	Kayıtlı Değil	Sayı	500.505	214.491	714.996
		Kayıtlı Olmayanlar İçinde Oran	%70,0	%30	%100

**Kaynak:** TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Anketleri mikro veri seti (2018) aracılığıyla yazar tarafından hesaplanmıştır.

Kayıtlı ve emekli olmayan, on kişiden az personel istihdam eden işverenlerin medyan ilk işe başlama yaşı 18; elde ettikleri toplam gelirlerin medyan değeri 50 Bin Türk Lirasıdır. Kayıtlı olmayan işverenler için medyan ilk işe başlama yaşı 15'tir ve medyan toplam gelir 36 Bin Türk Lirası seviyesindedir. GYKA mikro veri setinden elde edilen bulgular ışığında, emekli olmakla birlikte işveren olarak çalışmaya devam eden bireyler, gelir getirici bir işte çalıştıkları sürenin (kıdemin) uzamasıyla daha yüksek müteşebbis geliri elde edebilmektedirler. **Bu hususta hem Sosyal Güvenlik Destek Primi (SGDP) kesintisinin kaldırılması dolayısıyla** hem de bağlanan aylıklarla birlikte değerlendirildiğinde elde ettikleri gelirlerin toplam değeri yükselmektedir.

İşveren kadınlarda medyan ilk işe başlama yaşı erkeklere nazaran yüksektir, buna bağlı olarak çalışarak geçirdikleri süreler daha az olmaya eğilimindedir. Yıllık toplam net nakdi müteşebbis gelirleri üzerinden değerlendirildiğinde; on kişiden az çalışana sahip, erkek işverenlerin medyan yıllık müteşebbis geliri 50 Bin Türk Lirasıdır. Aynı grupta yer alan kadınlar için medyan müteşebbis geliri 38 Bin 400 Türk Lirası olarak saptanmıştır (Bkz. Tablo 10).

**Tablo 10.** İşverenlerin Cinsiyete Göre Kıdem ve Gelir Durumları, 2017

Durum	SGK'ya Kayıtlılık Durumu	Cinsiyet	İşe Başlama Yaşı	Gelir Getirici Bir İşte Çalışarak Geçirdiği Süre (Yıl)	Yıllık Toplam Net Nakdi Müttesebbis Geliri (TL)	Elde Ettiği Gelirlerin Toplam Değeri (TL)	
Emekli Değil	Kayıtlı	ERKEK	Sayı	564.344	564.344	543.146	558.262
			Medyan	18	18	50.000 TL	50.000 TL
		KADIN	Sayı	82.718	82.718	76.936	78.504
			Medyan	21	14	38.400 TL	40.000 TL
	Kayıtlı değil	ERKEK	Sayı	46.003	46.003	40.822	46.003
			Medyan	15	20	34.200 TL	36.000 TL
		KADIN	Sayı	7.127	7.127	7.127	7.127
			Medyan	19	12	24.000 TL	24.000 TL
Emekli	Kayıtlı	ERKEK	Sayı	68.095	68.095	67.357	68.095
			Medyan	18	37	60.000 TL	76.800 TL
		KADIN	Sayı	16.638	16.638	16.638	16.638
			Medyan	24	30	60.000 TL	89.200 TL
	Kayıtlı değil	ERKEK	Sayı	123.599	123.599	118.417	123.599
			Medyan	16	37	48.000 TL	63.600 TL
		KADIN	Sayı	10.655	10.655	10.655	10.655
			Medyan	24	26	60.000 TL	74.700 TL

**Kaynak:** TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Anketleri mikro veri seti (2018) aracılığıyla yazar tarafından hesaplanmıştır.

SGK'ya kayıtlı, yaşlılık aylığı almaya henüz hak kazanmamış kendi hesabına çalışan sigortalıların medyan işe başlama yaşı 18; gelir getirici bir işte çalışarak geçirdikleri süre 19 yıldır. Bu grubun medyan yıllık net nakdi müttesebbis geliri 30 Bin Türk Lirasıdır. Ancak SGK'ya kayıtlı olmayan kendi hesabına çalışanların medyan müttesebbis gelirleri kayıtlılara kıyasla çok düşüktür. Nitekim 2017 yılı itibarıyla kayıtlı olmayan bireyler söz konusu olduğunda medyan nakdi müttesebbis geliri 15 Bin Türk Lirası; ilgili dönem içerisinde elde ettikleri toplam gelirlerin medyan değeri 16 Bin 800 Türk Lirası seviyesinde gerçekleşmiştir (TÜİK, 2018).

Tıpkı işverenlerde olduğu gibi, cinsiyete göre kıdem ve yıllık gelir durumlarına bakıldığında **kendi hesabına çalışan kadınların ilk işe başlama yaşının daha geç ve müttesebbis gelirlerinin erkeklere nazaran daha düşük olduğu görülmektedir.** Hemen belirtelim ki, bir önceki kısımda da belirtildiği üzere, kayıtlı olmadan çalışan kadınlarda medyan yıllık net nakdi müttesebbis gelirinin çok düşük olmasının (4 Bin Türk Lirası) sebeplerinden biri ev eksenli çalışmanın bu grup içerisindeki yaygınlığıdır.

Hem SGK'ya kayıtlılarda hem de kayıtlı olmayan erkeklerde ilk işe başlama yaşının 16 ilâ 18 arasında olduğu bulgulanmaktadır. Bu bireylerin gelir getirici ilk faaliyetinin kendi hesabına çalışma olup olmadığı bilinmemekle beraber; 18 yaşından küçük kendi hesabına çalışanların kapsam dışında bırakılmış olması, özellikle iş

kazaları ve meslek hastalıkları yönünden sosyal korumanın kapsamını daraltmaktadır (Karadeniz, 2012a: 60). Oysa 18 yaşından önce hizmet akdine dayanarak çalışanlar 5510 sayılı Kanunun kapsamında yer bulabilmektedir.

**Tablo 11.** Kendi Hesabına Çalışanların Cinsiyete Göre Kıdem ve Gelir Durumları, 2017

Durum	SGK'ya Kayıtlılık Durumu	Cinsiyet		İşe Başlama Yaşı	Gelir Getirici Bir İşte Çalışarak Geçirdiği Süre (Yıl)	Yıllık Toplam Net Nakdi Mütesebbis Geliri (TL)	Elde Ettiği Gelirlerin Toplam Değeri (TL)
Emekli Değil	Kayıtlı	ERKEK	Sayı	956.166	956.166	917.954	941.927
			Medyan	17	20	30.000 TL	30.000 TL
		KADIN	Sayı	126.143	126.143	115.384	117.191
			Medyan	22	12	24.000 TL	24.300 TL
	Kayıtlı değil	ERKEK	Sayı	585.542	585.542	542.722	575.443
			Medyan	16	19	18.000 TL	19.400 TL
Emekli	Kayıtlı	ERKEK	Sayı	195.700	195.700	172.274	178.281
			Medyan	19	10	4.000 TL	6.000 TL
		KADIN	Sayı	75.458	75.458	74.522	75.458
			Medyan	18	35	20.000 TL	37.200 TL
	Kayıtlı değil	ERKEK	Sayı	7.822	7.822	7.822	7.822
			Medyan	18	27	20.400 TL	39.600 TL
Kayıtlı değil	ERKEK	Sayı	353.305	353.305	336.579	353.305	
		Medyan	15	37	17.000 TL	35.210 TL	
	KADIN	Sayı	21.824	21.824	20.019	21.824	
		Medyan	19	30	12.000 TL	34.000 TL	

**Kaynak:** TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Anketleri mikro veri seti aracılığıyla yazar tarafından hesaplanmıştır.

**Bağlanan aylıkların düzeyi, gelir getirici faaliyete son verme kararını etkilemektedir.** Elde edilen gelirlerin toplam değeri bakımından, yaşlılık aylığı almakla birlikte çalışmaya devam eden kendi hesabına çalışanların gelir seviyesi önemli ölçüde artmaktadır. Bu bakımdan yaşlılık aylığı alan kendi hesabına çalışanlar faaliyetlerini sona erdirmeye konusunda tereddütler yaşayabilmektedirler.

**Tablo 12.** Yaşlılık Aylığı Alan ve Almayan Kendi Hesabına Çalışanlar Açısından Gelir Durumları, 2017

Durum	SGK'ya Kayıtlılık Durumu		Yıllık Toplam Net Nakdi Müteşebbis Geliri (TL)	Emeklilik, Yaşlılık, İsteğe Bağlı Emeklilik Gelirlerinin Değeri (TL)	Dul ve Yetim Maaşlarının Değeri (TL)	Elde Ettiği Gelirlerin Toplam Değeri (TL)
Emekli Değil	Kayıtlı	Sayı	1033.337	0	3.398	1.059.118
		Medyan	30.000 TL	-	8.400 TL	30.000 TL
	Kayıtlı değil	Sayı	714.996	0	19.580	753.725
		Medyan	15.000 TL	-	9.600 TL	16.800 TL
Emekli	Kayıtlı	Sayı	82.344	83.280	0	83.280
		Medyan	20.000 TL	16.150 TL	-	38.460 TL
	Kayıtlı değil	Sayı	356.599	375.129	5.619	375.129
		Medyan	15.600 TL	16.800 TL	13.000 TL	35.200 TL

**Kaynak:** TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Anketleri mikro veri seti (2018) aracılığıyla yazar tarafından hesaplanmıştır.

### 3.5. Finansman Açısından Değerlendirme ve Sorun Alanları

İlk defa 14.09.1971 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan 1479 sayılı Bağ- Kur Kanunu Türkiye’de kendi adına ve hesabına çalışanların sosyal güvenliğini düzenleyen ilk adım olmuştur. 01.10.1972 tarihinden itibaren uygulanmaya başlanan Kanun ilk aşamada 700 bin, 1977 yılına gelindiğinde ise 870 bin sigortalıyı ve ailesini kapsam altına almıştır (DPT, 1977: 100). Kanunun kapsamı içerisinde esnaflar, sanatkârlar, ticari kazanç veya serbest meslek kazancı dolayısıyla gerçek veya götürü usulde gelir vergisi mükellefi olanlar ve şirket ortakları yer almıştır. Kanuni ve zorunlu sosyal güvenliğe daha sonra kavuşanlar ise 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Kanunu ile sigortalılıkları düzenlenen çiftçiler olmuştur. Anılan iki grup 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı SSGSS Kanunu ile sosyal sigorta hak ve yükümlülükleri açısından bir araya getirilmiştir (Durusoy Öztepe ve Akbaş, 2018: 74).

5510 sayılı Kanun, tarım dışı sektörlerde faaliyet yürüten bağımsız çalışanların tanımlanması hususunda 1479 sayılı Kanunun genel çerçevesiyle örtüşen bir yapıya sahiptir. Hem zorunlu sigortalı sayılanlar hem de bakmakla yükümlü oldukları bireyler açısından olumsuz yönlü bir kapsam farklılığı söz konusu olmamıştır. Farklılık tanımdan ziyade, sistemin finansal sürdürülebilirliği açısından aktif ve pasif sigortalı dengesinin reform öncesinden bugüne nasıl bir seyir izlediğine dair gözlemler açısından değerlendirebilmektedir. Nitekim sosyal güvenliğin en temel işlevlerinden, dayanışmacı

varsayımın somut duruma döndüğü an olan gelirin yeniden dağılımında sistemin oynadığı rol önem arz etmektedir.

1990'lı yıllardan itibaren sosyal güvenlik sisteminin ve sosyal sigorta kurumlarının içine girdiği finansman krizinin temel gelir azaltıcı sebepleri arasında kayıtdışı çalışmanın yaygınlığı, prime esas kazançların belirlenmesindeki tercihler, sık çıkarılan prim/ gecikme cezaları afları ve borçlanma uygulamaları gösterilmektedir (Alper, 2019c: 180). Giderleri artıran faktörler arasında ise bağımlı nüfus oranının yüksekliği, aylıkların hesabında ödenen prim- elde edilen aylık ilişkisinin zayıflatılması ve ekonomik politikaların faturasının sosyal sigorta kurumlarına çıkarılması sayılmaktadır (Alper, 2019c: 180).

Kayıtdışı çalışmanın yaygınlığı, prim tahsilinde yaşanan zorluklar ve daralan istihdam olanakları ile birlikte değerlendirildiğinde, sistemin prim gelirlerinin giderlerini karşılayamadığı bir durum ortaya çıkmıştır. Bu bakımdan birincil mücadele alanları olarak, kayıtdışılığın ortadan kaldırılması, prim tahakkuk- tahsilat oranının yönetilebilir seviyelere yükseltilmesi, yeni prim tahsil yöntemlerinin geliştirilmesi kendi hesabına bağımsız faaliyet göstermenin desteklenmesi ve bağlantılı olarak farklı istihdam statüleri çerçevesinde çalışan sigortalılarla primli rejimler çerçevesinde sağlanan edimler açısından standart birliğinin sağlanması sayılabilmektedir.

Sayılan başlıkların önemli bir bölümü 1970'li yıllardan bugüne değin bilhassa farklı Beş Yıllık Kalkınma Planlarında ve Özel İhtisas Komisyonu raporlarında tartışılmış; bu raporlar aradan geçen zaman itibarıyla çeşitli reformların çıkış noktası olarak ele alınabilmiştir. Nitekim 1977 yılında hazırlanan 4. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1979- 1983) Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu'nda özellikle sosyal güvenliğin ülke genelinde yaygınlaştırılması ve kurumsal parçalılığın tek çatı altında toplanarak birleştirilmesi konularında farklı önerilerde bulunulmuştur. Raporda, farklı istihdam statüleri arasında mevzuat ve hakların yaklaştırılması, tedricen de birleştirilmesi gerekliliği ifade edilmektedir (DPT, 1977: 11- 13). Raporda belirtilen teknik öneriler arasında, sosyal güvenlik kurumlarının ekonomik kalkınmaya paralel olarak, satınalma gücünü azaltan etkilere karşı bu azalma oranıyla bağladıkları gelirleri örtüşürmeleri ve *bağlanan aylıkların kanuni asgari ücretin altına alınmaması* koşuluyla objektif kıstaslar içinde yükseltmeleri de yer almaktadır (DPT, 1977: 131).

Sosyal güvenlik kurumlarının tek çatı altında birleştirilmesi gerekliliğine raporda önemli bir yer ayrılmıştır. Ancak rapor “örgütsel bütünlük” ifadesinin nasıl algılanması gerektiğine dair şu çarpıcı tespit de bulunmaktadır:

*“Çeşitli sosyal güvenlik kurumlarının aralarındaki çeşitli farklılaşmaya neden olan örgütsel yapılarını koruyacak bir Bakanlıkta birleşmesi örgütsel bütünlük anlamına gelmemektedir. Bu durum değişik tipteki vagonların son model bir lokomotifle takılmasına benzemektedir. Diğer bir deyimle hizmetler içinde buldukları yapılardan birbirinden bağımsız olarak yürütülmektedir. (...) Yaşlılık, malullük, hastalık, ölüm, iş kazası, meslek hastalığı, analık gibi sosyal güvencelerin tek bir örgüte bağlı ve her sigorta kolu için ayrı ayrı kurulacak idari birimler tarafından, bütün kişileri statü ayrıcalığı gözetmeksizin kapsayacak biçimde yürütülme gerçek örgütsel bütünleşmeyi sağlayacaktır.” (DPT, 1977: 264)*

Tablo 13’te sosyal güvenlik kurumlarının tek çatı altında birleştirilmesi öncesinde, yıllar itibarıyla 1479 Sayılı Bağ- Kur Kanunu kapsamında kendi hesabına çalışan sigortalılardan tahsil edilen primlerin kurumca ödenen aylıkları karşılama durumu verilmektedir. Bağ- Kur’un kuruluşundan 1986 yılına değin geçen 14 yılda bekleneceği üzere toplanan primler ile ödenen aylıklar arasında karşılama oranının kurumun prim tahsilatı olanakları çerçevesinde yüksek olduğu görünmektedir. Ancak 1986 yılından itibaren, ödenen aylıklar lehine yükseliş (günümüze değin süren) aktif sigortalı kapsamında yaklaşık iki milyon sigortalı sayısının artış oranındaki küçük değişiklikler kaynaklıdır. Nitekim tarım sektörü dışında kendi hesabına bağımsız çalışan aktif sigortalıların sayısı 2003 yılında 2 milyon 450 bin ile zirvesini görmüş; 2020 yılına değin bu zirveye yeniden yaklaşamamıştır (Bkz. Tablo 13). Bu durum aylık almaya hak kazanmış pasif sigortalıların 1985- 2019 yılları arasında sekiz kat artmış olması ile birleştiğinde finansman açısından Hazine desteklerine ihtiyacın önce Bağ- Kur sonra da Sosyal Güvenlik Kurumu için geçerli olmasının nedenlerinden birisini saptamış olmak mümkündür. **Görünümü ağırlaştırıcı önemli unsurlardan biri, işteki duruma göre kayıtdışılığın kendi hesabına bağımsız çalışanlarda çok yüksek seyretmeye devam etmesidir.**

**Tablo 13.** 1479 Sayılı Kanuna Göre Bağımsız Çalışan Sigortalılardan Tahsil Edilen Primlerin Aylıkları Karşılama Durumu, 1972- 2006

Yıllar	Prim Tahsilatı	Aylık Ödemeleri	Karşılama Oranı	Yıllar	Prim Tahsilatı	Aylık Ödemeleri	Karşılama Oranı
	Bin TL	Bin TL	%		Bin TL	Bin TL	%
1972	0,1	0,0	750.000	1990	654,7	827,5	79,1
1973	0,6	0,0	600.000	1991	798,5	1.438,4	55,5
1974	0,6	0,0	30.000	1992	2.381,0	3.699,7	64,4
1975	0,6	0,0	10.000	1993	2.966,1	6.445,7	46,0
1976	0,7	0,0	2692,3	1994	4.878,8	11.259,2	43,3
1977	1,0	0,1	1204,8	1995	9.743,9	20.170,1	48,3
1978	0,9	0,5	180,0	1996	21.024,2	66.414	31,7
1979	2,6	1,2	216,7	1997	69.235,9	225.354	30,7
1980	7,8	4,1	190,2	1998	115.065,9	398.524,1	28,9
1981	11,7	7,5	156,0	1999	221.021,4	734.677,8	30,1
1982	18,1	12,1	149,6	2000	350.092,7	1.085.784,4	32,2
1983	23,5	20,8	113,0	2001	603.715,0	1.686.604	35,8
1984	32,5	31,9	101,9	2002	920.474,4	2.585.848	35,6
1985	67,5	48,6	138,9	2003	1.264.084,0	4.354.254	29,0
1986	72,2	79,5	90,8	2004	1.758.791,0	5.569.571	31,6
1987	93,0	119,1	78,1	2005	1.681.657,0	6.514.255	25,8
1988	166,3	246,1	67,6	2006	3.641.541	8.322.667	43,8
1989	287,8	459,9	62,6				

**Kaynak:** SGK Devredilen Kurum İstatistikleri: Bağ- Kur zaman serileri.

Tablo 14 ve Şekil 7’de hem 1479 sayılı hem de 5510 sayılı Kanunlar kapsamında tarım dışı bağımsız çalışan sigortalıların yıllara göre dağılımı yer almaktadır. Bu hususta sigortalı sayıları içerisinde muhtarlar ve isteğe bağlı sigortalılıktan yararlananların da mevcut olduğu unutulmamalıdır. Sayıları 10 bin ilâ 25 bin arasında değişen ve aktif 4/ I- b sigortalısı olan muhtarların yanında, özellikle 2008 reformu sonrası ilk üç yılda sayıları 400 bine yaklaşan (devamında radikal düşüşler yaşayan) isteğe bağlı kapsamda sigortalılar da yer almaktadır.



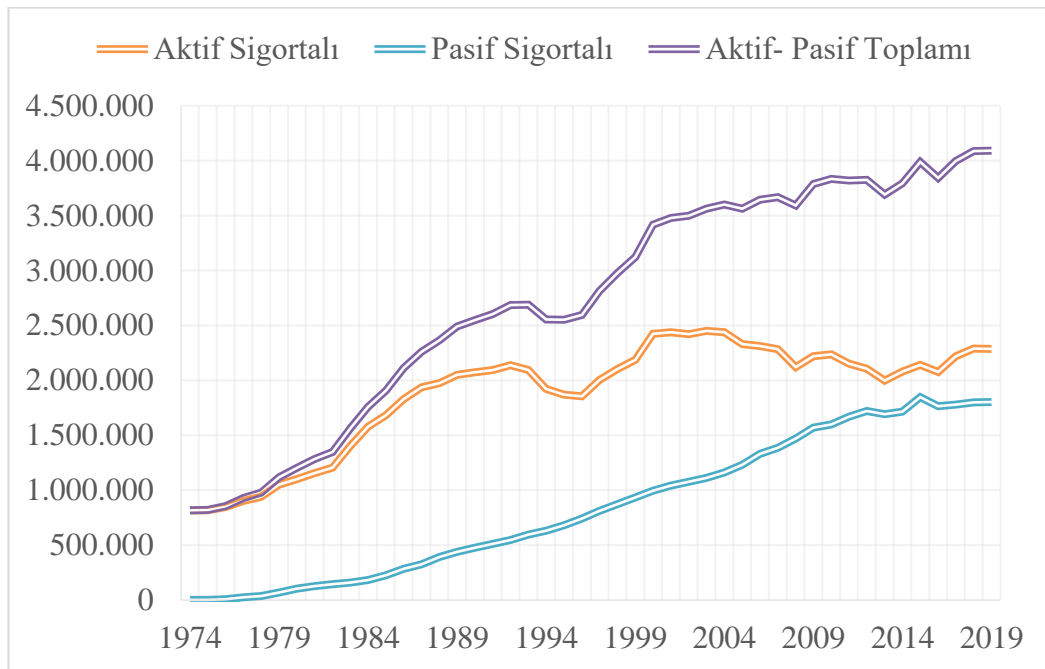
**Tablo 14.** 1479 ve 5510 Sayılı Kanunlara Göre Tarım Dışı Bağımsız Çalışan Aktif ve Pasif Sigortalılar, 1972-2019

Yıllar	Aktif Sigortalı Sayısı	Pasif Sigortalı Sayısı (Dosya)	Aktif-Pasif Toplamı	Aktif/Pasif Oranı	Yıllar	Aktif Sigortalı Sayısı	Pasif Sigortalı Sayısı (Dosya)	Aktif-Pasif Toplamı	Aktif/Pasif Oranı
1972	200.000	12	200.012	16.666,6	1996	1.854.160	741.601	2.595.761	2,5
1973	770.492	508	771.000	1516,7	1997	2.002.547	810.897	2.813.444	2,47
1974	815.497	1.211	816.708	673,4	1998	2.103.494	873.528	2.977.022	2,4
1975	816.555	2.660	819.215	307	1999	2.188.731	933.910	3.122.641	2,34
1976	847.093	7.582	854.675	111,7	2000	2.424.049	994.558	3.418.607	2,43
1977	902.603	24.962	927.565	37,1	2001	2.436.656	1.042.118	3.478.774	2,34
1978	940.345	36.124	976.469	26	2002	2.420.641	1.078.292	3.498.933	2,24
1979	1.050.012	66.958	1.116.970	15,6	2003	2.450.408	1.111.548	3.561.956	2,2
1980	1.100.500	102.666	1.203.166	10,72	2004	2.438.614	1.161.734	3.600.348	2,1
1981	1.154.817	127.691	1.282.508	9,04	2005	2.329.901	1.231.794	3.561.695	1,89
1982	1.203.803	143.219	1.347.022	8,4	2006	2.312.256	1.331.637	3.643.893	1,73
1983	1.401.270	158.640	1.559.910	8,83	2007	2.283.059	1.385.129	3.668.188	1,65
1984	1.578.281	181.663	1.759.944	8,68	2008	2.119.252	1.471.457	3.590.709	1,4
1985	1.681.747	225.324	1.907.071	7,46	2009	2.220.180	1.568.220	3.788.400	1,4
1986	1.828.719	283.378	2.112.097	6,45	2010	2.236.727	1.598.504	3.835.231	1,4
1987	1.937.727	323.558	2.261.285	5,98	2011	2.151.520	1.667.506	3.819.026	1,3
1988	1.974.120	392.134	2.366.254	5,03	2012	2.106.062	1.719.984	3.826.046	1,22
1989	2.051.015	439.399	2.490.414	4,66	2013	1.998.796	1.693.036	3.691.832	1,18
1990	2.073.398	475.589	2.548.987	4,36	2014	2.078.678	1.715.758	3.794.436	1,21
1991	2.093.016	512.140	2.605.156	4,08	2015	2.140.178	1.846.998	3.987.176	1,16
1992	2.137.608	547.633	2.685.241	3,9	2016	2.075.900	1.765.680	3.841.580	1,18
1993	2.094.334	594.804	2.689.138	3,52	2017	2.218.402	1.778.850	3.997.252	1,25
1994	1.921.851	632.159	2.554.010	3,04	2018	2.288.605	1.799.922	4.088.527	1,27
1995	1.870.219	680.608	2.550.827	2,74	2019	2.287.367	1.803.871	4.091.238	1,27

**Kaynak:** SGK Devredilen Kurum İstatistikleri: Bağ- Kur zaman serileri ve SGK İstatistik Yıllıkları dikkate alınarak yazar tarafından oluşturulmuştur. Aktif/ pasif oranları dosya bazında hesaplanmıştır.

5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 2008 yılından beri kendi hesabına çalışan aktif sigortalıların sayısında yaşanmayan dikkate değer artış, ilgili grup özelinde aktif/pasif sigortalı dengesinde durdurulamayan olumsuz durumu değiştirememiştir. Nitekim 2008 yılında 1,4 olan aktif/ pasif oranı yıllar itibarıyla tedrici bir düşüş eğilimini sürdürerek 2019 yılına gelindiğinde 1,27 olmuştur. 2008- 2019 yılları arasında aktif sigortalıların sayısı yaklaşık %8 ve pasif sigortalıların sayısı %23 artarken, bağımlı sigortalıların sayısı ise %16 artarak yaklaşık 8 milyon olmuştur. Anılan bütün bu durumlar, sosyal güvenlik reformunun temel gerekçelerinden biri olan finansman sorununa etkili bir çözümün henüz bulunamadığının ve kayıtlı kapsamın genişlememesinin sonuçlarının önemli bir göstergesidir (Durusoy Öztepe ve Akbaş, 2018: 75). 2010- 2050 yıllarını kapsayan dönem için gerçekleştirilmiş bir nüfus projeksiyonu çalışmasında 65 yaş ve üzeri bireylerin toplam nüfus içindeki oranının yaklaşık üç kat artarak %17,3 seviyesine yükseleceği varsayılmaktadır (TÜSİAD, 2012: 117). Böylesi bir senaryoda işgücü piyasasının yaşayacağı değişimlerden sosyal

güvenlik sistemimizin finansman yapısının etkilenmeyeceğini ileri sürmek mümkün değildir.



**Şekil 7.** Yıllar İtibarıyla Tarım Dışı Bağımsız Çalışan Sigortalılar, 1974- 2019 (Kaynak: SGK Devredilen Kurum İstatistikleri: Bağ- Kur zaman serileri ve SGK İstatistik Yıllıkları dikkate alınarak yazar tarafından oluşturulmuştur.)

Aktif/ pasif dengesinin olumsuz yönde bozulmasına 5510 sayılı Kanun ile birlikte getirilen düzenlemelerden bir kısmının etkisinin olduğu da varsayılmaktadır. Nitekim Kanunun 6/ I- k maddesi uyarınca “*kendi adına ve bağımsız çalışanlardan gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlardan, aylık faaliyet gelirlerinden bu faaliyetine ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarı prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler*” sigortalı sayılmamaktadır. **Bu durum bilhassa prime esas tutulacak kazancın alt ve üst sınırlarının belirlenmesi konusunda var olan katılığın, düşük gelirli esnaf ve sanatkârlar açısından sisteme girmeme esnekliği yarattığı ifade edilebilecektir.** Nitekim aynı zamanda kayıtdışı çalışmanın düşürülmesi konusunda güçlükler yaratması ve beyana göre işleyen prim sisteminin tıkanması, aktif sigortalı sayısının artmamasını da beraberinde getirebilecektir. Kamusal ve kuramsal açıdan “zorunlu” kurgulanan sosyal sigortalılık ilişkisinin sınıandığı ve sosyal sigorta yükümlülüklerinden kaçınma davranışının yarattığı suiistimali engelleyemeyecek bir sistem söz konusu olabilmektedir (Arıcı, 2011: 48- 61).

On Birinci Kalkınma Planı (2019- 2023) Sosyal Güvenlik Sisteminin Sürdürülebilirliği Özel İhtisas Komisyonu Raporu'na göre gerçekleştirilen reformlara rağmen finansman açıklarının GSYH'ya oranında dikkate değer gerilemelerin yaşanmamasının çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Bu nedenler:

- i. *1999 öncesinde sigortalı olan bireylere yönelik süren yükümlülükler,*
- ii. *Uzun döneme yayılan kademeli emeklilik yaşı nedeniyle görel olarak erken yaşta emekliliğin devam etmesi,*
- iii. *Emekli aylıklarına yapılan seyyanen zamlar ve enflasyonun üzerindeki artışlar,*
- iv. *Yüksek sağlık harcamaları,*
- v. *İşgücü piyasasından kaynaklanan ve gelirleri olumsuz etkileyen parametrelerdir* (Kalkınma Bakanlığı, 2018a: xi).

Konuya ilişkin olarak Alper çalışmasında (2017: 1-23), 2008 yılından 2016 yılına değin geçen sekiz yılda reformun başlangıç hedefleri ile gerçekleştirilenler açısından ve özellikle kişi olarak kapsam üzerinden değerlendirmektedir. SGK'nın devlet katkısı dâhil toplam gelirlerinin giderlerini karşılama oranı %91,6'dır. Dolayısıyla yazar, gelinen nokta itibarıyla reformun "*aktüeryal dengeyi sağlama*" ve "*mali açıdan sürdürülebilir bir sistem oluşturma*" hedeflerinin başarısız olduğunu ifade etmektedir. 2008- 2016 yılları arasında kayıtdışı istihdam %28,3 azalıp %33,9 seviyesine inmişken; 4/ I- b statüsündeki aktif sigortalıların sayısı ise %14,4 azalmıştır. Yazara göre bu azalma, yalnızca işgücü ve istihdamda meydana gelen yapısal değişikliklerin bir sonucu değildir. Özellikle küçük esnaf ve sanatkârlar ile çiftçilerin zorunlu sigortalılık kapsamı dışında bırakılması, SGDP ödeme yükümlülüğünün emekli olduktan sonra çalışmaya devam edenler için kaldırılması ve sigortalılık statülerinin çakışması halinde 4/ I- b dışındaki sigortalılık statüsünün geçerli sayılması bu azalmayı oluşturan önemli unsurlardır.

**Finansman konusunda değerlendirme yaparken gelirin yeniden dağılımı bağlamında prime esas kazançların alt ve üst sınırları arasındaki makasın da dikkate alınması gerekmektedir** (Yüksel Arabacı, 2007: 116). Nitekim sisteme yapılacak katkıları doğrudan ilgilendiren bu sınırlar hem katkıların kazançla ilişkisini, hem de Kurumca ödenen aylıkların düzeyini etkilemektedir. Ancak bir üst sınır tanımlanarak işleyen sistemde, prime esas kazanç açısından en yüksek geliri elde edenlerin sistemin finansmanına katkısı daralmaktadır. Yine de Türkiye'de kendi

hesabına çalışanlar söz konusu olduğunda üst sınırı da aşabilecek ödeme gerçekleştirecek sigortalıların sayısının çok kısıtlı kalabilecektir.

Prime esas tutulacak kazançlara ilişkin düzenleme 5510 sayılı Kanunun 82. maddesinde yer almaktadır. Prime esas kazanç üst sınırı, düzenlemenin ilk halinde 16 yaşından büyük sigortalıların günlük kazanç alt sınırının (asgari ücretin) 6,5 katı olarak belirlenmişti. Ancak 16.11.2016 tarihli ve 6761 sayılı Kanunun 8. Maddesiyle, 01.01.2017 tarihinden itibaren geçerli olacak şekilde prime esas kazanç üst sınırı asgari ücretin 7,5 katı olarak yeniden düzenlenmiştir. Kendi hesabına çalışanların ödeyecekleri prim miktarı, beyanları üzerinden aylık kazançlarının %34,5’idir (Esnaf Ahilik Sandığı primi hariç). Sigorta kolları açısından, ödenecek primin %2’si kısa vadeli ve %20’si uzun vadeli sigorta kolları adına, %12,5’i Genel Sağlık Sigortası adına tahsil edilmektedir. Prim yükümlülüğünü kendi hesabına faaliyet yürüten sigortalının tek başına üstlenmesi, prim ödemelerinde kazancın sıklıkla eksik beyan edilmesinin meşrulaştırma aracına dönebilmektedir. Bu hususta 5510 sayılı Kanunda 4/ I- b sigortalılarının eksik bildirme yönelimini azaltma niyetiyle *“sigortalı aynı zamanda işveren ise aylık prime esas kazancı çalıştırdığı sigortalıların prime esas kazancının en yükseklerinin otuz katından daha az olamaz”* hükmü yer almaktaydı. Ancak 04.04.2015 tarihli ve 6645 sayılı Kanunla bu uygulamanın kaldırılması tamamen beyan esasına bağlı bir yapıyı korumuştur (Alper, 2020: 183).

2016 yılından itibaren, 6745 sayılı Kanunla 5510 sayılı Kanunun ilgili maddesine eklenen fıkra ile Kuruma prim ödemelerini düzenli gerçekleştiren kendi hesabına çalışan sigortalıların aylık prim ödemelerinde 5 puanlık prim indirimi yapılması kararlaştırılmıştır. Bu bakımdan gerekli koşulu yerine getiren -isteğe bağlı sigortalıların haricinde- 4/ I- b kapsamında yer alan sigortalıların uzun vadeli sigorta kolları üzerinden ödedikleri primlerin 5 puanlık kısmı Hazine tarafından karşılanmaktadır. 2020 yılı itibarıyla, kanuni asgari ücret dikkate alınarak, teşvikten yararlanan ve yararlanmayan 4/ I- b sigortalılarının aylık ödemesi gereken prim alt ve üst sınırları Tablo 15’te belirtilmektedir. 2020 yılında geçerli olan brüt asgari ücret 2.943 Türk Lirasıdır. Teşvike hak kazanan sigortalılar için aylık prim tasarrufu tutarı ise en az 147 Türk Lirası, en fazla 1103 Türk Lirasıdır<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> Asgari Ücret Komisyonu’nun 28.12.2020 tarihinde aldığı kararla 2021 yılı itibarıyla uygulanacak yasal asgari ücret brüt 3.577,5 Türk Lirası olarak belirlenmiştir. Bu bakımdan sigorta

**Tablo 15.** Kendi Hesabına Çalışanlara Uygulanan Primlerin Alt ve Üst Sınırları, 2020

Statü (4/ 1- B)	En Düşük Aylık Prim (TL)	En Yüksek Aylık Prim (TL)
Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalışanlar	1.015,34	7.615,01
Teşvikli Tutar (5 Puanlık İndirim Uygulaması İle)	868,19	6.511,39
Aylık Sağlanan Kazanç	147,15	1.103,62

**Kaynak:** Sosyal Güvenlik Kurumu (2020a), [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/calisan/bagimsiz\\_calisanlarin\\_prim\\_od\\_yukumlulukleri](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/calisan/bagimsiz_calisanlarin_prim_od_yukumlulukleri) (Erişim Tarihi: 22.12.2020).

Güncel olarak 4/ 1- b kapsamındaki sigortalılara sağlanan diğer bir teşvik uygulaması ise “Genç Girişimci Teşviki”dir. 01.06.2018 tarihinden itibaren uygulamaya konulan teşvik ile 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun mükerrer 20 nci maddesi kapsamında genç girişimcilerde kazanç istisnasından faydalanan ve mükellefiyet başlangıç tarihi itibarıyla 18 yaşını doldurmuş ve 29 yaşını doldurmamış olanlardan 4/ I- b kapsamında ilk defa sigortalı sayılan gerçek kişilerin primleri bir yıl süreyle (prime esas kazanç alt sınırı üzerinden) Hazine tarafından karşılanmaktadır. Dolayısıyla teşvikten yararlanmaya hak kazanan her bir sigortalı için Hazinece karşılanan bir yıllık sigorta primi toplamı 12.184,08 Türk Lirası olmaktadır.

Finansman açısından genel görünümü zorlayan bir diğer husus, kendi hesabına çalışanlar söz konusu olduğunda **tahakkuk edilen sosyal sigorta primleri ile tahsil edilenler arasındaki açıktır**. Nitekim 2001 yılında yayınlanan Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001- 2005) Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu’nda Bağ- Kur’un finansman yapısının bozuk olmasının nedenlerinden biri prim tahsilat oranındaki düşüklük olarak saptanmıştır (DPT, 2001: 46). Rapora göre, 1999 yılında Bağ- Kur’un prim tahsilat oranı %55 seviyesinde gerçekleşmiştir. Bu oran 2005 yılına gelindiğinde %51,2’ye düşmüştür (DPT, 2007: 17). Reform sonrası döneme bakıldığında da prim tahakkuk/ tahsilat oranının özellikle 2016 yılı sonrasında %48 seviyelerine düştüğü belirtilmelidir. Kurum giderlerinin artması ile birleştirildiğinde yönetilmesi güç bir durum ortaya çıkmaktadır. Değinildiği üzere aktif/ pasif sigortalı dengesinin kötüleşmesi bu durumu yaratan en önemli nedendir. 1993 yılında tarım dâhil 4,45 olan aktif/ pasif oranı beş yıllık dönemde sürekli düşmüş ve 1998 yılında 2,63 seviyesinde gerçekleşmiştir. Kurumun finansman açığı dolayısıyla 1991 yılından itibaren Hazine transferleri söz konusudur. Raporda Bağ- Kur’un finansman sorununa ilişkin önerilerden biri, düzenli prim ödemeyenlerin Bağ- Kur’dan alacağı hak ve

---

primine esas kazancın üst sınırı 26.831,40 Türk Lirasına yükselmiştir. Çalışma kapsamında yürütülen alan araştırması 2020 yılında gerçekleştirildiği üzere, ağırlıklı olarak anılan yıla dair tutarlar dikkate alınmıştır.

menfaatlerin sınırlanması amacıyla Kurum sigortalılarına yönelik akıllı kart uygulamasına geçilmesidir. Önerilerden bir diğeri, geriye dönük borçlanma ve gecikme zammı tutarlarının affına ilişkin düzenlemelere bir daha başvurulmaması gerektiğidir (DPT, 2001: 94).

Finansman açısından prim oranlarına bağlı durumu etkileyen en çarpıcı göstergelerden biri, reform öncesinde kendi hesabına çalışan bireylerin Bağ- Kur prim ödemelerine esas tutulan kazançlardır. Reform öncesinde ödenecek prime esas tutulacak kazanç, prim ödenen yıla, miktar açısından tercihe bağlı ve kısmen otomatik yükseltmeli işleyen basamak sistemi çerçevesinde belirlenmekteydi. Ancak reform öncesinde 2008 yılının Eylül ayı itibarıyla Bağ- Kur sigortalılarının %91'i ilk 12 basamakta; %36,5'i 12. basamakta ve yaklaşık %9'unun 13-14 ve 15. basamaklarda toplandığı bilinmektedir (Alper, 2011: 29). Reformda yer alan düzenleme, belirlenen alt ve üst sınırlar içerisinde sigortalıların doğrudan tercihi ve beyanı üzerinden prim ödemesi yapabilecekleridir. Bu husus, reform öncesi tablo ile kıyaslandığında düşük kazanç beyanının oranının daha da yükselmesi ve en alt %20'lik prime esas kazanç diliminde %99'a yakın bir toplanma ile karşılık bulmuştur (Alper, 2011: 28- 29).

Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı (2007- 2013) Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu'nda reform öncesi sosyal sigorta kuruluşlarına bütçeden yapılan transfer tutarları belirtilmektedir. 2000- 2006 yılları arasında bütçe transfer tutarlarına bakıldığında kurumlar arasındaki dağılımın görece eşit gerçekleştiği ifade edilebilecektir (DPT, 2007: 13). Toplam transferler içinde SSK'ye %36,8, Bağ- Kur'a %32,3 ve Emekli Sandığı'na %30,9 oranında transfer söz konusu olmuştur. Ancak toplam sigortalılar arasında kapsadığı sigortalı oranı (%61,9) üzerinden düşünüldüğünde, SSK'ye yapılan transferin kişi başına en düşük tutar olduğu göz önünde bulundurulmalıdır (Yüksel Arabacı, 2007: 122). Anılan dönem aralığında %24,05'lik sigortalı nüfusunu kapsayan Bağ- Kur'a 26 milyon 882 bin Yeni Türk Lirası transfer gerçekleştirilmiştir (DPT, 2007: 13).

Hazine tarafından gerçekleştirilen bütçe transferlerinin devlet katkısı, açık finansmanı, ek ödeme, faturalı ödemeler, teşvikler, ödeme gücü bulunmayanların genel sağlık sigortası primleri olmak üzere altı transfer alt kalemi bulunmaktadır (Altınöz, 2017: 62). Bu transferler devletin genel nüfustan topladığı vergilerin önemli bir bölümünü Kurumun verdiği (açığı kapatmaktan ziyade) açığın büyümemesi için sisteme

aktarması anlamına gelmektedir. Uzun vadeli sigorta kolları ve GSS prim tahsilatının %25'i oranında tutar, merkezi bütçeden karşılanmak üzere devlet katkısı olarak SGK'ya aktarılmaktadır.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı istatistiklerine göre 2002 yılında 9.684 Bin TL olan bütçe transferleri devamlı bir artış trendi ile 2005 yılında 23.322 Bin TL'ye, 2009 yılında 52.600 Bin TL'ye, 2013 yılında 71.624 Bin TL'ye ve 2014 yılında 80.950 Bin TL'ye ulaşmıştır. Bütçe transferleri kaleminin alt kalemlerine bakıldığında Kurum hizmetlerinin devamı için açık finansmanı en büyük kalemi oluşturmaktadır. En küçük kalem de ödeme gücü olmayanların genel sağlık sigortası ödemeleridir (Altınöz, 2017: 62).

Onuncu Kalkınma Planı 2014- 2018: Sosyal Güvenlik Sisteminin Sürdürülebilirliği, Özel İhtisas Komisyonu Raporu'na göre Türkiye'de sosyal harcamaların Gayrisafi Yurtiçi Hasıla'ya (GSYH) oranı 2000 yılında %10,6 seviyesindeyken 2011 yılında %16,7 seviyesine yükselmiştir. Emeklilik harcamalarının GSYH'ya oranı ise %4,7 oranından %7,5'e; sağlık harcamalarının GSYH'ya oranı %2,6'dan %4,4'e yükselmiştir. 2000- 2012 arası dönemde öne çıkan gelişmelerden biri, kendi hesabına çalışanların prim gelirlerinin GSYH'ya oranında yaşanan gerilemedir (Kalkınma Bakanlığı, 2014: xiii). Yapılandırma uygulamaları ve icra takibinin yapılmaması vb. nedenler dolayısıyla bu gruptan prim tahsilat oranları giderek düşmektedir. Aralık 2011 itibarıyla, bağımsız çalışanların yalnızca %33'ünün, çiftçilerin yalnızca %30'una yakınının SGK'ya borcu bulunmamaktadır. Alacak tahsilinde yaşanan sorunlar, SGK'nın finansman dengelerini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu hususta Rapor'da icra takibinin yapılamaması ve kayıtlarını/ vergi mükellefiyetlerini terk ettikleri halde SGK'ya bildirimde bulunmayan sigortalıların mevcut olması önemli birer sorun olarak belirtilmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2014: 30). Bu dönemde yapılan düzenlemeyle bağımsız çalışan sigortalıların da beş puanlık Hazine prim teşvikinden yararlanmalarına olanak tanınmış ve emekli olmakla birlikte faaliyetini 4/ I- b sigortalılığı kapsamında sürdüren bireylerden kesilen SGDP uygulamasına son verilmiştir.

SGK'nın gelir gider açığı 2008- 2017 döneminde GSYH'nın %2,6'sından %0,7'sine düşmüştür. Ancak SGK'ya ek ödeme, faturalı ödemeler, açık ve teşvik katkıları dâhil olmak üzere bütçeden yapılan toplam transfer tutarlarının GSYH'ya oranı

2017 yılı itibarıyla %4,3 olarak gerçekleşmiştir (Kalkınma Bakanlığı, 2018a: 20). 2008 yılında %64,6 olan prim gelirlerinin emekli aylıklarını ve sağlık ödemelerini karşılama oranı, 2015 yılında %75,5 ile zirvesini görmüş ancak 2017 yılı itibarıyla %72,4 seviyesinde gerçekleşmiştir (Kalkınma Bakanlığı, 2018a: 21). Reform sonrası dönem için karşılama oranında izlenen dalgalı seyrin sık çıkarılan prim afları dolayısıyla olduğu düşünülmektedir. Prim yapılandırmalarının birden fazla Kalkınma Planları'nda "ekonomik kriz ve doğal afet gibi istisnai haller dışında" uygulanmayacağı yer olsa da bu hususta alınan kararların mevcut durumda uygulanmadığı ifade edilmelidir. Nitekim 10. Planda yapılan vurgu sonrasında 2014, 2016, 2017 ve 2020 yıllarında da SGK prim alacaklarının yeniden yapılandırılmasına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Oysa prim yapılandırmalarının ve prim borçlarının faizini tamamen silen ödeme kolaylıklarının sigortalıların prim ödeme alışkanlıklarını da olumsuz yönde etkilediği düşünülmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2018a: 37). **Sık çıkarılan böylesi uygulamaların etkinliği, tahsilat oranlarının giderek düşmesini de beraberinde getirmekte ve sigortalıların düzenli aylık ödemelerden ziyade "mutlaka bir başka yapılandırma döneminin getireceği kolaylıklardan yararlanabilecekleri" varsayımıyla ödeme alışkanlıklarını bozmaktadır.** Ayrıca alan çalışmasının bulgularında da özellikle düzenli prim ödemeleri gerçekleştiren bağımsız çalışanların adalet hissini zedelendiği de yer almaktadır.

**Tablo 16.** 7143 Sayılı Kanuna Göre Yapılandırılan Toplam SGK Alacakları ve Tahsilat Oranı

Kapsam Türü (5510)	Başvuru Sayısı (Kişi)	Yapılandırma Öncesi Borç Tutarı	Yapılandırma Sonrası Borç Tutarı Toplamı	Asıl ve Yurtiçi Üretici Fiyat Endeksi* Toplam Tahsilat Tutarı	Tahsilat Oranı (%)
4/ I- a	858.341	43.397.240.773	38.417.597.827	2.574.541.363	6,70
4/ I- b	408.100	4.781.144.744	4.307.705.222	1.009.342.097	23,43
4/ I- c	3.961	515.453.444	715.226.701	11.080.804	1,55
<b>Genel Toplam</b>	<b>1.270.402</b>	<b>48.693.838.962</b>	<b>43.440.529.751</b>	<b>3.594.964.264</b>	<b>8,28</b>

\*Yapılandırma kapsamındaki alacaklar, gecikme cezası ve gecikme zammı yerine Yurt İçi Üretici Fiyat Endeksi Değişim Oranı ile güncellenmektedir.

**Kaynak:** SGK 2018 Faaliyet Raporu'ndan yararlanılarak oluşturulmuştur.

**4/ I- b kapsamında yapılandırılan toplam SGK alacaklarının tahsilat oranı radikal bir biçimde düşüşler göstermektedir.** Türkiye genelinde 18.01.2019 itibarıyla ve 7143 sayılı Kanun kapsamında yapılandırma olanağından yararlanan 4/ I- b sigortalıların sayısı 408 bindir (Bkz. Tablo 16). 2014 yılından bu yana gerçekleştirilen



yapılandırma uygulamaları çerçevesinde, 4/ I- b sigortalılarından tahsilat oranı 6111 sayılı Kanun çerçevesinde %48,08 iken; her yeni uygulamada düşerek nihayet 2019 yılında %23,43'e düşmüştür. Sigortalılara son olarak, 17.11.2020 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe giren 7256 sayılı Kanun hükümleri doğrultusunda yapılandırmadan yararlanabilmek için 01.02.2021 tarihi bitimine kadar başvuruda bulunma ve ilk taksit ödemelerini 31.03.2021 tarihi bitimine kadar yapma olanağı verilmiştir.

### **3.6. Primli Rejim Çerçevesinde Sağlanan Edimler Yönünden Değerlendirme ve Sorun Alanları**

1983 yılında yayınlanan Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1985- 1989) Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu'nda yer alan önerilerden biri, 506 sayılı Kanunda mevcut bulunan hastalık, analık yardımları gibi hakların hiçbirinin bulunmadığı Bağ- Kur'da sağlık yardımlarından başlamak ve kurumun koşullarına uygun bir biçimde kademeli ve zorunlu bir şekilde, kurumun kaynaklarını olumsuz yönde etkilememek ve prim esasına dayandırılmak suretiyle yaygınlaştırılmasıdır (DPT, 1983: 56). Raporunda ayrıca emekli aylıklarının her üç istihdam statüsü açısından farklılaşmakta olmasından hareketle, prime ve keseneğe esas tutulan kazançların ve aylık bağlanmasına esas sistemlerin gözden geçirilmesi de önerilmektedir (DPT, 1983: 57).

5510 sayılı Kanun 4/ I- b kapsamındaki sigortalıları ilk defa iş kazası ve meslek hastalıkları (İKMH) ve analık sigortaları kapsamına alarak, Türk sosyal sigorta sisteminde sağlanan edimlere ilişkin norm ve standart birliğinin sağlanması açısından önemli bir gelişme anlamına gelmiştir (Alper ve Kılış, 2020: 259). Ancak sosyal güvenlik reformunun vaad ettiği norm ve standart birliği, aradan geçen 12 yılda geldiği aşama bakımından sıkça tartışılmaya devam etmektedir. Nitekim ücretli istihdamda yer alanlar ile kıyaslandığında, birbirinden farklı toplumsal risklere sahip bağımsız çalışanlar sistem tarafından sağlanan edimler açısından henüz eşit bir sosyal koruma düzeyine sahip değillerdir. Uzun vadeli sigorta kolları açısından değerlendirme yapıldığında emekliliğe hak kazanabilme koşullarının farklı olmasının ve ölüm aylığı alabilmek için asgari olarak gerekli prim ödeme gün sayısının farklılığı ifade edilebilmektedir. Bağımsız çalışan sigortalıların emekliliğe hak kazanabilmek için aranan 9000 prim ödeme gün sayısı sebebiyle daha düşük prim gün sayısı (7200 gün) ile

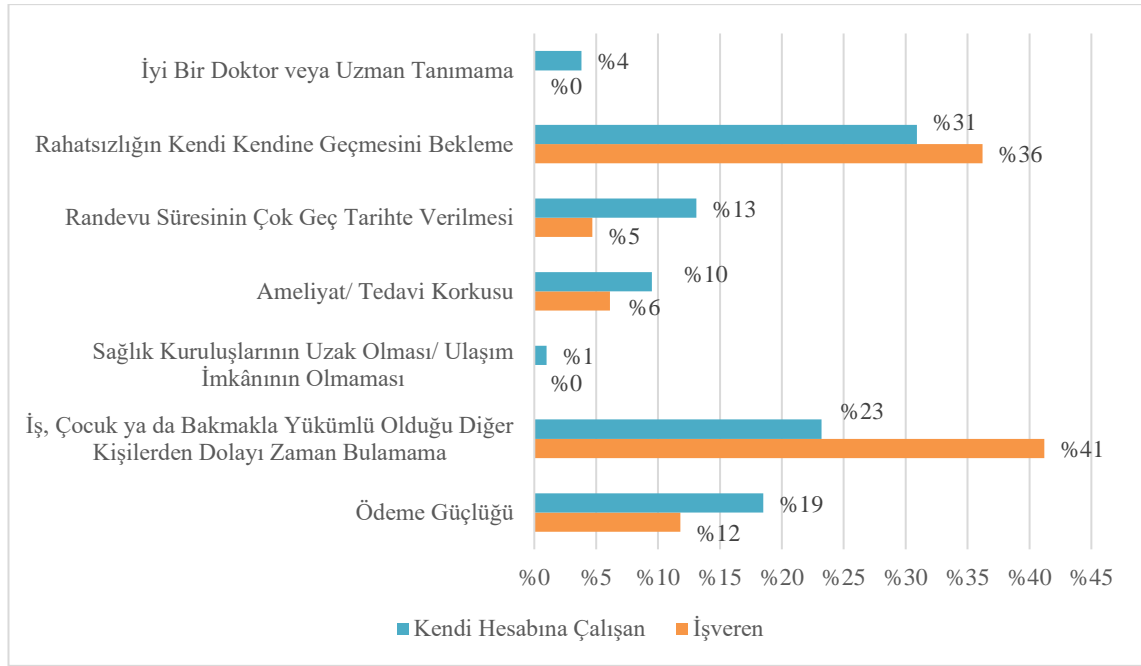
emekli olma olanağı tanınan 4/ I- a statüsüne muvazaalı yollarla geçme eğilimi devam etmektedir. Bu konuda 4/ I- a statüsü kapsamında emekli olduğu takdirde daha yüksek emekli aylığı alabilecek olma düşüncesi de ağır basmaktadır (Kalkınma Bakanlığı, 2018a: 32).

Kısa vadeli sigorta kolları açısından ise ayakta olunan tedavilerde geçici işgöremezlik ödeneği alamama, sağlık hizmetlerinden yararlanabilmek için 60 günden fazla prim borcuna sahip olmama<sup>12</sup>, şirket ortakları ve anonim şirket yönetim kurulu üyeleri söz konusu olduğunda analık halinde ödenek alamama bu duruma örnek olarak verilebilmektedir. Bu konuda en dikkat çekici durum, bağımsız çalışanların aylık sosyal sigorta primleri içerisinde kısa vadeli sigorta kollarına beyan ettikleri prime esas kazancın %2'sini ödemeleridir. Nitekim reform, ücretliler ve bağımsız çalışanlar açısından norm ve standart birliğini özellikle ödenen primler açısından (işsizlik sigortası hariç) sağlayabilmişken sağlanan edimler bakımından ortaklaşmama tartışma yaratmaktadır.

Kayıtdışı faaliyet yürütme ve prim borçlarının ödenememesi sistemin finansmanına bozucu etki yapmakla birlikte, kayıtlı bağımsız çalışanların sağlık hizmetlerinden yararlanabilme düzeyine de etki yapabilmektedir. Prim borcu olan 4/ I- b statüsündeki sigortalıların sağlık faydalarından yararlanamama durumu geçici bir süreliğine (2021 yılına değin) uygulanmasa da sigortalı bireylerin önemli bir bölümü ödeme güçlüğü yaşama olasılığı dolayısıyla tıbbi bakım görmediğini belirtmektedir. Şekil 8'e göre SGK'ya kayıtlı (4/ I- b sigortalısı) kendi hesabına çalışanların %41,2'si işinden ya da bakmakla yükümlü olduğu aile üyeleri dolayısıyla doktora gidemediklerini belirtmişlerdir (TÜİK, 2018).

---

<sup>12</sup> Bu konuda 2019 yılının Mart ayında Cumhurbaşkanı kararı ile prim borcu olan 5510 sayılı Kanunun 4/ I- b maddesi kapsamında sigortalı ve 60/ g maddesi kapsamında zorunlu genel sağlık sigortalısı olanlar ile bakmakla yükümlü oldukları kişilerin sağlık hizmetlerinden yararlanabilmeleri için 60 günden fazla prim borcu olmaması yükümlülüğü ilgili yılın sonuna kadar durdurulmuştu. 8 Ocak 2020 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan 2040 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile bu süre 2020 yılı sonuna kadar uzatılmıştır.



**Şekil 8.** Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlı Sigortalıların Hastalandığında Doktora Başvuramama Sebepleri, 2017 (Kaynak: TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Anketleri 2018'den çalışma kapsamında hesaplanmıştır.)

### 3.6.1. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Bakımından

Sosyal güvenlik reformu sonrasında iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanma koşulları, genel sistem içerisinde ve ücretli çalışanlarla aynı prim oranına sahip bir biçimde oluşturulmuştur. Fakat tarif yer ve zaman bakımından farklılıklar barındırmaktadır. Nitekim **iş kazasının tarifi 4/ I- a sigortalıları için bağımlılık ilişkisi çerçevesinde yapılmışken, 4/ I- b'liler için daha dar tutularak iki duruma indirgenmiştir.** Kanunun ilk halinde 4/ I- b sigortalısı kadınların süt izni sırasında başlarına gelebilecek olaylar iş kazası kapsamında belirtilse de (Alper, 2020: 228), nihai olarak *“sigortalının işyerinde bulunduğu sırada”* veya *“yürütmekte olduğu iş nedeniyle işyeri dışında bulunduğu esnada”* meydana gelen ve sigortalıyı hemen/ sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olaylar kapsamda tutulmuştur (5510 Sayılı Kanun md. 13). Yine de *“yürütmekte olduğu iş”* ifadesinin süt izni hariç 4/ I- a sigortalıları bakımından yapılan tarifin diğer unsurlarını da kapsadığını belirtmek gerekmektedir (Sözer, 2019: 366). İspat güçlüğü ve suiistimal olasılığı öne sürülebilse de, yer ve zaman bakımından tarif farklılığı, uğranan kaza ile sigortalının uğradığı zarar arasında bir illiyet bağı bulunması gerekliliğini ortadan kaldırmamaktadır.

Meslek hastalığı, 5510 sayılı Kanununun 14. maddesinin birinci fıkrasında “sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleri” olarak tanımlanmaktadır. Yapılan iş ile maruz kalınan zarar arasında ilişkinin mevcut bulunması koşulu ve meslek hastalığının tespiti bakımından 4/ I- a sigortalıları ile aynı unsurlar gözetilmektedir. Ancak kendi hesabına çalışanlar meslek hastalığına tutuldukları takdirde **bildirim yükümlülüğü doğal olarak kendilerindedir.**

İlgili sigorta kolundan yararlanan haklar, ücretli çalışanların yararlandığı haklarla kısmen aynıdır. Buna göre, **herhangi bir prim borcunun bulunmaması kaydıyla** geçici işgöremezlik ödeneği ve sürekli işgöremezlik geliri verilmesi, sigortalının ölümü halinde geride kalanlara gelir bağlanması, gelir bağlanmış kız çocuklarına evlenme ödeneği ve ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi mümkündür. Nakdi hakların dışında, yapılacak sağlık yardımları ise Genel Sağlık Sigortası çerçevesinde düzenlenmektedir.

5510 sayılı Kanun sonrasında norm ve standart birliğinin sağlanmasına yönelik olarak yapılan kanuni düzenlemelerle 4/ I- b kapsamındaki esnaf, sanatkâr, şirket ortakları ve çiftçilerin iş kazası ve meslek hastalığına uğramaları durumlarında geçici işgöremezlik ödeneği alma olanağı getirilmiştir (Kalkınma Bakanlığı, 2018a: 13). Bu ödenekten, iş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla, işgöremez durumda olunan **her gün için** yararlanılabilmektedir.

Kanununun 18. maddesine göre, sigortalılara günlük geçici işgöremezlik ödeneği verilmesinin ilk koşulu, sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle çalışmasına ara vermesi, rahatsızlık ve engellilik halinin Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından alınacak istirahat raporuyla belgelenmiş olmasıdır. Sigortalının İKMH nedeniyle işgöremez duruma düştüğü tarihte sigortalı olması; analık hali söz konusu ise iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş (4/ I-a sigortalıları için) veya ödenmiş (4/ I- b sigortalıları için) olması gerekliliği mevcuttur.

Kanununun 17. maddesinin birinci fıkrasında, “iş kazasının veya doğumun olduğu tarihten, meslek hastalığı veya hastalık halinde ise iş göremezliğin başladığı tarihten

*önceki 12 aydaki, son 3 ay içinde 80. Maddeye göre hesaplanacak prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır”* denilmektedir. Ancak 4/ I- a sigortalıları için bu genel kural, maruz kalınan durumun iş kazası olup olmadığına veya sigortalının son üç ayda tam olarak çalışıp çalışmadığına bağlı olarak esneyebilmektedir. Kendi hesabına çalışan 4/ I- b kapsamındaki sigortalılar için İKMH ve hastalık hallerinde ödenecek geçici işgöremezlik ödeneğinin tutarı ise sigortalıların beyan ettikleri günlük kazançları esas alınarak belirlenmektedir.

4/ I- a kapsamındaki sigortalılar için günlük ödenek miktarı yatarak tedavilerde günlük prime esas kazancın yarısı iken ayakta tedavilerde üçte ikisidir. Ancak Kanununun 18. Maddesinin ikinci fıkrasında, 4/ I –b sigortalılarının yalnızca yatarak tedavide (veya yatarak tedavi sonrası bu tedavinin gereği olarak istirahat raporu aldıkları süre çerçevesinde) işgöremezlik ödeneği alabilecekleri belirtilmektedir. Bu olanağın -bağımsız çalışanların da kısa vadeli sigorta kollarına prim ödeme yükümlüsü olmasına rağmen- **ayakta gerçekleştirilen tedavi söz konusu olduğunda sunulmaması** aynı duruma iki farklı istihdam statüsü arasında çifte standart anlamına gelmektedir.

Tablo 17’de 4/ I- b kapsamındaki sigortalıların işgöremez geçirdikleri gün sayıları verilmiştir. SGK bu gruba dair yıllık iş kazası ve meslek hastalıkları istatistiklerini 2017 yılından itibaren yayınlamaya başlamıştır. Buna göre 2019 yılında toplamda 374 iş kazası vakası ve (ikisi sigortalılığın sona ermesinden sonra teşhis konulmuş) 3 meslek hastalığı vakası bildirimine konu olmuştur. Bildirilmiş tüm vakalar personel istihdam etmeksizin kendi hesabına çalışanlardan oluşmaktadır. Ancak 5510 sayılı Kanununun 18. Maddesi hükümleri uyarınca, **geçirdikleri tedavinin hastanede yatarak olması dolayısıyla yalnızca 289 bireyin (2017’de 54; 2018’de 14) işgöremezlik ödeneği almaya hak kazanmış olduğu düşünülmektedir.**

**Tablo 17.** 4/ I- b Sigortalılarının Yıllara Göre İşgöremez Geçirdikleri Süreler, 2017-2019

Cinsiyet	Geçici İş Göremezlik Süresi (Ayakta)					Geçici İş Göremezlik Süresi (Hastanede yatarak)					Toplam (Ayakta ve Yatarak)										
	Erkek					Kadın															
Raporlu Kalınan Gün Sayısı	1	2	3	4	5+	1	2	3	4	5+	1	2	3	4	5+	1	2	3	4	5+	
2017	0	0	0	0	815	0	0	0	0	0	0	0	0	0	54	0	0	0	0	0	869
2018	0	0	0	0	301	0	0	0	0	85	0	0	0	0	11	0	0	0	0	3	400
2019	0	4	0	0	2.362	0	0	0	0	40	0	0	0	0	282	0	0	0	0	7	2.695

**Kaynak:** SGK İstatistik Yıllıkları aracılığıyla yazar tarafından oluşturulmuştur.

2017 ve 2018 yılları ile karşılaştırıldığında 2019 yılında bildirilen vaka ve işgöremez geçirilen gün sayısının nispeten arttığı gözlemlenmektedir. Bunun sebebi kendi hesabına çalışan bireylerin bilhassa iş kazasına uğradıkları takdirde SGK'ya bildirme sıklığının artması olabilir. Ancak istatistiklerde “geçirdiği iş kazası dolayısıyla hayatını kaybeden” yalnızca iki kendi hesabına çalışan sigortalının yer alması ile birlikte değerlendirildiğinde, **sayıların tarım dâhil dört milyonu geçen aktif sigortalılar için gerçeği yansıtmaktan uzak olduğu ifade edilebilir.**

TÜİK verilerine göre, yalnızca 2013 yılında kendi hesabına çalışanların %2,6'sı (135 Bin kişi) iş kazası ve %2,9'u (170 Bin kişi) işe bağlı rahatsızlık geçirmiştir. Her iki oran da ilgili yıl için Türkiye ortalamasının üzerindedir. İşverenlerin ise %1,6'sı iş kazası geçirdiğini ifade ederken %2,7'si işe bağlı rahatsızlık geçirdiğini belirtmektedir. (TÜİK, 2013). Ancak çalışan istihdam etmeksizin kendi hesabına çalışanlar söz konusu olduğunda iş sağlığı ve güvenliği açısından bir başka norm ve standart birliği dışı uygulama mevcut bulunmaktadır. Nitekim 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun uygulanması bakımından 2. maddesinde belirtilen istisnalar arasında anılan grubun yer alması, iş kazaları ve meslek hastalıkları riskine en fazla maruz kalan çalışan gruplarından birinin sosyal koruma kapsamını daraltmaktadır (Karadeniz, 2012a: 56). Bu hususta **5510 sayılı Kanunun prim ödemekten muaf tuttuğu kesimin genişliği, 6331 sayılı Kanunda iş sağlığı ve güvenliği bakımından aynı kesimin kapsam dışında bırakılması, kayıtdışılığın yaygınlığı birlikte değerlendirildiğinde, esnaf ve sanatkârlar arasında İKMH'ye uğrayan bireylerin yeteri kadar korunamamasına kapı aralanmaktadır.**

Sürekli işgöremezlik geliri, iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle oluşan hastalık ve engellilik hali için, nispeten daha uzun sürelerde sigortalıya verilen bir gelir

türüdür. 5510 sayılı Kanununun 19. maddesinin birinci fıkrasında, “iş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve engellilik nedeniyle, Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden, Kurum Sağlık Kurulunca meslekte kazanma gücü en az %10 oranında azalmış bulunduğu tespit edilen sigortalı sürekli işgöremezlik gelirin e hak kazanır.” hükmü yer almaktadır. Sigortalının meslekte kazanma gücü kaybı %10 ilâ %99 oranları arasında olduğu takdirde bağlanan gelire “sürekli kısmi işgöremezlik geliri”, %100 oranında olduğu durumda “sürekli tam işgöremezlik geliri” adı verilmektedir. Kural olarak bağlanacak gelir, hesaplanan aylık kazancın %70’ine tekabül etmekteyken, sürekli kısmi işgöremezlik söz konusuysa bulunan tutar işgöremezlik derecesi oranı ile de çarpılmaktadır. 4/ I- b kapsamındaki sigortalıların iş kazası veya meslek hastalığına uğramaları halinde sürekli işgöremezlik geliri almaya hak kazanabilmeleri için genel sağlık sigortası dâhil prim ve prime ilişkin tüm borçlarının ödenmiş olması zorunluluğu mevcuttur (Alper, 2020: 258). 2019 yılında tarım sektörü hariç yalnızca otuz dört 4/ I- b kapsamındaki sigortalıya sürekli işgöremezlik geliri bağlanmıştır ve ilgili yıl itibarıyla aynı kapsamda sürekli işgöremezlik geliri alan toplam kişi sayısı 213’tür (SGK, 2019).

