

Alpay Filiztekin\*, Haluk Levent\*\*

## Türkiye’de Kendi Kendini İstihdam *Self-employment in Turkey*

### Anahtar kelimeler

Emek piyasası, kendi kendini istihdam, aktif işgücü politikaları, işsizlik, tek başına kendi kendini istihdam

### Keywords

Labor market, self-employment, active labor market policies, unemployment, solo self-employment

541

### Giriş

Son birkaç on yıldır kendi kendini istihdam (self-employment) gerek akademik gerekse de politika çevrelerinde daha fazla konuşulmaya başlandı. Bunun bir nedeni, yükselen neo-liberal görüşün ve bu görüşün hâkim olduğu işletme okullarının ‘girişimciliği’, bu ruhu zımnen içermesinden dolayı da kendi kendine istihdamı, öne çıkarması. Girişimci ruha sahip, yetenekli bireylerin kendi kendine istihdam ile kendilerinin ve ülkenin refahını arttıracacağı varsayılıyor. Bir diğer neden ise, zengin Batı ülkelerinde nüfusun yaşlanması ve kadınların daha fazla emek piyasasında yer alması gibi demografik ve sosyal dönüşümlerin emek piyasasında yarattıkları baskıların, kendi kendini istihdam yoluyla, en azından, azaltılabilir olduğu savı. Örneğin, Avrupa 2020 stratejisi (European Commission, 2018) iş yaratma kapasitesi, beceri geliştirme olanakları ve en önemlisi kırılğan gruplara fırsat tanınması açısından girişimciliğin ve kendi kendini istihdamın akıllı, sürdürülebilir ve içerici (inclusive) büyüme için bir anahtar olduğu vurgusunu yapıyor.

\* Sabancı Üniversitesi, [alpay.filiztekin@sabanciuniv.edu](mailto:alpay.filiztekin@sabanciuniv.edu), ORCID: 0000-0002-4475-5603.

\*\* İstanbul Bilgi Üniversitesi, [haluk.levent@bilgi.edu.tr](mailto:haluk.levent@bilgi.edu.tr), ORCID: 0000-0002-4250-8510.

Türkiye gibi ülkelerde ise işsizlikle mücadele kapsamında önerilen aktif işgücü politikalarının bir bölümü başta kadınlar ve gençler olmak üzere “kırılgan” olarak kümelenen toplumsal katmanların işverenliğe sevk edilmeleridir. Bu katmanlar, sağlanan çeşitli desteklerle küçük üreticiliğe sevk ediliyorlar. Ancak, Türkiye’de uygulanan programların sonuçları, özellikle önerilen kursların ve dolayısıyla işlerin niteliği ilgilileri daha çok “kendi işini yapanlar” kategorisine doğru yönlendirmektedir.

Kendi kendini istihdam(KKİ) ücretli çalışmaya göre çok daha karmaşık bir yapı. Girişimcilik ile eş anlamlı ya da yakın ilişkili görülmesi ise işleri daha da zorlaştırıyor. Girişimci, risk alarak bir örgütlenme oluşturup, bunu işleten kişi olarak tanımlanıyor. Bu tanıma göre kendi kendini istihdam eden herkes girişimci olarak tanımlanabiliyor. Oysa, girişimciler de kendi içlerinde ikiye ayrılıyor: yaratıcı (innovative) ve tekrarlayıcı (replicative) girişimciler (Batumol ve Schilling, 2008). Bu iki kesimi ise herhangi bir anda birbirinden ayırabiliriz çok kolay değil. Bugün yaratıcı girişim olarak gördüğümüz şirketlerin çok büyük kesimi kuruluşlarından birkaç yıl sonra kayboluyor. Öte yandan, kendi kendini istihdam edenler içerisinde de çok farklı tiyolojiler mevcut. Türkiye’de de kullanılan ILO tanımına göre, ‘işveren’, ‘kendi hesabına çalışan’ ve ‘ücretsiz aile işçileri’ gibi birbirinden çok farklı alt kümeler, risk almak, örgütlenmek ve işletmek olarak ele alındığında girişimci olarak görülebilirken, sosyal ve ekonomik açıdan birbirinden çok farklı yapıları oluşturuyorlar.

542

Tanımı nasıl yapılırsa yapılsın, kendi kendini istihdam hem bireyler hem de ekonominin geneli için farklı olanak ve sorunları beraberinde getiriyor. Kendi kendini istihdam, bir yandan ücretli çalışmaya oranla daha büyük belirsizlik içermesi, gelirin ise şansa bağlı, güvencesiz ve düzensiz olması nedeniyle kaçınılan; öte yandan, çalışma saatlerinden, çalışma ortamına kadar esneklik sağladığı ve kişilere özerklik sunduğu için de cazip bulunan bireysel bir seçim olarak değerlendirilebilir.

Makroiktisadi çerçeveden değerlendirildiğinde ise, yeni yaratıcı fikirleri ortaya çıkarttığı, rekabeti arttırdığı, sağladığı dışsallıklar nedeniyle ekonomiyi hızlandırdığı, hatta üretimin büyük merkezlerde yığılmasını engellediği ve özgüvenli ve dayanıklı bir yapı oluşturarak demokrasiyi de güçlendirdiği (Parker, 2009) için olumlu katkılarda bulunduğu iddia ediliyor. Buna karşılık, çok türel (heterogeneous) olması, yapısal ilişkilere bağlılığı ve girişimcilerin daha çok değer üreten endüstriler yerine, girmesi kolay olan endüstrileri seçmeleri nedeniyle ekonomideki etkinliği azalttıkları da savunuluyor (Shane, 2009). Shane tarafından dile getirilen son argüman özellikle yaygın bir durumu ifade ediyor. Bu tür faaliyetler hizmet sektörünün, gelir seviyesinin yükselmesine bağlı olarak ortaya çıkan/yaygınlaşan kesimlerine yönelik sektörlerde yoğunlaşıyor. Bu nedenle de ekonominin makro dengelerindeki istikrarsızlıklar girişimlerin performansı üzerinde çok etkili oluyorlar. Diğer bir deyişle, bu tür girişimlerin çoğunlukla “marjinal işletmeler” içerisine dahil edilmeleri mümkün.

