



**İNDİRİM MARKETLERİ ÇALIŞMA KOŞULLARININ ESNEKLEŞME,
GÜVENCESİZLEŞME ve PREKARYA KAVRAMLARI ÇERÇEVESİNDE
DEĞERLENDİRİLMESİ: MERSİN ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

Serkan DİK

Eskişehir 2024

**İNDİRİM MARKETLERİ ÇALIŞMA KOŞULLARININ ESNEKLEŞME,
GÜVENCESİZLEŞME ve PREKARYA KAVRAMLARI ÇERÇEVESİNDE
DEĞERLENDİRİLMESİ: MERSİN ÖRNEĞİ**

Serkan DİK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sosyoloji Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Serap SUĞUR

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Temmuz 2024

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Serkan DİK'in “İndirim Marketleri Çalışma Koşullarının Esnekleşme, Güvencesizleşme ve Prekarya Kavramları Çerçevesinde Değerlendirilmesi: Mersin Örneği” başlıklı tezi **16.07.2024** aşağıdaki jüri tarafından değerlendirilerek “Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği”nin ilgili maddeleri uyarınca, Sosyoloji Anabilim dalında yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

	<u>Unvanı Adı Soyadı</u>	<u>İmza</u>
Üye (Tez Danışmanı)		
Üye		
Üye		

.....

Enstitü Müdürü

ÖZET

İNDİRİM MARKETLERİ ÇALIŞMA KOŞULLARININ ESNEKLEŞME, GÜVENCESİZLEŞME ve PREKARYA KAVRAMLARI ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ: MERSİN ÖRNEĞİ

Serkan DİK

Sosyoloji Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Temmuz 2024

Danışman: Prof. Dr. Serap SUĞUR

Bu araştırma; hizmet sektörünün giderek genişlemesi ve indirim marketlerinin sayısının giderek artmasıyla birlikte 200.000 civarı çalışanı istihdam eden A-101, BİM ve ŞOK indirim marketlerindeki çalışma koşullarının neler olduğunu, neoliberalizmin hizmet sektöründeki ve bu marketlerdeki çalışma koşullarına ne gibi etkilerinin olduğunu ve esnekleşme, güvencesizleşme ve prekaryalaşma ögelerinin bahsi geçen indirim marketlerindeki çalışma koşullarını nasıl etkilediğini göstermeyi, betimlemeyi ve bu deneyimleri eleştirel sosyolojik perspektifle, esnekleşme, güvencesizleşme ve prekarya kavramlarını merkeze alan bir teorik arka plan çerçevesinde yorumlamayı amaçlamaktadır. Araştırma nitel bir çalışma olarak durum çalışması deseni ile yürütülmüştür. Bu amaca yönelik olarak, olasılığa dayalı olmayan örneklem seçim tekniklerinden olan amaçsal örneklem ve kartopu örneklem seçim tekniği kullanılarak Mersin'deki indirim marketlerinde çalışan 28 katılımcı ile yarı-yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın bulguları, esnek çalışmanın indirim marketlerinde çalışanların çalışma koşulları açısından olumlu sonuçlar sağlamadığını, çalışma yaşamları üzerinde kontrol sahibi olmak bir tarafa ücret artışına yansımayan çalışma sürelerinin artışına yol açarak iş-yaşam dengelerini olumsuz etkilediğini, zorunlu karşılıksız fazla mesaiye, mobbing ve istifaya zorlamaya, sendikal hakların engellenmesine, satış baskısına, yetersiz İSG uygulamalarına ve refahtan çok emeklerinin daha fazla sömürülmesine ve tüm bunların sonucunda da güvencesiz çalışmaya ve prekaryalaşmaya yol açtığını göstermektedir.

Anahtar Sözcükler: İşgücü piyasası esnekliği, güvencesiz çalışma, prekarya, neoliberalizm, post-fordizm, indirim marketleri, A-101, BİM, ŞOK.

ABSTRACT

EVALUATION of WORKING CONDITIONS in DISCOUNT STORES within
the FRAMEWORK of FLEXIBILIZATION, PRECARIOUSNESS and PRECARIAT
CONCEPTS: MERSİN CASE

Serkan DİK

Department of Sociology

Anadolu University, Graduate Education Institute, July 2024

Danışman: Prof. Dr. Serap SUĞUR

With the expansion of the service sector and the increasing number of discount stores, this research aims to understand the working conditions in A-101, BİM and ŞOK discount stores, which employ around 200.000 employees, what the effects of neoliberalism are on the working conditions in the service sector and in these stores, and how the elements of flexibilization, precarization and precariatization affect the working conditions in these discount stores. This research aims to show, describe and interpret these experiences with a critical sociological perspective within a theoretical background centering on the concepts of flexibilization, precarization and precariat. The research was conducted as a qualitative study with a case study design. For this purpose, semi-structured interviews were conducted with 28 participants working in discount stores in Mersin using purposive sampling and snowball sampling, which are non-probability based sampling techniques.

The findings of the study show that flexible working does not provide positive results in terms of working conditions of employees in discount stores; it negatively affects their work-life balance by leading to an increase in working hours that are not reflected in wage increases, let alone having control over their working lives; it leads to compulsory unpaid overtime, mobbing and forced resignation, prevention of union rights, sales pressure, inadequate occupational health and safety practices, and more exploitation of their labor rather than welfare, and as a result of all these, it leads to precarious work and precariatization.

Keywords: Flexibilization, precarious work, precariat, neoliberalism, post-fordism, discount stores, A-101, BİM, ŞOK.

TEŞEKKÜR

Tez yazma sürecinin her aşamasında beni destekleyen ve yüreklendiren, değerli görüş ve dönütleriyle bana yol göstererek rehberlik eden ve bilgi, birikim ve tecrübelerini

benimle paylaşarak araştırmanın en iyi şekilde tamamlanmasını sağlayan sevgili danışman hocam Prof. Dr. Serap SUĞUR'a en içten dileklerimle teşekkürlerimi sunarım.

Tezin savunma jürisinde yer alan ve araştırmanın daha iyi bir şekilde sonuçlanması için gösterdikleri özen, katkı ve görüşleri için değerli hocalarım sayın Doç. Dr. Erhan AKARÇAY'a ve sayın Doç. Dr. Onur UCA'ya teşekkür ederim.

Yüksek lisans sürecimin her aşamasında yanımda olan hem akademik hem de manevi olarak beni destekleyen ve motivasyonumu arttırmaya çalışan, tezimi okuyarak değerli görüş ve tavsiyelerini benimle paylaşan, her zorlandığımda ve çıkmaza girdiğimde beni özenle ve sabırla dinleyen ve hep daha iyi hissetmemi sağlayan sevgili Damla AKAALP'e tüm kalbimle teşekkür ederim.

Üniversite hayatımın başından beri yanımda olan, dostluklarını her daim hissettiğim ve beni her zaman cesaretlendiren canım arkadaşlarım Hatice UYSAL, Umut Berk KARAASLAN ve Ulaş GÜRYÜZER'e teşekkür ederim.

Son olarak bu tez çalışmasına katılarak değerli vakitlerini ayıran, çalışma hayatlarına ilişkin deneyimlerini ve görüşlerini benimle paylaşarak araştırmanın tamamlanmasındaki en önemli paya sahip olan indirim marketleri çalışanlarına teşekkürü bir borç bilirim.

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programı”yla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

.....

Serkan DİK

İÇİNDEKİLER

BAŞLIK SAYFASI.....	i
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
TEŞEKKÜR	v
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLOLAR DİZİNİ.....	x
ŞEKİLLER DİZİNİ	xi
KISALTMALAR DİZİNİ	xii
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Problemi.....	5
1.2. Araştırmanın Amacı.....	6
1.3. Araştırmanın Önemi.....	7
1.4. Varsayımlar.....	8
1.5. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları.....	8
2. ALANYAZIN.....	9
2.1. Refah Devleti ve Fordist Dönemde Emek İlişkileri.....	9
2.2. Post-Fordizm ve Emek İlişkilerinin Dönüşümü	11
2.3. Neoliberalizm, Güvencesizlik ve Prekarya.....	18
2.3.1. Standart İstihdam.....	20
2.3.2. Standart-Dışı İstihdam.....	24
2.3.3. A-tipik İstihdam	24
2.3.4. Eğreti İstihdam.....	25
2.3.5. Güvencesiz İstihdam ve Güvencesizleşme	26
2.3.6. Prekarya	36
2.4. Türkiye’deki Emek Piyasası Dinamikleri: Neoliberal Uygulamalar, Güvencesizleşme ve İndirim Marketleri	45
2.4.1. 1980 Öncesi Türkiye Emek Piyasası ve Üretim İlişkileri	46
2.4.2. 24 Ocak Kararları ve Neoliberalizm.....	51
2.4.3. Türkiye’de Esnekleşme Uygulamaları ve Güvencesiz Çalışma	52

2.4.4.	Hizmet Sektörü, Perakendecilik ve İndirim Marketleri	56
2.4.5.	Hizmet Sektörü ve Türkiye Ekonomisindeki Yeri.....	56
2.4.6.	Perakendecilik ve Gıda Perakendeciliği	58
2.4.7.	İndirim Marketleri (A-101, BİM ve ŞOK).....	60
3.	YÖNTEM.....	67
3.1.	Araştırmanın Yöntemi	67
3.2.	Araştırmanın Evreni ve Örneklem Grubu.....	69
3.2.1.	Katılımcılara İlişkin Genel Bilgiler.....	70
3.3.	Veri Toplama Tekniği	75
3.4.	Veri Toplama Süreci	76
3.5.	Veri Toplama Sürecinde Yaşanan Zorluklar	77
3.6.	Verilerin Analizi	77
3.7.	Güven Duyulabilirlik	78
4.	BULGULAR VE YORUM	81
4.1.	İşgücü Piyasası Esnekliğine Yönelik Bulgular	81
4.1.1.	Çalışma Sürelerinin Esnekleşmesi	81
4.1.2.	İşlevsel Esneklik.....	93
4.1.3.	Sayısal Esneklik: Az İşçi Çok İş Politikası.....	98
4.1.4.	Ücret Sistemi: Ücret Esnekliği ve Çok İşe Az Ücret.....	103
4.2.	Prekarya ve Güvencesiz Çalışmaya Yönelik Bulgular.....	113
4.2.1.	Katılımcıların İndirim Marketlerinde Çalışma Nedenleri.....	113
4.2.2.	Geçici Çalışma	116
4.2.3.	Güvencesiz Çalışma	121
4.2.4.	İşini Kaybetme/İşten Çıkarılma Korkusu	124
4.2.5.	Mobbing ve İstifaya Zorlama.....	127
4.2.6.	Gelecek Kaygısı	132
4.2.7.	Satış ve SKT Baskısı	135
4.2.8.	İşçi Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları.....	139
4.2.9.	Temsiliyet/Sendikal Durum	141

4.2.10. Dikey Hareketlilik	145
5. SONUÇ	151
KAYNAKÇA	158
EKLER	



TABLÖLAR DİZİNİ

Sayfa

Tablo 3.1. Katılımcıların demografik bilgileri 70

Tablo 3.2. Katılımcıların sosyo-ekonomik bilgileri..... 72



ŞEKİLLER DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 2.1. Girişim Sayısı, İstihdam ve Cironun Sektörel Dağılımı	57
Şekil 2.2. İstihdamın Sektörel Dağılımındaki Değişim	58
Şekil 2.3. İndirim Marketleri Mağaza ve Personel Sayıları	63



KISALTMALAR DİZİNİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ESOPE	: European Study on Precarious Employment
HTM	: Hızlı Tüketim Malları
ILO	: International Labour Organization
IMF	: International Monetary Fund
KEİG	: Kadın Emeği İstihdamı ve Girişimi Platformu
KİT	: Kamu İktisadi Teşebbüsleri
KPMG	: Klynveld Peat Marwick Goerdeler
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği
UIS	: Ulusal İstihdam Stratejisi
WB	: World Bank

1. GİRİŞ

Neoliberal ekonomi politikalarının gündeme geldiği 1970'lerden itibaren standart/katı çalışma koşullarının yerini esnek çalışma koşulları almaya başlamış, bu da çalışma yaşamında köklü değişimlere yol açmıştır (İlhan ve Yılmaz, 2017, s. 1775). İşgücü piyasası esnekliği olarak ifade edilen bu uygulamalara yönelik olarak literatürde olumlu ve olumsuz yaklaşımlar bulunmaktadır. Olumlu yaklaşıma göre, işgücü piyasası esnekliği hem işçiye hem de işverene birçok fayda ve fırsat sağlamakta olup bu sebeple sıklıkla tercih edilmektedir. En çok gözlenen yararları ise; esnek çalışma uygulamasıyla birlikte çalışanların iş-yaşam dengeleri kolaylaşmakta, bu yolla çalışan refahı ve verimliliği artmakta ve nihayetinde daha yüksek işyeri organizasyon verimliliği elde edilmektedir. (Shagvaliyeva ve Yazdanifard, 2014, s. 20). Esnek çalışma uygulamaları, işçi-işveren taraflarının çalışma koşulları ve sürelerinin belirlenmesinde karşılıklı olarak söz hakkına sahip olmalarını mümkün kılmaktadır. İşçinin çalışma sürelerini seçebilme serbestisine sahip olması ve standart-katı çalışma süreleri yerine daha esnek çalışma sürelerinin bulunması da çalışanların iş-yaşam dengelerini olumlu yönde etkilemektedir. Bu da işçilerin refah düzeylerini arttırarak iş doyumlarını yükseltmekte ve işveren açısından daha verimli üretim anlamına gelmektedir.

Literatürde işgücü piyasası esnekliğinin çalışanlar üzerindeki pozitif etkilerine odaklanan çalışmalar çoğunlukla, esnek çalışma uygulamalarının çalışan-işyeri arasındaki stres seviyesi ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkinin dengelenmesi üzerine odaklanmaktadır (Choo vd., 2016, s. 24). Bu anlamda, işgücü piyasası esnekliği uygulamalarının çalışanlar üzerinde daha çok iş doyumunu ve tatminine yol açtığı, iş ve aile hayatı arasındaki dengenin sağlanmasında ve çalışanların stres seviyelerinin düşmesinde önemli etkileri olduğu ifade edilmektedir. Ek olarak, Indradewa ve Prasetyo (2023), esnek çalışmanın çalışanlar üzerindeki etkilerine odaklandıkları çalışmada; işgücü piyasası esnekliği ve esnek çalışma düzenlemelerinin iş tatmini, iş-yaşam dengesi, iş kaynaklı stres, çalışanların işlerine bağlılık düzeyleri, işle ilgili performans seviyeleri, çalışanların işyerine sağladıkları katkı düzeyi ve duygusal tükenme gibi olgular üzerinde olumlu etkileri olduğunu ortaya koymuşlardır. Özetle, işgücü piyasası esnekliğinin çalışanlara çeşitli fırsatlar sunması ve işgücü piyasasına daha esnek bir şekilde katılım imkanı sağlaması sebebiyle işgücü üzerinde birçok olumlu etkisi olduğu ve bahsi geçen sebepler dolayısıyla da çokça tercih edildiği konuya ilişkin olumlu bakış açısına sahip olan kesim tarafından genel olarak kabul görmektedir.

İşgücü piyasası esnekliğinin çalışanlar üzerindeki bahsi geçen olumlu etkileri, çalışanların işlerinden tatmin olmalarına, daha verimli ve daha yüksek performans ile çalışmalarına yol açması itibarıyla işveren-işletme açısından da dolaylı olarak fayda sağlamaktadır. Çünkü işine bağlı, refah seviyesi yüksek, iş doyumu yüksek, daha az stres seviyesine sahip ve iş-yaşam dengesi yerinde olan çalışanlar işletmenin daha verimli üretim gerçekleştirmesini mümkün kılacaktır. Bu duruma ek olarak, işgücü piyasası esnekliği uygulamalarının işveren açısından doğrudan birtakım faydaları bulunmaktadır. Atkinson (1985, s. 11-12), esnek işletme modelinin işletmeler açısından ne anlama geldiğini ve işletmelere hangi açılardan fayda sağladığını şu şekilde ifade etmektedir: işlevsel esneklik, işletmelerin değişen piyasa koşullarına göre çok yönlü becerilere sahip olan çalışanları kolay bir şekilde farklı görevler ve üniteler arasında kaydırılabilmesi; sayısal esneklik, işgücü talebindeki kısa vadeli değişiklikler veya dalgalanmalara göre çalışan sayısının ve çalışma sürelerinin kolay, hızlı ve ucuz bir şekilde ayarlanabilmesi anlamına gelirken ücret esnekliği ise; işverenin işletmedeki işgücü arz ve talep durumuna göre ücretleri ayarlayabilme serbestisi ve performansa göre ücret sistemi anlamına gelmektedir. Bahsi geçenlerden de anlaşılacağı üzere esnek çalışma uygulamalarıyla birlikte işveren; işgücü sayısını, ücretleri ve çalışma sürelerini kolay bir şekilde değiştirebilmekte, azaltıp arttırabilmekte, çok yönlü beceri ve niteliklere sahip olan çalışanları yeni bir çalışan istihdam etmeye gerek kalmaksızın farklı görevler arasında kaydırabilmekte ve bu anlamda piyasadaki dalgalanmalara göre hızlı, masrafsız ve kolay bir şekilde aksiyon alarak maliyetleri düşürmekte ve daha verimli bir şekilde üretim gerçekleştirmektedir. Özetle işgücü piyasası esnekliğine olumlu yaklaşan çevrelere göre esnek çalışma uygulaması hem işveren hem de çalışan açısından birçok fayda sağlamaktadır ve işçi-işveren tarafları, esnek çalışma uygulamalarından karşılıklı olarak yararlanmakta ve daha verimli bir üretim gerçekleştirilmektedir.

Bazı çevrelere göre esnek çalışma uygulamaları işçi-işveren taraflarına çeşitli fırsatlar sunmasına, daha verimli bir üretim imkanı sağlamasına ve bu sebeple de hem işveren hem de çalışanlar tarafından istenen ve talep edilen bir uygulama olmasına karşın bazı çevrelere göre ise işgücü piyasası esnekliği, iş güvencesizliğine ve çalışanların sömürmelerine yol açmaktadır. Dolayısıyla esnek çalışma uygulamalarının işçi-işveren taraflarının karşılıklı olarak yararlandığı bir sistemden ziyade işverenin işgücü maliyetlerini azaltarak kârını arttırmasına yaradığı ifade edilmektedir. İşgücü piyasası esnekliği uygulamaları; çalışanların daha kolay bir şekilde işe alınıp işten çıkarılmasını,

iş güvencesinin azalmasını, ücretlerin düşmesini, bu anlamda çalışma koşullarının giderek kötüleşmesini ve standart dışı çalışma koşullarının yaygınlaşmasını ifade etmektedir ve işverenlere bu konuda daha az yasal zorunluluk ve kuralızsızlık imkanı tanımaktadır (Bilir Kat, 2016, s. 38). Çalışma koşullarının giderek esnekleşmesi ve standart istihdamdan uzaklaşılması ise güvencesiz istihdam koşullarının oluşmasına sebep olmakta, bu da refah devleti döneminde işçilerin lehine gerçekleştirilen birtakım düzenlemelerin yitirilmesine ya da aşındırılmasına sebep olmaktadır (Savul, 2012, s. 124-125).