Reform öncesinde, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu sigortalının ölümü durumunda geride kalanlara ölüm sigortası kapsamında aylık bağlanabilmekteydi. 1479 sayılı Kanunda iş kazası ve meslek hastalığını tarif eden bir hüküm bulunmaması sebebiyle, iş kazası tanımının yapıldığı 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa atfa yer verilmekteydi (Akın, 1996: 179). Ancak Kanunun 41. maddesinde var olan düzenleme gereği, sigortalı iken iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölenlerin hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanabilmesi için prim ödeme süresi aranmamaktaydı (Tezel ve Tezel, 2004: 67)<sup>13</sup>.

Reform sonrasında, İKMH sigorta kolundan aylık bağlanabilmesi için bağımsız çalışan sigortalının bir gün dahi sigortalı olması yeterli olmaktadır (Alper, 2020: 261). Sigortalının ölümüyle sonuçlanan bir İKMH söz konusu olduğunda, kısa vadeli sigorta

<sup>13</sup> Bağ- Kur Genel Müdürlüğü tarafından yayınlanan Bağ- Kur Rehberi’nde (1978: 48), geçirdiği iş kazası sonucunda ölen sigortalının hak sahiplerinin yapması gerekenler şu şekilde anlatılmaktadır:

“Bir Bağ- Kur sigortalısının Bağ- Kur’da, Sosyal Sigortalar Kurumu’nda ve kanunla kurulu emekli sandıklarında toplam hizmeti üç yıldan az olsa, hatta bir saatlik sadece Bağ- Kur sigortalısı bile olsa, iş kazası sonucu ölürsa dul eşine ve yetimlerine ölüm aylığı bağlanır. Sigortalının iş kazasından öldüğünü iddia eden dul eş veya çocukları bunu “Ölüm Yardımı” kâğıdında belirtirler ve bu kâğıda ayrıca, hükümet tabii raporu ile hangi savcılıkça hadiseye el konduğunu bildirir yazıları eklerler. Bir de iş kazasını gören şahitlerin ad ve soyadları ile adreslerini açıkça yazarlar. İş kazası iddiası, kazanın olduğu yerde Bağ- Kur müfettişlerince tahkik edilmeden ölüm aylığı bağlanmaz.”

kollarından, geride kalan hak sahiplerine (eş, çocuk, anne ve baba) gelir bağlanmaktadır. Ölüm geliri genel kural olarak, sigortalının hesaplanacak aylık kazancının %70'idir. Kanununun 55. maddesi hükümlerine göre, *"her yılın Ocak ve Temmuz aylarında bir önceki altı aylık döneme göre TÜİK tarafından açıklanan en son temel yıllık tüketici fiyatları genel indeksindeki değişim oranı kadar"* artırma yapılmaktadır. Nitekim hak sahiplerine bağlanacak ölüm gelirlerinin hesaplanması bakımından 4/ I- a ve 4/ I- b sigortalıları arasında herhangi bir farklılık yoktur. Ancak ikinci grup için ölen sigortalıya ait herhangi bir prim borcunun bulunmaması koşulu aranmaktadır.

Kısa vadeli sigorta kolları için ödenecek prim oranı, bağımsız çalışanın beyan ettiği günlük kazanç üzerinden (ve hastalık- analık sigortalarıyla birlikte) %2'dir. İşyerinde bulunurken veya yürütmekte olduğu iş sebebiyle iş kazası geçiren sigortalının bizzat kendisi, 1 ayı geçmemek şartıyla rahatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra 3 işgünü içerisinde SGK'ya bildirimde bulunma yükümlülüğü taşımaktadır (Sözer, 2019: 366- 367). Kendi hesabına bağımsız çalışan sigortalı aynı zamanda, meslek hastalığına uğradığını öğrendiği günden itibaren 3 işgünü içerisinde yine SGK'ya bildirimde bulunmakla yükümlüdür.

5510 sayılı Kanununun 15. maddesinde *"4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine neden olan rahatsızlıklar"* hastalık hali olarak ifade edilmektedir. Aynı maddeye göre analık hali de, *"4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri"* olarak tanımlanmıştır.

Analık hali dolayısıyla bağımsız çalışanların geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanabilmesi için; son bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta priminin ve GSS dâhil prim ve prime ilişkin tüm borçlarının ödenmiş olma gerekliliği mevcuttur. Dikkate alınacak ödenek tutarı, doğum öncesi ve sonrası sekizer hafta (ve ayakta tedavi) için günlük kazancın üçte ikisi üzerinden hesaplanmaktadır. 18. maddenin birinci fıkrasının c bendine göre, çoğul gebelik halinde doğumdan önceki sekiz haftalık süreye



iki haftalık süre eklenmektedir. Dolayısıyla sigortalıya çalışmadığı her gün için, doğacak çocuk sayısına göre 16 ilâ 18 haftalık geçici iş göremezlik ödeneği verilecektir.

Doğum canlı gerçekleştiği takdirde, ücretli çalışanlar gibi bağımsız çalışan sigortalılar da emzirme ödeneği alabilmektedirler. Ödenekten hem aktif, hem pasif hem de bağlı sigortalı kadınların yararlanabilmesi mümkündür (Sözer, 2019: 256). Ancak - analık halinde- geçici iş göremezlik ödeneğinin bağlanma koşulundan farklı olarak, sigortalının emzirme ödeneği alabilmesi için kısa vadeli sigorta kollarına son bir yılda en az yüz yirmi gün prim ödemiş olması gerekmektedir. 2020 yılı itibarıyla sigortalılara verilen emzirme ödeneği tutarı 202 Türk Lirasıdır. Geçici iş göremezlik ödeneğinden nispeten çok daha düşük bir tutar için sigortalılara daha uzun süre prim ödemiş olma yükümlülüğü isabetli görünmemektedir (Şahin Emir, 2019: 385- 386).

Ücretli çalışanlar ve kendi hesabına bağımsız çalışanlar açısından kapsam farklılığı, **hastalık sigortası kapsamında geçici işgöremezlik ödeneğinin bağımsız çalışanlar için tanımlanmamış olmasından ve analık sigortasının şirket ortağı olarak bağımsız çalışanları içermemesinden** kaynaklanmaktadır (Sözer, 2019: 242-255). Hemen belirtelim ki, kısa vadeli sigorta kollarının bağımsız çalışanlar için reform sonrasında tanımlanmış olması dolayısıyla, kendilerine analık durumunda sağlanacak geçici işgöremezlik ödeneğinin yalnızca 01.10.2008 sonrası ortaya çıkan/ çıkabilecek işgöremezlik durumları için uygulanacağını belirtmek yararlı olacaktır.

Kendi hesabına çalışanların kısa vadeli sigorta kolları çerçevesinde sağlanan edimler karşısında mevcut durumu bir örnekle ifade edilebilir. 2010 yılından bugüne değin çay ocağı işleten Uzay Bey, prime esas kazancın alt sınırından olmak üzere her ay sigorta primlerini düzenli olarak yatırmaktadır. Beyan ettiği aylık kazanç (2020 için 2.943 Türk Lirası) üzerinden %2 oranında (otuz gün için 58, 86 Türk Lirası) prim kısa vadeli sigorta kolları kapsamında ödenmektedir. Sadece 2020 yılı boyunca 706, 32 Türk Lirası ödemiş olan Uzay bey, doğal olarak analık sigortası faydalarından hiçbir zaman yararlanamayacağı gibi (eşi sigortalı olarak çalıştığı takdirde), hastalık sigortasının nakdi edimleri kapsamında da yer almamaktadır. İş kazası veya meslek hastalığı geçirirse yatarak tedavisini gerektirecek bir durum olmadığı takdirde yine geçici işgöremezlik ödeneği alamayacaktır. Eğer geçirdiği iş kazası sonucunda 10 günlük yatarak tedavi ve istirahat için rapor alırsa, günlük 49 Türk Lirası üzerinden toplamda 490 Lira ödenek alabilecektir. Kapsama ve finansmana dair sorun alanları

değerlendirilirken dikkat çekildiği üzere, Türkiye’de prime esas tutulacak kazancın düşük gösterilmesi üzerinden eksik bildirim yaygın olması bir başka olgudur. Dolayısıyla birçok vakada işgöremezlik süresince, normalde elde edilecek gerçek kazancın çok daha azının SGK tarafından karşılanacak olması, kendi hesabına çalışanların fiilen bu olanaklarını kullanmayı tercih etmemesine, bildirmemesine ve ücretsiz aile işçiliği vasıtasıyla faaliyetlerine ara vermemelerine yol açmaktadır. Özellikle geçici işgöremezlik ödeneği konu olduğunda, alan araştırmamızın bulgularının da gösterdiği üzere, kendi hesabına çalışanlar fiilen yararlanamadıkları edimler için ödeme yapmayı **“prim ödemelerinin boşuna yükselmesi”** olarak görmektedirler.

Özetle, verilecek ödeneklerin konusunda veya hesaplanmasında ücretli çalışanlarla önemli ölçüde farklılaşan bir durum olmamakla beraber, kendi hesabına çalışan 4/ I- b sigortalıları kısa vadeli sigorta kolları kapsamı açısından üç hususta farklılığa sahiptir. Bu hususlar; iş kazası ve meslek hastalığı durumlarında geçici işgöremezlik ödeneği alabilmenin yalnızca yatarak tedavilerde geçerli olması, hastalık durumunda geçici iş göremezliğin hiçbir şekilde ödeneye konu olmaması ve analık durumunda kadın şirket ortaklarının geçici işgöremezlik ödeneği alamaması olarak ifade edilebilir. Hemen belirtelim ki, böylesi yaklaşım farklılığının temelinde, kendi hesabına çalışan bireylerin -iş göremezliğin söz konusu olduğu olumsuz koşullarda dahi- gelir getirici faaliyetinin tamamen durmadığı varsayımı yatıyor olabilir. Oysa şirket ortağı olan bağımsız çalışanların işgöremezlikleri firma faaliyetini aksatmayacak olsa dahi, esnaf ve sanatkârlar açısından telafisi gerekli bir gelir kaybı söz konusu olabilecektir (Sözer, 2019: 242). Sağlanan diğer edimlerde yer alan sınırlılıklara rağmen bağımsız çalışanların 4/ I- a kapsamındaki sigortalılarla aynı oranda prim ödeme yükümlüsü olmaları eşitsiz bir durum anlamına gelmektedir. Üstelik 4/ I- a’lıların sağlanan edimlerden yararlanabilmeleri için yalnızca prim bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmesi yeterli iken **kendi hesabına çalışanlarda “prim borcunun bulunmaması” koşulunun bulunması adil bir zemin yaratmamaktadır.**

Hastalık sigortası kapsamında yararlanılabilecek geçici iş göremezlik ödeneğinin kendi hesabına çalışanları da kapsam altına alması, belirli koşullara bağlanarak da olsa eşitliği zedeleyici durumları bir ölçüde telafi edebilecektir. İsveç örneğinde görülebileceği üzere, hastalık nedeniyle geçici iş göremezliğin sigortalının olağan çalışma süresini veya gelir getirici faaliyetini ne ölçüde etkilediği dikkate alınarak

asgari koşullar düzenlenebilir (normal çalışma süresinin en az dörtte bir oranında azalmış olması gibi). Fakat böylesi olası bir düzenlemenin tespiti önemli zorluklar barındırmaktadır. Nitekim tamamen kendi hesabına çalışanların beyanına dayanacak bir sistem çeşitli suiistimallere de kapı aralayabilecektir.

4/ I- a sigortalıları hastalık halinde hastalığın üçüncü gününden itibaren işgöremezlik ödeneği almaya başlamaktadır. Bir başka öneri olarak, 4/ I- b sigortalılarına ödenek alma olanağı getirildiği takdirde, onlara ilk iki gün sonrasında tercih edilebilecek ilave bekleme süresi seçenekleri sunularak (ödeneksiz 1 gün- 7 gün- 14 gün gibi) kısa vadeli sigorta kolları primi oranında indirimler yapılabilir.

### **3.6.2. Uzun Vadeli Sigorta Kolları Bakımından**

Uzun vadeli sigorta kolları malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarını kapsamaktadır. Reform öncesinde tarım sektörü dışında bağımsız çalışanlar için bu sigorta kollarının sağladığı edimler ve bu edimleri hak kazanma koşulları 1479 sayılı Bağ- Kur Kanunu ile düzenlenmişti. 5510 sayılı Kanuna değin anılan sigorta kolları bakımından yıllar itibarıyla değişiklikler ve yeni düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Bu kısımda reform öncesi durum, güncel durum ile karşılaştırılabilirliği açısından birlikte değerlendirilmektedir.

#### **3.6.2.1. 5510 Sayılı Kanun Öncesi Dönem**

Sigorta kollarına ilişkin düzenlemelerden bahsetmeden önce, reform öncesinde bağımsız çalışan sigortalıların ödemesi gereken prim tutarını ve basamak sistemini özetlemek yerinde olacaktır. 1479 Sayılı Kanununun 49. maddesinden 56. maddesine kadar olan bölüm prim oranlarının hesaplanması, primlerin ödenmesi, prime ve aylıklara esas olan gelir basamakları, basamakların seçilmesi ve yükseltilmesi hususlarını düzenlemekteydi.

30.06.1987 tarih ve 19503 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 3396 sayılı Kanunla basamak sayısı 12'den 24'e çıkarılmıştı (DPT, 1991: 18)<sup>14</sup>.

<sup>14</sup> Anılan dönemde Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu (TESK), sigortalıların ödeyecekleri primler ve bağlanacak aylıkların hesabına esas olan basamak ve göstergelerin yeniden düzenlenerek esasen 12 olan basamak sayısı 24'e çıkarılmasına birtakım eleştirilerde bulunmuştu. TESK'e göre sigortalıların mevcut 12 basamağı dikkate alarak bunlardan herhangi birini seçmiş olmaları, getirilen 24. basamağı ulaşabilmelerini 12 yıl gibi uzun bir süre daha prim ödeyerek -esasen ileri yaşta

Getirilen düzenlemede 1. basamaktan 6. basamağa kadar her basamakta bir yıl, 6. basamaktan 12. basamağa kadar her basamakta iki yıl, 12. basamaktan 24. basamağa kadar ise her basamakta yine bir yıl bekleme şartı aranılmaktaydı. Hemen belirtelim ki, 24. basamaktan prim ödeyenlerin sayısı 1998- 2008 yılları arasında değişkenlik göstermekle beraber çok düşük kalmış; 1999 yılında 851 sigortalı son basamakta yer almakteyken 2008 yılında sigortalı sayısı 125'e kadar düşmüştür.

Kanuna göre sigortalı sayılanlar, sigortalılığın başladığı tarihte 50. maddede belirtilen aylık gelir basamaklarının ilk on iki basamağından dilediğini seçmekte ve bunu en geç üç ay içinde Kuruma bildirmektedirler. Yalnızca başka bir sosyal güvenlik kanununa tabi olarak çalıştıktan sonra Bağ- Kur kapsamına girenlerin statüsünü belirleme yöntemi uygun basamağa (azami on ikinci basamağa kadar) intibak ettirmek suretiyle gerçekleşmekteydi (Akın, 1996: 19). Altıncı basamağa kadar uygulanan otomatik yükseltme, sigortalıların %70'inin altıncı basamakta biriktiği bir yapı oluşturmuştu. Akın'a göre (1996: 23), bu basamakta biriken sigortalılar hem ödeme gücü hem de mevzuata dair bilgi yetersizliği dolayısıyla üst basamaklara yükselme talebinde bulunamamaktaydı. Yazar, 1987 yılından önce uygulanan on iki basamaklı sistemin yirmi dört basamaklı hale dönüştürülmesini yerinde bir uygulama görmekle beraber, sigortalıların alt basamaklarda birikmesinin devamı sebebiyle daha fazla prim tahsili ve daha yüksek yaşlılık aylığı planının gerçekleşmediğini belirtmiştir (Akın, 1996: 205).

1999 yılında 4447 sayılı Kanun çerçevesinde prime esas kazanç sınırlarının tespit yöntemleri değiştirilmişti. Bağ- Kur sigortalılarının primlerinin hesabında yirmi dört basamaklı gelir tablosunun esas alınmaya devam edileceği ancak gelir basamaklarının ilk olarak bir önceki yılın Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE) tarafından açıklanan kentsel yerler tüketici fiyatları indeksindeki değişim oranı kadar, sonra da GSYH sabit fiyatlarla gelişme hızı kadar artırılacağı ifade edilmişti. Böylelikle SSK ile Bağ- Kur'da prime esas kazançların artırılmasında izlenen yol birleştirildi (Alper, 2019c: 181).

Basamak yükseltme konusunda mevcut bulunan isteksizlik ve zorunlu olarak yükseltmenin olduğu altıncı basamakta dikkate değer yığılma sebebiyle, 4447 sayılı

---

bulunmaları nedeniyle- bu basamaktan aylığa hak kazanabilmelerini imkânsız hale getirmekte ve sosyal güvenliklerinin iyileştirilmesi düşünüldükçe mağdur edilmelerine neden olmaktadır (DPT, 1991: 83).

Kanun ile getirilen düzenleme çerçevesinde sigortalıların on ikinci basamağa kadar zorunlu olarak yükseltilmesi esası kabul edilmişti. Nitekim SGK Devredilen Kurum İstatistikleri'ne göre (2006), 1998 yılında sigortalıların %57'si altıncı basamakta yer almaktaydı. 1999- 2004 yılları arasında geçen beş yıllık sürede sigortalıların bulunduğu basamağın tedrici bir biçimde on ikinci basamağa yükseltilmesi sonucunda bu kez, sigortalıların %47'sinin bu basamakta yığıldığı gözlenmiştir. Ancak her iki durumda da sigortalıların basamak tercihlerinde daha düşük sigorta primi ödemeyi tercih ettikleri ifade edilebilir. Nitekim on üçüncü ile yirmi dördüncü basamak arasında 2004 yılında sigortalıların yalnızca %4,4'ü yer almaktaydı. Basamak sisteminin uygulandığı son yıl olan 2008'de, on ikinci basamakta sigortalıların %33,7'si, izleyen basamaklarda ise %9'u bulunuyordu (SGK, 2008).

1479 sayılı Kanununun 49. maddesinde “*ödenecek sigorta primi, sigortalının seçtiği, intibak ettirildiği veya yükseltildiği 50. maddede belirtilen gelir basamağının %20'sidir*” hükmü yer almaktaydı. Sağlık sigortası primi ise aynı miktarın %12'si olarak belirlenmişti<sup>15</sup>. Ayrıca sisteme giriş esnasında bildirilen gelirin -bir defaya mahsus olmak üzere- %25'i oranında giriş keseneği; basamak yükselmelerinde ise, iki gelir basamağı arasındaki artış farkı kadar yükselme primi alınacağı düzenlenmişti.

Basamak sisteminin son yılı olan 2008'de, 1479 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılar arasında, birinci basamakta yer alanlar aylık 200,42 Türk Lirası prim öderken, 24. basamaktaki sigortalılar aylık 746, 94 Türk Lirası prim ödemekteydiler. 01.01.2008- 30.06.2008 tarihleri arasında uygulanan kanuni asgari ücret tutarının 608,40 Türk Lirası olduğu dikkate alındığında, sigortalıların asgari ücretin üçte biri ilâ 1,2 katı arasında sigorta primi ödeyebildikleri görülmektedir. Sigorta primine ve bağlanacak aylıklara esas tutulan gelir tutarının alt sınırı (1. basamak) asgari ücretin üçte ikisiyken, üst sınırı (24. basamak) asgari ücretin üç katıdır.

Kanunun “Malullük Aylığından Yararlanma Şartları” başlıklı 29. maddesinin hükümlerine göre, en az beş tam yıl sigorta primi ödemiş olan ve çalışma gücünün en az üçte ikisini yitirdiği tespit edilen sigortalılara malullük aylığı bağlanmaktaydı. Ancak fiili sigortalılığı devam ederken bir iş kazası veya meslek hastalığı sonucu çalışma gücünün en az üçte ikisini kaybedenler için beş tam yıl sigorta primi ödemiş olmak şartı

<sup>15</sup> 1 Şubat 2000 tarihli ve 23951 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmelik değişikliğiyle sağlık sigortası primi 01.10.1999 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere, belirlenen basamak gelirinin %15'ine yükseltilmişti.

aranmamaktaydı. Bağlanan malullük aylığı sigortalının 1479 sayılı Kanununun 50. maddesinde belirtilen gelir basamaklarından son defa prim ödediği gelir basamağının %70'i oranında hesaplanmaktaydı. Başka birinin sürekli bakımına muhtaç durumda malul olan sigortalıya ise gelir basamağının %80'i oranında malullük geliri hesaplanıyordu (DPT, 1991: 70).

Bağ- Kur kapsamında hizmet birleştirmeler hariç, 1987 yılında yaşlılık aylığı bağlanmaya başlanması gerekirken bu aylığın bağlanmasına 1977 yılının Ekim ayından itibaren başlanmıştır. Bunun sebebi, 1479 sayılı Kanuna eklenen geçici 2. madde ile 1 Nisan 1972 tarihinden geriye doğru on yıllık hizmet belgeleyenlere yaş şartı yerine gelmek kaydıyla beş yılda emekli olma hakkı tanınmış olmasıdır (DPT, 1991: 68- 69). Hemen belirtelim ki, ileri yaşta bulunan sigortalılara ek geçici 18. madde ile getirilen borçlanma olanağı da, geçici 2. madde kapsamında 180 bin kişinin kuruma ilettiği “on yıllık çalışma belgesi” üzerinde yapılan incelemeler sonucunda aylıkları kesilen ya da dondurulanlara yönelik olarak tanınmıştır (Akın, 1996: 111). Böylelikle on yıllık hizmet sürelerini- bir şekilde- belgelendirmiş bireyler, hiç prim ödemedi ya da kısmen eksik dönemler için borçlanarak aylık almaya başlamıştır (Akın, 1996: 111).

Bağ- Kur'da yaşlılık aylığı bağlanabilmesi için iki unsur esas alınmaktaydı. Bu unsurlar prim ödeme süresi ve sigortalının yaşıydı. Nitekim sigortalıların yaşlılık aylığından yararlanabilmeleri için kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmuş ve en az 25 yıl sigorta primi ödemiş olmaları gerekmektedir. Ancak yaş şartını yerine getiren sigortalıya en az 15 tam yıl sigorta primi ödemiş olması halinde kısmi yaşlılık aylığı da bağlanabilmekteydi (DPT, 1991: 68).

Bağlanacak aylıkların tutarı, Kanununun 50. maddesinde belirtilen gelir basamaklarının gösterge tutarlarının, cari yıl içinde tespit edilen memur aylıklarına esas katsayı ile çarpılması sonucu bulunan tutarın %70'i oranındaydı (DPT, 1991: 70).

Sigortalılar en son prim ödedikleri gelir basamağında en az bir tam yıl prim ödemeleri şartıyla buldukları basamaktan, bulunduğu gelir basamak primini bir yıl ödememişse bir önceki basamak üzerinden aylık hesaplanmaktaydı (DPT, 1991: 70). Bağlanan aylıklar 25 yıldan fazla prim ödenmiş olması halinde fazla olan her tam yıl için %1, kadın ise 50 erkek ise 55 yaşlarından sonra sigortalılığa devamda fazla olan her

tam yaş için %1 oranında artırılmaktaydı. Yaşlılık aylığı her halde %90 oranını aşmamaktaydı. 25 yıldan az her tam yıl için ise %1 indirim yapılmaktaydı.

Hizmet süreleri üç tam yılı dolduran Bağ- Kur sigortalılarının sigortalılıklarının devam edip etmediğine bakılmaksızın ölümleri halinde eş ve çocuklarına dul yetim aylığı bağlanmaktaydı. 04.10.2000 tarihinde yürürlüğe giren 619 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile ölüm aylığından yararlanabilmek adına aranan sigortalılık süresi şartı beş tam yıla çıkarılmıştı. Anayasa Mahkemesi'nin 619 sayılı KHK'yı iptal etmesi sonucunda, iptal kararının yürürlüğe girdiği 08.08.2001 tarihinden itibaren hak sahiplerine bağlanacak ölüm aylıklarında aranacak sigortalılık süresine ilişkin bir boşluk ortaya çıkmıştı (Gökalp Civan, 2019: 63). Bu boşluğun giderilmesi adına, 1479 sayılı Kanunun 41. maddesinin yürürlük tarihi yeniden düzenlenmiş; 4956 sayılı Kanunun 21. maddesiyle, hak sahiplerinin ölüm aylığından yararlanabilmelerine ilişkin sigortalılık süresi 02.08.2003 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere tekrar beş tam yıla yükseltilmişti. Ancak bu düzenleme de sonrasında Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmişti. Yargıtay 10. ve 21. Hukuk Daireleri'nin uygulamaları, 02.08.2003 tarihinden önce vefat eden sigortalıların hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanabilmesi için üç tam yıl sigortalılık süresinin aranacağına ilişkindir (Balcı, 2012:209).

Bağ- Kur sigortalılarının bir iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümleri halinde, prim ödeme sürelerine bakılmaksızın eş ve çocuklarına dul yetim aylığı bağlanabilmekteydi (1479 sayılı Kanun madde 41).

### **3.6.2.2. 5510 Sayılı Kanun Sonrası Dönem**

5510 sayılı Kanundan önce, 1999 yılında 4447 sayılı Kanunla emeklilik sisteminde hak kazanma yaşı, prim ödeme gün sayısı, aylık bağlama oranı ve aylık hesaplama yöntemlerinde parametrik değişiklikler gerçekleştirilmiştir. Bu değişikliklerle birlikte, kamu sosyal sigorta rejimlerinin birbirine yakınlaşacağı ve böylelikle finansman açıklarının giderileceği varsayılmıştır (Kalkınma Bakanlığı, 2018a: x).

Bu dönemde yapılan düzenlemeyle asgari emeklilik yaşı kadınlarda 58, erkeklerde 60'a çıkarılmıştır. Aylık bağlama oranı Bağ- Kur sigortalıları açısından ilk on yıl her 360 gün için %3,5, sonraki on beş yıl her 360 gün için %2, daha sonraki her

360 gün için %1,5 olarak düzenlenmiştir (Kalkınma Bakanlığı, 2018a: 17). Yapılan bu düzenlemeyle aylık bağlama oranı sabit bir oran olmaktan çıkarılmış ve prime esas gün sayısı bakımından azalan oranlı bir hale döndürülmüştür (Yüksel Arabacı, 2007: 119-120).

5510 sayılı Kanun ile birlikte, emekliliğe hak kazanma yaşı erkeklerde 2036-2044, kadınlarda 2036- 2048 dönemi için tedrici bir biçimde 65'e yükseltilmiştir. Belirlenen yaştan Türkiye koşulları içerisinde yüksek kabul edilmesi yanlış olmayacaktır. Nitekim **sigortalıların prim ödeme gün sayısını tamamlamalarına rağmen, yaş koşulunu sağlamayı bekleme zorunluluğunun süresi arttıkça işsiz kalan, iflas eden vb. sigortalıların belirli bir yaş sonrasında işgücü piyasasında iş bulabilmelerinin/ kurabilmelerinin zorluğu da artabilmektedir** (Güzel vd., 2020: 510).

Aylık bağlama oranları her 360 gün için %2 olarak düzenlenmiştir. 1 Ocak 2000- 30 Eylül 2008 dönemi için 4447 sayılı Kanun ile prim kazançlarının güncellenmesinde yıllık TÜFE ve GSYH artışlarının %100'ü dikkate alınmaktayken, 1 Ekim 2008 sonrasında mevcut bulunan çalışmalar için prim kazançlarının güncellenmesinde yıllık TÜFE artışlarının %100'ü, GSYH artışlarının ise %30'u dikkate alınmaktadır. Her iki düzenleme ile birlikte taban aylık miktarları düşürülmüştür (Kalkınma Bakanlığı, 2018a: 17). Mevcut durumda güncelleme katsayısı, dikkate alınan artışların toplamına bir eklenerek bulunmaktadır.

Kanun malullük, yaşlılık ve ölüm (MYÖ) sigortalarından bağlanacak aylıkların hesaplanmasında sigortalının ortalama kazancını ve prim ödeme gün sayısına bağlı olarak farklılaşan aylık bağlama oranını dikkate almaktadır. Ortalama aylık kazanç, Kanununun 29. maddesinin ikinci fıkrasında *“sigortalının her yıla ait prime esas kazancının, kazancın ait olduğu yıldan itibaren aylık talep tarihine kadar geçen yıllar için, her yıl gerçekleşen güncelleme katsayısı ile güncellenerek bulunan kazançlar toplamının, itibarî hizmet süresi ile fiilî hizmet süresi zammı hariç toplam prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanan ortalama günlük kazancın otuz katı”* olarak tarif edilmiştir.

4/ I- b sigortalıları için aylık bağlama oranı, prim ödeme gün sayısının 9000 günden az veya fazla olmasına göre değişiklik göstermektedir. Buna göre 9000 günden az prim ödeme gün sayısına sahip olanlar 9000 gün üzerinden (%50), 9000 günden fazla



prim ödeme gün sayısına sahip olanlar MYÖ sigortalarına tabi geçen her 360 tam günleri için %2 olacak biçimde değerlendirilmektedir. Ayrıca, Kanunun 29. maddesinin üçüncü fıkrasında MYÖ sigortalılarından bağlanacak aylık oranının hiçbir surette %90'ı geçemeyeceği hükmedilmiştir<sup>16</sup>.

**Tablo 18.** Tarım Dışı 4/ I- b Kapsamında Aylık Alan Sigortalıların ve Hak Sahiplerinin Dağılımı, 2009- 2019

Yıl	Malullük Aylığı	Yaşlılık Aylığı	Ölüm Aylığı (Hak Sahibi)	Toplam
2009	13.258	1.062.306	612.407	1.687.971
2010	13.992	1.086.678	629.325	1.729.995
2011	14.530	1.135.172	681.523	1.831.225
2012	15.367	1.157.099	713.528	1.885.994
2013	14.582	1.161.431	644.767	1.820.780
2014	15.149	1.170.070	655.340	1.840.559
2015	15.426	1.192.240	671.793	1.879.459
2016	15.611	1.189.705	681.555	1.886.871
2017	15.847	1.183.394	702.615	1.901.856
2018	15.944	1.189.221	718.817	1.923.982
2019	16.126	1.179.880	732.160	1.928.166

**Kaynak:** SGK İstatistik Yıllığı, Aylık ve Gelir Alan İstatistikleri 2019.

Tablo 18'de 4/ I- b kapsamında uzun dönemli sigorta kolları üzerinden, 2009-2019 yılları arasında aylık bağlanan tarım dışı bağımsız çalışan sigortalıların dağılımı verilmiştir. Yaşlılık aylığı alan sigortalıların sayısı 2019 yılı itibarıyla 1 milyon 179 bin 880 kişidir. Aktif- pasif dengesini önemli ölçüde bozacak şekilde, malullük, yaşlılık ve (hak sahiplerinin toplamı bakımından) ölüm aylığı alan bireylerin sayısı iki milyona yaklaşmış durumdadır.

5510 sayılı Kanunun 25. maddesine göre, sigortalının veya işverenin talebi üzerine SGK tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarınca usulüne uygun düzenlenecek raporlar ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi sonucu; 5510 sayılı Kanun Md. 4/ I- a ve b bentleri kapsamındaki sigortalılar için çalışma gücünün veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az % 60'ını kaybettiği SGK Sağlık Kurulunca tespit edilen sigortalı malul sayılmaktadır. Tıbbi bakım hizmetleri Genel Sağlık Sigortası kapsamında karşılanırken, bu sigorta kolundan nakdi edim (malullük aylığı) sağlanabilmektedir.

<sup>16</sup> 5510 sayılı Kanun kapsamında bağlanacak tüm aylıkların hesabına esas tutar, çalışma sürelerindeki her yıl için tespit edilen prime esas günlük kazanç alt sınırları dikkate alınarak, talep veya ölüm yılına ait belirlenen ortalama aylık kazancın % 35'inden, sigortalının bakmakla yükümlü olduğu eşi veya çocuğu varsa % 40'ından az olamamaktadır (55. maddenin üçüncü fıkrası). Hak sahibi kimselerin aylıkları; hak sahibi bir kişi ise hesaplanan alt sınır aylığının % 80'inden, hak sahibi iki kişi ise % 90'ından az olamamaktadır.

Malullük aylığı bağlanabilmesi için sigortalının;

- i. 25. maddeye göre malul sayılması,
- ii. En az on yıldan beri sigortalı bulunup, toplam olarak 1800 gün veya başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malûl olan sigortalılar için ise sigortalılık süresi aranmaksızın 1800 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması,
- iii. Maluliyeti nedeniyle sigortalı olarak çalıştığı işten ayrıldıktan veya işyerini kapattıktan veya devrettikten sonra Kurumdan yazılı istekte bulunması hallerinin üçünü de karşıladığı takdirde sigortalıya malûllük aylığı bağlanabilmektedir. Başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malul olan sigortalılar için aylık bağlama oranı 10 puan artırılmaktadır.

**Kendi hesabına bağımsız çalışan sigortalıların, kendi sigortalılıkları nedeniyle genel sağlık sigortası primi dâhil, prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması bu sigorta kolu için de zorunlu tutulmuştur.** Sözer'e göre (2019: 287), iki farklı sosyal sigorta ilişkisinin birbirine bağlantılandırılarak bir zorunluluk olarak sigortalılara dayatılması hem hukuk tekniğine hem de sosyal güvenlik telakkilerine uygunsuz bir durum anlamına gelmektedir.

Kanunun 25. maddesinde malul sayılma hali iki farklı şekilde tariflenmiştir. Buna göre, (sebebi fark etmeksizin) **çalışma gücünü** veya İKMH sonucu **meslekte kazanma gücünü** en az %60 oranında kaybeden 4/ I- a ve 4/ I- b sigortalıları malul sayılmaktadır. Aynı maddenin ikinci fıkrasına göre, "*sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce sigortalının çalışma gücünün % 60'ını veya vazifesini yapamayacak derecede meslekte kazanma gücünü kaybettiği önceden veya sonradan tespit edilirse*" sigortalı bu hastalık veya engelliliği sebebiyle malullük aylığından yararlanamamaktadır. Ayrıca 4/ I- b sigortalılarının malullük aylığı alabilmeleri için işyerlerinden ayrılması ya da işlerini devretmeleri gerekliliği söz konusudur. Malullük aylığı almakta iken 5510 sayılı Kanuna göre veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaya başlayanların malullük aylıkları, çalışmaya başladıkları tarihi takip eden ödeme dönemi başında kesilmektedir<sup>17</sup>.

<sup>17</sup> Ancak 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce sigortalı olmakla birlikte aylığı yürürlük tarihinden sonra bağlanan 4/ I- b sigortalıları 4/ I- a kapsamında bir işte çalıştıkları takdirde aylıkları kesilmeksizin ve SGDP ödeyerek çalışabilmektedirler (Alper, 2020: 288).

Reform öncesi dönemde hem 1479 sayılı Bağ- Kur Kanununda hem de 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda “en az on yıldan beri sigortalı bulunma” koşulu söz konusu değilken, **5510 sayılı Kanunda böyle bir gerekliliğin gözetilmesi malullük aylığına hak kazanma konusunda sigortalıların zorluklar yaşamalarını da beraberinde getirmektedir.** On yıllık sigorta süresinin başlangıcı ilk defa sigortalı olunan tarih olsa da, bu sürenin dolmasına değin sigortalılar –yalnızca 65 yaş üzerinde oldukları takdirde ve 2022 sayılı Kanun kapsamında- SGK’dan aylık talebinde bulunabilmektedir (Sözer, 2019: 286). Çalışma veya meslekte kazanma gücünün kaybı konusunda en az üçte ikilik kayıp koşulu %60 oranına düşürülmüşken ve sigortalıların beş tam yıl MYÖ primi bildirmiş/ ödemiş olması gerekliliği hâlihazırda uygulanırken, **aylık bağlama koşulunun bu şekilde zorlaştırılmasını, olası suiistimallerin önüne geçmek olarak görmek yerinde olmayacaktır.**

**Tablo 19.** Kendi Hesabına Çalışanların Sağlığa Bağlı Olarak Günlük Faaliyetlerinde Uzun Süreli Sınırlama Olup Olmadığına İlişkin Çapraz Tablo, 2017

			“Evet, çok sınırlandı”	“Evet, sınırlandı”	“Hayır, sınırlanmadı”	Toplam
SGK’ya Kayıtlılık Durumu	Kayıtlı	Sayı	46.450	155.681	963.457	1.165.588
		Kayıtlılar İçindeki Oran	%4,0	%13,4	%82,7	%100
	Kayıtlı değil	Sayı	48.058	240.536	867.777	1.156.371
		Kayıtlı Olmayanlar İçindeki Oran	%4,2	%20,8	%75,0	%100
Toplam		Sayı	94.508	396.217	1.831.234	2.321.959
		Toplam İçindeki Oran	%4,1	%17,1	%78,9	%100

**Kaynak:** TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Anketleri 2018’den çalışma kapsamında hesaplanmıştır. Yalnızca tarım dışı sektörlerde faaliyet yürüten kendi hesabına çalışanlar dikkate alınmıştır. Bu kapsamda “en az altı aydan beri süregelen fiziksel veya ruhsal herhangi bir sağlık sorunu sebebiyle” bireyin günlük faaliyetinde sınırlama olup olmadığı sorgulanmaktadır.

Tablo 19’da 2017 yılı içerisinde en az altı aydan beri süregelen, bedensel veya ruhsal herhangi bir sağlık sorunu dolayısıyla kendi hesabına çalışanların günlük faaliyetinde sınırlamanın olup olmadığı GYKA mikro veri seti kullanılarak değerlendirilmiştir. Böylesi bir sağlık sorunu nedeniyle faaliyetinin sınırlandığını ifade edenler tarım dışı kendi hesabına çalışanların %21,2’sini oluşturmaktadır. Yalnızca tablo verilerinden yola çıkarak değerlendirme yapmak mümkün olmasa dahi, **Kuruma kayıtlı ve personel istihdam etmeksizin kendi hesabına çalışanların %17,4’ünün (200 Bin sigortalı) uzun süreli bedensel veya ruhsal sıkıntı yaşadıklarını belirtmiş olması, malullük sigortasının önemini ortaya koymaktadır.** Çalışma gücünün en az

%60 oranında kaybedilmiş olma olasılığı ve beş tam yıl prim ödemiş olma koşulu birlikte değerlendirildiğinde malullük sigortasının sunduğu olanaklara erişim sigortalılar açısından hayati bir anlam ifade edebilir. **Ancak en az on yıldan beri sigortalı bulunma koşulunun, çalışma gücünde kayıplar yaşayan sigortalıların hak iddia edebilmesinin önünü uzun süre kapatabileceği göz ardı edilmemelidir.**

5510 sayılı Kanununun 28. maddesine göre yaşlılık sigortasından sağlanan haklar, yaşlılık aylığı bağlanması ve toptan ödeme yapılmasıdır. Bölümün girişinde ifade edilen koşulları sağlayan sigortalılar için bağlanacak aylık tıpkı malullük sigortasında olduğu gibi hesaplanacak ortalama aylık kazanç ile prim ödeme gün süresine bağlı aylık bağlama oranının çarpımı ile belirlenmektedir. Sigortalının çalışma yaşamı süresinde ödediği primler güncellenerek aylığın hesaplanmasında esas alınmaktadır (Alper, 2020: 308).

Toptan ödeme, herhangi bir sebeple çalıştığı işten ayrılan/ işyerini kapatan ve yaş koşulunu yerine getirdiği halde prim ödeme gün sayısı yetersiz olan sigortalıların o güne değin MYÖ sigortalarına ödedikleri primleri geri alabilme olanağını ifade etmektedir. Bu olanağı genellikle dul ve yetim aylığı alan, kendi sigortalılığında yeterli prim ödeme gün sayısına ulaşamamış kadınların kullandığı gözlemlenmektedir.

Kanunda tam yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için gereken asgari prim ödeme gün sayısı bağımlı çalışan sigortalılarda 7200 gün iken, 4/ I- b kapsamındaki bağımsız çalışanlar için 9000 gün olarak düzenlenmiştir. Dolayısıyla **emeklilik için diğer çalışan gruplarından asgari beş yıl daha prim ödeme zorunluluğunun mevcut olması, kendi hesabına faaliyet yürüten sigortalıların sistemi hakkaniyet çerçevesinde sorgulamasını da beraberinde getirmektedir.** Üstelik fiili hizmet süresi zammı gibi ilave avantajlara sahip olabilen bağımlı çalışanların birçok durumda daha erken emekli olabilmesinin yolu kolaylaşabilmektedir (Karadeniz, 2012b: 19).

İlk defa sigortalı olarak Kanunun yürürlük tarihinden sonra çalışmaya başlamış olanlar için birtakım özel durumlarda kısmi ya da özel yaşlılık aylığına hak kazanma olanağı bağımsız çalışan sigortalılar için de geçerlidir. Kanununun 28. maddesinin üçüncü fıkrasına göre, 5400 gün MYÖ sigortası primi ödemiş ve -65 yaşını geçmemek üzere normal emeklilik yaşına 3 yaş ilave edilmek suretiyle bireyler ilgili yaşta kısmi yaşlılık aylığına hak kazanabilmektedirler. Böylesi bir düzenlemenin temel gerekçesi çalışma hayatına geç adım atmış veya prim ödeme gün sayısını tamamlamaya yetecek sürekli

çalışma olanağını elde edememiş bireylerin gözetilmesidir (Alper ve Kılış, 2020: 291). İlgili maddenin devamında yer alan fıkralarla, ilk defa sigortalı olarak çalışmaya başlamadan önce malul durumda olan, malul sayılacak ölçüde engelliliği bulunmayan, madem işyerlerinde çalışan, erken yaşlanan ve ağır derecede engelli çocuğu bulunan kadın sigortalılarla ilgili kolaylaştırılmış düzenlemelere de yer verilmiştir (Alper ve Kılış, 2020: 292- 293).

Kanunun 55. maddesinde, Kanun kapsamında bağlanacak tüm gelir ve aylıklara dair bir alt sınır belirlemesi yer almaktadır. Malullük sigortası kapsamında bağlanacak aylıklar irdelenirken değinildiği üzere, yaşlılık aylığının hesabına esas tutar, çalışma sürelerindeki her yıl için tespit edilen prime esas günlük kazanç alt sınırları dikkate alınarak, talep yılına ait belirlenen ortalama aylık kazancın % 35'inden, sigortalının bakmakla yükümlü olduğu eşi veya çocuğu varsa % 40'ından az olamamaktadır.

17.01.2019 tarihli ve 7161 sayılı Kanunun 42. maddesi ile 5510 sayılı Kanuna “Ek Madde 19” eklenmiştir. Bu maddeye göre, 5510 sayılı Kanun veya yürürlükten kaldırılan ilgili kanun hükümlerine göre malullük ve yaşlılık sigortasından ödenen aylıklar ve (aylıklar ile birlikte) her ay itibarıyla yapılan ödemeler toplamı dosya bazında 1.500 Türk Lirasından az olamayacaktır. Ölüm sigortasından yapılan ödemeler toplamı ise bu tutarın hak sahiplerinin hisseleri oranı esas alınarak tespit olunacak tutarından az olamamaktadır.

Ek madde 19'da, hesaplanan aylıkların belirlenen tutardan düşük olması durumunda aradaki farkın Hazine'den tahsil edileceği ifade edilmektedir. Bu hususta, en dikkate değer durum emekli aylıklarının 1.500 Türk Lirasına yükseltiyor olmasından ziyade eğer daha düşükse 1.500 Türk Lirasına tamamlanıyor olmasıdır (**Çelik, 2020**). Nitekim emekli aylıklarının seviyesi bu tutarın altında olduğu takdirde, aylıklara yapılacak zam miktarı 1500 Türk Lirası üzerinden değil, sigortalının taban aylık düzeyi üzerinden gerçekleştirilecektir. Bu sebeple, Hazine'nin üzerini tamamlayacağı yeni bir tutar belirlenmediği takdirde emekli aylıklarının fiilen düşük seviyede kalması olasıdır. Örneğin 2020 yılının Temmuz ayında aylıkları 1.500 Türk Lirasının altında olan emeklilerin gerçek aylıkları üzerinden zam alamadığı belirtilmektedir (DİSKAR, 2020: 2). Ancak SGK istatistiklerinde, tarım dışı 4/ I- b sigortalılarına ilişkin ulaşılabilen en son veri olarak, 2020 yılının Temmuz- Aralık ayları itibarıyla, en düşük emekli aylığı tutarı 1.922,5 Türk Lirası olarak ifade edilmektedir (SGK, 2020b).

Kanunun 32. maddesinde ölüm sigortasından sağlanan haklar ve yararlanma koşulları yer almaktadır. Buna göre, 4/ I- b kapsamındaki bağımsız çalışanların hak sahiplerinin ölüm sigortasından yararlanabilmeleri için sigortalının en az 1800 gün prim ödemiş olması gerekmektedir<sup>18</sup>. Sigortalının hak sahipleri, tıpkı ücretli çalışanların hak sahipleri gibi ölüm aylığı, toptan ödeme, evlenme ödeneği ve cenaze ödeneği alabilmektedir. **Aylık bağlanması için prim bildiriminden ziyade ödeme gerekliliğinin mevcut olması ve yine GSS dâhil her türlü prim borcunun olmaması koşulu, kendi hesabına çalışan bireylerin sosyal güvenlik algısını zedeleyici bir etki yaratmaktadır** (Şakar, 2014: 296).

4/ I- b kapsamındaki sigortalı fiilen çalışırken öldüğü takdirde, hak sahiplerine (eş, çocuklar, anne ve baba) bağlanacak aylığın hesaplanmasında aylık bağlama oranı 9000 günden az prim ödenmiş olduğu takdirde 9000 gün prim ödemiş gibi; 9000 gün ve daha fazlaysa toplam prim ödeme gün sayısı üzerinden dikkate alınmaktadır. Sigortalının malullük veya yaşlılık aylığı almaktayken hayatını kaybettiği durumlarda hak sahiplerine sigortalının mevcut aylığı bağlanmaktadır (Alper ve Kılış, 2020: 304-305). 55. maddeye göre, hak sahibi kimselerin aylıkları; hak sahibi bir kişi ise hesaplanan alt sınır aylığının % 80'inden, hak sahibi iki kişi ise % 90'ından az belirlenmemektedir. Hak sahiplerine bağlanacak aylık oranları açısından 4/ I- b ve 4/ I- a sigortalıları arasında farklılık mevcut bulunmamaktadır.

11.05.2018 tarihinde 5510 sayılı Kanunda yeni bir düzenleme yapılmıştır (Ek Madde 18). Bu maddeye göre, SGK tarafından ve ilgili mevzuat uyarınca gelir ve aylık ödemesi yapılan sigortalılara/ hak sahiplerine -bayramın içinde bulunduğu ayda bu gelir veya aylığı alması şartı ile- Ramazan Bayramı ve Kurban Bayramı'nda 1.000'er Türk Lirası tutarında bayram ikramiyesi verilmektedir. Sigortalı İKMH kapsamında sürekli işgöremezlik geliri almaktaysa, verilecek ikramiye için işgöremezlik derecesi oranı esas alınmaktadır. Ölüm geliri veya aylığı söz konusu olduğunda, her hak sahibine hisseleri oranında ödeme yapılmaktadır. Gelir ve aylıkların birleştiği durumlarda en fazla ödemeye fırsat sunan tek dosya üzerinden ödeme gerçekleştirilmektedir. Sigortalılara ve hak sahiplerine bu kapsamda yapılan ödeme tutarları Hazine tarafından SGK'ya ödenmektedir.

<sup>18</sup> Bu hususta, 5510 sayılı Kanunun 4/ I- a maddesi kapsamında çalışan sigortalılar hakkında ayrı bir durum gözetilmektedir. 4/ I- a kapsamındaki sigortalılar için -her türlü borçlanma süreleri hariç olmak üzere- en az beş yıldan beri sigortalı olmak ve prim bildirme gün sayısının en az 900 gün olarak belirlenmiştir.

### 3.6.3. Genel Sağlık Sigortası

5510 sayılı Kanunun 3. maddesinde, Kanunun uygulanmasında dikkate alınacak tanımlar çerçevesinde genel sağlık sigortası *“kişilerin öncelikle sağlıklarının korunmasını, sağlık riskleri ile karşılaşmaları halinde ise oluşan harcamaların finansmanını sağlayan sigorta”* olarak tarif edilmiştir. Bu bakımdan genel sağlık sigortalısı tarifi ise 60. maddede sayılan kişileri ifade etmektedir.

Kanunun 60. maddesi hükümlerine göre, ikameti Türkiye'de olan kendi hesabına bağımsız çalışanlar da Genel Sağlık Sigortası kapsamındadırlar. **Gelir vergisinden muaf olmakla beraber esnaf ve sanatkâr siciline kayıt olanlar da genel sağlık sigortası kapsamında yer almaktadır. Bu bakımdan bağımsız çalışanların elde ettiği gelirin görece düşüklüğü, GSS primlerini ödeme zorunluluğu taşımasını engellemektedir** (Sözer, 2014: 129). 61. maddeye göre, kendi hesabına çalışanlar sigortalı veya isteğe bağlı sigortalı olarak tescil edildikleri tarihten itibaren genel sağlık sigortalısı olmaktadır ve ayrıca bir bildirim gerek olmaksızın tescil edilmiş sayılmaktadırlar.

Genel Sağlık Sigortası ile birlikte, çalışmamakla beraber aile içindeki aylık geliri asgari ücretin üçte birinden yüksek olan vatandaşlar da prim ödeme yükümlüsü olarak kapsama dâhil edilmiştir. Aile içindeki aylık geliri asgari ücretin üçte birinden az olan vatandaşlar da gelir testi aracılığıyla, primleri devlet tarafından ödenerek GSS hizmetlerinden faydalanabilmektedirler (Alper ve Kılış, 2020: 313- 314). Böylelikle sağlık hizmetlerinden faydalanma açısından bütün nüfusu kapsam altına alma adımı atılmıştır.

Kendi hesabına çalışan sigortalılar için kısa vadeli sigorta kolları çerçevesinde tıbbi bakımın finansmanı da çeşitli istisnalarla birlikte GSS kapsamında sağlanmaktadır. Diğer tüm genel sağlık sigortalıları gibi, sigortalıların ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin sağlık hizmetlerinden yararlanabilmesi için *“sağlık hizmet sunucularına başvurdukları tarihten önceki son bir yıl içinde otuz gün GSS prim ödeme gün sayılarının bulunması”* gerekmektedir. Ayrıca sağlık hizmetlerinin kötüye kullanılmasını engellemek adına sigortalılar veya bakmakla yükümlü olduğu kişiler iş kazası ve meslek hastalığı vd. birtakım haller dışında, ilaveten katılım payı ödemesinde bulunmaktadırlar (Tuncay ve Ekmekçi, 2019: 635).

Sağlık hizmetlerinden yararlanma koşullarını düzenleyen 67. maddeye göre “sigortalının sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihte, (...) tecil ve taksitlendirmeleri devam edenler hariç 60 günden fazla prim ve prime ilişkin her türlü borcunun bulunmaması” gerekliliği söz konusudur. Prim borcuna sahip olmak sigortalıların kamusal sağlık hizmetine ulaşma konusunda önemli sıkıntılar yaşamasını da beraberinde getirmektedir. Prim tahsilat oranlarında yıllar itibarıyla artışlar sağlansa da, özellikle esnaf ve sanatkârlar açısından hala istenilen seviyelere ulaşılmamıştır.

2019 yılının Mart ayında Cumhurbaşkanı kararı ile **prim borcu olan 4/ I- b kapsamında sigortalılar ve 60/ g maddesi kapsamında zorunlu genel sağlık sigortalısı olanlar ile bakmakla yükümlü oldukları kişiler için 60 günden fazla prim borcu olmaması yükümlülüğü ilgili yılın sonuna kadar durdurulmuştur. 8 Ocak 2020 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan 2040 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile bu süre 2020 yılı sonuna kadar uzatılmıştır.**

#### **3.6.4. Esnaf Ahilik Sandığı**

Kendi hesabına bağımsız çalışanlar birçok Avrupa ülkesinde olduğu gibi, Türkiye’de de zorunlu işsizlik sigortası kapsamına dâhil edilmemişlerdir. Bu hususta kendi hesabına çalışanlar açısından ilgili sigorta kolunun işlevsel olmadığı düşüncesi, özel sigortacılık düzenlemeleri kapsamında kendi tercihleriyle baş başa bırakılmalarına yol açabilmektedir. Nitekim ücretli çalışanların işsizlik sigortasından yararlanabilmeleri için birinci koşul sigortalıların kendi irade, kusur veya rızaları dışında işsiz kalmış olmalarıdır. Dolayısıyla bu sigorta kolundan yararlanma, esas itibarıyla bağımlı çalışma ilişkisi düşünülerek kurgulanmış denilebilir. Ancak statüsü fark etmeksizin, **işsizlik sigortasına hak kazanma koşullarını yerine getiremeyen vatandaşlar için birçok ülkede primsiz faaliyet gösteren işsizlik yardımları devreye girmektedirken Türkiye’de böylesi evrensel bir sistemin mevcut olmadığını da vurgulamak gerekir.**

İşsizlik olgusunun ilk defa iş hayatına atılma, çalışırken işsiz kalma veya daha iyi bir iş arama adına çalıştığı işten ayrılma vd. gerekçelerle ücretli istihdamla bağdaştırılması yaygın bir kanaati yansıtmaktadır. Oysa bağımsız çalışanlar dikkate alındığında da işyerinin kapanması, iflas etme, ekonomik kriz vd. olağanüstü koşullara



bağlı olarak talebin aşırı düşüşü gibi nedenlerle işsiz kalma riskinin yaşanabileceği ifade edilmelidir.

2012 yılında gerçekleştirilen bir çalışmada, Türkiye’de işsizlik sigortasına benzer şekilde, esnafalara yönelik olarak iflas sigortasının kurulması halinde finansman durumuna ilişkin varsayımlar değerlendirilmiştir (Baydar, 2012: 56- 57). Kurulacak Fon sisteminin gelir ve gider dengesi hakkında 2012- 2031 yılları için kestirimlerde bulunulmuştur. Anılan tarih aralığında krizli yılların da olacağı varsayımın dışında bırakılmayarak, iflas ödeneği tutarı ortalama kazancın % 40’ı ve prim oranı % 4 olarak dikkate alınarak hesaplamalar yapılmıştır. Yazar, projeksiyon dönemi boyunca sistemin açık vermeksizin devam edebileceğini öne sürmektedir (Baydar, 2012: 59). Böylelikle biriken fonların, iflas oranlarının yüksek olduğu bağımsız çalışan gruplarına yönelik mesleki eğitime vd. harcanarak, istihdamın daha kaliteli hale gelmesi, dolayısıyla verimliliğin artması yönünde de kullanılabilceğini vurgulamaktadır (Baydar, 2012: 60).

2020 yılının ilk çeyreği sonrasında tüm dünyayı etkileyen küresel salgın dalgasının, modern dönemde eşi benzerine rastlanmayacak ölçüde doğurduğu ve doğuracağı olumsuz sonuçlar işgücü piyasasını da dönüştürmektedir. Bu durum bilhassa bağımsız çalışan bireylerin sosyal güvenlik ve geçim açısından kırılganlıklarını artırabilmekte; **olağanüstü sağlık tedbirleriyle gelir getirici faaliyetin sağladığı ekonomik güvencyi kaybetmeme ikileminde gerilim yükselebilmektedir.**

8 Mart 2017 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan 6824 sayılı Torba Kanunda ücretli çalışanlar için uygulanan işsizlik sigortasına benzer bir biçimde bağımsız çalışanlar için "Ahilik Sandığı Sigortası" uygulaması getirilmektedir. Nitekim Kanunun genel gerekçesinde "sigortalıların ekonomik olarak zor duruma düşmeleri nedeniyle işyerini kapatmaları veya iflas etmeleri durumunda oluşacak gelir kayıplarını telafi etmek üzere Esnaf Ahilik Sandığı kurulmasının amaçlandığı" ifade edilmektedir (Durusoy Öztepe ve Akbaş, 2018: 80). Sandığın İŞKUR Yönetim Kurulu kararları doğrultusunda yönetilmesine ve kurulacak fon sisteminin İşsizlik Sigortası Fonu ile benzer bir yapıda olmasına karar verilmiştir.

Bu Sandık için bağımsız çalışan sigortalılar adına, prime esas kazanç aralıkları dâhilinde (üst sınır alt sınırın iki katı olacak şekilde) ve beyana dayalı olarak %2'si

kendileri, %1'i devlet tarafından karşılanmak üzere %3'lük zorunlu bir prim kesintisi yapılması kararlaştırılmıştır. Ancak 4/ I- b kapsamında sigortalılıkları mevcut olan isteğe bağlı sigortalılar, jokeyler, antrenörler, muhtarlar ve tarımsal faaliyette bulunanlar Sandık kapsamı dışında bırakılmışlardır. Sigorta kapsamında bağımsız çalışanlara Ahilik ödeneğinin, İŞKUR'un kurs ve meslek eğitimlerinden yararlanmanın ve sigorta primi ödeme desteğinin sağlanması mümkün hale gelmektedir.

Ahilik ödeneği, işsizlik ödeneğinden yararlanma koşullarına benzer bir düzenlemeyle oluşturulmuştur. Buna göre, sigortalılık ilişkisini sonlandırmadan önceki üç yılda sigortalıların 600 ilâ 1080 gün faaliyetini sürdürmüş ve prim ödemiş olmasına binaen verilecek ödenek süresi de 180 gün ilâ 300 gün arasında değişecektir. Verilecek ödenek brüt asgari ücretin %80'ini aşmayacak şekilde, kendi hesabına bağımsız çalışanın ödediği sigorta matrahına (son dört ay üzerinden, aylık ortalama kazancın %40'ı) göre değişiklik gösterecektir. İflas başvurusunda bulunmuş veya işyerini kapatmış olanlar, bu tarihi müteakip 30 gün içerisinde İŞKUR'a başvurular ve başvuru tarihinde sigorta primi borcu bulunmayan bağımsız çalışanlar ödenek almaya hak kazanabileceklerdir.

2018 yılı Ocak ayı itibarıyla uygulamaya konması beklenen bu fon, kendi hesabına çalışanların ekonomik zorluk ve prim ödeme konusunda yaşadıkları sıkıntılar da dikkate alınarak sürekli ertelenmektedir. Nitekim 25.03.2020 tarihli ve 7226 sayılı Kanununun 17. maddesi ile Esnaf Ahilik Sandığı'na ilişkin hükümlerin 01.01.2021 tarihine kadar uygulanmayacağı düzenlenmiştir. Hemen belirtelim ki, bu tezin hazırlanması esnasında Esnaf Ahilik Sandığı uygulamasının yürürlük tarihinin COVID-19 salgınının olumsuz etkileri nedeniyle 1 Ocak 2021'den 31 Aralık 2023 tarihine ertelenmesi de gündemdedir.

**2017 yılından bu yana sürekli ertelemelerin yaşanmış olması, Esnaf Ahilik Sandığı'nın yürürlüğe konmamasına ve olası etkinliğinin küresel salgın başta olmak üzere hiçbir dönemde sınırlanmasına yol açmıştır.** COVID-19 dönemi öncesinde konuya ilişkin tartışmalar, bilhassa sosyal sigorta prim yükünün artacağı endişesinin şekillendirdiği bir eksende sürmekteydi. Küçük esnaf olarak nitelendirilen sigortalılar açısından sosyal sigorta prim yüklerinin aylık kazanç içerisinde tuttuğu payla birlikte düşünüldüğünde, bu kimselerin işsizlik riskiyle karşı karşıya kaldıklarında giderlerinin (ya da zararlarının) tazmininde etkisi belirsiz bir sistem için ilave pay

ayırmaya soğuk bakmalarına yol açmaktaydı. Ancak 2020 yılı içerisinde, yine aynı gruba dâhil sigortalılar arasında “kepenk kapatma” ve işsiz kalma riskinin böylesi yükseldiği bir anda Ahilik Sandığı Sigortası’nın yürürlükte olmasının avantajları söz konusu olabilecekti. Nitekim **geriye dönük üç yıl prim ödemesi bulunan esnaf, sanatkâr ve şirket ortaklarının Ahilik ödeneği almaya hak kazanmış olduğu bir durum, dönem itibarıyla sigortalıların -devletin de desteğiyle- ekonomik koşullarında bir iyileştirme yaratabilecekti.** Oysa verili durumda faaliyetine son vermek durumunda kalan sigortalılar için kısa süreli satınalma gücü düşüşlerinin etkisini hafifletici bir mekanizma nadiren bulunmaktadır. **Zira rutinini bedensel emeğine bağlı aylık kazancıyla oluşturan küçük esnaf ve sanatkârlar açısından tasarruf olanakları zorunlu olmadığı müddetçe kısıtlı kalmaktadır.**

Esnaf Ahilik Sandığı’nın ertelemeler dolayısıyla hayata geçmeyen ödenek desteğini bir örnek üzerinden anlatmak yararlı olacaktır. 1 Ocak 2021 tarihinde faaliyetini sonlandırmış ve işsiz kalmış 4/ I- b kapsamında sigortalı olan Salih Bey, Esnaf Ahilik Sandığı uygulaması 2018 yılında başlamış olsaydı ne kadar prim ödemiş olurdu ve ne kadar süreliğine ödeneğe hak kazanabilirdi, hipotetik olarak açıklayabilmek adına Tablo 20 ve Tablo 21’de hesaplanmıştır.

**Tablo 20.** Esnaf Ahilik Sandığının Sigortalılara Üç Yıllık Maliyet Varsayımı

Tarih Aralığı	Prime Esas Kazanca Göre Yıllık Prim Maliyeti					
	Asgari Ücret Üzerinden			Asgari Ücretin İki Katı Üzerinden		
	Sigortalı Primi	Devlet Katkısı	Toplam	Sigortalı Primi	Devlet Katkısı	Toplam
01.01.2018-31.12.2018	486, 96 TL	243, 48 TL	730, 44 TL	973, 92 TL	486, 96 TL	1.460,88 TL
01.01.2019-31.12.2019	613, 92 TL	306, 96 TL	920, 88 TL	1.227, 84 TL	613, 92 TL	1.841,76 TL
01.01.2020-31.12.2020	706, 32 TL	353, 16 TL	1.059, 48 TL	1.412, 64 TL	706, 32 TL	2.118, 96 TL
<b>Toplam</b>	<b>2.710,8 TL</b>			<b>5.421,6 TL</b>		

**Not:** Anılan tarih aralıkları için Esnaf Ahilik Sandığı kapsamında değerlendirmeye her bir yılın prime esas kazanç alt sınırı ve sınırın iki katı alınmıştır. Prim tutarlarının belirlenmesinde temel alınan brüt asgari ücret 2018 yılı için 2.029 TL; 2019 yılı için 2.558 TL; 2020 yılı için 2.943 TL’dir. Hesaplamanın basitleştirilmesi açısından esnaf sigortalının beyan ettiği prime esas kazanç tutarının üç yıllık süre içerisinde değişmediği varsayılmıştır. Tablodaki örneğin 1.080 gün prim ödemiş olduğu kabul edilmektedir.

Tablo 20’ye göre Salih Bey, Esnaf Ahilik Sandığı yürürlüğe girmiş olsaydı asgari olarak 36 ayda, 1080 gün için prim ödediği varsayımıyla, 1.807, 2 Türk Lirası ilave prim ödemesi yapmış olacak ve 903,6 Türk Lirası da devlet Salih Bey adına

sisteme katkı koyacaktı. Düzenlemede belirtilen azami tutardan prim ödemesi olsaydı, Salih Bey 3.614,4 TL Türk Lirası prim ödeyecek, devletin katkısı ise 1.807,2 Türk Lirası olacaktı. Nihayetinde Salih Bey adına, Esnaf Ahilik Sandığı Fonu'na asgari 2.710, 8 Türk Lirası, azami 5.421,6 Türk Lirası yatırılacaktı<sup>19</sup>. Hemen belirtelim ki hesaplanan bu tutarlar her bir yıl için ayrı ayrı brüt asgari ücret üzerinden hesaplamaların toplamını ifade etmektedir.