Bu tartışmalar, uygulamalı araştırmaların öneminin ve sayısının artmasını teşvik ediyor. Bu çalışmalar öncelikle emek piyasalarının ülkeler arasında kendi kendine istihdamın farklı şekillerde tezahür ettiğini gösteriyor. Bazı özellikler benzer olmakla birlikte, sosyal, demogra-

fik, kültürel ve ekonomik farklılıklar, her ülke özelinde hem kendi kendini istihdam edenlerin kimlikleri (Simoes ve Crespo, 2016) hem de destek politikalarının etkileri (Berggren ve Olafsson, 2021) konusunda farklı bulgulara ulaşılmasına neden oluyor. Bir yandan, kendi kendini istihdamın çok yüksek olduğu daha yoksul ve gelişmekte olan ülkelerde tarımın çözülmesi ile birlikte (Gindling ve Newhouse, 2014) toplam istihdam içinde oransal olarak hızlı bir düşüş gözlemlenirken, kendi kendini istihdamın teşvik edildiği zengin Batı ülkelerinde ise farklı eğilimler görmek mümkün. Örneğin, World Development Indicators verilerine göre, A.B.D. ve Japonya’da düşüş eğilimi görülürken Birleşik Krallık ve Hollanda’da artan bir seyir görülüyor.

İlk yirmi yılını geride bıraktığımız 21. yüzyıl, teknolojideki gelişmelerin sonucu olarak sosyal, demografik ve ekonomik yapının çok daha fazla değişeceği bir dönem olacak. Teknolojik gelişmeler üretim sürecini derinden dönüştürerek emek piyasalarını, ve buna bağlı olarak genel refah, işsizlik ve gelir dağılımını giderek daha çok etkilemeye başladı. İlk ve belki de en önemli etkilerden biri ücretli emeğin üretim süreci içerisindeki niceliğinin ve niteliğinin değişmeye başlamasıdır. Kullanılan yeni teknolojiler otomasyonu hızla yaygınlaştırarak emeğin üretim süreci dışına sürülmesine ve ikinci olarak, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde “sıfır saatli kontratlar”ın yaygınlaşması ile niteliğinin değişmesine neden olmaktadır<sup>1</sup>.

Son yıllarda yayınlanan önemli makalelerde KKİ içerisinde “tek başına KKİ (solo self-employment)” farklı bir katman olarak tanımlanmaktadır (Boeri vd. 2020, Haussen ve Schlegel 2020). Tek Başına KKİ (TB-KKİ), istihdam ile işsizlik arasında bir evre olarak görülmektedir. TB-KKİ özellikle GIG ekonomisinin büyümesine paralel olarak yaygınlaşmakta olan güvencesiz bir istihdam türü olarak nitelendirilmektedir<sup>2</sup>.

Son dönemde ortaya çıkan COVID-19’un hem ekonomiler hem de sosyolojik yapılar üzerinde henüz tam olarak belirlenemeyen etkileri de eklenince, kendi kendini istihdamın önümüzdeki yıllarda daha çok tartışılacak bir konu olarak karşımıza çıkmasını bekleyebiliriz.

Türkiye emek piyasasında birçok sorun olduğu biliniyor. İlk akla gelenler işsizlik, özellikle de genç işsizliği ve kadınların işgücüne katılımındaki düşük oran. İddia edildiği gibi, kendi kendini istihdam bu sorunların çözümüne katkıda bulunabilir mi? Yoksa sorunların daha da artmasına ya da başka bir boyuta taşınmasına mı neden olur? Bu soruların yanıtını verebilmek için kendi kendini istihdamın Türkiye’deki durumunu iyi belirlemek gerekiyor. Ancak, Türkiye’de emek piyasasına yönelik araştırmaların nerdeyse tamamı ücretli çalışanlar üzerine. Bu çalışma, Türkiye’de ulusal araştırmalarda genellikle göz ardı edilmiş, ancak üzerine önemli tartışmalar olduğu kendi kendini istihdam edenlerin betimsel bir resmini çizmeye, kim olduklarını, ne ile meşgul olduklarını tarif ederek konu ile ilgili tartışmalara bir başlangıç oluşturmayı amaçlıyor.

## Veriler

Bu makalede, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından hazırlanan Hanehalkı İşgücü Anketleri'nin (HİA) 2004 ile 2019 arasındaki verileri kullanılacaktır. Bu veriler yıllık ortalama dört yüz bin kişi ile gerçekleştirilen anketler beyan esasına dayalı olarak emek piyasası ve kişilerin demografisi hakkında ayrıntılı bilgiler içermektedir. Bu çalışmada, 15 yaş ve üstü nüfus, TÜİK tarafından verilen ulusal temsili sağlayan ağırlıklar ile kullanılmaktadır.

Anketlerde istihdam edilenler ILO tanımı kullanılarak dört gruba ayrılır: (i) ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışanlar, (ii) işverenler, (iii) kendi hesabına çalışanlar ve (iv) ücretsiz aile işçileri. Çalışmada kendi kendini istihdam edenler (KKİ) son üç grubun toplamı olarak tanımlanmıştır. Üçüncü bölümde yaş cinsiyet, tamamlanan en üst eğitim seviyesi, ve çalışılan sektöre göre, bu kesimin profili ele alınacaktır. Sektörel gruplamada ise alışlagelmiş sınıflama yerine, özellikle imalat sanayi ve hizmetlerde istihdamın türleri arasındaki farkı anlamada daha yararlı olacağı öngörülerek, Avrupa İstatistik Birimi (Eurostat) tarafından tasarlanmış, teknoloji yoğunluğu temelindeki sektör sınıflandırılması<sup>3</sup> kullanılmıştır.

## Kendi Kendini İstihdam Edenlerin Profili

544

Türkiye'de kendi kendini istihdam edenlerin toplam sayısı yıllar içinde dalgalanmalar göstermekle birlikte, dokuz milyon civarındadır. Bununla beraber, toplam istihdam içindeki payı, diğer orta ve altı gelir grubundaki ülkelerde olduğu gibi azalma eğilimindedir (Şekil 1a). Kendi kendini istihdam edenlerin toplam istihdam içindeki payı 2004 yılında %45,5 iken, bu pay 15 yıl sonra %31,6'ya kadar gerilemiştir. TÜİK tarafından üretilen Gelir ve Yaşam Koşulları anketlerinden yapılan hesaplamalara göre, kendi kendini istihdam edenler tarafından elde edilen gelirlerin toplam hane halkı gelirleri içindeki payında da benzer bir azalış eğilimini görmek mümkündür (Şekil 1b). Kendi işini yapanların 2005 yılında %21,5 olan payı, 2017 yılında %17,5'e gerilemiştir. Kendi kendine istihdamın hızla azalmakta olduğunun altını çizmek gerekir.