İşgücü piyasası esnekliği uygulamalarının işçi-işveren taraflarının karşılıklı olarak yararlandıkları ve söz hakkı sahibi oldukları bir sistemden ziyade çalışanların sömürülmesine, güvencesizleşmesine ve hak gaspına uğramasına yol açtığını savunan kesime göre esnek çalışma uygulamaları; işçi yerine işveren öncelenerek gerçekleştirilmekte, işgücü piyasası esnekliğinin çalışanlar üzerindeki olumlu anlamdaki etkileri çoğu zaman kağıt üzerinde kalmaktadır. Tucker (2002, s. 26)'a göre sayısal esneklik; çalışanların ön bildirimsiz olarak işten çıkarılmasına, zaman esnekliği; belirsiz çalışma sürelerine ve bu sürelerin düzenlenmesinde işçinin kontrol imkanı bulunmamasına, işlevsel esneklik; yapılan işin fonksiyonlarının belirlenmesinde çalışanların söz hakkı sahibi olmamasına ve ücret esnekliği ise düşük ve istikrarsız ücret anlamına gelmekte olup bahsi geçen uygulamalar güvencesiz istihdamın önemli göstergelerinden birisi olarak çalışanların güvencesizleşmesine yol açmaktadır.

Aynı zamanda esnek çalışma koşulları, güvencesiz çalışma koşullarının yaygınlaşmasına sebep olması itibarıyla prekaryalaşmanın da önemli öğelerinden birisidir. Çünkü işgücü piyasası esnekliği uygulamaları çalışanlar için riskin ve güvencesizliğin yayılmasına neden olarak prekaryalaşmalarına yol açmaktadır (Standing, 2014, s. 11). Bu anlamda esnek çalışma uygulamaları, güvencesiz çalışma ve prekaryalaşma birbirleriyle iç içe geçmiş olan ve karşılıklı olarak birbirlerini etkileyen kavramlar olarak günümüz emek piyasasının önemli öğeleridir.

Sosyal refah devletinin kazanımlarından olan tam istihdam politikaları, haftalık 45 saat çalışma süreleri, haftada iki gün izin, işçi sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesi gibi düzenlemeler, neoliberal politikaların ve işgücü piyasası esnekliği uygulamalarının yaygınlaşmasıyla birlikte sermayedarlar açısından esnetilebilir öğeler olarak görülmeye başlanmıştır. Bu anlamda neoliberal ekonomi politikalarının uygulanmaya başlamasıyla beraber refah devleti döneminde işçiler lehine gerçekleştirilen düzenlemelerin artık

işçilerin aleyhinde bir dönüşüm geçirdiğini söylemek mümkündür (Savul, 2008, s. 11). Bu bağlamda esnekleşme ve güvencesizleşmenin, kapitalizmin altın çağı olarak nitelenen Refah Devleti döneminin kazanımlarından olan standart istihdam ilişkisi üzerinde aşınmalara yol açtığı ve çalışanların da standart dışı çalışma koşullarına maruz kaldığı söylenebilir. Sonuç olarak, neoliberal ekonomi politikalarının işveren lehine çalışma koşullarının esnekleştirilmesini sağladığı, bunun da emek piyasalarının güvencesizleştirilmesi anlamına geldiği söylenebilir. Neoliberal ekonomi politikalarıyla birlikte; esnekleşmenin artması ve refah devleti politikalarından uzaklaşılması güvencesizliği hızla artırmaktadır (İlhan, 2019, s. 361). Günümüz çalışma hayatının hemen hemen her yerinde de esnekleşme ve güvencesizleşme örüntülerinin karşımıza çıktığı görülmektedir.

Prekarya karmaşık ve belirsiz bir kavram olmakla birlikte literatürde birbirinden farklı tanımları bulunan muğlak bir kavram niteliği taşımaktadır. Bu tez çalışmasında kullanıldığı haliyle kavramın sınırları şu şekilde çizilmiştir; işgücü piyasası esnekliği uygulamalarıyla birlikte ortaya çıkan güvencesiz çalışma koşullarına sahip olan ve kapsamındaki emeğe dair güvencelerden yoksun, belirsizlik ve istikrarsızlık içerisinde olan kimseler.

Araştırmanın odağındaki indirim marketleri günümüzde de giderek yaygınlaşmaya ve gün aşırı yeni şubeler açmaya devam etmektedir. Deloitte'nin 2022 yılında yayımlanmış olduğu Global Powers of Retailing 2022 (Perakendenin Küresel Güçleri 2022) Raporu'na göre A-101, Dünya'nın en hızlı büyüyen 5. perakendecisidir (Global Powers of Retailing 2022, s. 42). Yine aynı rapora göre 2020 yıl sonu itibarıyla hem A-101 hem de BİM, %30'un üzerinde büyüme kaydederek hızla büyümeye devam etmektedirler (Global Powers of Retailing 2022, s. 38). Türkiye Perakendeciler Federasyonu Başkanı Ömer Düzgün'ün ise, Türkiye'deki indirim market payının %80'e yaklaştığını, indirim marketlerinin toplam şube sayısının 42 bin civarında olduğunu ve sayılarının son 10 yılda %395 artış gösterdiğini ifade etmiştir¹. Bu veriler ışığında indirim marketlerinin sayısının ve istihdam sağladığı çalışan sayısının giderek arttığı, perakende ve gıda perakendeciliği emek piyasası içerisinde önemli bir konumda olduğu söylenebilir.

İndirim marketleriyle ilgili literatürde yer alan çalışmalar ise genellikle; müşterilerin indirim marketlerine yönelik algı düzeylerine ve indirim marketlerini tercih

¹ <https://www.gazeteduvar.com.tr/sayilari-hizla-artiyor-indirim-market-payi-yuzde-80e-dayandi-haber-1581244>

etme nedenlerine (Yılmaz, vd. 2021); tüketicilerin indirim marketleri veya süper marketlere yönelik algıladıkları marka denkliklerine (Arslan ve Yavuzylmaz, 2017); indirim marketlerinin marka imajlarına (Başfıncı, vd. 2019); indirim marketleri müşterilerinin satın alma alışkanlıkları ve marketlere yönelik değerlendirmelerine (Yıldırım ve Kurtuluş, 2008) ve tüketicilerin indirim marketlerinde sunulan aktüel ürünlere yönelik algıladıkları kalite, fiyat ve ürün özelliklerinin tekrar satın alma niyeti üzerindeki etkisine (Avcı ve Yıldız, 2021) odaklanmaktadır. Görüleceği üzere literatürde indirim marketlerini konu edinen çalışmaların büyük bir bölümü; pazarlama, reklamcılık, tüketici davranışları ve satın alma üzerine yoğunlaşmaktadır. İndirim marketlerindeki çalışma koşullarını, çalışanların yaşamış oldukları sorunları ve deneyimleri içeren çalışma sayısı ise oldukça kısıtlıdır.

Bu tez çalışmasında ise; Mersin'deki A-101, BİM ve ŞOK indirim marketlerinde çalışanların yaşamış oldukları genel sorunlar, standart dışı çalışma koşulları, esnek çalışma uygulamaları, 4857 sayılı İş Kanunu'na aykırı uygulamalar, çalışanların prekarya ve güvencesiz çalışmaya yönelik deneyimleri ele alınmaya, detaylı olarak irdelenmeye ve eleştirel sosyal bilim anlayışı doğrultusunda sosyolojik olarak analiz edilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda ilk olarak; günümüz emek piyasasını şekillendirdiği düşünülen neoliberal ekonomi politikalarının ve bu politikalar sonucu gündeme gelen esnek çalışma uygulamalarının, güvencesizleşme ve prekaryalaşma örüntülerinin daha iyi bir şekilde anlaşılabilmesi için emeğin kapitalist örgütlenmesinin geçirdiği dönüşüm incelenmiştir. Bu dönüşüm kapsamında fordist üretim anlayışı, refah devleti ve standart istihdam ilişkisi, post-fordizm, a-tipik ve eğreti istihdam, güvencesiz çalışma ve prekaryaya yönelik literatürdeki tartışmalara yer verilmiştir. Daha sonra, Türkiye emek piyasasının dinamikleri ve araştırmanın konusu olan indirim marketlerinin yapısı ve özellikleri, hizmet sektörü, perakendecilik ve gıda perakendeciliğinin Türkiye'deki durumu incelenmeye çalışılmıştır. Son olarak; yarı-yapılandırılmış görüşmelerin gerçekleştirildiği saha çalışmasından elde edilen veriler, katılımcıların bahsi geçen konulara ilişkin görüş ve deneyimleri literatürle ilişkilendirilerek eleştirel sosyal bilim anlayışı doğrultusunda analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

1.1. Araştırmanın Problemi

Bu tez çalışmasının konusu, indirim marketlerinde çalışanların çalışma yaşamında neoliberalizmin neden olduğu değişimi nasıl deneyimlediklerini betimlemek ve bu deneyimleri eleştirel sosyolojik perspektifle, esnekleşme, güvencesizleşme ve prekarya

kavramlarını merkeze alan bir teorik arka plan çerçevesinde yorumlamaktır. Bu konu doğrultusunda araştırmanın problemi ise şu şekilde ifade edilebilir: “İndirim marketlerinde çalışanlar, neoliberal ekonomi politikalarıyla birlikte gündeme gelen esnekleşme ve güvencesizleşmenin çalışma koşulları üzerinde oluşturduğu değişimi nasıl deneyimlemektedirler?”

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, “Neoliberal ekonomi politikalarıyla birlikte gündeme gelen esnekleşme, güvencesizleşme ve prekarya kavramlarının çalışma koşulları üzerinde oluşturduğu değişim, Mersin’deki indirim marketlerinde (A101, BİM ve ŞOK) çalışanlar tarafından nasıl deneyimlemektedir?” sorusuna cevap aranmaktadır. Bu problem bağlamında araştırma; hizmet sektörünün giderek genişlemesi ve indirim marketlerinin sayısının giderek artmasıyla birlikte 2000 bin civarı çalışanı istihdam eden bu indirim marketlerindeki çalışma koşullarının neler olduğunu, neoliberalizmin hizmet sektöründeki ve bu marketlerdeki çalışma koşullarına ne gibi etkilerinin olduğunu ve esnekleşme, güvencesizleşme ve prekaryalaşma öğelerinin bahsi geçen indirim marketlerindeki çalışma koşullarını nasıl etkilediğini göstermeyi, betimlemeyi ve bu deneyimleri eleştirel sosyolojik perspektifle, esnekleşme, güvencesizleşme ve prekarya kavramlarını merkeze alan bir teorik arka plan çerçevesinde yorumlamayı amaçlamaktadır.

Araştırmanın sonucunda; “Neoliberal ekonomi politikalarıyla birlikte gündeme gelen esnekleşme, güvencesizleşme ve prekarya kavramlarının çalışma koşulları üzerinde oluşturduğu değişim Mersin’deki indirim marketlerinde (A101, BİM ve ŞOK) çalışanlar tarafından nasıl deneyimlemektedir?” sorusuna cevap aranmakta ve indirim marketlerindeki çalışma koşullarını ve emek piyasası dinamiklerini oluşturan öğelerin ortaya konması hedeflenmektedir.

Bu amaca yönelik olarak, olasılığa dayalı olmayan örneklem seçim tekniklerinden olan amaçsal örneklem ve kartopu örneklem seçim tekniği kullanılarak Mersin’deki indirim marketlerinde çalışan 28 katılımcı ile yarı-yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcılarla gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda; katılımcıların indirim marketleri emek piyasasına, esnekleşme ve güvencesizleşme uygulamalarının indirim marketlerindeki yansımalarına ilişkin görüş ve deneyimlerini içeren veriler elde edilmiştir. Bahsi geçen veriler eleştirel sosyal bilim anlayışıyla yorumlanarak araştırma problemi cevaplanmaya çalışılmıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

1980'lerde uygulanmaya başlanan neoliberal politikalarla birlikte; refah devleti döneminin kazanımlarından olan çalışma yaşamına yönelik düzenlemeler/iyileştirmeler, grev hakları, işçi güvenliği ve sağlığına yönelik düzenlemeler gibi işçiyi ve çalışanı korumaya yönelik birçok düzenleme birer maliyet kalemi oldukları düşüncesiyle bir kenara bırakılmıştır. Kapitalizmin temel mantığı olan sermayedarların kârlarını sürekli artırmaya çalışması olgusu temelinde de işçiler, üzerlerindeki devlet korumasının kalkması ya da azalması sebebiyle sömürüye açık konuma gelmişlerdir. Böylece kârlarını artırmak isteyen kapitalistler işçilerin ücretlerinde kesintiler yapmaya, onları ağır ve kötü çalışma koşulları altında daha uzun sürelerle çalıştırmaya başlamışlardır. Kapitalist sistem doğası gereği işçiyi değil de işverenleri öncelediği için çalışanlar güvencesizleşme ve esnekleşmeyle birlikte kötü çalışma koşullarına maruz kalmaktadırlar.

Hizmet sektörünün uzantısı olan perakende sektöründeki indirim marketlerinin de faaliyete geçiş tarihleri neoliberal ekonomi politikalarının yaygınlık kazandığı döneme denk düşmektedir. Bu yüzden neoliberal ekonomi politikalarının ve esnekleşme uygulamalarının bahsi geçen indirim marketlerinde de görülebileceği, kapitalist piyasa dinamiklerinin bu sektörde de hâkim olabileceği ve bu marketlerde çalışanların da toplumsal yaşamın her alanında görülen esnekleşme ve güvencesizleşmenin çalışma koşulları üzerinde yol açtığı değişimi deneyimleyebileceğini söylemek mümkündür. Ancak literatürde, indirim marketleri çalışma koşullarına yönelik gerçekleştirilen çalışma sayısı oldukça kısıtlıdır. Çalışmaların büyük bir bölümü daha önce de ifade edildiği üzere; pazarlama, reklamcılık, marka ve algı yönetimi gibi konulara odaklanmaktadır ve sosyolojik bakış açısından yoksun oldukları düşünülmektedir. Bahsi geçen çalışmalardaki ortak nokta ise indirim marketlerinin kârlarını nasıl daha fazla arttırabileceği üzerine odaklanmalarıdır. Bu sebeple indirim marketleri piyasasındaki en önemli aktörler olan market çalışanlarının çalışma koşullarına, esnek çalışma uygulamalarına, güvencesiz çalışmaya ve prekaryalaşmaya yönelik deneyimlerine yer vermenin ve onların sesi olabilmelerinin oldukça önemli olduğu düşünülmektedir.

Aynı zamanda araştırmanın, çalışma yaşamını şekillendiren esnekleşme ve güvencesizleşme politikaları konusunda farkındalık yaratabilme ve ilerde geliştirilebilecek politikalar için veri sağlayabilme potansiyeline sahip olduğu ve konu ile ilgili akademik literatüre hem teorik hem de ampirik olarak katkı sağlayacağı

düşünülmektedir. Bu yüzden konuyla ilgili literatüre yapacağı katkı araştırmanın önemini ifade etmektedir.

1.4. Varsayımlar

Bu araştırmanın temel varsayımı; neoliberal ekonomi politikalarının esnekleşme, güvencesizleşme ve prekarya kavramlarının gündeme gelmesini sağlaması itibarıyla çalışma koşullarının giderek standart dışı bir hale gelmesine sebep olduğudur. Bu yüzden araştırma; neoliberal piyasa karşısında toplumun, çalışanın ve işçinin savunulması gerektiği fikrini ve insan onuruna yakışır işin önemini benimsemektedir.

1.5. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Araştırmanın kapsamı Mersin'deki üç farklı indirim marketi şirketinin (A101, BİM ve Şok) mağazalarında çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcılar amaçsal örnekleme ve kartopu örnekleme yoluyla seçilmiş olan üç şirketin mağazalarında çalışan 28 çalışandan oluşmaktadır.

Araştırma hizmet sektörünün perakende kolundaki indirim marketleriyle (A-101, BİM ve ŞOK) sınırlıdır. Türkiye'de başka zincir mağazalar da mevcut fakat bahsi geçen indirim marketleri yaygın olmaları ve giderek daha da büyümeleri nedeniyle araştırma bu üçüyle sınırlıdır. Bahsi geçen mağazaların Türkiye'nin her yerinde şubesi bulunmaktadır. Fakat Mersin'de konut kiralарının diğer şehirlere göre daha fazla olması, genel olarak pahalı bir şehir olması, yoksulluğun daha da görünür olması, kısacası çalışma yaşamındaki güvencesizleşme ve esnekleşme örüntülerinin daha da belirgin olması nedeniyle araştırma Mersin'de gerçekleştirilmiştir.

2. ALANYAZIN

Günümüz çalışma hayatının önemli bir parçası olan işgücü piyasası esnekliği uygulamaları ve güvencesizleşme, prekaryanın temel unsurları olmaları bakımından bu araştırma açısından da oldukça büyük bir öneme sahiptir. İşgücü piyasası esnekliği ve güvencesizleşme standart istihdam ilişkisinin bozulmasıyla giderek yaygınlaşmaya ve çalışma hayatını dönüştürmeye başlamıştır. Standart istihdam ilişkisi ise kapitalizmin altın çağı olarak ifade edilen refah devleti dönemindeki çalışma koşullarını ifade etmektedir. Bu anlamda araştırmanın kavramsal çerçevesi açısından oldukça önemli bir konuma sahip olan refah devleti ve fordist üretim anlayışının ortaya koyulması; standart istihdam ilişkisinin, işgücü piyasası esnekliği uygulamalarının, güvencesiz çalışmanın ve prekaryanın daha iyi bir şekilde anlaşılabilmesi açısından oldukça önemlidir.