1 Ocak 2021 tarihi itibarıyla işsiz kaldığı varsayılan Salih Bey için anılan 36 ayda prim ödemiş olduğu gün sayılarının değişimine göre Ahilik Ödeneği'nden işsiz kaldığı 2021 yılı itibarıyla alabileceği ödenek tutarı ve ödeneğin süresi Tablo 21'de belirtilmektedir. Buna göre iflas, işyerini kapatmak durumunda kalma vd. durumlar çerçevesinde işsiz kalan Salih Bey, 6 ilâ 10 ay; 8.586 Türk Lirası ilâ 28.620 Türk Lirası arasında ödenek almaya hak kazanabilecekti.

**Tablo 21.** Esnaf Ahilik Sandığı Yürürlükte Olsaydı 2021 Yılında İşsiz Kalan Esnafın Alabileceği Asgari ve Azami Ödenek Tutarları

Prim Ödeme Gün Sayısı	Ödenek Alınabilecek Süre	Toplam Asgari Ödenek Tutarı	Toplam Azami Ödenek Tutarı
600 Gün	6 Ay	8.586 TL	17.172 TL
900 Gün	8 Ay	11.448 TL	22.896 TL
1080 Gün	10 Ay	14.310 TL	28.620 TL

**Not:** Toplam tutarlar 6, 8 ve 10 ay için hesaplanan ödenek miktarını ifade etmektedir. Sigortalının işsiz kalmadan önceki son dört ayında elde ettiği ortalama aylık kazanç brüt asgari ücret veya iki katı; prim ödeme gün sayısı 120 gün olarak dikkate alınmıştır. 2021 yılı için belirlenen aylık brüt asgari ücret 3.577,5 Türk Lirasıdır.

Esnaf Ahilik Sandığı'nın uygulanması konusunda yinelenen ertelemeleri olumlu bulduğunu açıklayan TESK, başlangıçta bu sigorta kolu için hükümete önerilerinin aylık brüt asgari ücret üzerinden %2 devlet katkısı, %1 sigortalı prim ödemesi şeklinde olduğunu ifade etmektedir. TESK Başkanı Bendevi Palandöken, önerilerinin sigortalılara işsizlik ödeneği bağlanmasından ziyade, sandıkta birikecek tutarla esnaf sigortalılara emeklilik ikramiyesi ödemesi gerçekleştirilmesi olduğunu beyan etmektedir (TESK, 2020).

**Hemen belirtelim ki Esnaf Ahilik Sandığı'nın kıdem tazminatı veya emeklilik ikramiyesi formunda bir hüviyete sahip olması hem sigortacılık tekniğine, hem de evrensel ölçüde tehlikeler itibarıyla sosyal güvenliğin**

<sup>19</sup> Prim ödeme gün sayısı 1080 günün altına düştüğü takdirde geçmiş üç yılda Salih Bey tarafından sisteme yapılan prim katkısının Tablo 18'e kıyasla daha az gerçekleşmiş olacağını dikkate almak gerekir.

**kapsamının genişletilmesine aykırı bir tutum olacaktır.** Nitekim 4/ I- b kapsamında sigortalılık içeren kesintisiz bir kariyer olasılığı mevcut durumu yansıtmamaktadır. TESK'in önerisinin gerçekleşmiş olduğu takdirde, sigortalıların sisteme yaptıkları ödemenin karşılığında hak kazanabildikleri edim nadiren emekli ikramiyesi olarak nitelendirilebilecektir.

Son olarak, bu sigorta kolunun zorunlu karakterinin, toplumsal memnuniyetsizliğin yanında ekonomiye uzun dönemli ilave bir fonun oluşturulması amacını gerçekleştirmenin işlevsel bir aracı konuma dönebileceğini vurgulamak gerekir. Ancak Türkiye söz konusu olduğunda **geçmiş/ mevcut fon deneyimlerinin kamuoyunu tatminden uzak ve amacı dışında kullanımının en çok somutlaştığı alan olan İşsizlik Sigortası Fonu, sigortalıların Esnaf Ahilik Sandığı Fonu hakkında kuşkulu yaklaşımının sebeplerinden biri olarak gösterilebilir.**

İzleyen bölümde Denizli ilinde gerçekleştirilmiş alan araştırması sunulmakta ve bu araştırmanın bulguları yorumlanmaktadır. Bu bulgulardan yola çıkılarak, Türkiye'de tarım sektörü dışında kendi hesabına çalışan bireylerin sosyal güvenliği üçüncü bölümde dikkate alınan sorun başlıkları çerçevesinde irdelenmektedir.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### KENDİ HESABINA BAĞIMSIZ ÇALIŞANLARA İLİŞKİN ALAN ARAŞTIRMASI

Çalışmanın alan araştırması bölümü, araştırma sorularının belirtilmesinden, Denizli ilinde Aralık 2019- Temmuz 2020 tarihleri arasında gerçekleştirilen alan araştırmasının yönteminin sunulmasından ve nihayetinde araştırma bulgularının yorumlanmasından oluşmaktadır.

#### 4.1. Araştırmanın İçeriği ve Soruları

Çalışmanın ilk üç bölümünde kendi hesabına faaliyet yürütmenin karakteristik özellikleri ve kendi hesabına çalışanların sosyal güvenliği literatür ışığında değerlendirilmiş; kapsam, finansman ve sağlanan edimler yönünden hem farklı refah rejimlerini haiz seçilmiş ülkelerin hem de Türkiye'nin durumu analiz edilmiştir. Devamında, tarım sektörü dışında faaliyet yürüten esnaf, sanatkâr, serbest meslek sahibi ve işveren kategorileri arasında geçirimli bir yapıya sahip olan kendi hesabına/ bağımsız çalışan grubunun sosyoekonomik açıdan durumları Türkiye sosyal güvenlik sistemi ile ilişkisi içerisinde değerlendirilmiştir. Bu bakımdan özellikle üçüncü bölümde kapsam, finansman ve primli rejimler çerçevesinde sağlanan edimler yönünden sorun alanları vurgulanmıştır.

Kendi hesabına çalışma biçimlerinin çok parçalılığı, toplum içerisinde yeni oluşan ihtiyaçlar veya olanaklar çerçevesinde, özellikle de hizmetler sektöründeki dinamik hali; teknolojik dönüşümlerin ve iletişim kanallarındaki tabana yayılmanın hem nedeni hem de sonucudur. Ancak sosyal güvenlik kapsamı, bu geniş alan üzerinde hala sınırlılıklar barındıran ve üreten, yeni uyarlamalarla karşılık oluşturmadığı takdirde sosyal korumayı, bilhassa hastalık ve yaşlılıkta gelir güvencesini sağlamakta zorlanacak olan bir izdüşümüne sahiptir. Nitekim Türkiye açısından da, norm ve standart birliği sağlama amacının taşıdığı kısıtlar, kendi hesabına faaliyet yürütmenin özünü oluşturan “bizzat kendisinin işvereni olma” teziyle birbirini kesmektedir. Özellikle ekonomik durumun bireysel öncelikleri belirlediği; her bir sigortalı için kendine özgü hastalık, ameliyat, hastane, eczane, sosyal güvenlik kurumları vd. deneyimlerle sınımanmanın önem arz ettiği toplumsal bir gruba dair çalışma yürütmenin bu hususları dikkate alması beklenecektir. Araştırmanın hipotezi çeşitli deneyimler, alışkanlıklar, yaptırımlar ve

kamu politikalarının birbiriyle etkileşimi çerçevesinde, kendi hesabına çalışanların ekonomik durumunun sosyal sigortalılık üzerinde temel belirleyici etken olduğudur. İfade edilenlere karşılık olarak kendi hesabına çalışanların sosyal sigorta kavramı ile ilişkisini ve bu ilişkinin belirleyenlerini çözümlmek, araştırmanın temel sorununu oluşturmaktadır. Bununla birlikte, hem literatürün hem de araştırmacının paralel temaya sahip geçmişte gerçekleştirdiği çalışmalar ışığında, araştırma birtakım varsayımlara da sahiptir. Bunlardan birincisi, kendi hesabına çalışanların ‘öncelikli ve kısa vadede çözüm gerektiren’ olarak nitelendirdikleri ihtiyaçları için ‘bilinmeyen, tahayyül edilen veya uzun vadede nimetleri beklenebilecek’ durumları göz ardı edebildikleridir. İkincisi, sosyal güvenliğe, edimsel kurgulanmış kamusal sisteme dair bilgilendirme ağlarının zayıf olmasının kendi hesabına çalışanları alternatif güvence arayışlarına ve tasarruf- yatırım planlarına ittiğidir. Üçüncüsü, sosyal güvenlik sistemlerinden sağlanan edimler göz önüne alındığında, özellikle yaşlılık sigortasından sağlanan aylık düzeyinin düşüklüğünün, kendi hesabına çalışanları bağımlı çalışanlara kıyasla daha uzun sürelerde işgücü piyasasında aktif olmaya zorladığıdır. Son varsayım ise, yeni ortaklıklar oluşturarak işletme ölçeğini büyütmenin ve maliyet düşürme stratejileri geliştirmenin kendi hesabına çalışanların faaliyet kollarındaki çeşitliliğe rağmen ortak özelliklerinden biri olduğudur.

Bu varsayımlar göz önüne alınarak ve Türkiye’de tarım dışı kendi hesabına çalışanların sosyal güvenliğine dair oluşturulmak istenen modele veri ve gerekçeli dayanak sağlayabilme adına yürütülen çalışmada, aşağıda belirtilen sorulara yanıt bulmak arzulanmıştır:

1. Kendi hesabına çalışanların gözünde sosyal güvenliğin anlamını ve önemini ortaya çıkaran dinamikler nelerdir?
2. Kendi hesabına çalışma türüne dair çeşitli ekonomik, mali ve sosyal sorun alanlarının sosyal güvenliğe yaklaşım üzerindeki etkisi nedir?
3. Prim ödeme alışkanlıklarının temel belirleyicileri nelerdir?
4. Özel emeklilik programları sundukları katılım seçeneklerinin genişliği ve birtakım zorunlulukları barındırmaması düşüncesiyle kendi hesabına çalışanlar tarafından önemsenmekte midir?
5. Doğal afet, küresel salgın vd. toplumsal gündemler vuku bulduğunda sosyal güvenlik sistemine ilişkin güven ne ölçüde ve ne yönde değişim göstermektedir?

6. Kendi hesabına çalışanların emekliliğe ve emeklilikte gelir güvencesine atfettikleri önemi şekillendiren unsurlar nelerdir?

İzleyen bölümlerde, araştırmanın deseni ve yöntemi açıklanacak; ifade edilen soruların çizdiği çerçevede elde edilen alan araştırması bulguları analiz edilecektir.

## **4.2. Araştırmanın Deseni ve Yöntemi**

Bu bölümde, araştırmanın tasarlanması ve araştırmada kullanılan yöntem bağlamında örneklem, araştırmanın kısıtları ve veri toplama amacıyla kullanılan teknikler belirtilecektir.

### **4.2.1. Araştırmanın Alanı ve Birimi**

Araştırmanın alanını, 2019 yılının Aralık ayı ile 2020 yılının Temmuz ayı arasındaki dönemde Denizli ilinde tarım dışı bağımsız çalışan bireyler oluşturmaktadır. Çalışma için Denizli ilinin tercih edilmesinin birinci sebebi, araştırmacının ilgili ilde yaşıyor olması ve alan araştırması yürütüldükçe kurulacağı varsayılan enformel ilişkiler aracılığıyla kendi hesabına çalışanlara daha hızlı bir biçimde ulaşılabileceği düşüncesidir. Bununla beraber, 2014 yılında büyükşehir statüsü kazanan Denizli, özellikle 1990'lı yıllar ve sonrasında, çokuluslu tekstil aktörlerinin yer aldığı küresel üretim zincirlerine dâhil olmasının sonucunda, literatürde 'küresel bir fabrika şehri' olarak nitelendirilmektedir (Özüğurlu, 2008: 85; Ünlütürk Ulutaş ve Akbaş, 2018: 294). Denizli işgücü piyasasına dair yapılan akademik çalışmaların, bu nitelendirme eşliğinde, önemli ölçüde bağımlı çalışma statüsünde ve şekillerinde birikmesi, araştırmacıyı özellikle kendi hesabına çalışma ve sosyal güvenlik alanına katkı için motive etmiştir.

SGK Aylık Bülteni Sigortalı İstatistikleri'ne göre, 2020 yılı Aralık ayı itibarıyla Denizli ilinde 5510 sayılı Kanunun 4/ I- b maddesi kapsamında tarım zorunlu sigortalıları hariç 201.798 kişi mevcuttur (SGK, 2021). Toplam aktif sigortalı sayısı 50.123 kişidir. Bu kişilerin 360'ı köy veya mahalle muhtarı, 1.612'si isteğe bağlı sigortalı ve 12.302'si tarımsal faaliyette bulunan olarak aktif sigortalılar kapsamındadır. Yine tarım haricinde, SGK'dan aylık veya gelir alan pasif sigortalı sayısı 41.091 kişidir. Tezin üzerine odaklandığı tarım dışı kendi hesabına çalışan grubu içerisinde (esnaf ve sanatkâr, serbest meslek mensubu, işveren) yer alan ve aktif sigortalı olarak faaliyet yürüten sayısı ise 35.849 kişidir (SGK, 2021).



Araştırma kapsamında 102 kendi hesabına çalışanla ve (on veya daha az çalışan istihdam eden) işverenle görüşülmüştür. Görüşmecilerin 87'si erkek ve 15'i kadındır. Araştırma biriminin belirlenmesinde, maksimum çeşitlilik türünde bir amaçlı örneklem tercih edilmiştir. Amaçlı örneklem, 'olan şeyin altında saklı olan' anlamı ve çeşitli oluşumların birbirleriyle ilişkisini keşif ve çözümlene açısından nitel çalışmalarda sıklıkla tercih edilmektedir (Merriam, 2013: 76). Amaçlı örnekleme, araştırmacının saptamak, anlamak ve içgörü kazanmak istediği bir örneklem seçimi oluşturulması olarak tanımlanabilmektedir (Merriam, 2013: 76). Birim seçim kriterleri belirlenirken, araştırmacının konuya dair bilgi toplama açısından en yüksek verimi alabileceği dört ana grup dikkate alınmıştır. Bu gruplar; esnaflar; hayatının bir bölümünde esnaflık yapmakla birlikte, işletme ölçeğini büyütürken işveren statüsünde değerlendirilenler; dış hekimi, avukat vd. serbest meslek çalışanları ve emekli olmakla birlikte kendi hesabına çalışmaya devam edenlerden meydana gelmiştir. Alan araştırması sırasında görüşmecilere tesadüfi olarak ulaşılsa da, 5510 Sayılı Kanunun 4 /I - b maddesi kapsamında sigortalılık ya da emekli olma hali temel belirleyici olmuştur. Toplamda 13 görüşmeci emekli olmakla beraber çalışmaya devam etmektedir. Görüşmecilerin 10'u 5510 Sayılı Kanunun 4/ I- b maddesi üzerinden (eski Bağ- Kur); 3'ü ise 4/ I- a maddesi üzerinden emekliliğe hak kazanmıştır. Yalnızca 1 görüşmeci, emeklilik öncesi çalışmasının son 7 yılı içerisinde 3,5 yıl ve bir günlüğüne eşinin yanında bağımlı çalışan gözükmekle 4/ I- a statüsünden emekli olmuştur. Araştırma biriminin büyüklüğü, varsayılan maksimum çeşitliliği kısmen yakaladığı ve elde edilen bilgilerin doygunluk seviyesine ulaştığı düşüncesiyle 102 görüşmede kesilmiştir. Kendi hesabına çalışmanın heterojen yapısını gözetilerek 42 farklı faaliyet kolundan görüşmecilere ulaşılmıştır. NACE Rev. 2'ye göre 96.02 faaliyet kodu altında yer alan berber ve kuaför görüşmeci sayısı 18'dir. 56.10 faaliyet kodu altında yer alan pideci, dürümcü, lokantacı vd. görüşmeci sayısı 11'dir.

**Tablo 22.** Faaliyetlerine Göre Görüşmeci Sayısı

Nace Rev. 2 Kodu	Faaliyet Grubu	Görüşmeci Sayısı
96.02	Berber, Kadın Kuaförü	18
56.10	Pideci, Lokantacı, Dürümcü, Piliççi	11
46.15	Nalbur, Hırdavatçı	5
47.11	Bakkal	4
47.72	Ayakkabıcı, Çantacı	4
56.30	Çay Ocağı İşletmecisi, Kiraathaneci	4
41.20	İnşaat Mühendisi, Müteahhit	3
47.42	Telefoncu	3
47.59	Züccaciyeci	3
68.31	Gayrimenkul Acentesi	3
47.62	Kırtasiyecisi	3
74.20	Fotoğrafçı	3
-	Diğer*	38

\*Diğer görüşmeciler arasında ikişer Avukat, Dövmeci, Ayakkabı Tamircisi, Tostçu, Saatçi, Sıhhi Tesisatçı, Pazarcı ve Tekel Bayii bulunmaktadır. Ayrıca birer görüşmeci de, Elektronik Eşya Mağazası Sahibi, Spor Salonu İşletmecisi, Tuhafiyeci, Pastaneci, Manav, Kozmetik Ürünleri Toptancısı, Butik, Gayrimenkul Değerleme Uzmanı, Perdecisi, Çilingir, Milli Piyango Bayii, Yapı İmal İşleri Dükkânı Sahibi, Baloncu, Kariyer Koçu, Kafe İşletmecisi, Diş Hekimi, Veteriner, Çiçekçi, Sucu, Oto Cam Filmcisi, Halıcı ve Yufkacı olarak faaliyet göstermektedir.

#### 4.2.2. Verilerin Toplanması ve Çözümlemesi

Verilerin toplanması ve çözülmesi süreci, yinelenen dinamik bir süreçtir. Bir görüşmesini tamamlamış bir araştırmacı, sıradaki görüşmeye kadar düşünmeye ve aklında beliren yeni soruları oluşturmaya da devam edebilmektedir (Seidman, 2006: 113). Üstelik istenen verilerin tamamının toplanması, çözümlemenin bitişi anlamına da gelmemektedir. Nitekim çözümleme, veriler elde edildikten sonra ve araştırma devam ettiği sürece daha yoğun bir hâl almaktadır (Merriam, 2013: 161). Ancak çalışmanın hangi noktada doygunluk noktasına ulaştığına dair kestirim önem arz etmektedir. Zira çok dağılmış ve uygun olmayan, yararsız bir veri yığını arasında çalışmak zaman zaman çeşitli zorlukları da beraberinde getirmektedir (Spencer, Ritchie ve O' Connor, 2003: 202). Bu bakımdan önceki gözlemlere ve çalışmalara dayanarak tasarlanmış bir veri toplama aşaması, çözümlemeye konu olacak bütüne dair araştırmacıya fikir vermiştir (Merriam, 2013: 163- 164).

Görüşmelerin tamamına yakını, Denizli ilinin Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerine bağlı 25 farklı mahallede (Çınar- 22 kişi; Hacıkaplanlar- 9 kişi; Zeytinköy, Fatih, Sevindik ve Bayramyeri- 7'şer kişi vd.) dükkân ziyaretleri olarak ve yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Yalnızca, evden çalışan üç görüşmecinin birine telefon aracılığıyla, birine evinde ve diğerine de bir kafede buluşma randevusu alınarak ulaşılmıştır.

Yüz yüze görüşülen toplam görüşmeci sayısı 101'dir. Ücretsiz aile işçiliğinin yaygınlığı dolayısıyla, dükkân ziyaretlerinde görüşmecilerin eşlerinin zaman zaman görüşme sorularına ilave cevaplar beyan ettiği gözlemlenmiştir. Görüşmecilerin 76'sı görüşmelerin yazılı metne dönüştürülebilmesinin daha sağlıklı gerçekleştirilebilmesi adına ses kaydı alınmasına izin verirken, 26 görüşmeci ses kaydı alınmasını tercih etmemiştir.

Görüşmelerde önceden oluşturulan ve yarı yapılandırılmış soru içerikli, iki bölümden oluşan bir soru formu kullanılmıştır ve derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Derinlemesine görüşme yönteminin güçlü yanı, insanların deneyimlerini kendi bakış açılarından süzerek aktarmalarıdır (Seidman, 2006: 130). Yarı yapılandırılmış görüşmede, sorular esnektir ve genellikle her görüşmeciden spesifik verilerin toplanması beklenmektedir (Merriam, 2013: 87).

İki bölümden oluşan soru formunun ilk bölümünde, sosyal sigortalılığa görüşmecilerin atfettikleri anlama, kendi hesabına faaliyet yürütmeye, prim ve vergi ödeme alışkanlıklarına dair sorular mevcuttur. Ayrıca sosyal sigortalılık kapsamını genişletme, bireysel emeklilik programları ve Ahilik Sandığı hakkında görüşmecilerin görüş ve önerileri sorulmuştur. Görüşmecilerin Sosyal Güvenlik Kurumu denetimlerine ve/ veya para cezalarına dair herhangi bir deneyim sahibi olup olmadıkları öğrenilmiştir. Son olarak görüşmecilerin emeklilik planlarına ve yatırım kararlarına dair bir soru yer almaktadır.

Soru formunun ikinci bölümünde yaş, medeni durum, eğitim durumu vd. demografik özellikler ile görüşmecilerin çalışma koşulları, aylık/ yıllık kazançları ve hane/ işyeri maliyet kalemleriyle ilgili bilgi toplanmıştır. Bu bölümün görüşmecilere açık uçlu soruların sonrasında yöneltilmesinin temel sebebi, gerçekleştirilen pilot görüşmelerde ve araştırmacının önceki alan deneyimleri ışığında, bireylerin görüşme ilerledikçe karşılıklı tesis edilebilen güven ilişkisiyle, kişisel ve parasal ayrıntı arayan soruları daha rahat yanıtlaması olmuştur.

21 görüşme COVID- 19 küresel salgını öncesinde ve 81 görüşme ise salgına yönelik tedbirlerin kontrollü olarak azaltıldığı bir dönem aralığında gerçekleştirilmiştir. Küresel salgının kendi hesabına faaliyet yürütmeyi dışarıda bırakmayan, insan sağlığına ilişkin tehditkâr yapısı göz önüne alındığında, kamusal sosyal güvenlik kapsamı altında

olmaya atfedilen önemin değerlendirilmesi gerekli görülmüştür. Ayrıca, salgının yarattığı ekonomik sorunları hafifletmek amacıyla hükümetin açıkladığı kredi ve destek paketlerine erişime ve salgın sürecinin çalışma temposunu, müşteri yoğunluğunu, çalışanların durumunu gelirler ve maliyet açısından nasıl etkilediğine dair yanıtlar alabilmek adına forma dört yeni soru eklenmiştir. Bu sorulardan üçü, daha önce var olan sorularla birleştirilerek görüşmecilere yöneltilmiştir. Görüşmeler 12 dakika ilâ 50 dakika arasında sürmüştür. Görüşmecilere değerlendirmeleri kolaylaştırmak adına numaralandırma yapılmıştır.

Verilerin çözümlenmesi, insanların ne söylediğini, araştırmacının ne gözlemlediğini ve okuduğunu bir araya getirme, soyutlama ve yorumlamayı içermektedir (Merriam, 2013: 168). Böylelikle, belirlenmiş araştırma sorularından yola çıkarak birtakım yanıtlar arama/ bulma ve bulguları anlamlandırma sürecinin bir parçasıdır. Verilerin ortak bir tema ve kategori altında sınıflandırılmasında, görüşmecilerin birbirlerinden farklı sorular için dile getirdiği ama diğer görüşmecilerle tema/ konu bakımından benzeşen yanıtları da kullanılmıştır. Çözümlemenin ilk aşamasında keşfetmeye dayalı olarak ve tamamen tümevarımsal gerçekleşen süreç, ilerleyen aşamalarda bulguların betimlenmesi, doğrulama, sınama ve onaylama süreçlerini de içeren, öncelikle tümdengelimsel bir seyre kavuşmuştur (Merriam, 2013: 175- 176). Bu bakımdan çalışmamız içerik analizi de içeren, açıklayıcı ve keşfetmeye dayalı bir durum çalışması örneği olarak kabul edilebilecektir.

#### **4.2.3. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Alan araştırması, özellikle görüşme mekânları ve gerçekleştirildiği dönem itibarıyla çeşitli sınırlılık ve zorlukları da bünyesinde barındırmıştır. Araştırma kapsamında görüşülen bireylerin hizmetler sektörü içerisinde faaliyetlerini sürdürmeleri, genellikle müşteri yoğunluğu ile memnuniyetini ön planda tutma arzularıyla birleştiğinden, bazı görüşmeler sıklıkla kesintiye uğramıştır. Gün içerisinde 10:00 ilâ 14:00 saatleri arasına nazaran diğer saatlerdeki görüşmelerde müşteri yoğunluğuna dayalı zorluklar yaşanmıştır. Bir görüşmecinin bir başka görüşmeci adayına yönlendirdiği durumlar haricinde ve ‘dolandırılma korkusu’ sebebiyle görüşmeyi kabul etmeyen bireyler söz konusu olmuştur.

Demografik durumlara ve gelir düzeylerine ilişkin saptamaların yapılabilmesi adına yöneltilen sorulara verilen yanıtlar genellikle tahmini/ ortalama değerler içermektedir. Hane giderleri söz konusu olduğunda, açıklıkla beyandan kaçınmayan görüşmeciler, işyerlerine ilişkin özellikle kira bedelini belirtme konusunda çekingen davranabilmişlerdir. Nitekim önemli ölçüde görüşmecinin, ödedikleri gerçek kira bedeli ile bildirdikleri arasında farklılıklar olduğu ilave sorularla saptanabilmiştir.

İşyerine ilişkin yıllık ciro ve/ veya satış hasılatı; yıllık işçilik gideri ve yapılan faaliyet dolayısıyla görüşmecinin aylık net geliri sorularında, hem gelirin düzensiz ve belirsiz oluşu hem de görüşmecilerin eksik bilgi sunması değerlendirme açısından çeşitli sıkıntıları da beraberinde getirmiştir.

Küresel salgın haline gelen COVID- 19 dolayısıyla, 2020 yılının Mart, Nisan ve Mayıs aylarında yüz yüze görüşmeler ve dükkân ziyaretleri gerçekleştirilememiştir. Haziran ayının ortalarından itibaren yeniden alan çalışmasına dönülebilmıştır. Kimi bireyler, müşterilerinin kapalı alanda (dükkân) var olan insan sayısına dayalı olarak tedirginlikler yaşayacağını varsayarak görüşme taleplerini reddetmişlerdir.

Görüşmeyi kabul eden ve gayrimenkul acenteliği yapan bir birey, görüşmenin yirminci dakikasında, kazançlar, vergi ödeme alışkanlıkları ve maliyete dair sorulara sinirlenerek soru formunu yırtmış ve görüşmenin iptal olmasını istediğini belirtmiştir.

### **4.3. Araştırma Bulguları**

Alan araştırmasının bulguları, birbiriyle etkileşimli on üç farklı alt kategori altında değerlendirilmektedir. İlk başlık, görüşmecilere dair toplanan sosyo-demografik verileri içermektedir. İkinci başlık ise, görüşmecilerin faaliyet alanlarındaki kıdemlerini, haftalık çalışma sürelerini, istihdam ettikleri çalışan sayısını, yıllık işçilik giderlerini ve işyerine ilişkin diğer mali kalemlerin değerlendirilmesini içermektedir. Ardından gelen on bir alt başlık, özellikle derinlemesine görüşmelerde yöneltilen ilk kısım sorularına verilen yanıtlar ışığında şekillenmekte ve kendi hesabına çalışanların sosyal sigortalılık ile kurdukları ilişkisinin her bir boyutuna ayrı ayrı odaklanmaktadır.

#### **4.3.1. Görüşmecilerin Sosyo-Demografik Özellikleri**

Görüşmecilere dair sosyo- demografik veriler cinsiyet, yaş, medeni durum vd. değişkenler göz önüne alınarak Tablo 23'te derlenmiştir. Görüşmeciler çok büyük bir

oranda erkektir. Kadın görüşmecilerin sayısal bakımdan azlığının temel sebebi, görüşmeye katılıma ve soruları yanıtlamaya oransal olarak daha az razı olmalarıdır. En genç görüşmecinin yaşı 24 iken; en yaşlı görüşmeci 72 yaşındadır ve emekli olmakla birlikte bilfiil çalışmaya devam etmektedir. Bütün görüşmecilerin yaş ortalaması 41,21'dir. Kadınların yaş ortalaması 36,5 iken, erkeklerin yaş ortalaması ise 41,9'dur. 13 emekli bireyin yalnızca ikisinin kadın olması ve bilhassa kadın kuaförü olarak erken yaşlarda çalışma hayatına atılan 7 görüşmecinin ortalamayı etkilediği gözlemlenmektedir.

**Tablo 23.** Görüşmecilerin Kişisel Özellikleri

Görüşmeci	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Eğitim Düzeyi	Hanede Yaşayan Sayısı	Aylık Ort. Hane Masrafları (TL)	Aylık Sigara Masrafı (TL)
K-1	Erkek	39	Evli	Çıraklık Okulu	3	1.250	345
K-2	Erkek	28	Evli	Lisans	2	5.250	-
K-3	Erkek	53	Evli	İlköğretim	5	3.900	450
K-4	Erkek	37	Evli	Lise	2	5.100	-
K-5	Erkek	53	Evli	İlköğretim	2	2.300	345
K-6	Erkek	29	Evli	Meslek Lisesi	3	3.300	-
K-7	Erkek	41	Evli	Lisansüstü	3	7.000	-
K-8	Erkek	34	Evli	Lisans	3	1.350	450
K-9	Erkek	50	Evli	İlköğretim	5	2.800	480
K-10	Erkek	39	Evli	Lise	5	7.250	-
K-11	Erkek	43	Evli	Çıraklık Okulu	5	4.000	600
K-12	Erkek	36	Evli	Lise	2	11.600	510
K-13	Kadın	38	Boşanmış	Lisansüstü	2	5.100	-
K-14	Erkek	58	Evli	Meslek Lisesi	2	1.000	-
K-15	Erkek	52	Evli	İmam Hatip Lisesi	3	1.850	-
K-16	Erkek	45	Evli	Çıraklık Okulu	5	8.000	-
K-17	Kadın	46	Evli	İlköğretim	3	1.200	450
K-18	Erkek	36	Evli	Lise	5	2.900	450
K-19	Kadın	36	Evli	Çıraklık Okulu	4	2.500	510
K-20	Erkek	60	Boşanmış	Meslek Lisesi	1	750	480
K-21	Kadın	32	Evli	Lisans	3	3.500	-
K-22	Kadın	35	Evli	İlköğretim	4	11.100	-
K-23	Kadın	26	Evli	Lise	2	2.000	-
K-24	Erkek	33	Evli	İlköğretim	5	5.000	500
K-25	Kadın	27	Evli	Lise	3	3.500	700
K-26	Erkek	32	Evli	İlköğretim	2	3.000	-
K-27	Erkek	25	Bekâr	Lisans	1	2.000	200
K-28	Erkek	42	Evli	İlköğretim	4	1.500	400
K-29	Erkek	42	Evli	İlköğretim	3	1.500	-
K-30	Kadın	38	Evli	Lise	4	5.000	400
K-31	Erkek	38	Evli	Lise	4	4.200	600
K-32	Erkek	36	Evli	İlköğretim	3	12.000	-
K-33	Erkek	35	Evli	İlköğretim	5	5.000	420

K-34	Erkek	36	Evli	Lise	4	2.000	450
K-35	Erkek	26	Evli	İlköğretim	3	3.000	450
K-36	Erkek	27	Bekâr	İlköğretim	1	1.000	-
K-37	Erkek	40	Boşanmış	İlköğretim	4	2.000	-
K-38	Erkek	35	Bekâr	Lise	2	5.000	-
K-39	Erkek	42	Evli	Lise	4	2.100	-
K-40	Erkek	48	Evli	Lise	6	5.000	-
K-41	Erkek	35	Evli	Lise	4	3.000	-
K-42	Kadın	50	Evli	İlköğretim	4	6.000	130
K-43	Erkek	43	Evli	İlköğretim	4	8.200	450
K-44	Kadın	61	Dul	İlköğretim	2	4.750	420
K-45	Kadın	37	Evli	Çıraklık Okulu	5	6.800	-
K-46	Kadın	41	Evli	İlköğretim	4	6.300	500
K-47	Erkek	33	Evli	İlköğretim	4	2.850	-
K-48	Erkek	56	Evli	İlköğretim	3	810	-
K-49	Erkek	41	Evli	Lise	5	4.660	-
K-50	Erkek	43	Evli	İlköğretim	5	8.650	-
K-51	Erkek	42	Evli	İlköğretim	5	3.750	150
K-52	Erkek	34	Evli	İlköğretim	4	14.766	-
K-53	Erkek	46	Evli	İlköğretim	5	5.000	225
K-54	Erkek	42	Evli	Lise	4	5.800	-
K-55	Erkek	66	Evli	İlköğretim	3	2.325	-
K-56	Erkek	48	Evli	Önlisans	4	3.125	-
K-57	Erkek	50	Evli	İlköğretim	2	2.200	400
K-58	Erkek	50	Evli	İlköğretim	2	3.600	300
K-59	Kadın	33	Evli	İlköğretim	5	8.750	100
K-60	Erkek	35	Evli	Lisans	3	3.250	-
K-61	Erkek	52	Bekâr	Lisansüstü	2	1.600	-
K-62	Erkek	56	Evli	İlköğretim	5	3.300	-
K-63	Erkek	49	Evli	İlköğretim	4	1.750	-
K-64	Erkek	29	Bekâr	Lise	3	3.600	350
K-65	Erkek	49	Evli	Lise	4	3.650	150
K-66	Erkek	35	Evli	Lise	4	5.500	1.000
K-67	Erkek	40	Bekâr	Lise	2	6.250	1.800
K-68	Erkek	41	Evli	Çıraklık Okulu	4	4.175	-
K-69	Erkek	46	Evli	Lisans	9	9.500	1.200
K-70	Erkek	27	Evli	Lise	3	900	600
K-71	Erkek	46	Evli	Lise	3	4.150	-
K-72	Erkek	47	Evli	Lise	4	2.950	450
K-73	Erkek	50	Evli	Lise	4	2.300	-
K-74	Erkek	38	Evli	İlköğretim	4	3.350	500
K-75	Erkek	34	Evli	İlköğretim	4	2.500	150
K-76	Erkek	52	Evli	İlköğretim	2	1.700	350
K-77	Erkek	51	Evli	İlköğretim	4	1.400	-
K-78	Erkek	40	Bekâr	Lise	2	1.300	300
K-79	Erkek	43	Evli	Lisans	3	7.500	300
K-80	Erkek	61	Evli	İlköğretim	3	4.200	900
K-81	Kadın	32	Evli	Lise	3	3.430	150
K-82	Erkek	35	Evli	İlköğretim	2	1.650	200
K-83	Erkek	58	Boşanmış	İlköğretim	1	540	200
K-84	Erkek	37	Evli	Çıraklık Okulu	4	4.800	-
K-85	Erkek	44	Evli	Lise	3	2.800	400

<b>K-86</b>	Erkek	55	Evli	Meslek Lisesi	2	3.300	450
<b>K-87</b>	Erkek	46	Evli	Lise	4	5.400	450
<b>K-88</b>	Erkek	49	Evli	İlköğretim	4	4.250	500
<b>K-89</b>	Erkek	72	Evli	İlköğretim	2	1.650	300
<b>K-90</b>	Erkek	43	Evli	Lise	4	6.500	-
<b>K-91</b>	Erkek	36	Evli	Lisans	5	3.150	-
<b>K-92</b>	Erkek	28	Evli	İlköğretim	4	2.800	-
<b>K-93</b>	Erkek	60	Evli	Lise	2	2.550	-
<b>K-94</b>	Erkek	24	Evli	İlköğretim	4	4.700	600
<b>K-95</b>	Kadın	29	Evli	İlköğretim	2	4.650	500
<b>K-96</b>	Erkek	30	Bekâr	İlköğretim	2	2.420	1.000
<b>K-97</b>	Erkek	41	Boşanmış	Lise	2	2.900	450
<b>K-98</b>	Erkek	26	Bekâr	Lise	3	2.200	500
<b>K-99</b>	Erkek	28	Bekâr	Lisans	4	3.900	-
<b>K-100</b>	Erkek	32	Evli	Lise	3	3.650	300
<b>K-101</b>	Erkek	32	Evli	İlköğretim	5	5.100	-
<b>K-102</b>	Erkek	47	Evli	İlköğretim	3	1.850	300

Görüşmecilerin medeni durumları dikkate alındığında, 86'sı evli; 10'u bekâr; 5'i boşanmış ve 1'i de duldur. Hanede yaşayan sayısının ortalaması 3,43'tür. Hane büyüklüğü arttıkça bireylerin hane tüketim harcamaları (gıda, sağlık vd.) artma eğilimi göstermekte ve sosyal sigortalılık kapsamı genişlemektedir.

Dikkate alınması gereken bir diğer sosyo- demografik özellik, eğitim düzeyidir. Görüşmecilerin bir bölümü, berber/ kuaför olmaları dolayısıyla çıraklık okulu mezuniyetine sahiptir (7 kişi). 45 görüşmeci ilköğretim ve 37 görüşmeci lise (düz lise, meslek lisesi ve imam- hatip lisesi) mezunudur; tamamına yakını hizmetler sektöründe ve ticarete dayalı faaliyet yürütmektedir. Görüşmecilerin 1'i önlisans, 9'u lisans ve 3'ü yüksek lisans mezunu olmakla birlikte, bu grubun içerisinde bilhassa inşaat mühendisi, avukat, gayrimenkul değerlendirme uzmanı, diş hekimi ve kariyer koçu vd. serbest meslek çalışanları yer almaktadır. Görüşülen serbest meslek mensubu bireylerin sayıca azlığı dolayısıyla, Türkiye'de kendi hesabına çalışanlar içinde eğitim durumuna bağlı dağılıma benzemeyen bir görüşmeci birleşimi ile karşı karşıya olduğunu ifade etmek yerinde olacaktır. Bedensel emeğin yoğun kullanımını gerektiren geleneksel kendi hesabına çalışma biçimlerini sürdürenlerin, özellikle de esnafın, eğitim düzeyi nispeten düşüktür.

Görüşmecilerin beyan ettiği aylık ortalama hane masrafları, soru formunda özellikle ev kirası/ konut kredisi taksiti; gıda, eğitim ve sağlık harcamaları; giyim kuşam ihtiyaçlarına ayrılan tutar ve elektrik, su, yakıt, internet fatura tutarlarının toplamı olarak



altı ana kategori üzerinden birleştirilmiştir. Sağlık harcamalarına ilişkin bölümde, görüşmecilere herhangi bir kronik rahatsızlıklarının olup olmadığı sorulmuş; kamu/ özel hastane tercihlerinin maliyeti ve ilaç masrafları da dikkate alınmıştır. Özellikle çocukların ve özel olarak bakım ihtiyacı karşılanan yaşlı hane bireylerinin mevcudiyeti hem hane içi genel maliyeti hem de sağlık harcamalarını artırabilmektedir.

Araştırmacı, gıda ve giyim harcamaları konusunda görüşmecilerin tutarsız ve yetersiz bilgiler verdikleri düşüncesindedir. Nitekim toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü içerisinde hanenin gıda ve giyim alışverişlerinin kadınlara bırakıldığı fikri, zaman zaman erkek görüşmecilerin ifadelerine de yansımıştır. Hâlbuki ev kirası/ konut kredisi masrafları ve aylık faturalar söz konusu olduğunda hem erkek hem de kadın görüşmecilerin daha kesin ifadelerde buldukları ve net tutarlar beyan ettikleri görülmüştür.

Aylık ortalama hane masrafları toplamı dikkate alındığında, 11.100 TL ilâ 14.766 TL arasında olmak üzere en yüksek bedelleri bildiren dört görüşmecinin en önemli masraf kaleminin konut kredisi geri ödemeleri olduğu ortaya çıkmıştır. 102 görüşmecinin aylık ortalama hane masrafı 4.001 TL'dir<sup>20</sup>.

Aylık hane masraf kalemlerinin derlenmesindeki gaye, bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılamak üzere bütçelerinden ayırdığı aylık sabit tutarların büyüklüğünü öğrenmektir. Her ne kadar hane giderleri bilhassa yalnız yaşamayan bireyler söz konusu olduğunda, tek bir hane üyesinin sorumluluğunda olmasa da, hane içinde gelir getirici bir faaliyette bulunan sayısının azlığı (ve sıklıkla yokluğu) sebebiyle, masrafları üstlenen birey çok büyük oranda görüşmecilerdir. 2020 yılı itibarıyla görüşmecilerin haneye ilişkin aylık masrafları brüt asgari ücretin beşte biri ile beş katı arasında değişiklikler göstermektedir. Böylesi önemli bir farklılığa rağmen, hane masraf tutarları fark etmeksizin, henüz emekli olmamış görüşmecilerin tamamının kendi sigortalılıklarına dair sosyal sigorta primlerini alt sınırdan (teşvikli 868,19 TL- teşviksiz 1.015, 34 TL) yatırıyor olması çarpıcı bir bulgudur.

<sup>20</sup> 1 Ocak 2020- 31 Aralık 2020 tarihleri arasında uygulanan kanuni asgari ücret brüt 2.943 Türk Lirası, net 2.324,7 Türk Lirasıdır. Değerlendirmelerde, görüşmecilerin gelirlerine ve giderlerine ilişkin tutarlarla ilgili karşılaştırmaların kolay yapılabilmesi ve sosyal sigorta primine esas kazanç alt sınırı olması dolayısıyla brüt asgari ücret dikkate alınmıştır.

Sosyal sigorta programları, kapsamına yalnızca sigortalının kendisini dâhil etmemektedir. Primli rejimler çerçevesinde sunulan edimlerden, sigortalı ve bakmakla yükümlü olduğu aile bireyleri yararlanabilmektedir. Hatta sigortalının vefatı söz konusu olduğunda, yararlanma koşulları sağlandığı takdirde hak sahiplerine bağlanabilecek gelir ve aylıklar da mevcut olabilmektedir. O halde, katlanılan diğer maliyet kalemleri ne ölçüde olursa olsun sigortalı görüşmecilerin primlerini alt sınırdan yatırıyor olmalarının olumsuz etkilerinden bahsedebilmek mümkündür. Nitekim hanede tek gelir getirici faaliyeti sürdürürken, hane ekonomisini önemli ölçüde sarsabilecek maluliyet, ölüm vd. farklı riskler ortaya çıktığında sigortalı veya hak sahiplerine bağlanabilecek gelir ve aylıkların düzeyi çok düşük olabilecektir. Alan araştırması bulgularının ilgili kısımlarında da tartışılacağı üzere, sosyal sigortalılık sadece sigortalıların kendisi için değil hane üyeleri için de riskler karşısında güçlendirici bir enstrümandır. Bu bakımdan sosyal sigortalılığın getirdiği/ getirebileceği olanaklardan yararlanma düzeyinin düşüklüğü, herhangi bir ilave tasarruf söz konusu olmadığında daha yakıcı sonuçlara kapı aralayabilmektedir.

#### 4.3.2. Sağlık Harcamaları ve Sigara Kullanımı

Hane harcamaları içerisinde sağlık harcamalarına ayrılan pay sorulduğunda, üç yıldır kırtasiyecilik yapan K- 23, yıllık 1.000 TL ilâ 2.000 TL sağlığa ayırdığını ifade etmiştir. Yaptığı sağlık masrafının düzeyine dair;

*“Özel hastaneye gidiyoruz gidildiğinde... Ben normal hastaneye de gitsem eczaneye gittiğimde benim belirli bir ödemem çıkıyor. Muayeneyi olmuşsunuz ve aldığım ilgi, karşılık çok kötü ama özel hastaneye gidiyorum. Parasını ödüyorum ama hakkını alıyor, yani adamlar işini güzel yapıyor. Benimle çok güzel ilgileniyor ve temiz bir ortam sunuyor. Ama diğer gittiğim yerde [devlet hastanesini kast ediyor] de yarısını ödüyorum. Ödemiyor değilim, hiç ödemiyor desem okey ama yarısını ödüyorum zaten. O yüzden tercihim özel hastane oluyor”* demiştir. Sosyal sigortalılığın anlamı üzerine bulgular kısmında, görüşmecilerin kamu sağlık hizmetlerinden faydalanma deneyimlerinin de etkili olduğu yeniden ifade edilecektir.

Sağlık harcamalarını kendi olanaklarıyla karşıladığını beyan eden K- 1, sigortalılığından doğan prim borcu dolayısıyla farklı taktikler izlediğini belirtmiştir:

“ (...) bazen de kardeşimden yazdırıyorum. Doktorları tanıyoruz, Sağlık Ocağı'nda doktora 'kardeşimden yap' diyorum. Üniversite veya devlet hastanesine geçen yıl altı kez ancak gitmişimdir. Bunun iki veya üçü acil... Doktor da reçete olarak yazıyor. Ben gidip de eczaneden alıyorum. Birikmiştir muayene ücreti artık.” (K- 1, Kadın Kuaförü)

Sosyal sigortalılığı teşvik/ kolaylaştırma adına atılabilecek adımlar çerçevesinde, görüşmecilerin prim/ vergi ödeme alışkanlıkları ile birlikte değerlendirmek adına, görüşmecilerin aylık sigara masrafları ilaveten derlenmiştir. Zira Türkiye'de 2003- 2015 yılları arasında hanehalkı tüketim harcamalarına ilişkin tür bakımından dağılımda alkollü içecekler ve sigara tüketiminin hane bütçesi içerisinde istikrarlı bir biçimde %4,2 oranında paya sahip olduğu gözlenmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2018b: 30- 31). Bu kalemin hane tüketim harcamaları içerisinde tuttuğu pay sağlık, haberleşme, eğlence ve kültür, eğitim hizmetleri alanlarında yapılan harcamalardan daha yüksek bir orana tekabül etmektedir. Alkollü içecek, sigara ve tütün ürünleri tüketiminin zorunlu bir kalem olmaktan ziyade mal ağırlıklı harcamaların bir parçası olarak değerlendirilmesi mümkündür.

Bu bakımdan sigara kullanan görüşmecilere yöneltilen sorunun temel amacı, sosyal sigorta prim ödemelerinin bireylerin bütçesinde tuttuğu yeri düşürebilecek politikaların ne ölçüde başarılı olabileceğini gözlemektir. Sigara kullanmayan görüşmeciler ise, durumlarından yola çıkarak bu tarz politikaların başarıya ulaşma potansiyeli üzerine görüşler beyan etmişlerdir. Görüşmecilerin 57'si sigara kullanmaktadır ve aylık olarak 100 TL ile 1.800 TL arası tutarı sigara alımı için ayırmaktadırlar. Soru formunda yer alan “Devlet sigarayı bırakmanız karşılığında sosyal sigorta priminizi düşüreceğinizi taahhüt etseydi ne yapardınız?” sorusunu yanıtlayan 80 görüşmecinin ifadeleri Tablo 24'te gruplandırılmıştır.

Büyük oranda sigara içenlerden oluşan ve 30 görüşmeci ile temsil olunan grup, aynı anda hem sigarayı bırakma hem de sosyal sigorta primi yükünü hafifletme olanağına kavuşulacağı düşüncesiyle böyle bir uygulamanın hayata geçirilmesinin etkili olacağını öne sürmüştür. Oysa kendisinin sigara bağımlısı olmadığını, haftada 1- 2 adet sigara içtiğini belirten ve dış hekimliği yapan K- 61,

*“10 sigaraya kadar bağımlı kabul etmiyoruz burada cerrahi işlem yaparken... Siz günde bir paket sigara içiyorsunuz, ben hiç içmiyorum, bisikletle işe gidip geliyorum. Ben sizinle neden aynı sağlık primini ödeyeyim ki? Bırakmanız için sizin priminize 500 lira daha eklesin, düşüreceğine!”* demiştir. Aylık ortalama net gelirin 30.000 TL olduğunu ifade etmekle birlikte sosyal sigorta primini alt sınırdan yatıran K-61, sağlık açısından risk düzeyinin artıyor olmasıyla katlanılacak prim yükünün de artması gerektiği fikrine sahiptir. Sosyal sigortalılığı teşvik ve prim ödeme alışkanlığı edindirme faaliyeti olarak görülebilecek bir uygulama varsayımı, görüşmecilerin bir bölümünde adaletsizliğe uğramış hissedecekleri düşüncesini canlandırmıştır.

**Tablo 24.** Sigara Kullanımı ve Sosyal Sigorta Prim İndirimleri Hakkında Görüşler

Görüşmeci İfadeleri	Sayı
“Anında bıraktım”, “Hemen bıraktım”, “Kârlı olur”, “Etkili olur”	30
“Suiistimal edilir”, “Bıraktım der, devam ederim”	14
“Beni rahatlatıyor”, “İçmeden duramam”, “Bırakmam”	10
“Devlet karışmasın”, “Bırakacaksam kendi irademle bırakırım”, “Koşullanma ile olmaz bu iş”	9
“Saçma buldum”, “Ben enayi miyim”, “İçmeyenler için adaletsiz olurdu”	8
“Devletin işine gelmez”, “Devlete inanmıyorum”	3
“Sigara içenlerden daha yüksek prim alınsın”, “Sigaradan kanser olanlara devlet bakmasın”	2
“Prim oranlarını ne kadar düşüreceğine bağlı”, “Koşulsuz indirilmeli”	2
“Yorumum yok”	2
<b>TOPLAM</b>	<b>80</b>

Sigara tüketiminin kullanan bireyler açısından alışkanlık haline gelmesinde, olumsuz bir duygu durumu olan stresle başa çıkabilme arzusunun da yeri vardır. Bireyler, yeterince mücadele edemediklerini düşündüğü stresli durumlara karşı birtakım bilişsel ve davranışsal tepkiler sergilemektedirler (Işıktaş vd., 2019: 103). Kendi hesabına çalışma faaliyetinin yürütümünde bağımsızlığın getirdiği olanaklar kadar belirsizlik, yoğun tempoda ve uzun süreli çalışma vd. stres faktörlerine de ev sahipliği yapabilmektedir (Stephan vd., 2020: 1134). Görüşmeciler arasında; sigaraya atfedilen anlam, bağımlılık, müşterilerle ilişkiler, gün içinde rahatlama/ kaçış isteği ve sigara kullanımının psikoloji üzerine etkileri konusunda çeşitli görüş bildirenler mevcuttur. Örneğin haftada ortalama 72 saat çalıştığını belirten, 37 yıldır kadın kuaförlüğü yapan ancak 4/ I- a emeklisi olan bir görüşmeci (K- 11),

*“Üç günde bir paket hesap edersem bir ayda 120- 130 TL. Hayır çünkü yaşadığım stresi psikolojikman kimseye bağırıyorum kendi kendime terapi yapmak zorundayım yani bu aslında bahane değil ben sigara içmesini seviyorum. Sigara yakıp oturup ağlayıp birkaç dakika geçirmek, bene primden daha rahatlatıcı geliyor; ağlama bahanesi...”* beyanında bulunmuştur.

Altıntop Mahallesi'nde dokuz yıldır çiçekçilik yapan K- 85, evli ve bir çocuk babasıdır. Aylık hane masrafları, eğitim giderlerinin de etkisiyle 2.800 TL'ye kadar yükselebilen görüşmecinin eşi çalışmamaktadır. Sigara için ayda ortalama 400 TL harcama yaptığını belirtmektedir. Görüşmenin yapıldığı tarihte üç aylık prim borcu bulunan K- 85, daha önceki dönemlerde sosyal sigorta prim ödemelerini düzenli gerçekleştirmesi dolayısıyla Hazine teşvikinden yararlandığını belirtmiştir. Çalıştırdığı iki işçisinden biri sigortalı iken diğeri sigortasız çalışmaktadır. Sigarayı bırakması karşılığında ödemesi gereken sosyal sigorta priminin düşürülmesinde devletin kendisine taahhütte bulunma varsayımına yönelik olarak, "*İmkânı yok abi, karyı bırakırım sigarayı bırakmam. Sigara içmesem burada terör estiririm.*" demiştir.

#### **4.3.3. Görüşmecilerin Faaliyetlerine İlişkin Gelir, Maliyet ve Personel İstihdamı Durumları**

Soru formunun demografik ve gelir düzeylerine ilişkin bilgiler kısmı içerisinde, kendi hesabına çalışan görüşmecilerin ilgili faaliyetteki kıdem süreleri, haftalık çalışma saatleri, çalıştırdıkları personel sayıları ve yıllık işçilik giderleri kendilerine birer soru olarak yöneltilmiştir. Ayrıca ödedikleri son gelir vergisi tutarı, yıllık son ciroları/ satış hasılatları ile aylık kira, ham madde, mamul, ürün, yakıt, elektrik, su, internet vd. giderleri beyanlarına dayalı olarak derlenmiştir (Bkz. Tablo 25).

**Tablo 25.** Görüşmecilerin Faaliyetlerine İlişkin Bilgiler

Görüşmeci	İşin Türü	Bu İşteki Çalışma Süresi	HÇS (Saat)	Çalışan Sayısı	Aylık Net Geliri (TL)	İşyeri Aylık Maliyeti (TL)	Yıllık Ciro (TL)	Yıllık İşçilik Gideri (TL)	Gelir Vergisi (TL)
K-1	Kuaför	22 Yıl	72	-	4.000	2.450	50.000	-	0
K-2	Avukat	4 Yıl	40	-	4.000	2.270	48.000	-	-
K-3	Çay Ocağı İşletmecisi	25 Yıl	98	1	4.000	870	84.000	24.000	600
K-4	Restoran	6 Yıl	72	1	6.000	3.800	-	24.000	600
K-5	Milli Piyango Bayii	35 Yıl	78	-	5.000	1.900	1.440.000	-	70.000
K-6	Dövmeci	13 Yıl	45	-	3.000	2.300	-	-	Vergiden Muaf
K-7	Avukat	15 Yıl	40	3	10.000	1.900	230.000	110.000	-
K-8	İnşaat Mühendisi	9 Yıl	50	Götürü Usulü	4.000	760	250.000	-	4.000
K-9	Pideci	25 Yıl	95	2+1 ÜAİ	2.500	4.650	Hatırlamıyorum	84.000	900
K-10	Dürümcü	20 Yıl	98	3+1 ÜAİ	5.000	6.900	Hatırlamıyorum	120.000	Hatırlamıyorum
K-11	Kuaför	32 Yıl	84	2+1 ÜAİ	6.000	12.000	240.000	72.000	0
K-12	Kafe İşletmecisi	1 Yıl	105	-	8.000	14.000	72.000	-	1.500
K-13	Kariyer Danışmanı	10 Yıl	Belirsiz	-	4.500	-	Hatırlamıyorum	-	0
K-14	Nalbur	3 Yıl	105	-	6.500	6.000	100.000	-	700
K-15	Fotoğrafçı	34 Yıl	77	-	3.000	1.565	70.000	-	800
K-16	Berber	20 Yıl	78	Kasa Ortağı	3.000	3.800	96.000	-	700
K-17	Tostçu	18 Yıl	108	1 ÜAİ	1.500	2.700	108.000	-	0
K-18	Kozmetik Toptancısı	4 Yıl	72	1+1 ÜAİ	15.000	72.000	1.000.000	60.000	48
K-19	Kuaför	24 Yıl	72	3 Stajyer	20.000	4.865	200.000	36.000	1.500
K-20	Fotoğrafçı	40 Yıl	76	-	4.000	980	50.000	-	0
K-21	Gayrimenkul Değerleme	3 Ay	8	-	2.250	Evden çalışıyor	-	-	390
K-22	Kuaför	20 Yıl	72	-	Belirsiz	10.000	Hatırlamıyorum	-	Hatırlamıyorum
K-23	Kırtasiyeci	3 Yıl	78	2	Belirsiz	40.000	Belirsiz	48.000	350
K-24	Perdecisi	9 Yıl	84	-	10.000	17.240	350.000	-	700
K-25	Züccaciyeci	3 Ay	70	-	Belirsiz	90.000	Belirsiz	-	-
K-26	Elektronik Eşya M. İşletmecisi	18 Yıl	48	4	Belirsiz	20.000	350.000	140.000	2.000

K-27	Telefoncu	8 Yıl	80	1+ 1 (Sigortasız)	5.000	10.000	Belirsiz	35.000	Teşvikten yararlanıyor
K-28	Berber	25 Yıl	72	-	3.000	2.500	Belirsiz	-	464
K-29	Berber	27 Yıl	Belirsiz	1	4.000	2.000	48.000	Belirsiz	600
K-30	Kuaför	16 Yıl	72	-	2.500	2.500	Hatırlamıyorum	-	Vergiden Muaf
K-31	Hırdavatçı	10 Yıl	50	-	5.000	4.500	Hatırlamıyorum	-	-
K-32	Bakkal	13 Yıl	112	-	Belirsiz	4.000	Belirsiz	-	780
K-33	Halıcı	20 Yıl	84	1	6.000	13.000	503.248	48.000	Hatırlamıyorum
K-34	Telefoncu	Belirtilmedi	72	-	1.500	4.500	370.000	-	2.500
K-35	Berber	17 Yıl	102	1 (Sigortasız)	300	1.726	60.000	20.000	Hatırlamıyorum
K-36	Pideci	16 Yıl	84	3	3.000	25.000	360.000	144.000	1.000
K-37	Tostçu	8 Yıl	72	-	Belirsiz	465	96.000	-	0
K-38	Gayrimenkul Acentesi	18 Yıl	60	-	Belirsiz	2.000	Hatırlamıyorum	-	350
K-39	Kırtasiyeci	17 Yıl	112	-	Belirsiz	3.000	-	-	1.000
K-40	Yapı İmal İşleri	19 Yıl	98	4	Belirsiz	60.000	-	400.000	Hatırlamıyorum
K-41	Telefoncu	15 Yıl	60	-	2.000	2.500	25.000	-	350
K-42	Kuaför	37 Yıl	72	1+ 1 ÜAİ	2.000	3.600	-	42.720	870
K-43	Yufkacı	32 Yıl	50	8	5.000	7.100	600.000	200.000	6.000
K-44	Pastaneci	3 Yıl	126	-	6.000	5.500	146.000	-	500
K-45	Kuaför	20 Yıl	70	1 (Çırak)	2.500	3.100	60.000	9.600	Hatırlamıyorum
K-46	Tekel Bayii	7 Yıl	98	1 ÜAİ	2.000	2.910	550.000	-	1.917
K-47	Pideci	18 Yıl	84	2+ 1 ÜAİ	5.000	13.350	200.000	84.000	1.500
K-48	Ayakkabı Tamircisi	33 Yıl	70	-	2.100	285	13.000	-	0
K-49	Manav	1 Ay	126	-	3.000	8.675	Hatırlamıyorum	-	-
K-50	Bakkal	22 Yıl	130	1 ÜAİ	Belirsiz	40.915	60.000	-	608
K-51	Berber	31 Yıl	72	Kasa Ortağı	4.000	750	48.000	-	500
K-52	Ayakkabıcı	8 Yıl	52	2+ 2 (Kısmi)	10.000	18.510	1.000.000	110.000	3.000
K-53	Ayakkabıcı	30 Yıl	98	1 (Kısmi)	2000	15.900	267.000	36.000	1.000
K-54	Butik	20 Yıl	60	1+ 1 (Kısmi)	4.000	11.000	350.000	-	-
K-55	Müteahhit	-	-	-	2.155	-	-	-	-
K-56	Kırtasiyeci	30 Yıl	60	1	3.000	9.375	500.000	50.000	7.000
K-57	Pazarıcı	28 Yıl	40	-	2.000	2.600	50.000	-	120
K-58	Çay Ocağı İşletmecisi	27 Yıl	50	1 (Sigortasız)	5.000	36.000	50.000	36.000	2.500

K-59	Bakkal	1 Yıl	112	1 ÜAİ	3.000	18.170	540.000	-	Hatırlamıyorum
K-60	Gayrimenkul Acentesi	4 Yıl	40	1	10.000	6.000	150.000	39.600	10.000
K-61	Diş Hekimi	24 Yıl	50	-	30.000	9.700	1.500.000	-	12.500
K-62	Çantacı	12 Yıl	77	-	Belirsiz	12.135	Belirsiz	-	12.000
K-63	Saatçi	22 Yıl	70	-	1.000	530	10.000	-	Vergiden Muaf
K-64	Baloncu	5 Yıl	60	-	3.000	6.400	36.000	-	1.800
K-65	Sihhi Tesisatçı	25 Yıl	60	-	3.500	1.380	60.000	-	600
K-66	Berber	22 Yıl	60	Kasa Ortağı + 1 (Sigortasız)	4.000	2.700	60.000	-	1.900
K-67	Sihhi Tesisatçı	20 Yıl	66	-	3.500	4.150	Belirsiz	-	Hatırlamıyorum
K-68	Lokantacı	29 Yıl	84	6	2.000	6.800	200.000	103.000	2.960
K-69	Müteahhit	20 Yıl	98	1	“Eksideyiz”	13.500	4.000.000	60.000	-
K-70	Lokantacı	5 Yıl	119	-	10.000	9.350	250.000	-	1.500
K-71	Gayrimenkul Acentesi	15 Yıl	70	-	Belirsiz	1.340	Belirsiz	-	-
K-72	Tekel Bayii	15 Yıl	80	-	4.000	3.380	60.000	-	1.500
K-73	Bakkal	20 Yıl	72	-	6.400	4.580	80.000	-	3.500
K-74	Veteriner	23 Yıl	70	1	15.000	9.990	180.000	25.000	1.200
K-75	Pideci	19 Yıl	60	-	3.000	3.310	70.000	-	600
K-76	Ayakkabıcı	25 Yıl	60	-	3.500	2.000	42.000	-	600
K-77	Saat Tamircisi	30 Yıl	54	-	“Bir şey kalmıyor”	350	8.000	-	200
K-78	Fotoğrafçı	25 Yıl	77	2	5.000	1.400	60.000	25.000	Bilmiyorum
K-79	Züccaciyeci	20 Yıl	80	10	5.000	10.150	2.000.000	300.000	2.000
K-80	Kıraathaneci	7 Yıl	105	1	7.000	3.670	72.000	40.000	Bilmiyorum
K-81	Kuaför	17 Yıl	72	-	1.000	1.830	40.000	-	800
K-82	Berber	21 Yıl	72	-	4.000	1.850	60.000	-	700
K-83	Ayakkabı Tamircisi	13 Yıl	84	1 ÜAİ	2.000	830	25.000	-	600
K-84	Oto Cam Filmcisi	13 Yıl	67	1 (Stajyer)	3.000	4.220	36.000	7.200	600
K-85	Çiçekçi	9 Yıl	90	1+ 1 (Sigortasız)	4.000	2.440	200.000	35.000	1.500
K-86	Çilingir	30 Yıl	90	-	3.000	1.150	70.000	-	1.500
K-87	Sucu	5 yıl	72	2	4.000	4.400	750.000	70.000	Matrahım yok
K-88	Kıraathaneci	10 Yıl	98	-	3.000	1.910	25.000	-	500



<b>K-89</b>	Dürümcü	1 Yıl	42	-	1.500	1.320	15.000	-	600
<b>K-90</b>	İnşaat Dekorasyoncusu	10 Yıl	60	4	7.000	900	1.000.000	200.000	25.000
<b>K-91</b>	Kebapçı	20 Yıl	60	3	12.500	13.850	600.000	160.000	3.000
<b>K-92</b>	Tuhafiye	13 Yıl	84	-	2.000	2.160	50.000	-	600
<b>K-93</b>	Hırdavatçı	38 Yıl	72	-	4.500	2.100	240.000	-	8.000
<b>K-94</b>	Dövmeci	4 Yıl	70	-	5.000	1.100	200.000	-	100
<b>K-95</b>	Kuaför	11 Yıl	70	1	8.000	4.400	60.000	24.000	2.000
<b>K-96</b>	Kuaför	15 Yıl	72	3	8.000	6.200	500.000	136.000	-
<b>K-97</b>	Piliççi	6 Yıl	90	-	4.000	3.250	75.000	-	600
<b>K-98</b>	Berber	5 Yıl	72	1 (Çırak)	3.000	2.235	70.000	9.600	600
<b>K-99</b>	Spor Salonu İşletmecisi	3 Yıl	78	1	4.000	6.570	350.000	15.000	1.500
<b>K-100</b>	İnşaat Dekorasyoncusu	22 Yıl	102	4	3.000	Evden çalışıyor	300.000	280.000	-
<b>K-101</b>	Pazarıcı	18 Yıl	90	-	2.000	500	1.000.000	50.000	-
<b>K-102</b>	Züccaciyeci	10 Yıl	60	-	350	2.650	70.000	-	1.200
<b>ORTALAMALAR</b>		<b>16,68 Yıl</b>	<b>75,8</b>	<b>2,28<sup>21</sup></b>	<b>4.898</b>	<b>8.541</b>	<b>319.092</b>	<b>85.676</b>	<b>2.928</b>

<sup>21</sup> Ortalama çalışan sayısı bulunurken yalnızca işçi istihdam eden ve ücretsiz aile işçilerinin desteğiyle faaliyet gösterenler dikkate alınmıştır.