Şekil 2'den de görülebileceği gibi kendi kendini istihdam edenlerin büyük bölümü tarım kesiminde çalışıyor; son yıllarda tarımda hızlı bir çözülüşün yaşanıyor olması bu güçlü düşüşün nedeni olabilir. Kendi kendini istihdam edenlerin geniş sektörel tanımlara göre dağılımı Şekil 2'de görülmektedir. Kendi kendini istihdam edenler içinde tarım sektöründe bulunanların payı sekiz yüzdelerlik puan azalmış olmasına rağmen halen istihdamın yarısını oluşturmaktadır. Tarım dışında en yüksek sektörel pay ise hizmetler sektöründedir. Diğer bir deyişle, düşük verimliliğe sahip tarımın payındaki azalma yine düşük verimliliğe sahip hizmetler sektöründeki artış ile telafi edilmektedir. Türk ekonomisinin kadim problemi düşük verimlilik ve düşük gelir sorunu burada da ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla, kendi işini yapanların büyük bölümü düşük vasıf – düşük gelir sarmalında işsizliğe veya işgücü dışına geçiş yapmaya aday bireylerden oluşmaktadır. Bu yönüyle de işsizlik için bir tampon gibi

görülmele birlikte daha çok geçici bir kabuk işlevi taşıdığı söylenebilir. Dolayısıyla, uzun süredir işsizlikle mücadelede uygulanan özellikle kırılğan kesimleri küçük işletmeciliğe yönlendiren desteklerden oluşan “aktif işgücü piyasası politikalarının” başarısızlık nedenleri tartışılırken dikkate alınması gereken bir bulgu olarak değerlendirilebilir.

Tarım dışı sektörler ele alındığında (Şekil 1a ve Şekil 1b), kendi işini yapanların sayısında bir artış görülmekle birlikte ücretlilerin daha yüksek bir hızla artması nedeniyle oransal azaldığı anlaşılmaktadır. Çok düşük düzeyde gelir üreten tarım sektörü dışarıda bırakıldığı halde hane gelirlerine katkı bakımından kendi işini yapanların dikkate değer bir fark yaratmadığı görülmektedir. Bu bulgu da KKİ edenlerin düşük verimlilik – düşük gelir sarmalının tarım sektörünün yapısal özelliklerinden bağımsız olarak ortaya çıktığını göstermektedir. Düşük verimliliğin yanı sıra marjinal iş tanımının bir diğer özelliği olan “eksik istihdamın” da kendi işini yapanların baskın özelliklerinden biri olduğu söylenebilir.

Tarım sektörü birçok açıdan diğer sektörlerle göre farklılıklar göstermektedir. Tarım sektörünün istihdam içindeki payı hızla düşerken tarımda çalışanların sayısı da azalmaktadır. Toplam istihdam 15 yılda %43 artarken, tarım kesiminde çalışan sayısı 2004 yılında 5,7 milyondan, 2018 yılında 5,1 milyona gerilemiş durumdadır. Tarım kesiminde istihdamda olanların %90’ından fazlası ise kendi işini yapanlardan oluşuyor.

Tarım sektöründe kendi kendine çalışanların neredeyse tamamı 10 ve daha az kişi çalıştıran işletmelerde bulunuyor<sup>4</sup>. Yine bu kişilerin %90’ından fazlası lise eğitiminden daha az bir eğitime sahip ve %80’inden fazlası herhangi bir sosyal güvenceye (Sosyal Güvenlik Kurumu’na bağlı olmak) sahip değil. Tarım sektöründe, kendini işveren olarak tanımlayanların oranı %1 civarında, yarıya yakını ise kendi hesabına çalıştığını söylüyor, çalışanların yarısından fazlası ise ücretsiz aile işçisi. Bir başka deyişle, tarım sektörü çok sayıda küçük aile işletmelerinden oluşuyor. Kadınlar ise bu sektörde toplam çalışanların ve KKİ’lerin %45’ini oluşturuyor. Ülke genelinde kadınların toplam istihdamdan aldıkları payın %31 olduğu düşünülürse, kadınların bu sektörde önemli bir ağırlığı bulunduğu söylenebilir. Bununla birlikte, tarımda istihdam edilen kadınların %88’i ücretsiz aile işçisi olarak çalışıyor, yani kendilerine özel bir gelirleri bulunmuyor. Ücretsiz aile işçiliği, tarım sektöründe erkekler arasında da yaygın. Ancak bu erkeklerin çok büyük bir kesimi gençlerden oluşmaktadır. Türkiye’de tarımda yaşanan sorunların çok daha ayrıntılı incelendiği başka çalışmalar da mevcut. Ancak burada verilen özet resim bile tarımın Türkiye’deki durumunu anlatmak için yeterlidir.

Türkiye’de tarım istihdamı oran ve düzey olarak azalmakla birlikte halen %20’ye yakın bir paya sahiptir. Ancak tarımın yapısal özellikleri işgücü piyasası dinamikleri bakımından çok sayıda farklılık barındırmaktadır. Bu farklılıklar, tarım sektörünün Türkiye’de işgücü piyasasını bulanıklaştırmasına yol açmaktadır. Bu nedenle bu çalışmada kendi kendini istihdam edenler tarım dışı sektörler temelinde ele alınacaktır.

Tarım-dışı sektörlerde, kendi kendini istihdam edenlerin sayısının arttığı, ancak toplam istihdam içindeki paylarının azaldığını tekrar hatırlamakta yarar var. Bu nedenle, analizi

örneklerin ilk yılları ve son yıllarını<sup>5</sup> karşılaştırarak vermek, süreç içinde ortaya çıkan değişimleri de göstermeye olanak tanıyacaktır. Kendi kendini istihdam edenlerin istihdam tipi ve cinsiyete göre dağılımı **Şekil 3**'te verilmektedir. Kadınların 2004-06 ile 2017-19 arasında kendi hesabına ve işveren olarak paylarının 2.7 kat arttığı görülmektedir. Her ne kadar değişik tiptolojide KKİ önemli olsa da, eldeki verilerle bu ayrımın kendi kendini istihdamın temel özellikleri açısından, örneğin fırsat maliyeti, risk alma, yönetimde söz sahibi olma ve benzeri, ne derece farklılaştığını söyleyebilmek mümkün değildir. Çalışmanın geri kalan kısmında, kendi kendini istihdam bu üç ayrı türün toplamı olarak ele alınmaktadır.