2.1. Refah Devleti ve Fordist Dönemde Emek İlişkileri

Refah devleti dönemi; 1945'ten 1973'e kadar süren ve emek üzerindeki belirli bir denetim pratiğini, belirli tüketim alışkanlıklarını, devlet yetkilerinin doğru biçimlendirilmesiyle birlikte fordizmin bütünüyle olgunlaştığı ve kendine özgü bir birikim rejimine dönüştüğü bir canlılık dönemini ifade etmektedir (Harvey, 1997, s. 165). Bu dönemde devletin sosyal sorumluluklarına vurgu yapan, vatandaşları potansiyel risklere, yoksulluğa, sağlık ve eğitim sorunlarına karşı koruyan ve bireylere asgari gelir teminatı veren, kısacası sosyal ve ekonomik hayatta devletin işlevinin ve rolünün önemini ön plana çıkaran bir sosyal refah devletinin varlığı söz konusudur (Acar, 2017, s. 250).

Refah devletinin düzenleyici ve kontrol edici gücü sayesinde uygulanan ücret politikalarıyla çalışanlara verilen asgari gelir güvencesi ve çalışanların örgütlenerek ücretlerinin yükseltilmesini sağlaması, kitle üretimin ihtiyacı olan talebin canlı tutulmasını sağlamış, böylece birikim ve fazla üretim krizleri engellenerek kitle üretimi ile kitle tüketimi arasındaki denge sağlanmıştır (Özel, 2004, s. 58). Yine bu dönemde devlet, piyasadaki talebin artırılmasını sağlamak amacıyla sosyal güvenlik harcamalarına önemli bütçeler ayırmış, ücretler işçilerin satın alma güçleri göz önünde bulunarak artırılmış, tam istihdam ve refah programları çerçevesinde Fordist büyüme sağlanarak sendikacılık faaliyetlerinin önü açılmıştır (Özel, 2004, s. 59).

Keynesyen ekonomi politikalarının uygulandığı bu dönemde devlet, üstlenmiş olduğu refah devleti anlayışıyla toplumsal hayata ve emek piyasasına belli müdahalelerde bulunarak sosyal sigorta, sağlık, eğitim, konut, ücret sözleşmeleri ve çalışanlarının

haklarının düzeltilmesi gibi konularda düzenlemelerde bulunmuştur (Harvey, 1997, s. 158). Dönemin özelliklerini Belek (2010, s. 23) ise şu şekilde sıralamaktadır: sürekli, tam süreli çalışma, deneyim ve bilgiye dayalı ücret artışı, olumsuz iş koşullarına ve iş güçlüğüne bağlanmış prim ve tazminatlar, düzenli çalışma saatleri, çalışma sürelerinin toplu sözleşmeler yoluyla belirlenmesi, hafta sonu tatilleri için ücretli izinler ve sendikal haklar yoluyla işçilerin kolektif temsiliyetlerinin sağlanması.

İşçilerin çalışma koşullarına yönelik yapılan iyileştirmelere karşın Fordist üretim sistemi çalışanlar açısından bazı olumsuzlukların da oluşmasına sebep olmuştur. Çalışanların, makineleşme ve montaj hattı uygulamalarıyla vasıfsızlaştırılarak birbirleriyle ikamelerinin kolaylaştırılması bu duruma verilebilecek örnekler arasındadır. Böylece emek gücü kendi içinde birbirine rakip hale getirilmiş, bu sayede sermayedarlar işgücü karşısında güç kazanarak yedek işgücü ordusunun oluşmasına sebep olmuştur (Özel, 2004, s. 5). Fordist üretim sisteminin hâkim olduğu bir işletmede montaj bandı üzerindeki işler hemen hemen tüm işçilerin yapabileceği niteliğe sahip olmaktadır. Bu anlamda çok kısa bir süre eğitimden geçen işçiler gün içinde daha önceden belirlenmiş rutin işleri gerçekleştirmektedir. Bu da işçilerin işveren açısından vazgeçilebilir ve gözden çıkarılabilir olması anlamına gelerek kolaylıkla birbirleriyle yer değiştirilebilmelerini sağlamaktadır.

Aynı zamanda hareketli montaj hattı üzerinde çalışan işçiler tüm gün yoğun ve tekdüze bir şekilde tıpkı bir robot gibi ya da makinanın bir uzantısı gibi rutin hareketleri tekrar etmektedirler. Bu da işçilerin kendi bilgi ve becerilerinin körelmesine sebep olmakta, onları robotlaştırmakta, zihin güçlerinden ziyade kol güçlerini kullandıkları için üretim sürecinden soyutlaştırarak karar alma mekanizmalarından dışlamaktadır (Özel, 2004, s. 6). Çalışanlar, üretim sürecinde karar alma mekanizmalarından dışlandıkları ve üretimin hiçbir aşamasında söz hakkı sahibi olmadıkları için bu dönemde işten ayrılmalar, direnişler ve grevler Fordist üretim sisteminin sahip olduğu önemli unsurlardır (Aytuğ, 2011, s. 55).

1970'lere gelindiğinde ise Keynesyen ekonomi politikalarının benimsendiği ülkelerde ekonomik krizler, enflasyonun artması ve işsizliğin yaygınlaşması gibi olgular gözlenmeye başlanmış, tüm dünyayı etkileyen petrol kriziyle ve ABD dolarına dayalı Bretton Woods sisteminin çökmesiyle birlikte Keynesyen uygulamalar eleştirilerek terk edilmeye başlanmıştır (Acar, 2017, s. 251). Bahsi geçen ülkelerdeki kamu harcamalarının çok yüksek olmasından dolayı gözlenen bütçe, ticaret ve cari açıkları, vergi yükleri ve

enflasyon refah devleti uygulamalarının sorgulanmasına ve yaygınlığını yitirmesine sebep olmuştur (Turgut, 2019, s. 25).

Fordizmin yaşadığı bunalıma genel olarak bakıldığında karşımıza şunlar çıkmaktadır: sosyal harcamaların artması, hammadde fiyatlarının artmasına rağmen piyasaların doyması sebebiyle üretkenlik artışında bir düşüş yaşanması, üretkenliğin düşmesine rağmen ücretlerin artmaya devam etmesi, üretimin uluslararasılaşmasına karşın ulusal sınırlarda Fordist üretim sisteminin koruyucusu ve düzenleyicisi olarak işlev gören Keynesyen ekonomi politikalarının uluslararası düzlemde yetersiz kalması sebebiyle bu görevine devam edememesi ve sistemin değişen talep çeşitliliğine cevap verememesi (Belek, 1999, s. 170).

Bahsi geçen kısıtlılıklar sebebiyle 1970’lerden itibaren üretim ilişkileri daha esnek bir hal almaya başlamıştır. Böylece esnek üretim ve birikim rejimi olarak ifade edilen yeni ve çeşitli tüketim tercihlerine karşı uyumlu, üretim sürecinde bilgi ve iletişim teknolojisinin kullanıldığı, makineleşme ve emek gücünde esnek uzmanlaşmanın sağlandığı Post-Fordist üretim ilişkileri yayılmaya başlamıştır (Saklı, 2013, s. 114).

2.2. Post-Fordizm ve Emek İlişkilerinin Dönüşümü

1970’li yıllarla birlikte seri üretim yöntemiyle kitlesel olarak üretilen ürünlerin piyasada doygunluğa ulaşması, standart üretim yöntemiyle tek tip üretilen ürünler ile piyasadaki farklı taleplerin karşılanamaması, katı bir sistem olması sebebiyle bir üründen diğer ürünün üretimine geçebilecek esnekliğe sahip olmaması gibi sebepler Fordist üretim rejiminin bir krize girmesine yol açmış ve bu konularda yeniden yapılanmalara gidilme ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bahsi geçen kriz ortamından çıkılarak girilen yeni kapitalist dönem ise literatürde; “Post-fordizm”, Post endüstrileşme”, Post-modernizm” gibi kavramlarla adlandırılmaktadır (Amin, 1994, s. 1). Yeni kapitalist dönemde Post-Fordist üretim ve birikim rejimi emek piyasalarının ve üretim ilişkilerinin esnekleştirilmesi yoluyla köklü değişikliklere yol açmıştır.

Pollert’e göre, kapitalist sermayenin doğası gereği temel hedefi kârını ve verimliliği sürekli artırmak olduğu için hem üretim ilişkilerinin hem de üretim araçlarının esnekleşmesine ihtiyaç duymaktadır (Suğur, 2018, s. 130). Çünkü katı bir sistem olan fordizm, artık verimliliğin azalmasına ve kâr oranlarının düşmesine sebep olmaktadır. Bu anlamda fordizmden post-fordizme doğru yaşanan bu dönüşümün, kapitalist sermayenin yeni koşullara uyum sağlaması ve emek gücü üzerindeki kontrolünü güçlendirmesi anlamına geldiği söylenebilir. Pollert’e göre (1998, s. 72), işgücünün esnekleşmesi

sendikal örgütlülüğe yönelik ideolojik bir saldırının parçasını oluşturmakla birlikte esnekleşme, yüksek işsizlik ve güvencesiz çalışmanın yaygınlaştığı yeni çalışma koşullarına uyumu ifade etmektedir. Pollert'e göre; bahsi geçen uyum süreciyle birlikte ortaya çıkan üretim sürecinin esnekleştirilmesi uygulamaları sayesinde işveren, emek gücünü nitelikli ve nitelikli olmayan olarak ikiye ayırıp sayı bakımından daha az ancak daha nitelikli olan işgücüne daha iyi çalışma koşulları, daha fazla ücret ve iş güvencesi sağlarken sayı olarak fazla olup daha az ihtiyaç duyduğu diğer işçilere ise daha kötü çalışma koşulları, daha düşük ücret ve daha az iş güvencesi sağlayarak avantaj elde etmeye çalışmaktadır (Suğur, 1997, s. 145) Bu anlamda esneklik emek gücünü bu şekilde ikiye bölerek işgücü açısından olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

Fordizmin girmiş olduğu krizden çıkış yolu olarak sunulan Post-fordist yapılanmalar ve krizin sebebi olarak sunulan olgular ise şunlardan oluşmaktadır: taleplerde farklılaşma, üretimde farklılaşma, esnek üretim, küçük ölçekli üretim, üretim sürecinde yatay iş bölümü ve yönetsel ademi merkezileşme, iş ve işgücü istihdamı esnekliğidir (Suğur, 1997, s. 139-143)

Taleplerde farklılaşma, piyasanın standart olarak üretilen ürünlere karşı bir doygunluğa ulaşması ve bu sebeple de Fordist üretim rejiminin farklı talepleri ve ürün ihtiyacını karşılayamaması durumunu ifade etmektedir (Suğur, 1997, s. 139). Fordist üretim sisteminin bahsi geçen talepleri karşılayamamasının sebebi ise standart ürünlerin üretilmesi için kullanılan teknolojinin farklı bir ürün için kullanımının fazla maliyet gerektiren bir işlem olmasıdır. Fordist üretim sistemi katı bir yapıya sahip olduğu için de piyasadaki farklı talepleri karşılayabilecek esnekliğe sahip değildir (Ansal, 1996, s. 13) Bu anlamda Fordist üretim sistemi kitlesel üretimin kitlesel talep ile denge halinde olduğu bir sistem olduğu için piyasanın farklı taleplerini karşılama anlamında yetersiz kalmıştır.

Üretimde farklılaşma, işletmelerin piyasadaki farklı talepleri karşılayabilecek, her türlü kişisel isteğe ve zevke cevap verebilecek ürün çeşitliliğini sağlayabilmeleri anlamına gelmektedir (Suğur, 1997, s. 139). Bu da piyasadaki talep dalgalanmalarını karşılayabilecek ve üretim sürecinde bir üründen diğerine daha kolay bir şekilde geçilmesini sağlayabilecek esnek üretim sistemlerinin kullanılmasını zorunlu kılmaktadır. Fordist üretim sisteminde kitlesel, tek tip ve standart taleplerin karşılanması için kitlesel üretim gerçekleştirilirken post-fordist üretim anlayışında piyasadaki talep çeşitliliğini gidermek için küçük işletmelerce yapılan küçük ölçekli üretim anlayışı hakimdir (Saklı, 2013, s. 117).

Fordist üretim sisteminde merkezi yönetim anlayışıyla dikey bir hiyerarşi söz konusuken post-fordist üretim anlayışında yatay bir iş bölümüyle birlikte işçilerin nitelikleri ve vasıfları artırılarak işçilerden talep dalgalanmalarına göre değişen ürün çeşitleri ve üretim miktarına ayak uyduracak şekilde daha fazla işlevi yerine getirmesi beklenmektedir (Özkan, 2018, s. 28-29). Bu sayede esnek üretim sistemlerinde işgücü hem kafa hem de kol gücünü kullan nitelikli ve çok yönlü işlevlere sahip olduğu için farklı üretim ünitelerine kaydırılabilmeleri mümkün olduğundan işgücünden maksimum ölçüde fayda sağlanabilmektedir (Özkalp, 1997, s. 419).

Fordist üretim anlayışının hakim olduğu dönemde hem kullanılan teknoloji hem de işgücü önceden belirlenmiş özel amaçlı görevleri yerine getirmekle yükümlüken günümüz emek süreci çeşitli talep dalgalanmalarını barındırdığından işletmeler hem üretim sürecinde kullandıkları teknoloji hem de istihdam ettikleri işgücü bakımında esnek bir yapıya sahip olmak zorundadırlar (Suğur, 1997, s. 140). Esnek üretim teknolojisinin kullanıldığı işletmelerde kısa sürede ve minimum maliyet ile bir ürünün üretiminden diğer ürünün üretimine kolaylıkla geçilebilmektedir (Murray, 1995, s. 53). Üretimde kullanılan esnek teknolojinin esnek uzmanlaşmayı doğurduğunu ifade eden Kumar (2004, s. 61)'a göre; bilgisayar kontrolündeki programların yönlendirdiği yeni teknolojiler ve aletler, çeşitli talep dalgalanmalarına ve müşteri taleplerine göre üretimde hızlı bir değişiklik yapılabilmesine olanak sağlamaktadır.

Post-fordist üretim sisteminde üretim teknolojilerinin esnekleşmesinin yanında iş ve işgücü istihdamının da esnekleşmesinden söz edilmektedir. İşgücü, fordist üretim sisteminde olduğu gibi niteliksiz veya vasıfsız işçilerden oluşmamakta, işçilerden birden fazla beceriye ve niteliğe sahip olmaları beklenmekte olup bu sebeple çalışanlar işletme içerisinde farklı pozisyonlar arasında dolaştırılabilmekte ve böylece işçilerin emek gücünden maksimum ölçüde fayda sağlanabilmektedir (Suğur, 1997, s. 142). Çok yönlü beceriye sahip olan işçiler tek bir görevle yükümlü olmayıp farklı görevlerde ve farklı üniteler arasında işverenlerin ihtiyacına göre çalıştırılabilmektedir. Bu anlamda post-fordist üretim sistemlerinde, işçilerden değişen ürün çeşidine ve miktarına uyum sağlayabilecek şekilde esnek ve çok yönlü becerilere sahip olmaları beklenmektedir.

Atkinson (1985)'un *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management* (Esneklik, Belirsizlik ve İşgücü) adlı çalışmasında ortaya koyduğu esnek işletme modeli, iş ve işgücü istihdamı esnekliği konusunda büyük bir öneme sahiptir. Atkinson (1985) bahsi geçen çalışmasında farklı esneklik türlerinden bahsetmekte olup bunlar; işlevsel

esneklik, sayısal esneklik ve ücret esnekliğidir. İşlevsel esneklik; işçilerin sahip olduğu çok yönlü beceriler yoluyla piyasadaki talep dalgalanmalarına, ürün çeşitliliğine ve üretim miktarına göre farklı faaliyetler ve görevler arasında sorunsuz bir biçimde kaydırılabilmeleri anlamına gelmekte, sayısal esneklik; işverenlerin çalışanları piyasadaki talep miktarına göre diledikleri zaman işe alıp diledikleri zaman işten çıkarabilme serbestisini ifade etmekte olup ücret esnekliği ise işçilerin değerlendirmeye ve performanslarına göre ücretlendirilmeleri anlamına gelmektedir (Atkinson, 1985, s. 11-12).

“İç esneklik” olarak bilinen işlevsel/fonksiyonel esneklik, işgücünün sayısı ile değil daha çok sahip oldukları nitelik ve çok yönlü beceriler ile farklı işleri yapabilme ve farklı görevleri yerine getirebilme kabiliyetiyle ilgili olmakla birlikte bu sayede çalışanlar, birbirlerinin görevlerini devralabilmekte ve nitelikleri çeşitlendiği için işletme içerisinde verimlilik artışı sağlanarak maliyetlerde düşüş sağlanmaktadır (Hatman, 2003, s. 49-50). İşgücü maliyetlerinin düşmesi ve verimlilik artışı sayesinde de bahsi geçen işletmeler piyasa koşullarında daha kolay rekabet edebilir hale gelmektedirler.

“Dış esneklik” veya “istihdam esnekliği” olarak ifade edilen sayısal esneklik ise piyasadaki talebin dönemsel olarak artıp azalmasına göre işletmelerin işçi sayısında değişiklik yapabilme serbestisini ifade etmekte olup sayısal esneklikle birlikte geçici çalışma, belirli veya kısmi süreli sözleşmelerle çalışma, taşeronlaşma ve fason iş yaptırma gibi uygulamalar hızla artmıştır (Hatman, 2003, s. 51-52). İşgücü sayısının azaltılması ise daha çok niteliksiz ve vasıfsız işçilerden oluşan çevre işgücü üzerinde uygulanmaktadır. Bu anlamda sayısal esneklik sayesinde işletmeler talep miktarının daha az olduğu dönemlerde çevre işgücünün sayısını azaltarak işgücü maliyetlerini de azalttıkları için kârlarını daha da yükselterek daha verimli bir üretim gerçekleştirmektedirler.

Ücret esnekliği ise işletmelerin ücret politikalarını belirlerken işçilerin bireysel performanslarını baz almalarını ifade etmekte olup bu sayede işletme açısından daha verimli olan işçilere daha fazla ücret verilerek rekabetçi bir ortam oluşturulduğundan ücret politikaları birer motivasyon araçları haline getirilmektedir (Hatman, 2003, s. 56-58). Ücret esnekliği olgusu çalışanlar arası rekabeti artırarak dayanışma duygusunu ortadan kaldırmaktadır.