Görüşmecilerin en son faaliyet yürüttükleri alandaki kıdemlerine bakıldığında, en düşük kıdeme 1 aydır manavlık yapan K- 49; en yüksek kıdeme ise emekli olmasına rağmen çalışmaya devam eden ve 40 yıldır fotoğrafçılık yapan K- 20 sahiptir. İlgili soruyu yanıtlayan 100 görüşmecinin kıdem ortalaması 16,6 yıldır. Kıdem ortalamasının yüksekliği değerlendirildiğinde, alan araştırması kapsamında görüşmeyi kabul eden bireylerin deneyimlerini paylaşma konusunda gençlere kıyasla görece rahatlığı ve sosyal güvenlik açısından yıllar itibarıyla birikmiş söyleyeceklerinin olması öne sürülebilecektir. Kadınların kıdem ortalaması 18,7 iken; erkeklerin 16,3 yıldır. Kuaförlük yapan 7 kadın görüşmecinin kıdemleri 11 yıl ilâ 38 yıl arasında değişmektedir.

Emeklilik sonrası faaliyeti sona erdirmeye kararı almamış olmanın ilgili literatüre göre, bireysel, ailevi, ekonomik, yapısal koşullara ve çalışmaya atfedilen anlama göre farklı nedenleri bulunmaktadır (Durusoy Öztepe, 2018: 41- 53). Yazar, 2016 yılı itibarıyla çalışan emeklilerin %47,3'ünün kendi hesabına çalışanlardan oluştuğunu bulgulamıştır. Anılan çalışmanın nitel araştırmaya ayrılan kısmında, çalışma yaşamından ayrılmamanın en temel nedeninin ekonomik koşullara dair olduğu ifade edilmektedir (Durusoy Öztepe, 2018: 106- 107).

Araştırmaya göre görüşmeciler, emeklilik sonrası çalışmaya devam etme konusunda farklı görüşlere sahiptir. Çalışmanın getirdiği sosyal yaşantıyı terk etmek istemeyen görüşmeciler olduğu gibi, emekli aylıklarının yetersizliği dolayısıyla işi bırakma kararı veremediğini ifade eden görüşmeciler de mevcuttur. Örneğin K- 20, *“kahve hayatım yok, evde hanım yok. Nereye gitçem ben, buraya dostlar geliyor. Hem zaman geçiriyorum hem para kazanıyorum. Yorulcak bir şey değil ki bu, çağıracaksın iki eleman...”* diyerek uzun yıllar boyunca alıştığı işi yapmayı ve kendisini var edebildiğini düşündüğü tek sosyal çevreyi bırakmak istemediğini belirtmiştir. Fotoğrafçılık yapan görüşmecimiz yanında sürekli bir işçi çalıştırmamaktadır. Ancak dış çekim, düğün vd. durumlarda götürü usulü ile eski işçilerini sigortasız çalıştırdığını ifade etmiştir. 38 yıldır kuaförlük mesleğini icra ettiğini ifade eden K- 42'ye göre, emekli aylıklarının geçim sürdürme konusunda yeterli olmayışı çalışmayı sürdürmenin en önemli nedenidir. Emeklilik sonrası için tasarladığı planların gerçekleşmediğini ifade eden görüşmeci *“En azından emeklilik maaşımın biraz yüksek olacağını düşünüyordum. Rahat ederim, en azından ordan gelen bi emekli maaşım beni bir ay idare edebilir diye*

*düşünüyordum... Bin üç yüz lira maaşla başladım, şu anda maaşım bin beş yüz lira, tek kişi yaşasam bile nasıl yaşayabilirsin? Devlet bunun iki binden aşığı olmamasını sağlasa ne olur?”* demiştir. Görüşme esnasında dükkânda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan eşi “*asgari ücret olması lazım en az*” diye görüş bildirmiştir.

Görüşmecilerin aylık ellerine geçen net tutarlara dair veriler genellikle belirsizliklerle doludur. Nitekim faaliyetten faaliyete, aynı faaliyet kolunda ise işyerinin bulunduğu mahalleye ve mekâna, müşteri potansiyeline ve sayısına, hane içi maliyetlere, olağan ve olağanüstü durumların yaşanma sıklığına göre değişebilen bir hesaplama söz konusu olmaktadır. 14 görüşmeci aylık kazancının değişken ve genellikle çok düşük olduğunu belirtmiştir. Denizli'nin en işlek yerlerinden biri olan Çınar Meydanı üzerinde muayenehanesi olan ve diş hekimliği yapan K- 61, aylık net eline geçen tutarın ortalama 30.000 TL olduğunu beyan etmiştir. Ancak aylık net eline geçen tutarı gizleme, düşük gösterme çabasında olan görüşmeciler olduğu gibi, COVID-19 küresel salgını sebebiyle çok düşük kazançlar elde edebilen görüşmecilerle de karşılaşmıştır. Aylık eline geçen net tutarı 300 TL olarak beyan eden ve dükkânı için aylık en az 1.726 TL gideri olan berber görüşmeci K- 35, son üç ayda içine düştüğü durumu anlatabilmek adına,

*“Kolonyanın içine kaynamış su katıyorum beyazlamıyor; şampuanı sulandırıyorum. Tarağı, makası dezenfekte ettiğim dezanfektanın içine bile su katıp müşterinin gözünü boyayıp, o şekilde sağlıksız ortamlarda çalışıyorum çünkü ben buna mecburum.”* demiştir. Bu örnek, olağanüstü koşulların ve ekonomik açıdan olumsuz etkilerinin bir yansımasıdır. Özellikle esnaf ve sanatkârlar, sabit giderlerinin azalmaması, gelirlerinin olağan dönemin altında seyretmesi vd. biraraya gelen olgular ile dönem dönem “firmayı ayakta tutma” mücadelesi içine girebilmektedir. Nitekim farklı standartları belirlenen ve olağanüstü dönemde faaliyete devam etmek açısından zorunlu tutulan birtakım temizlik tedbirlerinin alınması için görüşmecimiz yeterli ölçüde maddi olanağa sahip olmadığını ve maliyet azaltmak adına yeni stratejiler geliştirmek zorunda kaldığını beyan etmiştir.

Bununla beraber, görüşmeciler işyerlerine ilişkin aylık kira, yakıt, faturalar vd. maliyetlerin hesabında daha net tutarlar beyan edebilmişlerdir. Ticaretle uğraşan görüşmecilerde ürün, mamul alımları; diş hekimi için tıbbi malzeme talebi ve görüşmecilerin büyük bir bölümü için dükkân kirası aylık maliyetin en büyük

kalemlerini oluşturmaktadır. Faaliyetini şehir merkezinde sürdüren görüşmecilerin dükkân/ büro kiralari, konumun getireceği ticari olanaklar (müşteri yoğunluğu, ulaşım kolaylıkları vd.) çerçevesinde ortalamanın üzerindedir. Örneğin Bağbaşı semtinde kuaförlük yapan K- 1 ayda 450 TL ve Kuşpınar mahallesinde kuaförlük yapan K- 11 ayda 700 TL kira ödediklerini beyan ederken, aynı mesleği (merkeze yakın) Çaybaşı semtinde sürdüren K- 96 ayda 4.000 TL dükkân kirası ödediğini belirtmektedir.

Evden kendi hesabına çalışma giderek yaygınlaşmaktadır. Bilhassa COVID- 19 küresel salgını sonrasında, işgücü piyasasına etkilerine ve sektörler/ meslek grupları arasında evden çalışmaya uygunluğa dair araştırmaların sayısı artmaktadır<sup>22</sup>. Ancak yürüttükleri faaliyet dolayısıyla evden çalışabilen kendi hesabına çalışanlar hakkında henüz yeterli bir literatür oluşmamıştır. Alan araştırmamızda ulaştığımız görüşmeciler arasında, evden çalışan yalnızca iki kişi bulunmaktadır. Gayrimenkul değerlendirme uzmanı olan K- 21, yaklaşık dokuz yıl bir firmada kadrolu olarak çalışmıştır. Eşinin iş dolayısıyla şehir değişikliği yapması gerektiğinden, istifa ederek mesleğini kendi hesabına çalışan olarak sürdürme kararı vermiştir. Şirketlerin şube açmaktan ziyade, ilgili lisansa sahip olan kendi hesabına çalışanlarla anlaştığını belirten K- 21, görüşmenin yapıldığı tarihte üç aydır evinden çalışmaktadır. Herhangi bir büro maliyeti olmamakla birlikte, ancak ev, arsa vd. gayrimenkullerin değerini belirlemek adına bankalarla anlaştığı zamanlarda kazanç elde edebildiğini vurgulamıştır.

Görüşmeciler sabit maliyet kalemlerinin tutarını azaltma konusunda, yaptıkları işin niteliğine göre farklı stratejiler izleyebilmektedir. Örneğin inşaat mühendisi olan ve evden çalışan K- 8, sabit maliyetlerin şişkinliği dolayısıyla dükkânını kapattığını ve yalnızca kiraladığı depo için 500 TL ödediğini beyan etmiştir. Ücretsiz aile işçisi olarak eşiyile birlikte faaliyet yürüten (kozmetik toptancısı) K- 18 ise, *“dükkânda çok fazla durmuyoruz, yan taraftaki komşuyla su sayaçlarımızı bir yaptık. 350 lira sadece bir musluk için para vermeyelim diye.”* demiştir.

<sup>22</sup> Bu konuya dair Uğur Aytun ve Cem Özgüzel’in 2020 yılının Temmuz ayında hazırladıkları “COVID- 19 Sonucunda Evden Çalışabilirlik ve Eşitsizliğe Etkileri: Türkiye İçin Politika Önerileri” isimli raporda, evden çalışabilirliğin ana meslek grupları itibarıyla değerlendirilmesi, evden çalışabilirliğin orta ve uzun vadede işgücü piyasasına etkileri tartışılmaktadır. Yazarlar yüksek gelirli, lisans ve üzeri eğitime sahip, kayıtlı ve kadın çalışanların evden çalışma olasılıklarının daha yüksek olduğunu bulgulamıştır (Aytun ve Özgüzel, 2020: 5).

Kendilerine dükkân kirasının ne kadar olduğuna dair soru yöneltildiğinde, görüşmeciler çekingen davranışlar sergileyebilmiş veya gerçekte ve görünürde kiralari aynı anda açıklamışlardır:

*“Hem bizim burda hem de Türkiye’de kiralar iki şekilde ödenir: Resmi kısmı hem de gayri resmi kısmı vardır. Bunun bir bölü beşi kanunen resmi olarak bankaya yatan... Çünkü dükkân sahibi vergi dilimine girmez o meblağla yani vergi dilimine girmeyecek kadar bir para bankaya yatar. Üstüne de ödediğiniz kira kadar elden ödersiniz. Bin lira ödüyorum diyelim.” (K- 46, Tekel Bayii)*

*“Ben size resmi olanı söylüyeyim 500 lira... Ben bankaya yatırılanı söyledim sadece, yoksa gerçekte 1900 lira...” (K- 47, Pideci)*

Yayınlanan en güncel TÜİK verilerine göre sanayi, inşaat, ticaret ve hizmet sektörleri toplamında ciro endeksi (2015= 100), 2020 yılı Nisan ayında yıllık %20,9 azalmış gözükmektedir. Bu azalış değerlendirildiğinde, COVID- 19’ un ciro endeksi yıllık değişimi bakımından en ciddi olarak konaklama ve yiyecek üzerine faaliyet gösteren hizmetler alanında etki gösterdiği ortaya çıkmaktadır. İlgili süreçten etkilenen görüşmeciler içerisinde, yıllık ciro olarak 1 milyon TL ve üzeri tutar beyanında bulunanların sayısı 8’ dir. Saat tamircisi (K- 77), Saatçi (K- 63) ve ayakkabı tamircisi (K- 48) ise yıllık ciro bakımından en düşük beyanda bulunan üç görüşmecidir.

Görüşmecilerin 54’ ü, yanında herhangi bir düzenli çalışan olmaksızın faaliyetlerine devam etmektedir. 39 işveren ise 1 ilâ 10 arasında işçi çalıştırmaktadır. Personel istihdam eden işyeri başına düşen işçi sayısı 2,3’ tür. İşyeri ölçeğinin büyümesi, e- ticaret vb. kanalların sunduğu olanaklar ve bunlara bağlı olarak ilave personel ihtiyacı dolayısıyla, kendisi dâhil üç kişiden fazla personelle çalışan görüşmeci sayısı 13’ tür. 11 birey, işyerlerinde eşlerinin ücretsiz desteğini almaktadır.

Firmaya ilişkin gider azaltma stratejileri yalnızca sabit maliyet kalemleri açısından kullanılmamaktadır. Örneğin fiilen iş ilişkisi kurulmuş olsa dahi, firmaya ilişkin kararların verilmesi ve çalışma koşullarının kontrolü açısından yalnızca bir tarafın yetki sahibi olduğu, çalışma mevzuatımızda yer almayan kasa ortaklığı bu yöntemlerden biridir. İdari kayıtlarda firma sahibi olarak gözüken kişi, sosyal sigortalılıklarından sorumlu olmayacak şekilde meslektaşlarıyla birlikte faaliyetini sürdürebilmektedir. Nitekim çalışmamızda 8 berberin 3’ü kasa ortağıyla birlikte

çalışmakta; meslektaşlarına temin ettiği çalışma alanı dolayısıyla gelen müşteriler üzerinden “ortağından” komisyon almaktadır. İşyerinin kendisi üzerine kayıtlı olduğunu belirten ve 20 yıldır berberlik yapan K- 16, *“bizim meslek kasa ortağı... Sigorta olayı bizde yok, kendiminkini zaten zor ödüyorum. İkinci bir kişinin ödemem zaten mümkün değil. [Sigortayı] Aynen o şekilde [kasa ortağı] kendi ödüyor”* demiştir. Berber olan bir diğer görüşmeci K- 66’nın kasa ortağı ise emekli olmasına rağmen çalışmaya devam etmektedir.

Oto cam filmi kaplama işleriyle uğraşan K- 84 sadece 1 stajyer istihdam etmektedir ve kendisine her ay asgari ücretin dörtte biri ücret ödemektedir. Kadın kuaförü K- 19 aylık toplam maliyetlerinin 2.500 ilâ 3000 TL olduğunu söylediği 3 stajyer ile ilgilenirken; kadın kuaförü K- 45 ve berber K- 98 ise birer çırak istihdam etmektedirler.

Çalışanlarını resmi kurumlara bildirmeme/ sigortasız işçi çalıştırma kendi hesabına çalışanlar arasında sıklıkla gözlemlenmektedir. Nitekim 2019 yılında Şenel ve Kumaş’ın Denizli ili Kale ilçesinde gerçekleştirdikleri alan araştırmasında, bunun sebepleri görüşmeciler tarafından “işin düzensiz ve süreksiz olması”, “çalışma saatlerinin belirsizliği”, “yarı zamanlı çalışma” ve “çalışanın emekli olması” olarak gösterilmiştir (Şenel ve Kumaş, 2019: 379). Alan araştırmamız kapsamında ise iki berber, telefoncu, çay ocağı işletmecisi ve çiçekçi, toplamda 5 sigortasız işçi çalıştıran bulunmaktadır.

25 yaşında olan ve bir yıldır telefonculuk yapan K- 27, devletin 18 yaşından büyük, 29 yaşından küçük bireylere çeşitli koşullar yerine getirildiği takdirde sağladığı “Genç Girişimci Desteği” teşviki kapsamında, belirli bir süreliğine gelir vergisi ödememekte ve kendi sigortalılığından dolayı prim desteği almaktadır. Ancak aynı görüşmeci, istihdam ettiği iki işçinin birini sigortasız çalıştırmaktadır. Bu konuda teşvik ve destek alanların gerçekleştirilecek işyeri denetimleri aracılığıyla çeşitli suiistimler gerçekleştirip gerçekleştirmediğinin kontrol edilmesi düşünülebilir.

Yıllık cirosu 200 Bin TL olan işyerinde iki işçisinden yalnızca birini kayıtlı çalıştıran çiçekçi K- 85, *“Öncelikle prim o biçim. Çok zorlanıyoruz. Ee napıcan mecbur sigortasız işçi çalıştırıyoruz. O yüzden prim oranları mutlaka düşürülmeli. Abi olsun 500 TL ne olacak ki yani, biz de rahat rahat ödeyelim. Bu kardeşim en büyük sorunum.*

(...) *Kendiminkini ödüyom ama işçi mecbur ödemiyoruz. Ağır yük çünkü...*” diyerek sosyal sigorta prim yükünün kendisini bu duruma mecbur bıraktığını beyan etmiştir.

Yıllık işçilik giderlerine bakıldığında, ilgili soruya yanıt veren 41 görüşmecinin maliyet ortalaması, brüt 85.676 TL’ dir. Aylık brüt işçilik maliyeti ise ortalama 7.139 TL’dir. Görüşmeye katılan ve personel istihdam eden kendi hesabına çalışanların bir işçi için katlandıkları maliyet ortalaması brüt 2.974,5 TL olarak hesaplanmıştır. 01.01.2020 ile 31.12.2020 tarihleri arasında yürürlükteki asgari ücretin brüt tutarı, 2.943 TL’dir. Bu bakımdan alan araştırması kapsamında görüşülen ve yanında personel çalıştıran bireylerin ekonomik olanaklarının kısıtlılığı çerçevesinde, yaklaşık olarak yasal asgari ücret düzeyinde ücret verdikleri söylenebilecektir.

Görüşmecilerin sosyo- demografik özellikleri; faaliyetlerine ilişkin gelir ve maliyet durumları irdelendikten sonra, izleyen kısımlarda açık uçlu sorulara verilen görüşmeci yanıtları üzerinden on bir farklı konuda alan bulguları değerlendirilecektir.

#### **4.3.4. Sosyal Güvenliğin Anlamı ve Sigortalılık Üzerine Bulgular**

Sosyal sigortalılığın özü itibarıyla vatandaşlar açısından devlet ile ilişki kurmayı gerektiren bir yapısı mevcut bulunmaktadır. Türkiye sosyal güvenlik sisteminin geçirdiği değişiklikler, yeni düzenlemeler ve kapsamlı reformlar sonucunda, ifade edilen ilişki zaman zaman karmaşıklaşmış; kavramların, hakların, yükümlülüklerin ve faydaların bireylerde çağrıştırdığı algı farklılaşmaya devam etmiştir. Kanun yapıcılar tarafından norm ve standart birliği sağlama adına gösterilen çaba, farklı sosyal sigortalılık statüleri ve sigortalılık başlangıçları söz konusu olduğundan, bu karışıklık ve farklılık seviyesinin hissedilen boyutunu artırmıştır. Hemen belirtelim ki, farklı sigorta kolları açısından kapsamın genişletildiği bir başka veridir. Ancak adaletsizlik hissinin sigortalılar arasında yaygınlaşması, bağımsız çalışanlar söz konusu olduğunda, onları farklı "direniş" stratejileri türetmeye zorlamıştır. Bu bakımdan bağımsız çalışanlar sosyal güvenlik sisteminin sosyal adaleti tesis ve geliri yeniden dağıtım bakımından oynadığı rolü sıklıkla göz ardı etmektedirler. Örneğin birçok görüşmeci, temel bir ihtiyaç olarak tıbbi bakım olanakları konusunda dahi, bireylerin bu olanakları kullanıp kullanmamasına göre belirlenecek bir prim ödeme yapısı arzu ettiğini belirtmiştir. Nitekim görüşmeler boyunca en sık tekrarlanan ifadelerden biri, bireylerin devletin tıbbi bakım olanaklarından ve devlet hastanelerinden yararlanmalarına rağmen senede

birkaç kez ameliyata giren, en basit ağrılar için dahi doktora giden kimselerle aynı primi ödemek zorunda kalmalarına ilişkin yaşadıkları "adaletsizliğe uğruyor olma" hissidir.

Görüşmecilerin 18'i sosyal güvenlik kavramını bir bütün olarak devlet koruması ve gelecek güvencesi olarak değerlendirirken, yalnızca 1'i kendi ayakları üzerinde durabilme üzerinden önemli bulduğunu belirtmektedir. Üniversite öğrencilerinin sosyal güvenlik algılarını ölçmeye dair yapılan bir çalışmada, 20 ilâ 39 yaş arasındaki bireylerin önemli bir bölümünün sosyal güvenlik kavramından "sağlık güvencesine sahip" olmayı anladıkları bulgulanmıştır (Demir, 2019: 127). Nitekim çalışmamızda da, 44 görüşmeci sosyal güvenlik denildiğinde aklına ilk önce sağlığın geldiğini ifade ederken, 24'ü emeklilikte elde edilen gelir güvencesini birinci sıraya koymaktadır. Bu hususta görüşmecilerin yaşı ve bugüne değin yaşadıkları muhtelif sağlık sıkıntıları ve hastane deneyimleri önem arz etmektedir. Kadın kuaförlüğü yapan K- 19, sosyal sigortalılığı dolayısıyla, yaşadığı önemli bir sağlık sorununun üstesinden -herhangi bir ücret ödemeksizin- gelmiş olmasından övgüyle bahsetmektedir:

*"Sadece şey geliyor aklıma, sağlık... Çünkü 58 yaşında emekli olucam... 24 yıldır çalışıyorum zaten. 36 yaşındayım, 58 yaşına kadar 20 küsür sene daha çalışcam. Ben onu görmem yani bu çalışma sisteminde... Çok mümkün değil yani... Sağlık iki yıl önce iç kanama geçirdim, ağır bir ameliyat ölümden döndüm. Devlet hastanesinde ameliyat oldum. Hiç para ödemedim, hiç ödemedim hem de. Benim o andaki olduğum ameliyatın aşağı yukarı diğer hastanelerdeki fiyatı 15 bin lira filandı. Bir lira para ödmeden çok iyi şekilde bakıldım, çok iyi cerrahlar tarafından. Şansım belki de o açıdan iyi bir şey yaşadım."* (K- 19, Kuaför)

Tıbbi bakıma erişim açısından sosyal sigortalılığı önemseyen ve sosyal güvenlik kapsamında olmaya atfettiği anlam sorulan bir başka görüşmeci "Mesela sağlık açısından muayene olamazsan dünyanın parası mesela geçenlerde benim işyerinde gözüme kürek geldi yani sosyal güvencem olmasa verecek param da yoktu."(K- 44, Pastaneci, 4/ I- b Emeklisi) demiştir. Ancak genel itibarıyla, işyeri ortamında iş kazasına uğramaları halinde 4/ I- b sigortalılarının -çalışmadıkları süreler için- geçici işgöremezlik ödeneği alma olanaklarının yalnızca yatarak tedavi söz konusu olduğunda mevcut olması dikkat çekicidir. Örneğin berberlik yapan K- 51 uğradığını düşündüğü adaletsizliği şu sözlerle ifade etmiştir:



*“Bizdeki sorun şu sigortalı çalışanlarda adam bi kaza yaptığı zaman sigortadan para alabiliyon. Bağ- Kur’da benim burda bi ayağım kolum kırılmış olsa, Bağ- Kur bize herhangi bir para vermiyor bu dükkâna gelirsem kazanıyom. (...) Kolumuz kırılrsa Bağ- Kur vermiyor para ama biz de prim yatırıyoruz ama asgari ücretle çalışan bi şahsiyet halı sahada top oynarken ayağı kırılrsa sigortadan işsizlik parası alabiliyor biz alamıyoruz e biz de prim yatırıyoruz?”*

17 görüşmeci, sosyal güvenlik sistemi ve kamusal koruma şemsiyesine hiçbir şekilde güvenmediğini veya bunu önemsemediğini belirtmiştir. Bu konuda istihdam statüleri arasında sağlanan koruma düzeyi bakımından farklılıkların bulunması belirleyici olabilmektedir. Örneğin saat tamirciliği yapan 51 yaşındaki K- 77, farklı sosyal sigortalılık statüleri arasında yaptığı karşılaştırma üzerinden, *“Benim için sosyal güvenlik hiçbir şey ifade etmiyor. Hiçbir şekilde Bağ- Kur’un bir güvencesi yok. SSK daha güvenceli... Ben 9.000 gün para yatırmışım 1.500 alacağım, 3.500 gün yatıran ise daha fazla alacak. Ben prim ödüyorum. Hastaneye gidince para ödüyorum. O zaman neden para ödüyorum, bir manası yok ki...”* değerlendirmesini yapmıştır.

Bireyler açısından sosyal güvenliğin ve sosyal sigortalılığın anlamını farklılaştırabilecek unsurlar arasında zamana, mekâna, karşılaşılan tehlikelere bağlı bireysel deneyimler rol oynayabilmektedir. Böylesi deneyimler ağırlıklı olarak sınındığı anda ve sonrasında, sigortalının kurumsal mekanizmaların ve genel olarak sosyal sigorta sisteminin kapsayıcılığı yönünden değerlendirilebilmektedir. Araştırmanın sürdürüldüğü esnada COVID- 19 salgınının tüm dünyayı etkisi altına almış olması, araştırmacıya bu dönemin sosyal sigortalılığın anlamı bakımından bireylerin düşüncelerinin değişip değişmediğini sınıma fırsatı sunmuştur.

Görüşmecilere COVID- 19 salgını sürecinde sosyal güvenliğe bakışlarında herhangi bir değişimin olup olmadığı sorulduğunda, yufkacılık yaparan geçimini sağlayan K- 43, *“Önemli olduğunu öğrendik, yani bi hasta olduğumuzda işte maliyetler çok yüksek biliyorsunuz, hastane maliyetleri çok yüksek, en azından bu güvencemiz var dedik. Yani bizim sosyal güvencemiz var, başımıza bi hastalık gelmesin gelirse sosyal güvencemiz var başımıza bir şey gelirse, o sağlayacak.”* demiştir.

Aylık alan, küresel salgın boyunca yalnızca bu aylıktan yararlanabilen ve yürüttüğü faaliyete ara veren 72 yaşındaki Bağ- Kur emeklisi görüşmeci, sosyal güvenliğin kendisi için hangi anlama geldiği konusunda net bir görüş beyan etmiştir:

*“Maddi yönden bi güvencesi var. Hani emekli oluyosun iyi, iyi kötü bi ya geçin gaynağı olmuş oluyo yani almış olduğun bir maaş. Emekli maaşı. Ee bu da olmasa zaten permanperişan oluruz. İlaçları mesela yüzde onunu mesela biz ödüyöz gerisini devlet ödüyo. Annadın mı? Kiriz tabii tabii. Ya üç ay mesela ben burayı gapattım, üç ay hiçbir gelirim yok. Bi emekli maaşı...” (K- 89, Dürümcü)*

Bir başka görüşmeci, devlet ile kendisi arasında var olan sözleşmenin gerekliliklerinin devlet tarafından yerine getirilmediğini düşünerek, küresel salgın döneminde devlete olan inancını yitirdiğini ve bundan sonra sosyal sigorta yükümlülüklerini yerine getirmeyeceğini şu sözlerle ifade etmiştir: *“Tabii değişti Bağ-Kur’umu ödüyordum artık ödemiyorum artık ödemiycem de. (...) şimdi bu iki arkadaşın birbirine olan güveni gibi, arkadaşına zor zamanlarda sen yardım ediyorsun, arkadaşın aynı şekilde sana yardım etmiyor... Bununla arkadaşlığa devam eder misin? Bitti.” (K- 52, Ayakkabı Mağazası Sahibi)*

Görüşmecilerin bir bölümü, Türkiye sosyal güvenlik sisteminin salgın karşısında durumunu değerlendirirken liberal refah rejimleri içerisinde sınıflandırılan Amerika Birleşik Devletleri vatandaşlarının yaşadığı zorluklardan etkilendiklerini belirtmişlerdir. Örneğin bakkal işleten K- 73, sosyal güvenliğin kendisi için anlamını belirtirken, olağanüstü koşullar ve bu koşulların getireceği riskler söz konusu olduğunda, karşılaşabileceği maddi külfetin sosyal güvenlik sistemi sayesinde çok düşük kalmasına olan inancını dile getirmiştir:

*“Yani anlayacağın emeklilik ve sağlık konularında kişinin geleceğe yönelik yatırımdır sosyal güvenlik. Yani ben hep diğer ülkelerle kıyasladım bu süreçte. Yani bence pandemi sürecinde bütün herkesin böyle bir belirtiyle hastaneye gidince ücretsiz tedavi edilmesi falan sosyal güvenliğimize inancımızı artırdı. Yani şimdi bi Amerika’ya bakıyorsun geçen herhalde okudum 62 gün tedavi görüyor 1 milyon hesap çıkartmışlar adama ee öldürseydiniz daha iyiydi. Bizde olmadı çok şükür böyle şeyler.”*

Sosyal güvenliğin farklı riskler bakımından sağladığı olanakları kıyaslamaya tabi tutan, 28 yaşındaki bir görüşmeci ise *“Yaş desen, o yaşı göremicez. Allah b... versin*

*emekliliğin. En güzel şey sağlık benim için. Bana kalırsa sağlıkta bir numara... Sosyal güvenliğe güvenim sağlık açısından en iyi... Amerika lideriz lideriz diyordu ama gördük, biz sağlıkta lideriz. Belki daha kötü olabilirdi. Ama önlem aldık, sıkı tuttuk. Sağlığımız için her şey yapıldı.” (K-92, Tuhafiye)* diyerek sağlık açısından kapsamda olmayı önemsedğini vurgulamıştır. Çiçekçilik yapan, 44 yaşındaki erkek görüşmeci de, emekliliğe hak kazanma ve prim ödeme zorluklarından söz etmekte ve sigortalılığa bakmakla yükümlü olduğu hane bireyleri dâhil sağlık sigortasının kapsamı açısından önem atfettiğini ifade etmiştir:

*“Ailecek yararlanmak sağlık açısından... Çünkü emeklilik zor bizim için. Bu gidişle emekli olamayız biz zaten. Salgın oldu, benim için yine aynı. Değişen hiçbir şey yok. Yine prim derdim var.” (K- 85, Çiçekçi)*

Görüşmeciler arasında, ücretli istihdamdakilerin pandemi süresince Kısa Çalışma Ödeneği ve Nakdi Ücret Desteği olanaklarından yararlanabiliyor olmasına atıfta bulunarak kendilerine böylesi ödeneklerin sunulmaması dolayısıyla güvence hissini zedelendiğini ifade eden bireyler bulunmaktadır. Örneğin tek el bayii işleten K-72, “Çalışmadığım zamanlarda maddi yönden bir desteğim olsaydı o zaman sosyal güvenlik açısından kendimi güvende hissedebilirdim.” demiştir.

#### **4.3.5. Kendi Hesabına Çalışmaya Dair Sorun Alanları ve Görüşler**

Kendi hesabına çalışanlar hem faaliyet alanlarına özgü hem de ücretli istihdamda yer alanlardan ve kamu çalışanlarından farklı olanaklara ve sorunlara sahip olabilmektedirler. Araştırmada ulaşılan 50 görüşmeci, icra ettikleri mesleğin/ faaliyetin zevkli olması, çalışma saatlerinde keyfilik, özgür olma hissi, özel sektörde beyaz yakalı çalışanlar arası rekabetten kurtulmuş olma, kısa sürede yüksek kazançlar elde edebilme olasılığı, bağımlı çalışmak durumunda olsa yalnızca bir alanda uzmanlaşmak zorunda kalacağı vd. düşüncelerle bağımsız çalışmayı olumlamaktadır. 41 görüşmeci ise, gelirin dalgalı olması, dükkân maliyeti, personel çalıştırmanın zorlukları, rekabet koşullarının acımasızlığı, müşterilerin anlayışsızlığı, sosyallik bakımından sorunlar açısından bağımlı çalışmayı tercih edebileceklerini ifade etmişlerdir. Görüşmeciler arasında “Biz kazancımızla kule yapamıyoruz, kulübe yapıyoruz.” (K- 79, Züccaciye Dükkânı Sahibi) diyerek gelir durumundan yakınan; sürekli borçlu olmak dolayısıyla bunaldığı için “Valla sana bi şey diyim mi, benim aklıma ne geliyor sadece bilyon mu? Keşke

*dünyaya gelmeseydim. (...) Ben işçi olarak da çalıştım, herkes şey der, çılgın paralar kazanıyorsunuz. Adama diyosun sigorta, aa ne sigortası? Ölcez ya, nasıl olsa inşaatta çalışıyoruz.” (K- 100, İnşaat Dekorasyoncusu) diyenler de yer almaktadır.*

Haftalık çalışma sürelerine bakıldığında, ilgili soruya yanıt veren 99 bireyin haftalık çalışma süresi ortalaması 75,8 saattir. Bu hususta kendi hesabına çalışma türlerine göre haftalık çalışma sürelerinin değişiklik gösterdiğini ifade etmek mümkündür. Ancak genel olarak kendi hesabına çalışmanın çalışma süresi ve (ev işleri ve uykuya ayrılan zaman harici) boş zaman arasında belirsiz bir sınıra ev sahipliği yaptığı literatürde vurgulanmaktadır (Hyytinen ve Ruuskanen, 2007: 106- 107; Eurofound, 2010: 53). Bu durumun yüksek oranda heterojenlik içeren bir istihdam statüsü açısından, meslekten mesleğe ya da faaliyet kollarına göre değişiklikler gösterebilmektedir. Örneğin bir görüşmeci kendi hesabına çalışmanın artı yönü olarak çalışma sürelerini ve dalgalı kazanç olanaklarını gördüğünü belirtmiştir:

*“Daha rahatım mesela istediğim saatte çalışıyorum, istediğim saatte istemediğim saatte çalışmıyorum, finansal olarak 1 ayda kazanacağım parayı, yeri geliyor 1 saatte kazanıyorum, yeri geliyor 1 günde kazanıyorum çok yönü var yani.” (K- 26, Elektronik Eşya Mağazası İşletmecisi).*

Ancak “kendi işinin patronu” olmanın kişisel zaman kullanımı üzerinde kontrol konusunda her zaman olumluluklar yaratmadığı da söylenebilir. Nitekim kendi hesabına çalışan bireyler spora, aileleriyle gerçekleştirebilecekleri kültürel ve sosyal faaliyetlere zaman ayırabilme konusunda zorluklar yaşayabilmekte (Hyytinen ve Ruuskanen, 2007: 107) ve ilgili “boş” zamanda dahi işlerine dair planlamalara zaman harcayabilmektedirler. İş yükünün ve çalışma sürelerinin uzunluğu, iş ve aile arasında çatışma yaşama olasılığını artırabilmektedir (Bozzon ve Murgia, 2021: 95). Ücretsiz aile işçisi olarak başladığı dürümcülük faaliyetini babasının ölümü sonrasında işveren olarak devam ettiren K- 10, haftada yedi gün ve günde on dört saat çalıştığını “*Elemanlar dönüşümlü olarak tatillerini yapıyorlar. Ama biz burada bile yatabiliriz.*” şeklinde ifade etmiş ve ailesiyle birlikte hiçbir şekilde sosyalleşemediklerinden yakınmıştır. Pazarcılık yaparak geçimini sürdüren K- 101 ise hem çalışma sürelerinin uzunluğundan ve çocuklarına yeteri ölçüde zaman ayıramadığından hem de boş zamanında dahi bir sonraki günlük faaliyeti için çalışmak zorunda kaldığından dem vurmıştır:

*“Ben başka bir yerde çalışsam sigortalı olsam, sabah sekiz akşam beş karışanın yok, cumartesi pazarın tatil... Ee biz şimdi gece üçte dörtte gidiyoruz sana söylüyüm akşam biz dokuzda onda geliyoruz. İş değil ki... Sosyal hayat sıfır zaten... Bazen kapı zili çalıyo çocuklar babaları geldi zannediyo, iniyo aşağıya bi bakıyo komşu gelmiş soğan istiyö. Eee sabah çıktığımızda çocuk uyuyo, akşam geldiğimizde de uyuyo, göremiyöz. Evde kaldığımız gün de soğan falan temizliyöz. Hayat yok yani!”*

Çalışma sürelerinin uzunluğu, hizmet sektöründe ve ticari faaliyetler içerisindeki görüşmecilerin sıklıkla haftanın her günü işyerinde bulunmalarıyla ilgilidir. Haftalık çalışma süresi 8 saat ile en az olan kadın görüşmeci, gayrimenkul değerlendirme uzmanı K-21’dir. Eşi ile birlikte 22 yıldır market işleten K- 50 ise haftada 130 saat çalıştıklarını ifade etmiştir. Hemen belirtelim ki 2020 yılının Mart ayı ile Haziran ayları arasında COVID- 19 sebebiyle faaliyetine ara vermek durumunda kalmış olsalar da, görüşmeciler olağan dönemlere dair haftalık çalışma sürelerini beyan etmişlerdir.

“Hayatınızın herhangi bir döneminde, kendi hesabına faaliyet göstermek yerine bir işverenin yanında çalışmayı tercih edebileceğinizi düşündünüz mü?” sorusuna olumlu yanıt veren 46 görüşmeci (7’si kadın), genellikle gelir/ gider düzeyinden ve belirsiz çalışma sürelerinden yakınmışlardır. Meslek kolları açısından irdelendiğinde en çok berber ve kuaförlerin (9 kişi) ve restoran işletenlerin (6 kişi) işçi olarak çalışmayı tercih edebileceklerini beyan ettikleri görülmüştür. 42 görüşmeci ise (7’si kadın) bağımlı çalışmayı hiçbir zaman düşünmediğini ifade ederken, en çok berber ve kuaförlerin (7 kişi), restoran işletenlerin (4 kişi) ve telefoncuların (3 kişi) bu görüşe sahip oldukları saptanmıştır.

Milli Piyango bayii işleten K- 5, çalışma temposundan yıldıgını *“Bunalımdayım şu anda... Bizim bu işin sen hastasın, sen şusun iki dakika adam şurada oyun oynuyo, ya diyorum tuvalete gitçem. Kaçıyo mu diyo tuvalet... Yav prostat olcaz. Böyle anlayışsız müşteriler oluyo.. Tuvalete gitçem diyom, napçan tuvalette diyor.”* şeklinde dile getirmiş ve işçi olarak çalışmayı zaman zaman düşündüğünü beyan etmiştir. Beş yıldır suçuluk yapan 46 yaşındaki K- 87 sabit maliyetler, işçilik giderleri ve dalgalanan kazanç düzeyini dikkate alarak ücretli istihdamı tercih edebileceğini şu şekilde belirtmiştir:

*“E tabi ki, esnaflık kolay bi şey değil. Her gün sabah kapıyı açtığınızda eksi bi bakiyeye başlıyorsunuz. Eleman maliyetleri, SSK giderleri, dükkân kiralari, elektrik, su... Yani ben bu rakamı çıkarıcam da ondan sonra üstüne 200- 300- 500 lira daha fazla para kazanacam da bu işletmeyi daim ettirecem, devam ettirecem diye bir anlaşmanız yok. Dükkânınızı hangi telefon çaldı, hangi müşteri aradı veya kim girdi, bunun önceden bi pazarlığı yok. Ondan dolayı tabi ki insan ister istemez rakamları bi araya toplayıp, bütün ödemelerini yapamadığı zamanlar süresince evet, yani bu işi yapmasaydım da hiç olmasa başka bi yerde maaşlı olarak çalışsaydım diye düşünüyö, düşünmüyor değil.”*

Bir başka görüşmeci, kazanç belirsizliğinin kendisini çok yıprattığını ifade ederken, içinde bulunduğu stres ve çalışma süreleri açısından yoğunluğu sözlerine yansıtarak işçi olarak çalışmayı tercih edebileceğini şöyle dile getirmiştir:

*“Çoook... Çok yav çok baskı var. Çok şey var hani baskı derken yani sıkılıyosun, bunalıma giriyosun, her yıl kazanmıyosun ki... Bizim yaptığımız iş hani nasıl biliyon mu ee yani bizim yaptığımız iş senin ne kazancan belli değil. Yani töbe haşa kumar oynuyosun zarı atıyosun ya ne tutarsa... Gün geliyor 100 lira kazanıyosun, gün geliyor 500 milyon kazanıyosun anlatabildim mi? Ee sen 100 milyon kazandığın zaman zaten sen evden kontağı çevirdiğin zaman senin 250 milyon giderin var otomatikman anlatabildim mi? Ee sen 100 milyon kazanırsan ne oluyo? Bunalıma giriyosun... Ula ben nerden bu işe girdim yav! (K- 101, Pazarıcı)*

İşletme ölçeğinin büyümemesi ve piyasa içerisinde mevcut bulunan noktada sıkışmış olma hissi birçok küçük esnafın sözlerine yansımaktadır. Temel tüketim malları satarak geçimini sürdüren görüşmecilerin bir bölümü, faaliyet alanlarında zincir mağazalarla rekabet edemediklerinden yakınmaktadırlar. Bu hususta içinde yer aldıkları mesleki birliklerin yeteri ölçüde haklarını koruyamadıklarından şikâyet edebilmektedirler. Örneğin eşiyle birlikte 22 yıldır bakkal dükkânı işleten ve mümkün olduğu takdirde işini bir başkasına devretmek için hevesli olan K- 50, neden işçi olarak çalışmayı düşündüğünü şu sözlerle ifade etmiştir:

*“Artık bizim müthiş bir rakibimiz var. Bizim gibi çalışan ama profesyonelce çalışan üç harfliler var: Biz de biz buna 3 harfli diyoruz ŞOK- BİM- A101 şu an bunların Türkiye’de yirmi binin üzerinde sayıları var. Bunlar bütün küçük esnafın belini*

*büktü bu bizim hatamız onların büyüklüğünden değil biz kendimizi geliştiremediğimiz için onlar şu an profesyonelce bizim yapamadığımız yaptı bize sorumlu bizim başımızdaki yetkililer, oda başkanlarımız ve TESK başkanı bu gibi kuruluşlar yani o TESK'in hatası yani, bizim değil."*

Aynı görüşmeci, içinde buldukları sorunun çözümünde, ana faaliyetinin dışında ve ürün çeşitlendirerek kendilerinin piyasadaki rollerini daraltan manav vd. bireylerin denetlenmesi ve TESK'in bu ve benzeri konuda fiilen harekete geçmesi gerektiği düşüncesindedir:

*"Derhal ve derhal meslekler arasında mesafe olması gerekiyor. Neden mesleğe saygı, mesleğin giderleri açısından bu çok önemli... Burda biz bir sürü belgeler aldık, okullara gittik, sınavlara gittik. Geliyo adam karşımıza manav açıyor, manavın yanında dondurma koyuyor, dondurmanın yanında ekmek koymaya çalışıyor, onun yanında gazoz koyuyor. Bu çok yanlış bir şey, manav ruhsatı manavla ilgili ürünler satabilir ama biz market olduğumuz için bizim hepsini satma imkânımız var. Çünkü demiyor ki Migros'a bunu satmayacaksın demiyor ki, sistem A- 101'e bunu satmayacaksın... Küçük esnaf, yani TESK başkanı Bendevi Palandöken'in oturmaması lazım; sahaya inmesi lazım. İnmeyecekse görevi genç birine devretmesi lazım... Orda oturup da ben maaşları alayım, yok böyle bir şey... Keşke yüzüne söyleyebilsek biz bunu kuruldandan kurula mesaj vermeyle olmuyor." (K- 50, Bakkal)*

Görüşmecilerin bir bölümü, işçilerin ve kamu personelinin çalışma koşullarını kendileriyle kıyaslamakta ve başka istihdam statüsünü haiz bireylerin hak kazanabildiği birtakım olanakların kendilerine sunulmuyor olmasından hoşnutsuzluklarını dile getirmişlerdir. Örneğin 42 yaşında olan ve yirmi yıl boyunca hem işçi olarak hem de kendi hesabına çalışan olarak çalışma hayatında yer alan butik sahibi K- 54, tıpkı Esnaf Ahilik Sandığı'na dair TESK'in arzu ettiği gibi, emeklilik ikramiyesi alabilecekleri bir sistemin oluşturulmasını istemektedir:

*"Bugün memur yirmi beş sene çalışıyor, yirmi beş yılı bitirdikten sonra atıyorum bugünkü değerden yüz bin lira ikramiyesini alıyor. İşçi otuz sene bir yerde özel sektörde çalışıyor, patron işçiye atıyorum diyor ki senin otuz yıllık çalışmışlığın var seksen bin lira ikramiye veriyor. E biz işyeri sahibi olarak ikramiyeyi kimden alıcaz? Devletin böyle bir sistemde 'vatandaşım otuz sene bana vergi ödedi, otuz sene yanında*

*işçi çalıştırdı ekmeğe verdi elemanı yetiştirdi. Sonuç itibarıyla ekonomiye katkıda bulundu. E biz de sonuç olarak otuz yılın gününü dolduran veya yirmi beş yıl vatandaşımıza veya esnafımıza böyle bir durumda evet sizin hazineye ayrılmış yatırdığınız sigorta primlerinden aylık biriken -200 lira 300 lira 350 lira neyse- çekilen fonlardan otuz sene sonra size ikramiye olarak yüz bin lira ikramiye çıkmıştır.’ Böyle bir şey olabilir mesela...”*

Eğitim harcamalarını karşılamakta güçlük çektiği için üç çocuğunun kaydını özel okuldan devlet okuluna aldığını beyan eden K- 49 (manav), bankalara olan borçlarını ödeyemediğini ifade etmektedir. Görüşmeci, kamu çalışanlarının iş koşullarını değerlendirmekte ve kendi hesabına çalışanların devlet tarafından haksızlığa uğratıldıklarını düşünmektedir:

*“Kamu çalışanları ben biliyorum kıyaslısak çok rahatlar tamam belli haklarıdır, okumuşlardır belli bir yere gelmişlerdir kanunen yasal olarak haktır ama devlet burada adaletli davranması lazım. Yani bundan her saati masa başında arkada klimalar çay istersen içiyorsun yiyor içiyor geziyor dolaşıyor hiç kimse Türkiye şartlarında lay lay lom karışan girişen yok çok rahatlar birde yıpranma payı alıyorlar esnafın bu yıpranmayı payını iki katı alması en doğru hakkıdır.”*

Genel tatil günlerinde dahi çalışma mecburiyeti hisseden ve bilhassa COVID- 19 sürecinde başka meslek gruplarının erişebildiği olanakların kendileri açısından yoksunluğundan dem vuran K- 45, kadın kuaförü olarak daralan talebin maliyetine bizzat katlanıyor olmasını şu sözlerle ifade etmiştir:

*“Bir öğretmen bile düşün kaç aydır evde bi iş yapmıyorlar ama tıkr tıkr maaşları alıyorlar. Ama biz iş yapmıyoruz, ama biz şeyimizi ödemek zorunda kalıyoruz, bak düşün dükkân sahibim bile hani sen iki ay dükkânı açmadın kapadın diye bana dükkân kirası almamazlık yapmadı (...) 1 Mayıs İşçi Bayramı oluyor fabrikadaki çalışanı, öğretmeni bilmem nesi tatilini yapıyo ama biz çalışıyoruz.”*

Çay ocağı işleten K- 58, kamu çalışanlarının ve işçilerin maaşları/ ücretleri üzerinden kanuni kesintilerin otomatik/ ellerine geçmeden yapılıyor olmasını göz önüne alarak, bireylerin sosyal sigorta primi vd. ödemeleri gerçekleştirme konusunda yalnız başlarına bırakıldıklarında farklı tercihlerde bulunabileceklerini beyan etmiştir:



*“Ben bunu herkese şöyle söylüyorum, devlet memuru eğer ki devlet sigorta primini kesip maaşını eline teslim etmeseydi, mesela bir işçiye de aynı şekilde, bu memlekette ne bir devlet memuru emekli olabilirdi ne bir işçi...”*

Fotoğrafçılık yapan ve emekli olmakla birlikte çalışmasını sürdüren K- 20 de bağımsız çalışan sigortalılara yönelik yaklaşım adaletsizliğini vurgulayan görüşmecilerdendir. Görüşmecimiz kamu çalışanlarının devlet, işçilerin ise işveren korumasında olmasına rağmen kendilerinin yalnız bırakıldıkları fikrindedir:

*“Bağ- Kur’lu zaten üçüncü sınıf vatandaş devlet memurunun eline parayı ver, kaç kişi yatırır Allah aşkına? Hiç kimse yatırmaz ya... Diyelim ki eline verdin, ‘al üç milyar beş milyar neyse, bir milyar da prim borcun var’ hiç kimse gitmez... SSK’lının da hiç umrunda değil nasılsa patron ödeyecek. Sonuçta neye geliyor, Bağ- Kurlu’ya geliyor her şey. Koskoca fabrikanın sahibisin, emekli olduğun zaman 960 lira alıyorsun, işçi 1.500 lira alıyor.”*

#### **4.3.6. Sosyal Sigortalılığa Dair Sorun Alanları ve Görüşler**

Kendi hesabına çalışanların sosyal sigortalılık bağlamında karşılaştıkları en temel sorunun ne olduğu hakkında yöneltilen soruya, neredeyse tamamı esnaf ve sanatkâr olan 51 görüşmeci “prim oranlarının yüksekliği” şeklinde cevap vermiştir. Personel sigorta maliyetinin yüksekliğini ise 6 görüşmeci ek olarak vurgulamıştır. 11 görüşmeci emeklilik yaşının yüksekliğini; 7’şer görüşmeci külfet- nimet dengesizliğini ve farklı kazanç grupları arasında ve/ veya bağımlı çalışanlara kıyasla adaletsiz yapıyı ifade etmiştir. 6 görüşmeci emekli aylıklarının seviyesinin düşüklüğünü; 3 görüşmeci hastalık ödeneğinin olmamasını ve 2 görüşmeci de düzenli prim ödeyenlerin ödüllendirilmediği hissine sahip olduğunu (aflar, yapılandırmalar vb. hususlara tepkilerle) dile getirmişlerdir. İlgili soruya yanıt verenler arasında sağlık ve emekliliğin bir arada değerlendirilmesinin yanlış olduğunu; emekli ikramiyesinin olmayışını; ödenen primlerle bağlanan aylıklar arasındaki bağın zayıf olduğunu; primlere ek olarak ilaç, ameliyat vd. masrafı çıktığını ve piyasada satınalma gücünün düştüğü dönemlerin kazançlara etkisinin yakıcılığını beyan edenler de olmuştur.

Serbest meslek sahibi profesyonellerin de elde edebildikleri gelire kıyasla sosyal sigorta primlerini alt sınırdan yatırma konusunda tüm bağımsız çalışanlar arasında var olan eğilimi yansıttıkları gözlemlenmektedir. Bu hususta görüşmecilerin bir bölümü

altına girecekleri külfet karşılığında elde edebilecekleri nimetler konusunda yeteri kadar bilgilendirilmedikleri düşüncesindedir. Bu düşünceye sahip olan serbest meslek mensupları arasında daha yüksek sosyal sigorta primi ödemek yerine benzer bir tutarı özel emeklilik fonlarında değerlendirmeyi tercih edenler de bulunmaktadır. Örneğin sosyal sigortalılık konusunda yaşadığı en temel sorunu gelecekte bağlanacak emekli aylığının seviyesi olarak gördüğünü belirten ve avukat olan K- 7 şöyle demiştir:

*“Maaşlar çok düşük... Geçen gün daha çok beyaz yakalı çalışanların bulunduğu bir arkadaş grubumuz var. Whatsapp'ta SGK sisteminden emekli maaşlarını hesaplamışlar. Onu paylaşıyolardı, ben 4200 alıcam, ben 4600 alıcam filan... Dedim bi de ben hesaplayayım. 863 lira çıktı. Tabi bu çok can sıkıcı çünkü kendi hesabıma çalıştığım için zannediyorum aylık bağlama oranı düşük. Çalışırken belki daha çok gelir elde ediyoruz ama emeklilikte bir anda ya ben emekli maaşımla sadece çocuğum için harçlık kartı kadar bir şey olabileceğini görüyorum. O da tabi rahatsız edici aynı zamanda... Düşük tutuyorum, minimumunu ödüyorum. Daha fazla ödediğimde elime ne geçeceğini bilmiyorum. Ben 760 civarı galiba bu ay ödedim. Bunu örneğin 1500 lira yapabilirdim. Ama elime ne geçeceğini bilmiyorum. Onun yerine o kalan 750 lirayı birikimlerimi düzenli görebildiğim bireysel emekliliğe aktarmayı tercih ediyorum. Ama devlet bana deseydi ki, sen 750 öderken böyle giderse sana işte 1000 lira emekli maaşı veririm ama sen 1000 lira ödersen ben sana 1300 lira emekli maaşı veririm. Eğer bunu bilseydim kararım değişebilirdi. Bunu bilmiyorum.”*

Literatürde prime esas tutulacak kazançlarla ilgili olarak sosyal güvenlik reformunun getirdiği ve bağımsız çalışanları ilgilendiren en olumsuz gelişmenin beyan esasına dayalı sistemin ağırlığını artırması olduğu vurgulanmaktadır (Alper, 2011: 29). Örneğin 52 yaşında olan ve diş hekimliği yapan K- 61, 1479 sayılı Bağ- Kur Kanunu kapsamında sigortalıyken 5510 sayılı Kanunla birlikte değişen prim ödeme alışkanlığı hakkında şu ifadeleri kullanmıştır:

*“Ben ayda 900 lira para yatırıyorum. Çünkü şöyle bir şey, denk geliyor bankadan hani hiç sorgulamadan yatırıyorum. Üst sınıra çıkmak istediğinizde de şöyle bir şey oldu devlette, önceden artışlar otomatik oluyordu. Kendi kendine artardı zaten sorgulamadan 12, 24 neyseniz o olurdu. Bundan bir zaman önce dedi ki devlet, artırmak istiyorsan gelirini beyan et. Fakat vergi sistemi gereği ben kalkıp da öyle bir şeye kalkışmadım. Ne düşüyorsa önüme bankadan onu yatırıp geçiyorum. Onun*

*sonucunda da çok komik bir para alıcam... Saçma... Kesinlikle emeklilik kararımı etkiliyor. Bırakın hayat standardını, yaşamı idame ettirmek anlamında... Aktif bir dış hekiminin emekli olunca öyle bir maaş almasını beklemiyorum ama yaşamı idame ettirmek... Çünkü alacağınız maaş iki bin lira..."*

Aylık net gelirini 15 Bin TL olarak açıklayan ve veterinerlik yapan K- 74, *"Yani şöyle söyleyeyim kardeşim primler çok fazla. Belki şöyle birşey olabilir sen şu kadar kazanıyorsun şu kadar öde tarzında bir esneklik olması lazım diğer türlü kazancıma karşılık çok para istiyor devlet benden. Kimse sen bu parayı ödeyebilecek misin diye sormuyor valla."* diyerek -tüm serbest meslek mensubu görüşmeciler gibi- sosyal sigorta primlerini alt sınırdan yatırıyor olmasını kazanca göre artan oranlı, otomatik olmayan bir sosyal sigorta sisteminin sonucu olarak gördüğünü belirtmiştir.

66 yaşındaki Bağ- Kur emeklisi müteahhit K- 55, uzun yıllar sürdürdüğü işverenlik dönemi sonrasında, zamanında istihdam ettiği işçilerinden daha az emekli aylığı aldığını öne sürerek, *"Ben mesela 25-30 yıl önce yanımda işçi çalışıyordu. Hem de üç- beş tane birden... Bunların ben maaşlarını da primlerini de ödüyordum. O zaman 40 lira yevmiyeye çalışan adam şu anda 2.400 lira emekli maaşı alıyor, SSK'dan emekli... Ben Bağ- Kur'dan emekliyim 2155 lira alıyorum. Onun maaşını ödeyen benim, primini ödeyen benim, istihdamı sağlayan devlete yardımcı olan benim, hem de vergi veren benim, e şimdi beni ödüllendirmesi lazım devletin, bilhassa Bağ- Kur'luları... Hiçbir katkı yapmamışım gibi o yanımdaki adam benden fazla alıyor yani devletin bunu nazarı itibarı alması lazım."* demiştir. Tıpkı K- 55 gibi, kayıtlı personel istihdam eden mikro ölçekli firma sahibi bir kısım görüşmeci daha, istihdama katkı sağlıyor olmalarına rağmen devletin kendilerini hiçbir zaman ödüllendirmediğini beyan etmektedirler.

Primli rejimler çerçevesinde Sosyal Güvenlik Kurumu aracılığıyla sağlanan edimler konusunda görüşmecilerin önemli bir bölümü eksik bilgiye sahip olmakla beraber, bazı görüşmecilerin özellikle kısa vadeli sigorta kolları üzerinden kendilerine ayrımcı tutum alınmasını yadırgadıkları açıktır. Bu tutum, kendileri adına sosyal sigorta primi yükünü bizzat üstlenmek durumunda olan bağımsız çalışanlarda kullanamadıkları haklar için katlanmaları gereken külfet düzeyinde somutlaşmaktadır. Norm ve standart birliğini sağlama yolunda atılan adımların eksik kalması, bilhassa kendi hesabına çalışanlar için ilave yükümlülüklerle birleşmesi dolayısıyla eleştiriye tabi tutulmaktadır.

Nitekim kadın kuaförü olan K- 45'e, kendi hesabına çalışanların sosyal sigortalılık anlamında karşılaştıkları en temel sorunun ne olduğu sorulduğunda, çeşitli edimlerden yararlanabilmek adına bağımsız çalışanlar için aranan “prim borcu olmama” yükümlülüğünü eleştirmiştir:

*“Hani sigortalılar doğum parası alıyo bilmem ne parası alıyo veya ne bileyim mesela 6 aya kadar şey alıyorlar yine dediğim gibi doğum parası alıyor, anne süt parası alıyo... Bizde bunların hiçbiri yok, Bağ- Kur'luda yok mesela yani prim borcunu ödersen Bağ- Kur'unu düzenli ödersen mesela tamam alabiliyorsun ama ödemezsen borcun varsa hiçbirinden yararlanmıyorsun o sıkıntı... Ben geçen gün duydum SSK'lı da 6 aya kadar mı şeymiş süt parası alıyomuş mesela emzirme şeysi alıyomuş bizim bunların hiçbiri yok ki çocuk parası alamıyoz biz, sigortalı alıyo ama biz alamıyoz.”*

#### **4.3.7. Prim ve Vergi Ödeme Alışkanlıkları Üzerine Bulgular**

Faaliyet gösterdiği yıllar içerisinde prim borcu geçmişi olduğunu belirten görüşmeci sayısı 20 iken, 27 görüşmecinin hâlihazırda borcu bulunmaktadır. Geçmişte (3 kişi) ve mevcutta (2 kişi) prim borcu olanların 5'i serbest meslek mensubudur. Avukat olan K- 2, bürosunu açtığı 2016 yılından beri hiç sosyal sigorta primi ödemediğini beyan etmiştir. İnşaat mühendisi olan K- 8, mevcutta bulunan borcu için “aflarla çaresine bakarım” ifadesini kullanırken; diş hekimi olan K- 61 “keyfi olarak ödemediğim zamanlar oldu” demiştir. Müteahhitlik yapan ve Bağ- Kur emeklisi olan K- 55, geçmişte prim borcu dolayısıyla icralık olduğunu şu sözlerle anlatmıştır:

*“Mesela 94'te ben yatıradım. Sonra icra geldi, Bağ- Kur avukatları geldi. Dediler ki icrayla senin eşyalarına haciz koycaz. Koydular ve yeddiemine bıraktılar. Ben Didim'de inşaat yapıyordum geldim baktım hanım ağlıyor. Niye ağlıyorsun ya, dedi her şeye haciz koydular. Ondan sonra gittik Bağ- Kur'a başka yerlerden ödünç para bulduk onlara yatırdık, primlere yatırdık borcumuzu faiziyle beraber. Hatta avukat, icra bilmem ne masraflarıyla beraber... Beni emekli ettiler ama zorla emekli ettiler.”*

Emekliliğe hak kazanmak için kredi çeken ve/ veya borcunu yapılandıran kişi sayısı 11'dir ve bu görüşmecilerin tamamı esnaftır. Prim borcu geçmişi açısından görüşmeciler, en az 1 ay en çok 10 yıllık borçlu oldukları dönemler olduğunu beyan etmişlerdir. 40 görüşmeci sosyal sigorta primlerini bugüne değin düzenli bir biçimde

ödediklerini ve aftan yararlanma/ yapılandırma yolunu hiç kullanmadıklarını belirtmekle beraber, 2 erkek görüşmeci hiç prim ödemediklerini ifade etmişlerdir.

Emekli görüşmecilerin bir bölümü, çalışma dönemleri içerisinde belirli aralıklarla prim ödeme güçlükleri çektiklerini ve ödeyemedikleri prim borçları için yapılandırmadan yararlanarak (borçlanarak) emekli olabildiklerini ifade etmişlerdir. Bu yüzden emekli olmalarına rağmen belirli bir süreliğine borç ödemeleri yapmakta ve aylıkları bu borçların kapatılmasına gitmektedir. 10. 540 gün prim ödeme gün sayısına sahip bir biçimde emekli olan K- 3, 10 yıllık prim borcu için bankayla yapılan anlaşma gereği henüz aylığını eline alamamıştır:

*“Ödeme güçlüğü, benim yaptığım işte ben Bağ- Kur şeyini ödeyemiyordum ki, primimi... Ondan sonra en sonunda mecburen af filan çıkardılar gittik kredi kullandık öyle oldu. Hatta şu anda da emekli maaşını kullanamıyoruz yani. Almıyorum yani, kesiliyor. Kredi kullandım. Şu an bir sene oldu emekli olalı da, ama şey yani zaten Bağ- Kur borcunu, primini doğru dürüst ödeyen benim gibi çalışan insanların çok zor yani. Mutlaka biriktirmiştir yani... Ama büyük şirketler, şeyler öderler. Bana bir şey bağladıklarında 1.517 lira bağladılar. Şimdi de 1.670 lira filan... Mecburen çay ocağına devam ediyorum. Şimdi bende kaç gün var? 10.540 var. Şimdi bu memlekette 3.600 günden emekli olan da var. 5.700 günden emekli olan var, bende de 10.540 var. Hatta bana dediler çok bağlamışlar. Öyle diyorlar valla bak duyan “ya sana çok bağlamışlar” diyo...” (K- 3, Çay Ocağı İşletmecisi, Emekli)*

K- 3 ile görüşmemiz esnasında kulak misafiri olan emekli bir inşaat mühendisi, bağlanan aylıkların düzeyine ilişkin değerlendirme yaparken, basamak sistemi açısından değişim sürecinde yaşadıklarını anlatmıştır. Bağ- Kur emeklisi mühendis, sistemin sık değişikliğe uğratılmasının sigortalılar nezdinde göz ardı edilemeyecek kafa karışıklıkları yarattığını vurgulamıştır:

*“Şimdi şöyle bir şey var. Doksan yılında mı neydi Bağ- Kur basamak sayısı 12’ydi. Oradan çıktı 24’e... Sigortalılığım vardı 84’ten. İnşaat mühendisiyim ben. Sigortalılığımın dolayısı sekizinci basamaktan başlamıştım Bağ- Kur’a. Mecburen iki yılda bir artıyordu. Ooo dedim ben daha yirmi beş yıl çalışacağım nasıl olsa, 12. basamağa ulaşıyorum. İki sene sonra 12’yi 24 yaptılar. Getir farkı öde dediler. Aradaki farkı kapatmak için. Bir hesap çıkardım, o zaman için 30 milyar... Benim 30 milyar*

*param yoktu ki zaten. Yeni büro açmışın, iş yapıyorsun. Yarı yolda sistem değişti. Ben on sekizinci basamaktan oldum, on sekize kadar mecburen gelebildik.”*

Sigortalılığı süresince prim borcu geçmiş olmayaın görüşmeciler arasında, yaşadıkları dönemsel mali zorluklara rağmen günü gününe prim ödemiş olmanın kendilerini kötü hissettirmeye başladığını düşünen birçok kendi hesabına çalışan bulunmaktadır. Düzenli prim ödemekte güçlükler yaşadığını belirten ve saat tamirciliği yapan K- 77, dükkân sahibi olduğu için devletin kendisini zengin sandığını belirtirken sözlerine şöyle devam etmiştir:

*“Yok, kesinlikle yok. Hepsini günü gününe yatırdım o konuda sorun yok. Ama devlet üç- beş senede ödeyenleri affediyor bize sen enayisin diyor resmen. [Prim ödemekte zorluk] yaşıyorum evet bunu da kesinlikle prim yüklerinin ağır olmasından dolayı diyebilirim. Benim 25 kuruş borcum kalmış Bağ- Kur’a, eczaneden ilaç alamadım o yüzden biliyorum.”*

Görüşmeler süresince sıklıkla tekrarlanan bazı ifadeler, araştırmacıda kendi hesabına çalışanlar arasında sosyal sigorta primlerini ödeme açısından “otomatikçiler” olarak adlandırılabilir bir grubun olduğu izlenimi uyandırmıştır. Örneğin yıllık cirosu 500 Bin TL olan ve kırtasiyecilik yaparak geçimini sürdüren K- 56, “Biz bankadan yatırıyoruz, bankada hangi rakam görünürse onu yatırıyoruz her ay...” demiştir. Özellikle serbest meslek mensupları ve yıllık satış hasılatı/ cirosu yüksek olan diğer görüşmeciler de kazançları fark etmeksizin alt sınırdan prim ödemeyi alışkanlık haline getirmişlerdir. Bu durumun birkaç sebebi vardır. Haklar ve yükümlülükler dair bilgi düzeyinin azlığı, çeşitli riskler karşısında alternatif/ özel korunma olanaklarına sahip olma ve kısa dönemde firmayı ayakta tutma önceliği bu sebeplerden birkaçıdır. Hemen belirtelim ki, görüşmecilerin eğitim düzeyinin sosyal sigortalılık hakkında bilgi düzeyi ile pozitif bir korelasyonu mevcut bulunmamaktadır. Hatta genel sağlık sigortası ile kısa/ uzun vadeli sigorta kolları açısından kamusal olanaklara dair gelir/ kazanç düzeyi düşük görüşmecilerin daha fazla bilgisinin olduğu da ileri sürülebilir. Zira şimdiye değin karşılaştıkları/ karşılaşılabilecekleri riskler için başka herhangi bir güvenceye önemli ölçüde sahip değillerdir ve sıklıkla bunun farkındadırlar.