**Tablo 1**'de ücretli çalışanlar ve kendi kendini istihdam edenlerin özelliklerinin bir karşılaştırılması sergilenmektedir. **Tablo 1**'de ele alınan değişkenlerin tümünde ücretli çalışanlar ile kendi kendini istihdam edenler arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark olduğunu görülmektedir. Farklı ülkeler için yapılan çok sayıda benzer çalışmada elde edilen sonuçlara paralel olarak, Türkiye'de de kadınların kendi kendini istihdam içindeki paylarının görece düşük olduğu görülmektedir. Bununla beraber 15 yıllık dönem boyunca kadın istihdamının yükseldiği ve bu artışın daha çok kendi kendini istihdam şeklinde gerçekleştiği de anlaşılıyor. Yine diğer ülkelere benzer şekilde, kendi işini kurmanın belirli bir tecrübe gerektirmesi sonucu kendi kendini istihdam edenlerin daha yüksek yaş grubuna dahil oldukları gözlemlenmektedir. Nüfusun yaşlanması ile birlikte, yeni istihdama giren gençlerin daha çok ücretli işleri seçtikleri görülmektedir. Bir başka demografik özellik olarak, kendi kendini istihdam edenlerin, ücretli çalışanlara oranla evli olma olasılıklarının daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Ne tür istihdamın tercih edileceğinin ortak bir karar olması, hane gelirlerinin bu seçimi ne oranda etkilediği ise ayrıca araştırılması gereken bir konudur<sup>6</sup>.

Gerek aktif işgücü politikaları, gerek genel anlamda girişimciliğin desteklenmesinin ardında eğitilmiş bireylerin yaratıcı fikirlerini hayata geçirmesi beklentisi bulunmaktadır. Oysa kendi kendini istihdam edenler arasında, her ne kadar oranı azalsa da, ilkökul ve altı eğitimlilerin büyük çoğunluğu oluşturduğu görülüyor. Eğitimin beceri için bir vekil(proxy) değişken olduğu varsayılacak olursa, Türkiye'de kendi işini yapanların gerçekleştirdiği istihdamın ortalama vasıf düzeyinin bile altında olduğunu söylemek mümkün. Üniversite sayısının ve mezunlarının artması, kendi kendini istihdam edenler arasında yüksek okul mezunu sayısını/oranını artırmakla birlikte, üniversite mezunlarının büyük oranda ücretli işleri seçtiklerini gözlemliyoruz. Ancak, Türkiye işgücü piyasasında her yıl üniversiteden mezun olanların tümünü soğurabilecek kadar yüksek bir işgücü talebinin eksikliği ve üniversite eğitiminin vasıf kazandırma konusundaki ciddi sorunları üniversite mezunlarının varsayılan eğitim seviyelerine ve beklentilerine uygun ücretli işler bulmakta zorlanmalarına ve istihdamda bulunanların da işlerini koruma konusunda zorluk çekmelerine neden olmaktadır. İşgücü piyasasında üniversite mezunlarının karşı karşıya oldukları birden çok veçheli “vasıf uyumsuzlukları” sorunlarının, bu grup için kendi işini yapma konusunda itici bir faktör yarattığı söylenebilir.

İstihdam türüne göre sosyal güvence kapsamının ve niteliğinin büyük farklılıklar barındırdığı bilinmektedir. Öte yandan Türkiye'de ‘kayıt dışı’ çalışmanın yaygın olduğu ve uzun

süredir bununla mücadele edildiği biliniyor. Kayıt dışılığın düzenli olarak azalmasına rağmen, ücretli çalışanların kayda değer bir bölümünün ve, kendi kendini istihdam edenlerinde yaklaşık yarısının sosyal güvenceden yoksun olduğu görülmektedir. Kendi kendini istihdamın %95'inden fazlasının 10 ve daha az işçi çalıştıran şirketlerde olması ve küçük şirketlerin sosyal güvence konusunda yetersizliği, bu durumu açıklayan nedenlerden biri olabilir.

Son olarak, Türkiye'de sanayinin istihdam payının tarım sektöründe olduğu gibi hızlı bir düşüş içinde olduğu ve bir tür erken sanayisizleşmenin yaşandığı tartışılmaktadır. Bunun ötesinde, sanayi istihdamının düşük ve orta-düşük teknoloji yoğun sektörlerde yığıldığına da altını çizmek gerekir. İmalat sanayi içerisinde kendi kendini istihdam edenler arasında bu eğilim daha da belirgin. Girişimcilerin yeni ve yüksek teknoloji getireceği beklentisinin Türkiye'de pek yansımaya olmadığı, yüksek teknoloji yoğun sektörlerde kendi kendini istihdam eden sayısının (yok denecek kadar) az olmasından anlaşılmaktadır.

Toplam istihdamın üçte ikisi hizmetler sektöründe yer alıyor. Ancak burada da düşük teknoloji yoğun sektörlerin istihdamın büyük bölümünü emdiğini görüyoruz. Bu sektörde kendi kendini istihdam edenlerin ise %90'ına yakını düşük teknolojiye dayalı hizmet sektörlerinde yer alıyor. Zaman içerisinde hizmet sektöründeki kısmi azalış ise yine düşük teknoloji içeriğine sahip inşaat ve ilgili alanlara doğru bir kaymanın yaşanmasından kaynaklanıyor.

## Kendi Kendini İstihdam Edenler Arasında 'Başarılı' Olma

Kendi kendine istihdamı destekleyenlerin bir diğer savı da, bu kişilerin istihdam yaratma kabiliyeti taşıdıklarıdır. Elimizdeki verileri kullanarak, bu kesim içerisinde 'başarılı' olanları tanımlamaya da çalıştık. 'Başarı' öznel bir kavram ve veri kısıtları ile bu çalışmada "başarılı kendi kendini istihdam edenler" basit bir tanım ile oluşturuldu: istihdam yaratma kapasitesini temsil etmek üzere, kendini işveren olarak tanımlayan ve on kişiden daha fazla kişi çalıştıran kuruluşlarda çalışanlar başarılı olarak tanımlandı<sup>7</sup>.

Hanehalkı İşgücü Anketleri kazanç olarak sadece ücretli, maaşlı ve yevmiyeli olanların bilgilerini içeriyor. Bu nedenle başarıyı tanımlarken, kendi kendini istihdam edenlerin gelir yaratma kapasitelerini bu veri setinde kullanabilmek mümkün değil. Yine TÜİK tarafından hazırlanan Gelir ve Yaşam Koşulları Anketleri'nde (GYK) ise, bireylerin ayrıntılı olarak yıllık gelirleri hakkında bilgi bulunuyor<sup>8</sup>. Bir önceki yılın gelir bilgisinin verildiği bu anketlerde, ilk yıllarda kırk, son yıllarda ise seksen binin üzerinde kişiye ait bilgi mevcut. 2006-2018 yılı anketleri kullanılıp, 'başarı' için ikinci bir tanım olarak, ücretli çalışanlar arasında en yüksek %5'lik yıllık gelire sahip olanlardan daha fazla kazanan kendi kendini istihdam edenler başarılı olarak tanımlandı ve İşgücü Anketleri ile yapılan profil analizi bir kez daha tekrarlandı.