İşgücü piyasasının esnekleştirilmesiyle ilgili bir diğer durum ise çalışma sürelerinin esnekleştirilmesidir. Çalışma sürelerinin esnetilmesi, işverenlere çalışma sürelerini serbestçe düzenleme imkanı vermekte olup bu sayede hafta sonu çalışması, kısmi çalışma

ve vardiyalı çalışma gibi standart dışı çalışma modelleri ortaya çıkmaktadır (Hatman, 2003, s. 58). Bahsi geçenlerden de anlaşılacağı üzere işgücü piyasası esnekliği uygulamaları, işletmelerin piyasadaki rekabet ortamına ayak uydurmalarını sağlamakta, çalışma koşulları ve işgücü istihdamı konularında işverenlere çeşitli esneklikler sağlayarak bu konularda daha serbest davranmamalarını mümkün kılmaktadır. Üretim süreçlerini esnekleştiren işletmeler de kârlarını artırabilmek için kendileri açısından maliyet kalemi olan unsurları rahatlıkla ortadan kaldırebilmektedirler.

Atkinson (1985, s. 15-17)'un esnek işletme modeline göre işgücü merkez ve çevre işgücü olarak ikiye ayrılmakta olup merkez-çekirdek işgücü; tam zamanlı ve daimi çalışanlardan, daha yüksek iş güvencesine sahip, işletmelerin kolayca vazgeçemeyeceği daha nitelikli ve becerili işçilerden oluşurken çevre işçiler ise merkez işçilere göre daha az iş güvencesine sahip, kariyer beklentisi olmayan, kolayca işten çıkarılabilir oldukları için firmalara sayısal esneklik sağlayan işçilerden oluşmaktadır.

Esnek işletme modelinde merkez (*core*) ve çevre (*periphery*) olarak iki kutuplu bir biçimde ayrılan işgücünde; çok yönlü becerilere sahip merkez işçiler bu becerileri sayesinde işletmelere işlevsel esneklik sağlarken düzensiz ve güvencesiz bir biçimde istihdam edilebilen çevre işçiler ise kolayca gözden çıkarılabilir olmaları sebebiyle işletmelere sayısal esneklik sağlamaktadır (Pollert, 1998, s. 47). Atkinson bu ayrımı işgücünün işletme açısından ne kadar önemli olduğuna ve sahip olduğu niteliklere göre yapmıştır. Bu anlamda daha yüksek nitelik düzeyine sahip olup işletmenin hedefleri açısından daha önemli görevleri yerine getiren işçiler daha yüksek ücret alıp daha fazla iş güvencesine sahip olmuşlardır (Suğur, 1997, s. 142). Merkez işgücü olarak ifade edilen bu grup, işletmenin uzun vadeli geleceği açısından büyük bir öneme sahip olmakla birlikte tam zamanlı ve sürekli çalışan, yükselme ve yeni beceriler elde etme imkanı daha fazla olan, emeklilik, sigorta ve sosyal imkanlardan daha fazla yararlanabilen işçilerden oluşmaktadır (Harvey, 1997, s. 173-174). İşletmeler birincil emek olarak ifade edilen merkez işçilere daha fazla iş güvencesi, ödül, terfi ve yüksek eğitim imkanı sağlamaktadır. İkincil emek olarak ifade edilen çevre işgücü ise bu imkanlardan yararlanamamakla birlikte ihtiyaca göre kolaylıkla işe alıp işten çıkarabilmekte ve böylece işgücü maliyetleri konusunda esnek bir şekilde tasarruf yapabilmektedirler (Slattery, 2015, s. 442). Çevre işçiler piyasadaki dalgalanmalara ve üretim miktarına göre rahatlıkla işe alınıp işten çıkarılabildikleri için bu işçiler daha çok sendikası ve kısa dönemli sözleşme ile çalışan işçilerden oluşmaktadır (Suğur, 1997, s. 143). Bahsi

geçenlerden de anlaşılacağı üzere Atkinson'un esnek işletme modeli temelde işletmeye işgücünün kullanımıyla ilgili çeşitli esneklikler ve serbestlikler sağlayarak işletmelerin piyasadaki rekabet gücünü artırarak onların daha fazla kâr etmelerini sağlamaktadır. Aynı zamanda esnek işletme modeli, işgücünü bu şekilde ayrıştırması ve çevre işçileri birçok haktan mahrum bırakması itibarıyla çevre işgücünü kırılğan ve savunmasız bırakarak sendikal örgütlenmelerine ciddi zararlar vermektedir (Pollert, 1998, s. 72). Atkinson'un ortaya koyduğu esnek işletme modeli bu şekilde işgücünü ikiye ayırarak bir tarafta nitelikli, vasıflı, daha fazla iş güvencesine sahip, daha yüksek ücretler alan ve çok yönlü becerilere sahip çekirdek işçilerin oluşmasını sağlarken diğer tarafta işletmelerin piyasadaki talep çeşitliliği ve üretim miktarına göre dilediği gibi işe alıp işten çıkarabileceği, kolay bir şekilde vazgeçilebilecek, iş güvencesinden yoksun, sendikal hakları olmayan ve kırılğan bir çevre işgücünün oluşmasını sağlamaktadır.

Bu anlamda fordist üretim anlayışının hakim olduğu refah devleti dönemindeki işgücünün örgütlülüğünün ciddi bir biçimde arttığı bir dönemden daha örgütsüz ve sendikasız bir emek piyasasına doğru bir geçiş olduğundan söz edilebilmektedir. Kumar (2004, s. 69-70)'da post-fordizm ile fordizm arasındaki farklılıkları şu şekilde anlatmaktadır: kitlesel pazarlama ve kitlesel üretim yerine esnek uzmanlaşma, yatay bir hiyerarşiyle birlikte merkezi yönetim anlayışı yerine iletişimin öneminin artması, değişken günlerde çalışan, yarı zamanlı, vardiyalı, yarım gün ve geçici çalışan gibi çalışanların artması, kitle sendikaları ve toplu ücret sözleşmelerinin çöküşüyle birlikte bireysel sözleşmelerin ve pazarlıkların önem kazanması, emek gücünün merkez ve çevre olarak ikiye bölünmesi, toplu refah uygulamalarının sona ermesiyle birlikte bireysel refahın öne çıkması. Bahsi geçenlerden de anlaşılacağı üzere post-fordist üretim sistemleriyle birlikte fordist üretim anlayışının emek gücü lehine gerçekleştirdiği iyileştirmeler ve kazanımlar aşınmalara uğrayarak yeni bir döneme girildiği söylenebilmektedir. Özellikle emek piyasasının bu şekilde ikiye ayrılması sonucu vasıflı ve vasıfsız işçi ayrımıyla birlikte işçilerin refahları daha çok sahip oldukları becerilere ve performanslarına göre değerlendirildiğinden, çalışanların büyük bir kısmını oluşturan çevre işçiler birçok haktan mahrum kalmaktadırlar.

Fordist üretim sistemindeki çok sayıda niteliksiz işgücü ihtiyacının post-fordist üretim sistemiyle birlikte az sayıda nitelikli işgücü ihtiyacına doğru evirildiğini belirten Yentürk (1993, s. 48)'e göre de işletmelerin ihtiyaç duyduğu işgücündeki bu nitelik değişikliği bölünmüş ve farklılaşmış bir ikili emek yapısı oluşturmaktadır. Bunlardan ilki

daha yüksek ücretlere ve iş tatminine sahip, nitelikli, çekirdek işgücünü oluşturan işçilerden oluşmaktadır. İkincisi ise “McDonalds” işçiliği olarak adlandırılan, birincisini ikame edebilecek niteliklerden yoksun olup iş bulma umudu az olan ve kendisine verilen düşük ücretleri kabul etmek zorunda olan işçilerden oluşmaktadır (Yentürk, 1993, s. 48). Emek piyasasının bu şekilde ikiye bölünmesi sonucu az sayıda olan nitelikli işgücünün sürekli ve tam zamanlı işgücü haline gelmesiyle birlikte kitle sendikacılığı yerine işletmeyle bütünleşmiş işyeri sendikacılığı önem kazanmaktadır.

Bahsedilenlerden de anlaşılacağı üzere üretim süreçlerinin ve emek piyasalarının bu şekilde esnekleşmesi ve işçilerin sahip olduğu niteliklere göre bölünmesi; işverenlerin kârlarını artırmak, krizden çıkabilmek ve diğer firmalarla daha kolay bir şekilde rekabet edebilmek için firma açısından zor vazgeçilebilir ve çok yönlü işlevlere sahip işgücüne daha iyi çalışma koşulları sunmasına yol açarken; sayısal olarak daha fazla olan ve daha niteliksiz olan işgücüne ise daha kötü çalışma koşulları sunması anlamına geldiği söylenebilmektedir.

Esnek bir üretim ve birikim rejimi olarak post-fordist üretim sisteminin ortaya çıkmasında sadece fordizmin içsel sorunları sebebiyle girdiği krizin etkili olmadığı, Keynesyen ekonomi politikalarının uygulandığı refah devleti anlayışının da bahsi geçen kriz ortamının oluşmasında etkili olduğu söylenebilmektedir. Fordizmin düzenlenmesini ve denetlemesini gerçekleştiren müdahaleci olarak ifade edilen Keynesyen refah devletinin sorgulanması sonucu ekonomi yönetiminde yeni politika arayışları ortaya çıkarak neoliberal politikalar gündeme gelmiştir (Özel, 2004, s. 18). Neoliberal ekonomi politikaları ise daha çok serbestleşmenin, özelleştirmenin, kuralsızlaştırmanın ve esnekleştirmenin temel enstrümanlar olarak kullanıldığı politikaları içermektedir (Hatman, 2003, s. 28).

Fordizmin 1970’lerde yaşadığı krizden sonra neoliberal ekonomi politikalarının tüm dünyada hakim olmaya başlamasıyla birlikte; işsizlik giderek artmış, işgücü piyasasındaki artan rekabetle birlikte kötü çalışma koşulları altında ve düşük ücretlerle çalışmaya hazır bir işgücü ordusu oluşmuş, sigortasız çalışma ve sendikasız çalışma giderek yaygınlaşmış, kısa süreli, belirli süreli iş sözleşmeleriyle, yarı zamanlı, saatlik çalışma gibi yeni çalışma türleri ortaya çıkmış, isteğe bağlı olmaksızın fazla mesai yapma ve belirli bir görev tanımı olmadığı için işyeri içerisinde her türlü iş yapma gibi olgular literatürde esnekleşme, eğretilişme, standart dışı çalışma, ve prekaryalaşma gibi kavramlarla adlandırılmıştır (Başçı, 2018, s. 23). Bahsi geçen öğelerin daha iyi

anlaşılması için esnekleşmeye, güvencesizleşmeye ve emeğin prekaryalaşmasına sebep olduğu düşünülen neoliberalizmin emeği nasıl dönüştürdüğünün daha detaylı bir şekilde incelenmesi gerekmektedir.

2.3. Neoliberalizm, Güvencesizlik ve Prekarya

1980'lerle birlikte Keynesyen ekonomi politikalarından neoliberal ekonomi politikalarına geçilmesi ve fordist üretim anlayışından post-fordist üretim anlayışına geçişi emek piyasalarında köklü değişikliklerin oluşmasına yol açmıştır. Bu değişiklikler ise; güvenceli çalışmadan güvencesiz çalışmaya, güvenceli istihdamdan güvencesiz istihdama, standart çalışma ilişkilerinden standart-dışı çalışma ilişkilerine olarak ifade edilebilmektedir.

Liberalizmin tanımlamasını yapmak neoliberal politikaların ve dolayısıyla bahsi geçen dönüşümün daha iyi bir biçimde kavranabilmesi açısından faydalı olacaktır. Liberalizm bireyin önceliğine, özgürlüğüne, akılcılığa, piyasanın ise kendi kendini düzenleyen bir mekanizma olduğuna ve bu anlamda devlet müdahalelerinin ve yönlendirmelerinin piyasa için zararlı sonuçları olacağına vurgu yapan düşünceleri içermektedir (Heywood, 2015, s. 41-69). Bahsi geçen serbest piyasa ekonomisinin “görünmez bir el” aracılığıyla düzenlendiği düşüncesi 20.yy'ın ilk çeyreğine kadar başta Avrupa olmak üzere çoğu kapitalist ülkede uygulama alanı bulmuş, bırakınız yapsınlar bırakınız geçsinler düşüncesi temelinde şekillenen liberalizm ideolojisi, sanayi devrimiyle birlikte zirvesini yaşamış olmakla birlikte 1929 yılında yaşanan Büyük Buhran olarak adlandırılan bir ekonomik kriz ile birlikte bu düşünce akımı sorgulanarak terk edilmeye başlanmıştır (Turgut, 2019, s. 22-23). Yaşanan ekonomik krizle birlikte piyasanın, kendi halinde bırakıldığı zaman görünmez bir el yardımıyla düzenleneceğine yönelik düşüncelerle beslenen politikaların yerine devletin etkin ve müdahaleci gücüne gönderme yapan Keynesyen ekonomi politikaları krize karşı bir çözüm olarak tercih edilmeye başlanmıştır. Daha önce de bahsedildiği üzere, Keynesyen uygulamalarla birlikte bireylerin piyasa koşullarında yalnız bırakılmaları yerine devlet desteğiyle birlikte birçok sosyal haklardan yararlanmalarının önü açılmıştır.

Keynesyen ekonomi politikalarının 1970'lerde ortaya çıkan krizlere çözüm bulamamasıyla birlikte devletin piyasaya müdahalelerini kısıtlayan, minimal devlet anlayışının, serbest piyasa modelinin, özelleştirmelerin ve esnekleşmenin benimsendiği liberal anlayışa geri dönmüştür. Bu anlamda neoliberal ekonomi politikaları dünyanın her yerinde yaygınlık kazanmaya başlamıştır. Devletin küçülmesi ve piyasanın

serbestleşmesi sonucu azalan devlet denetimlerinden dolayı özel şirketler, fabrikalar ve işletmelerde çalışan işçilerin çalışma ortamlarının ve koşullarının düzenlenmesi sermaye sahiplerinin inisiyatifine geçmiş, bu anlamda emek piyasası maksimum kar anlayışı doğrultusunda düzenlenmeye başlanmıştır.

Acar'a (2017, s. 253) göre neoliberal ekonomi politikaları; piyasanın yüceltilmesi, kamu-kitle yararından çok bireysel çıkarların önem kazanması, emek piyasasının esnekleşmesi ve iş gücü maliyetlerinin azaltılması, kamu işletmelerinin özelleştirilmesi, ekonomideki merkezi devlet düzenlemelerine ve yönetimine son verilmesi, ticaretin ve sanayinin serbestleşmesi, toplumsal eşitsizliğin artırılarak enflasyona karşı parasalcı önlemlerin alınması, kamu harcamalarının ve sosyal harcamaların en aza indirilmesi ve kamu istihdamının azaltılması gibi uygulamalar temelinde şekillenmekte ve bahsi geçen politikalar neoliberal ekonomik anlayışın temel ilkelerini oluşturmaktadır.

1980'lerle birlikte uygulanan neoliberal politikalar kapsamında işgücü piyasası geçirdiği dönüşüm sonucu esnekleşerek çalışma koşullarının giderek güvencesizleşmesine, düşük ücretlere, sendikal örgütlenme hakkının, iş güvencesinin ve sosyal hakların aşındırılmasına sebep olmuştur (Güler, 2015, s. 155). Neoliberal politikalar, esnek bir işgücü piyasası yaratmak amacıyla emeğin sendikal örgütlenmesinin ve toplu pazarlık sözleşmesi haklarının engellenmesi ve kısıtlanmasını içermektedir. Çünkü işletmelerin serbest piyasa koşullarında mücadele edebilmeleri ve rekabetin artırılabilmesi için birtakım masraflardan kaçınmaları gerekmektedir. Bu anlamda işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik düzenlemeler birer maliyet kalemi olarak görüldükleri için esnetilmeye başlanmıştır. Keynesyen politikaların uygulandığı dönemde görülen, çalışanların sermayedarların maksimum kâr hedefi doğrultusunda sömürülmesinin önüne geçilmesini sağlayan düzenlemeler böylece neoliberal uygulamalarla birlikte aşındırılmış ve ortadan kaldırılmıştır.

Levidow'a (2008, s. 260) göre de neoliberalizm; geçmişin kolektif kazanımlarının zayıflamasına, emeğe yönelik düzenleyici ve iyileştirici politikaların aşındırılmasına sebep olup kamu mallarını özelleştirerek devlet harcamalarını emek gücünden yana değil kârların sübvansede edilmesinden yana kullanarak küresel piyasa rekabetinin önünü açmaktadır. Tam istihdamı amaçlayan müdahaleci politikaları içeren Keynesyen uygulamaların terk edilmesiyle birlikte işsizlik artmış ve bu da kapitalist ekonomilerin yeniden istikrar kazanması için küçük bir bedel olarak görülmeye başlanmıştır (Lapavistas, 2008, s. 65).

Neoliberal ideoloji doğrultusunda şekillenen işgücü yapısında emeğin esnekleşmesiyle birlikte artık uzun ömürlü ve istikrarlı istihdam anlayışı önemini yitirerek yerine kısa vadeli çalışma anlayışı, değişen şartlara uyum sağlayabilen bir emek gücü, standart-dışı çalışma ilişkileri, piyasa odaklı düzenlemeler, geçicilik, güvencesizlik ve belirsizlik emek piyasasının olmazsa olmazları haline gelmiştir (Yılmaz, 2019, s. 1712).

Emek gücünü önceleyen ve destekleyen Keynesyen uygulamaların emeğe yönelik verdiği güvenceler neoliberal anlayışla birlikte aşınarak piyasa odaklı ve sermayedarları önceleyen esnek ve güvencesiz çalışma biçimleri ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda neoliberal politikalarla birlikte Keynesyen dönemde görülen standart istihdam ilişkileri dönüşerek standart-dışı çalışma ilişkileri yaygınlaşmaya başlamıştır. İşgücünün esnekleştirilmesi, standart istihdam ilişkilerine zarar vermekle birlikte hemen hemen tüm sanayileşmiş ülkelerde güvencesiz, standart dışı ve koşullu çalışma biçimleri giderek artmaktadır (Fudge ve Owens, 2006, s. 10). Bu anlamda standart çalışma ilişkisini açıklamak, neoliberal ideoloji çerçevesinde şekillenen esnekleşmenin ve güvencesizleşmenin hakim olduğu günümüz üretim ilişkilerini ve prekaryalaşmayı daha iyi bir şekilde kavrayabilmek açısından büyük bir öneme sahiptir.