Anılan konuda sıralanan sebepler içerisine katlanılacak külfet ile elde edebilecek nimet arasındaki ilişkinin görüşmeciler açısından “bulanık olması” da sayılabilir. Diş

hekim K- 61, “*esas olan o, gelecekte ne kadar alacağımı bilmek, şuyse şunu alırsın dese devlet, onu öderim yani.*” Diyerek ödemesini otomatik olarak alt sınırdan gerçekleştirmesini gerekçelendirirken avukat olan görüşmecimiz K- 7 konuya yaklaşımını şöyle dile getirmiştir:

*“Yüksek buluyorum prim tutarını ama yüksek bulmamın sebebi bana ne getireceğini bilmemekten kaynaklanıyor. Bunu bilseydim daha farklı yaklaşabilirdim gerçekten de, bence en büyük eksiklik bu.”*

Vergi ödemeleri söz konusu olduğunda görüşmecilerin çok daha yüksek oranda düzenli ödemeler gerçekleştirebildikleri bulgulanmıştır. Ancak görüşmecilerin yıllık ciro, aylık net kazanç ve ödenen son gelir vergisi miktarı beyanlarında var olan tutarsızlıklar bu konuda değerlendirme yapmayı güçleştirmektedir. Fakat dâhil oldukları vergi rejiminin ve tutmak mecburiyetinde oldukları defterin yer aldıkları faaliyet alanı içerisindeki rekabette ellerini zayıflattığını düşünen görüşmecilerden bahsedilebilir. Örneğin tekeli bayii işleten K- 46, geçmişte basit usulde vergilendirilirken görüşmenin yapıldığı tarihte “işletme esasına göre” defter tutmaktaydı. Gelecekte tutmakla mükellef olacağı defterin “bilanço esasına göre” olma olasılığına ilişkin hoşnutsuzluğunu şöyle ifade etmiştir:

*“Şu dükkânda devlet bana demiş ki senin 240 bin liraya kadar yani bulunduğum sınıfta kalmam için... Ben 240 bin lirayı zaten sigarayla geçiyorum beni bu büyük bilançooya aldığımda H. P. 'le [Denizli merkezli market zinciri] aynı vergiden primine tabii olacağım bunun adalet neresinde?”*

Yirmi yıldır müteahhitlik yapan K- 69, sosyal sigorta primi ve vergi borçlarına sahip olmasının ilgili süre zarfında karşısına çıktığını vurgulayarak, devletin alım-satım, kamu ihalelerine girme vd. farklı işlemler söz konusu olduğunda bilhassa vergi borcu olmama yükümlülüğünü şart koştuğunu şöyle anlatmıştır:

*“Yok, çünkü devlet hiçbir şekilde sizi borçlu bırakmıyor. Yani en ufak bir satışta mali borcunuz olduğunda bu satışı gerçekleştiremiyorsunuz ve devlet böyle pusuya yatmış bir şekilde tüm mal varlığınıza el koyuyor. Siz bunlardan herhangi birini satmaya gittiğinizde işlem yapamıyorsunuz yani ve şeyiyle faiziyle beraber geri alıyo yani.”*

Vergilerini düzenli ödeyemediğini belirten inşaat dekorasyoncusu K- 100, artan maliyeti tüketiciye yansıtma ve piyasadaki rekabet koşulları üzerine yaptığı değerlendirmede sigortalı işçi çalıştırmanın kendisine dezavantajlar getirdiğini sınırlı bir biçimde beyan etmiştir. Görüşmeci kendileriyle rekabete giren ve kayıtdışı faaliyet yürüten emekli öğretmenlere serzenişte bulunmaktadır:

*“İşi biz zaten hakkında alamıyoz ki vergiyi nasıl vercez? Öyle bi durum var yani. Bi gün ev fiyatı vermeye gittik, daire boyancak. E sigorta var, e şimdi bu adamlar benim yanımda çalışıyo. En az biz 8 kişi çalışıyoz. Bunların ister istemez sigortasını yapıyosun. Bu adam yani düşme ihtimali her an var, inşaattayız. E adama gidiyosun, şey yapıyosun, 1.750 diyosun, gavatın biri 1.000 lira fiyat veriyö. Geçenlerde adamın biri 300 liraya mesela daire boyanır diye afiş asmış. Bi ara düşündüm ha, çağıralım dövelim diye. Hani bi daire ver, gel, kafasını gözünü patlatıyım diye. Neden? Adam seyyar, adam kesin emekli öğretmen bak, memur değil öğretmen. Bu öğretmenler, bizi mahvetti, emekli öğretmenler.” (K- 100, İnşaat Dekorasyoncusu)*

Görüşmecilere sosyal sigorta primlerinin tutarı ne kadar olsa daha düzenli ödeyebilecekleri, herhangi bir prim indirimi veya teşvikler söz konusu olduğu takdirde ilave istihdam kararı alıp almayacakları soruları yöneltmiştir. Bu konuda birçok görüşmeci kendi sigortalılıklarına ilişkin prim alt sınırının yarı yarıya düşürülmesi gerekliliğini vurgularken, bazı görüşmeciler de sistemin işleyiş mekanizmasının bozulacağı varsayımıyla mevcut durumdan şikâyetlerinin olmadığını belirtmişlerdir. Örneğin saatçi olan K- 63, prim düzeyi düşürüldüğü takdirde bağlanacak emekli aylığının da düşeceği endişesine sahip bir biçimde, şöyle düşünmektedir:

*“Yok canım şimdi onu mantıklı gütmek lazım. Yani emekli olunca alınacak para bizim mesela 1.500- 1.600- 1.700 lira yatıyo normal bişey yani onda bişey yok yani. Kalkıp bu sene 500 yatırıp da yarın emeklilikten 1.500-2.000 istemek de adaletsizlik olur yani. Ben memnunum yani o şeyden memnunum yani.”*

İşçi çalıştırmayan, ayda 3.500 ilâ 4.000 TL net kazanca sahip olabildiğini beyan eden Tekel bayii işletmecisi K- 72 ise sigortalılıklarına ilişkin aylık prim ödemesi düşürüldüğü takdirde işçi çalıştırma kararı alabileceğini söyleyen görüşmecilerden biridir ve bu durumu şu şekilde ifade etmiştir:



*“Valla 300- 400 civarı bir şey olsa o zaman uykumuz kaçmadan uyuruz herhalde. [Öyle olursa ilave işçi] Çalıştırırım tabi ortada kalan parayla hem bak bu ülkenin işsizlik sorunu da yok mu kardeşim böylelikle bunu da azaltmış olursun. Sen işverene bu kadar prim yükü yüklersen ben nasıl eleman çalıştırayım yanımda? Ben ay sonunu zor getiriyorum zaten!”*

Mevcut durumda bir işçi çalıştırmakta olan ve kuaförlük yapan görüşmecimiz K- 95 de benzer bir biçimde, prim tutarının düşürülmesinin kendisini maddi açıdan rahatlatacağını düşünmektedir. Böyle olduğu takdirde, ilave bir işçi istihdam ederek iş yoğunluğunda azalma olabileceğini şu sözlerle ifade etmektedir:

*“Ben şu anda 890’larda falan ödüyorum sanırım. Elemanımınki tabi ayrı... Yani ne biliyim 500’lerde falan olsa, kazancıma göre 500’lerde rahat öderdim herhalde. Hani kafam daralmazdı yani. Tamam, aradaki 300 lira fark mı evet, aya vurduğun ve yıla vurduğun zaman gerçekten ciddi bi maliyet. [İlave işçi] Tabi ki, işimi kolaylaştıracak yani daha da en azından maddi açıdan rahatlıcağsın. Tabi ki çalıştırırım böyle bi durumda.”*

Saat tamirciliği yapan K- 77, ödediği prim tutarının düşürülmesi karşılığında ilave işçi çalıştırabileceğini beyan etmiş ve yetiştirebileceği birilerini istihdam etme arzusunu şu şekilde dile getirmiştir:

*“Valla 500- 550 lira falan olsa benim maddi anlamda biraz da olsa rahatlatır. İyi olur yani. [Primler düşürülürse işçi] tabi tabi çalıştırırım çalıştırmam mı? Valla benim yaptığım meslek yavaş yavaş yok oluyor kardeşim. Bana yardım etmesinden çok şu işi devam ettirebilecek bir eleman almak isterdim yanıma ama benim kazandıklarım ile ödediklerimi kıyaslarsak benim eleman almama imkân yok.”*

Sosyal sigorta prim ödemelerinin hâlihazırda belirli bir alt ve üst sınır çerçevesinde yapılıyor olmasının bazı görüşmecileri özellikle alt sınır yönünden memnun etmediği bulgulanmıştır. Nitekim mevcut bulunan uygulama eleştirilmekte ama çözüm olarak kazanca dayalı bir prim sistemi önerilmektedir. Kendilerini nispeten düşük kazanç sahibi gören görüşmecilerin talep ettikleri değişiklik, alt sınırın daha da düşürülmesinden ibarettir. Nitekim bakkal olan K- 73 ve pideci K- 75 aylık ciro ya da yıllık gelir üzerinden değerlendirme yapıldığı takdirde yüklerinin hafifleyeceği düşüncesindedirler:

*“Bence bu durum kişinin yıllık gelirine göre belirlenmeli. Böyle bir durumda bence daha iyi olur. Ben sana 300- 500 gibi bir şey söylemeyeyim şu anda bence çünkü ben 500 derim diğerine fazla gelir ama herkesin atıyorum yıllık gelirine göre olursa o zaman kimse sorun yaşamaz.”*

*“İnsanın işi az olunca para da kazanmıyor. Ama ödediğimiz miktar aynı valla saçma gelecek belki sana ama devlet esnafın aylık cirosunu kontrol etsin kardeşim kazanca göre alsınlar prim denen zıkkımı. Bu bile benim gibi küçük esnafın yükünü rahatlatır.”*

Primlerin mevcut düzeyini eleştiren görüşmeciler arasında, sigortalılıkları süresince herhangi bir şekilde sağlanan tıbbi bakım olanaklarını kullanmadıklarını belirterek, kısa vadeli sigorta kollarına ve GSS’ye yaptıkları ödemeleri boşuna yaptıkları düşüncesinde olanlar da yer almaktadır. Örneğin çilingir olan K- 86, prim düzeyinin 500 TL’ye düşürülmesini istemektedir ve *“Ben 55 yaşındayım daha ben Bağ-Kur’dan bir liralık ne bi ilaç aldım ne bi doktora gittim hiç... Otuz sene ödedik boşu boşuna.”* demiştir.

Prim ödemelerini düzenli gerçekleştiren görüşmeciler sigortalılıklarına ilişkin beş puanlık Hazine desteğinden yararlanma olanağına kavuşmaktadır. Ancak her ne kadar düzenli ödüyor olsalar da bu olanaktan yararlandığının ayırında olmayan görüşmeciler de mevcuttur. Örneğin balonculuk yapan ve ne koşulda olursa olsun öncelikli olarak primini ödemeyi tercih ettiğini beyan eden K- 64, *“Benim haberim bile yok. Bu indirim mevzusunu muhasebecimle görüşmem gerekiyor.”* diyerek bu olanaktan yararlanıp yararlanmadığını bilmediğini itiraf etmiştir.

Prim teşvikini dikkate aldıklarını ve bu teşvikin kesilmemesi için titiz davrandıklarını belirten kimi görüşmeciler, indirim tutarının her halükarda bir işe yaradığını, en azından sabit elektrik, su vd. fatura maliyet kalemleri için bu tutarı ayırabilmekten mutlu olduklarını belirtmişlerdir. Pidecilik yapan K- 75 bu konuda, *“Biraz rahatlatıyor yani, akmasa da damlıyor ne yalan söyleyeyim. Atıyorum belki ben o parayla su faturasını felan ödüyorum o yönden rahatlatıyor yani.”* değerlendirmesinde bulunmuştur. Aynı şekilde yufkacılık yapan K- 43 ve elektronik eşya mağazası sahibi K- 26 da ödedikleri prim tutarının bu çerçevede indirim tabi tutulmasını önemseyen görüşmeciler arasındadır:

*“Muhakkak var o indirim göz önünde bulunduruyoruz biz öderken en azından kaçırmayalım ki diyoruz o beş puanlıktan yararlanalım zaten pahalı sigorta primleri hiç olmazsa 5 puanlığa yararlanalım ki hani başka yere yatırmayıp örneğin maliyeye yatırmayıp sigortayı yatırıyoruz düzenli.”(K- 43, Yufkacı)*

*“Mesela birden fazla personel var benim bunda atıyorum dört personelin üçü devlet destekli, örnek veriyorum veya ikisi, bunların desteği ölmesin diye hepsini zamanında yatırıyorum kendi bağkurum da dâhil...” (K- 26, Elektronik Eşya Mağazası İşletmecisi)*

#### **4.3.8. Sosyal Sigortalılığı Kolaylaştırma ve Teşvik Üzerine Görüşler**

Sosyal sigortalılığın ve sosyal güvenliği anlamı, kendi hesabına çalışmanın olumlu/ olumsuz yönleri ve prim ödeme alışkanlıkları üzerine yöneltilen sorulardan sonra görüşmecilere bu konular çerçevesinde önerilerinin olup olmadığı sorulmuştur. Yaşadıkları veya gözlemledikleri olumsuzluklar üzerinden özellikle sosyal sigortalılığı kolaylaştırma ve teşvik etme konusunda görüşmecilerin çok çeşitli önerileri bulunmaktadır. Bu öneriler Tablo 26’da dört ana gruba ayrılarak bir araya getirilmiştir.

Görüşmecilerin önemli bir bölümü önerilerini sosyal sigorta primlerine ve vergilere dair sunmuşken, af/ yapılandırma uygulamaları, emeklilik/ sağlık sistemi ve devletten farklı beklentiler üzerinden önerilerde bulunanlar da olmuştur. Kimi görüşmecilerin birden fazla önerisi mevcuttur. Nitekim prim oranlarının yüksekliğinden dem vuran görüşmecilerin neredeyse tamamı bağlanacak gelir ve aylıkların düşüklüğünü ilaveten dile getirmişlerdir.

Sosyal sigorta primleri ve vergiler üzerine yapılan önerilerde kimi görüşmeciler kendi sigortalılıkları üzerindeki prim yükünü gündeme getirmişken, görüşmecilerin bir kısmı -hâlihazırda işçi çalıştırıyor olsun/ olmasın- işçi çalıştırmanın işverene getirdiği sosyal sigorta primi maliyetini azaltacak düzenlemeler yapılmasını talep ettiklerini belirtmiştir. Lokanta işleten ve altı işçi istihdam eden K- 68, prim ve vergi yükümlülüklerinin ağırlığını *“Yani primleri düşürecek. Yani zaten insanın en büyük ağırına giden şey, bizim yani bir işverenin yüzde yetmiş ortağı devlettir. Yani bunu Sabancı'nın bir konuşması var hani devlete ödenen prim elemanından fazla ise bu işte bir yanlışlık vardır diye. Yani şimdi bizim ödediğimiz prime baktığın zaman biz çok fazla ödüyoruz.”* diyerek eleştirmektedir. Bu hususta bilhassa ilave işçi istihdam eden

esnaflar adına sunulan prim desteklerinin çeşitlendirilmesi, miktarının artırılması ve süresinin uzatılmasına dair istekler de söz konusudur. Yalnızca bir görüşmeci kiraladığı dükkân için geliri üzerinden devlete ödediği stopaj vergisinin dükkân sahipleri tarafından ödenmesi gerekliliğini ifade etmiştir. Böylelikle aradaki farkı da sosyal sigorta primini yatırırken değerlendirebileceği düşüncesindedir.

**Tablo 26.** Görüşmecilerin Sosyal Sigortalılığa İlişkin Önerileri

Konu	Görüşmeci İfadeleri	Sayı
<b>Sosyal Sigorta Primleri ve Vergiler</b>	“Primler düşürülsün”, “Aylıkların düzeyi yükseltilsin”	22
	“İşverenlerin işçisi adına ödediği primler düşürülsün”, “İlave işçi için prim destekleri verilsin”	16
	“Esnafların, işverenlerin toplam prim ve vergi yükü azaltılsın”	8
	“Yüksek gelirlilerin alt sınırdan ödemesi engellensin”, “Herkes gücüne göre ödeme yapsın”	5
	“Büyük firmalar yerine teşviklerde küçük işverenler önemsensin”	3
	“Primleri devlet ödesin”, “Sigortalılık ücretsiz olsun”	3
	“Stopajlar kiracılardan değil dükkân sahiplerinden alınsın”	1
<b>Aflar ve Yapılandırmalar</b>	“Prim ödemeyenlere af değil ceza sistemi getirilsin”, “Düzenli ödeyenler ödüllendirilsin”	3
	“Aflar yapılacağına düzenli ödeyenler için hazine teşvikleri yükseltilsin”	3
	“Prim borçlarının faizleri silinsin”	1
<b>Sağlık ve Emeklilik</b>	“Emeklilik yaşı düşürülsün”, “Emeklilik sistemi yeniden düzenlensin”	8
	“Emekli aylıkları artırılsın”, “En düşük emekli aylığı asgari ücret olsun”	5
	“Sağlıkla emeklilik ayrılınsın”, “Sağlık primi isteğe bağlı olsun”	3
	“Erken emeklilik bir daha uygulanmasın”	2
	“Basamak sistemine dönülsün”	1
	“Prim ödeme gün sayısı dolduğunda aylık bağlansın”	1
	“Prim ödeme gününe göre aylıklar artırılsın”	1
<b>Devletten Diğer Konularda Beklentiler</b>	“Bireysel emeklilik gibi devlet de tanıtımlar, kamu spotları yapsın”, “Ne zaman emekli olacağımızın bilgilendirilmesi yapılsın”	3
	“Özel hastaneler kamulaştırılsın”, “Özel hastanelerden yararlanma daha uygun hale getirilsin”	3
	“Sigortalı olmanın ayrıcalıkları olsun (market alışverişinde, dükkân kiralarında, konut kredisi faizlerinde vd.)”, “Bayram ikramiyesi verilsin”	2
	“Olağanüstü durumlarda devlet desteği artırılsın”	2
	“Kayıtdışı çalışmayla mücadelede denetimler artırılsın”	1
	“Farklı bölgelerde verilen teşviklerden Denizlili esnaflar, işverenler de yararlansın”	1
<b>Diğer</b>	“Önerim yok”, “Bir şey istemiyorum”	8
	“Verilen teşviklerden memnunum”	1

Beş görüşmeci, kendi hesabına çalışan bireylerin beyan ettikleri sigorta primine esas tutulan kazanç alt ve üst sınırı üzerinden, kendilerinin belirlediği düzeyde sisteme katılım sağlamasının sorunlu bir yapısı olduğunu dile getirmiştir. Nitekim onlara göre, yüksek geliri olmakla birlikte aylık primini alt sınırdan yatıran kendi hesabına çalışanlar adaletsiz bir sistemin tesis edilmesine yol açmaktadır. Bu konuda

görüşmeciler, her sigortalının gücüne göre ödeme yapmasının zorunlu tutulacağı yeni bir yapıya ihtiyaç duyulduğunu ifade etmektedirler. Araştırmacı, anılan görüşmecilerin Katma Değer Vergisi vd. dolaylı vergilerin aynı mal ve hizmet için aynı oranda uygulanmasını örnek vererek, sosyal sigorta sisteminin mevcut yapısının bu duruma benzemesi üzerine çıkarımlarda bulduklarını gözlemlemiştir.

Manav olan K- 49 ve bakkal K- 50, vergi ve sosyal sigorta primi yüklerinin firma ölçeğine göre artan oranlı olması konusunda şöyle görüş bildirmişlerdir:

*“Devlet şöyle yapması lazım benim kendi şahsi fikrim olarak büyük esnaf, küçük esnaf, orta esnaf ayırması lazım. Adalet orda olması lazım, küçük esnafın kazançları belli ona göre vergi veya şey sistemi olması lazım, biz bi manav olarak mesela süpermarketle bir Pekdemir ile büyük marketle yarışmam mümkün değil burda bi dengesizlik var yani, bu dengenin sağlanması lazım. (...) Şahin araba binenle Porşe, Mercedes, Bemeve bineni bir değerde tutmak doğru değil. Böyle bir orantısızlık var.”* (K- 49, Manav)

*“Sigorta primlerinin düşmesi gerekiyor kesinlikle düşmesi gerekiyor veyahut da şu şekilde olabilir. Gelirine göre veya çalıştırdığı insan sayısına göre bir prim düzenlemesi yapılabilir. Mesela ilk 3, ilk 5, ilk 10 böyle katlı katlı işletmelerin yerine göre böyle bir şey olabilir yani. Bizim gibi küçük ölçekli esnaflarsa söz konusu tek kişi çalışan veya kendi başına işletmeyi çalıştıran kişilerde %50'ye yakın şu anki primlerden düşük olabilir.”* (K- 50, Bakkal)

Görüşmecilerin üçü sosyal sigortalılık sistemini anlamsız bulduğunu belirterek daha radikal çözümler önermiştir. Nitekim anılan görüşmecilerimize göre devletin vatandaşlarını ücretsiz olarak hem sağlık hem de emeklilik konularında primsiz/ ücretsiz bir biçimde kapsama alması gerekmektedir. Aylık net geliri 2.000 TL olan ve 58 yaşında olmasına rağmen emekliliğe hak kazanamamış bir görüşmeci ise var olan prim borçlarını çalışıp ödeyebileceğini ifade etmiş; konuya ilişkin önerisini ve nazarında kimin “suçlu” olduğunu açıklamıştır:

*“Ama ufak işletmelere normal bir ödeme planı, gelirine göre bir ödeme planı ayarlanabilir. Geliri düşük olandan 200- 300 alabilirler. Ama bunlar kapitalist sistemin suçu! Ne cumhurbaşkanının, ne o bakanın, şu bakanın suçu... Bildiğin kapitalist sistem yüzünden böyle!”* (K- 83, Ayakkabı Tamircisi)

Tıpkı gerçekleştirilen vergi aflarının vergisini ödeyen ve ödemeyen mükellefler arasında eşitliğe aykırı bir sonuç doğurması gibi (Özgüven, 2018: 41), sosyal sigorta prim borçları için uygulanan aflar konusunda sigortalılar arasında da adaletsizliğe uğramış olma hissi söz konusu olabilmektedir. Nitekim af ve yapılandırma uygulamalarının olağandışı karakter taşımaktan ziyade, kısa süre aralıklarıyla tekrarlanacak bir biçimde olağanlaştırılmasının düzenli prim ödemeleri gerçekleştiren sigortalılar nezdinde devlete olan güveni zedeleyici bir etkisi de bulunmaktadır (Özgüven, 2018: 41; Koç, 2019: 165).

Gerçekleştirilen aflar ve yapılandırmalar konusunda toplamda yedi görüşmecinin önerileri bulunmaktadır. Sosyal sigorta primlerini düzenli ödeyen 40 görüşmeci içerisinden üçü, düzenli ödeyenlerin hiçbir surette ödüllendirilmediğini beyan etmektedir. Onlara göre, düzenli ödeme yapıyor olmalarının kendileri aleyhine bir haksız rekabet unsuru haline gelmemesi gerekmektedir. Nitekim eğer sosyal sigortalılık zorunlu bir ilişki biçimiye, prim ödemeyenlerin geriye dönük borçlarını (ya da borçlarının faizlerini/ gecikme zamlarını vd.) silmek yerine bu sigortalılar ilave yaptırımlarla karşılaşmalıdır. Yirmi beş yıldır pıdecilik yapan K- 9, düzenli prim ödeyebilmek adına gerektiğinde köyden getirdiği zeytinyağlarını satarak para kazandığını ifade ederken, primler ve af uygulamaları konusunda serzenişte bulunmaktadır:

*“Yani o zaman şöyle, hem primleri düşürmeli hem de verdiğin maaş başka kişileri tatmin etmeli ki gelip benden yesinler, ben eleman çalıştırayım, elemanın sigortasını yatırayım. Beni para tatmin etmiyorsa benim fazla eleman çalıştırmam mümkün değil. Ben ödüyosam, benim hakkım yeniyosa, o kişi bilinçli ‘o parayı her ay bankaya yatırsam’ diyo, ‘ilerde faiziyle borcumu ödüyom’ diyo... Cezalandırmalı... Çünkü cezasını affetmesi... Tamam, taksitlendirebilirsin ama ceza... Ben bir gün sigortayı yatırmadığım zaman ceza geliyosa on senedir yatırmayan kişiye neden ceza gelmiyor?”*

Bu konuda ceza sistemi önerisinde bulunmayan üç görüşmeci ise ödemelerini düzenli gerçekleştiren sigortalılar için 5 puanlık Hazine teşvikinin sigortalılık süresine göre 10 ilâ 20 puana yükselebildiği bir uygulamanın tesis edilmesinin taraftarıdır. Çantacılık yaparak geçimini sağlayan K- 62, af uygulamalarını adaletsiz bulan görüşmecilerden biridir ve şöyle demiştir:

*“Biz diyoruz ki af gerçek ödeyene yansısın, dürüste yansısın. Dürüst insana yansısın. Sahtekâra değil, baksınlar çizelgesine bu adam kaç yıldır esnaf 25- 30 yıllık ne ödemiş hep yanlış bu adama af yapmasın artık afı sürekli ödeyene versinler.”*

Sosyal sigorta primleri ve vergiler üzerine önerilerde bulunanlardan sonra, en fazla öneri başta emeklilik (hak kazanma koşulları, bağlanan aylıklar vd.) ve kısmen sağlık konularında gelmiştir. Emeklilik sisteminin yeniden düzenlenmesine ihtiyaç olduğunu düşünen sekiz görüşmeci, öncelikli olarak emekliliğe hak kazanılacak yaş sınırının düşürülmesi gerektiğini ileri sürmüştür. İki görüşmeci ise erken emeklilik uygulamalarının sisteme verdiği zarara dikkat çekerek devlet tarafından böylesi uygulamalara mutlak surette olanak tanınmamasını önermektedir. Araştırmamız süresince kimi görüşmecilerin, erken yaşlarda emekli olmakla birlikte çalışmaya devam eden meslektaşlarının mevcut olmasından rahatsızlık duyduğu görülmüştür.

Kadın kuaförü olan K- 1, 5510 sayılı Kanun öncesinde Bağ- Kur'lulara uygulanan basamak sistemine dönülmesini kademeli bir yükselme olanağı sunması açısından şu sözlerle önermektedir:

*“Bağ- Kur'da mesela basamak sisteminin oluşturulmasını isterim. Eski sistem çok daha iyiydi. Çünkü emekli olma şansı da vardı orada. Nereden baksam 1- 2- 3 sigortam doldu; sonra öderim primi emekli olurum. Sistem öyle olursa, 850 lira ödemedim yani. Koyuyor ödemek... Birinci basamaktan başlarız, on ikinci basamağa çıkarız. Hiç olmazsa durumunu ona göre ayarlarsın. Şimdi kış olunca bütün her şeyini kısıtlamak zorunda kalıyorsun. Aynı karıncalar gibi.”*

Öte yandan, emekli olmakla birlikte çalışmaya devam eden görüşmecilerimizin de yer aldığı grup açısından öncelikli öneriler emekli aylıklarının seviyesi ve yeterliliği üzerinedir. Henüz emekli olmamış görüşmecilerden biri asgari prim ödeme gün sayısının tamamlanmasından itibaren aylığın bağlanması gerektiğini ifade ederken, bir başka görüşmeci prim ödeme gün sayısı arttıkça aylıkların da artacağı bir sistem beklentisinde olduğunu beyan etmiştir. En düşük emekli aylığının asgari ücret düzeyine yükseltilmesini talep eden beş görüşmeci bulunmaktadır.

Birçok görüşmeci ödedikleri toplam sosyal sigorta primleri içerisinde uzun vadeli sigorta kolları için yaptıkları ödemeyi yadırgamazken, gerek kısa vadeli sigorta kolları gerekse Genel Sağlık Sigortası kapsamında yaptıkları ödemedi hoşnutsuz

olduklarını dile getirmiştir. Bu hoşnutsuzluğun temel gerekçesi, anılan sigorta kollarına tıbbi bakım ve nakdi ödenek olanaklarından yararlanmamalarına rağmen ödeme gerçekleştiriyor oldukları düşüncesidir. Örneğin ayakkabı mağazası sahibi K- 76, “Ben otuz yıldır yatırdıysam otuz kere gitmedim belki doktora. Gitmediğim halde neden herkes kadar para ödeyeyim ki?” demiştir. Restoran işleten K- 4, sigortalılara sağlık ve yaşlılık risklerine karşı tercihe dayalı bir ödeme sistemi sunulması gerektiğini şöyle ifade etmektedir:

*“Sağlıkla emekliliğin ayrılması çok güzel olur mesela. Bin lira mı atıyorum sağlıktan yararlanacaksan atıyorum 300 lira olmalı, ama emekliliği düşünüyorsan artı 400 lira olmalı. Hani misal diyorum bi yüzdeler yaparsa ayrıştırırsalar çok güzel olur bence. Hiç olmazsa mesela adam, imkânım yok aylık bin lira mı prim ödemesi, ama sağlık sorunları var mesela, sağlıktan yararlanmak istiyorum. Aylık onu ödemesi mesela atıyorum 200 lira her ay illaki yatırır.”*

Kafe işleten K- 12 de, her iki riske dair prim ödemelerinin fiilen ayrıştırılması gerekliliğini savunurken, kendi hesabına çalışmanın heterojenliğinin ve kazanç düzeyi farklılıklarının dikkate alınmasını önermektedir:

*“Bence ayırmalı, esnek olmalı... Dediğim gibi nasıl ki son zamanlarda çıkan olay gibi daha çok kazandıktan daha fazla, daha az kazandıktan daha az sistemi gibi hani buna yönelik bir şey yapılırsa... Çünkü herkesin, Bağ- Kur’lu herkes aynı işkollarında olmadığından dolayı kimi daha az kazanıyor, daha küçük işlerde çalışıyor (...) Primlerin en düşüğü çok yüksek...” (K- 12, Kafe Sahibi)*

Görüşmecilerimiz ilk üç konuyla zaman zaman iç içe geçecek şekilde devletten ilave beklentilerini de açıklamıştır. Özellikle serbest meslek mensubu görüşmecilerimizin bir kısmı, devletten beklentilerinin Özel Emeklilik Sistemi’ne kendilerini muhtaç bırakmaması olduğunu ifade etmektedir. Avukat olan K- 7, “bence kamu spotuna ihtiyaç var. Bana neyi sağladığını göstermesi gerekiyor çünkü şu an sadece haraç gibi algılanıyor. Bireysel emekliliğin yaptığı tanıtımı devlet yaparsa parayı devlet alır. Ama yapmıyor. Bana mektup da yazabilir [hakların şunlar diye]” demiştir. Diş hekimi K- 61 ise devletin ona bir güvence sunmasına ihtiyacının olduğunu şu sözlerle anlatmıştır:



*“Aslında bence adımlar çok bariz de, zaten şu anda yapılan şey bilakis tam tersini teşvik etmek... Yani özel sigortayı teşvik etmek, BES’ e yönlendirmek üzerine kurulu bir sistem var zaten. O güvenceyi vatandaşına vermiyor zaten devlet şu anda. Hani ‘mümkünse sen sağdan soldan emekli ol; ben de sana bir şeyler veririm’ üzerinden yürüyor. Bu çok basit, ‘ben güçlüyüm, varım, bana öde, ben senin hakkını yemicem’ demesi çok yeterli ama en azından güncel veriler onu gösteriyor ki devlete verdiğiniz her şey kayboluyor. O yüzden de insanlar işte mesela ‘bin lira yerine iki bin lira benim için bir şey değil, onu vermektense ya bu devletin ne yapacağı belli olmaz, binini de bankaya vereyim’ diyor!”*

Ofisini kapatarak evden çalışma kararı alan kariyer danışmanı K- 13, altı yıl boyunca 4/ I- b kapsamında sigortalılığının bulunduğunu ancak artık danışmanlık hizmeti verdiği firmalardan iş geldikçe 4/ I- a kapsamında sigorta primlerinin ödendiğini beyan etmiştir. *“Ben işveren değilim ki, canım çıkıyor. Geceleri sabah beşlere kadar çalışıyordum. Onlar bizi zengin sanıyor. Biz müşterimizden alabiliyor muyuz, almıyor muyuz? Devlet için anlamı yok. Sen patronsun daha çok ver. Çalışanı da sigortasız yapmak zorunda kalıyorsun.”* diyen görüşmecimiz, sosyal sigortalılığı teşvik açısından şöyle bir öneride bulunmuştur:

*“Mesela ben sigortalıysam işyeri açmam. Dükkân kirasında kira öderken indirimler olsun. Millet bin lira ödüyorsa ben 800 lira ödeyeyim. Sigortalı olmak ayrıcalık olsun. Market alışverişinde bile yüzde iki indirim yapsın mesela. Ev alacaksam, sigortalıysam devlet mesela 0,99 değil 0,70 ev kredisi için faiz söylesin. Hayatımı kolaylaştırsın. Marmaray filan döşeyeceklerine, hayatımız kolaylaşır!”*

Eşinin yanında ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kozmetik toptancısı K- 18, mal ve hizmetler piyasası içerisindeki rekabeti zedelediğini düşündüğü bölgesel teşvik uygulamalarını eleştirmektedir ve Denizli- Afyon illeri arasında mevcut bulunan uygulama farklılıklarının daha eşit bir yapıya dönüştürülmesi taraftarını olduğunu şöyle ifade etmiştir:

*“Denizli’de duruyoruz. Dazkırı [Afyon] bize 80- 90 kilometre... Dazkırı teşvikten yararlanabiliyor; elektrikten, SSK’dan her şekilde... Denizli olarak düşünüyorum (...) işverenler için SSK priminde indirim olmuş olsa, teşvik açısından olsa, evet yine olabilir. Maaşlarda yüzde kırkı devlet teşviği vermiş olsa evet yine*

*olabilir. Ekstrası ne bileyim elektrikte devlet teşvik vermiş olsa zaten Denizli de hiçbir bağlantısı kalmadan çok rahat götürebilir çünkü zaten ihracatı var. Ama şu anda Denizli’de hiçbir teşvik yok.”*

#### **4.3.9. İşyeri Ölçeğine ve Yeni Ortaklıklara Dair Görüşler**

Görüşmecilere yöneltilen işyeri ölçeğini büyütme ve/ veya yeni ortaklıklar kurma planlarının olup olmadığı sorusuna verilen yanıtlar bir hayli çeşitlilikler barındırmaktadır. Bu konuda kimi görüşmecilerin sözlerine sahip oldukları olumsuz deneyimlerin etkisi yansımışken, yeni ortaklıklara girmeden işletme ölçeğini büyütme düşüncesinin de yaygın olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca yakın zamanda işletme ölçeğini büyütmüş olmanın olumlu çıktılarını elde edebilen örneklerin de mevcut olduğu görülmektedir.

İşyeri ölçeğini büyütme konusunda mevcudu korumaktan başka gayesi olmadığını bildiren 45 görüşmeci vardır. 21 görüşmeci işlerini büyütmeyi düşündüğünü söylerken, bu planı; başka faaliyet alanına da girme (3 kişi), ilave şube açma (3 kişi), e-ticaret olanaklarını değerlendirme (2 kişi); ürün farklılaştırma yapma (1 kişi) ve Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) teşviklerinden yararlanma (1 kişi) aracılığıyla gerçeğe dönüştüreceklerini ifade etmişlerdir. 11 görüşmeci büyüme arzusunun olduğunu ama çeşitli gerekçelerle yapamadığını; 4 görüşmeci zamanında yaptığı için kârlı çıktığını ve 4 görüşmeci de zararlı çıktığını belirtmişlerdir.

İşini büyütme isteyen ama yapamadığını ifade eden bir görüşmecimiz içinde bulunduğu durumun yarattığı karamsarlığı şu şekilde anlatmıştır:

*“[İşimi] büyütme gibi planlarım programlarım oldu akşam yattığımda duvarla baş başa kaldığımda hep bir düşüncem hep bir fikrim oluyor, lakin kurduğum hayal sarf ettiğim çaba başarısız olup yani tavadaki tereyağı gibi eriyip gidiyoruz yani böyle tavanın içinde...” (K- 35, Berber)*

49 yaşında olan ve 22 yıldır saatçilik yapan K- 63, firma ölçeğini büyütme konusunda hane üyelerinin baskısına rağmen kararsızlıklar yaşadığını beyan etmiştir. Mevcut dükkâna ortak almanın ise iki ailenin geçimini sağlayacak kadar iş yapamadığı

için saçma olduğu düşüncesindedir. K- 63 oğlundan gelen talebi ve kendisinin fikrini şöyle ifade etmiştir:

*“Yok, oğlan bazen diyo baba diyo büyütelim diyo, ben diyom yeri geliyor burayı bile şey edemiyorum diyom. Bizim esnafların tatili yok mesela ben diyorum buraya bile hani takat getiremiyorum. Oğlan bile baba ilerleyelim yatırım yapalım diyo da ya ben o konuda kanaatkârim artık yani.”*

Birçok görüşmecinin “kanaatkâr olma”, “aza tamah etme”, “olanla yetinme”, “şükretme” vb. olumluluk atfedilen, zaman zaman içinde dinsel göndermeler barındıran düşüncelere sahip oldukları ileri sürülebilir. Örneğin market işleten K- 50, firma ölçeğini büyütme konusunda farklı hayallere sahip olduğunu belirtse de, gelişen olanaklar çerçevesinde rekabetle başa çıkamayacağını düşünerek durumunu kabullenmiş bir portre çizmektedir:

*“Vardı, şu günlerde düşünemiyorum. A- 101 gibi firmaların olduğu yerde çok büyüğü düşünmek çok zor, müthiş bir çalıştırma sistemleri var, Ar- Ge’leri çok mükemmel, yarın bir gün araba koymayacakları ne malum yani o yüzden onların yanında yarışmak çok zor, mevcudiyetimizi korumaya çalışıyoruz. (...) Önümüzü çok gördüğümüz söylenemez, hep şükrediyorum, şükür diyoruz Rabbimize, nefes alıyorsak, iki ayak üstünde kalıyorsak ne mutlu. Şükrediyoruz.”*

Züccaciye dükkânı sahibi olan K- 79, gelişen teknolojiler ve pazarlama olanakları sayesinde firma ölçeğini genişletmenin yalnızca “metrekareyi artırma” aracılığıyla söz konusu olmadığını, geçmişte attığı genişleme adımının küresel salgın dönemi içerisinde kendisine çok olumlu bir biçimde yaradığını ifade ederken, e- ticaret sayesinde çalışanlarının ücret düzeyinde düşüşlerin yaşanmadığını vurgulamıştır:

*“Var bu arada her yıl büyütüyoruz, metre kare olarak değil bizim işimiz genel hacmimiz e- ticaret boyutunda her yıl büyütüyoruz. Pandemi öncesinde bir yıl bir yatırım yapmıştık, o yatırımın meyvesini pandemi zamanında aldık. Kaç tane çalışanımızı evine gönderdik, ücretli izinli olarak maaşlarını tıkr tıkr ödedik. Biz burda dört arkadaşla sadece internete, e- ticarete baktık paketleri yaptık ettik, Allah’a şükür onun sayesinde bir sıkıntı yaşamadık.”*

Hâlihazırda bir ortakla faaliyet yürüten 4 görüşmeci vardır. Yeni ortaklıklar kurmaya olumlu yaklaşan 11 görüşmeci kâh giderin azalabileceği kâh işin büyüyebileceği düşüncesine sahiptir. Konuya olumsuz yaklaşan ise 43 görüşmeci mevcuttur. Bu görüşmecilerin en çok vurguladığı husus (14 kişi) küslük, anlaşamama, fikir ayrılığı yaşama, kavga etme vd. olasılıkları dolayısıyla ortaklığın sağlam temellerde inşa edilemeyecek olmasıdır. İşletmenin mevcut halinde ortağa sahip olmanın kazancı düşüreceği ve buna ihtiyaç duyulmadığını ifade eden 13 görüşmeci vardır. Kimi görüşmeciler yaşadıkları deneyimlerden yola çıkarak güven sorunu, ortağın sorumluluklarını yerine getirmeme olasılığı, bencillik ve meslek hırsının baskın gelmesi gibi sebeplerle yeni ortaklıklar kurmaya sıcak bakmadıklarını dile getirmişlerdir. Denizli ilinde, farklı sektörlerde faaliyet gösteren firma sahibi 103 bireye anket uygulanarak yürütülmüş başka bir çalışmada da, ortaklıklar kurmaya dair görüşlerin genellikle olumsuz olduğu bulgulanmıştır (Durak, 2011: 254).

40 yıldır fotoğrafçılık yapan K- 20, geçmişte esnaf olan ağabeyi için Esnaf ve Sanatkâr Kredi- Kefalet Kooperatifi'nden kredi aldığını ve bunun geri ödemesinde sıkıntılar yaşandığından yola çıkarak ortaklıklar kurmaya duyduğu güvenin kırılmış olduğunu şöyle anlatmıştır:

*“Valla bir tane üçkâğıtçı abim vardı, ona kredi çekiverdim. Abim, ne diyecen? Abi abi... Gittik çekiverdik ondan sonra bir sürü borcu var. Diyom abi, abi bende para yok şimdi, sen yatır. Evlendim üçüncü gün ya... Bir tane arkadaşım vardı, ‘ne düşünüyon oğlum, evlendirmesek daha iyiydi’ dedi. Yok dedim ya, abim şeyi yatırmamış da... ‘Ne kadar lazımdı, al’ dedi, gittim onu yatırdım. (...) Yani insanlara güven kalmadı artık. Eснаflar üçkâğıtçı olduğu için, kimseye güvenip de işyeri açamazsın. Güven yok. Ortak üç kişi yer açalım dersin, kim kimi tokatlayacak onun hesabını yapıyor insanlar, zor...”*

Berberlik yapan K- 35, mevcut bulunan dükkânından kıpırdamasının olanaksız olduğunu, bu haliyle yeni bir ortaklığa girişmenin durumunu daha da kötüleştireceğini şöyle dile getirmiştir:

*“Bugün dükkânımda ben elli lira kazanıyorsam, bu iş potansiyelin değişmiyeceğini biliyorum ve yanıma aldığım ortak geldiği zaman da bu elli lira zaten*

*bana yetmiyorken ortadan böldüğümüz yirmi beşer lira benim yaşam standartlarımı direk balta vuracağından dolayı yıkılışım biraz daha çabuk olur!”*

Daha önce yanına kasa ortağı olarak da çalışmış olan ve 31 yıldır kadın kuaförlüğü yapan K- 11, hem firma ölçeği büyütmenin hem de ortakla çalışmanın faaliyet alanları açısından birtakım kısıtlılıklara sahip olduğunu belirterek, var olan müşterileri memnun edebilmenin kolay olmadığını ve yapılacak işin daima kendisinden beklendiğini şu şekilde anlatmıştır:

*“Yok... Neden yok? Biz hizmet sektöründe olduğumuz için, gelen müşteri beni istiyor. Benim yanımdaki elemanın yapmasını istemiyor. Bu dükkânı ben büyütsem, yirmi koltuk koysam beni istedikten sonra yine bir anlamı yok. Belli bir süre sonra, genç arkadaşlar çok büyük yatırımlar yapıyorlar. Çok iyi ciolar falan ama belli bir süre sonra bitiyor, üç sene beş sene... Çünkü ‘niye o kadar para verdikten sonra patron yapmıyor... Niye sen yapmıyorsun da oradaki işte çırak yapıyor, kalfa yapıyor’ deniyor.”*

Kadın kuaförlüğü yapan bir başka görüşmeci K- 1 ise uygun bir aday bulduğu takdirde mevcut bulunan sabit giderlerinin azalacağı düşüncesiyle ortaklı çalışmaya sıcak baktığını söylemiştir. Nitekim görüşmecimiz, Bağbaşı semtinde dükkânının bulunduğu caddede onu aşkın kuaförün mevcut bulunduğunu ifade ederek, birlikte çalışmanın avantaja dönüşebileceğini vurgulamaktadır:

*“Ortak olsa ortak olurum. Kirada, her şeyde yarı yarıya olmuş olur. Benim de yarıya inecek. Bu azaltmaktır bir şeyleri... Erkek berberi kasa ortağı olarak çalışıyor hep. Koltuğun bir tanesini o kullanıyor yani. Kadın kuaförleri olmuyorlar. ‘O benim üzerimden para kazanacak’, ‘benim müşterim var, onun yok’ kafasından kaynaklanıyor. (...) Nereden baksan 7, 8, 9, 11 tane kuaför var, sadece şu civarda...”*

Berber olan K- 29 da, ortaklı çalışarak daha büyük bir dükkânda, hizmetlerini çeşitlendirerek sunmasının iyi olacağını ve gerekli gelir- gider hesaplamalarını yapıp böyle bir girişimi gerçekleştirebileceğini ifade etmiştir:

*“Valla aslında teklif var ya, ben kendim yalnız yapamam da, yani ortak olarak olabilir. Zaten benim de en büyük düşüncelerimden biri şimdi mesela iki üç kişi daha birleşecek, büyük salon açacak. Bu salonun içinde ne bileyim manikürü pedikürü*

*bilmem ne, duşu, her şeyi olacak yani içinde. Böyle olabilir yani öbür türlü şu dönemde olmaz, ortalığın ne kadar ne olduğu belli değil.”*

Firma ölçeğini büyütme düşüncesinde olan ve züccaciyecilik yapan bir diğer görüşmecimiz K- 25, bir ortakla çalışmaya olası fikir ayrılıkları dolayısıyla sıcak bakmadığını *“ben karşıyım ya, en samimi arkadaşın ile aynı evde oturunca insanın arası bozuluyor. Ortaklık da öyle bir şey yani... Mesela eşimle çalışıyoruzdur, eşimle bile zıt fikirlerim var.”* diyerek ifade etmiştir. Bu hususta kariyer danışmanı K- 13 ise hayallerini ve özgürlüğünü kısıtladığını düşünerek bağımlı çalışmayı bırakıp kendi hesabına çalışmaya başlamışken, ortakla iş yapmanın bu olanağı ne ölçüde zedelediğini deneyiminden yola çıkarak şöyle belirtmiştir:

*“Deneyimledim ortaklık işini... Hemen vazgeçtim. Aynı frekans olmayınca kesinlikle başarıya ulaşamadık. Benim hayallerimin dengi olması lazım. ‘Sen ticari işlerle ilgilen’ kısmındaydım. Baktım beni sömüren sistem geri geldi. Hesap sormalar... Ben bir kütüphane kuruyorsam ‘ne gereği var’ diyordu. Vazgeçtim, bu iş ticari zekâyla alakalı... Bir insanın gelecekle, hayallerle işi olmalı. Ben fatura nasıl kesilir onu bilmeden fatura açtım, çok yıprandım.”*

#### **4.3.10. Banka ve Esnaf Kredi Kefalet Kooperatifi Kredileri Kullanımına Dair Bulgular**

Araştırma kapsamında görüşmecilere yöneltilen bir diğer soru, faaliyetleri süresince ve temel olarak faaliyetlerini sürdürebilmek/ genişletebilmek için herhangi bir yerden kredi ya da hibe alıp almadıkları hakkındadır. Nitekim hem serbest meslek mensupları hem de esnaf için banka kredisi alma, sadece esnaf için ise Esnaf Kredi Kefalet Kooperatifi kredisi kullanma söz konusu olabilmektedir. Burada amaç, kullanan bireylerin kısa vadede elde edebildikleri nakit girişini nasıl kullandıklarını anlamaya çalışmaktır. Böylesi olanakları kullanmayı tercih eden kendi hesabına çalışan bireylerin sosyal sigorta prim borcu olduğu takdirde bu borcu kapatmak için harcama yapıp yapmadığı ilaveten sorgulanmıştır. Örneğin Aydın ilinde Esnaf Kredi Kefalet Kooperatifi kredisi kullanmış 239 esnaf ve sanatkârla gerçekleştirilmiş bir alan araştırmasında, bireylerin yalnızca %10,5’inin vergi veya sosyal sigorta prim borçlarını kapatmak amacıyla çektikleri krediyi kullandıkları bulgulanmıştır (Özbilgili, 2014: 94). Elazığ ilinde yapılmış bir başka çalışmada, 456 esnaftan prim borcu ödeme amacıyla

krediye başvurduğunu ifade edenlerin oranı %2,6'dır (Sayiner, 2019: 56). Bu çalışmada ise, çektiği krediyi sosyal sigorta primi borcunu ödemek için kullanmış yalnızca iki görüşmeci bulunmaktadır. Kariyer danışmanı olan K- 13, ofisini kapatmadan önce bankadan tüketici kredisi çektiğini ve gelen parayı çalışanın ihtiyacı ve kendi prim borcu için kullandığını beyan etmiştir. Bakkal olan K- 59 ise pandemi sürecinde çektiği kredinin bir bölümüyle aylık sosyal sigorta prim tutarını yatırdığını söylemiştir.

Dükkânını KOSGEB'in sunduğu geri ödemesiz hibe ve faizsiz kredi desteklerinden yararlanarak açmış olan kadın kuaförü K- 81, böylesi hibe/ kredi uygulamalarına güvenini kaybettiğini belirterek, yararlanma koşullarına aykırı davrandığı için desteğinin kesilmiş olduğunu da ifade etmiştir:

*“KOSGEB'in herhangi bir faydası olmadığını açtıktan sonra öğrendik. Şöyle, devletin sağ cebinden çıkartıp sol cebine koyduğunu gördük. Bizi bir sene bekletti, bir senenin sonunda 'senin Bağ- Kur borcun var, vergi borcun var' deyip orayı kesti. O yüzden çok bir faydası olduğunu düşünmüyorum.”*

Daha önce özel bir bankada güvenlik görevlisi olarak çalışıp işten ayrılmış olan ve son bir senedir açtığı kafeyi işleten K- 12, kredi açısından 'temiz sicil' sahibi olma konusunda fikirlerinin nasıl değiştiğini ve K- 81 gibi sosyal sigorta prim borcu dolayısıyla yararlandığı teşvikin nasıl kesildiğini şöyle anlatmıştır:

*“Ben bankada çalışırken benim için kredi sicili namus gibi bir şeydi. Ama bu işe girdiğimizden beri namus kadar önemli bir şey olmadığını anladığımız için öyle şey oldu yani. Ondan dolayı da insanların sicili bozulmaya başladı tabi ekonomik sıkıntılardan dolayı, özellikle bir senedir. Şu an yerle bir olduğu için esnaf sanatkârlar ya da atıyorum verilen teşvikler de bankalar aracılığıyla yapıldığı için onlar da senin siciline bakıyorlar. Yani tamamen saçma bi sistem yani. Yararlanamıyorsun, ben bir tek KOSGEB'ten yararlandım, o da sosyal güvenlik borcumuz olduğu için alacağımız teşvikten yararlanamıyoruz şu an. Kredi, eş, dost, akraba...”*

Dürümcü olan K- 10 hem bankalardan hem de Esnaf Kredi Kefalet Kooperatifi'nden dükkânını ayakta tutabilmek adına kredi çektiğini ve yeri geldiğinde yakınlarını kefil göstermek durumunda kaldığını *“Olmaz mı, can suyu hem de... Elli bin lira çektim. Hala var, esnaf kefaletten de çektim, bankadan da... Kefil ve ipotek sorunları yaşadım. Eşimi, annemi kefil yaptım. Batarsak hep birlikte batalım diye!”*

şeklinde belirtmiştir. Bir başka görüşmecimiz hamburgerci K- 4 ise bu konuda kooperatifin ipotek koşullu sistemine eleştirilerde bulunmaktadır:

*“Esnaf kefaletten mesela şeyi çok güzel, faiz olayları mesela çok güzel de hani ihtiyaç oldu mu, oldu ama hep de ipotek istiyoy yani... Yüz bin lira çekiyon iki yüz bin ipotek istiyor. Bir de hani araba olsa, araba var şükür araba verilir bir şekilde yani. Kefil de bulunur, aileden, eşten, dosttan bulursun hatırımız geçer de abi ya ev istiyor, ya tarla istiyor... Zaten olsa ne işim var kredi çekeceğim yani?”*

Görüşmecilerin önemli bir bölümüyle küresel salgının üçüncü ayı itibarıyla (Haziran- Temmuz, 2020) irtibata geçilmiş olması, devletin esnaflara yönelik hazırladığı birtakım kolaylaştırılmış kredi olanaklarının görüşmeciler nezdinde ne ölçüde kabul gördüğüne dair bilgiler de sunmuştur. Nitekim anılan dönemde görüşülen 72 esnaf ve sanatkârın 31’i, 25 Bin TL ile sınırlandırılmış Esnaf Destek Paketi’nden yararlanarak Halkbank’tan kredi kullanmıştır<sup>23</sup>.

Ayakkabı mağazası sahibi K- 53, çalıştığı otuz sene içerisinde sıklıkla banka ve esnaf kefalet kredisi kullandığını ve borçla yaşamaya alıştığını belirtirken, yine de maddi olanaklarının yeterli olduğu düşüncesiyle pandemi döneminde bu konuda herhangi bir başvurusunun olmadığını şöyle ifade etmiştir:

*“Aldım kullandım, çok kullandım. Dört beş defa esnaf kefaletten aldım. Dört beş defa bankadan aldım. Yani borçla dönebiliyoruz. 300 bankadan, 300 esnaftan, 600- 700 almışımıdır. Bu sene üç tane aldım, bi bankadan, iki esnaf kefaletten. Hiçbir şey gelmedi, başvurmadım. İhtiyaç da duymadım. Doğru olduğunu düşünmediğim için başvurmadım, kul hakkına giriyorsun. Devlet herkese verebilir, yandaşına veriyor bana kalırsa ama ihtiyaç sahiplerine vermiyor. Benim ihtiyacım yok şükür.”*

Daha önce ikisi ticari, biri konut için olmak üzere üç kez banka kredisi çekmiş olduğunu belirten çantacı K- 62, pandemi dönemi için sunulan Esnaf Destek Paketi’nin ilk altı ay geri ödemesiz olmasını eleştirerek, bu dönemde sosyal sigorta primi ödemesi

<sup>23</sup> Hazine ve Maliye Bakanlığı’nın Ekonomik İstikrar Kalkanı düzenlemeleri kapsamında ve küresel salgının olumsuz etkileri dolayısıyla nakit akışı sıkıntısı yaşayan esnaflara ve sanatkârlara yönelik olarak sunduğu bu destek, ilk altı ay geri ödemesiz ve otuz altı aya kadar vadeli olarak, 25 Bin TL ile sınırlandırılmıştır. Bu kolaylaştırılmış kredi olanağından Kasım 2020 itibarıyla 747 bin esnaf ve sanatkârın yararlandığı ve toplamda 18,6 Milyar TL kredinin kullanıldığı açıklanmıştır (Anadolu Ajansı, 2020).



yapma konusunda kolaylıklara ihtiyacının olduğunu söylemiştir. Görüşmecimiz, geleceği parlak göremediği için endişelerinin olduğunu şu sözlerle dile getirmiştir:

*“Devlet demiyo ki bana ‘altı ay sizden para almıcam’ demiyo şu anda. Yani sen çalış, çalışma fark etmez. Diyo ki ben tamam diyo ‘altı ay seni öteledim’ diyo iteledim ama bizim için ötelemek, itelemek faydası olan bir şey değil ki... Ben altı ay sonra belki de bu işin nolce belli değil bugün işte gene başladı sokağa çıkma yasakları biliyorsunuz. İlerde peki altı ay sonra nolcağı belli mi? Ben gene diyorum devletimize, en büyük desteğin ne olması gerekirdi? Kardeşim ‘biz siz açmadığınız sürece biz sizden prim almıcaz’ demeleri gerekiyordu. Zaten bi şeyler belli biliyosun artık emeklilik yaşı uzadı artık yani bugün nolur yani almıyom dese ne çıkar yani?”*

Yirmi beş yıl lokantada işçi olarak çalıştıktan sonra, son dört yıldır lokanta işleten K- 68, ilgili yıllar içerisinde faaliyeti için sıklıkla banka kredisi çekmek zorunda kaldığını belirtirmiştir. Görüşmecimiz kullandığı Esnaf Destek Paketi’nin işine yaradığını da *“Valla ben en son pandemi parası aldım 25 Bin TL, ondan önce bi üç sene önce dükkânı açarken çektim 35 bin ondan sonra arada çektiklerimi saymıyorum (...)* Ha bana faydası oldu mu? Bana faydası oldu.” şeklinde beyan etmiştir.

Çiçekçilik yapan K- 85, görüşmemizden bir ay öncesinde bir bankadan kredi çektiğini, sokağa çıkma yasağı ilân edilen günler dolayısıyla ürünlerinin çürüdüğünü ve bu yüzden bu ürünlerin satışından gelir elde edemediğini belirtirmiştir. Görüşmeci bu yüzden eline geçen sıcak parayı hane giderleri için kullanmak zorunda kaldığını ifade etmiştir:

*“Bankadan bir ay önce çektim hatta. Ama bura için değil, evde kaldık hepimiz. Kendi ihtiyaçlarımız için çektik. Dükkânı iyice boşladık zaten. Yasak var, çiçekleri sulamaya gelcez, izin vermediler. Hepsi öldü. Zaten zarar ettik, iyice boşladık gitti. Devletten almadım hiçbir destek.”*

Sunulan Esnaf Destek Paketi’ni yetersiz bulduğunu ifade eden müteahhit K- 69, yaptığı işler dolayısıyla, böylesi bir tutarla durumunu düzlüğe çıkarmasının mümkün olmadığını söylemiştir:

*“Ha o 25 Bin lira bizim gibi işletmeler için bir şey değil yani boşu boşuna bankada olan itibarımızı düşürmenin bi mantığı yok. Yani hani şurda bi dilim*

*konmalıydı işletmenin işte şu kadar cirosu olana kadar, şu kadar olan şu kadar olması gerekir yani.”*

61 yaşındaki SSK emeklisi K- 80, yedi yıldır kıraathane işletmektedir. Görüşmecimiz faaliyeti dolayısıyla daha önce banka kredisi kullandığını ve küresel salgın sürecinde de aldığı esnaf desteğinin işine yaradığını belirtmiştir. Ancak ilgili süreçte Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın “Biz Bize Yeteriz Türkiye” kampanyası kapsamında vatandaşlardan kısa mesaj aracılığıyla 10 TL destek bekliyor olmasını yadırgamakta ve yıllarca vergi/ prim ödemelerine rağmen devletin vatandaşlarını sahipsiz bıraktığını düşünmektedir:

*“25 lira bu şeyde çektim. Hayır, ben bu yaşıma geldim devletten hiçbir yardım almadım. Ama devlet hala bize şey gönderiyo, mesaj gönderiyo on tl ama ben göndermedim, başka şey olsa seve seve... Ben bunca sene vergi ödemişim çocuklarım, ailem olduğu gibi vergi ödemişim biz bunca sene devlete para vermişiz yani, bakmışız diyeyim açıkçası devlet bize iki ay bakamadı ya! İki ay değil, hani bir ay bakamadı ya şu kiralari biz yattığımız yerden ödüyoruz. Allah'tan o krediyi aldık yani o da olmasaydı çoktan kapamıştık, eşyaları çıkarmıştık.”*

#### **4.3.11. İşyeri Denetimleri ve Para Cezaları**

Yöneltilen “Bugüne kadar hiç SGK işyeri denetimi geçirdiniz mi?” sorusuna olumlu yanıt veren 28 görüşmeci bulunmaktadır. Bu hususta görüşmecilerin sıklıkla uğradıkları maliye ve sosyal güvenlik denetimlerini karıştırabildikleri görülmüştür. Ayrıca görüşmecilerin önemli bir bölümünün tek başına faaliyet yürütüyor olması, sosyal sigortalılık açısından herhangi bir şikâyet ya da ceza ile karşılaşmamalarının temel nedeni gözükmektedir.

Kimi görüşmeciler işyeri denetimlerinin gerekliliğini vurgulamıştır. Örneğin balonculuk yapan K- 64 *“Yok hiç geçirmedim ama denetlemelerin yapılmasını olumlu buluyorum. Çünkü biz düzenli vergimizi, primimizi her şeyimizi öderken bazıları ödemiyor. Bu da bizim canımızı sıkıyor.”* diyerek kayıtdışılık ile mücadelede devletten net bir tavır beklediğini ifade etmiştir. Uzun yıllar sigortasız olarak çalışmış olan kadın kuaförü K- 42 ise, geçmişindeki süre kaybını hafızasından çıkarmayarak çalışanlarının sigortalılığına önem vermektedir:

*“Ben elemanlarımın sigortasını düzgün şey yaptığım için öyle bir şeyim olmadı. Yasal bi sıkıntı yaşamadım. Çünkü ben en güzelini yapmaya çalışıyorum. Çünkü ben on beş sene ustamın yanında sigortasız çalıştığım için, ben elemanlarımı usta olup da sigortasız çalıştırmayı kabul etmedim bugüne kadar.”*

66 yaşındaki Bağ- Kur emeklisi müteahhit K- 55, zamanında dükkânına gelen denetim personelinin sayesinde sigortalılık girişine sahip olabildiğini ifade ederek, 15 yıl önce emekli olabilmesinde bu ziyaretin etkisini şöyle vurgulamıştır:

*“Aşağı yukarı 1981 yılında bu Bağ- Kur şeyisine zoraki olarak soktular beni. Dükkân açmıştım o zamanlar ve maliyeden kaydımı alıp bugünden itibaren Bağ- Kur’lusun hayırlı olsun dediler ve o zaman üç aydan üç aya 63 lira yatıyordu. Ben girdim, çok da memnunum. İyi ki sokmuşlar beni, onların sayesinde şimdi emekliyim.”*

Bir başka emekli görüşmecimiz Milli Piyango bayii işletmecisi K- 5, çalışma yaşamı boyunca dükkânının sosyal güvenlik denetmenleri tarafından zaman zaman ziyaret edildiğini ancak herhangi bir yaptırım ile karşılaşmamak adına sigortasız çalıştırdığı işçisine verdiği taktiklerin işe yaradığını ifade etmiştir:

*“Cezayla karşılaşmadım ama denetim yapıldı yalnız. Mesela sen yardım ediyodun bana, birileri geldiği zaman ‘arkadaşım, on dakkalığına geldim bakıveriyom’ de diyordum. Benim meydanda da dükkân oldu çok işliyordu, yalnız yapamıyordum orada.”*

Sosyal Güvenlik Kurumu’nun ceza uyguladığı beş görüşmeci bulunmaktadır. Görüşmecilerin dördü sigortasız işçi çalıştırma, biri de yanında çalıştırdığı temizlik işçisi için eksik gün bildirim puantaj tablosu düzenlemeyi unutma dolayısıyla ceza aldıklarını belirtmişlerdir. Hâlihazırda eski işçisiyle davalık olan ise bir görüşmeci bulunmaktadır. Yıllık işçilik gideri 140 Bin TL olan elektronik eşya mağazası sahibi K- 26, işçisiyle süren davasının sebebini şöyle açıklamaktadır:

*“Bir tane personel vardı, o kısa süreli bir çalıştı daha önceleri... Bir destek amacıyla geliyordu. Sonradan bizden ayrıldıktan sonra daha önce destek için destek değil de bizim dışarıya iş verdiğimiz zamanlardaki yaptığı işleri de dahil ederek kendisinin burda on ay çalıştığını gösterip iki ay sigortalı, sekiz ay sigortasız iddia etti dava açtı bize. Dava hala devam ediyö...”*

Yanlarında çalışmak isteyen bir kişiyi, sigorta girişini gerçekleştirmeden denemek isteyen yufkacı K- 43, aynı gün dükkâna gelen denetim elemanlarının bu durumu saptamasıyla kendisine ceza yazdıklarını ifade etmiştir. Görüşmecimiz bu olay sonrasında 24 ay boyunca Hazine prim teşvikinin kesilmiş olduğunu ekleyerek, yaptığı hatanın kendisine pahalıya mal olduğunu itiraf etmektedir:

*“Tabii çok geldi, geçirdik hatta bundan beş yıl önce ceza bile yedik, bir kişi deneme sürecindeydi o gün başlamıştı işe ki gelen müfettişlere de söyledi ‘ben bugün geldim, beni deniyorlar daha işe alınmadım’ dedi onun için ceza yedik. O deneme sürecinde olduğunu söyledi ama o gün gelmişti bakıyorduk hani işe başlayacak mı, yapabilecek mi diye o gün gelmişlerdi ceza yazdılar. Baya da bir ceza yazdılar o zamanların... Beş yıl önce -şimdiki parayla yedi sekiz bin lira da- iki bin beş yüz lira ceza yazdılar, tabii bu cezayı yedikten sonra 24 ay da o beşlikten yararlanamıyorsun yüzde beşlik indirimden bahsetmiştik biraz önce, onu 24 ay boyunca normal şeyden yatırıyorsun, yani bu sana baya yüklü bir şey oluyor.”*

Çay ocağı işleten Bağ- Kur emeklisi K- 3, zamanında dükkânının karşısına açtığı kafede çalışan aşçısını sigortasız çalıştırdığını ve devlete ödemesi gereken sigorta prim tutarını da aşçıya ilave ücret olarak verdiğini söylerken, devamında başına gelenleri az önce yaşamışçasına heyecan ve sinirle anlatmıştır:

*“Nasıl ben onu anlatayım sana. Yanımda şey var, aşçı var çalışıyor. E sigorta gösterebilirim. Aşçı bana diyo ki kaç para o zaman için, bin beş yüz lira... Abi diyo sen bana bin sekiz yüz lira ver, sigortaya yatırma, ihtiyacım var dedi. Tamam dedim. Şurada da sigorta binası var, öğlen mesaisinde buraya geliyorlar çay kahve içmeye. Aşçı da buraya girip çıkıyor, meraba meraba siz kimsiniz, işte biz sigortacı, sigortan var mı filan muhabbete dönüyor iş. Ondan sonra o da diyo işte sen nerelisin Konyalıyım, bu da Konyalı oh, Konyalı çaycı, orası kafe oh ulen diyo otomatikman i... Senin sigortan var mı diyor yok diyor. Tamam, senin işini hallederim ben diyor. Öğleden sonra tutanak defterini almış koştura koştura geliyor. Bir tutanak, sigortasız işçi çalıştırmaktan falan filan geriye dönük ondan sonra bana iki bin lira... Dedim ki ben bu cezayı yazma, ödeyemem. (...) Aşçı beyin hiçbir şeyden haberi yokmuş muhabbeti yapıyor. Parayı aldı tabi canım, üstüne de ceza...”*

Birkaç görüşmeci gerek iş yoğunluğu, gerek zaruri yemek, tuvalet, namaz vd. birtakım ihtiyaçlar dolayısıyla dükkânlarını kapatmamak adına yakınlarından ya da kayıtdışı olarak yevmiye usulü işçilerden yardım isteyebildiklerini belirtmişlerdir. Manav olan K- 49 da, iş yoğunluğu gerekçesiyle bir günlüğüne yanında çalıştırdığı işçi dolayısıyla şikâyet üzerine ceza yediğini şöyle dile getirmiştir:

*“Bir kere geldiler ceza kestiler. Önceki çalıştırdığım iş yerinde bir eleman vardı hazır asker vardı askere gidecekti şikâyet üzerine geldiler ceza kestiler, başkaları şikâyet etti kendisi bizim yanımızda bir günlük yoğunluktan dolayı yardım ediyordu gelip ceza kestiler, belli bir miktar ceza kestiler. Sanırım biraz zaman aldı 300 TL tabii geçti beş altı sene.”*

#### **4.3.12. Bireysel Emeklilik Sistemi Üzerine Görüşler**

7 Nisan 2001 tarihinde 24366 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan ve aynı yılın Ekim ayında yürürlüğe giren 4632 sayılı Kanun ile birlikte, sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak Bireysel Emeklilik Sistemi kurulmuştur. Kanunun amacı birinci maddede bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi, emeklilik döneminde ek bir gelir sağlanarak refah düzeylerinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratılarak istihdamın artırılması vd. amaçlarla belirlenmiş katkı esasına ve gönüllü katılıma dayalı bir sistemin düzenlenmesi ve denetlenmesi olarak belirtilmiştir. Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM) 2021 verilerine göre, 8 Ocak 2021 tarihi itibarıyla toplam katılımcı sayısı 6,8 milyona ulaşmıştır ve toplam fon büyüklüğü 159,4 Milyar Türk Lirasıdır.