'Başarılı' olarak tanımlanan işverenlerin toplam kendi kendini istihdam edenler arasındaki payları **Şekil 4**'te veriliyor. İstihdam temelli tanıma göre, başarılı olanların payı 2013 yılına kadar %5 civarında seyrediyor, bu tarihten sonra ise azalmaya başlıyor. Gelir temelli bakıldığında ise, daha farklı bir resim ile karşılaşıyoruz. Özellikle küresel krizin etkili olduğu

2008-2009 yıllarında, başarılı kendi kendini istihdam edenlerin paylarında bir düşüş gözlemleniyor. Daha sonra toparlayarak, 2016 yılında en yüksek orana ulaşıyorlar.

İki tanım birlikte değerlendirildiğinde, gelir kaybına rağmen, belirli bir düzeye erişmiş kendi kendini istihdam edenlerin kriz dönemlerinde dayanıklılık gösterdiğini söylemek olası. Benzer bir gözlem, İspanya için Congregado vd. (2010) tarafından da yapılıyor. Yine bu iki tanıma dayanarak yapılabilecek bir başka yorum ise, istihdam yaratma kapasitesi azalırken, gelir yaratmanın daha da arttığı. İki veri seti arasındaki uyuma bağlı olarak, bu durumun piyasadaki rekabet konusunda da bazı soruları gündeme getirdiği söylenebilir.

Başarılı olanların kim olduklarını anlamak için lojistik model tahminlerinde bulunuldu. Bu tahminlerden elde edilen marjinal etkiler **Tablo 2'**de verilmektedir. Kadınların sadece kendi kendine istihdamda değil, aynı zamanda başarılı olma konusunda da erkeklerden daha az şanslı oldukları görülmektedir. Kadınların, istihdam temelli başarı kıstasına göre %4,2, gelir temelli başarı kıstasına göre ise %9,4 daha az başarılı olma olasılığına sahip oldukları tahmin edilmiştir. Emek piyasasında cinsiyet temelli ayrımcılığın bir başka yansıması, özellikle de gelir açısından, bir kez daha karşımıza çıkmaktadır.

Baz kategori olarak alınan genç yaş grubuna göre, başarı olasılığı, hem tecrübenin önemi hem de buradaki tanıma göre başarılı olmak için belirli bir süreye ihtiyaç duyulmasının bir sonucu olarak, 40-49 yaşlarında tepe noktasına ulaşmaktadır. Kendi kendini istihdam etme olasılığında olduğu gibi, evli olmanın başarı olasılığını arttırdığı görülmektedir.

Eğitim, kendi kendini istihdam etme olasılığını ters yönde etkilerken, başarı ihtimalini olumlu etkilemektedir. Yüksekokul mezunlarının başarılı olma şansı, ilkökul ve altı dereceye sahip olanlara kıyasla, %12 ile %29 arası daha fazladır. Özellikle de gelir konusunda, eğitimin önemli ve eğitimde görülen kademe artışına paralel bir şekilde, hızla artan bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Teknoloji temelli sektörel ayırım, Gelir ve Yaşam Koşulları anketinden elde edilememektedir. İşgücü Anketleri kullanılarak yapılan tahminlerde, hizmet sektöründe kendi kendini istihdam edenlerin imalat sanayindekilere oranla başarılı olma şansları oldukça düşüktür. En düşük olasılık, bilgi yoğun ve düşük teknoloji içeren hizmetler sektörlerinde ortaya çıkmaktadır.

## Sonuç

Son yıllarda kendi kendini istihdam giderek daha fazla ilgi görmekte; bu istihdam şekline, genel olarak toplum refahının yükselmesi, özellikle de belirli kırılğan grupların emek piyasasına dâhil edilmeleri ve refahlarını artırmaları açısından önem atfedilmektedir. Çeşitli ülkelerde yapılan çalışmalar, kendi kendini istihdamın çok yaygın olmadığı ve destek politikalarının istenen sonuçları veremediğini göstermektedir. Bu çalışmada, Türkiye'de kendi kendini istihdamın ne kadar yaygın olduğu, kimlerin bu istihdam türüne yöneldiği ve başarılı olanların özelliklerini tartışarak, daha sonra ayrıntılı çalışmalar için bir zemin hazırlanmak istenmiştir.



Elde edilen bulgular, Türkiye’de kadınların ve gençlerin kendi kendilerini istihdam etmeye çok yönelmedikleri gözlemlenmektedir. Hali hazırda var olan koşullarda, bu seçeneğin kırılğan gruplara ciddiye alınabilecek bir imkân sağlamadığı anlaşılmaktadır. Girişimcilik vurgusu ile, eğitilmiş ve becerili insanların bu tür istihdama girmesi öngörüldükçe, Türkiye’de kendi kendini istihdamın, daha düşük eğitime sahip kişiler tarafından daha çok tercih edildiği, ve bu istihdamın çok büyük yoğunlukla düşük teknoloji sektörlerinde toplandığı da anlaşılmaktadır. Düşlenen ‘yaratıcı girişimciliğin’, eldeki veriler ışığında gerçekleşmediği görülmektedir. Düşük verimlilikle bağlantılı ve bunun yanı sıra güvencesizlik, kendi kendini istihdamın sorunlu ve sürdürülebilirlik açısından zayıf bir alan olduğuna işaret etmektedir.

Bunlarla birlikte, bu istihdam türünü seçmiş, eğitilmiş çalışanların başarılı olma olasılığı da daha yüksek olarak tahmin edilmiştir. Özellikle de, orta-yüksek teknoloji yoğun imalat sektörlerinde bu başarının yakalandığı görülmüş, ancak yüksek teknoloji gerektiren işlerde, kendi kendini istihdam edenlerin hem sayısı hem de başarılı olma olasılıkları çok düşük bulunmuştur.