2.3.1. Standart İstihdam

Vosko'ya (2010, s. 52-62) göre standart istihdam ilişkisi üç temel ve bir yardımcı bileşenden oluşmaktadır:

- *İki taraflı istihdam ilişkisi:* Standart istihdam ilişkisinin en önemli dayanağı işveren ve çalışan ile gerçekleştirilen iş sözleşmesinden oluşmaktadır. İstihdam, farklı çalışma biçimleri arasındaki sınırların çizilmesinde ve emek gücüne yönelik korumaların belirlenmesinde önemli bir işleve sahiptir. Çalışanların istihdam statüleri emeğe yönelik korumalara (azami çalışma süreleri, asgari ücretler, tehlikeli işleri reddetme hakkı, tatiller, doğum izni, ücretli izin, işsizlik sigortası, emeklilik hakkı, sosyal sigorta, toplu pazarlık vb. korumalar) erişimlerinin ön koşullarını oluşturmaktadır.
- *Standartlaştırılmış çalışma süresi:* Standartlaştırılmış çalışma zamanı kapsamında çalışma sürelerinin sınırlarının çizilmesi ve garanti edilen kazanç sayesinde emek gücü geleceğe yönelik daha öngörülü hale gelmiştir. Bununla birlikte iş sözleşmesi kapsamında emek gücünün nasıl kullanılabileceğine yönelik kurallar sayesinde tek tip ve standart bir iş günü

(genelde 8 saat), çalışma haftası (40 saat) ve çalışma yılı (ücretli izinler ve yasal tatillerle birlikte) belirlenmiştir.

- *Sürekli istihdam anlayışı*
- Standart istihdam ilişkisinin yardımcı bileşenini ise *örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı* oluşturmaktadır.

Ogura (2005, s. 9-10)'ya göre ise standart/tipik istihdam; yasalar ve toplu iş sözleşmeleriyle güvence altına alınan ve desteklenen güçlü bir istihdam korumasını ifade etmekle birlikte standart istihdam denildiğinde düşük işgücü hareketliliği, uzun vadeli istihdam, tam zamanlı çalışma, çalışanların kolektif haklarına vurgu, sağlık sigortası, emeklilik hakları, izinler ve sosyal yardımlar gibi konular gündeme gelmektedir. Standart istihdam ilişkisinden söz edilirken çalışanların piyasadaki risklere karşı korunduğu, gelecekleriyle ilgili belirli güvencelere sahip olduğu, uzun dönemli olacak şekilde tek bir işveren tarafından istihdam edildiği, çeşitli sosyal yardımlarla desteklendiği ve bu haklarının da toplu pazarlıklarla oluşturulan sözleşmelerle korunma altına alındığı bir durumdan söz edilmektedir.

Kalleberg (2009, s. 4-5)'e göre de 1940-1970 yılları arasında, Fordist üretim ilişkilerinin hakim olduğu dönemde, bir refah dönemi yaşanmış olup birçok çalışanın iş güvencesi ve kariyer olanakları ciddi bir biçimde artmış, çalışma süreleri, ücretler, izinler ve sosyal yardımlar gibi konular yasalarla güvence altına alınarak çalışanlara istihdam güvencesi sağlanmıştır. Yine aynı dönemde işverenlerin emek piyasası üzerindeki hakimiyeti toplu pazarlıklar ve iş sözleşmeleriyle sınırlandırılarak çalışma koşulları, ücretler, çalışma saatleri ve çalışanların istihdam ediliş biçimleriyle ilgili diğer konular devletin sıkı bir biçimde denetlediği ve kontrol ettiği alanlar olmuştur (Yılmaz, 2019, s. 1716). Bu sayede çalışanlar, refah devletinin emek piyasasındaki müdahaleleri ve kontrolüyle daha iyi çalışma koşulları altında uzun süreler boyunca istihdam edilebilmişlerdir. Bahsi geçen çalışma koşullarıyla birlikte tanımlanan standart istihdam ilişkisi daha çok Batı Avrupa, Kuzey Amerika, Kanada ve Avustralya'da çok daha yaygın bir biçimde görülebilmekteydi (Savul, 2012, s. 120).

Neoliberal uygulamalar ve post-fordist üretim sistemlerinin yaygınlaşması ve esnekliğin olması gereken, standart ve kaçınılmaz bir durum olarak gösterilmesi sonucu çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik uygulamalarda aşınmalar yaşanmakta ve bu durum da çalışanların güvencesiz çalışma koşulları altında çalışmalarına sebep olmaktadır. Atipik ya da standart dışı istihdam kavramları da konuyla ilgili literatürde

oldukça kullanılan kavramlardandır. Fudge ve Owens (2006, s. 10)’e göre de atipik ya da standart dışı istihdam biçimleri, standart istihdam ilişkisini içeren eski çalışma biçimlerinden sapmayı ifade etmek için oldukça kullanışlı kavramlardır. Standart istihdam ilişkisi, tek bir işveren ile uzun ömürlü ve tam zamanlı istihdam edilmeyi içermektedir. Temel özellikleri ise, süre açısından belirsiz ve daimi iş sözleşmesi, kazanılan ücreti tamamlayıcı niteliğe sahip sosyal yardımlar, standart bir iş günü ve iş haftası şeklinde sıralanabilmektedir (Fudge ve Owens, 2006, s. 10).

Pape (2008, s. 1)’e göre ise standart istihdam ilişkisi; tam zamanlı çalışma, sosyal koruma programlarının varlığı, belirsiz süreli-sınırsız sözleşmeler, tek bir işverenin altında çalışmak, toplu sözleşmelere erişim, kolektif temsiliyet imkanı ve terfi olanaklarının bulunması gibi kriterlerden oluşmakla birlikte bahsi geçen kriterlerin bir veya daha fazlasının bulunmaması durumunda istihdam ilişkisinin atipik/standart dışı olduğu söylenebilmektedir. Rodgers (1989, s. 1)’a göre de düzenli, belirli korumalara sahip ve standart istihdam ilişkilerine sahip işler İkinci Dünya Savaşı ile 1970’lerin ortalarına kadar endüstriyel sistemlere hakim olmuştur. Bununla birlikte bu dönemde işçiler belirli mevzuat ve toplu sözleşmeler vasıtasıyla istihdam ilişkilerinde düzenlilik ve süreklilik kazanmış, çalışanlar sosyal açıdan kabul edilemez uygulamalardan ve kötü çalışma koşullarından korunarak belirli sosyal haklara sahip olmuşlardır.

Standart istihdam ilişkisi olgusunu ve farklı ülkelerdeki uygulamalarını detaylı bir biçimde inceleyen Bosch (2004, s. 618-619)’a göre de standart istihdam ilişkisinin temel unsurları; çalışma sürelerinin, ücretlerin, sosyal hakların ve izinlerin toplu sözleşmeler yoluyla güvence altına alınması, işin tam zamanlı, istikrarlı ve devamlı olması, işçilerin gündelik işçiliğin aksine sadece çalıştıkları günler için değil çalışmadıkları günler için de ücret alabilmelerinden oluşmaktadır. Aynı zamanda standart istihdam ilişkisinin emek piyasasında hakim olduğu refah devletlerinde sosyal koruma önlemleri sayesinde çalışanların kaza, hastalık ve işsizlik gibi sebeplerden dolayı çalışmadıkları zamanlarda kendilerine destek olunarak bu geçiş dönemi boyunca belirli bir gelir elde etmeleri garanti altına alınmıştır. (Bosch, 2004, s. 619).

Sosyal refah devleti uygulamalarıyla ilişkilendirilen standart istihdam; nüfusun geniş kesimlerinin sosyal güvence kapsamı altına alınmasını, uzun ömürlü istihdamı, aynı işte uzun yıllar boyu çalışılıp aynı işten emekli olunmasını içerirken dönemin ruhu ise genel olarak tekdüze, sıkıcı, rutin, sürekli ve standart bir iş ve yaşam düzenini ifade ederken vatandaşlar için görece öngörülebilir bir gelecekte söz edilmektedir

(Hacısalihoglu, 2015, s. 245). Bu anlamda monotonluk ve süreklilik içeren çalışma yaşamında bireyler için beklenmedik sürprizler ve belirsizlik yoktur. Sennett (2008, s. 14)'de standart istihdam ilişkisinin hakim olduğu dönemi; zamanın doğrusal olarak aktığı, insanların her gün neredeyse aynı olan işlerde yıllarca çalıştığı, birikimlerini ise doğrusal olarak akan bu zaman boyunca yavaş yavaş büyütebildikleri, çalışanların hayatlarında sürprizlere yer olmadığı ve sendikaların güvencesi altında oldukları bir dönem olarak anlatmaktadır.

Bahsi geçenlerden de anlaşılacağı üzere standart istihdam ilişkisinin hakim olduğu 1970'lerin ortalarına kadar, sosyal devlet anlayışını benimsemiş olan devletler Keynesyen politikalar kapsamında çalışanlara belirli güvenceler vererek onları emek piyasasının risklerine ve tehlikelerine karşı koruma altına almıştır. Hem işçi sağlığı ve güvenliğine yönelik hem de çalışanların sosyo-ekonomik durumlarının iyileştirilmesine yönelik olarak çalışma koşulları üzerinde kapsayıcı düzenlemeler hayata geçirilmiştir. Yine bu dönemde çalışanların bahsi geçen hakları toplu sözleşmeler yoluyla güvence altına alınmıştır. Bu anlamda çalışanların günümüze göre daha güvenceli işlerde çalıştıkları, belirsizliğin ve sürprizlerin olmadığı daha tek düze bir çalışma yaşamına sahip oldukları söylenebilir.

1970'lerin ortalarından itibaren neoliberal uygulamalar kapsamında üretim ilişkilerinin hemen hemen her aşamasının esnekleştirilmeye başlamasıyla birlikte bahsi geçen standart istihdam anlayışı terk edilerek yerine literatürde güvencesiz, standart dışı, a-tipik ve eğreti çalışma olarak ifade edilen çalışma koşulları ortaya çıkmıştır. Beck (2011, s. 214-217)'e göre de 1970'lerin ortalarına kadar emek piyasasında hakim olan ömür boyu tam zamanlı iş temelinde şekillenen standartlaşmış tam istihdam sistemi esnekleşmenin çeşitli biçimleri tarafından aşındırılıp bozuma uğratarak esnek, güvencesiz ve risk dolu bir istihdam sistemine geçilmiştir. Karadeniz (2011, s. 87)'e göre de çalışma koşullarının esnekleşmesi (daha kısa çalışma süreleri, fazla çalışma, kısmi süreli çalışma, vardiyalı çalışma ve çoklu görev vb. uygulamalar) klasik istihdam biçimleri olarak ifade edilen standart, tipik, güvenceli ve düzenli çalışma ilişkilerinden uzaklaşılmasına, dolayısıyla da tam zamanlı, belirsiz süreli ve güvenceli-tipik işlerin belirsiz süreli, kısa zamanlı, güvencesiz-atipik işlere dönüşmesine sebep olmaktadır (Karadeniz, 2011, s. 87).

Günümüz çalışma koşullarına göre daha güvenceli olarak ifade edilen standart istihdam ilişkisinin bozulması ise şu sebeplerden kaynaklanmaktadır; 1973'te yaşanan

petrol krizi, Fordist üretim anlayışının terk edilerek yerine üretim ilişkilerinin esnekleşmesini içeren post-fordist üretim anlayışının hakim olması ve esnek üretim anlayışının giderek yayılmaya başlamasıyla birlikte tam zamanlı, uzun vadeli ve belirsiz süreli işlerin azalarak yerine günümüzün standardı olarak ifade edilen “standart-dışı”, “a-tipik”, “standart olmayan”, “duruma bağlı” istihdam ve çalışma biçimlerinin giderek yaygınlaşması (Savul, 2012, s. 124). Bununla birlikte Keynesyen politikaların hakim olduğu refah devleti anlayışından neoliberal devlet anlayışına geçilmesiyle tam zamanlı ve sürekli standart istihdam anlayışı aşınarak önemi azalmış ve yerine “standart dışı” veya “a-tipik” istihdam biçimleri hakim olmaya başlamıştır (Vosko, 2010, s. 73).

2.3.2. Standart-Dışı İstihdam

Standart dışı istihdam, adından da anlaşılacağı üzere 1945-1970’li yılların ortalarına kadar görülen standart istihdam ilişkilerinden sapmayı ifade etmek için kullanılmaktadır. Bu anlamda standart dışı istihdamdan söz edilirken belirli süreli sözleşmelerden, yarı zamanlı, kısa vadeli çalışma biçimlerinden ve esnek çalışma koşullarından söz edilmektedir. Standart dışı istihdam, standart istihdam ilişkisinin aksine istikrarsızlık, kuralsızlık, belirsizlik ve güvencesizlik içermektedir (Bilir Kat, 2016, s. 41).

Whatman (1994, s. 356)’a göre standart-dışı istihdam, standart istihdam tanımlamasındaki herhangi bir unsurun karşılanamaması durumunda gerçekleşmekle birlikte standart-dışı işler şu nitelikleri taşımaktadır; yarı zamanlı, geçici ve gündelik çalışma, düzensiz çalışma saatleri, çağrı üzerine çalışma, geçici veya belirsiz süreli sözleşmeler, mevsimlik çalışma, kendi hesabına çalışma, eve iş götürme, enformel (kayıt dışı) sektörde çalışma ve bahsedilenlerin herhangi bir bileşimi.

Standart dışı istihdam, standart istihdam ilişkisine göre konumlanmaktadır. Standart istihdam ilişkisinin unsurları incelendiği zaman bahsi geçen unsurlardan uzaklaşılması durumunda işin standart dışı bir hâl aldığı söylenebilmektedir. Örneğin; tek bir işverene bağlı ve sigortalı bir şekilde çalışan bir kimse sosyal haklarından mahrumsa veya örgütlenmesi engelleniyorsa kısmi de olsa bir güvenceden söz edilememektedir (Bilir Kat, 2016, s. 41).

2.3.3. A-tipik İstihdam

A-tipik çalışma biçimlerinin (geçici, kendi hesabına çalışma, yevmiyeli çalışma, kısa süreli çalışma, güvencesiz çalışma ve evden çalışma) çalışma koşullarının güvencesizleşmesine ve kuralsızlaşmasına sebep olduğunu belirten Karadeniz (2011, s.

83)'e göre a-tipik çalışma biçimleri, eğreti istihdamın çeşitleri olarak ortaya çıkmakla birlikte a-tipik çalışma dendiği zaman tipik çalışmanın aksine çalışma koşullarının her aşamasının esnekleştirildiği bir çalışma biçimi akla gelmektedir. Burada atipik çalışmanın eğreti çalışma, güvencesiz çalışma ve standart dışı çalışma ile eş anlamı bir şekilde kullanıldığı görülebilmektedir. Savul (2012, s. 125)' da standart dışı, standart olmayan, a-tipik çalışma biçimlerinin güvencesiz istihdamın oluşmasındaki en önemli etkenler olduğunu belirterek bahsi geçen kavramların birbirleriyle oldukça ilişkili kavramlar olduğunu ifade etmektedir.

2.3.4. Eğreti İstihdam

Çalışma koşullarının eğretileşmesi güvenceli çalışma koşullarının hakim olduğu standart çalışma ilişkilerinden sapmayı ifade etmektedir. Temiz (2004, s. 56)'e göre de son 30 yılda ortaya çıkan ve standart istihdam ilişkisinden farklılaşan çalışma biçimleri ve koşulları, standart istihdam biçimine göre daha yüksek düzeyde güvencesizlik, belirsizlik ve istikrarsızlık içerdikleri için bu istihdam biçimleri eğreti istihdam olarak adlandırılmaktadır.

Kadın Emeği İstihdamı ve Girişimi Platformu (KEİG) tarafından yapılan bir çalışmaya göre ise eğreti çalışmanın unsurları şunlardan oluşmaktadır:

- Çalışanların genel olarak tercih imkanları bulunmamaktadır (çalışma koşulları işveren tarafından tek taraflı bir biçimde değiştirilebilmektedir),
- İş imkanları az olduğu için ve bireyler işsizlik tehdidiyle karşı karşıya oldukları için kendilerine teklif edilen kötü çalışma koşullarını kabul etmek zorundadırlar,
- Çalışanlar genel olarak düşük gelir seviyesiyle, istikrarsız kazançlarla, düzensiz ödemelerle, asgari ücretin altındaki kazanç seviyeleriyle ve yoksulluk sınırının altında ya da bu sınıra yakın ücretlerle karşı karşıyadırlar,
- Çalışanlar genel olarak geleceklerine karşı belirsiz duygular taşımaktadırlar
- İş güvencesinin düşük olması, iş ve işçi sağlığı uygulamalarının yetersiz olması,
- Çalışanların kendilerini temsil edebilecek örgütler veya oluşumlar yoluyla örgütlenebilmeleri oldukça sınırlıdır (KEİG, 2015, s. 9-13).

Bahsedilenlerden de anlaşılacağı üzere eğretilişme bireylerin sadece anlık çalışma koşullarıyla ilgili olmayıp bugününü ve yarınını kapsayarak çalışanların geleceğini kestirememelerine sebep olmaktadır. Eğreti çalışma koşullarında çalışanların çalışma koşulları üzerinde herhangi bir kontrol imkanı da bulunmamaktadır. Bu anlamda kendilerinden ne şekilde ve ne miktarda çalışmaları istenirse işsiz kalmamak adına işveren tarafından dayatılan teklifleri kabul etmek zorundadırlar. Aynı zamanda eğreti çalışma koşullarına sahip çalışanlar işveren tarafından caydırılarak sendikal örgütlenme imkanlarından da mahrum kalmaktadırlar.

Bilir Kat (2016, s. 34)'a göre prekarizasyon kavramı Türkçeye eğretilişme ve güvencesizleşme olarak çevrilmiştir. Bu anlamda bahsi geçen kavramlar birbirleriyle ilişki içerisinde olup birbirlerinin yerine kullanılabilir. Bu yüzden prekarya kavramına değinmeden önce güvencesizleşmenin açıklanması konunun daha iyi bir şekilde anlaşılması açısından faydalı olacaktır.

2.3.5. Güvencesiz İstihdam ve Güvencesizleşme

Vosko (2010, s. 2), güvencesiz istihdamı; belirsizliğin hakim olduğu, düşük gelir ve sınırlı sosyal yardımların var olduğu bir çalışma biçimi olarak tanımlamakla birlikte güvencesiz istihdamın oluşumunda ve şekillenmesinde beş önemli etken olduğunu belirtmektedir:

- Çalışanların istihdam statüleri (kendi hesabına çalışan veya ücretli bir şekilde istihdam edilme),
- Çalışanların istihdam edilme biçimleri (yarı zamanlı veya tam zamanlı, geçici veya sürekli istihdam),
- Emek piyasası güvencesizliğinin boyutları arasındaki ilişki,
- Sosyal bağlam (yaşanılan coğrafya, sahip olunan meslek, bulunulan endüstri alanı) ve
- Sosyal konum (toplumsal cinsiyet gibi sosyal ilişkiler veya vatandaşlık gibi yasal ve siyasi kategoriler arasındaki etkileşim).