Türkiye’de ikinci basamak mesleki emeklilik programlarının yaygın olmaması, kamusal sosyal sigortalılığı (sağlık yönü hariç) tamamlayıcı olarak sunulan bireysel emeklilik sistemine ilginin artmasının da temel belirleyicilerinden biri olmuştur. Ayrıca ödenen katkı paylarının %25’i oranında sunulan devlet katkısı<sup>24</sup> birçok bireyi sisteme katılım doğrultusunda teşvik etmektedir. Her ne kadar on yıl sistemde kalma ve 56 yaşını doldurmuş olma koşullarını yerine getirenlere emeklilik aylığına ek bir gelir elde etme olanağı mevcut olsa da, görüşmecilerin önemli bir bölümü kısa/ orta vadeli nakit

<sup>24</sup> Devlet katkısı üst sınırı, brüt asgari ücretin yıllık tutarının %25’i olup 2021 yılı için 10.732,50 TL’dir. Devlet katkısı hesabında kayıtlı tutulan tutar; katılımcılara sistemde en az 3 yıl kaldıkları takdirde %15, en az 6 yıl kaldıkları takdirde %35, en az 10 yıl kaldıkları takdirde %60 ve katılımcının emekli olması, vefat etmesi ya da malul olması halinde %100 oranında verilmektedir (EGM, 2021).

sorunlarının çözümü için toplu para çekme yolunu tercih etmektedir. 2015 yılında Bursa ilinde yapılmış bir çalışmada, 350 bireye BES'e ilişkin tutumlarını ölçme amacıyla anket uygulanmıştır. Araştırmada, bireylerin sisteme giriş kararını olumlu yönde etkileyen hususların evli olma, risk almayı sevme, finansal okuryazarlığa sahip olma ve tasarruf edebilme gücü olduğu ifade edilmektedir (Çetin ve Sevüktekin, 2015: 189). 2020 yılında Erzurum ilinde gerçekleştirilmiş bir diğer çalışmada ise anket uygulanan BES katılımcısı bireylerin %55'i sistemden ayrılmayı düşündüklerini belirtmiştir. Bu durumun sebepleri arasında öncelikli olarak bireylerin çalışma durumlarında değişikliklerin ve gelirlerinde yaşanan dalgalanmaların etkisi vurgulanmaktadır (Alpağut ve İpekten, 2020: 486). Alan araştırması kapsamında ulaşılan 23 görüşmeci de dükkân masrafları, yatırım planları, çocuklarının eğitimi, araç alımı vb. gerekçelerle bir müddet devam ettikleri sistemden ayrıldıklarını ifade etmişlerdir.

Bireysel emeklilik sistemi aktif katılımcısı 13 görüşmeci bulunmaktadır. 23 görüşmeci ise sosyal sigorta primlerinin hâlihazırda yüksek olması, maddi yetersizlikler vd. gerekçelerle sisteme ilgi göstermediklerini belirtmiştir. 10 görüşmeci bu sisteme güvenmediğini; 9 görüşmeci sistemi yararsız bulduğunu; 2 görüşmeci ise sistem katılımcısı olmayı düşündüğünü beyan etmiştir. Aktif katılımcı olan görüşmeciler sisteme ayda 200 ilâ 1.500 Türk Lirası arasında katkı sunduklarını söylemişlerdir. Ancak sistemden ayrılanların tamamına yakını, ödedikleri aylık sosyal sigorta primi tutarından daha düşük tutarlarla sisteme katkı payı ödemiş olduklarını ifade etmiştir.

Aktif katılımcı olduğunu belirten avukat K- 7, sistemi emeklilikte tamamlayıcı gelir elde edecek olmaktan ziyade bir tasarruf aracı olarak gördüğünü, ileride -ilave gelir getirecek bir- taşınmaz alımı için biriken parayı kullanabileceğini şu sözlerle anlatmıştır:

*“Bunun açıkçası beklenen gibi emekliliğimde yüksek gelir sahibi olmak gibi bir anlamı yok benim için. Ama bilakis kendi emekliliğimde rahat etmek için, emekli olmadan önce belki çekebileceğim bir fon oluşturmaya çalışıyorum. Onu takip ediyorum birikimlerimi... Ama oraya yatırdığım tutarın yarın bana yüksek bir emekli maaşı getirmeyeceğini de biliyorum. Artık benim fikrim iyi bir emekli maaşı için yapmam gereken şeyin kira geliri elde etmek olduğunu düşünüyorum. Artık görüşüm bu, orada biriken parayla da belki bana kira getirecek bir taşınmaz satın alabilirim.”*

Sistem katılımcısı bir diğer görüşmeci olan diş hekimi K- 61, müşterisi olduğu bankada çalışan müşteri temsilcisinin teşvikiyle sisteme girdiğini belirterek, ödediği aylık sosyal sigorta primi tutarından fazla bir katkı payı ödemesi yaptığını ifade etmiştir:

*“BES'im var. O da çalıştığım banka aracılığıyla oldu. Onlar da dediler. Ne olduğunu bilmiyorum açıkçası, bu tür şeylerle hiç ilgilenmem. Hani sonra o para orada kalacak mı, bana gerçekten verecekler mi? Muhakkak da, ama ne gibi kârım olacak hiç bilmiyorum. (...) Şu anda ayda bin lira çekiliyo... [Neden Bağ- Kur'a alt sınırdan ödüyorum], ben gene iki bin lira öderim Bağ- Kur onunla ilgili bir sıkıntım yok. Ekranı o düşüyor, ben hani hiç uğraşmıyorum yani.”*

Emekliliğe hak kazanmasına üç yıl kala yüksek prim ödeyerek daha yüksek emekli aylığı alabileceğini düşünen ve hırdavatçılık yapan K- 40, bilanço usulüne göre defter tutmakla mükellef olduğunu ifade etmesine karşın yıllık cirosuna ya da aylık eline net geçen tutara ilişkin bilgi vermekten kaçınmıştır. Kendi sigortalılığı için ayda 1.000 Türk Lirası sosyal sigorta primi ödediğini ifade eden görüşmecimiz, BES katılımcısıdır ve *“valla pek bilgim yok ama bireysel emekliliğim var. Ama bir buçuk iki yıldır var. Aylık 1.000- 1.200 prim, gaza geldim yaptırdım.”* demiştir.

Bakkal olan K- 46 da sistem katılımcısıdır ve ayda 200 TL katkı payı ödediğini söylemiştir. Ancak o da sistemi emeklilikte gelir güvencesi sunacak olmasından değil, birikim yapabilmek için kullandığını vurgulamaktadır:

*“Bizim buna bulaşmamızın sebebi bireysel emekliliği kumbara gibi düşünüyoruz. Yoksa bireysel emekliliğin sağlıktan faydası yok, bir şeye faydası yok. 56 yaşında emeklilik hakkı veriyor on sene prim yatırırsan ama o da afedersin atla deve bi maaş değil. Yatırdığın oranda çok cüzi bir şey ama on senede üç kuruş para biriktirdim diyebilmek bütün mesele bu!”*

Oğlu ve kendisi için ayda 700 TL katkı payı ödediğini ifade eden kariyer danışmanı K- 13, BES'i başarılı ve devletten daha güvenilir bulduğunu; hem oğlunun gelecekteki eğitim harcamaları hem de kendisinin yaşlılık dönemi için tamamlayıcı birtakım olanaklar sağlamaya çalıştığını şu şekilde ifade etmiştir:

*“Çok iyi... Neden? Aylık 450 lira kesiliyor. Devlet yüzde yirmi beş destek veriyor. 100 lira yatırırsam 125 liraya dönüşüyor bu para. Benim kira, elektrik, su gibi giderim haline geliyor. Bu ay durumum iyi değil, yatırmayacağım diyebiliyorum. (...) Oğluma ayrıca yaptım. Onunki beni, benimki onu kurtaracak. 250 de onun için ödüyorum. Ben şu an oğlumun üniversite parasını ortaya çıkarmaya çalışıyorum. İleride de bir küçük apart alırsam daha ne yapabilirim? Aylık 1.500- 2.000 lira para alırım yaşlanınca da diyorum. Bankaları ben devletten daha garanti görüyorum. Bankadaki batış daha öngörülebilir bir şey.”*

Eşi bankacı olduğu için sistem hakkında daha fazla bilgi sahibi olduğunu belirten ayakkabı mağazası sahibi K- 52, bugüne değin yedi farklı emeklilik şirketinde hesabının olduğunu ancak tümünü belirli bir vadede kapattığını ifade etmekte ve BES satış elemanlarının insanları yanlış yönlendirebildiğini savunmaktadır:

*“Şimdi girerken bankanın bireysel emeklilik satan elemanlarını denetlemesi gerekiyor. Çünkü çoğu yalan söylüyor ve prosedürden haberi yok. Bunun gibi olaylar yüzünden birçok insan bu konuda düşünce olarak mağdur... Olmayan şeyleri varmış gibi gösteriyorlar, olan şeyleri de göstermiyorlar. Yedi tane bireysel emekliliğim vardı, hepsini de iptal ettirip parasını geri aldım (...) Giriş aidatı yok dediler ödedim. Fonları alıp satarız dediler, takip ederiz dediler... Ta ki sana ilk ürünü sattıktan sonra kimse senin yanında olmuyor, kimse senin işine felan koşturmuyor.”*

Sisteme giriş amacını emeklilikte ilave gelir elde etmek olarak açıklayan iki görüşmeciden biri olan kadın kuaförü K- 96, yalnızca sosyal sigortalılığı dolayısıyla hak kazanabileceği aylık vd. faydalara güven duymadığını ifade etmiştir. Görüşmecimiz aylık sosyal sigorta priminin yaklaşık dörtte biri tutarında BES katkı payı ödediğini açıklamıştır:

*“Ödüyorum ben. Ya belli bi zamanı var, yani 10 yıllık bi süreci var. 10 yıl boyunca düzenli olarak yatırırsan, daha erken emekli olcamı düşünebiliyorum. Yani bana bi şey olursa çoluğum çocuğum olacak, bari onlara kalsın. Güvenim olmadığı için buraya geçiş yaptım. Ayda 225 ödüyorum, 6 yıl oldu, 100 lirayla başladım. Şu anda orası hani şey olduğunda o parayı çekebilcem, duruyo yani hiç dokunmadım. Hani ne olduğunu bilmiyorum şimdi, bakmıyorum da. Sürpriz olsun bana.”*



Bireysel Emeklilik Sistemi'ne bugüne değin ilgi göstermemiş olan görüşmeciler arasında yer alan oto cam filmcisi K- 84, sunulan vaatlere karşın sigorta şirketlerine güvenmediğini *"Yok. Valla hacım şu an inan Türkiye'nin zaten bi sene iki sene sonrası ne olacağını bilemediğim için bana desen ki bin lira yatıracaksın, bunu bi sene sonra beş bin geriye alcaksın desen gene yatırmam ben. Neden? Kimsenin kimseye güveni kalmamış çünkü. Adam devlete güvenmiyo normal bi sigorta şirketlerine nasıl güvensin?"* sözleriyle dile getirmiştir. Tuhafiyeci K- 92 ise sosyal güvenlik sisteminin tamamen özelleştirilmek istendiğini ancak kendisinin sisteme girmeyi hiç düşünmediğini şu şekilde belirtmiştir:

*"Yo yo, düşünmedik. Zaten SGK'yi kapatıp BES'e çevirmeye çalışıyorlar. Ne olursa olsun devletin olduğu daha güvenilir. Özel ismini görünce kaçıyorum."*

Elektronik eşya mağazası sahibi K- 26, BES'e katılıma bir ara ilgi duyduğunu ancak çevresinden İslami birtakım referanslarla katılımının yanlış olacağı tepkisi aldığını ve karar değiştirdiğini söylemiştir:

*"Bireysel emeklilik aslında mantıken aklımıza yatıyor ama nasıl anlatayım, manevi olarak doğru bulmadığımızdan dolayı kullanmıyoruz. Yok, bi kere bir niyetlendik işte öyle bir sakıncası olduğunu öğrendik, devam etmedik."*

#### **4.3.13. Ahilik Sandığı Sigortasına Dair Değerlendirmeler**

Üçüncü bölümde değinildiği üzere, 8 Mart 2017 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan 6824 sayılı Kanun ile kendi ad ve hesabına bağımsız çalışanlar için "Ahilik Sandığı Sigortası" uygulaması getirilmektedir. İlk başta 2018 yılı Ocak ayı itibarıyla uygulanmaya başlanması öngörülen bu fon, kendi hesabına çalışanların ekonomik zorluklar yaşaması ve prim ödeme konusunda yaşadıkları sıkıntılar da dikkate alınarak sürekli ertelenmektedir. 25 Mart 2020 tarihli ve 7226 sayılı Kanununun 17. maddesi ile Esnaf Ahilik Sandığı'na ilişkin hükümlerin 01.01.2021 tarihine kadar uygulanmayacağı düzenlenmiştir. Ancak Esnaf Ahilik Sandığı uygulamasının yürürlük tarihinin COVID-19 salgınının olumsuz etkileri nedeniyle 1 Ocak 2021'den 31 Aralık 2023 tarihine ertelenmesi de gündemdedir.

Görüşmeciler arasında Ahilik Fonu düzenlemesinden haberdar olan yalnızca sekiz kişi vardır. Konuya dair bilgilendirme yapılan görüşmecilerin 30'u böyle bir

uygulamanın olumlu olacağını beyan ederken; olumlu olmakla birlikte suiistimale açık bir sistemin yapılandırılacağını ifade eden 11 görüşmeci vardır. İlave prim yükü olacağı dolayısıyla ve kendisinin kullanmamasının çok büyük bir olasılık olduğu düşüncesiyle bu düzenlemenin faydalı olmayacağını belirten 17 görüşmeci vardır. 11 görüşmeci, ilgili düzenlemeye ihtiyaç duyulmasının temel nedeninin devletin ekonomik sorunlar yaşaması olduğunu veya devlete güvenmediğini ifade etmiştir. Düzenlemenin hiçbir işe yaramayacağını düşünen 8 görüşmeci vardır. Bu hususta bakkal olan K- 46 geçmiş uygulamalara gönderme yaparak devlete güvenmiyor oluşunu *“Güven nerde Türkiye’de? Özal işsizlik fonu yaptı Fak- Fuk- Fon yaptı sonra bizler o parayı pul olarak aldık. Benim param bu devletin elinde nolacak, ben ilerde reel değer üzerinden alabilecek miyim? Mesele halkın önce güven tazelemesi yani benim başımdaki Allah diyor, ilah diyor. Öyle bir dünya yok yani, o denge nerede, güven nerede?”* şeklinde açıklamıştır. Nalburluk yapan işçi emeklisi K- 14 de Fon’a aktarılacak tutarların kullanımını açısından duyduğu güvensizliği şöyle belirtmiştir:

*“Duymadım ilk kez duyuyorum. Valla olur ama ben bugüne kadar yapılanların çok bir fayda getirdiğine inanmadım, inanmıyorum. Esas zorlanan insanlara bu iş gitmiyor. Para başka yere akıyor. Emeğini sarf eden çay kaşığıylan alıyo, adam kepçeylen götürüyo işi. Bu şekilde olmaz yani. Ölmecek kadar... Sen şimdi şuraya bi köpek bağılyon afedersen, sen ne verirsen onu yiyecek adam. Başka bi şans var mı?”*

Dövmecilik yapan K- 6, faaliyet alanı dolayısıyla geçmişte bir ruhsat sorunu yaşadığını ve dükkânının kapanma tehlikesi geçirdiğini anlatırken, ilk defa duyduğu Ahilik Sandığı sigortasının böylesi durumlarda kendi hesabına çalışan sigortalılar için yararlı olabileceğini dile getirmiştir:

*“Ruhsat problemi yaşadık biz, bundan önceki belediye başkanı döneminde ruhsat alamadık. Bizim işkoluyla alakalı bir problem vardı. Var İstanbul’da odamız da bırda da berberler odasına bağılyolar. Boşta kaldık diye... Benim dükkânım üç dört sene hediyelik eşyacı olarak açık kaldı. Dükkânım kapatılmış olsaydı ben iş yapamayacaktım. Gizli saklı, çantayla bir yerlere giderek dövme yapacaktım. Eğer bunun gibi mecburiyetten dükkânım kapalı kalmış olsaydı benim işime yarardı o altı ay boyunca, hiç yoktan bi yaraya merhem olurdu.”*

Pazarcılık yapan K- 57, 4/ I- a kapsamındaki bağımlı çalışan sigortalılarda hastalık ve işsizlik söz konusu olduğunda ödenek alma olanağı mevcutken kendileri için de böyle bir düzenlemenin yapılmasının adaletli olacağını ifade etmektedir:

*“Yarar çünkü sigortalıya sağlıyorlar, esnafa sağlamıyorlar. Esnaf mesela rahatsızlanıyon, hasta oluyon bir şey oluyor belli bir süre çalışamıyon ama Bağ- Kur’lu ödüyor hiçbir yarar sağlamıyor. Mesela cüzi bir prim ödensin aylık 50 lira, 100 lira gibi cüzi bir şey ödensin, nasıl olsa kesiyorlarsa sigortalılardan bizden de 50 lira gibi bir şey alınsın.”*

Üç yıldır kırtasiyecilik yapan K- 23, birçok görüşmecimiz gibi yapılan düzenlemenin verimli olarak uygulanmayacağını düşünse de, pandemi döneminde yaşadığı zorluklar dolayısıyla en azından işçilik vd. zaruri giderlerini karşılayacak ve nakdi ödenek sağlayan bir sigorta sistemine ihtiyaç duyduğunu şöyle belirtmektedir:

*“[Ahilik ödeneği] olsa iyi olmaz mıydı, en azından elemanımı ücretsiz izne çıkarmak zorunda kalmazdım. Benim burda elemanım var onun için başvuru yaptık ama daha önceden hiç sigortası olmadığı için ona destek alamadık ve benim maddi durumum şu an çok zorda en azından öyle bir destek alabilseydim o da zorda kalmazdı onunla devam ederdik bu durumda o da şu anda ücretsiz izinde yani...”*

On yıl boyunca bir başka restoranda işçi olarak çalışmış ve son sekiz yıldır da kendi hesabına çalışan pıdici K- 47, ödeyeceği sosyal sigorta priminin fazla yükselmemesi koşuluyla yeni sistemi olumlu bulabileceğini ancak faaliyette bulunduğu süre içerisinde ihtiyaç duymadığı takdirde Fon’da birikmiş parasını toptan almak istediğini beyan etmiştir:

*“Şöyle bir şey yapcaklarsa güzel olur; mesela ben bugün 900 lira Bağ- Kur yatırırıyorsam tamam sen de böyle bir şeyden yararlanacaksın tamam senin 1000 liranı alcam ben senin, tamam yatıralım. Ama diyelim ki böyle bir şey başıma gelmedi, ben emekli oldum. Diyecek mi bene, sen bak 150 liradan beş sene boyunca fazla fazla para yatırdın, al bu senin hakkın diyebilecek mi? Öyle bir şey diyemeyecekse çok da bir şeye gerek yok o zaman herkes her koyun kendi bacağında asılsın gibi bir şey.”*

Ayakkabı mağazası sahibi olan K- 52, devleti baba figürü olarak gördüğünü ancak koşullu destek, yardım vb. mekanizmaların gözünde bu imajı kötü etkilediğini

vurgularken, devletin vatandaşlarının mevcut sorunları arasında tercih yapmaksızın koruyuculuğunu sunması gerektiği şöyle dile getirmiştir:

*“Yok, mantıklı değil çünkü biz devlete her ürün alırken vergi veriyor muyuz bu vergiler devlet niçin kullanması gerekiyor halkı için kullanması gerek... Halka zoraki olarak dayatıyorsa ben sana bunu hastalıkta veririm diye bi ön koşul koyamaz yani devlet bizim babamızsa, normal evdeki babamız da bizim babamızsa, biz babamız hasta olduğu dönemlerde şunu söylese yakışık olur mu ‘oğlum kızamıktan hasta olursan bakarım ama kabakulak olursan sana bakmam kusura bakma. Ben senin düğününü yaparım ama senin bi borcun olursa sen benim evladım değilsin’ gibi...”*

Görüşmecilerimizin bir bölümünde getirilecek ilâve sosyal sigorta primi yükü dolayısıyla sisteme sıcak bakmama düşüncesi hâkimdir. Veteriner olan K- 74 *“Valla kardeşim verdiği teşvik primini de geriye kat kat almasını bilir. Devletinki zengin dilencilik, alacak bizden primi ama bakalım ne gibi beklentilerle bize verecek bunu... O yüzden güvenmiyorum, ödemeyi falan da düşünmem güvenmediğim için. Şu an biz zaten ödüyoruz vergiyi, onun içinde yapsın bizleri düşünüyorsa.”* diyerek yeni düzenlemeye olan güvensizliğini beyan etmiştir. Tıpkı K- 74 gibi, lokantacı olan K- 68 de farklı koşulların aranma olasılığından çekinmekte ve ilâve prim ödemediği -mevcut durumda yatırdıkları prim tutarını artırmadan- düzenleme yapılması gerektiğini savunmaktadır:

*“Anladım da kardeşim devlet ahilik sandığı primini bize yatırttığı prim üzerinden kessin niye ekstra prim alıyor? Gereksiz. İşe yarayacak bir uygulama değil.(...) Zaten verecekleri de malum bir sürü istek var diyecekler, şu diyecekler, bu diyecekler, yetmiyor diyecekler, yok sen iş yerinde yenisin, yok şu kadar prim yatır diyecekler bir sürü bahane çıkaracaklar. (...) Senin vergi borcun var diyecekler bir sürü bahane bulacaklar.”*

Ahilik Sandığı konusunda birçok görüşmecimizin bilgisinin olmaması, SGK aracılığıyla sigortalıların yeteri kadar bilgilendirilmediğini ve düzenlemeye anaakım medyada fazla yer verilmemiş olmadığını akıllara getirmektedir. Bununla beraber, düzenlemenin işe yarayıp yaramayacağına dair kıstası *“ne kadar çok insanın bilgi sahibi olduğu”* olan berber K- 98, ne müşterilerinden ne de esnaf çevresinden böyle bir düzenlemeyi duyduğunu belirtmiştir:

*“Herhangi bir işe yaracağını çok düşünmüyorum. Zaten düşünmüş olsam biz burda berberiz, günlük kaç tane insanla muhattap oluyorum hiç daha duymadım ilk defa senden duyuyorum. Yani çok bi işe yarayacak olsa herhalde dile dile bi dolaşırdu diye düşünüyorum.”*

“Ahilik” kavramının kendisinde çağrıştırdığı fikir olumsuz olan inşaat dekorasyoncusu K- 100, ilave prim yükünü ayırabilecek bir bütçesi olabildiği takdirde zaten bizzat kendisinin ayırabileceğini, bu konuda devlete ihtiyacının olmadığını söylerken prim, vergi vb. borçları ödemekten yıldığını sinirlenerek ifade etmiştir:

*“Ahi mahi... Ahi ne ya? Bence yaramaz. Ahi, ahilik sandığı, benim bildiğim ahilik bu dinci arkadaşlar var ya, onların ahilik şeyi değil mi bu? Bizden ne kadar alıyo? E ben zaten yüzde ikilik paramı bi yere ayırabilecek olsam, kendime destek çıkarım. Bunlara ne gerek var? Adamların işi gücü para indirmek...”*

#### **4.3.14. Emeklilik Planları, Tasarruflar ve Yatırımlar Üzerine Görüşler**

Alan araştırması kapsamında görüşmecilere emeklilik dönemine dair planlarının neler olduğu, mevcut durumda herhangi bir tasarruflarının, yatırımlarının ya da yatırım planlarının olup olmadığı sorulmuştur. Araştırmacının temel amacı, bireylerin emeklilik dönemine hazırlık olarak -sosyal sigortalılıkları sonucu bağlanacak aylıklar haricinde- herhangi bir ilave gelir seçeneği yaratıp yaratamadığını sorgulamaktır. Ancak özellikle emekli olmakla birlikte çalışmaya devam eden görüşmecilerin bağlanan aylık düzeyinin yetersizliği konusunda ortaklaşan bir serzenişi söz konusu olmuştur. Görüşmecilerin önemli bir bölümü çocuklarının eğitimi ve geleceği adına yatırım yaptıklarını ya da yapmak istediklerini belirtmiştir.

56 yaşındaki Bağ- Kur emeklisi ve ayakkabı tamircisi K- 48, düşündüğü veya gerçekleştirdiği herhangi bir yatırım planının olup olmadığına dair sorumuza *“yatırım şeyisine gerek yok, hanım emekli olursa tek tesellimiz o ilki aylık yani”* şeklinde yanıt vermiştir. Görüşmecimiz, eşinin 4/ I- a kapsamında tarım sigortalılığı (Ek- 5) ve tekstil işçiliği geçmişinin olduğunu, emekliliğe hak kazanma yaşına geldiğinde, banka kredisi çekip doğum borçlanması yapacaklarını ifade etmektedir.

Bağ- Kur emeklisi olmakla birlikte faaliyetini sonlandırmamış olan K- 5, aylığını üniversite öğrencisi kızının aldığını *“Kızım okuyor, şu an istanbul’da psikolog*

*okuyor. Ona para gönderiyom hatta emeklilik kartım onda. Ben buranınkinlen geçiniyom.”* diyerek ifade etmiştir. Aynı şekilde, emekli olmasına karşın çalışmaya devam eden çay ocağı işletmecisi K- 3 de, eğitimine devam eden çocuklarının olması dolayısıyla işi bırakamayacağını, eğitim süresince aylığının yattığı banka kartını çocuğuna harçlık olarak vereceğini şöyle dile getirmiştir:

*“İşte diyorum ki bu sene oğlanın sınav senesi, o da kazanıp gidecek. 3 numara... En az 4 yıl yani kesintisiz bir dört yıl mecburen... Maaş kartını ona versem ben ne yiyeceğim? Zaten mutlaka ona kartımı vercem, biz burada kendimiz idare edeceğiz. Ne tasarrufu ya, yeter ki yerimde sayayım, borç yapmayayım. Yine hayalimiz var canım bi evimiz olsun istiyoruz ama nasıl yapacan?”*

Dükânını SSK emeklisi eşine devreden ve devir işlemlerinin tamamlanmasını bekleyen K- 17, tostçuluk yapmaktadır ve 46 yaşındadır. 2002’den beri SSK emeklisi eşiyle birlikte işlettikleri dükân sayesinde hem ev alabildiklerini hem de çocuklarını okuttuklarını belirten görüşmecimiz, emeklilik yaşının yükselmesi sebebiyle mağdur olduğunu ifade etmiştir. Dükân gelirinin yetmemesi dolayısıyla *“en azından Bağ-Kur’u bari yatırmayalım da o bize bir girdi olsun”* diye düşündüğünü belirten K- 17, bundan sonra dükânda sigortalı çalışmak yerine ücretsiz aile işçiliği yapacağını söylemektedir. Görüşmecimiz yatırım planı olup olmadığına ilişkin sorumuzu şöyle yanıtlamıştır:

*“Valla şimdi bir tane oğlan var, ilk önce onu bi everelim diye düşünüyoruz ama ona hazır değiliz. Ev aldık, hem düğün yaptık büyük oğlana... Eski bir evdi, tadilatı baya bi masraf ettik. Bu sene doğalgazına girdik artı üzeri çatlaktı beton attırdım. Onun için hazır değilim yani küçük de evlenmeye kalkarsa... Şu anda ev düşünüyoruz, ona göre hazırlanıyoruz oğlana...”*

Bir başka emekli görüşmeci kadın kuaförü K- 42, daha yüksek aylık alacağı düşüncesiyle 4/ I- a kapsamında emekli olduğunu itiraf etmektedir. Yine de görüşmecimiz, 1.500 Türk Lirası emekli aylığı bağlanması dolayısıyla maddi yetersizlikler yaşadığını ve aylığının kesilmesi korkusuyla doktora dahi gitmeye çekinir olduğunu şöyle ifade etmiştir:

*“Geçen ay ben bin dört yüz lira emekli maaşı aldım, yüz lira maaşımdan kesilmiş neden? İlaç aldım rahatsızlığımdan dolayı... O yüzden doktora gitmeye bile*

*korkuyorum maaşım kesilcek diye zaten bin beş yüz lira maaş alıyorsun, bir asgari ücret bile değil maaşımız, en az asgari ücret olmalıydı.”*

Kimi görüşmeciler için iş yoğunluğu ve haftalık çalışma sürelerinin uzunluğu, aileleriyle geçirecekleri boş zaman, tatil vd. olanakları ortadan kaldırmaktadır. Bu yüzden görüşmeciler arasında gelir getirici bir taşınmaza yatırım yapmaya hevesliler olduğu kadar kazançlarını ailelerine daha fazla zaman ayırarak kullanmak isteyenler de bulunmaktadır. Örneğin herhangi bir yatırım planının ya da yatırımının olup olmadığı sorulan dürümcü K- 10, *“Para koyamıyorum kenara. Koymam için borçlanmak zorunda kalıyorum. Ben yatırım yapıyorum ama borçlanarak yapıyorum. Hani ben bu ay 10 lira kazandım, 5’ini dükkân için koyayım, kalanıyla yaz dönemi ailemle tatil yapayım diyemiyorum. Ne ben ne ailem sosyalleşebiliyoruz. Çocuklar diyecek ki “baba seninle geçirdiğimiz güzel bir anı anlat”... E “arsa aldık ya oğlum” mu diyeceğim?”* demiştir.

Emeklilik yaşının yükseltilmiş olması konusunda nispeten genç görüşmecilerimizin olumsuz ifadeleri mevcutken, hak kazanma koşullarının sigortalılık başlangıcına bağlı olarak farklılaşıyor olması bunun temel sebeplerinden biridir. Nitekim 32 yaşındaki inşaat dekorasyoncusu K- 100, *“Türkiye’de bak genel olarak, bu şimdi bilim adamlarının iş gücü yok böyle şeyleri araştırıyo ya, genel olarak Türkiye’de yaşama standardı denen bi şey var yaş olarak. Bu gerçek bi şey yani 55- 60. Sen yaşı 65’e çekmişin, yok yani imkânı yok biz emekli olamayız. Bi de yok 2000’den sonra giriş, yok 90’dan sonra giriş... Kardeşim standart yap bunu.”* diyerek sisteme tepkili olduğunu ifade etmiştir. Emekliliği çok uzak bir gelecekte gören ve üç yıldır kırtasiyecilik yapan K- 23 de, gündelik kaygıların, olağanüstü dönemlerin ve belirsizliklerin içinde herhangi bir emeklilik planı yapamayacağını düşünmektedir:

*“Ben emeklilik olarak göremiyorum gerçekten göremiyorum. Daha 26 yaşındayım 65’ten bahsediliyor, kırk yıl sonrasının planını yapamam yani bir yılda her şey bu kadar değişiyorken yani mesela ben bu dükkânı açalı altı ay oldu planlarım çok başka yöndeydi, bi korona çıktı benim bütün planlarım alt üst oldu yani kırk yıl sonrasını görmem imkânsız.”*

11 yaşından beri iş hayatında olduğunu belirten, bir süre buzdolabı tamirciliği yaptıktan sonra berberliğe adım attığını belirten 42 yaşındaki K- 51, evi ve arabasının

olduğunu ve bir başka yatırım düşünecek maddi olanaklarının söz konusu olmadığını eklemiştir. K- 51, “*Dükkânı kapatırsam para kazanamam. Ölürsen beni buraya gömsünler. Çalışmaya devam edeceğim.*” diyerek asli gelir kaynağına tamamen bağlı olduğunu vurgulamıştır. Fotoğrafçılık yapan Bağ- Kur emeklisi K- 60 ise “*mezarlıktan yer almayı düşünüyorum, tek yatırım planım bu*” diyerek bugüne değin yaptıkları ve yapamadıklarıyla zaten bir ömrü tükettiği düşüncesini dile getirmiştir.

Ayakkabı mağazası sahibi olan K- 52 ömrünün sonuna değin Bağ- Kur primlerini ödemeyeceğini ifade ederken, alt sınırdan ödeyebileceği aylık sosyal sigorta primi tutarını banka hesabında biriktirdiği takdirde daha müreffeh bir hayat yaşayabileceğini düşünmektedir. Görüşmecimizin bu konuda fikrini daha keskin hale getiren durum, pandemi döneminde devletten ya da SGK’dan bir destek alamamışken, mevcut tasarruflarına yaslanabilmiş olmasıdır:

*“Var belli bir yatırım yaptıktan sonra iki tane üç tane bir tane evimi alırım örnek veriyorum şöyle kısa bir hesap yapıcam ayda bin lira bugünün parasıyla 25 sene çalışmam gerekiyor doğru mu? 25 çarpı 12 sene dediğim zaman 300 ay yapar. 300 milyar bu para benim elime geçtikten sonra ben 55 yaşından sonra her şekilde bu para beni 80 85 yaşına kadar götürür. O yüzden ben devlete para ödemicem, biriktiriyor musun dersen evet biriktiriyorum onu net söylüyüm yani bu bana daha kârlı geliyor istediğim zaman kullanabiliyorum devlet bana bu yükümlülüğü vermiyor şimdi benim en zor dönemimde benim o kenara koyduklarım bana yetiştii. Ödediğim Bağ- Kur’lar ya da sigortalar yetişmedi.”*

Emlakçılık yapan K- 60 da, katlanacağı külfet ile sahip olabileceği nimetlerin dengesizliğinden yakılarak, aylık prim ödemesi yapmanın kendisine mantıksız geldiğini ve emekli olduğu takdirde bağlanacak aylığın olası düşüklüğü sebebiyle tasarruflarını banka aracılığıyla gerçekleştirmeyi tercih ettiğini beyan etmiştir:

*“İnsanlar 1.700 lira gibi bir rakamla emekli oluyorlar yıllarca o parayı sosyal güvenliğe değil de bir hesaba aktarsalar dahi emekli olduklarında 600- 700 bin liraya yakın bir paraları oluyor ve bunu bankaya koysalar bile aylık koyduğu faiz 6.000’in üzerinde oluyor.”*

Kimi görüşmeciler faaliyetlerinin gelişen teknolojilere uyum sağlamayı zorunlu kıldığını ve yatırımlarının özellikle bu hususla sınırlı kalmak durumunda olduğunu ifade



etmiştir. Fotoğrafçılık, dövmeçilik ve çilingirlik yaparak geçimini sürdüren görüşmecilerimiz bu konuda yaptıkları yatırımın yüksek maliyet oluşturması sebebiyle bir başka tasarruf gerçekleştirmeye para ayıramadıklarını söylemişlerdir. Örneğin Bağ-Kur emeklisi olan ve çilingir olarak çalışmaya devam eden K- 86, *“Esnaf adamın hiçbir zaman cebinde parası olmaz. Benim hiç olmadı yani öyle. Haa olmuştur, mesela 300 lira 500 lira 1000 lira olmuştur yani. (...) Olmadı yani. Niye olmaz, çünkü teknolojiyle bi yarış içindesin şimdi bi makine alıyon, bi iki sene o senin ihtiyacını görüyo başka bi araç çıkıyo veya başka bi kilit çıkıyo onun makinesini de almak zorundasın. Hep borcum oldu, hiç param olmadı yani.”* demiştir.

En çok el titremesi sorunu yaşama olasılığında korktuğunu dile getiren dövmeçi K- 6, böyle bir rahatsızlıkla karşılaşmadığı takdirde ölene değin faaliyetini sürdüreceğini belirtmiştir. Görüşmecimiz yatırımlarını daha fazla gelir elde edebilmek açısından, alanındaki teknolojik gelişmeler çerçevesinde sürdürmek zorunda olduğunu şöyle ifade etmiştir:

*“Gelir artırma açısından dövme sildirme lazeri aldık. Yok başka arsa alma, ev alma planım... Geleneksel dövme makineleri var. (...) Ama onun üstüne rotary diye alet çıktı. Ondan sonra pen diye aletler çıktı. Yeni iğneler çıktı mesela kartuşlu bookpin denilen, üç dört makineyi çalıştırmıyorsun sadece uçlarını değiştiriyorsun. Mesela nokta vurgulu yazıcı çıktı, şablon çıkarmakla uğraşmıyorsun.”*

Sık çıkarılan prim yapılandırma ve af uygulamaları, kimi görüşmecilerin tasarruf alışkanlıklarını da etkileyebilmektedir. Nitekim görüşmecilerimiz ellerine herhangi bir para geçtiğinde, bu tutarları sıklıkla ticari amaçlarla kullandıklarını ve sosyal sigorta primi borçlarını önemsemediklerini ifade etmektedirler. Örneğin pazarcılık yapan K- 101, *“Eğer benim elimdeki para yapacağım işte çok bana para kazandırsa primi yatırmam. Parama para katarım. Zaten para parayı çekiyo biliyosun. Ne oldu ben o paradan çok para kazandım ya ondan sonra o prim borcu çoğaldı ben o primi toplu şekilde yatırırdım.”* diyerek toplu ödeme olanağının her zaman mevcut olabildiğini vurgulamıştır. Sosyal sigorta primlerini ödemekte zorlandığını belirten ve suculuk yapan K- 87 de, gerçekleştirilen prim yapılandırma uygulamaları dolayısıyla borçlu kalmayı tercih edebildiğini, aylık prim ödeme tutarlarıyla oluşturacağı birikimi ticarete kullanarak daha iyi bir kazanç seviyesine kavuşabileceğini şöyle ifade etmiştir:

*“Şimdi şöyle, prim borçlarınızı ödemeniz de bi anlam teşkil etmiyor, zaten süreç uzun. Ama elinizdeki parayı çevirip, ticaret yapıp, para kazanıp, o kazandığınız parayla prim borçlarınızı öderseniz biraz daha rahat edersiniz.”*

#### **4.3.15. COVID- 19 Pandemi Sürecine Yönelik Görüşler**

Alan araştırmasının devam ettiği sırada tüm dünyayı etkisi altına alan COVID-19 salgını, mal ve hizmet piyasasında yarattığı sonuçlar bakımından kendi ad ve hesabına çalışan bireylerin de çalışma rutinini ve iş hacmini zaman zaman olumlu, çoğu örnekte ise olumsuz etkilemiştir. Pandemi süreci içerisinde ve 2020 yılı Mart- Haziran ayları arasında, Denizli ilinde ilgili dönemde işlerinin açıldığını, daha fazla kazanç elde edebildiklerini ifade eden faaliyet kolları arasında elektronik eşya satıcılığı, hırdavatçılık, mahalle bakkallığı, telefonculuk, pıdecilik, züccaciye işleri, dövmeçilik ve pazarcılık bulunmaktadır. Ancak ilgili dönemin son günlerinde görüşülen 81 görüşmecinin önemli bir bölümü, süreci kazanç kayıplarıyla ve dükkân açma yasağı vd. çeşitli sıkıntılarla karşılaşılarak tamamlamıştır. Dikkate alınması gereken unsurlardan biri, aynı alanda faaliyet yürüten kendi hesabına çalışanların içinde dahi kazanç anlamında farklılıkların gözlemlendiğidir. Nitekim dükkânının kapalı kalması dolayısıyla iş yapamayan bir züccaciyeci varken, bir başka züccaciyeci geçmişte elektronik ticaret yatırımında bulunduğu için işlerinin açıldığını ifade etmiştir. Aynı şekilde, soğan satıcılığı yapan bir pazarcı, dört aylık dönemde işlerinin bozulmadan sürebildiğini belirtirken; pazarcı olmakla birlikte tuhafıye tezgâhı sahibi görüşmeci işlerinin tamamen durduğunu ifade etmiştir.

Pandemi sürecinden en fazla olumsuz etkilenen kendi hesabına çalışma alanı berberlik/ kuaförlüktür. Nitekim alan araştırmamızda yer alan ve anılan süreç içerisinde görüşülmüş olan 15 berber/ kuaför de kepenk açma yasakları dolayısıyla ciddi ölçüde maddi sıkıntılar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Örneğin K- 51, *“Biz primimizi yatırmaya devam ettik ama mağdur olduk e kiralarımız yürüdü ev kirası yürüdü dükkân kirası yürüdü bizim açmamız yasaktı biz tabi çalışamadık.”* diyerek dükkâna ve hanesine ilişkin sabit maliyetlerinde bir değişikliğin olmamasına rağmen, dükkânının açmasının yasaklanmasının gelir durumunu olumsuz etkilediğini dile getirmiştir.

Berber olan K- 82, dükkânının kapalı kaldığı süre boyunca mevcut bulunan tasarruflarından harcama yaparak ayakta kalabildiğini belirtirken, yasakların

gevşetilmesi sonrasında getirilen birtakım temizlik kurallarının kendisine ilave maliyet getirdiğini şöyle ifade etmiştir:

*“Öncelikle manevi olarak çok yıprandım. İşler baya düştü. Şu an zaten cepten yiyoruz. Cepte de kalmadı gerçi. Eksik bitmiyor. Düşün zaten zarar ettik, bir de ekstra bir sürü malzeme almak zorunda kaldık. Devlet baba dükkân açma şartları koydu önümüze, al bunları aç dedi. Aldık mecbur, borçla aldım, maskeyi, eldiveni, havluyu falan... İnan şu anda onu bile ödeyemiyorum.”*

Kadın kuaförü olan K- 22 ise, tüm Dünya gibi Türkiye'nin de etkilendiği pandeminin ilk üç ayı sonrasında, ilk dükkân kapama kısıtlamaları gevşetilmiş olsa da müşterilerinin ve kendisinin tedirginliğinin devam ettiği ifade etmiştir. Görüşmecimiz, bu koşullar altında dahi kendi sigortalılığına ilişkin sosyal sigorta primlerini düzenli yatırmaya devam ettiğini ancak devletin hem primler hem de vergiler açısından kendilerine kolaylık sağlamadığını şöyle dile getirmiştir:

*“Tabii ki de çok etkiledi, ne kadar dikkat etsek de insanlar hala korkuyor ve tedirgin gelmek istemiyorlar o yüzden çok etkiledi, iş konusunda çok etkiledi. O dönemde ben Bağ- Kur'umu ödemek zorunda kaldım, ödemeseydim yine faiziyle ödeyecektim. (...) Yani hiçbir şekilde Bağ- Kur'u ödeyemeyebilirdik. Ya da şu kapalı olduğumuz dönem en az iki ayda kiramızı ödeyemeyebilirdik. Vergimizi ödeyemeyebilirdik en az iki ay çünkü gelir yok ya, gider de olmaması gerekiyor, minimuma düşürülmesi gerekiyordu, bu konuda bize yardımcı olabiliyorlardı.”*

Berberlik yapan K- 29, “Ben 33 yıldır bu mesleği yapıyorum, daha ilk kez bayram öncesi berberlerin hepsi yoğun olur di mi, en boş yaşadığımız günler oldu yani hiç doğru düzgün işimiz olmadı.” diyerek, olağanüstü koşulların hem müşterilerin hem de kendisinin on yıllara dayalı rutinini nasıl bozduğunu ifade etmiştir. Dükkânı 56 gün kapalı kalan ve berberlik yapan bir başka görüşmeci ise, geçim sıkıntısı dolayısıyla depresyona girdiğini ve intihar etmeyi zaman zaman düşündüğünü şu sözlerle dile getirmektedir:

*“Şimdi ben çıksam belediyenin önüne, fön makinamla benzin döksem kendimi yaksam kimin umrunda, kim görcek veya hangi medya beni bu ülkeye yansıtacak veya benim arkamdan hangi meslektaşım isyan edip de bu haklarımızı aramak için yola çıkacak?”*

Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu (EPDK), Nisan ayında COVID- 19 salgınının yayılmasını engellemek ve sosyal izolasyonun sağlanması amacıyla sayaç okumalarında yeni bir düzenlemeye gidildiğini açıklamıştır. EPDK, salgınla mücadele kapsamında karantinaya alınan, idari kararlar sebebiyle sayaç okumalarının durdurulduğu ve sayaç okuma yapan çalışanların sosyal mesafelerini koruyamayacağı durumlarda, elektrik ve doğalgaz faturalarında "kıyasen" düzenleme yapılacağını beyan etmiştir (EPDK, 2020). Söz konusu uygulama, 3 ay süreyle yürürlükte kalmıştır. Kıyasen fatura düzenlemesi kapsamına alındığını söyleyen kadın kuaförü görüşmecimiz K-42, dükkânının anılan dönemde tamamen kapalı olmasına karşın geçmiş iki yılın aynı dönemdeki ortalaması alınarak kendisine borç çıkarılmasını eleştirmektedir:

*“Hatta benim burası doğalgazı bireysel yaktığımı ödüyorum ama ortalaması alındı diye dört yüz küsur bana doğalgaz parası gelmiş. Ben yakmadım bir tık açılmadı doğalgaz elli iki gün boyunca doğalgazı kesinlikle kullanamadım kapalıydık zaten ama dört yüz küsur lira neden benden doğalgaz parası alınıyor neymiş ortalaması...”*

Dükkân açma yasaklarına getirilen kısmi gevşetme uygulamaları sonrasında faaliyetine dönen kadın kuaförü K- 95, ilk gün yaşadığı tedirginlik dolayısıyla dükkânını tamamen kapatmayı dahi düşündüğünü ifade etmiştir:

*“Yalan da yok, dükkânı ilk açtığım gün çalışmaya başladık, ilk önce ne yapcamı bilemedim. Müşteriye nasıl davranıyım, napıyım, havluyu nasıl koyim, tek kullanımlık havlu kullancaz napıyım yani dokunuyum mı dokunmıyım mı, saçına nasıl dokunmalıyım, cidden çok zordu. Dükkânı kapatmayı düşündüm o gün, komple kapatmayı.”*

Su ve sıvılaştırılmış petrol gazı (LPG) satışı yapan K- 87, okulların kapalı olması, evden çalışmanın artması dolayısıyla olağandan fazla taleple karşı karşıya kaldıklarını söylerken, günlük ziyaret ettikleri hane sayısının yüksekliği dolayısıyla hem kendisinin hem de çalışanlarının faaliyetlerini tedirginlikle yürüttüklerini açıklamıştır. Görüşmecimiz, temizlik önlemleri almak adına tedarik etmek zorunda oldukları maske, eldiven vb. ürünler dolayısıyla aylık masraflarının ciddi ölçüde yükseldiğini de ifade etmektedir:

*“Biz herkesten daha çok tedirgin, neden tedirgin, sadece kendimiz için tedirgin değil ki, eleman patronu için tedirgin, patron eleman için tedirgin. En ufak birisinde en ufak bi şey olsa bütün aileleri kapsıyo, çalışanları kapsıyo, herkes bi şey altına giriyo,*

*vallahi biz yakalanmamak için çok çaba sarf ettik yani. Günlük bir kutu eldiven kullanıyoduk biz, düşün... Kutunun fiyatı 45 lirayla 50 lira arası değişiyodu. (...) Bi de bizim damacanayı elliyosun, tüpü elliyosun, eve direk giriyo. Başka yerden kaptığımızı başka yere... Biz her damacanada artık eldiven değiştiriyoz.”*

Faaliyet alanı ve dükkânının konumu itibarıyla dikkate değer ölçüde talep daralmasından etkilenen görüşmecilerden biri olan kırtasiyeci K- 23, geçimini zorlayan bir satış performansı gösterebildiğini ve ürün fiyatlarında toptancıların yaptığı yükseltme dolayısıyla müşterilerine zamlanmış fiyatlardan ürün vermek zorunda kaldığını şöyle anlatmıştır:

*“Benim müşterim kalmadı diyeceğim kadar az oldu, ben kırtasiyeyim okulla bütün işim, çocuklarla bütün işim. Sadece sattığımız şey bu sefer, çıktı aldık ve oyuncak satmaya başladık, oyuncak ve oyun grubu ama bu sefer elimizde stok yoktu. Çünkü böyle bir şeye hazır değildik. Hadi ürün sipariş geçelim dedik bu sefer karaborsaya düştü her şey. Yani on liraya sattığım ürün bana yirmi liraya geldi, benim satışım otuz lira oldu. Bu sefer insanlar ‘on liraya daha dün aldık, nasıl bugün 30’a satarsınız’ demeye başladı. Yani o kadar kötü bir dönem geçirdik ki hala daha aynı şekilde nasıl ilerler bir fikrim yok ama umarım okullar açılır yani.”*

Tıpkı K- 23 gibi, tekel bayii işleten K- 46 da okulların kapalı olmasının kendisine talep daralması olarak döndüğünü, aylık kazancının bir bölümünü oluşturan bisküvi, su, çikolata, dondurma vd. ürünlerden satış yapamamasının dahi kendisini olumsuz etkilediğini beyan etmektedir:

*“%60 kaybımız var, zaten ayın yarısı çalışmadık 3 gün çalış 4 gün tatil akşam dokuzda kapattık sabah dokuzda açtık, eskiden üç beş kuruş göze gözükmeyen bi lira elli kuruşluk alışverişler var ya çoluk çocuklar bundan bir şey yakalıyorduk. Çocuklar sokağa çıkmayınca daha biz dondurma satmadık mesela, bu sene okullar kapalı oldu okul çocuğuna bi büskeit, gelirken giderken bi su, bi dondurma satmadım.”*

Yufkacılık yapan K- 43, genel itibarıyla perakende satışlar açısından işlerinde herhangi bir yavaşlama olmadığını ancak hizmet verdikleri oteller, işletmeler, üniversite kantinleri vd. nin kapatılmış olması dolayısıyla toptan ürün satışlarında duraklamanın yaşandığını şöyle anlatmıştır:

*“Koronadan dolayı sıkıntılı durumlar var istisnasız herkes muhakkak etkilendi bizde etkilendik. İşimiz fazla düşmediği halde etkilendik çünkü bizim çalıştığımız firmalar etkilendi. Örneğin oteller kapalı şu anda, ödeme yapmıyorlar. İşte bazı işletmeler, üniversite olsun, işte bu bizim çalıştığımız firmalar, belediye bahçeleri felan olsun kapalı olduğu için muhakkak bunlar kapalı olduğu için etkilendik.”*

Berberlerin bilhassa dini bayramlar öncesinde iş yoğunluğunun artması gibi, ayakkabı mağazası sahibi K- 52 de ilkbahar döneminde genellikle artan ürün talebinin sağladığı kazançlardan bu sene yararlanamadığını *“200 bin net zararımız var çünkü bizim tam sezonumuzdu on iki ayda üç ay sezonumuz vardı mart, nisan, mayıs...”* şeklinde ifade etmiştir. Çiçekçilik yapan K- 85 ise dükkânını açmasına emniyet görevlileri tarafından izin verilmediğini ve ürünlerinin çürüdüğünü görüşmemiz boyunca tekrar tekrar vurgulamıştır:

*“Yüzde yetmiş her şeyi etkiledi. Dedim az önce, çiçekler öldü öldü. Dört gün dükkânımıza giremedik. Adama diyoruz çiçek sulucuz, sokmadı adam. Ben o çiçeklerin çoğunu çöpe attım. Sulayamadım, öldü gitti.”*

Sıhhi tesisatçılık yapan K- 67, pandemi sürecinin işini olumsuz etkilemeye devam ettiğini *“Şu halimize bak oğlum iş yok oturduk bilgisayardan oyun oynuyoruz.”* diyerek belirtirken çilingir olan K- 86 ise talebin düşmesi ve yasaklar sebebiyle mahallesindeki esnafın birer birer kepenk kapatmış olduğuna dikkat çekmektedir:

*“Bak karşıdaki şu kadın kapattı. Açtıydı 15 gün falan, pandemi muhabbeti oldu kapattı, satmış. Bak şurdaki adam dün boşalttı dükkânını bak. Görüyon mu bak karşıya o adam boşalttı dükkânı. E bi tek benim iyi olmam önemli değil ki herkes iyi olcek.”*

Berberler/ kuaförler kadar olmasa da, çalışma stillerine (eve teslimat, seyyar satıcılık, lokantacılık vd.) göre çeşitli restoran işletmecilerinin de hem yasaklardan hem de kısıtlamalardan önemli ölçüde etkilendiği söylenebilir. Anılan süreçte kendi hesabına çalışmasını sonlandırmayı zaman zaman düşündüğünü söyleyen kebabçı K-91, *“Şu Kovid- 19’da insanın işçi olası geliyor. İşçi bir şekilde destek aldı ama biz hiç almadık nerdeyse. Sadece ödemeleri ertelediler, kredi verdi ama utanmadan geri istiyor. Yüküm fazla... Dükkân kirasında bile tolerans sağlamadılar. 3 ay kapalı kaldım ben.”* diyerek kendilerine devlet tarafından herhangi bir destek sağlanmamasını eleştirmektedir. Lokantacı olan K- 68 ise, dürümcülük yapan meslektaşlarına kıyasla işlerinin

durduğunu, müşterilerinin dükkânında yemek yiyemiyor olmasından zarar gördüğünü şöyle ifade etmiştir:

*“Yüzde seksen düştü, yüzde yirmi bize kaldı. Tabii insanlar sokağa çıkamadı, yemek yemeye gelmedi. Ben zaten yemek servisi yapamadım. Ha mesela bazı mesleklerin çok ilerledi pandemi süreci çok kârlı oldu mesela dürümcüler şunlar bunlar adam bana geliyor diyor ki ‘ben yemeği nerden yiyeceğim arkadaş’ diyor ama gidiyor dürümünü eline alıyor yiyo ama adam yemeği mi yiyecek kaşığı mı tutacak çatalı mı tutacak.”*

Pandemi süresince işlerinin mağaza içi alışveriş olanakları bakımından durma noktasına geldiğini ifade eden kimi görüşmeciler, pandemi öncesinde e- ticaret alanına yatırım yapmış oldukları için, Türkiye’nin dört bir yanına eve sipariş göndererek maddi durumlarını dengede tutabildiklerini beyan etmişlerdir. Örneğin perdecilik yapan K- 24, *“Yani kovidden ziyade bu şey yasaklar biraz işleyişi biraz etkiledi, bizim mağaza azaldı, benim internetten de satışım var, orası çoğaldı o bunu dengeledi, ama oranın kâr oranı düşük, buranunki yüksek yani ortaya vursak aynı gibi oldu benim için çok değişen bir şey olmadı.”* diyerek bu süreçte ayakta kalabilmesini e- ticarete borçlu olduğunu vurgulamıştır. Elektronik eşya mağazası işleten K- 26 ve Züccaciyeci K- 79 ise e- ticaret sayesinde, işlerinin rutinlerinin çok üzerinde açıldığını beyan etmişlerdir:

*“Şu dönemde işimiz çok iyi hani belki var ya bu güne kadar en iyi işlere yaptık yani son üç ayda çok çok açıldı. (...) bilmiyorum yani yetişemiyoruz hala yetişemiyoruz.”* (K- 26, Elektronik Eşya Mağazası İşletmecisi).

*“Perakende satışlarımız kapalıydı internetten satış yaptık. İnternetten satışlarımız var bizim, zaten yıllardır var misal veriyorum önceden elli paket günde ortalama gönderiyorsak bu sefer yüz paket gönderdik. O olayın o şekilde olması yani e- ticaretteki hacmin yükselmesi bizi ayakta tuttu diyebilirim.”* (K- 79, Züccaciyeci)

Esnaf Destek Paketi kapsamında birçok kendi hesabına çalışanın altı ay ödemesiz olarak bankadan çekebildiği 25 Bin TL ile sınırlı kredilerin işlerinin açılmasına vesile olduğunu düşünen dövmeçi K- 94, *“Şu ihtiyaç kredilerinin faydası oldu. Millet para çekti geldi, dövme yaptırdı. Ama ister istemez üç dört ay yaşadığımız süreç baya geriye attı. Türkiye’yi bence üç dört yıl geriye attı. Biz de herkes gibi düşünüyoruz.”* demiştir.

Alan araştırması, kendi hesabına çalışan ve on veya daha az işçi çalıştıran işverenler göz önüne alınarak gerçekleştirilmiştir. 102 görüşmecinin 42 farklı alanda faaliyet gösteriyor olması, tarım dışı bağımsız çalışmanın heterojenliğini göstermesi bakımından önem arz etmektedir. Bununla beraber, emekli olmakla birlikte çalışmaya devam edenlerin, düşük kazanç elde edebilen ‘küçük’ esnafın ve serbest meslek mensuplarının yer alması dolayısıyla anılan grupların sosyal sigortalılığı hakkında ayrı ayrı çıkarımlar ortaya konulabilmiştir. Sosyal sigorta primi oranlarının yüksekliği bilhassa esnafların ve sanatkârların en çok yakındığı konu olurken, her bir grup için emekli aylıklarının yeterliliği en yakıcı tartışma gündemini oluşturmaktadır. Pandemi süreci, görüşmecilerin hizmet sektöründe faaliyet gösteriyor olmasının getirdiği talep daralması ve yatırım seçeneklerini kısıtlayan ekonomik faktörlerle birleşince, neredeyse tüm görüşmecilerin durumunu olumsuz etkilemiştir.



## BEŞİNCİ BÖLÜM

### KENDİ HESABINA ÇALIŞANLARIN SOSYAL SİGORTALILIĞINA YÖNELİK BİR MODEL ÖNERİSİ

Kendi hesabına çalışma kavramı ve kendi hesabına çalışma biçimlerinin ortaklaşan ve farklılaşan özellikleri irdelendikten sonra, çalışma birinci ve dördüncü bölümler arasında genelden özele giderek daralan bir pozisyon gözetmiştir. Bu bakımdan Dünya’da durumu, Avrupa’da ülkeler açısından uygulama farklılıklarını, Türkiye’de durumu ve Denizli ilinde yapılmış alan araştırmasının sonuçlarını incelemek ve değerlendirmek araştırmacıya konu hakkında geniş bir perspektif sunmuştur. Konuya yönelik olarak Türkiye’de gerçekleştirilmiş alan çalışmalarının nispeten azlığı, bazı konularda araştırmacının kendi bulgularına dayanmak durumunda kalması zorunluluğunu da beraberinde getirmiştir.

Bu bölümde birbiriyle etkileşimler yaşayan, durağan olmayan, uygulamalar açısından ülkeler arasında zaman zaman yakınsayan kendi hesabına çalışanların sosyal sigortalılığı Türkiye bağlamında çeşitli önerilerle dikkate alınmaktadır. Bu öneriler, ilgili çalışma biçimine dair genel gözlemleri dışarıda bırakmayarak sosyal sigortalılığın kapsamına, finansmanına ve sistemden primli rejimler çerçevesinde sağlanan edimlere odaklanmaktadır.

Birinci bölümde de ifade edildiği üzere, işteki duruma ilişkin sınıflandırmasında TÜİK, işvereni “*kendine ait bir işi/ işyeri olan ve bu işyerinde en az bir ücretli veya yevmiyeli eleman çalıştıran kişi*” olarak tanımlamaktadır. Kendi hesabına çalışanlar ise işveren kategorisinden “en az bir işçi çalıştırmıyor olmaları” üzerinden ayrıştırılmıştır. TÜİK ayrıca, faaliyetin sürdürüldüğü mekâna, tek başına veya aile üyeleriyle birlikte çalışmaya ve işçi çalıştırmamayı ayrı ayrı vurgulayarak kendi hesabına çalışan tanımı yapmaktadır. Çalışmamızın bütününde görüldüğü üzere, heterojenliği artıran tüm bu olgulara karşın, en fazla 10 işçi çalıştıran mikro işletme sahiplerini, tek başına veya ücretsiz aile işçisi ile birlikte çalışanları, emekli olmakla birlikte çalışmaya devam edenleri ve serbest meslek mensuplarını bir arada değerlendirme uygun görülmüştür.

Elde ettikleri gelir dikkate alındığında, kendi hesabına çalışanların (işverenler dâhil) bir toplumun an ayrıcalıklı ve en korunaksız konumlarını aynı potada eritebilmesi (Bögenhold ve Klinglmair, 2016: 843) bir başka olgudur. Öyleyse bu grubun sosyal

sigortalılık bağlamında- fiili kapsamda başarısızlık söz konusu olsa da- aynı hak ve yükümlülüklerle tabi olması, karşılaştırma yapma ve ortaklaşan sorunları ortaya koyma anlamında yola çıkış noktasıdır. Fakat 5510 sayılı Kanunun 4/ I- b maddesi kapsamında sigortalılığı düzenlenen diğer gruplar (tarım sektöründe kendi hesabına çalışanlar, muhtarlar, daha büyük ölçekli işletme sahipleri, jokeyler ve antrenörler) dışarıda bırakılmıştır. Zira her bir grubun çalışma koşulları, kazanç düzeyleri, bağımlılık ilişkisi vd., sosyal sigortalılık çerçevesinde karşılaştırma yapmayı zorlamaktadır ve karşılaştırmayı anlamsız bir pozisyona düşürebilmektedir. Örneğin “bağımsız” çalıştığı öne sürülemeyecek köy ve mahalle muhtarları, diğer grupların aksine sosyal sigortalılıkları adına “çifte katkı koyma” zorunluluğuna sahip değildir<sup>25</sup>. Bu yüzden tarım dışı kendi hesabına çalışanlar arasından seçilen gruplara dair kazanç seviyesi, bağımsız statü sahibi olma ve sosyal güvence- güvencesizlik kıstasları üzerinden çıkarımlar yapmaya ve önerilerde bulunmaya karar verilmiştir.

Alınan karara binaen ve literatür aracılığıyla edinilen bilgiler eşliğinde, değerlendirilen grupların sosyal sigortalılığını da etkileyen birtakım sorun alanları Tablo 27’de ortaya konulmaktadır. Kendi hesabına çalışmanın karakteristik özelliklerini de yansıtan bu olgular, alan çalışmasının ilişkili bulguları ile eşleştirilmiştir. Sorun alanları ve mevcut olduğu durumda alan bulguları, 5510 sayılı Kanunun 4/ I- b maddesi kapsamında sosyal sigortalılıkları düzenlenen bu grup için önerilerle değerlendirilmektedir.

### **5.1. Kapsam Açısından Öneriler**

5510 sayılı Kanunun 6/ I- a maddesi, işverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşinin sigortalı sayılmayacağını hüküm altına almıştır. Ancak özellikle düşük kazançlar elde edebilen esnaf ve sanatkârların önemli bir bölümü, faaliyetlerini ücretsiz aile işçilerinin desteğiyle sürdürmektedirler. Nitekim alan çalışmamızda da toplamda 11 görüşmeci en az bir aile üyesiyle birlikte faaliyet yürüttüğünü belirtmiştir. Bu kimseler zorunlu sosyal sigortalılık kapsamında yer almamaktadırlar. Sigortalılık konusunda temel kıstas ücret alıp almadıkları olduğundan, bu durumun usulüne uygun tutulmuş kayıtlar üzerinden

<sup>25</sup> 4/ I- b kapsamında sigortalı olan muhtarlar, daha önce köy veya mahalle muhtarı olmalarına göre farklılaşsa da prim ödemelerini bizzat kendileri gerçekleştirmekteydi. Ancak 29.04.2017 tarihli ve 30052 mükerrer sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan 690 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile muhtarların sosyal sigorta primlerinin il özel idareleri veya yatırım izleme ve koordinasyon başkanlıklarınca ödeneceği hükmü getirilmiştir.

tespitinin gerekliliği söz konusudur (Yamakoğlu ve Karaçöp, 2019: 1475). Fiili durumda, çalışmasına rağmen ilgili kayıtlarda ücret aldığı gösterilmeyen aile bireylerinin SGK'ya 4/ I- a sigortalısı olarak çalışması bildirilmiş olsa dahi sigortalılıklarının iptal edildiği vakalar da mevcuttur (Karadeniz, 2011: 104).