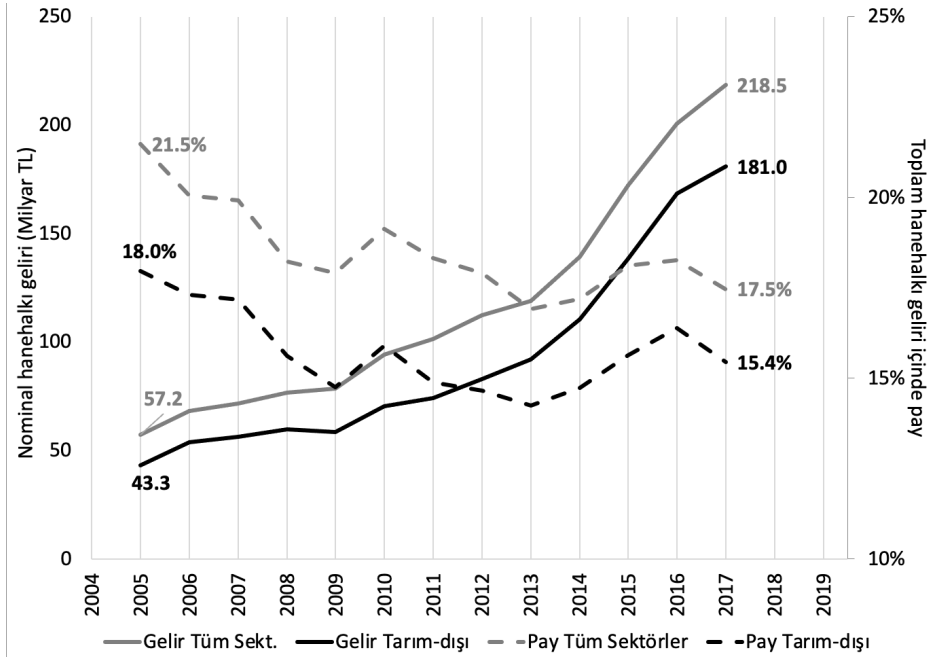
Eğer, kendi kendini istihdam, gençlerin ve kadınların emek piyasasına katılmalarını arttıracak ve işsizlik sorununa çare olacak bir politika aracı düşünülüyorsa, bunun uygun bir tercih olmadığı, yeni ve akılcı politikalar üretilmesinin gerekliliği ortaya konulmuştur. Bu çalışma, bireylerin ücretli çalışma ya da kendi kendini istihdam etme alternatifleri arasında yaptıkları seçimin nedenlerine değinmemektedir. Ancak var olan durum, bu seçimde ücretli çalışmanın, özellikle de eğitilmiş ve gençler arasında, daha cazip olduğunu ortaya koymaktadır. Kadınlar için ise, önemli bir alternatif oluşturamamaktadır.

Kendi kendini istihdam, Türkiye’de yaratıcı girişimciliği de temsil etmemektedir. Oluşturulacak politikaların, kendi kendini istihdamdan ziyade yaratıcılığa önem veren ve bunu teşvik etmeyi amaçlayan bir şekilde tasarlanması gerekmektedir.

- 1 İstihdamın güvencesizleşmesine ve toplumsal riskin yaygınlaşmasına neden olan sıfır saatli kontratlar işverenin kontratlı “ücretli çalışanı” ihtiyaç duyduğunda istediği kadar çalıştırabilmesine olanak tanıyan bir çalışma biçimi olarak değerlendirilebilir. Özellikle turizm, eğitim ve lojistik sektörleri başta olmak üzere hizmet sektörünün çeşitli alanlarında görülmektedir, bkz. Datta, N. vd. (2019), Adams ve Prassl (2018) Boeri, Guipponi, Krueger and, Machin (2020).
- 2 Hızla büyüyen “platform ekonomisi”, özellikle pandemi ile birlikte iktisat ve sosyoloji literatüründe önemli bir ilgi yarattı (Farrell vd (2018), Katz vd (2018), Spreitzer vd (2017)).
- 3 Sınıflama için bkz. [https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/Annexes/htec\\_esms\\_an3.pdf](https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/Annexes/htec_esms_an3.pdf)
- 4 Tarım kesimi için burada verilen kısa bilgilerin zaman içinde çok değişmediğini de belirtmek gerekir. İstenildiğinde zaman içindeki seyri gösteren tablo ve şekiller yazarlardan istenebilir.
- 5 Tek bir yıla özgü koşulların ortalamayı saptırmaması için üçer yıllık dönem ortalamaları kullanılmıştır.
- 6 Tarım sektöründe görülen işgücüne katılma ve istihdam kararlarının bireysel değil hane düzeyinde belirlenmesinin kendi kendini istihdam sürecinde de geçerli olma olasılığı bu tip istihdamın niteliği ve sorunları açısından da önemli bir ipucu olarak değerlendirilebilir.
- 7 İstihdam yaratma kapasitesi bakımından başarılı sayıldılar.
- 8 İki ankette de emek piyasasına yönelik ortalama istatistikler birbirlerine oldukça yakın olmakla birlikte, anketlerin, amaçları nedeni ile farklı odakları bulunuyor. İşgücü anketleri tamamen emek piyasasına odaklı iken, Gelir ve Yaşam Koşulları anketleri gelir üzerine odaklı. Gelir ve Yaşam Koşulları anketleri, İşgücü anketlerinden elde edilen başarı tanımının ne kadar sağlıklı olduğunu test etmek üzere kullanıldı.