Belirtilen etkenlerin birbirleriyle etkileşimi bireyin çalışma koşullarını şekillendirerek istihdamın ne derece güvencesiz olduğunu ortaya koymaktadır.

Güvencesiz çalışma, literatürde standart istihdam ilişkilerin karşısında bir konumda tanımlanmaktadır. Güvencesiz çalışma, standart çalışma ilişkisinde görülen ve çalışanların lehine işleyen birçok ögenin ortadan kalkması durumunda oluşmaktadır

(Köse, 2021, s. 8). Buna göre 1970'lerin ortalarına kadar görülen standart çalışma koşulları; küreselleşme, postfordizm ve neoliberalizm gibi olgularla birlikte değişerek çalışma koşullarının giderek güvencesizleşmesine sebep olmaktadır. Güvencesiz istihdam ve çalışma koşullarının güvencesizleşmesi; çalışanlar için daha iyi çalışma koşullarını içeren 20.yy'daki istihdam ilişkilerinin yitirilmesi anlamına gelmektedir (Savul, 2012, s. 124). Güvencesiz istihdam koşullarına sahip çalışanlar daha sınırlı sosyal yardımlara erişmekte, daha düşük ücretler almakta, sınırlı yasal haklara, iş güvencesizliğine ve yüksek hastalık ve kaza geçirme riskine sahip olmakla birlikte daha düzensiz çalışma saatleri, çalışma koşullarının güvencesiz olmasıyla doğrudan bağlantılı olan durumları ifade etmektedir (Vosko, 2006, s. 3).

Lewchuck, vd. (2003, s. 23)'ne göre de güvencesiz istihdam; standart olmayan iş sözleşmelerinin, sınırlı ya da hiç var olmayan sosyal yardımların, zayıf yasal hakların, iş güvencesizliğinin, kısa süreli çalışmanın ve düşük ücretlerin belirli orandaki kombinasyonlarından oluşmaktadır. Bu anlamda güvencesiz istihdam, çalışma koşulları üzerinde etkisi olan birden fazla etmenin belirli bir etkileşiminden meydana gelmektedir.

En genel anlamıyla güvencesizleşme, sadece istihdam ilişkisi içerisinde yüzeysel bir biçimde istikrarlılık veya sosyal güvence-sigorta sorunu değildir. Güvencesiz çalışma koşulları bahsi geçenleri de içermekle birlikte, işgücünün hem üretim ilişkilerini hem de toplumsal alanda emeğin sermaye karşısındaki konumunu ifade eden ilişkiler bütününden (işçinin çalışma zamanı, çalışma koşulları ve iş dışı yaşamı üzerindeki kontrol imkanına sahip olup olmaması, sosyal ücret imkanları ve sermayenin işgücü üzerindeki denetimi) oluşmaktadır (Kutlu, 2012, s. 65). Özetle, güvencesizleşme basit bir şekilde sadece çalışanların çalışma koşullarının nasıl olduğuyla ilgili olmamakla birlikte çalışanların yeniden üretim alanlarıyla da son derece ilişkilidir.

Güvencesizliğin çok boyutlu ve karmaşık bir yapıya sahip olup genelde standart-dışı istihdam ile ilişkilendirilerek tanımlandığını belirten Kalaycıoğlu ve Çelik (2011, s. 131)'e göre atipik istihdam, insan onuruna yakışmayan işler (*indecent work*), gündelik çalışma, yarı zamanlı çalışma ve evden çalışma gibi çalışma biçimleri güvencesiz istihdamın formlarını oluşturmaktadır. Rodgers (1989, s. 3) ise güvencesizliğin dört boyutu olduğundan bahsetmekle birlikte bu boyutlar ise şunlardan oluşmaktadır;

- *İşin kesinlik derecesi*: Güvencesiz olarak nitelenen işler kısa bir zaman ufkuna sahip olmakla birlikte güvencesiz çalışma koşullarına sahip bir kişinin işini kaybetme riski de yüksektir. Kişinin sahip olduğu işle ilgili

kalıcılığını ön görememesi durumu güvencesizliğin önemli bir bileşenini oluşturmaktadır. Düzensiz işler ise belirsizlik içerdiğinden güvencesiz olarak nitelendirilebilmektedir,

- *Çalışanların işle ilgili kontrol imkanını:* İşçilerin sendikalı olup olmadığı, çalışma koşulları, ücretler ve çalışma yoğunluğunun işveren tarafından mı yoksa çalışanlar tarafından mı düzenlediğiyle ilgilidir. İşçilerin bahsi geçenler üzerinde kontrolü ne kadar azalır ise o işin güvencesizliği de o kadar artmaktadır,
- *Çalışanların yasalar ve toplu sözleşmeler ile korunma durumu,*
- Güvencesizliğin dördüncü boyutunu ise *gelir* oluşturmaktadır. Düşük ve istikrarsız gelire sahip işler güvencesiz olarak kabul edilebilmektedir.

Güvencesizliğin bahsi geçen boyutları sırasıyla zamansal (işin kesinlik derecesi), organizasyonel (iş üzerindeki kontrol), sosyal (işten çıkarmalara karşı koruma, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri) ve ekonomik (ücretler) boyut olarak adlandırılmaktadır (ESOPE, 2004, s. 46). Bir işin güvencesiz olup olmadığı istikrarsızlık, koruma eksikliği, kontrol ve düşük gelir gibi boyutların bileşiminden ve kombinasyonundan oluşmaktadır. Aynı zamanda güvencesizliğin bahsi geçen boyutlarına ek olarak toplumsal cinsiyetin de güvencesizleşmeye sebep olduğunu belirterek toplumsal cinsiyeti bahsi geçen boyutlara dahil eden yaklaşımlar da bulunmaktadır (Vosko, 2006'dan aktaran Savul, 2008, s. 32).

Güvencesizleşmenin kaynakları ise; çalışanların yaptıkları iş üzerindeki kontrollerinin, statü yükseltme, terfi ve gelirlerini yükseltme imkanlarının ya çok az olması ya da hiç olmaması, aynı ücret için giderek daha fazla çalışmasının gerekmesi ve geleceğe yönelik belirsizliğin artmasıdır (Temiz, 2004, s. 59). Güvencesiz istihdamın özellikleri ve belirtileri Tucker (2002, s. 26) tarafından da şu şekilde sıralanmıştır;

- İşçinin ön bildirimsiz olarak işten çıkarılabilmesi (*sayısal esneklik*),
- Çalışma saatlerinin belirsiz olması ve düzenlenmesinde işçinin herhangi bir kontrolünün olmaması (*zaman esnekliği*),
- İşin fonksiyonlarının belirlenmesinde işçinin söz sahibi olamaması (*fonksiyonel esneklik*),
- İşçi ve işveren arasında açık ya da gizli bir biçimde düzenlenmiş sözleşmenin olmaması,
- Düşük ücret veya istikrarsız ücretlerin olması (*ücret esnekliği*),

- Ayrımcılığa, cinsel istismara ya da kötü çalışma koşullarının önlenmesine yönelik düzenlemelerin olmaması,
- Sosyal yardımların (aile yardımı, hastalık veya ölüm yardımı) ya da ücret dışı ödemelerin olmaması ya da çok sınırlı olması,
- Mesleki eğitim imkanlarının olmaması ya da çok az olması,
- Sağlıksız ve kötü çalışma koşullarının yanı sıra işçi sağlığı ve güvenliğine yönelik uygulamaların bulunmaması ya da çok az olması.

Bahsi geçenlerden de anlaşılacağı üzere güvencesizliğin birden çok boyutu bulunmakla birlikte; bu çeşitlenmeye ve farklılaşmaya karşın güvencesizlik tüm istihdam biçimlerini enlemesine kesen bir özellik taşımaktadır (Çerkezoğlu ve Göztepe, 2010, s. 82). Neoliberalizmle birlikte ortaya çıkan esnekleşme uygulamaları, istihdam biçimlerini parçalayıp farklı istihdam türleri ortaya çıkarırken, güvencesiz istihdam koşullarına sahip çalışanlar güvencesizlik çatısı altında toplanarak homojenleşmektedir. Özügür (2010, s. 46-47) bu durumu “yaşamları parçalanırken yazgısı birleşenler” olarak ifade etmekle birlikte şu sözleriyle birlikte durumu daha da anlaşılır kılmaktadır:

“Gerçekten de işgücü piyasasını esnekleştirme adına, istihdam biçimleri son derece çeşitlenmiştir. Bu ise işçi sınıfı içi farklılıkları derinleştirmiş ve farklılaşmanın pekişmesine yol açmıştır. Bu olgudur. Şu da olgudur: bölmelenmiş işgücü piyasasını ve çeşitlenmiş istihdam biçimlerini boydan boya enlemesine kesen; dolayısıyla da sınıf içi farklılıkları ortak kader çizgisinde yeniden türdeşleştiren bir temel eğilim de mevcuttur: bu eğilim çalışmanın güvencesizleşmesidir. O halde anımsamanın yeridir: yeni işçi sınıfı, yaşamları parçalanırken yazgıları birleşenlerdir.”

Yukarıda da değinildiği üzere üretim sürecinin esnekleşmesi, farklı istihdam biçimleri yaratarak işçi sınıfının farklılaşmasına ve bölünmesine yol açmışsa da güvencesizleşmeyle birlikte çalışanların ortak kader çizgisinde birleşerek aynı ezilmişliği, sömürüyü ve ötekileştirmeyi deneyimledikleri söylenebilmektedir. Oğuz (2012, s. 233)’a göre de çalışanlar esnekliği daha çok nesnel bir durum olarak deneyimlerken güvencesizlik ise işçiler için öznel olarak bilinç düzeyinde hissedilen, tüm yaşamlarına yayılan ve esnekliğin kendi bilinçlerinde cisimleşmiş bir hali olduğu için birleştirici bir nitelik taşımaktadır.

Güvencesizlikle ilgili dikkat edilmesi gereken önemli konulardan biri; standart istihdam koşullarına sahip, güvenceli gibi görünen işlerde çalışanların güvencesiz çalışma koşullarına sahip olma olasılığıdır. Örneğin, Vosko’nun standart istihdam ilişkisinin önemli unsurları arasında saydığı tam zamanlı ve belirsiz süreli sözleşmeyle istihdam edilen bir kişi sendikal haklarından yoksun ise, örgütlenme özgürlüğü yoksa, rızası

dışında günde 8 saatten fazla çalıştırılıyorsa ve emeğinin karşılığı olarak aldığı ücret kendisinin ve ailesinin geçinme masraflarını karşılamıyorsa bahsi geçen çalışanın biçimsel olarak standart istihdam koşullarına sahip olduğu söylenebilmesine rağmen özsel olarak güvencesiz çalışma koşullarına sahip olduğu söylenebilmektedir (Savul, 2012, s. 128). Özetle, bir işin güvencesiz olup olmadığını belirlemek için güvencesizliğin farklı boyutlarının bir arada değerlendirilmesi gerekmektedir.

Güvencesizliğin, iş güvencesinden ve sosyal haklardan mahrum olarak sürekli bir gelecek kaygısı yaşanması anlamına geldiğini belirten Oğuz (2012, s. 231)'a göre, güvencesiz çalışma koşullarına sahip bireyler bu durumu yalnızca iş hayatlarında değil bir bütün olarak yaşam alanlarında deneyimlemektedirler. Çünkü güvencesiz çalışmanın etkileri sadece bireyleri iş yeri içerisinde etkilememektedir. Çalışanlar her an işlerini kaybetme korkusu ile yaşadıklarından dolayı veya sürekli iş değiştirmenin getirmiş olduğu belirsizlikten dolayı gelecekleri ile ilgili plan yapamamaktadırlar. Bu da bireyleri güvencesizlik ve belirsizlik sarmalına itmektedir. Güvencesiz çalışma koşullarına sahip kimseler sürekli olarak iş değiştirdiklerinden dolayı nerede iş bulurlarsa oraya taşınmaya hazır olmak zorundadırlar (Oğuz, 2012, s. 232). Bu durumda da güvencesizlerin kurulu bir düzenleri bulunmamakta, hayatları sürekli olarak değişmektedir. Bahsi geçen durum da güvencesiz çalışma koşullarına sahip bireylerin sadece üretim alanında değil yeniden üretim alanında da bir kontrol, güvencesizlik ve belirsizlik ile yaşamak zorunda olduğunu göstermektedir.

Güvencesizlik neoliberalizm ile sıkı bir ilişki içerisinde. Neilson ve Rossiter (2008, s. 54)'e göre Keynesyen politikaların uygulandığı refah devleti anlayışından vazgeçilerek neoliberal politikaların uygulandığı neoliberal devlet anlayışına geçilmesi güvencesiz çalışmanın ortaya çıkmasındaki en önemli etkenlerden biridir. Neoliberal devlet anlayışının asıl amacı sermayedarların kârlarını daha fazla artırabilmeleri ve çıkarlarını koruyabilmeleri için gerekli olan düzenlemeleri gerçekleştirmektir (Hardt ve Negri, 2011, s. 296). Bu doğrultuda 1980'lerle birlikte uygulanan neoliberal politikalar, sermayedarların krizden çıkabilmeleri ve kârlarını artırabilmeleri için emek sürecinin her aşamasının esnekleşmesi gerektiğini vurgulamaktaydı. Esnekleşme ise beraberinde işçi sınıfının refah devleti dönemindeki kazanımlarının kaybedilmesi anlamına gelmekteydi. Çünkü esnekleşme uygulamaları sermayedarların krizden çıkabilmeleri için işçilerin miktarını, niteliğini, aldıkları ücretleri ve çalışma koşullarını diledikleri gibi değiştirebilmeleri anlamına gelmektedir. Böylece sosyal devlet anlayışından neoliberal

devlet anlayışına geçilmesiyle birlikte refah devletinin emeğe yönelik koruyucu düzenlemeleri ortadan kaldırılarak sermayedarların emek piyasalarında ve sosyo-ekonomik sistemde belirleyici bir rol üstlenmeleri sağlanmıştır (İlhan, 2019, s. 362). İşverenler için birer maliyet kalemi olan uygulamalar da bu sayede esnekleştirilebilmektedir. Seymour (2012, s. 260-261)'a göre de güvencesizleşme; temelde neoliberal kapitalizm üzerine kurulu olmakla birlikte, emek gücünün zayıflatılıp kendilerini piyasanın belirsizliklerinden ve risklerinden koruyan sosyal düzenlemelerin ortadan kaldırılmasına yol açmaktadır.

Neoliberal ideoloji doğrultusunda emek gücünün esnekleştirilmesi, emeğin sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını da azaltması ya da ortadan kaldırması itibarıyla emek piyasalarının kuralsızlaşmasına ve dolayısıyla da güvencesizleşmesine sebep olmaktadır (Yeldan, 2005, s. 3). Jain ve Hassard (2014)'e göre de son yıllarda, neoliberal düzenlemelerle birlikte emek piyasasında köklü dönüşümler yaşanmış, üretim ilişkileri esnekleşerek a-tipik çalışma biçimleri ortaya çıkmış ve standart istihdam ilişkisi gerileyerek güvencesiz çalışma giderek yaygınlaşmıştır. Bu anlamda güvencesiz çalışma; neoliberalizmin olmazsa olmaz olarak dayattığı esnekleşme uygulamaları neticesinde ortaya çıkmıştır. Çünkü üretim ilişkilerinin esnekleşmesi, sağlam temeller üzerine oturtulan standart istihdam ilişkisinin sarsılmasına sebep olarak günümüzün normal haline gelen güvencesiz çalışma koşullarını ortaya çıkarmaktadır.

Güvencesiz çalışma, günümüz emek piyasasının standardı olarak görülmekte ve giderek yaygınlaşmaktadır. Esnekleşmenin beraberinde getirdiği güvencesizlik, sermayedarların emek gücü üzerinden tasarruf yapmalarını mümkün kılarak kârlarını artırmalarını sağlamaktadır. Sürekli olarak daha fazla kâr elde etmek isteyen işverenler

de üretim koşullarını esnekleştirerek çalışanlarına güvencesiz çalışma koşullarını dayatmaktadırlar. Güvencesiz çalışmanın son yıllarda giderek arttığını, dünya üzerinde çok fazla çalışanın güvencesiz, güvensiz, belirsiz ve öngörülemez çalışma koşulları altında çalıştığını belirten Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO, 2012, s. 23)'ne göre de; güvencesizleşme sorunu evrensel ve uluslararası bir nitelik taşımakla birlikte güvencesiz çalışanlar insan onuruna yakışır bir ücret alamamakta, sosyal korumadan ve birçok haktan muzdarip bir şekilde düzgün-insana yakışan işlere (*decent work*) sahip olamamaktadırlar.

Güvencesiz çalışmanın bu kadar yaygınlaşması da insana yakışan işin emek piyasası ilişkilerindeki önemini artırmaktadır. İnsana yakışan iş kavramı ILO tarafından 1999 yılında gündeme gelmiş olmakla birlikte bu kavram çalışanların temel haklarının

korunduğu, geinebilmeleri için yeterli gelirin sağlandığı ve yeterli sosyal korumaların olduğu iş anlamına gelmektedir (ILO, 1999). İnsana yakışır işin temel amacı ise emek piyasalarındaki ayrımcılığın ortadan kaldırılarak kadın-erkek eşitliğinin sağlanması, çalışanların güvenlik ve saygınlık içeren koşullarda insan onuruna yakışır bir şekilde istihdam edilmesinin sağlanmasıdır (Yıldırım alp ve İslamoğlu, 2014, s. 147). Dolayısıyla insana yakışan işin unsurları; çalışanların temel haklarının korunması (rgtlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı), istihdam olanaklarının artırılması, sosyal koruma (iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi; çalışma saatlerinin, molaların ve izin günlerinin düzenlenmesi; çalışanların baskıcı ve ağır çalışma koşullarından korunması ve hastalık, hamilelik, yaşlılık ve işten çıkartılma durumlarında sosyal güvenlik kapsamında korunmaları) ve sosyal diyalog (alışma sürecine katılanlar arasındaki farklı çıkar çatışmalarının ve anlaşmazlıkların dayanışma ve müzakere yoluyla çözüme kavuşturulması) maddelerinden oluşmaktadır (Sengenberger, 2001, s. 39-40). Bahsi geçen unsurların herhangi birinin sağlanamaması da yapılan işin insana uygun iş olmadığını ve güvencesiz nitelikler taşıdığını söylemek için yeterlidir (Kapar, 2007, s. 3). Tiryaki (2022, s. 24)’ye göre, Uluslararası alışma rgt’nün ortaya koyduğu insana yakışan iş kavramının en önemli unsurlarından birini çalışanların haksız yere işten çıkarılmasını engellemeyi içeren iş güvencesinin sağlanması oluşturmaktadır. Çünkü iş güvencesinin sağlanması istihdamın gvencesizlikten uzaklaştırılması konusunda en önemli meselelerden biridir. Bu anlamda insana yakışır iş kavramının güvencesiz çalışma ile yakın bir ilişki içerisinde olduğu söylenebilir.