**Tablo 27.** Kendi Hesabına Çalışmaya İlişkin Genel Gözlemler ve Kapsamı Etkileyen Faktörler

Sıra	Sorun Alanları	Alan Bulguları
1	Ücretsiz aile işçiliği yaygındır.	Ücretsiz aile işçisinin desteğiyle faaliyetini sürdüren 11 görüşmeci bulunmaktadır.
2	Haftalık çalışma süreleri uzundur.	Haftalık çalışma süreleri kendi hesabına çalışanların Türkiye ortalamasının da üzerindedir. Görüşmeciler arasında ulusal bayram ve genel tatil günlerinde dahi çalışmanın getirdiği yılgınlık gözlemlenmiştir.
3	Statünün heterojen yapısı sosyal sigorta sistemlerinin tasarlanmasında dikkate alınmayabilmektedir.	Görüşmecilerin bir bölümü, faaliyet kolu, faaliyetin sürdürüldüğü mahal, meslek ve gelir düzeyiyle orantılı bir biçimde prim ve vergi yükümlülüklerinin artan oranlı uygulanması taraftarıdır.
4	Olağanüstü dönemler ve mevsimsel etkiler söz konusu olduğunda bilhassa hizmet sektöründe dikkate değer ölçüde kazanç kayıpları yaşanabilmektedir.	Olağanüstü dönemlerde daralan talep ve yükselen ürün/ girdi fiyatları dolayısıyla maliyeti tüketiciye yansıtma yaygındır. Pandemi döneminde özellikle berberler/ kuaförler ciddi ölçüde kazanç kayıpları yaşadıklarını belirtmişlerdir. Pandemi süreci e-ticarete yatırım yapmış görüşmecileri olumlu etkilemiş ve kazançlarını artırmıştır.
5	Eğitim seviyesi düşüktür. Türkiye'de kendi hesabına çalışanların yaklaşık %60'ı ilköğretim mezunudur.	Bedensel emeğin yoğun kullanımını gerektiren geleneksel kendi hesabına çalışma biçimlerini sürdüren görüşmecilerin eğitim düzeyi düşüktür.
6	Sosyal güvenlikten sağlanan edimler bireylerin emeklilik dönemlerinde (veya diğer risklere maruz kaldıkları dönemlerde) tüketimlerini devam ettirmelerini sağlayan bir servet fonksiyonudur. Bireyler yaşlandıklarında kullanabilmek adına şimdiden gerçekleştirecekleri birtakım tasarruflara ihtiyaç duymayabilmektedir.	Bağlanan aylıkların yetersizliği dolayısıyla emeklilik sonrasında çalışmaya devam etme yaygındır. Emekli aylıkları genellikle aile üyelerinin eğitiminin finansmanında kullanılmaktadır. BES katılımı özellikle serbest meslek mensupları arasında yaygınlaşmaktadır. Görüşmeciler arasında ilave tasarruflar gerçekleştirme oranı düşüken, genellikle faaliyeti ilgilendiren teknolojik yatırımlara ağırlık verilmektedir.
7	İşletmelerin sabit maliyetleri ve sorumlu tutulduğu vergi yükü, yapılan işin niteliğine göre kârı farklı ölçülerde etkileyebilmektedir.	Dükkan kiralalarının görünürde ve gerçekte tutarlarının farklı olduğunu belirten görüşmeciler mevcuttur.
8	Avrupa Birliği'ne (AB) üye ülkeler arasında tek başına, kendi ad ve hesabına çalışan nüfusu yaklaşık 20 milyona ulaşmıştır. Ülkeler arasında personel istihdam etmeksizin çalışanların toplam bağımsız çalışma içerisindeki kompozisyonuna bakıldığında, bu şekilde faaliyet yürütenlerin 2015 yılı itibarıyla %68'lik bir paya sahip olduğu gözlemlenmektedir. Tarım sektörü dâhil, Türkiye'de bu oran %82 seviyesindedir.	Görüşmecilerin 54' ü, yanında herhangi bir düzenli çalışan olmaksızın faaliyetlerine devam etmektedir. Yaklaşık %40'ı kendi hesabına çalışmayı sonlandırıp işçi olarak çalışmayı zaman zaman düşündüğünü beyan etmiştir. Yaklaşık %20'si işyeri ölçeğini büyütme arzusundadır. 43 görüşmeci bir ortakla çalışma fikrine olumsuz bakmaktadır.

Aile üyelerinin ücret almaksızın, işletme faaliyetinden yaratılan gelir üzerinde otomatik olarak pay sahibi olduğu kabulü her bir örnekte aynı şekilde gerçekleşmeyebilmektedir. Üstelik yapılan işin niteliğine bağlı olarak, ücretsiz aile işçileri de eşlerinin/ ailelerinin maruz kalabilecekleri iş kazası ve meslek hastalıklarından azade değildirler. Örneğin kozmetik toptancılığı yapan eşiyile birlikte ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışan bir görüşmecimiz, haftanın altı günü fiilen kamyonet sürmektedir ve firma içindeki görevi müşterilere ürün tedarik etmekten ibarettir. Aynı görüşmecimiz sosyal sigortalı olmadığı için iş kazası geçirdiği takdirde elde edebileceği faydaların kapsamı daralmaktadır.

Sosyal sigortalılığı genellikle “bakmakla yükümlü olunan kişi” veya sigortalının ölümü halinde “hak sahibi” olarak -pasif- devam edebilen bu bireyler, kendileri adına prim ödeme yükümlüsü olmamaktadırlar. Her ne kadar 18 yaşını doldurduktan sonra isteğe bağlı sigortalılık üzerinden prim ödeyerek sisteme katılımları mümkün olsa da, isteğe bağlı tasarlanan sosyal sigorta programlarının etkili bir kapsam düzeyine kavuşması sıklıkla mümkün olmamaktadır.

Ücretsiz aile işçilerinin sigortalılığına dair bir düzenleme yapıldığı takdirde, düzenlemenin içeriğinden bağımsız olarak göz önüne alınması gereken olasılık, bireylerin eşlerinin sigortalılığı üzerinden mevcut durumda elde edebildikleri aynı ve nakdi fayda düzeylerine kendi sigortalılıklarıyla erişemeyeceklerini düşünmeleridir. Ancak alan araştırmamızda da yer aldığı üzere, eşiyile birlikte haftada 130 saat çalışan ve eşinin bakkal işletmesine yardımcı olan bir aile bireyinin “pasif” sigortalı konumundan öteye gidememesi ciddiye alınması gereken bir sorundur. Bir hanenin içsel dinamiklerinin daima istikrarlı seyretmediği durumlar yaşanabilmektedir (Neetha, 2006: 2499). Nitekim aradaki evlilik bağının sona erdiği bir durumda, özellikle kadın aile bireylerinin uzun yıllara dayalı ve sosyal güvenlik açısından ‘görünmez’ emeğinin kendilerini zor ve güvencesiz bir duruma sokması dikkate değer bir olasılıktır.

5510 sayılı Kanununun 6/ I- k maddesi uyarınca *“kendi adına ve bağımsız çalışanlardan gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlardan, aylık faaliyet gelirlerinden bu faaliyetine ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarı prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler”* sigortalı sayılmamaktadır. Bu uygulama Alman mini iş sisteminin getirdiği muafiyetlere benzer muafiyetler taşımaktadır. Zorunlu sigortalılık ilişkisini ortaya konan kazanç alt

sınırının aşılmasıyla mümkün kılan böylesi bir düzenleme, sosyal bir devlet olmanın gereklilikleriyle bağdaşmamaktadır. Kapsamı düşük gelirli esnaf ve sanatkârlar aleyhine daraltan bu düzenlemeyle, aynı muaf grubun ücretsiz aile işçisi desteğiyle faaliyetini sürdürdüğü koşullarda sosyal güvenlik açısından korunaksız bir hane yapısını meydana getirmektedir. **Bireylerin zaman zaman sosyal yardım bağımlısı haline gelebildiği böylesi durumların azalabilmesi adına, “kolaylaştırılmış sigortalılık” uygulamaları oluşturmanın sistemin finansman yapısını ne ölçüde etkileyebileceği dikkate alınmalıdır.** Aylık faaliyet gelirleri ve masrafları arasındaki farkın aylık SPEK alt sınırından az olmasının, tüm çalışma yaşamı boyunca tekrarlanacağına beklenmesi gerçekçi bir olasılığa işaret etmemektedir. Bu bakımdan gelir/ gider durumlarının - belgelendirmek kaydıyla- muafiyete kapı aralamasından ziyade, böylesi dönemler için bir süre sınırı belirlemek söz konusu olabilir. Örneğin **gelir vergisinden muaf, düşük gelirli esnaf ve sanatkârlar sigortalılık kapsamına alınıp, tüm sigorta kolları primleri için devletten ayda 15 günlük bir prim desteği ile buluşturulabilirler. Dalgalanan kazançları dolayısıyla bu grubun sigortalılığında sabit bir SPEK gözetmek yerine, üç yıl gibi bir süre için ayda 15 günlük sigortalılıkları desteklenebilir. Ekonomik durumlarının iyileşebileceği varsayımıyla, gelir vergisinden muaf geçirdikleri dönemden kalan eksik günleri, gelecekte hizmet borçlanması benzeri bir uygulama ile doldurulabilir. Asgari prim ödeme gün sayıları azaltılarak sistemden emekli olabilmeleri teşvik edilebilir; malullük yaşadıkları takdirde kendilerine aynı ve nakdi edimlerin sağlanması mümkün hale getirilebilir.** Fransa’da uygulanan oto- girişimci programının sunduğu olanaklara benzer bir biçimde, faaliyetin türüne, gelir düzeyine bağlı olarak aylık prim oranları ayrı ayrı belirlenerek, bu grupta yer alanlar için görece basitleştirilmiş bir sosyal sigortalılık kurgulanabilir<sup>26</sup>.

<sup>26</sup> Bu konuda özellikle Güney Amerika ülkelerinde kayıtdışılığı azaltmak, vergi bilincini ve sosyal güvenlik farkındalığını artırmak için 90’lı yılların sonlarından bugüne değin uygulanan basitleştirilmiş rejimleri (monotax/ monotributo) incelemek yerinde olabilir. Bu uygulamalar, sisteme kayıt olmayı, gelir beyanını ve ödeme seçeneklerini basitleştiren, maktu bir aylık tutarla çok farklı vergileri ve sosyal güvenlik katkılarını birarada ödeme olanağı sağlamaktadır. Örneğin kayıtlı tüm firmaların %98’ini mikro ve küçük ölçekli işletmelerin oluşturduğu Brezilya’da düşük gelirli ve en fazla bir işçi istihdam eden kendi hesabına çalışanların (serbest meslek mensupları hariç) tabi olabildiği “Bireysel Mikro Girişimci” programı mevcuttur. Bu program, yıllık brüt satış hasılatının belirli bir düzeyin altında olduğu takdirde basitleştirilmiş bir kayıtlılık sağlamaktadır (ILO, 2019c: 3- 14). Nitekim Brezilya’da sadece 2018 yılında bu programa 7,7 milyon kendi hesabına çalışan dâhil olmuştur ve kendi hesabına çalışanların %32’si kaydolma motivasyonları için sosyal sigortalı olmayı önemstediklerini belirtmişlerdir (ILO, 2019c: 25). Ayrıca, en fazla bir çalışan istihdam edebilen girişimciler, işçi çalıştırdıkları takdirde işçi sosyal sigorta primi işveren hissesinde %8’lik bir indirimle kavuşabilmektedir.

**Ücretsiz aile üyesi desteği almakla birlikte ilaveten işçi de istihdam eden 4/ I- b sigortalılarına özel bir düzenleme yapılabilmesi mümkündür. Yanında işçi çalıştıran işveren sigortalılar için, tam zamanlı ücretsiz aile işçisi desteği de söz konusuysa, aralarında ücret ilişkisi olmasa dahi aile bireyi için kolaylaştırılmış ve zorunlu bir sosyal sigortalılık kurgulanmalıdır.** Bu hususta özellikle “hak sahibi” statüsünün aktif sigortalılıkla çakışması hallerinde sorunların yaşanmaması adına, kendi sigortalılıklarından emekli olmaya hak kazananlara yüksek olan aylığın tamamı ödenmelidir. Nitekim hak sahipliğinin özellikle kadınlar açısından güvencelik getirdiği bir olgudur. Böylesi durumlarda geçmişte SGK’ya ücretsiz aile işçiliği için ödenmiş tutarların toptan ödeme ile sistemden geri alınabilmesi mümkün olabilir. Ancak bu düzenlemeyle, özellikle işveren eşinden boşanmış bireylerin çalışmaları görünür hale gelebilecektir. Bakmakla yükümlü olunan kişi olmak ya da hak sahipliği üzerinden eş veya anne- babaya uzun sürelerde bağımlılık, sunduğu koruyuculukla birlikte sistemin finansman yükünü hâlihazırda artırmaktadır.

Haftalık çalışma sürelerinin uzunluğu, kendi hesabına çalışmanın en yaygın gözlenen niteliklerinden biridir. Alan araştırmasında da gözlemediği üzere bu durumdan şikâyetçi olan sigortalılar olduğu kadar, kazanç seviyesine dayalı zorunlulukların kendisini bu koşullara ittiğini beyan eden görüşmeciler söz konusu olmuştur. Özellikle ulusal bayram ve genel tatil günlerinde, ağırlığı kamu çalışanı veya işçi olan müşterilerinin izin günlerinin kendi faaliyetlerini canlandırabildiğini söyleyen görüşmeciler de mevcuttur. Ancak böylesi bir çalışma temposunun özellikle tek başına faaliyet yürüten sigortalılar için iş sağlığı ve güvenliği bakımından getirdiği risklerin de farkında olmak gerekmektedir. Bu konuda istihdam statüsünün heterojen yapısı dolayısıyla sosyal sigortalılığı da ilgilendiren bir düzenleme yapılması kolay olmamaktadır. Zira çalışma koşulları hakkında meslek örgütlerinin önemli ölçüde belirleyiciliği söz konusudur.

Kimi eczane sahipleri, mevcut olan haftasonları nöbet sistemini eleştirmektedir. Bu sistem dolayısıyla işçilerine ilave ücret ödemek zorunda kaldıklarından ve devlet

---

Uygulamanın sunduğu toptan ödeme mekanizması içerisinde sosyal güvenlik katkısı asgari ücretin %11’i düzeyine tekabül etmekteyken, 2011 yılında asgari ücretin %5’i düzeyine indirilmiştir. Bu yüzden hem Bireysel Mikro Girişimcisi kabul edilmeyen kendi hesabına çalışanların katkı yükümlülüğü ile kıyaslandığında birtakım eleştirilere de konu olmakta ve sosyal refah harcamalarında baskı unsuru haline dönüşebileceği endişeleri de beraberinde gelmektedir (ILO, 2019c: 33).

tarafından ödüllendirilmediklerinden dem vurabilmektedirler. Oysa birçok ilde Berberler Esnaf ve Sanatkârlar Odaları'nın Pazar günleri çalışmama kararı alması uzun yıllar tartışılmıştır ve hukuki süreçlere konu olmuştur. Bir gayrimenkul değerlendirme uzmanı ya da avukatın çalışma koşulları, bakkal ya da terzi işleten bir başka 4/ I- b sigortalısından çok daha farklıdır. Çalışma koşulları birbiriyle ciddi ölçüde zıtlıklar barındıran birden fazla grubu sosyal sigortalılık bağlamında aynı kefeye koymak adaletsizlikler yaratmaktadır. COVID- 19 küresel salgın sürecinde, böylesi sorunların sigortalıların mevcut çalışma saatleri kısıtlamaları dolayısıyla dikkate alınması beklenmeyebilir. **Ancak yine aynı süreçte, sosyal sigortalılık ve işyeri sabit maliyetleri açısından olağan durumun sürdürülmesi bireylerin devlete ve sosyal güvenlik sistemine olan güvenini zedelemektedir. Olağan ve olağanüstü dönemler için iki ayrı düzenlemenin yapılması ve sigortalılık otuz gün üzerinden devam etse de, çalışma günleri bakımından prim ödeme tutarlarının azaldığı bir yapının oluşturulması dikkate alınmalıdır. Olağan dönemlerde, esnafın haftada bir gün kapalı kalmayı tercih edebileceği ve buna binaen 30 günlük sigortalılığı için 26 günlük sosyal sigorta primi ödeyebildiği bir düzenleme yapılmalıdır. Olağanüstü dönemlerde ise, düzenli prim ödediği için sigortalıların yararlandığı Hazine teşvikinin düzeyi artırılmalıdır.**

Yeni çalışma biçimleri ve iç içe geçmiş hale gelebilen bağımlılık ilişkileri Türkiye söz konusu olduğunda henüz yeteri ölçüde tartışma konusu olmamaktadır. Ancak müşterileri ve işletme sahiplerini e- ticaret olanakları üzerinden buluşturan aracı işletmelerin ve internet sitelerinin sayısı hızlıca artmaktadır. Aynı ürünün mal ve hizmet piyasası içerisinde, farklılaşan fiyatlarla tüketiciye sunulabildiği böylesi sitelerde çok canlı bir rekabetin sürdürüldüğü görülmektedir. Gelişen ağ sayesinde istihdam yaratan ancak çalışma ilişkileri bağlamında ilaveten tartışılması gereken postacılık hizmetleri, sözelimi Denizli ilindeki bir mikro işletme sahibinin birkaç gün içerisinde Samsun ilindeki müşteriye sattığı ürünü ulaştırabilmesini kolaylaştırmaktadır. Ancak bilhassa tekstil ve hazır giyim ürünleri, ayakkabı satışı vd. faaliyetin, tek bir aracı internet sitesi üzerinden müşteriyle buluştuğu örnekler de mevcuttur. Örneğin Denizli'de ticaret yaparak geçimini sürdüren bir perdedci, internet üzerinden ürün satışının %99'unu - belirli bir komisyon karşılığında- tek bir aracı internet sitesi kullanarak yapabilmektedir. Böylesi durumlar merkezinde tek bir işletmenin olduğu, hukuken bağımsız ama fiilen bağımlı bir ilişkinin doğmasına yol açmaktadır. Satılan ürün başına elde edilen

komisyon sistemi, binlerce firmaya bünyesinde aracılık gerçekleştiren merkeze dikkate değer kârlar kazandırmaktadır. **Bu bakımdan yaptığı faaliyetin üçte ikisinden fazlasını tek bir aracı internet sitesi aracılığıyla gerçekleştiren sigortalıların, en azından uzun vadeli sigorta kolları üzerinden ödeyeceği primlerde aracı internet sitesinden de katkı alınması yerinde olacaktır. Sigortalının bildirdiği sigorta primine esas tutulacak kazanç seviyesine bakılmaksızın, SPEK alt sınırı üzerinden aracı firmadan %5 ilâ %15 oranında ilaveten prim katkısı alınması tartışılmalıdır. Bu katkı, aracı site üzerinden faaliyetin başat olduğu dönemler süresince, üç aylık veya yıllık olarak toptan bir biçimde yatırılabilir. Ayrıca tarımsal faaliyette bulunanlarda sattıkları ürün bedelleri üzerinden prim borçlarının tahsilinin gerçekleştirildiği “tevkifat” uygulamasının farklı formları bu grupta yer alan prim borçluları için de oluşturulabilir.**

Tasarruf edebilme gücü ve tasarruf etmeye isteklilik, sigortalıların aile üyelerinin eğitimini veya kendi emeklilik dönemlerini finanse etme konusunda olanakları çeşitlendirebilen iki temel unsurdur (Fachinger, 2019: 81- 82). Nitekim alan araştırması kapsamında görüşülen emekli görüşmecilerin tamamına yakını da, faaliyetlerini sürdürmeleri ve ilave tasarruf olanaklarına sahip olmaları dolayısıyla, kendilerine bağlanan emekli aylıklarını çocuklarının eğitiminin finansmanında kullandıklarını dile getirmişlerdir.

2017- 2018 eğitim- öğretim döneminde Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi’nde eğitim gören 7.895 öğrenci ile yapılmış bir çalışmada, görüşmecilerin %39,2’si “*gelecekte olumsuz herhangi bir durumun yaşanabileceği*” endişesiyle bireysel tasarruflarda bulduklarını belirtmişlerdir (Bozkurt vd., 2019: 1594). Görüşmecilerin yaklaşık %60’ı finansal okuryazarlık kavramını daha önce hiç duymadıklarını ve %8’i asli tasarruf aracı olarak BES’i kullandıklarını ifade etmişlerdir (Bozkurt vd., 2019: 1595). Alan araştırmamızda da, nispeten genç ve tek başına çalışan sigortalılarda tasarruf etme arzusu yüksekken, tasarruf etmeye uygun mali olanaklara sahip olma derecesinin düşük olduğu görülmüştür. Kapsam, finansman ve sağlanan edimler konusunda ayrı ayrı ifade edilebileceği gibi, genel itibarıyla bağlanan emekli aylıklarının düzeyi tartışılmalıdır. Bireylere güvenceli ve müreffeh bir yaşlılık döneminin sağlanması, sistemin finansman sorunlarının ötesinde önem arz eden bir



gerekliliktir. Sosyal sigortalılık motivasyonunun birçok örnekte sağlanan/ sağlanacak edim düzeyinin yetersizliği nedeniyle bireylerde düşük seyretmesi bir başka olgudur.

Bireylerin tasarruf edebilme gücü, hane içindeki toplam kazanç düzeyine sıkı sıkıya bağlı olsa da, sigortalı birey için külfet- nimet ilişkisi çerçevesinde, insan onuruna yaraşır, asgari bir güvence düzeyiyle yola çıkılması gerekmektedir. **Bu yüzden İskandinav ülkelerinde uygulanan, vergilerle finanse edilen ve ikamet temelli kurgulanmış temel bir emeklilik geliri, bireylerin tasarruf alışkanlıklarında ve sosyal sigortalılık motivasyonlarında da olumlu dönüşümler yaratabilecektir.** Yalnızca hiçbir şekilde sosyal güvencesi olmayan ve 65 yaşın üzerinde muhtaç bireyler için uygulanan yaşlılık aylığı vb. uygulamalar yetersizliği bakımından tartışılmaktadır ancak yerindedir. Fakat 65 yaşın üzerinde olmakla birlikte, yalnızca emekli aylığı ile yaşamını sürdüremeyeceğini ifade eden sigortalıların faaliyetini sürdürmek zorunda kalmasının da insani olmadığı açıktır. Bu konudaki en temel iki engel, kuşaklar açısından tabi olunan sosyal güvenlik düzenlemelerinin farklılaşması ve finansal sürdürülebilirlik adına aylık bağlama oranlarının tedricen düşürülmesidir. **Aktif çalışma döneminin uzayarak asgari sınırları aştığı durumda sigortalıların ödüllendirilmekten ziyade cezalandırıldığı düşüncesi sigortalıların sisteme katılımını olumsuz etkilemektedir. Aylık SPEK bildiriminin alt sınırlarda yoğunlaşmasında, sistemin ödüllendirme kapasitesindeki darlığın da katkısının bulunduğu dikkate alınmalıdır. BES uygulamaları çerçevesinde toplam Fon büyüklüğünün giderek yükselmesinde ve bireylerin ilave tasarruf kararları aldığı takdirde ibrenin yönünü sosyal sigortalılık yerine özel sigortacılığa çevirmesinde bu durumun etkisi söz konusudur.**

Alan araştırması kapsamında görüşülen görüşmecilerin de ifade ettiği üzere, sistemden çıkış olanaklarının kolaylığı, ihtiyaç duyulduğu an tasarrufları toptan iade alabilme, katkıya bağlı olarak düşük ama süre bakımından kolaylaştırılmış emeklilik fikri sigortalıları BES'e yöneltmektedir. Sisteme girişte en büyük motivasyon kaynaklarının %25 oranındaki devlet katkısı olduğunu tüm sistem katılımcıları dile getirmektedir. **Oysa mevcut koşullarda 4/ I- b emeklisi olabilmek adına asgari 9000 prim ödeme gününe sahip olması gereken sigortalıların, ilgili gün sayısı arttığı takdirde yeterli ölçüde ödüllendirilmemesi hakkaniyet içermemektedir. Seyyanele zamlarla emekli aylıklarında dönem dönem iyileştirmelerin yapılmasına ihtiyaç**

**duyulan bir sistem yerine bağlanacak aylık düzeylerinde, aktif kalmayı özendirici bir devlet katkısı olanağı sunulmalıdır.**

Üçüncü bölümde ifade edildiği üzere, 2018 yılı TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Anketleri mikro veri setine göre, 2017 yılı itibarıyla hem SGK'ya kayıtlılarda hem de kayıtlı olmayan erkeklerde ilk işe başlama yaşının 16 ilâ 18 arasında olduğu bulgulanmıştır. Erkeklerle nazaran kadınlarda medyan ilk işe başlama yaşı ise daha yüksek saptanmıştır. 18 yaşından önce hizmet akdine dayanarak çalışanlar 5510 sayılı Kanunun kapsamında yer bulabilirken, Kanunun 6/ I- h maddesinde bağımsız çalışan ve kamu çalışanı olarak sigortalı sayılması gerekenlerden 18 yaşını doldurmamış olanlara “sigortalı sayılmayanlar” arasında yer verilmiştir. Ancak geleneksel kendi hesabına çalışma içerisinde birtakım olağanüstü durumlar dolayısıyla aile işletmesinin sorumluluklarını 18 yaşını doldurmadan üstlenmek zorunda kalan bireyler söz konusu olabilmektedir. Üstelik, girişimciliğin dünya ölçeğinde hükümetler tarafından teşvik edildiği, özgün fikirlerle ticari faaliyete girişen küçük girişimlerin (start- up) sayısının arttığı, internet tabanlı ticari faaliyetlerin yaygınlaştığı bir dönemde, 18 yaşını doldurmamakla beraber çalışma hayatına kendi hesabına çalışarak atılan genç bireylerin mevcut olduğu da görmezden gelinmektedir. **Nitekim web tabanlı faaliyeti üzerinden reklâm, ürün pazarlama veya bizzat üretilen içerikleri dolaşıma sokma vb. yollarla gelir getirici faaliyette bulunan, vergi mükellefi olan ve sayıları giderek artan bir genç grubu vardır. Bu grubun faaliyetlerinin vergilendirilmenin konusu olmasına rağmen, sosyal sigortalılıklarının 18 yaşını dolduruncaya değin zorunlu olmaması isabetli değildir.** Fiili durumda aylık kazancı çok yüksek olan, 4/ I- b sigortalısı sayılmadığı için işbirliği yaptığı firmalar üzerinden 4/ I- a sigortalılığını başlatan gençler bulunmaktadır. Ayrıca, 18 yaşından küçük kendi hesabına çalışanların kapsam dışında bırakılmış olması, iş kazaları ve meslek hastalıkları yönünden korunaksız bir duruma da kapı aralamaktadır. Tüm bu olgular ışığında, **18 yaşını doldurmamış ancak gelir getirici faaliyeti/ ticari kazancı dolayısıyla vergi mükellefi olan gençlerin sosyal sigortalı olabilmelerine olanak tanınmalıdır. Kendi hesabına çalışmakta olan gençlerin özellikle kısa vadeli sigorta kolları kapsamına alınması birincil gerekliliktir.**

Türkiye’de işçi çalıştırmaksızın kendi hesabına çalışanların yaklaşık %60’ı SGK’ya kayıtlı birer sigortalı değillerdir (TÜİK, 2019). Faaliyetleri esnasında sıklıkla

ücretsiz aile işçisi desteği alabilen bu grubun genişlemesinin, SGK'nın finansman yapısını zedeleyen bir durumu da söz konusudur. Kendileri sigortalı olmakla birlikte, sigortasız işçi çalıştırdığını ifade eden beş görüşmeciyile ve işyeri denetimleri esnasında sigortasız işçi çalıştırmaktan idari para cezasıyla karşılaşan görüşmecilerle de karşılaşmıştır.

Alan araştırması kapsamında ulaşılan görüşmeciler arasında kendi hesabına çalışmasına karşın 4/ I- a (eski SSK) emeklisi olan bireyler olduğu gibi, çeşitli yöntemlerle sigortalılığını 4/ I- a kapsamına döndürmeye çalışanlar da vardır. Bu durumun önemli ölçüde gelecekte bağlanacak aylıkların düzeyiyle ve istihdam statüleri arasında bir türlü sağlanamayan paralel külfet getirme- nimet sunma dengesinin kurgulanmamasıyla ilişkili olduğu düşünülmektedir. Kendi hesabına çalışan bireyler sisteme tek başlarına sundukları katkının karşılığında, 4/ I- b kapsamında elde edebilecekleri aylık düzeyinin yetersiz olduğu varsayımıyla, daha düşük asgari prim ödeme gün sayısı gerektiren 4/ I- a kapsamında sigortalılığa kaçışlar gerçekleştirmektedir. Böylesi muvazaalı işlemlere kapı aralayan bir sistemin denetimi için harcanması gereken gayretin, kurumsal kapasitenin sunduğu olanaklar dâhilinde yetersiz kalması beklenebilir. **O halde, tüm çalışan gruplarının primli rejimler çerçevesinde elde edebileceği edimler ve bu edimlere hak kazanma koşulları açısından norm ve standart birliğini derhal sağlamak, statüler arası sızmaları önemli ölçüde engelleyebilecektir.**

Belirli yaş, sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı şartını yerine getirip yaşlılık aylığı bağlanan sigortalıların aylığı kesilmeden hizmet akdine tabi çalışmaları halinde işverenlerinden, kendi hesabına çalışmaları halinde kendilerinden alınan prim olan SGDP tutarı, geçmişte ilk defa sigortalı olunan tarihe göre değişiklik göstermekteydi. Ancak SGDP ödeme yükümlülüğü emekli olduktan sonra çalışmaya devam eden bağımsız çalışanlar için 29.01.2016 tarihli ve 6663 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanunun 30. maddesinde yapılan değişiklikle yürürlükten kaldırılmıştır. Bu bakımdan Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa sigortalı olanlar yönünden sosyal güvenlik destek primi uygulamasına son verilmiş olmaktadır. Alan araştırmamızda ulaştığımız emekli görüşmeciler, SGDP'nin kaldırılmış olmasını memnuniyetle karşıladıklarını belirtmişlerdir. Bununla beraber, 01.10.2008 sonrasında ilk defa sigortalı olup, yaşlılık aylığı bağlanarlardan Kanunun 4/ I- a ve 4/ I- c bendi

kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında yeniden çalışmaya başlayanların aylıkları, çalışmaya başladıkları tarihi takip eden ödeme dönemi başında kesilecektir. Oysa **4/ I- b kapsamında emekli aylığı alanlardan faaliyetlerine devam edenlerin -gelir düzeylerine bakılmaksızın- SGDP uygulaması dışına çıkarılması, sosyal adaletin tesisini zorlaştırmaktadır. Bu hususta kendi hesabına çalışan emekli sigortalılara bağlanan aylık tutarına ve aylığın bağlanması sonrasında faaliyete devam sürelerine bağlı, tedricen azaltılan bir SGDP uygulaması kurgulanmalıdır. Bu hususta çalışmaya devam etmekle birlikte 65- 78 yaş aralığında bulunanlar ve 79 yaş üzeri bireyler için sosyal güvenlik katkısını azalan oranda belirleyen İsveç örneği dikkate alınabilir.**

Kapsam çerçevesinde düşünülebilecek bir diğer öneri, serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlara dair sigortalılığın 5510 sayılı Kanunun beşinci bölümünü oluşturan “kamu görevlilerine ilişkin hükümler” benzeri bir adlandırmayla özel olarak düzenlenmesi ya da Kanunun 4. maddesinde kendilerine oluşturulacak 4/ I- d statüsünde yer verilmesidir. Nitekim bu grup ile tacirlerin, esnafın ve sanatkârların bağımsız çalışmak ve gelir vergisi mükellefi olmak haricinde kesişen bir statüsü söz konusu değildir. Profesyonel alanları itibarıyla sermayeden ziyade mesleki ihtisasa dayalı olarak faaliyet yürüten bu grubun aylık kazançları, esnaf ve sanatkârlara nazaran daha yüksektir. Ancak aylık SPEK beyanının alt sınırdan bildirilmesi, bu grup arasında da yaygın seyreden bir olgudur. Bu yüzden beyan ettikleri serbest meslek kazancı ve üzerinden ödedikleri yıllık gelir vergisi tutarı ile sigortalılıkları nedeniyle bir yılda ödedikleri sosyal sigorta primi arasında büyük farklar oluşabilmektedir. Oysa bu durum, serbest meslek mensuplarının emeklilik sonrasında faaliyetlerine devam etme kararlarına da önemli ölçüde etkide bulunmaktadır.

Alan araştırmamızda ulaşılan diş hekimi, avukat vd. serbest meslek mensubu kimseler içerisinde aylık net gelirinin onda bir ilâ otuzda birini sosyal sigorta primi olarak ödeyerek sistemde yer aldığını beyan edenler olmuştur. Görüşmecilerden edinilen izlenimler arasında, külfet- nimet ilişkisi üzerine yeterli bilgiye sahip olunmadığı yer almaktadır. Ayrıca kimi serbest meslek mensubu sigortalıların, çalıştırdıkları personel için ödedikleri prim tutarından daha azını kendi sigortalılıkları için ödedikleri gözlemlenmektedir. “Otomatikçi” olarak adlandırdığımız bir grup

sigortalı, kendi sigortalılığı adına sunması gereken katkıyı yükseltmeyi bugüne değin hiç düşünmediğini, “ekranında ne gözükyorsa onu yatırdığını” ifade etmiştir. Sıralanan böylesi fiili durumların, sosyal güvenliğin geliri yeniden dağıtıcı işlevini zedelediği öne sürülebilir. Üstelik kendi hesabına çalışan serbest meslek mensupları arasında, hizmet sözleşmesine dayanarak ya da kamu görevlisi olarak çalışmış meslektaşlarının hak kazandığı emekli aylıkları yoğun bir şekilde karşılaştırma ve şikâyet konusudur. Hâlbuki -ekonomik durumun ziyadesiyle yeterli olmasına rağmen- sosyal sigortalılık konusunda bilgi eksikliği, alternatif tasarruf yöntemlerine başvurma ihtiyacı hissetme vd. olgular, katlanılan külfeti uzun yıllar boyunca dar tutmakla sonuçlanmakta ve elde edilebilecek faydalar da buna bağlı olarak kısıtlı kalmaktadır.

**5510 sayılı Kanunda “serbest meslek mensuplarına ilişkin hükümler” başlığıyla ayrı bir bölüm oluşturulması, SPEK alt ve üst sınırlarının bu grupta yer alacak sigortalılar için faaliyet süresine/ meslekte kıdeme/ yıllık ödenen gelir vergisi tutarına vd. birtakım değişkenlere bağlı olarak belirlenmesi, üzerine düşünülmesi gereken bir konudur.** Ayrıca personel çalıştırdıkları takdirde, kendi sigortalılıklarına ilişkin SPEK’lerinin zorunlu olarak personel SPEK’inden yüksek tutulması hususu dikkate alınmalıdır. Hemen belirtelim ki, kendi hesabına faaliyetlerinin ilk yıllarında dar müşteri ağına, yetersiz müvekkil sayısına bağlı olarak birçok sigortalının serbest meslek kazancı da düşük seyredabilmektedir. Nispeten çalışma yaşamının ilk yıllarında olan ve avukatlık yapan bir görüşmecimiz, bürosunun sabit maliyetleri dolayısıyla aylık kazancından sosyal sigorta primine pay ayırmasının mümkün olmadığını beyan etmiştir. Bu bakımdan, **ilk defa çalışma hayatına atılma, büro/ ofis açma, 30 yaşın altında olma vd. kimi yararlanma koşulları oluşturularak, sosyal sigorta primi düzeylerinde basamak sistemine benzer, artan oranlı bir yapı tasarlanabilir.**

## 5.2. Finansman Açısından Öneriler

Sosyal güvenlik sisteminin finansmanı açısından temel sorun alanları, alan araştırmamızın bulguları da dâhil edilerek Tablo 28’de sıralanmıştır. Finansman konusunda dikkate alınması gereken önemli hususlardan biri, sisteme -olumlu ya da olumsuz- yalnızca kendi hesabına çalışanların etki etmediğini teslim etmektir. Nitekim Sosyal Sigortalar Kurumu, Emekli Sandığı ve Bağ- Kur’un 16.05.2006 tarihinde kabul edilen 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile SGK çatısı altında bir araya

getirilmesi sonrasında, anılan kurumların mevcut bulunan finansman sorunları yeni bir aşamaya geçmiş bulunmaktadır. Zira sigortalılar açısından sağlanan edimler itibarıyla kapsamın ve faydalara hak kazanabilmek adına aranan asgari koşulların değişebildiği, prime esas tutulacak kazancın hesabında farklı parametrelerin var olabildiği çok parçalı yapı bir ölçüde ortaklaştırılmıştır. Bununla beraber, **farklı istihdam statüleri çerçevesinde değişkenlik gösteren prim tahakkuk ve tahsilat sorunları, kayıtdışılığın etkisi, aktif- pasif sigortalı dengesizliği, SPEK belirleme yönteminde kendine özgülüğün terk edilmesi ve prim yapılandırma uygulamaları sistemin finansmanını değerlendirme açısından göz önüne alınması gereken olgular arasında yer almaktadır.**

**Tablo 28.** Finansman Açısından Değerlendirmeler

Sıra	Sorun Alanları	Alan Bulguları
1	Kayıtdışı çalışmanın yaygınlığı, prim tahsilinde yaşanan zorluklar ve daralan istihdam olanakları ile birlikte değerlendirildiğinde, sistemin prim gelirlerinin giderlerini karşılayamadığı bir durum ortaya çıkmıştır. Finansman açısından genel görünümü zorlayan hususlardan biri, kendi hesabına çalışanlar söz konusu olduğunda tahakkuk edilen sosyal sigorta primleri ile tahsil edilenler arasındaki açıktır. Reform sonrası döneme bakıldığında prim tahakkuk/ tahsilat oranının 2016 yılı itibarıyla %48 seviyelerine düştüğü belirtilmelidir.	Görüşmeciler arasında aylık ödemesi gereken sosyal sigorta primi tutarını banka mevduat hesaplarında değerlendirerek, faiz geliri elde etme düşüncesinde olan bireyler bulunmaktadır. Biriken borçların –nasılsa- günü geldiğinde yapılandırma yolu izlenerek kapatabileceğini dile getirmektedirler.
2	2008 yılında 4/ I-b için 1,4 olan aktif/ pasif oranı yıllar itibarıyla tedrici bir düşüş eğilimini sürdürerek 2019 yılına gelindiğinde 1,27 olmuştur. 2008- 2019 yılları arasında aktif sigortalıların sayısı yaklaşık %8 ve pasif sigortalıların sayısı %23 artarken, bağımlı sigortalıların sayısı ise %16 artarak yaklaşık 8 milyon olmuştur. Anılan bütün bu durumlar, sosyal güvenlik reformunun temel gerekçelerinden biri olan finansman sorununa etkili bir çözümün henüz bulunamadığının ve kayıtlı kapsamın genişlememesinin sonuçlarının önemli bir göstergesidir.	Kimi görüşmeciler aylık ödenecek sosyal sigorta primi alt sınırının düşürüldüğü takdirde firmalarında ilâve işçi istihdam edebileceklerini belirtmişlerdir.
3	Sisteme yapılacak katkıları doğrudan ilgilendiren sigorta primine esas kazanç alt ve üst sınırları hem katkıların kazançla ilişkisini, hem de Kurumca ödenen aylıkların düzeyini etkilemektedir. Ancak bir üst sınır tanımlanarak işleyen sistemde, prime esas kazanç açısından en yüksek geliri elde edenlerin sistemin finansmanına katkısı daralmaktadır.	Görüşmecilerin yıllık satış hasılatları/ ciroları, işçilik giderleri, dükkân sabit maliyetleri, aylık ele geçen net kazançları arasında dikkate değer bir makas bulunabilmektedir. Ancak aylık net kazançları fark etmeksizin tüm görüşmeciler sosyal sigorta primlerini alt sınırdan ödediklerini beyan etmişlerdir. Kimi görüşmeciler 5510 sayılı Kanun öncesi

		uygulanan basamak sisteminin yeniden uygulanmasından yana olduklarını belirtmişlerdir.
4	Prim yükümlülüğünü kendi hesabına çalışan sigortalının tek başına üstlenmesi, kazancın eksik beyan edilmesinin meşrulaştırma aracına dönebilmektedir. Bu hususta 5510 sayılı Kanunda 4/ I- b sigortalılarının eksik bildirme yönelimini azaltma niyetiyle “ <i>sigortalı aynı zamanda işveren ise aylık prime esas kazancı çalıştırdığı sigortalıların prime esas kazancının en yükseğinin otuz katından daha az olamaz</i> ” hükmü yer almaktaydı. Ancak 04.04.2015 tarihli ve 6645 sayılı Kanunla bu uygulama yürürlükten kaldırıldı.	Görüşmecilerin yaklaşık yarısı, sosyal sigortalılıklarına ilişkin en temel sorunu “prim oranlarının yüksekliği” olarak beyan etmiştir. 1 ilâ 10 işçi çalıştıran işveren görüşmecilerin tamamı, çalışanlarını prime esas kazancın alt sınırı (asgari ücret) üzerinden bildirmektedir. Emekli olan görüşmeciler arasında emekli olmuş çalışanlarından daha düşük emekli aylığı aldığını belirtenler mevcuttur.
5	SGK'nın gelir gider açığı 2008- 2017 döneminde GSYH'nın %2,6'sından %0,7'sine düşmüştür. Ancak SGK'ya ek ödeme, faturalı ödemeler, açık ve teşvik katkıları dâhil olmak üzere bütçeden yapılan toplam transfer tutarlarının GSYH'ya oranı 2017 yılı itibarıyla %4,3 olarak gerçekleşmiştir. Bu transferler devletin genel nüfustan topladığı vergilerin önemli bir bölümünü Kurumun verdiği açığın büyümemesi için sisteme aktarması anlamına gelmektedir. Uzun vadeli sigorta kolları ve GSS prim tahsilatının %25'i oranında tutar, merkezi bütçeden karşılanmak üzere devlet katkısı olarak SGK'ya aktarılmaktadır. Ayrıca aylık prim ödemelerini düzenli gerçekleştiren sigortalılara uzun vadeli sigorta kollarından 5 puanlık indirim sunan Hazine teşviki söz konusudur.	Görüşmecilerin bir bölümü düzenli prim ödedikleri için 5 puanlık Hazine teşvikine hak kazanmaktadır. Uygulama olumlu karşılanmaktadır ve görüşmeciler dükkânlarına ilişkin aylık sabit maliyet kalemlerinin (faturalar vd.) daha rahat bir biçimde ödenmesinde indirim yardımı olduğu kanaatindedir. Kimi görüşmeciler Hazine teşvikinin sosyal sigortalılık süresine ve düzenli ödemeye bağlı olarak yükseltilmesini talep etmektedirler.
6	Sık çıkarılan prim yapılandırma uygulamalarının etkinliği, tahsilat oranlarının giderek düşmesini de beraberinde getirmekte ve sigortalıların düzenli aylık ödemelerden ziyade “mutlaka bir başka yapılandırma döneminin getireceği kolaylıklardan yararlanabilecekleri” varsayımıyla ödeme alışkanlıklarını bozmaktadır.	Görüşmecilerin yaklaşık dörtte biri geçmişte ya da mevcut durumda prim borçları için yapılandırma olanağını kullandıklarını belirtmiştir. Ancak sosyal sigorta primlerini düzenli ödeyen görüşmeciler, yapılandırma uygulamalarını sigortasızlığı ödüllendirme olarak görmekte ve haksızlığa uğradıklarını ifade etmektedirler. Emekliliğe hak kazanabilmek adına borçlanma gerçekleştiren görüşmeciler de mevcuttur.

Sistemin prim gelirlerinin giderlerini karşılayamadığı bir durumun ortaya çıkmasında kayıtdışı çalışmanın yaygınlığı önemli bir rol oynamaktadır. Bununla beraber, kayıtdışı işçi çalıştıran işverenler çeşitli idari para cezaları vd. yaptırımlarla karşılaşabilirken, kendi sigortalılıkları söz konusu olduğunda prim ödeme yükümlülüğünü yerine getirmemeye ilişkin yükümlülükleri yok denecek kadar azdır. Zira biriken prim borçları için uygulanan gecikme zammı ya da faiz, sıklıkla denk gelenebilir bir af dönemi itibarıyla silinebilmektedir.

Faaliyeti dolayısıyla meslek odalarına kayıt olabilen, vergi mükellefi olan vd. birçok kendi hesabına çalışan sigortalının, zorunluluk esasıyla tasarlanmış sosyal sigortalılığa dair yükümlülüklerini yerine getirme açısından keyfi bir tutum alabilmesine olanak tanınmaktadır. Alan araştırmamız kapsamında ulaştığımız bir avukat, zorunlu olarak Baro'ya kayıtlı ve vergi mükellefi olmasına rağmen, kendi hesabına çalıştığı dört yıl boyunca hiç sosyal sigorta primi ödemediğini ifade etmiştir. **Bu konuda odaların veya diğer mesleki birliklerin, ticari kazanç ya da serbest meslek kazancı elde eden üyelerinden belirli aralıklarla “sosyal sigorta primi borcu bulunmama” koşulu talep etmesi sağlanabilir. Önerinin uygulanabilirliğine dair SGK'nın odalar ve diğer meslek birliklerden görüş alması yerinde olabilir.**

4/ I- b kapsamında sigortalılık söz konusu olduğunda bankalar, kamu kurumları ve diğer kurumlar, kayıtdışı istihdamla mücadele açısından en önemli bilgi kaynağı olmaktadır. Fiili durumda, faaliyetleri için banka veya Esnaf Kredi- Kefalet Kooperatifi kredilerinden yararlanan görüşmecilerin çok azı bu tutarı sosyal sigorta primi borcunu ödemek için kullandığını beyan etmektedir. Böylesi kredi uygulamalarından kefil ve/veya ipotek gösterme vb. karşılığında yararlanma söz konusu olabilmektedir. **O halde kendi hesabına çalışanların kredi kullarımlarında anılan kurum ve kuruluşların “sosyal sigorta primi borcunun bulunmaması” koşuluna da yer vermesi mümkün olabilecektir.** Ayrıca, ulaşılan görüşmeciler arasında aylık ödemesi gereken sosyal sigorta primi tutarını banka mevduat hesaplarında değerlendirerek, faiz geliri elde etme düşüncesinde olan bireyler bulunmaktadır. Biriken borçlarını/ borç faizini yapılandırma aracılığıyla kapatabileceğini/ sildirebileceğini dile getiren önemli sayıda kendi hesabına çalışanın mevcut olması, prim tahakkuk- tahsilat dengesini bozan önemli etkenlerden biridir. Olağan dönemler itibarıyla prim yapılandırma kanunlarının sıklıkla çıkarılıyor olması ne tahakkuk- tahsilat açısından beklenen etkiyi yaratmakta ne de kötüye kullanımı engelleyebilmektedir.

Reform sonrası dönemde 4/ I- b kapsamında aktif sigortalılığın sayısal anlamda artışı, pasif sigortalıların ve bağımlı sigortalıların oransal bakımdan artışını karşılama bakımından yeterli düzeyde olmamıştır. Bu bakımdan sistemin sürdürülebilirliği açısından ilgili sigortalılık statüsünün olumlu yönde katkısını ileri sürebilmek mümkün değildir. Sosyal güvenlik reformunun temel gerekçelerinden biri olan finansman sorununa etkili bir çözümün getirilememesi ve kayıtlı kapsamın istenen düzeyde



genişletilememesi, kendi hesabına çalışanlar açısından yöntem değişikliğine ihtiyaç olduğunun göstergesidir. Prim yükümlülüğünü kendi hesabına çalışan sigortalının tek başına üstlenmesi, kazancın eksik beyan edilmesinin meşrulaştırma aracına dönebilmektedir. Bu hususta 5510 sayılı Kanunda 4/ I- b sigortalılarının eksik bildirme yönelimini azaltma niyetiyle *“sigortalı aynı zamanda işveren ise aylık prime esas kazancı çalıştırdığı sigortalıların prime esas kazancının en yükseğinin otuz katından daha az olamaz”* hükmü yer almaktaydı. Ancak 04.04.2015 tarihli ve 6645 sayılı Kanunla bu uygulama yürürlükten kaldırılması isabetsiz bir değişime işaret etmektedir.

Alan araştırmamızın bulguları ile birlikte değerlendirildiğinde, finansman sorununun aktif sigortalılar bakımından iki temel değişiklik hamlesiyle hafifletilmesi gerekliliği ifade edilebilir. **Aktif sigortalıları ilgilendiren birinci alternatif düzenleme, gelir vergisi matrahı ile SPEK arasında bağlantı kurmaktır. Beyan usulü sistem, yükümlülükleri fiilen ve neredeyse bütünüyle kanunen öngörülen asgari sınırlar çerçevesinde gerçekleştiren sigortalılar açısından kolaylık anlamına gelse dahi, aynı sigortalıların neredeyse tamamı gelirlerin ve aylıkların düzeyi bakımından kendilerine sağlanan edimlerden şikâyetçi olmaktadır.** Finlandiya örneğinin de gösterdiği üzere olduğundan düşük gelir beyanının sisteme etkisi sürdürülebilir değildir. Finlandiya özellikle kısa vadeli sigorta kolları üzerinden bağlanacak denek düzeylerine son vergilendirilmiş kazancı dikkate alarak karar vermeye başlamıştır.

Gelir vergisi ödeme yükümlülüğünü kanunen belirlenen dilimlere bağlı ve zorunlu olarak yerine getirirken, kamusal ve zorunlu sosyal sigorta sistemine katılımın fiilen *“tercih edilen düzey”* zerinden sağlanması ifte standart oluşturmaktadır. Mevcut durumda SPEK alt sınırı brüt asgari ücret iken, üst sınırı bu tutarın 7,5 katıdır. Sisteme yapılacak katkılar doğrudan ilgilendiren sigorta primine esas kazanç alt ve üst sınırları hem katkıların kazançla ilişkisini, hem de Kurumca denen aylıkların düzeyini etkilemektedir. Nitekim sınır belirlenilmediği takdirde bağlanan aylık düzeyleri açısından makasın artması söz konusu olacaktır. Ancak bir üst sınır tanımlanarak işleyen sistemde, prime esas kazanç açısından en yüksek geliri elde edenlerin sistemin finansmanına katkısının daraldığı da unutulmamalıdır. Sınır belirlemek, sigortalıların ödemekle yükümlü olduğu sosyal sigorta primini *“maktu”* bir tutar olarak görmesini değiştirmemektedir ve sıklıkla kazanç düzeyinden bağımsız olarak yükümlülüğün

yerine getirilmesini meşrulaştırmaktadır. Alan araştırması kapsamında SPEK alt sınırının yüksekliğini eleştiren çok sayıda görüşmecimiz olsa da, aynı görüşmecilerin önemli bir bölümü emekli aylıkları vd. edimlerin seviyesi hakkında da serzenişlerde bulunmaktadır.

**Aktif sigortalılığa dair ikinci alternatif düzenleme önerimiz, 1479 sayılı Bağ- Kur Kanununda olduğu gibi, 4/ I- b kapsamında yer alan sigortalılar için kısmen beyana dayalı, kısmen otomatik bir basamak sisteminin yeniden oluşturulmasıdır. Bu sistemin, faaliyetin niteliğine göre esnaf ve sanatkârlar, ticari faaliyette bulunanlar ve serbest meslek mensupları açısından ayrı ayrı oluşturulması da mümkündür. Ancak genel itibarıyla, geçmiş yıllarda uygulanan basamak sisteminin aksayan yanlarını da hesaba katarak oluşturulacak sistemde, yıllara dayalı olarak zorunlu basamak yükseltme söz konusu olmalıdır. Hemen belirtelim ki, basamak tercihlerinde dönemsel düşmelere de olanak tanımak gerekmektedir.** Sosyal sigorta primini çoğunlukla maktu bir tutar olarak gören aktif sigortalıları kapsayan ve her yıl yalnızca kanunen belirlenen asgari ücret değişimlerine bağlı bir sistemin finansmanında başarısızlıklar mevcuttur. **Vergi sistemi ile bağlantılandırılacak bir basamak- gösterge sistemi, SPEK sınırlarında hareket olanağını değiştirecek ve sigortalıların elde edebilecekleri olası aylık düzeylerini göz önüne alarak sisteme daha aktif katılımlarını sağlayabilecektir. Her bir basamakta zorunlu bekleme sürelerinin olmasıyla beraber, bir üst basamağa yükseltme farkı ödeyerek geçişe de olanak sağlayan bir yapı sigortalıların ekonomik gücüne bağlı olarak sisteme katılımını teşvik edecektir.**

Konuya dair alan araştırması bulgularına dönüldüğünde, görüşmecilerin yıllık satış hasılatları/ ciroları, işçilik giderleri, dükkân sabit maliyetleri, aylık ele geçen net kazançları arasında dikkate değer bir makas bulunduğu görülmektedir. Ancak aylık net kazançları fark etmeksizin tüm görüşmeciler sosyal sigorta primlerini alt sınırdan ödediklerini beyan etmişlerdir. Kimi görüşmeciler 5510 sayılı Kanun öncesi uygulanan basamak sisteminin yeniden uygulanmasından yana olduklarını belirtmişlerdir. Kimi görüşmeciler ise sosyal sigorta primi alt sınırı düşürüldüğü takdirde ilâve işçi istihdam edebileceklerini belirtmişlerdir. **Geçmişte Bağ- Kur Genel Müdürlüğü'nün farklı yıllarda hazırladığı ve sigortalılara dağıttığı “Bağ- Kur Rehberi” benzeri kitapçıkların veya mobil bilgilendirme uygulamalarının tasarlanması bireylerin**

**sisteme katılımında ve prim ödeme düzeylerinde artışlar yaratabilecektir. Bu konuda SGK'nın sigortalılara mobil uygulamalar veya kısa mesaj aracılığıyla aylık olarak bilgilendirme mesajları yollaması, ödenen prim ve hak kazanılabilecek edimler bağlantısını vurgulaması yerinde olacaktır.**

SGK'nın gelir gider açığı 2008- 2017 döneminde GSYH'nın %2,6'sından %0,7'sine düşmüştür. Ancak SGK'ya bütçeden yapılan toplam transfer tutarlarının GSYH'ya oranı 2017 yılı itibarıyla %4,3 olarak gerçekleşmiştir. Bu transferler devletin genel nüfustan topladığı vergilerin dikkate değer bir bölümünü Kurumun verdiği açığın büyümemesi için sisteme aktarması anlamına gelmektedir. Uzun vadeli sigorta kolları ve GSS adına prim tahsilatının %25'i oranında tutar, merkezi bütçeden karşılanmak üzere devlet katkısı olarak SGK'ya aktarılmaktadır. Ayrıca aylık prim ödemelerini düzenli gerçekleştiren sigortalılara uzun vadeli sigorta kollarından 5 puanlık indirim sunan Hazine teşviki söz konusudur. Sunulan Hazine teşviklerinin kapsamını genişletmenin sistemin mevcut halinde finansman sorununu büyütebilecek bir yapısının olduğu ifade edilebilir. Ancak hem aktif sigortalılar hem de toplanan primler itibarıyla kapsamın genişlemesi, bireylerin düzenli prim ödeme konusunda motivasyonlarının artırılması ile mümkün hale gelebilecektir. Nitekim birçok sigortalı ödüllendirme mekanizmalarının yetersizliğinden dem vurırken, aynı zamanda 5 puanlık Hazine teşvikini yerinde bir uygulama olarak görmektedir. Alan araştırmamızda yer alan görüşmecilerin bir bölümü de, bu teşvikten yararlandıklarını ifade etmişlerdir. Kimi görüşmeciler dükkânlarına ilişkin aylık sabit maliyet kalemlerinin (faturalar vd.) daha rahat bir biçimde ödenmesinde indirimin yardımcı olduğu kanaatinde. Kimi görüşmeciler ise Hazine teşvikinin sosyal sigortalılık süresine ve düzenli ödemeye bağlı olarak yükseltilmesini talep etmektedirler. **Bu bakımdan, düzenli prim ödeme alışkanlığının daha fazla sigortalıya kazandırılabilmesi adına 5 puanlık teşvikin, faaliyetinde beş yıl ve katlarını dolduran sigortalılar için aşama aşama 9 puana kadar yükseltilmesi mümkün kılınabilir. Böylelikle en azından uzun vadeli sigorta kolları açısından 4/ I- b sigortalıları üzerindeki "çifte katkı" ödeme yükü hafiflemiş olacaktır. BES'e dâhil görüşmecilerin sistemde kaldığı süreye bağlı olarak %25'e varan katkılarda bulunabilen devletin, zorunlu sosyal sigortalılık şemsiyesi altında teşvik mekanizmalarını belirtilen niyetle çeşitlendirmesinin de aktif sigortalı sayısında artış yaratacağı öngörülmektedir.**

On Birinci Kalkınma Planı (2019- 2023) Sosyal Güvenlik Sisteminin Sürdürülebilirliği ÖİK Raporu'nda ekonomik kriz veya doğal afetlerle sınırlı istisnai haller dışında prim affı yapılmaması, yapılacak af niteliğindeki yeniden yapılandırma uygulamalarının uzun dönemli toplam maliyetinin ve maliyetin finansman biçiminin kamuoyuna açıklanması gerekliliği vurgulanmıştır (Kalkınma Bakanlığı, 2018a: 56). Sık çıkarılan prim yapılandırma uygulamalarının etkinliği, tahsilat oranlarının giderek düşmesini de beraberinde getirmekte ve sigortalıların düzenli aylık ödemelerden ziyade “mutlaka bir başka yapılandırma döneminin getireceği kolaylıklardan yararlanabilecekleri” varsayımıyla ödeme alışkanlıklarını bozmaktadır. Araştırmamız kapsamında ulaşılan görüşmecilerin yaklaşık dörtte biri geçmişte ya da mevcut durumda prim borçları için yapılandırma olanağını kullandıklarını belirtmiştir. Ancak sosyal sigorta primlerini düzenli ödeyen görüşmeciler, yapılandırma uygulamalarını sigortasız geçirilen dönemleri ödüllendirme olarak görmekte ve haksızlığa uğradıklarını ifade etmektedirler. **Bu bağlamda olağanüstü haller dışında, prim yapılandırma uygulamalarına son verilmeli; aksine prim borçlarının tahsili bakımından etkin bir icra mekanizması oluşturulmalıdır (Kalkınma Bakanlığı, 2018a: 55). Prim yapılandırma uygulamaları yerine, sigortalıların sistemden uzaklaşmasını gerektirebilen ekonomik kriz ortamında, dönemsel mali sorunları ve düzenli ödeme sicilleri gözetilerek, onlar için “rahatlama dönemleri” oluşturulabilir. Tam yaşlılık aylığı alabilmek adına 4/ I- a kapsamındaki sigortalılardan 1800 gün daha fazla prim ödemesi gereken 4/ I- b'liler için, üç yılda bir daha düşük seviyede prim ödeyebilecekleri bir alternatif geliştirilebilir. Basamak sistemi yeniden düzenlenmediği takdirde, yirmi beş yıl boyunca sistemde olan bir kendi hesabına çalışanın ilgili yıllar boyu SPEK alt sınırından prim ödemesi yapmasını mümkün kılmak, sigortalının elde edeceği yaşlılık aylığının seviyesine de etkide bulunmaktadır.**

**4/ I- b kapsamında sigortalılığı başladıktan sonraki ilk iki yılında SPEK alt sınırından (brüt asgari ücret) ödeme yapan sigortalı için üçüncü yılında 0,75 asgari ücret; dört ve beşinci yılında 1,5 asgari ücret üzerinden ödeme yapan sigortalı için altıncı yılda 1 asgari ücret şeklinde rahatlama dönemleri oluşturulabilir. SPEK arttığı ölçüde rahatlama yılındaki indirim oranı da artırılabilir. Bu durum kurgulanırken prim ödemelerini vergi matrahı ile bağlantılı hale getirmek mümkün olabilir. Ancak böylesi bir uygulama, bürokratik işlemlerin artması ve her bir**

sigortalı için özel takvim oluşturmanın zorluğu tehlikelerine sahip olsa da, Kurumun orta vadede prim gelirlerini artıracaktır. **Sigortalıların sistem içerisindeki durumlarını takip edebilmeleri için e- Devlet Kapısı üzerinden geliştirilecek bir program yeterli olabilecektir. Bu hususta son olarak, 5510 sayılı Kanun'un 88. maddesinin altıncı fıkrasında yer alan ancak fiilen yaygınlaşamayan, 4/ I- b sigortalıları için 360 günlük primi peşin ödeme sisteminin bir enstrüman olarak kullanılabilmesini eklemek yerinde olacaktır.**

### 5.3. Sağlanan Edimler Açısından Öneriler

4/ I- b kapsamındaki sigortalılar adına, yükümlülükler madalyonun bir yüzü iken farklı edimlere hak kazanma koşulları diğer yüzüdür. Norm ve standart birliği oluşturma çabası belirli yönlerden eleştirilse de, kimi zaman bu birliğin her koşul ve edim için ortaklaştırılmasının gerekli olmadığını da teslim etmek gerekmektedir. Nitekim çalışma koşullarının ve karşılaşılabilecek tehlikeler itibarıyla sigortalılığın her bir istihdam statüsü için aynı düzlemde gerçekleşmemesi olağandır. Ancak sosyal sigorta primi bakımından denk düzeyde yükümlülükler getiren, tam yaşlılık aylığına hak kazanmak adına gerekli asgari prim ödeme gün sayısı farklılaşan bir sistemin sosyal adaletin tesisinde katkısı eleştirilecektir. Bu bölümde kısa ve uzun vadeli sigorta kolları, işsizlik riskine karşı sigortalılık ve GSS bakımından bağımsız çalışanların mevcut durumuna dair sorun alanları bir kez daha vurgulanmakta ve alan bulgularıyla eşleştirilerek çeşitli öneriler sıralanmaktadır. Tez çalışmasının sunduğu model önerisi, zaman zaman birbirini dışarıda bırakabilecek tercihlere sahip olabilir. Zira yetkin bir modelin hiçbir konuyu açıkta bırakmayacak düzenlemelerle kurgulanması söz konusu olabilse de, hem istihdam statülerindeki yüksek heterojenlik hem de kuşaklar itibarıyla tabi olunan yükümlülüklerin ve elde edilen faydaların farklılaşabilmesi araştırmacının işini zorlaştırmaktadır.

Üçüncü bölümde belirtildiği üzere, kendi hesabına çalışanlar arasında 2019 yılında toplamda 374 iş kazası vakası ve (ikisi sigortalılığın sona ermesinden sonra teşhis konulmuş) 3 meslek hastalığı vakası bildirimine konu olmuştur. Geçirdikleri tedavinin hastanede yatarak olması dolayısıyla yalnızca 289 bireyin işgöremezlik ödeneği almaya hak kazanmış olduğu düşünülmektedir. İstatistiklerde “geçirdiği iş kazası dolayısıyla hayatını kaybeden” yalnızca iki kendi hesabına çalışan sigortalının yer alması ile birlikte değerlendirildiğinde, sayıların tarım dâhil dört milyonu geçen

aktif sigortalılar için gerçeği yansıtmaktan uzak olduğu ifade edilebilir. Kendi hesabına çalışan bireylerin konuya dair bilgi düzeyinin yetersizliği de bu konuda önemli rol oynamaktadır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun uygulanması bakımından istisnalar arasında çalışan istihdam etmeksizin kendi hesabına çalışanların yer alması, iş kazaları ve meslek hastalıkları riskine en fazla maruz kalan çalışan gruplarından birinin sosyal koruma kapsamından dışlamaktadır (Karadeniz, 2012a: 56). Bu durum kayıtdışılığın yaygınlığı ile birlikte değerlendirildiğinde, esnaf ve sanatkârlar arasında İKMH'ye uğrayan bireylerin yeteri kadar korunamamasına kapı aralanmaktadır. Bu konuda aciliyet gerektiren konu ilgili grubun kolaylaştırılmış yükümlülüklerle Kanun kapsamına alınmasıdır. Ayrıca, İKMH sigortası kapsamında geçici işgöremezlik ödeneğinin - kısa vadeli sigorta kollarına prim ödeme yükümlüsü olmalarına rağmen- ayakta gerçekleştirilen tedavi söz konusu olduğunda sunulmaması aynı durum için iki farklı istihdam statüsü (işçiler ve kendi hesabına çalışanlar) arasında çifte standart anlamına gelmektedir. **Faaliyetin devam edeceği varsayımıyla konulan böyle bir farklılık, prim ödeme yükümlülüğü konusunda indirimlere konu olmadığı için, fiilen yalnızca tıbbi bakım ve yatarak tedavide ödenek olanağıyla sınırlı tutulmamalıdır.**

Kısa vadeli sigorta kolları açısından diğer iki farklılıktan biri, hastalık sigortası kapsamında geçici işgöremezlik ödeneğinden yararlanmanın bağımsız çalışanlar için fiilen mümkün olmamaktadır. İkincisi ise şirket ortağı olarak bağımsız çalışan kadınların analık sigortası kapsamında olmamasıdır. Alan araştırmamızda İKMH halinde (ayakta tedavide) geçici işgöremezlik ödeneği alamadığı için adaletsizliğe uğradığını düşünen görüşmeciler bulunmaktadır. Kadın görüşmecilerimizin büyük bir bölümü ise analık sigortası kapsamında yararlanabilecekleri haklardan haberdar değildirler.