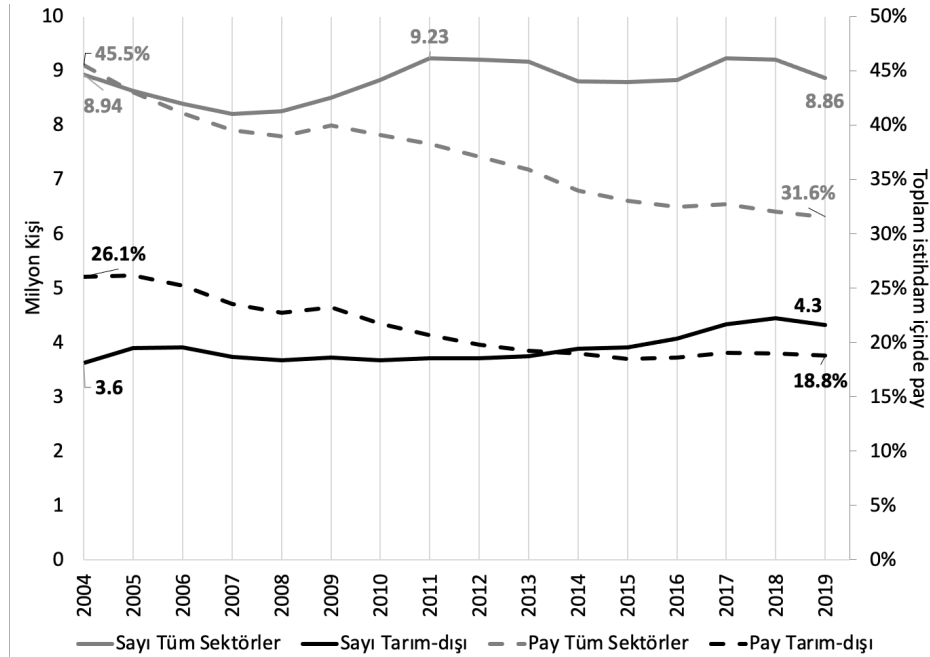
## Kaynakça

- Adams, A. ve Jeremias P., (2018). Zero-hours work in the United Kingdom. 110. Conditions of work and employment series. International Labour Office: Geneva. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed\\_protect/-/protrav/-/travail/documents/publication/wcms\\_624965.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed_protect/-/protrav/-/travail/documents/publication/wcms_624965.pdf)
- Baumol W.J. ve Schilling, M.A. (2008). Entrepreneurship. *The New Palgrave Dictionary of Economics* içinde.
- Berggren, C. ve Olafsson, A. (2021). A societal perspective on self-employment – Sweden as an example. *Studies in Higher Education*, 46(7), 1436-1448.
- Boeri T., Giupponi G., Krueger A. B. and Machin S.(2020) Solo Self-employment and alternative work arrangements: A cross-country perspective on the changing composition of jobs. *The Journal of Economic Perspectives*. 34(1), 170-195. <https://doi.org/10.1257/jep.34.1.170>
- Congregado, E., Golpe, A.A. ve Carmona, M. (2010). Is it a good policy to promote self-employment for job creation? Evidence from Spain. *Journal of Poicy Modeling*, 32, 828-842.
- Datta, N., Giupponi, G. and Machin, S., (2019). Zero-hours contracts and labour market policy. *Economic Policy* 34, 369–427. <https://doi.org/10.1093/epolic/eiz008>
- European Commision, (2018). Supporting entrepreneurs and the self-employed. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=952&langId=en>
- Farrell, D., Fiona G., & Amar H. (2018). The online platform economy in 2018: Drivers, workers, sellers, and sessors. JP Morgan Chase Institute.
- Gindling, T. H. ve Newhouse, D. (2014). Self-employment in the developing world. *World Development*, 56, 313-331.
- Haussen & Schlegel. (2020). Unemployment reduction through solo self-employment: A gender question?”, *Emprical Economics*, 59(6), 3085-3105.
- Katz, L.F. ve Krueger, A.B. (2018). The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995–2015. *Industrial and Labor Relations Review* 72 (2), 382-416.
- Parker, S. (2009). *The Economics of Entrepreneurship*. Cambridge University Press.
- Shane, S. (2009). Why encouraging more people to become entrepreneurs is bad public policy. *Small Business Economics*, 33, 141-149.
- Simoes, N. & Crespo, N. (2016). Individual determinants of self-employment entry: What do we really know?. *Journal of Economic Surveys*, 30, 783-806.
- Spreitzer, Gretchen M., Lindsey Cameron, & Lyndon G. (2017). Alternative aork Arrangements: Two images of the new world of work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4 (1), 473-99.

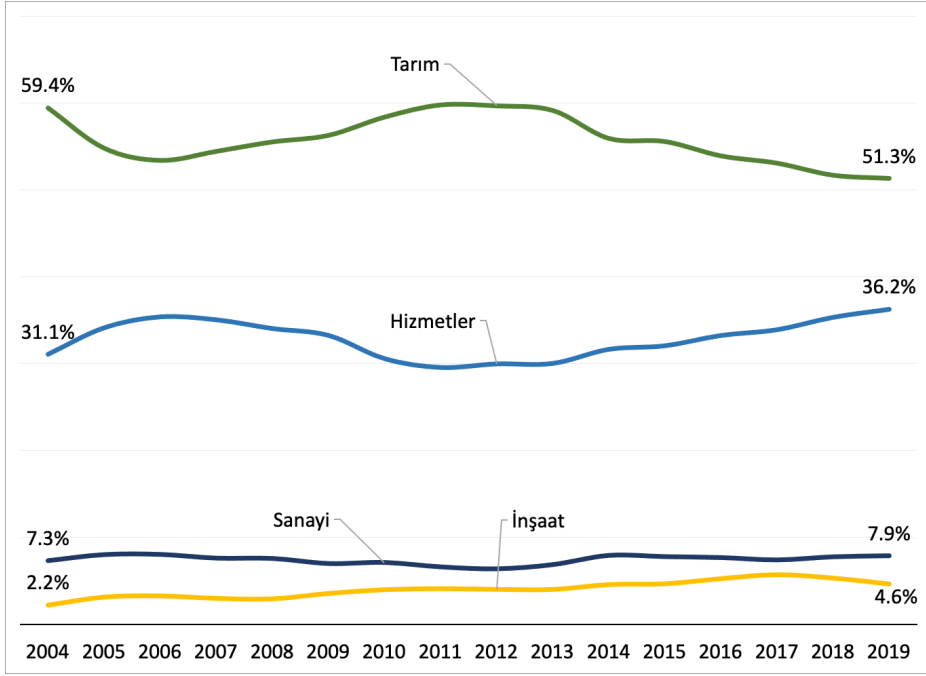


Şekil 1a

Kendi kendini istihdam edenlerin sayısı ve toplam istihdam içindeki payı / Panel: İstihdam