ILO (2012, s. 27-28)’ya göre güvencesiz çalışma farklı ülkelere, bölgelere ve işgücü piyasalarının sosyo-ekonomik özelliklerine göre farklılıklar gösterdiğinden dolayı tanımlanması karmaşıklaştığı için koşullu, atipik veya standart dışı gibi kavramlar ortaya çıkmıştır. Bu kavram çeşitliliğine rağmen güvencesiz çalışmadan bahsederken bazı ortak özellikler kullanılmaktadır. Bunlar ise ILO (2012, s. 27-28) tarafından şu şekilde sıralanmıştır:

- Güvencesiz alışma sayesinde işverenler piyasanın risk ve belirsizliklerini işçiler üzerine aktararak bu konuda bir sorumluluk almamaktadırlar.
- Güvencesiz alışma koşullarına sahip kişiler standart istihdam ile ilişkilendirilen sosyal koruma ve yardımlara erişememelerinin yanı sıra herhangi bir sendikaya ye olmaları ya da toplu pazarlık yaparak kendilerini güvence altına almaları yasalar veya işverenler tarafından engellenmektedir.

- Geçici sözleşmelerle veya belirli süreli sözleşmelerle istihdam edilen güvencesiz çalışanlar, sözleşmelerinin uzatılıp uzatılmayacağı konusunda bir belirsizlik yaşadıkları için geleceklerini planlayamazlar ve sürekli bir kaygı içerisinde dirler.

Bahsedilenlerden de anlaşılacağı üzere güvencesizlik, çalışanların kötü çalışma koşulları altında çalışmalarına sebep olup onları piyasanın risklerine açık hale getirmesinin yanı sıra, geleceğe yönelik plan yapmalarını da güçleştirdiği için bir belirsizlik ve kaygı durumu olarak hissedilmektedir. Normal şartlarda çalışanların yanında olması gereken yasalar da işverenlerin lehine işlediği için bireyler korumasız ve kuralsız emek piyasasına itilmektedir. Çalışanların sendikaya üye olmaları ve örgütlenme haklarını kullanmaları işten çıkarılmalarına sebep olabilmekte ve bu durum da güvencesiz çalışmanın yaygınlaşmasına ve çalışanların bir güvencesizlik sarmalına girmelerine sebep olmaktadır (ILO, 2012, s. 39). İşten çıkarılma korkusu ve işsizlik kaygısı, güvencesizliğin en önemli unsurlarından birini oluşturmakla birlikte işini kaybetme korkusu, iş gücü devrini artırmakta ve çalışanların performanslarını düşürerek daha uyumsuz çalışma ilişkilerine yol açmaktadır (Çakır, 2007, s. 118-120). Güvencesiz çalışanlar işini kaybetme korkusuyla birlikte işveren tarafından kendilerine verilen her işi kabul etmek zorunda olduklarından emekleri de değersizleşmektedir (İlhan, 2019, s. 365).

Güvencesiz çalışma koşullarına sahip çalışanların işini kaybetme korkusunun dışında deneyimledikleri birçok sorun bulunmaktadır. Bunlar; sık sık iş değiştirmek zorunda olmaları, iş kaybı, işverenin keyfi isteklerine ve dayatmalarına boyun eğmek zorunda olmaları, işverenden hak talebinde bulunamamaları, yoksulluk, ailevi sorunlar, psiko-somatik rahatsızlıklar ve intihar oranlarının artması olarak sıralanmakla birlikte; bahsi geçen sorunlar yalnızca düşük gelir sahibi işçileri değil üst gelir grubunda bulunan çalışanları da etkilediği için kitlesel düzeyde tecrübe edilerek yaralanabilirlik/kırılganlaşma denen durumun oluşmasına sebep olmaktadır (İlhan, 2019, s. 365). Kitlesel yaralanabilirlik ya da kırılganlık olarak ifade edilen durumun yayılmasında bireylerin temel haklara erişiminin engellenmesi büyük bir öneme sahiptir. Bu yüzden güvencesiz çalışma koşullarına sahip kişilerin de ücretli izinler, sağlık izni, doğum izni, ölüm izni gibi sosyal haklardan mahrum olmaları durumunun yaralanabilir/kırılgan bir konuma sahip olmalarına yol açtığı söylenebilmektedir (İlhan, 2019, s. 365).

Güvencesiz çalışma koşullarına sahip bireylerin her zaman bir sonraki işlerinin ne olacağını göz önünde bulundurmaları gerektiğini belirten Lewchuck ve Dassigner (2016, s. 144)'e göre, sürekli olarak gelecekteki işlerde çalışabilme şansı kazanmak isteyen işçiler işgücü piyasasındaki rekabet ortamı nedeniyle standart istihdam ile çalışan işçilere oranla daha uzun çalışma saatleri boyunca çalışmakta ve daha fazla fiziksel güç kullanarak kendi kendilerini sömürme eğiliminde olmaktadır. Bireyler piyasadaki rekabet koşulları ve işlerini kaybetme korkuları nedeniyle kendilerini yıpratarak istihdama devam etmeye çalışmaktadırlar.

Güvencesiz çalışma; barınma, çocuk sayısı, sosyal yardım, sosyal sigorta, sağlık ve aile üyeleri arasındaki ilişkiler bakımından da belirsizlik yarattığı için hane halkı üzerinde de etkili olmaktadır (Motakef, 2019, s. 159). Bununla birlikte güvencesiz çalışma bireyler üzerinde çeşitli rahatsızlıklara, hastalıklara ve psikolojik bozukluklara yol açmaktadır (Köse, 2021, s. 35). Kim, vd., (2008, s. 754), yapmış oldukları karşılaştırmalı çalışmalarında güvencesiz çalışma koşullarına sahip çalışanların daha fazla alkol tüketimine meyilli olduklarını, daha fazla dolaşım ve solunum yolu rahatsızlıklara ve iskelet ve kas sistemine bağlı rahatsızlıklara yakalandıklarını ortaya koymuşlardır. Güvencesiz çalışanlarda alkol tüketiminin daha fazla olması, fiziksel ve psikolojik olarak yorucu olan işlerini hafifletmeye yönelik bir başa çıkma stratejisi olarak okunmaktadır (Crum vd., 1995'ten aktaran Kim, vd., 2008, s. 754). Bununla birlikte daha istikrarsız istihdam ilişkilerine ve güvencesiz çalışma koşullarına sahip çalışanların sağlık durumlarının kötü yönde etkilendiğini belirten Clarke, vd. (2007, s. 312)'ne göre güvencesiz çalışma; belirsizlik, geleceğin planlanamaması, iş bulma, işe girme, işini kaybetmekten korkma gibi durumlar içermesi itibarıyla çalışanların stres seviyelerini yükseltmekte ve ruh sağlıklarına zarar vermektedir. Mevcut işlerinde kalıcı olma durumları kesin olmadığı için bir sonraki işlerinin ne olacağını düşünmek zorunda olan güvencesiz çalışanların sahip oldukları bu yüksek stres seviyesiyle birlikte kanser, yüksek tansiyon, kalp hastalıkları, ruhsal ve psikolojik sorunlar gibi stresten kaynaklanan hastalıklara yakalanma olasılıkları daha fazladır (Köse, 2021, s. 34). Bahsi geçenlerden de anlaşılacağı üzere güvencesiz çalışma koşullarına sahip bireyler iş üzerinde kontrollerinin bulunmaması, uzun ve yorucu mesai saatleri ve kötü çalışma koşulları altında çalışmaları, her an işsiz kalma ihtimallerinin bulunması, işin devamlılığının ve istikrarının kesin olmaması, belirsizlik ve geleceklerini planlayamamaları gibi sebepler nedeniyle yüksek stres seviyesine bağlı olarak hem fizyolojik hem de psikolojik

rahatsızlıklar yaşayabilmektedirler. Aynı zamanda güvencesiz çalışma koşullarının bulunduğu işler, işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının yeteri kadar sağlanamaması ya da hiç olmaması sebebiyle çalışanların zehirlenmelerine, yüksekten düşmelerine, uzuvlarını kaybetmelerine ve birçok kaza durumuyla karşılaşmalarına sebep olmaktadır (Köse, 2021, s. 35).

Güvencesiz çalışmanın birey üzerindeki en önemli etkilerinden birini “belirsizlik (*uncertainty*)” durumu oluşturmaktadır. Güvencesizlik kavramıyla birlikte kullanılan belirsizlik kavramı; üretim sürecindeki güvencesiz çalışma koşullarıyla ilişkili olup geleceğin bilinmemesi ve öngörülememesi sebebiyle planlanamaması durumunun gündelik hayatta ve psikolojik düzeyde kaygı ve duygu bozukluğu olarak hissedilmesidir (Ebraliidze, 2012, s.). Lewchuck, vd. (2003, s. 28-30), güvencesiz istihdam ve strese bağlı sağlık sorunları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarında “istihdam geriliminin unsurları”nı; istihdam belirsizliği, ücret belirsizliği, hane halkı güvencesizliği, planlama belirsizliği, yer belirsizliği, görev belirsizliği ve istihdamda iş yükü belirsizliği olarak ortaya koymaktadırlar. Bahsi geçen istihdam gerilimi unsurlarının etkilerini test ederken kullandıkları ölçütler ise -güvencesiz çalışmanın yaşamın her alanında gerilimlere sebep olması sebebiyle- sadece üretim sürecinin analizliyle elde edilemeyeceği için üretim alanı dışındaki yaşam alanının da analiz edilmesi gerekmiştir (Çelik, 2013, s. 65). Bu anlamda güvencesizleşme, basitçe sadece bireyin istihdam edilme biçimiyle ilgili olmayıp çalışma dışı alan olan yeniden üretim alanını da etkilemesi itibarıyla Candeias’ın “*çifte güvencesizleşme*” olarak ifade ettiği olgunun oluşmasına sebep olmaktadır (Candeias, 2004’ten aktaran Sarıtaş, 2020, s. 64). Sadece üretim alanın değil bir bütün olarak yaşam alanının belirsizleşmesi ise güvencesizliğin, Thompson (1963, s. 9)’ın deyimiyle, “*bilinçte ve deneyimin hammaddesinde*” hissedildiğini ve kendini gösterdiğini ifade etmektedir. Bahsedilenlerden de anlaşılacağı üzere güvencesiz işler, çalışanların üretim alanı dışındaki yaşam alanlarını da etkilemekte, çalışanlar güvencesiz çalışmanın getirdiği belirsizliği ve geleceği göremeyip planlayamama durumunu sürekli olarak bilinçlerinde hissetmekte ve deneyimlemektedirler. Bu durum da çalışanların belirsizlik ve güvencesizlik sarmalı içerisinde giderek kaygılı hale gelmelerine sebep olmaktadır.

Hacısalihoğlu (2015, s. 243) ise günümüzdeki işçi sınıfının etrafını çevreleyen ve emek piyasalarında sık sık görülen güvencesizleşme ve belirsizliğe korku durumunu da eklemektedir. Korku ve güvencesizlik birbirlerini besleyerek birbiriyle karşılıklı etkileşim içinde olmakla birlikte çalışanların iş dışı alanını da etkileyerek yaşamın her

alanında hissedilmektedir (Hacısalıhoğlu, 2015, s. 243). Güvencesiz çalışma koşulları altında çalışanlar yaşamlarını ve geleceklerini belirleyip planlama güçlerini yitirdiklerini hissetmekte, temel insani gereksinimlerden olan kendini güvende hissetme duyguları zayıflamakta, işsiz kalma korkusuyla birlikte oluşan güvensizlik ve çaresizlik hissi sadece güvencesiz ve düzensiz işlerde çalışanlarla sınırlı kalmayarak günümüzde tüm ücretliler düzeyinde hissedilmektedir (Mütevellioğlu, 2013, s. 182). Üstelik çalışanlar için korkuya ve belirsizliğe karşı güvence oluşturması beklenen sendikal örgütlülük, işten çıkarılma nedeni olarak görülebildiği için güvence sağlamak yerine işsizlik korkusunu pekiştiren bir durum haline dönüşmektedir (Hacısalıhoğlu, 2015, s. 247).

Günümüz çalışma hayatının standardı olan esnek üretim ilişkileri sayesinde belirsizlik ve risklere karşı korunamama durumu yaygınlaşmakta, neoliberal ideoloji bireylere sürekli olarak daha fazla esnek olmaları, değişken durumlara uyum sağlamak zorunda olmaları, rekabetçi olmaları ve kendilerini sürekli olarak geliştirmeleri gerektiğini dayatmaktadır. Belirsizliğin ve risklerin hakim olduğu güvencesiz çalışma koşulları altında çalışan bireyler; işlerini kaybetmekten korktukları için daha fazla çalışmaya, kötü çalışma koşullarına boyun eğmeye, bu korku nedeniyle herhangi bir hak talebinde bulunamamaya ve piyasadaki ücretlerin altında çalışmayı kabul etme gibi durumlara daha fazla meyilli olurken bu durum da çalışanların iş ve iş dışı yaşamlarında karşılaştıkları kronik sorunları arttırmaktadır (İlhan ve Yılmaz, 2017, s. 1775).

2.3.6. Prekarya

Emeğin kapitalist örgütlenmesindeki dönüşümlerle ilgili önemli bir konuyu da prekarya tartışmaları oluşturmaktadır. Konuyla ilgili tartışmaların büyük bir bölümü, Guy Standing'in 2011 yılında yayımladığı ve prekarya meselesiyle ilgili kapsamlı açıklamalarda bulunduğu "*Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf*" isimli kitap ile ortaya çıkmıştır. Standing'in dışında prekarya tartışmalarıyla Ronaldo Munck, Samir Amin ve Loic Wacquant gibi isimler de ilgilenmektedir (Çakır, 2018, s. 71). Aynı zamanda Standing (2014, s. 13)'e göre Pierre Bourdieu, Michel Foucault, Jürgen Habermas, Michael Hardt, Tony Negri ve Hannah Arendt güvencesizlik ve prekarya üzerine yaptıkları önemli çalışmaları ile kavramın entelektüel anlamda öncüleri olarak sayılabilmektedirler.

Standing (2014, s. 11)'e göre neoliberal ideoloji, rekabeti ve piyasa kurallarının hayatın her alanına nüfuz etmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bunun amacı ise işletmelerin kâr elde edebilmelerini sağlamaktır. Kârın arttırılabilmesi için ise üretim süreçlerinin esnekleşmesi gerekmektedir. Esnekleşme de beraberinde risk ve

güvencesizliğin yayılmasını sağladığı için herhangi bir istikrara sahip olmayan ve milyonlarca kişiden oluşan “prekarya” denilen oluşum halindeki bir sınıf ortaya çıkmıştır (Standing, 2014, s. 11). Prekaryanın oluşmasındaki en önemli etkenlerden birini neoliberal uygulamalarla birlikte üretim ilişkilerinin değişmesi ve esnekleşmesi oluşturmaktadır. Daha önce de bahsedildiği üzere, güvencesiz çalışma koşullarının da en önemli sebeplerinden birini üretim ilişkilerinin esnekleştirilmesi oluşturmaktadır. Bu sebeple güvencesiz çalışma ve prekarya kavramları birbirleriyle sıkı bir ilişki içerisinde olmakla birlikte çoğu zaman birbirlerinin yerine de kullanılmaktadır.

Prekarya kelimesi “*precariousness* (güvencesizlik)” ve “*proleteriat* (proletarya)” sözcüklerinin birleşiminden oluşturulmuştur (Kutlu, 2015, s. 225). Çakır (2018, s. 71)’a göre de prekarya; “*precor*” ve “*proletariat*” sözcüklerinin birleşiminden oluşmakla birlikte “*prekaer*” sözcüğü İngilizcede istikrarsız ve çözümü zor anlamına gelmektedir. Bununla birlikte prekarya sözcüğünün kökeni arasında sayılan “*precor*” sözcüğü de Latince de dua etmek anlamına gelmekte ve bu terimle birlikte dua etmeyi gerektirecek bir çaresizlik ve belirsizlik durumu anlatılmak istenmektedir (Durmaz, 2017, s. 949). Barbier (2004, s. 3)’e göre de Latince de “*precor*” sözcüğünün dua etmek anlamına gelmesi ve “*precarius*” sözcüğünün de güvencesizlik anlamına gelmesi prekaryanın, güvencesizlik ve belirsizlik içeren bir durum olması itibarıyla ancak dua ederek çözüme kavuşacak bir olgu olduğuna işaret etmektedir. Bu anlamda prekarya kelimesinin kökenine bakıldığında; güvencesizlik, belirsizlik ve çaresizlik kavramları karşımıza çıkmaktadır. Bu yüzden de pek çok yerde güvencesiz çalışma koşulları ile prekarya birbiriyle eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Çünkü her iki kavram da neoliberalizmden ve üretim ilişkilerinin esnekleştirilmesinden beslenmektedir. Neoliberalizm ve esnekleşme ise güvencesizliğin, belirsizliğin ve kuralsızlığın ortaya çıkmasındaki başat faktörleri oluşturmaktadır.

Prekarya kavramı ilk kez Fransız sosyologlar tarafından 1980’li yıllarda geçici ve mevsimlik işçileri tanımlamak için kullanılmıştır (Standing, 2014, s. 24). Bunun öncesinde ise Fransız sosyolog Pierre Bourdieu; Cezayir’de yaptığı araştırmasında düzenli ve düzensiz işçilerin çalışma ve yaşam koşullarını açıklamak için kavramı ilk defa çalışma yaşamıyla ilgili olarak kullanmıştır (Oğuz, 2011, s. 12). Bir başka Fransız sosyolog olan Agnes Pitrou ise 1978 yılında, güvencesiz aileler (*familles precaires*) üzerine yaptığı çalışmada sosyal yardıma muhtaç olmasına rağmen devletten yardım alamayan güvencesiz bir yaşama sahip aileleri ve geleceklerinin belirsiz olmasından

dolayı duydukları endişeyi anlatmak için “*précarité*” (prekarya) kavramını kullanmıştır (Barbier, 2004, s. 5).