İsveç'te hastalık sebebiyle ödeneklerden yararlanabilmek adına sigortalının haftalık normal çalışma saatlerinin en az dörtte birini çalışamayacak olması koşulu bulunmaktadır. Bu durumun fiilen tespiti Türkiye göz önüne alındığında uygulanması kolay bir durum değildir. **Ancak faaliyetlerinden elde ettikleri gelire sıkı sıkıya bağlı kendi hesabına çalışanlar için, tıpkı İsveç'te olduğu gibi farklı bekleme süresi tercihlerine göre (1, 14, 30, 60 vd.) hastalık sigortasından ödenek sunulması**

**yerinde olabilecektir. Ödeneksiz geçirilecek bekleme süresi sigortalı tarafından ne kadar uzun tercih edilirse ona göre ödenecek sosyal sigorta priminin de azaltılması düşünülebilir.**

Kendi hesabına çalışan sigortalı kadınlara bağlanan analık ödeneği konusunda Hollanda kendine özgü bir uygulama örneği sunmaktadır. Analık ödeneğini profesyonel bir istihdam ofisine aktarmayı tercih eden sigortalılar için yerlerini ilgili dönemde geçici olarak başka birinin doldurduğu bir sistem kurulmuştur. Fakat bu uygulamanın çalışma türlerinin heterojenliği ve özel istihdam ofislerinin etkinliği bakımından Türkiye’de hayata geçirilmesi kısa vadede olanak dâhilinde değildir. **Ancak prim ödeme yükümlüsü oldukları halde analık sigortasından yararlanamayan şirket ortağı kadınların da analık sigortası kapsamına alınması yerinde bir yaklaşım olacaktır.**

**Esnaf Ahilik Sandığı Sigortası’nın yürürlüğe giriş tarihinin sürekli ileri tarihe ertelenmesi, COVID- 19 küresel salgını sürecinde bilhassa düşük gelirli esnafları ve sanatkârı olumsuz etkilemiştir. Nitekim bu sigorta koluna sigortalılar adına devletin de katkı koyacağı Fon’un kurulmaması dolayısıyla önemli bir fırsat harcanmıştır.** Olağanüstü dönemler söz konusu olduğunda, esnaflara ve sanatkârlara belirli bir süreliğine ertelemeli kredi olanaklarının kolaylaştırılmış bir biçimde sunulması etkilidir ancak yeterli değildir. Nitekim küresel salgın sürecinin uzamasıyla birlikte, kredi geri ödemeleri başlayan birçok sigortalının düşen müşteri talebi normale dönmemiş olabilmektedir. Bu bakımdan Esnaf Ahilik Sandığı Sigortası kapsamında oluşturulmuş Fon, önemli sayıda aktif sigortalının dükkân sabit maliyetlerini, hane giderlerini vd. karşılama anlamında işine yarayabilecekti. Alan araştırması kapsamında ulaştığımız görüşmecilerin bir bölümü ilâve prim yükü getireceği kaygısıyla bu sigorta kolunu yadırgadıklarını belirtse de, 4/ I- a kapsamında yer alan sigortalılara anılan dönemde bağlanabilen Kısa Çalışma Ödeneği, Nakdi Ücret Desteği gibi programların benzerlerine kendilerinin de sahip olduğu, ödenek alabildikleri bir sistemin olmamasını da sorgulamaktadırlar. Bu hususta Ahilik Sandığı Sigortası’nın isteğe bağlı ya da emeklilik ikramiyesi formunda düzenlenmesini talep eden görüşmecilerin de mevcut olduğu ifade edilmelidir. Hemen belirtelim ki, muhtarlar, jokeyler ve antrenörler, tarımsal faaliyette bulunanlar ve isteğe bağlı sigortalılar Ahilik Sandığı Sigortası kapsamında değildir. Ancak özellikle serbest meslek mensubu sigortalılar içerisinde, bu sigorta kolunun kendi faaliyet türlerine hitap etmediğini ifade eden görüşmeciler de

bulunmaktadır. **Bu yüzden mesleki birliklerden, Odalardan, Barolardan vd. bu sigorta kolundan sağlanacak ödenekler için farklılaşabilecek hak kazanma koşullarına dair öneriler talep edilmelidir. Örneğin İtalya’da Casse Professionali isminde, kendi hesabına çalışan serbest meslek mensupları için ayrı ayrı oluşturulmuş özerk fonlar mevcuttur. Bu sistemde, meslek özelliklerine ve üyelerin demografik özelliklerine göre farklı sosyal güvenlik programları ve işsizlik yardımları mevcut bulunmaktadır.**

Üçüncü bölümde de vurgulandığı üzere, malullük sigortasında Reform öncesi dönemde “en az on yıldan beri sigortalı bulunma” koşulu söz konusu değilken, 5510 sayılı Kanunda böyle bir gerekliliğin gözetilmesi, aylığa hak kazanma konusunda sigortalıların zorluklar yaşamasını da beraberinde getirmektedir. On yıllık sigorta süresinin başlangıcı ilk defa sigortalı olunan tarih olsa ve prim ödeme/ bildirme bakımından ilave yükümlülükler anlamına gelmese de, bu sürenin dolmasına değin sigortalıların -yalnızca sosyal yardım kapsamında- SGK’den aylık talebinde bulunabilmesi eleştirilmektedir (Sözer, 2019: 286). Çalışma veya meslekte kazanma gücünün kaybı konusunda en az üçte ikilik kayıp koşulu %60 oranına düşürülmüşken ve sigortalıların beş tam yıl MYÖ primi bildirmiş/ ödemiş olması gerekliliği hâlihazırda uygulanırken, aylık bağlama koşulunun bu şekilde zorlaştırılmasını, olası suiistimallerin önüne geçmek olarak görmek yerinde olmayacaktır. **Üstelik malullük aylığından yararlanabilmek için yalnızca 4/ I- b kapsamında sigortalı sayılanların GSS primi dâhil her türlü prim borcunun bulunmaması koşulu bir başka sorunlu düzenlemedir.**

5510 sayılı Kanun ile birlikte, emekliliğe hak kazanma yaşı erkeklerde 2036-2044, kadınlarda 2036- 2048 dönemi için tedrici bir biçimde 65’e yükseltilmiştir. Prim ödeme gün sayısını tamamlamalarına rağmen, yaş koşulunu sağlamayı bekleme süresi arttıkça işsiz kalan, iflas eden vb. sigortalıların belirli bir yaş sonrasında işgücü piyasasında iş bulabilmelerinin/ kurabilmelerinin zorluğu da artabilmektedir.

Reform sonrasında aylık bağlama oranlarında yapılan değişiklikler bağlanacak emekli aylıklarının seviyesini olumsuz etkilemektedir. 4/ I- b sigortalıları için aylık bağlama oranı, prim ödeme gün sayısının 9000 günden az veya fazla olmasına göre değişiklik göstermektedir. Buna göre 9000 günden az prim ödeme gün sayısına sahip olanlar 9000 gün üzerinden (%50), 9000 günden fazla prim ödeme gün sayısına sahip



olanlar MYÖ sigortalarına tabi geçen her 360 tam günleri için %2 olacak biçimde değerlendirilmektedir. Ayrıca, Kanununun 29. maddesinin üçüncü fıkrasında MYÖ sigortalarından bağlanacak aylık oranının hiçbir surette %90'ı geçemeyeceği hükmedilmiştir.

Kanunda tam yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için gereken asgari prim ödeme gün sayısı bağımlı çalışan sigortalılarda 7200 gün iken, 4/ I- b kapsamındaki bağımsız çalışanlar için 9000 gün olarak düzenlenmiştir. Dolayısıyla emeklilik için diğer çalışan gruplarından asgari beş yıl daha prim ödeme zorunluluğunun mevcut olması, kendi hesabına faaliyet yürüten sigortalıların sistemi hakkaniyet çerçevesinde sorgulamasını da beraberinde getirmektedir. Aranan 9000 prim ödeme gün sayısı sebebiyle daha düşük prim gün sayısı ile emekli olma olanağı tanınan 4/ I- a statüsüne muvazaalı yollarla geçme eğilimi devam etmektedir. Alan araştırma kapsamında yer alan ve nispeten genç görüşmeciler yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için gereken koşulları çok ağır bulmaktadırlar. 40 ilâ 50 yaş aralığında olan kimi görüşmeciler ise prim ödeme gün sayısını doldurdukları günden itibaren kendilerine belirli düzeyde kısmi bir aylığın bağlanması taraftarıdır. Emekli görüşmeciler yüksek prim ödeme gün sayılarının yeteri kadar ödüllendirilmediği düşüncesindedirler. Emeklilik yaşının düşürülmesini talep eden görüşmeciler de bulunmaktadır. Birkaç görüşmeci çalışma yaşamı boyunca kendi hesabına çalışmış olmakla birlikte 4/ I- a (eski SSK) kapsamında emekli olmuştur veya olmayı düşünmektedir. **Bu hususta ödüllendirme mekanizması, ödenecek sosyal sigorta priminin sistemde kalmayı teşvik edecek şekilde düzenlenmesi ile mümkün olabilir. 7200 ilâ 9000 gün arasındaki son beş yıllık dönem için sigortalılara emekli aylıklarını olumsuz etkilemeyecek şekilde prim indirimleri yapılabilir.**

Sigortalılara ve hak sahiplerine ödenek ve/ veya aylık bağlanabilmesi için GSS dâhil her türlü prim borcunun olmaması koşulu, kendi hesabına çalışan bireylerin sosyal güvenlik algısını zedeleyici bir etki yaratmaktadır. Geçmişte GSS prim borcu dolayısıyla sağlık hizmetlerinden yararlanamadıklarını belirten görüşmeciler mevcuttur ve bu yüzden sağlık harcamalarını cepten karşılamayı tercih edebilmektedirler. Tıbbi bakım olanaklarından yalnızca Acil Servis'ler aracılığıyla yararlanabildiğini, başka aile üyeleri üzerinden ilaç yazdırdığını ifade eden görüşmeciler mevcuttur. Genel olarak "prim borcu olmama" koşulunun farklı istihdam statüleri içerisinde yalnızca 4/ I- b kapsamındaki sigortalılara uygulanması yoğun bir şekilde eleştiri konusu olmuştur.

Sağlık sigortasının isteğe bağlı dzenlenmesini talep eden gdrüşmeciler bulunmaktadır. **GSS sisteminin evrensel tasarlanmış olması dolayısıyla, ÷lke yurttaşlarının bir bölümü için isteğe bağlı, bir başka bölümü için zorunlu tutulması vb. bir uygulamaya geçmek yerinde olmayacaktır. Ancak vergi borcu bulunan vergi mükelleflerine emekli aylığı bağlanmasının önünde hiçbir engel bulunmazken, kendi hesabına çalışanların GSS primi borcu dolayısıyla birçok farklı edime hak kazanamaması anlaşılabilir değildir.**

## SONUÇ

Kendi hesabına çalışma, çok parçalılığın hâkim olduğu, dünya genelinde birtakım kendine özgü özellikler ve sorun alanları ile diğer istihdam biçimlerinden ayrılan bir statüdür. Nitekim ilgili statü kapsamı içerisinde geleneksel olarak işverenler, esnaflar, sanatkârlar, tarımda çalışanlar ve serbest meslek mensupları yer almaktadır. Kendi hesabına çalışanlara dair literatür itibarıyla “kendisinin patronu olma” betimlemesinin, bağımsızlıkla anlamdaş bir çağrışım yapsa da, bu grubu tanımlamakta yetersiz olduğu kabul edilmektedir. Gelişen teknolojik olanaklar ve işgücü piyasasının farklı etkenler eşliğinde dönüşümü bu çalışma biçiminin de kapsamının genişlemesini beraberinde getirmektedir. Ancak hem gelir düzeylerindeki belirsizlik ve dalgalılık, hem de sosyal güvenliğe erişim sorunları, bağımsız çalışmayı etkileyen en önemli iki unsur olmaktadır.

Tüm dünyada konuyla ilgilenen az sayıda araştırmacı ülkeden ülkeye değişen sosyal sigorta uygulamalarını, kapsam, finansman ve sağlanan edimler çerçevesinde, gelir ve erişim olanaklarını merkeze alarak tartışmaktadır. Bu çalışmalara göre, kendi hesabına çalışanların karşılaşılabilecekleri tehlikeler itibarıyla sosyal koruma şemsiyesine tabi olma derecesi, çoğunlukla bireylerin tercihlerine bırakılmayan bir yapıda kurgulanmıştır. Ancak sosyal sigorta sistemine katılımın bireylere yüklediği sorumluluklar ve neticesinde sağladığı faydalar itibarıyla, finansman yükünü de ağırlıklı olarak bireyin kendisi yüklenmektedir.

Odağına Türkiye’yi yerleştiren bu tez çalışmasının temel amacı, kendi hesabına çalışma türüne ilişkin mevcut ekonomik ve sosyal sorun alanlarını uygulama yönünden aksaklıklarla saptamak ve çözüm önerileri geliştirmektir. Bu amacı gerçekleştirmek amacıyla genelden özele ve sistemden bireye doğru yönelen bir çerçeve kurgulanmıştır. Nitekim kendi hesabına çalışanlar, sosyal güvenlik sistemimizde ve işveren statüsü dışarıda bırakılarak değerlendirildiğinde, en korunaksız grup olarak değerlendirilmektedir. Zira Türkiye sosyal güvenlik sisteminin temeli olan edimsel karakter ve primli rejimin doğası gereği, kendi hesabına çalışanlar sisteme dâhil olmanın ya da sistemde kalmanın yükünü büyük oranda bizzat sırtlanmak durumunda kalmaktadır. Araştırmacıya göre, kendi hesabına çalışan bireyin kişisel sosyal sigortalılık deneyimine ayna tutmayan her çalışma, gerçeği ele alma çabasında yetersiz kalacaktır.

“İhtiyaç keşfin anasıdır” özdeyişi, özellikle sosyal sigorta sisteminin hem kapsam hem de finansman bakımından revize edilmesine gerekliliğin temel tanımlayıcısı haline gelmiştir. Demografik yapıdaki değişimler, aktif- pasif sigortalı dengesinin erken emeklilik uygulamaları ve yüksek kayıtdışılık sonucunda önemli ölçüde bozulması, prim tahsilatı açısından yaşanan zorluklar, kurumsal yetersizlikler, çok parçalılık, etkin işletilemeyen sigorta fonları vd., Türkiye sosyal güvenlik sisteminde reform gerçekleştirilmenin nedenleri arasında gösterilmiştir. Ancak müdahale etme konusunda yapılan tercihler ve doğan her yeni ihtiyaç, yeni politika araçları kullanılarak sistemde revizelerde bulunmayı gereklilik haline getirebilmektedir. Örneğin norm ve standart birliği sağlama motivasyonu, arzulanan sonuçlar bakımından hangi ölçüde başarılı/ başarısız kabul edilirse edilsin, sistemin ve bireylerin temel ihtiyacının bu birliği sağlama olup olmadığının sorgulanmasını dışarıda bırakmamalıdır. 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra dahi, hem sunulan şartlar hem de hak kazanma koşulları itibarıyla istihdam statüsündeki ayrımlar, sosyal güvenlik kapsamında ayrımları da barındırmaya devam etmektedir. Sosyal adalet ve sonuç eşitliği kavramları, bir toplumdaki bireylerin önüne eşit fırsatlar koymaktan ziyade, bireylere sağlanan olanaklar bakımından eşitsiz ancak haklar bakımından eşit bir yapıyı çağrıştırmaktadır. Bu yüzden norm ve standart birliği fikri, sosyal sigortalılık açısından “sağlanan edimlere erişim konusunda tekliği oluşturmak” olarak dikkate alındığında anlamlıdır. Ancak genel olarak her bir çalışma statüsü, gelir/ kazanç durumları, çalışma koşulları vd. unsurlar bakımından kendine özgüdür ve mensubu bireylerin olanakları çerçevesinde sosyal sigortalılıkla bağlantı kurabilmelidir. Kendi hesabına çalışma statüsü göz önüne alındığında, böylesi heterojen bir gruba heterojen kıyafetler tasarlanmasının yerinde olduğu sosyal adalet açısından daima vurgulanmalıdır. O yüzden bu çalışmada, kendi hesabına çalışan sigortalıların yaklaşımlarına da yer verilerek, fiilen mevcut olan sorun alanlarının tartışılmasına gayret edilmiştir.

Araştırma bulguları, Türkiye sosyal güvenlik sisteminde yaşanan dönüşümlerin farklı kuşak kendi hesabına çalışan sigortalılar itibarıyla çok çeşitli etkilerde bulunduğu göstergesi olmuştur. Nitekim hem reformun kendisi hem de her bir yeni düzenleme, birey- sosyal sigortalılık- devlet üçgeninin etkileşim düzeyini değiştirmeye devam etmektedir. Kayıtdışı ekonominin genişliği ve sosyal sigortalılık söz konusu olduğunda kayıtdışılığın yaygınlığı, bu etkileşimi azaltmaktadır ve bu yüzden sistemin finansman sorunları yaşamasının önüne geçilememektedir. Ortalama ömrün tüm

dünyada uzaması, çalışma çağındaki nüfusun yaş itibarıyla daha kapsamlı bir kategori olmasına etkilerde bulunmaktadır. Ancak makroekonomik düzlemde yaşadığı sorunları kısa vadede çözebilmesi beklenmeyen her bir ülke için, başta işsizlik ve nüfusun yaşlanması olmak üzere mevcut mücadele alanları önemini artırmaktadır.

Alan araştırmasında ulaşılan görüşmeciler itibarıyla, sosyal sigortalılık çerçevesinde hak kazanılan yaşlılık aylığı ve diğer faydaların insanca bir yaşam sunma konusunda yetersizliği ortaya çıkmaktadır. Emekli görüşmeciler arzuladıkları yaşlılık döneminin ve beklentilerinin çok uzağında ve halen çalışmak zorunda olduklarını belirtirken, nispeten genç görüşmeciler sosyal sigortalılığı “ileride bir işe yaramayacak olmasına rağmen katlanılması gereken prim yükü” olarak görmektedir. Bu güven kaybının büyümesinin, alan araştırmasının düzenlendiği dönemde tüm dünyayı etkisi altına alan COVID- 19 küresel salgınının toplumsal ve ekonomik sonuçları ile ilgisi bulunmaktadır. Fakat güvenin tesisinde, geçmişten ziyade geleceğe odaklanan; sigortalıları bilgilendirmekten ve sistemde kalmayı teşvik etmekten imtina etmeyen bir idari yapının önemi çok büyüktür. Teknolojik olanakların böylesine çeşitlendiği ve bilgiye erişimin zahmetsizleştiği bir dönemde, her bir sigortalıya farklı kanallarla ulaşmak, sorun alanlarını saptamak ve müdahalede bulunmak da kolaylaşmaktadır. Basitleştirilmiş idari prosedürler, kolaylaştırılmış sosyal sigortalılık, sağlanan edimler açısından açıklık ve edimlerin düzeyi bakımından yeterlilik tesis edildiğinde, daha müreffeh bir toplumun da yolu açılmış olabilecektir.

İlgili literatürden ve alan araştırmasının bulgularından yola çıkılarak, Türkiye’de tarım dışı sektörlerde kendi hesabına çalışanların sosyal sigortalılıkları açısından yaşanan sorunlara yönelik olarak çözüm önerileri şu şekilde özetlenebilir:

1. Bilhassa düşük gelirli esnaf ve sanatkârlar için “kolaylaştırılmış sigortalılık” biçimleri tasarlayarak, kayıtlı kapsam aynı grup lehine genişletilmelidir. Kazanç düzeylerindeki dalgalılık ihtimali dikkate alınarak, çeşitli prim destekleri kurgulanmalıdır.

2. Ücretsiz aile işçiliğinin yaygınlığı, özellikle kadınların sosyal sigortalılığı açısından olumsuz sonuçlar yaratmakta ve pasif sigortalıların sisteme oluşturduğu yükü artırmaktadır. Başta iş kazası ve meslek hastalığı riskleri açısından, fiilen faaliyetin

başında bulunan ücretsiz aile işçilerine yönelik olarak basitleştirilmiş ve kolaylaştırılmış bir sosyal sigortalılık tasarlanmalıdır.

3. Küresel salgın vd. olağanüstü dönemlerde, geçmiş dönem sosyal sigorta prim ödemelerini düzenli gerçekleştirmiş kendi hesabına çalışan sigortalılara yönelik olarak Hazine teşvikleri artırılmalıdır.

4. Gelir getirici faaliyetinin üçte ikisini elektronik ticaret olanaklarını kullanarak ve tek bir aracı internet sitesi vesilesiyle gerçekleştiren kendi hesabına çalışanlar adına aracı siteden, en azından SPEK alt sınırı üzerinden, sosyal sigorta primi alınmalıdır.

5. Emekliliğe hak kazanmak için asgari prim ödeme gün sayısını doldurmuş ancak aktif çalışmaya devam eden bireyler, sistemde kaldıkları ilave süre ölçüsünde ödüllendirilmelidir. Sistemin aktif kalmayı özendirme kapasitesi daraldıkça ve aylık bağlama oranları düştükçe, sigortalıların sosyal sigortalılığa ilişkin motivasyonları olumsuz etkilenmektedir.

6. İnternet tabanlı faaliyeti üzerinden reklâm, ürün pazarlama veya içerik üretme vb. yollarla kazanç elde eden, vergi mükellefi olan ancak 4/ I- b statüsünde sigortalılığı 18 yaşına değin başlamayan kendi hesabına çalışan gençlerin bireylerin sisteme girişine olanak tanınmalı ve bu bireyler öncelikli olarak kısa vadeli sigorta kolları kapsamına alınmalıdır.

7. Bütün çalışan gruplarının primli rejimler çerçevesinde elde edebileceği edimler ve bu edimlere hak kazanma koşulları açısından norm ve standart birliği tesis edilerek statüler arası sızmaların önüne geçilmelidir.

8. Serbest meslek mensubu kendi hesabına çalışanlar, kamu görevlilerinin durumuna benzer bir biçimde, 5510 sayılı Kanunda sigortalılığı özel olarak düzenlenen bir grup haline getirilmeli, Kanunda yapılacak düzenlemeyle 4. Maddenin birinci fıkrasına d bendi eklenmeli ya da “Serbest Meslek Mensuplarına İlişkin Hükümler” isimli bir bölüm oluşturulmalıdır. Bu grup için SPEK alt ve üst sınırları, faaliyet süresine, meslekte kıdeme ve yıllık ödenen gelir vergisi tutarına göre farklı belirlenmelidir.

9. Beyan usulü sistem mevcut durumdaki haliyle hem sistemin finansmanı açısından hem de sigortalıların hak kazandıkları edim düzeyleri açısından çeşitli

sorunlar yaratmaktadır. Bu yüzden, kendi hesabına çalışanlar ödedikleri gelir vergisi matrahına veya tuttukları defterin niteliğine göre değişken bir SPEK uygulamasına tabi olmalıdır. Basit usulde vergilendirilenlerin; işletme, serbest meslek kazanç veya bilanço defteri tutmakla yükümlü olanların yıllık ciroları/ satış hasılatları ve ödedikleri gelir vergisi matrahları çerçevesinde SPEK alt ve üst sınırları farklılaştırılmalıdır. Vergi sistemiyle bağlantılandırılmış bir basamak- gösterge sistemi, mevcut SPEK sınırlarında hareket olanağını değiştirebilecek ve prim tahsilat oranlarını olumlu yönde etkileyebilecektir.

10. SGK, sigortalılara yönelik olarak bilgilendirme faaliyetlerini çeşitlendirmelidir. Özellikle külfet- nimet ilişkisini vurgulayan hipotetik örneklerle, kendi hesabına çalışan sigortalıların sosyal sigortalılıkları çerçevesinde yükümlülüklerine ve karşılığında elde edebilecekleri faydalara; ödenek, gelir ve aylık düzeylerine dair bilgi sahibi olmaları sağlanmalıdır. Bu amaçla kısa mesaj servisleri veya mobil uygulamalar kullanılabilir.

11. Düzenli prim ödeme alışkanlığını özendirme adına, 5 puanlık Hazine teşvikinin beş yıl ve katlarını dolduran kendi hesabına çalışan sigortalılar için tedricen 9 puana kadar yükseltilmesi mümkün hale getirilmelidir.

12. Olağanüstü haller dışında prim af ve yapılandırma uygulamalarına son verilmelidir. Sigortalıların sistemden uzaklaşmasına yol açabilen olağanüstü hallerde primsiz geçirilebilen dönemlere olanak sağlanmalıdır. Olağan durumlarda ise, düzenli prim ödeyen kendi hesabına çalışanların belirli aralıklar dâhilinde daha az sosyal sigorta primi ödeyebildiği farklı alternatifler gerçekleştirilebilir.

13. Kendi hesabına çalışanlar İKMH hallerinde ve ayakta tedavi söz konusu olduğunda da geçici işgöremezlik ödeneğine hak kazanabilmelidir. İş kazası geçirmiş ancak ayakta tedavi edilen sigortalıların faaliyetlerine kesintisiz devam edeceği varsayımı sorunlu bir yaklaşımdır. Bağımlı çalışanlar adına işverenlerinin ödediği kısa vadeli sigorta kolları primini kendileri üstlenen kendi hesabına çalışanların bu prim karşılığında İKMH, hastalık ve analık sigortalarından tıpkı bağımlı çalışanlar gibi yararlanması yerinde olacaktır.

14. Esnaf Ahilik Sandığı Sigortası'nın yürürlüğe giriş tarihinin sürekli erteleniyor olması, olağanüstü durumlar söz konusu olduğunda kullanılacak bir

Fon'un oluşturulmasına ket vurmaktadır. Ancak sigortalıların bilhassa prim yüklerinin artacağı endişesinin ve gelecekte fon kaynaklarının değerlendirilme yöntemlerine ilişkin güvensizliğinin giderilmesi adına, oluşturulan sistemin iyi tanıtılması gerekmektedir. Bilhassa serbest meslek mensupları, Esnaf Ahilik Sandığı Sigortası'na dair olumsuz görüşlere sahiptir. Bu bakımdan sisteme her ay prim ödemekle birlikte, emekli olana değin Ahilik ödeneği almamış kendi hesabına çalışan sigortalılara kendi adlarına Fon'da biriken tutarı emekli ikramiyesi olarak sunmak düşünülebilir.

15. 4/ I- b sigortalılarının GSS prim borçları bulunması dolayısıyla farklı sosyal sigorta faydalarından yararlanamama durumu esnetilmelidir.

Araştırmanın COVID- 19 süreci hâlihazırda devam ediyorken gerçekleştirilmiş olması, araştırmacının kendi hesabına çalışan sigortalılara ulaşımı konusunda süreksizlikler ve kısıtlama tedbirleri çerçevesinde olanaksızlıklar yaratmıştır. Kendi hesabına çalışanlar, bilhassa düşük gelirli esnaflar, daralan müşteri talebi ve kepenk açmadan geçirmek zorunda kaldıkları birkaç ay dolayısıyla ağır ekonomik koşulların altında araştırmacıya zaman ayırabilmişlerdir. Bu olumsuzluğun çalışma bakımından en önemli katkısı, sık rastlanmayan böylesi olağanüstü dönemlerde kendi hesabına çalışan bireylerin sosyal sigortalılık ile kurduğu ilişkinin belirleyenlerini tartışabilmek olmuştur. Sürecin devam ediyor olması, büyük ve genelleştirilebilecek çıkarımlar yapmayı olanaksız kılsa da, kendi hesabına çalışanların sosyal güvenliği konusunda gelecekte gerçekleştirilecek çalışmalarda bu dönemin daha geniş bir ölçekte değerlendirilmesine kapı aralayacaktır. Nitekim yeni ihtiyaçlar yeni keşifler doğuracak ve toplumun sosyal güvenlik şemsiyesi altında geleceğe güvenle bakabilmesinin adımları her bir yeni çalışmayla desteklenecektir. Kendi hesabına çalışanların sosyal güvenliği, faaliyet türünün yüzlerce yıldır mevcut olmasına rağmen kurumsallaşması ve yaygınlaşması bakımından nispeten genç bir olgudur. Bu gruba mensup bireylerin kendilerinden önceki ve sonraki kuşaklarla gösterdiği dayanışmayı gözlemlemek, irdelemek ve eski/ yeni sorunlara yeni çözüm önerileri geliştirmek kararlılıkla gerçekleştirilmiş yeni çalışmaların meyvesi olacaktır.



## KAYNAKLAR

- Akın, L. (1996). *Bağ- Kur Sigorta Yardımları*, Alfa, İstanbul.
- Alpağut, H., İpekten, O. B. (2020). “Bireysel Emeklilik Sistemi’nde Kalma Tercihini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi: Erzurum İli Örneği”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34/2, 461- 489.
- Alper, Y. (2011). “Sosyal Güvenlik Reformu ve Finansmanla İlgili Beklentiler”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt: 1/1, 7- 47.
- Alper, Y. (2017). “Sosyal Güvenlik Reformu (2008- 2016): Kapsamla İlgili Gelişmeler”, *Sosyal Siyaset Konferansları*, 68, 1-23.
- Alper, Y. (2018). *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi: Sosyal Sigortalar Hukuku*, Güncellenmiş 9. Baskı, Dora Basın- Yayın Dağıtım, Bursa.
- Alper, Y. (2019a). “Sosyal Güvenliğin Tasarruf Eğilimine Tesirleri: Teorik Görüşler”, *Sosyal Güvenlik Üzerine Yazılarım*, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, 5- 12.
- Alper, Y. (2019b). “Sosyal Güvenliğin Tasarruf Eğilimine Tesirleri: Ampirik Çalışmalar”, *Sosyal Güvenlik Üzerine Yazılarım*, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, 13- 21.
- Alper, Y. (2019c). “4447 Sayılı Kanun ve Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansman Yapısına Etkileri”, *Sosyal Güvenlik Üzerine Yazılarım*, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, 171- 193.
- Alper, Y. (2020). *Sosyal Sigortalar Hukuku*, Güncellenmiş 11. Baskı, Dora Basın- Yayın Dağıtım, Bursa.
- Alper, Y., Kılıkış, İ. (2020). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 5. Baskı, Dora Basın- Yayın Dağıtım, Bursa.
- Altınöz, U. (2017). “Sosyal Güvenlik Politikaları Açısından Bütçe Transferlerinin Makroekonomik Etkileri: Türkiye Deneyimi”, *International Review of Economics and Management*, Vol. 5, No.1, 58-78.
- Anadolu Ajansı (18 Kasım 2020). “Esnaf Destek Paketi ile 748 Bin Esnaf 18,6 Milyar Lira Kredi Kullandı”, <https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/esnaf-destek-paketi-ile-748-bin-esnaf-18-6-milyar-lira-kredi-kullandi/2047586> (18.01.2021).
- Arıcı, K. (2011). “Sosyal Sigorta Sisteminin Karadeliliği: Sigortalı Sayılmayanlar Düzenlemesi”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt:1/1, 48- 61.
- Arts, M. (2005). “The Dutch Social Insurance System for Self- Employed”, *WZB Discussion Paper*, No. SP I, 2005-111, <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/44021/1/507316762.pdf> (01.09.2020).
- Aydın, G. (2014). *Esnaf ve Sanatkârların İstihdama İlişkin Sorunlarının İncelenmesi*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Aytun, U., Özgüzel, C. (2020). “COVID- 19 Sonucunda Evden Çalışabilirlik ve Eşitsizliğe Etkileri: Türkiye İçin Politika Önerileri”, *İstanbul Politik Araştırmalar Enstitüsü Politika Raporu*, Temmuz 2020- 013, Friedrich Ebert Stiftung.

- Bağ- Kur Genel Müdürlüğü (1976). *Bağ- Kur El Kitabı*, No: 10/ 1976, Ankara.
- Bağ- Kur Genel Müdürlüğü (1978). *Bağ- Kur Rehberi: 1978*, Ankara.
- Baker, M. (2018). “The Rise of Self-Employment in the Netherlands”, *OECD Economic Surveys: Netherlands*, <https://medium.com/@OECD/the-rise-of-self-employment-in-the-netherlands-dadef4fea6aa> (01.12.2018).
- Balcı, M. (2012). *Bağ- Kur Mevzuatı ve Uygulaması*, Yetkin Yayınları, Ankara.
- Barbieri, P., Bison, I. (2004). “Self- Employment in Italy: Scaling the Class Barriers”, in *The Reemergence of Self-Employment: A Comparative Study of Self-Employment Dynamics and Social Inequality* (eds. Richard Arum and Walter Miller), Princeton University Press, New Jersey, 310- 347.
- Baydar, B. (2012). “İşsizlik Sigortasının Esnaflara Yaygınlaştırılması: Uygulama İçin Öneriler”, *Sosyal Güvence*, Sayı: 2, 47- 61.
- Bennaars, H. (2019). “Social Protection for the Self- Employed: An EU Legal Perspective”, in *Self- Employment as Precarious Work: A European Perspective* (eds. Wieteke Conen and Joop Schippers), Edward Elgar Publishing: Cheltenham, 66- 77.
- Borella, M., Belloni, M. (2016). “Self- Employment in Italy: The Role of Social Security Wealth”, *Center for Research on Pensions and Welfare Policies Working Paper*, 159/ 16.
- Borghgi, P., Mori, A., Semenza, R. (2018). “Self- Employed Professionals in the European Labour Market: A Comparison between Italy, Germany and the UK”, *European Review of Labour and Research*, Vol. 24, Issue: 4. Doi: <https://doi.org/10.1177/1024258918761564>
- Borghgi, P., Murgia, A. (2019). “Between Precariousness and Freedom: The Ambivalent Condition of Independent Professionals in Italy”, in *Self- Employment as Precarious Work: A European Perspective* (eds. Wieteke Conen and Joop Schippers), 176- 207, Edward Elgar Publishing, Cheltenham.
- Bozkurt, E., Toktaş, Y., Altın, A. (2019). “Türkiye’de Tasarruf ve Finansal Okuryazarlık Üzerine Bir Araştırma”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 18, Sayı: 72, 1580- 1605. Doi: <https://doi.org/10.17755/esosder.518727>
- Bozzon, R., Murgia, A. (2021). “Work- Family Conflict in Europe: A Focus on the Heterogeneity of Self- Employment”, *Community, Work & Family*, Vol. 24, No. 1, 93- 113.
- Bögenhold, D., Klinglmair, A. (2016). “Independent Work, Modern Organizations and Entrepreneurial Labor: Diversity and Hybridity of Freelancers and Self-Employment”, *Journal of Management and Organization*, 22: 6, 843- 858.
- Cahuc, P. (2018). “France: Social Protection for the Self-Employed”, in *The Future of Social Protection: What Works for Non-Standard Workers?*, OECD Publishing, Paris.
- Centre for Research on Self- Employment (2017). *The True Diversity of Self-Employment: Uncovering the Different Segments of the UK’s Self- Employed Workforce*, <http://www.crse.co.uk/research/true-diversity-self-employment> (27.11.2020).

- Cieslik, J., Dvoulety, D. (2019). "Segmentation of the Population of the Solo Self-Employed", *International Review of Entrepreneurship*, Article 1608, 17 (3), 281- 304.
- Conen, W., Buschoff, K. S. (2019). "Precariousness among Solo Self- Employed Workers: A German- Dutch Comparison", *Journal of Poverty and Social Justice*, Special Issue: Self- Employment and Social Protection in Europe, vol. 27, no. 2, 177- 197.
- Conen, W., Schippers, J. (2019). "Self- Employment between Freedom and Insecurity", in *Self- Employment as Precarious Work: A European Perspective* (eds. Wieteke Conen and Joop Schippers), Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 11- 41.
- Çelik, A. (1 Haziran 2020). "Emekli Aylıkları ve Saklanan Gerçekler", *BirGün Gazetesi*.
- Çetin, I., Sevüktekin, M. (2015). "Factors Affecting People's Entrance to Individual Pension System in Bursa", *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Temmuz/ 2015, Sayı: 67, 171- 192.
- Dellot, B., Reed, H. (2015). Boosting the Living Standards of the Self- Employed, *RSA Action and Research Center Report*, London.
- Demir, D. (2019). *Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Güvenliği: Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Demir, V. (2005). *Örneklerle Açıklanmış Uygulamaya Yönelik Sorularla Bağ- Kur Rehberi*, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara.
- De Spiegelaere, S. (2020). "Transnational Union Action at Ryanair", *European Review of Labour and Research*, 26 (2), 229- 233. Doi: [10.1177/1024258920921106](https://doi.org/10.1177/1024258920921106)
- Devlet Planlama Teşkilatı (1977). *Sosyal Güvenlik: Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Yayın No: DPT: 1556, ÖİK: 245, Ankara.
- Devlet Planlama Teşkilatı (1983). *Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu "Yararlanılan Haklar" Alt Komisyon Raporu*, Ankara.
- Devlet Planlama Teşkilatı (1991). *Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı Sosyal Güvenlik ve Sağlık Hizmetlerinin Rasyonalizasyonu Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Yayın No: DPT: 2274, ÖİK: 391, Ankara.
- Devlet Planlama Teşkilatı (2001). *Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı: Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Yayın No: DPT: 2592, ÖİK: 604, Ankara.
- Devlet Planlama Teşkilatı (2007). *Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı: Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Yayın No: DPT: 2729, ÖİK: 681, Ankara.
- Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Merkezi (2020). "Emekliler Bayrama Yoksul ve Mutsuz Giriyor", Temmuz 2020, <http://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2020/07/Emekliler-Bayrama-Mutsuz-ve-Yoksul-Giriyor.pdf> (05.01.2021).
- Durak, İ. (2011). "KOBİ Girişimcilerinin Tek Başına İşletme Sahibi Olmak ya da Ortaklık Kurmakla İlgili Yaklaşımları: Bir Alan Araştırması", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9 (1), 243- 256.

- Durusoy Öztepe, N. (2018). *Çalışma Yaşamında Emekliler*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Durusoy Öztepe, N., Akbaş, S. (2018). “Türkiye’de Kendi Adına ve Hesabına Çalışanların Sosyal Güvenliği”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt: 8/1, 67- 94.
- Ekşioğlu, K. (1978). *Sosyal Sigortalar Yasası- Bağkur Kanunu*, Yasa Yayınları, İstanbul.
- Emeklilik Gözetim Merkezi (2021). BES Özet Verileri, <https://www.egm.org.tr/> (19.01.2021).
- Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu (28 Nisan 2020). “EPDK Sayaç Okuma Düzenleme Basın Açıklaması”, <https://www.epdk.gov.tr/Detay/Icerik/2-8112/epdk-sayac-okuma-duzenleme-basin-aciklamasi#:~:text=K%C4%B1yasen%20Fatura%20D%C3%BCzenlemesi%20sadece%20karantinaya,i%C3%A7in%20k%C4%B1yasen%20fatura%20y%C3%B6ntemi%20izlenecektir> (20.01.2021).
- Esping- Andersen, G. (1990). *Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press, Cambridge.
- Esping- Andersen, G. (2011). “Toplumsal Riskler ve Refah Devletleri”, *Sosyal Politika Yazıları* içinde (ed. Ayşe Buğra ve Çağlar Keyder), 33-52, İletişim, Ankara.
- Eurofound (2009a). *Self- Employed Workers: Industrial Relations and Working Conditions*. [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/docs/comparative/tn0801018s/tn0801018s.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/comparative/tn0801018s/tn0801018s.pdf) (03.06.2020).
- Eurofound (2009b). *The Netherlands: Self- Employed Workers*, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/the-netherlands-self-employed-workers> (01.12.2018).
- Eurofound (2009c). *Finland: Self- Employed Workers*, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/finland-self-employed-workers> (25.12.2018).
- Eurofound (2010). *Self- Employed Workers: Industrial Relations and Working Conditions*, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/self-employed-workers-industrial-relations-and-working-conditions> (06.06.2020).
- Eurofound (2015). *European Working Conditions Surveys*, <https://www.eurofound.europa.eu/tr/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015> (03.02.2020).
- Eurofound (2017). *Exploring Self- Employment in the European Union*, Luxembourg.
- Eurofound (2018). *Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work*, Luxembourg.
- European Commission (2015). *User Guide to the SME Definition*, Luxembourg.
- European Commission (2016). *ESPN Thematic Report on Access to Social Protection of People Working as Self-Employed or on Non-Standard Contracts: France*, Brussels.
- European Commission (2017a). *ESPN Thematic Report on Access to Social Protection of People Working as Self- Employed or on Non- Standard Contracts: Sweden*, Brussels.

- European Commission (2017b). *ESPN Thematic Report on Access to Social Protection of People Working as Self-Employed or on Non- Standard Contracts: Finland*, Brussels.
- European Commission (2017c). *ESPN Thematic Report on Access to Social Protection of People Working as Self-Employed or on Non- Standard Contracts: Denmark*, Brussels.
- European Commission (2017d). *ESPN Thematic Report on Access to Social Protection of People Working as Self-Employed or on Non- Standard Contracts: Germany*, Brussels.
- European Commission (2017e). *ESPN Thematic Report on Access to Social Protection of People Working as Self-Employed or on Non- Standard Contracts: Italy*, Brussels.
- European Commission (2018). *Proposal for a Council Recommendation on Access to Social Protection for Workers and the Self- Employed*, 2018/ 0059 (NLE), Strasbourg, 13.03.2018, COM/2018/0132, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=COM:2018:132:FIN> (20.08.2020).
- European Commission, (2019). *Access to Social Protection for Workers and Self-Employed*, Factsheet, 9 April 2019 <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20982&langId=en> (21.09.2020).
- EUROSTAT (2020). *Glossary: Self- Employed*, <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Self-employed#:~:text=A%20self%2Demployed%20person%20is,are%20considered%20to%20be%20employees> (05.11.2020)
- Eyüpgiller, S. (1972). *99 Soruda Bağ- Kur Sistemi ve Uygulaması*, 2. Baskı, Eser Matbaası, Ankara.
- Fachinger, U. (2019). "Self- Employment, Pensions and the Risk of Poverty in Old Age", in *Self- Employment as Precarious Work: A European Perspective* (eds. Wieteke Conen and Joop Schippers), Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 78-99.
- Fink, M., Nagl, W. (2018), "Austria: How Social Protection Rules Affect Self-Employed and Independent Contractors", in *The Future of Social Protection: What Works for Non-standard Workers?*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264306943-6-en> (01.02.2020).
- Garcia, A. N., Rossi, M., van Soest, A. (2018). "Labour Market Decisions of the Self-Employed in the Netherlands at the Statutory Retirement Age", *Center for Research on Pensions and Welfare Policies Working Paper*, 182/18, [https://www.cerp.carloalberto.org/wp-content/uploads/2018/06/WP\\_182.pdf](https://www.cerp.carloalberto.org/wp-content/uploads/2018/06/WP_182.pdf) (02.09.2020).
- Gelir İdaresi Başkanlığı (2020). *Serbest Meslek Kazancı Elde Eden Mükellefler İçin Vergi Rehberi*, Mükellef Hizmetleri Daire Başkanlığı, Yayın No: 341, Ankara.
- Goodin, R.E., Smitsman, A. (2000). Placing Welfare States: The Netherlands as a Crucial Test Case, *Journal of Comparative Policy Analysis*, 2, 39-64 <https://doi.org/10.1023/A:1010002430446> (08.12.2020).
- Gökalp Civan, A. (2019). *Sosyal Güvenlik Hukukunda Ölüm Sigortası*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Güzel, A., Okur, A. R., Caniklioğlu, N. (2020). *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Yenilenmiş 18. Bası, Beta Basın Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Hatfield, I. (2015). Self- Employment in Europe Report, *Institute for Public Policy Research*, [http://www.ippr.org/files/publications/pdf/self-employment-Europe\\_Jan2015.pdf?noredirect=1](http://www.ippr.org/files/publications/pdf/self-employment-Europe_Jan2015.pdf?noredirect=1) (03.06.2020).
- Hyytinen, A., Ruuskanen, O. P. (2007). “Time Use of the Self- Employed”, *KYKLOS*, Vol. 60, No. 1, 105- 122.
- International Labour Office (1993). “Resolution Concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE)”, *15th International Conference of Labour Statisticians*, January 1993, [http://www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms\\_087562.pdf](http://www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087562.pdf) (21.11.2020).
- International Labour Office (2013). “Revision of the International Classification of Status in Employment (ICSE- 93)”, *International Conference of Labour Statisticians*, 2- 11 October 2013, Room Document 8, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_223924.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_223924.pdf) (24.11.2020).
- International Labour Office (2016). *Non- Standart Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*, Geneva.
- International Labour Office (2018a). *Statistical Definition and Measurement of Dependent “Self- Employed” Workers: Rationale for the Proposal for a Statistical Category of Dependent Contractors*, Geneva, 10- 19 October 2018, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_636042.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_636042.pdf) (03.12.2020).
- International Labour Office (2018b). “Resolution Concerning Statistics on Work Relationships”, *20th International Conference of Labour Statisticians*, Geneva, 10- 19 October 2018, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_647343.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_647343.pdf) (24.11.2020).
- International Labour Office (2018b). *Data Collection Guidelines for ICSE- 18*, Geneva, 6 December 2018, [https://www.ilo.org/stat/Publications/WCMS\\_636039/lang--ja/index.htm](https://www.ilo.org/stat/Publications/WCMS_636039/lang--ja/index.htm) (24.11.2020).
- International Labour Office (2019a). *Small Matters: Global Evidence on the Contribution to Employment by the Self- Employed, Micro- Enterprises and SMEs*, Geneva.
- International Labour Office (2019b). “Extending Social Security to Self-Employed Workers”, Policy Resource Package- Extending Social Security and Facilitating Transition from the Informal to the Formal Economy: Lessons from International Experience, *Issue Brief*, No. 4/ 2019.
- International Labour Office (2019c). *Simplex National: Monotax Regime for Own-Account Workers, Micro and Small Entrepreneurs: Experiences from Brasil*, Geneva.
- ILO and OECD (2020). “Ensuring Better Social Protection for Self- Employed Workers”, *Second Meeting of the G20 Employment Working Group under Saudi Arabia’s presidency*, 8 April 2020. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ddg\\_p/documents/publication/wcms\\_742290.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ddg_p/documents/publication/wcms_742290.pdf) (10.09.2020).

- International Social Security Association (2012). *Handbook on the Extension of Social Security Coverage to the Self-Employed*, Geneva. [https://www.issa.int/sites/default/files/documents/publications/2\\_handbook-extension-selfemployed-26571.pdf](https://www.issa.int/sites/default/files/documents/publications/2_handbook-extension-selfemployed-26571.pdf) (30.11.2020).
- International Social Security Association (2018). *Social Security Programs Throughout the World: Europe*, 2018, Washington.
- Işıқтаş, S., Karafistan, M., Ayaz, D., Yılmaz, A. S. (2019). “Sigara İçen ve İçmeyen Bireylerin Stresle Başa Çıkma Tutumları Açısından Karşılaştırılması”, *Cyprus Turkish Journal of Psychiatry & Psychology*, Vol. 1, Issue: 2, 102- 107.
- Jarvi, L., Kuivalainen, S. (2013). “Equally to All? The Significance of Collectively Negotiated Sickness Benefits in Cross- Nordic Social Policy Analysis”, *European Journal of Social Security*, 15 (4), 341- 357.
- Kalkınma Bakanlığı (2014). *Onuncu Kalkınma Planı 2014- 2018: Sosyal Güvenlik Sisteminin Sürdürülebilirliği Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Yayın No: KB: 2857, ÖİK: 711, Ankara.
- Kalkınma Bakanlığı (2018a). *On Birinci Kalkınma Planı 2019-2023: Sosyal Güvenlik Sisteminin Sürdürülebilirliği Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Yayın No: KB: 3027, ÖİK: 809, Ankara.
- Kalkınma Bakanlığı (2018b). *On Birinci Kalkınma Planı 2019- 2023: Tüketim ve Tasarruf Eğilimleri Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Yayın No: KB: 3026, ÖİK: 808, Ankara.
- Karadeniz, O. (2011). “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, *Çalışma ve Toplum*, 2011/2, 83- 127.
- Karadeniz, O. (2012a). “Dünya’da ve Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği”, *Çalışma ve Toplum*, 2012/3, 15- 75.
- Karadeniz, O. (2012b). “Sosyal Sigorta Sisteminde Norm ve Standart Sorunu ve Bağımlı Çalışma Statüsüne Sızmalar (4/B’ye Gerek Kaldı Mı?)”, *Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi*, 82, 12- 24.
- Karpowicz, I. (2019). “Self Employment and Support for the Dutch Pension Reform”, *IMF Working Paper*, No. 19/ 64.
- KELA (2021). *Unemployment Benefit from Kela?*, <https://www.kela.fi/web/en/unemployment-benefit-from-kela-> (25.01.2021).
- Koç, Ö. E. (2019). “Mükelleflerin Vergi Aflarına Bakışı: Çorum İli Üzerine Bir Araştırma”, *Maliye Araştırmaları Dergisi*, Temmuz 2019, Cilt: 5/2, 159- 174.
- Kumaş, H. (2017). “Türkiye’de Kendi Hesabına ve İşveren Olarak Çalışanların Sosyo-Demografik Özellikleri ve Gelir Durumları: TÜİK İşgücü, Gelir ve Yaşam Koşulları ve Yaşam Memnuniyeti Araştırmaları Mikro Veri Setlerine Göre Görünüm”.
- Lindskog, M. (2005). *The Swedish Social Insurance System for the Self-Employed*, *Discussion Papers*, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Forschungsschwerpunkt Arbeit, Sozialstruktur und Sozialstaat, Abteilung Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung, 2005-103, Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung GmbH.

- Merriam, S. B. (2013). *Nitel Araştırma: Desen ve Uygulama için Bir Rehber* (çev. Selahattin Turan), 3. Basımdan Çeviri, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Mutual Information System on Social Protection (2020a). *Social Protection for the Self-Employed: Sweden*, July 2020.
- Mutual Information System on Social Protection (2020b). *Social Protection for the Self-Employed: Netherlands*, July 2020.
- Mutual Information System on Social Protection (2020c). *Social Protection for the Self-Employed: Finland*, July 2020.
- Mutual Information System on Social Protection (2020d). *Social Protection for the Self-Employed: Denmark*, July 2020.
- Muehlberger, U. (2007). *Dependent Self-Employment: Workers on the Border between Employment and Self-Employment*, Palgrave Macmillan, New York.
- Muller, F. (2014), "Cross- Border Mobility of 'Bogus' Self-Employed Workers: A Lack of Legal Framework Coupled with Protection of Economic Rights", *European Labour Law Journal*, Volume 5, No. 3- 4.
- Munkholm, N. V., Schjøler, C. H. (2020). "Protection of Platform Workers in Denmark Part 2 Country Report", *Nordic Future of Work Project 2017- 2020 Working Paper*, 10, Pillar IV, <https://www.fafu.no/images/pub/2020/Nfow-wp10.pdf> (16.09.2020).
- Neetha, N. (2006). "Invisibility Continues? Social Security and Unpaid Women Workers", *Economic and Political Weekly*, Vol. 41, No. 32, 3497- 3499.
- Nikulin, D. (2020). "The Determinants of False Self-Employment: A Survey of Polish Enterprises", *Eastern European Economics*, 59/1, 70- 81.
- OECD (2018). *The Future of Social Protection: What Works for Non- Standard Workers?*, Paris.
- OECD (2020a). *Self-Employment Rate (Indicator)*, <https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm> (24.11. 2020).
- OECD (2020b). *Supporting People and Companies to Deal with the Covid- 19 Virus: Options for an Immediate Employment and Social- Policy Response*, [https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=119\\_119686-962r78x4do&title=Supporting\\_people\\_and\\_companies\\_to\\_deal\\_with\\_the\\_Covid-19\\_virus](https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=119_119686-962r78x4do&title=Supporting_people_and_companies_to_deal_with_the_Covid-19_virus) (10.09.2020).
- Özbilgili, C. (2014). *Türkiye'de Küçük Esnaf ve Sanatkârın Kredi Kullanımı ve Ödeme Gücü: TESKOMB Örneği*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Özgüven, A. V. (2018). "Vergi Etiği Açısından Vergi Afları", *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, Etik Özel Sayısı, 17, 34- 46.
- Özker, Z. (1971). *Gerekçeli, Açıklamalı ve İlgili Kanunlarla Birlikte Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu: Bağ- Kur*, Tisa Matbaacılık Sanayii, Ankara.
- Özügürlü, M. (2008). *Anadolu'da Küresel Fabrikanın Doğuşu: Yeni İşçilik Örüntülerinin Sosyolojisi*, Kalkedon, İstanbul.



- Sayınır, E. (2019). *Girişimcilerin Kullandığı Esnaf ve Sanatkârlar Kredi ve Kefalet Kooperatifi Kredilerinin Görünümü: Elazığ İli İncelemesi*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Seidman, I. (2006). *Interviewing as Qualitative Research: A Guide for Researchers in Education and the Social Sciences*, Third Edition, Teachers College Press, New York.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (2006). *Devredilen Kurum İstatistikleri (Bağ- Kur) 2006 Yılı İstatistik Yıllığı*, [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/devredilen\\_kurum\\_istatistikleri/bagkur\\_devredilen](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/devredilen_kurum_istatistikleri/bagkur_devredilen) (02.01.2021).
- Sosyal Güvenlik Kurumu (2008). *İstatistik Yıllıkları*, [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari) (04.01.2021).
- Sosyal Güvenlik Kurumu (2018). *2018 Faaliyet Raporu*, <http://www.sgk.gov.tr/2018FaaliyetRaporu.pdf> (01.01.2021).
- Sosyal Güvenlik Kurumu (2019). *İstatistik Yıllıkları*, [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari) (02.01.2021).
- Sosyal Güvenlik Kurumu (2020a), *Bağımsız Çalışanların Primlerini Ödemeleri*, [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/calisan/bagimsiz\\_calisanlarin\\_prim\\_od\\_yukumlulukleri](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/calisan/bagimsiz_calisanlarin_prim_od_yukumlulukleri) (22.12.2020).
- Sosyal Güvenlik Kurumu (2020b). *Aylık İstatistik Bültenleri*, Eylül 2020, [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik\\_istatistik\\_bilgileri](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri) (03.01.2021).
- Sosyal Güvenlik Kurumu (2021). *Aylık İstatistik Bültenleri*, Aralık 2020, [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik\\_istatistik\\_bilgileri](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri) (12.03.2021).
- Sözer, A. N. (2014). *Türk Genel Sağlık Sigortası*, 1. Baskı, Beta, İstanbul.
- Sözer, A. N. (2019). *İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, Güncellenmiş 4. Baskı, Beta, İstanbul.
- Spasova, S., Bouget, D., Ghailani, D., Vanherckhe, B. (2017). “Access to Social Protection for People Working on Non- Standart Contracts and as Self-Employed in Europe: A Study of National Policies”, *European Social Policy Network*, Brussels.
- Spasova, S., Bouget, D., Ghailani, D. (2019), “Self- Employment and Social Protection: Understanding Variations between Welfare Regimes”, *Journal of Poverty and Social Justice*, Special Issue: Self- Employment and Social Protection in Europe, 27 (2), 157- 175.
- Spencer, L., Ritchie, J., O’ Connor, W. (2003). “Analysis: Practices, Principles and Processes”, in *Qualitative Research Practice: A Guide for Social Science Students and Researchers* (eds. Jane Ritchie and Jane Lewis), 199- 218, SAGE Publications, London.

- Stephan, U., Li, J., Qu, J. (2020). "A Fresh Look at Self-Employment, Stress and Health: Accounting for Self- Selection, Time and Gender", *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, Vol. 26, No. 5, 1133- 1177.
- Şahin, D. (2011). *Sosyal Güvenlikte Norm ve Standart Birliği Sağlanması Bakımından 5510 Sayılı Kanun'da Bağımsız Çalışanların (4/ B) Sosyal Güvenliği*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Şahin Emir, A. (2019). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık*, Adalet Yayınevi, Ankara.
- Şakar, M. (2014). *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 7. Baskı, Beta, İstanbul.
- Şenel, D., Kumaş, H. (2019). "Kendi Hesabına Çalışanların Kayıt Dışı İstihdama Bakışı", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt: 9/2, 361- 388.
- Tammelin, M. (2019). "The Solo Self- Employed Person and Intrinsic Financial Security: Does the Promotion of Self- Employment Institutionalise Dualisation?", *Journal of Poverty and Social Justice*, vol. 27 (2), 219- 234.
- Tezel, A., Tezel Ş. (2004). *Son Değişiklikler ve Yargı Kararlarıyla Donatılmış Bağ-Kur Mevzuatı*, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara.
- Thörnquist, A. (2013). "False (Bogus) Self- Employment in East- West Labour Migration: Recent Trends in the Swedish Construction and Road Haulage Industries", *TheMES: Themes on Migration and Ethnic Studies*, 41/ 13.
- Thörnquist, A. (2015). "False Self- Employment and Other Precarious Forms of Employment in the 'Grey Area' of the Labour Market", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 31 (4), 411- 429.
- Tuncay, A. C., Ekmekçi, Ö. (2019). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 20. Bası, Beta, İstanbul.
- Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu, (23 Ocak 2020). "Palandöken: Ahilik Sandığı Prim Kesintileri 1 Yıl Ertelenmeli", <http://www.tesk.org.tr/view/yazdir/yazdir.php?Yer=Haber&Guid=d6243d77-2263-11ea-9eaf-000c29b32a85> (05.01.2020).
- Türkiye İstatistik Kurumu (2013). *İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları*, Ankara.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2018). *Gelir ve Yaşam Koşulları Anketleri Mikro Veri Seti*, Ankara.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2019). *Hane Halkı İşgücü Anketleri Mikro Veri Seti*, Ankara.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2020). *Haber Bülteni: İşgücü İstatistikleri*, Eylül 2020, Sayı: 33793, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/OpenPdf?p=3BmhcG2kvY4zrOCINcKJftDkKSmMFMRtWmLtab6RaljS054AJru4DZ3kCTFq8IIdVaTDRkzTIV2AXope0i1AqmkzMsMnZU67uIx0sDsRuS4> (23.12.2020).
- Türkiye Sanayiciler ve İş Adamları Derneği (2012). *2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış*, Yayın No: TÜSİAD/ T/ 2012- 11/ 536, <https://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/6062-2050ye-dogru-nufusbilim-ve-yonetim-ismucu-piyasasına-bakis> (03.01.2021).

- Ünlütürk Ulutaş, Ç., Akbaş, S. (2018). “Ötekilerin Ötekisi: Denizli İşgücü Piyasasında Suriyeli Kadınlar”, *Feminist Sosyal Politika: Bakım, Emek, Göç* içinde (ed. Çağla Ünlütürk Ulutaş), 281- 308, Notabene Yayınları, İstanbul.
- Vonk, G., Jansen, A. (2017). “Social Protection of Marginal Part-Time, Self-Employment and Secondary Jobs in the Netherlands”, *WSI Study*, No. 9.
- Westregard, A. (2016). “The Notion of ‘employee’ in Swedish and European Union Law. An Exercise in Harmony or Disharmony?”, in *Globalisation, Fragmentation, Labour and Employment Law: A Swedish Perspective* (eds: Laura Carlson, Örjan Edström, Birgitta Nyström), iUSTUS Förlag, 185-206.
- Westregard, A. (2017). “Colloborative Economy: A New Challenge for the Social Partners”, *Niklas Bruun i Sverige En vänbok* (eds: Kerstin Ahlberg, Petra Herzfeld Olsson, Jonas Malmberg), iUSTUS Förlag, 427-438.
- Westregard, A. (2020). “Protection of Platform Workers in Sweden Part 2 Country Report”, *Nordic Future of Work Project 2017- 2020 Working Paper*, 12, Pillar VI, <https://www.fafu.no/images/pub/2020/Nfow-wp12.pdf> (16.09.2020).
- Williams, C. C., Horodnic, I. A. (2018). “Evaluating the Prevalence and Distribution of Dependent Self- Employment: Some Lessons from the European Working Conditions”, *Industrial Relations Journal*, 49 (2), 109- 127.
- Yamakoğlu, E., Karaçöp, E. (2019). “Bazı Atipik Çalışma Modelleri Bakımından Kadınların Sosyal Güvenliği”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı, Cilt: 25/2, 1463-1485.
- Yüksel Arabacı, R. (2007). *Gelirin Yeniden Dağılımında Bir Araç Olarak Sosyal Güvenlik*, (Basılmamış Doktora Tezi), Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

## **EKLER**

## EK- 1. KENDİ HESABINA ÇALIŞANLAR İÇİN SORU FORMU

**Görüşmeci No ve Meslek:**

**Görüşme Süresi:**

### Yarı Yapılandırılmış Sorular

1. *Sosyal güvenliğin/ sosyal sigortanın sizin için anlamı nedir? COVID-19 salgını süreci sosyal güvenliğe bakışınızda bir değişim yarattı mı?*
2. *Kendi hesabına çalışanların sosyal sigortalılık anlamında karşılaştıkları en temel sorun nedir?*
3. *Hayatınızın herhangi bir döneminde, kendi hesabına faaliyet göstermek yerine bir işverenin yanında çalışmayı tercih edebileceğinizi düşündünüz mü?*
4. *Sosyal Güvenlik Kurumuna prim borcu geçmişiniz var mı? Düzenli prim ödemekte güçlük yaşıyor musunuz?*
5. *Vergilerinizi düzenli ödeyebiliyor musunuz? İşinizi büyütmek gibi bir planınız var mı? İşyeri ölçeğini büyütmek, yeni ortaklıklar kurarak maliyet azaltmak vd. stratejileri nasıl buluyorsunuz?*
6. *Kendi sigortalılığınıza ilişkin 5 puanlık prim teşvikini kullanıyor musunuz? Primlerinizi düzenli ödemenizde bu teşvikin bir katkısı var mı?*
7. *Primlerinizin tutarı ne kadar olsaydı, düzenli ödeyebilirdiniz?*
8. *Bugüne kadar Esnaf ve Sanatkâr Kredi-Kefalet Kooperatifi'nden veya bankadan kredi aldınız mı? Ne zaman ve ne kadar aldınız? Salgın sürecinde devletten herhangi bir sosyal yardım ya da destek aldınız mı?*
9. *Bugüne kadar hiç SGK işyeri denetimi geçirdiniz mi? Herhangi bir ceza ile karşı karşıya kaldınız mı?*
10. *Özel emeklilik fonları/ bireysel emeklilik sistemi hakkında ne düşünüyorsunuz? Prim ödüyor musunuz?*

11. Sosyal sigortalılığı teşvik ve kolaylaştırma konusunda ne gibi adımlara ihtiyaç olduğunu düşünüyorsunuz?
12. Bir emeklilik planınız mevcut mu? Tasarruflarınızı nasıl değerlendirirsiniz?
13. Ahilik Sandığı düzenlemesini duydunuz mu? Sizce işe yarayacak bir düzenleme midir?
14. COVID-19 salgını süreci işinizi ve çalışma temponuzu, müşteri yoğunluğu, çalışanların durumu, gelirler ve maliyet açısından nasıl etkiledi?

### **Demografik/ Gelir Düzeyine İlişkin Bilgiler**

**1. Yaşınız:**

**2. Medeni Durumunuz:** Evli ( ) Bekâr ( ) Boşanmış/ Dul ( )

**3. Öğrenim Durumunuz:**

Okuma-Yazma Bilmiyor ( )

Okuma-Yazma Biliyor/ Okul Bitirmedi ( )

İlköğretim ( )

Mesleki Eğitim Merkezi- Çıraklık Okulu ( )

Lise ( ) Meslek Lisesi ( )

Lisans ( ) Bölüm:

Lisansüstü ( ) Bölüm:

**4. Hanenizde Kaç Kişi Yaşıyor:**

**5. Hanenizin Aylık Ortalama Giderleri:**

Kira/ Konut Kredisi:	Gıda:
Eğitim:	Giyim:
Sağlık:	Diğer/ Faturalar:

- 6. Sigara Kullanıyor musunuz? Aylık ortalama maliyeti ne kadar? Devlet sigarayı bırakmanız karşılığında sosyal sigorta priminizi düşüreceğinizi taahhüt etse ne yapardınız?**

**7. Aylık Net Geliriniz (Vergiler Ödendikten Sonra):**

**8. İşyerinize İlişkin Ortalama Aylık Maliyet:**

Kira:	Elektrik:
Yakıt:	Su:
Diğer:	<b>TOPLAM:</b>

**9. İşyerinin Yıllık Cirosu/ Satış Hasılatı:**

**10. İşyerinin Yıllık İşçilik Gideri:**

**11. Ödediğiniz Gelir Vergisi Tutarı:**

**12. İşyerinin Tutmakla Mükellef Olduğu Defter:**

Bilanço Usulüne Göre Defter		İşletme Esasına Göre Defter	
Serbest Meslek Kazanç Defteri		Vergiden Muaf	
Basit Usul			

**13. İşyerinizde Kaç kişi çalışıyor? Sigortaya Kayıtlı (lar) mı? Salgın sürecinde personeliniz için KÇÖ'den ya da Asgari Ücret Desteği'nden yararlandınız mı?**

**14. Haftada Toplam Kaç Saat Çalışıyorsunuz?**

**15. Kaç Yıldır Bu İş Yapıyorsunuz? Bu İş Kurmadan Önce Başka Bir İş Deneyimine Sahip miydiniz? Ne Kadar Süre Çalıştınız?**

**16. Eşiniz Sosyal Sigortaya Kayıtlı mı? İşyeriniz Kimin Üzerine Kayıtlı?**

**17. Herhangi bir yatırım planınız ya da yatırımınız var mı?**