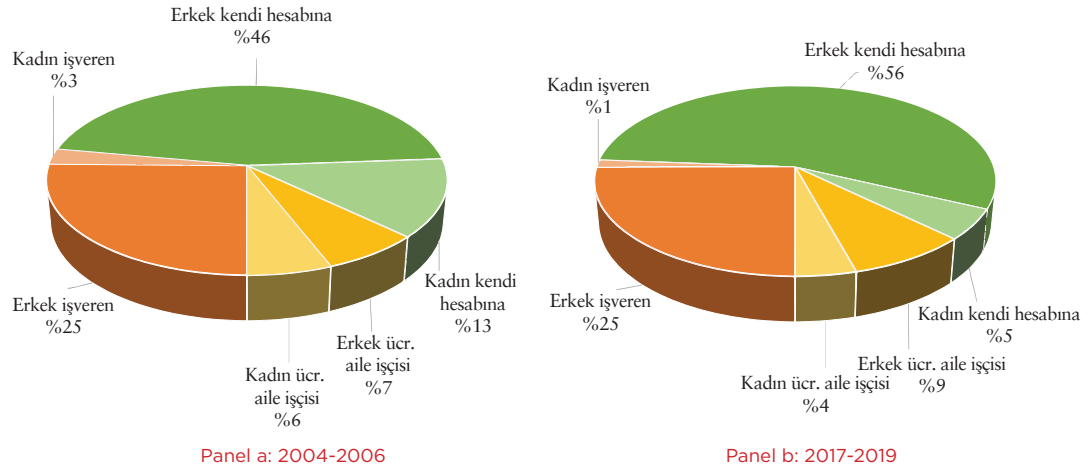
Şekil 1b Panel: Hanehalkı Geliri



552

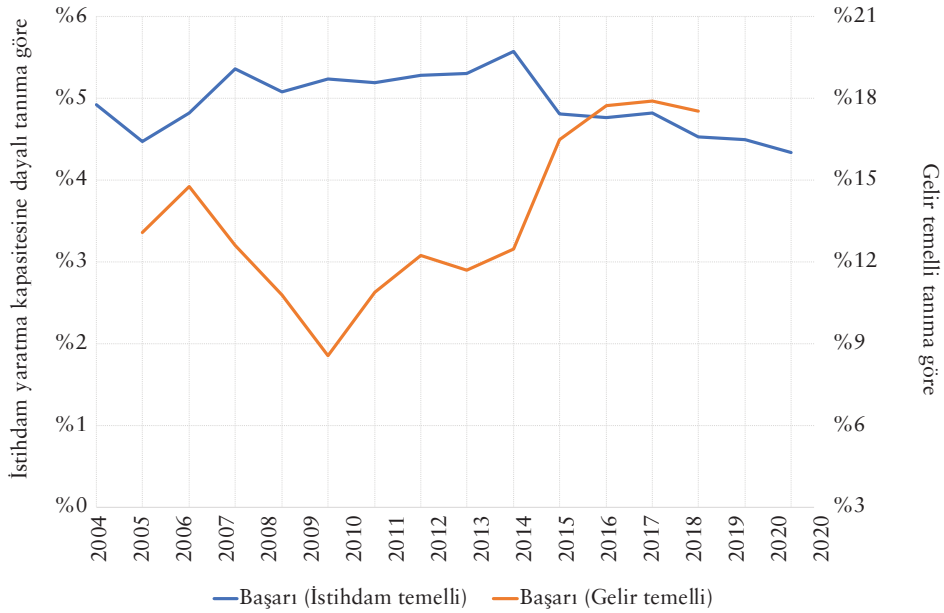
**Şekil 2**

Kendi kendini istihdam edenlerin sektörlere dağılımı



**Şekil 3**

Tarım-dışı kesimde çalışan kendi kendini istihdam edenlerin tür ve cinsiyete göre dağılımı

**Şekil 4**

Kendi kendini istihdam edenler arasında 'başarılı' olanların payları

553

**Tablo 1**

İstihdamın özellikleri

	2004-2006			2004-2006		
	Ücretliler	KKİ	Fark	Ücretliler	KKİ	Fark
Kadın	0.211	0.108	0.104	0.299	0.218	0.081
Yaş	33.243	38.427	-5.184	35.951	42.074	-6.122
Bekar	0.294	0.159	0.135	0.302	0.158	0.144
Evli	0.688	0.826	-0.138	0.656	0.790	-0.134
Boşanmış/Dul	0.019	0.015	0.003	0.042	0.052	-0.010
İlkokul ve altı	0.386	0.531	-0.145	0.254	0.409	-0.155
Ortaokul	0.153	0.151	0.001	0.194	0.194	0.001
Lise	0.274	0.222	0.052	0.237	0.228	0.010
Üniversite	0.188	0.096	0.092	0.314	0.169	0.144
SGK'sı olan	0.571	0.534	0.037	0.715	0.514	0.201
10+ Çalışan	0.653	0.053	0.599	0.668	0.047	0.621
Yük. Tek. İmlt.	0.005	0.002	0.004	0.004	0.001	0.004

Orta-Tek. İmlt.	0.054	0.019	0.035	0.045	0.010	0.035
Orta-Düş. İmlt.	0.057	0.035	0.022	0.056	0.037	0.019
Düş. Tek İmlt.	0.183	0.119	0.064	0.133	0.111	0.022
Bilgi-Yoğun Hiz.	0.284	0.057	0.227	0.336	0.085	0.251
Yük. Tek. Hiz.	0.012	0.003	0.009	0.010	0.008	0.002
Düş. Tek. Hiz.	0.317	0.700	-0.383	0.324	0.639	-0.314
İnşaat	0.088	0.065	0.023	0.091	0.109	-0.018

*Not: Aradaki tüm farklar istatistiki olarak anlamlıdır.*

**Tablo 2**

'Başarı'nın belirleyicileri (marjinal etkiler)

	İstidam Temelli Başarı	Gelir Temelli Başarı
Kadın	-0.042*** (0.000)	-0.094*** (0.000)
Yaş: 30-39 (Baz kategori 15-29 yaş)	0.021*** (0.000)	0.054*** (0.000)
Yaş: 40-49	0.030*** (0.000)	0.096*** (0.000)
Yaş: 50+	0.030*** (0.000)	0.061*** (0.000)
Evli (Baz kategori evil olmayan)	0.026*** (0.000)	0.079*** (0.000)
Boşanmış/Dul	0.020*** (0.000)	0.077*** (0.000)
İlköğretim (Baz kategori ilkokul ve altı)	0.018*** (0.000)	0.034*** (0.000)
Lise	0.045*** (0.000)	0.105*** (0.000)
Yüksekokul	0.118*** (0.000)	0.288*** (0.000)
Orta-Yüksek Tekn. (Baz kategori yüksek tekn.)	0.088*** (0.001)	
Orta-Düşük tekn.	0.020*** (0.001)	
Düşük Tekn.	0.044*** (0.001)	

Bilgi-Yoğun Hizm.	-0.060***	
	(0.001)	
Yüksek Tekn. Hizm.	-0.041***	
	(0.001)	
Düşük Tekn. Hizm.	-0.061***	
	(0.001)	
İnşaat	-0.010***	
	(0.001)	
Gözlem sayısı	408,444	37,399

Standart hatalar parantezler içinde verilmiştir. Yıl kukla değişkenleri de kullanılmıştır. \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