Prekarya kavramının günümüzdeki haliyle çalışma ve yaşam koşulları üzerindeki belirsizlikleri içeren bir anlamda kullanılması ise Bourdieu’nun 1998 yılında “*güvencesizlik her yerde*” vurgusuyla mümkün olmuştur (Oğuz, 2011, s. 12). Fakat kavramın politik bir içerik kazanarak yaygınlaşması ise 1 Mayıs 2001’de İtalya’da güvencesiz çalışma koşullarına sahip işçilerin gerçekleştirdikleri siyasi eylem ile mümkün olmuştur (Oğuz, 2011, s. 12). Daha sonrasında bahsi geçen toplumsal hareket yüzbinlerce genç tarafından düzenli olarak tekrarlanarak Avrupa 1 Mayıs’ı (Euro May Day) adını almıştır (Standing, 2014, s. 12). Avrupa 1 Mayıs’ının en önemli özelliği, etkinliğe katılan kişilerin sahip olduğu güvencesiz çalışma koşullarının kendilerine özel olmadığını, dünyanın pek çok yerinde olan bitenlerle yakından ilişkili olduğunun ve kolektif bir güvencesizlik deneyimlediklerinin farkına varmalarıdır (Standing, 2014, s. 13).

Yine prekarya kavramını temel alan benzer bir politik hareket 2000 yılında Milano’da kurulan “*Chainworkers Crew*” (Zincir İşçileri Ekibi) ismiyle ortaya çıkmıştır: Zincir işçileri hareketiyle “*chain workers*” (AVM’lerde, süper market zincirlerinde, perakende mağazalarında ve fast-food zincirlerinde çalışanlar) ile “*brain workers*” (medya, tasarım ve bilgi teknolojileri gibi sektörlerde “yaratıcı işlerde” çalışıp yüksek ücretler almalarına rağmen güvencesiz çalışma koşullarına sahip kafa işçileri) olarak adlandırılan iki tür işçi kesimini güvencesizlik temelinde bir araya getirip bir dayanışma ruhu oluşturulmaya çalışılmıştır (Oğuz, 2011, s. 12-13). Çünkü farklı sektörlerde çalışmalarına ve farklı ücretler almalarına rağmen bahsi geçen işçilerin kolektif olarak deneyimledikleri durum, her iki işçi kesiminin de güvencesiz çalışma koşullarına sahip olmasıdır. Bu anlamda bahsi geçen politik hareket iki farklı işçi kesimini ortak bir paydada buluşturmuştur.

Hareketin liderlerinden olan Alex Foti’ye göre; “*Chain Workers*” hareketiyle birlikte yüksek ücret alan ve yaratıcı işlerde çalışan “kafa işçileri” olarak tabir edilen kesime de işçi oldukları hatırlatılmış olmakla birlikte; neoliberalizmin son 20 yılında istihdam açısından en yüksek büyümeyi gösteren iki sektör olan hizmet sektörü çalışanları (kasiyerler, perakendeciler, satıcılar, şoförler ve pizza dağıtıcıları) ile bilgi sektörü çalışanları (teknisyenler, programcılar ve tasarımcılar) eğitim düzeyleri ve yaşam standartları farklı olduğu için kutuplaştırılmalarına rağmen bu iki kesim güvencesizlik

temelinde bir araya gelmiştir (Oudenampsen ve Sullivan, 2004). 2000 yılında Pizza Hut ve McDonald's çalışanları tarafından başlatılan "Stop Precarite" (Güvencesizliği Durdur) isimli eylem de güvencesizlik, kötü çalışma koşulları ve sosyal dışlanmaya karşı geliştirilen bir eylem olması itibarıyla prekarya kavramının politik bir harekete dönüşmesi açısından büyük bir öneme sahiptir (Oğuz, 2011, s. 14).

Standing (2014, s. 19)'e göre prekaryanın oluşumunu sağlayan en önemli faktörlerden birini neoliberal ideoloji doğrultusunda uygulanan esnekleştirme politikaları oluşturmaktadır. Çünkü daha önceden de bahsedildiği üzere; piyasadaki talep dalgalanmalarına göre ücretlerin düşürülmesini sağlayan ücret esnekliği, işletmelerin istihdam üzerinde diledikleri şekilde kolay ve masrafsız bir biçimde ayarlama yapabilmesini sağladığı için istihdamın korunmasına ve istihdam güvenliğine zarar veren istihdam esnekliği, çalışanların şirket içerisinde masrafsız bir şekilde transfer edilmesini sağlayan iş esnekliği ve işçilerin vasıflarının kolay bir şekilde düzenlenmesini sağlayan vasıflarda esneklik ile birlikte çalışanlar sistematik olarak daha güvencesiz çalışma koşullarına maruz bırakılmaktadırlar (Standing, 2014, s. 19).

Güvencesiz çalışma koşulları, belirsizlik ve istikrarsızlık da prekaryayı tanımlarken en çok kullanılan kavramlardandır. Bu anlamda 1980'lerle birlikte, refah devleti döneminde işçi sınıfının kazanımlarından olan güvenceler ve haklar, emek piyasalarının esnekleştirilmesiyle birlikte aşınarak güvencesiz ve esnek çalışma ile ilişkilendirilen ve oluşum halinde bir sınıf olan prekarya ortaya çıkmıştır (Standing, 2014). Refah devleti döneminde sanayi vatandaşlığı kapsamında emeğe dair verilmiş olan bu güvenceler ise şunlardan oluşmaktadır (Standing, 2014, s. 26):

- *"Emek piyasası güvenliği - tam istihdama bağlı bir hükümetin simgelediği makro düzeyde yeterli gelir getirici fırsatlar,*
- *istihdam güvenliği - keyfi isten çıkarmalara karşı koruma, işe alım ve işten çıkarmalar konusunda düzenlemeler, kurallara uyma yan işverenlere karşı mali yaptırımlar,*
- *iş güvenliği - istihdamda belli bir mevki elde etme fırsatı ve becerisi, vasıfların giderek geçersizleşmesinin engellenmesi, statü ve gelir açısından yukarı hareketliliğin sağlanmasına yönelik fırsatlar,*
- *çalışma güvenliği - güvenlik ve sağlıkta yapılan düzenlemeler, çalışma saatlerinin sınırlandırılması, kadınlar için gece işi ve düzensiz çalışma saatlerine yönelik düzenlemeler, iş kazalarına ya da iş nedeniyle ortaya çıkan hastalıklara karşı koruma ve iş kazalarından doğan maliyetlerin karşılanması gibi yöntemler,*
- *vasıfların yeniden üretiminin güvenliği - çıraklık ve istihdam eğitimi gibi yöntemlerle vasıf kazanmaya ve işçinin sahip olduğu becerilerin kullanılabilmesine dönük fırsatlar,*

- *gelir güvenliği - asgari ücret mekanizması, gelir sınıflandırılması, kapsamlı sosyal güvenlik, gelir eşitsizliğini azaltmak ve düşük gelirliilere destek olmak için ilerici bir vergi sistemi gibi yöntemlerle yeterli bir sabit gelirin sağlanması,*
- *temsil güvenliği - bağımsız sendikalar ve grev hakkı gibi yöntemlerle emek piyasasında ortak bir ses yükseltebilmek.”*

Bahsi geçen güvenceler, çalışanların emek piyasalarının sahip olduğu risklere ve kötü çalışma koşullarına karşı korunması açısından büyük bir öneme sahiptir. Çünkü bu güvenceler kapsamında çalışanların, işverenlerin keyfi tutumları karşısında belirli güvencelere sahip olması sağlanarak daha istikrarlı ve uzun ömürlü işlerde çalışmalarının önü açılmıştır. 1980’lerle birlikte ise üretim ilişkilerinin esnekleştirilmesi, emeğe dair verilen güvenceleri aşındırarak çalışanların güvencesiz çalışma koşulları altında çalışarak prekaryalaşmalarına sebep olmaktadır. Bu anlamda emeğe dair verilen güvencelerden herhangi birine sahip olmayan çalışanların prekaryaya dahil edildiği söylenebilmektedir.

Prekarya proletarya ile de karıştırılmamalıdır. Prekarya, işçi sınıfı veya proletaryanın bir parçası değildir. Çünkü proletarya dendiği zaman; refah devleti döneminde görülen istikrarlı, uzun dönemli, tam zamanlı, geleceği belirli olan, sendikalaşmanın olduğu ve kolektif sözleşmelerin yapıldığı bir emek piyasası aklı gelmektedir (Standing, 2014, s. 20). Bu anlamda proletaryanın standart istihdam ilişkisine gönderme yaptığı söylenebilir. Fakat prekarya için böyle bir durum söz konusu değildir. Prekaryanın içinde bulunduğu emek piyasasında güvencesiz çalışma koşulları, esnek üretim, belirsizlikler, risk ve korku bulunmaktadır. Prekarya için herhangi bir güvenceden veya istikrardan bahsetmek söz konusu değildir. Prekaryaya dahil olan kişilerin yaşamlarının merkezinde bulunan güvencesizlik ve belirsizlik durumundan dolayı kariyer yapma ve profesyonelleşme olanakları oldukça sınırlıdır (Çetin Dağdelen, 2021, s. 1714). Çünkü çalıştıkları işlerde çok kısa süreli geçici olarak çalıştıklarından dolayı sürekli olarak iş değiştirmektedirler. Çalıştıkları işlerde uzun süre kalamadıkları için iş temelli bir kimlik inşa edememekte ve bu anlamda işlerini benimseyememektedirler.

Geçici işlerde çalışmak prekaryayı istikrarlı ve sürekli işlerde çalışanların sahip olduğu belirli norm, davranış kalıpları ve iş temelli kolektif bilinç duygusundan mahrum bırakmaktadır (Çiğdem ve Erdoğan, 2019, s. 161). Bu yüzden prekaryanın herhangi bir sınıf bilinci bulunmadığı, Marksist anlamda kendi için sınıf olmaktan ziyade oluşum halinde bir sınıf olduğu söylenmektedir (Standing, 2014, s. 21). Çünkü prekaryaya dahil olan kimseler, sahip oldukları güvencesiz ve kötü çalışma koşulları için başka bir grubu suçlamaya meyilli olmaktadır. Bu da sınıf bilinçlerinin oluşmasını engellemektedir.

Düşük ücret alan bir kişi devletten sosyal yardım alan başka bir kişiyi suçlamakta ya da göçmenlerin kendilerinden daha iyi işlerde çalıştığını, daha fazla ücret kazandığını ve daha fazla sosyal yardım aldığını düşündüğü için onları suçlayarak düşmanlaştırmaktadır (Standing, 2014, s. 49). Bu anlamda prekarya; sahip olduğu güvencesiz ve kötü çalışma koşullarının sebebi olarak yine prekaryaya dahil olan başka bir kesimi suçlayarak sorunun asıl kaynağı olan ekonomik ve sosyal yapıyı görmezden gelmektedir. Bu yüzden prekaryanın kendi için sınıf olmadığı, kendisiyle savaş halinde olduğu ve sorunlarının kaynağı olarak prekaryaya dahil olan farklı kesimleri suçlayarak onlara karşı öfke ve kin beslediği söylenebilmektedir (Standing, 2014, s. 49).

Prekaryaya dahil olan kimseler işlerinde geçici olduklarını bildikleri için herhangi bir kariyer inşa etme ya da yükselme beklentilerini taşımamakta, bu anlamda da gelecek kaygısıyla birlikte hedefsiz bir yaşam sürmektedirler (Çetin Dağdelen, 2021, s. 1715). En genel anlamda prekaryayı anlamak için bireylerin kendilerine arzu edilebilir iş temelli bir kimlik ya da kariyerlerinde ilerleme olanağı sağlamayan güvencesiz işlerde neden çalıştıklarına/çalışmak zorunda olduklarına bakmak gerekmektedir.

Prekaryanın literatürdeki tanımlarına bakıldığında zaman bir fikir birliğine varılmadığı ve farklı tanımların bulunduğu görülmektedir. Kavramın ne olduğuna dair bir standardın bulunmaması konuyu karmaşıklığa sokmakla beraber bu karmaşıklık da kendi içerisinde prekarya kavramını tanımlayabilmektedir (Çetin Dağdelen, 2021, s. 1713). Çünkü kavramın tanımının belirsiz olmasının yanında literatürde kavramla ilgili “belirsizlik” içerdiği konusunda fikir birliğine varılmış olduğu görülmektedir. Prekaryayı tanımlarken ortaya koyulan farklı özelliklerin birleştikleri noktanın belirsizlik kavramı olduğu söylenebilir. Kimileri prekaryayı toplumun çeperinde güvencesiz bir varoluşla ve belirsizlik içinde yaşayanlar (Chomsky, 2012, s. 33) olarak tanımlarken kimileri ise proletaryanın güvencesizlik ve belirsizlik (Munck, 2013) içeren formu olarak tanımlamaktadır. Bora ve Erdoğan (2011, s. 30) da prekaryayı; zamanımızın proletaryası, kronik olarak geçici işlerde çalışan, işsizlik ve geçici bir işe sahip olmak arasında sıkışıp kalmış, marjinalleştirilmiş, güvencesizliğin ve belirsizliğin içerisine hapsolmuş bir birey olarak tanımlamaktadır. Vatansever (2013, s. 7)’e göre ise prekarya; neoliberalizm ve esnekleştirme uygulamalarıyla birlikte sayısı hızlı bir şekilde artan, sahip olduğu beceri ve vasıfların karşılığında herhangi bir iş güvencesi görmeyen, esnek emek piyasasının rekabet koşullarında her an işsiz kalmaktan korktuğundan haksızlığa, kötü çalışma

koşullarına ve sömürüye karşı gelemediği için güvencesizlik ve belirsizlik içinde yaşayan kesimleri ifade etmektedir.

Bilir Kat (2016, s. 44-51) ise eğretilik olarak ifade ettiği prekaryanın unsurlarını şu şekilde sıralamıştır; prekaryaya dahil olan kişiler işleri üzerinde kontrol imkanına sahip değildir, çalışma koşullarının belirlenmesinde tercih imkanları bulunmamaktadır, düşük gelir karşılığı çalışmaktadırlar, iş güvencesizliğine ve geleceğe yönelik belirsizliğe sahiptirler, mesleki eğitim olanakları yoktur, işçi sağlığı ve güvenliğine yönelik uygulamalar yetersizdir, temsiliyet imkanları sınırlıdır ve ayrımcılığa ya da cinsel tacize karşı korunmamaktadırlar. Bahsi geçenlerden de anlaşılacağı üzere prekaryaya dahil olanların genel olarak bir belirsizlik ve güvencesizlik içinde olduğu, kariyer yapma ya da yükselme olanaklarının ya çok sınırlı olduğu ya da hiç bulunmadığı, birçok haktan mahrum oldukları, kötü çalışma koşulları altında çalıştıkları ve geçici işlerde çalışarak günü kurtarmaya çalıştıkları söylenebilmektedir.

Prekarya, proletaryanın refah devleti zamanında sahip olduğu toplumsal sözleşmelere sahip değildir (Standing, 2014, s. 23). Çünkü proletaryaya verilen hakların karşılığında bir itaat beklenirken prekarya itaat ve sadakatin karşılığında herhangi bir güven bulamamaktadır. Bununla birlikte prekarya, proletaryanın sahip olduğu sınıfsal bağlılığa ve mesleki aidiyete sahip değildir (Vatansever, 2013, s. 8). Bu açıdan bakıldığında prekarya sınıfsal olarak kendine özgü niteliklere sahiptir (Özkurt, 2018, s. 117). Statü açısından bakıldığı zaman da prekarya kendine özgü bir yere sahip olmaktadır. Çünkü profesyonel veya orta statüde zanaat mesleklerine de denk düşmediği için “parçalı bir statüye” sahip olarak eskiye dayalı sınıf veya meslek tanımlamalarıyla kolay bir şekilde ifade edilememektedir (Standing, 2014, s. 23).

Prekaryanın kendine özgü nitelikleri ise şunlardan oluşmaktadır; kendine özgü üretim ilişkileri (emek ve çalışma kalıpları), kendine özgü dağıtım ve bölüşüm ilişkileri (toplumsal gelir kaynakları) ve devletle kendine özgü ilişkileri (vatandaşlık haklarının kaybı) vardır (Standing, 2015, s. 5-7; Standing, 2018, s. 5).

Kendine özgü üretim ilişkilerine sahip olan prekarya, esnek çalışma koşulları, geçici iş sözleşmeleri, sürekli olarak iş değiştirme ve saatlerin belli olmadığı çalışma koşulları altında çalıştığı için mesleki bir kimlik ve aidiyete sahip olamamakta, bu anlamda geleceğe yönelik karar verme imkanından yoksun bir durumda olmaktadır. (Akkuş Güvendi, 2019, s. 7). Standing (2014, s. 29)’in de ifade ettiği üzere “*prekaryanın eylemlerinde, bugün söylediklerinin, yaptıklarının ya da hissettiklerinin uzun dönemli*

ilişkileri üzerinde güçlü ya da bağlayıcı bir etki yaratacak 'geleceğin gölgesi' bulunmaz''. Prekarya geleceği olmayan geçici işlerde çalıştığı için iş temelli bir kimliğe de sahip değildir (Standing, 2014, s. 29). Bu da istikrarlı pratiklerin, etik kuralların, davranışların ve normların bulunduğu mesleki cemaatlere mensup olmadığı anlamına gelmektedir. Kendisini dayanışma üzerine kurulu bir mesleki kimliğe ve emek camiasına ait hissetmeyen prekarya, yabancılaşarak işlerine araçsal bir bakış açısıyla bakmaya başlamaktadır (Standing, 2014, s. 29).

Belirsizlik ve geleceğin planlanamaması, prekaryanın emek piyasasında rekabet edebilmek için yeteneklerini sürekli olarak geliştirme ihtiyacının doğmasına ve bu yüzden de sürekli bir stres içerisinde zihninin prekaryalaşmasına sebep olmaktadır (Standing, 2018, s. 5). Çünkü işsiz kalmaktan korkan prekarya sürekli olarak daha fazla iş yapmakta ve kendini daha fazla geliştirmeye çabalamaktadır. Bu durumda da çabalarının karşılığını göremeyen prekarya sürekli bir güvencesizlik, belirsizlik ve stres içerisinde yaşamaktadır. Aynı zamanda prekaryanın yaşadığı yabancılaşma, stres ve endişeli olma hali onu anomik bir ortama, anksiyeteye ve öfkeye sürüklemektedir (İlhan ve Yılmaz, 2017, s. 1787). Bu durum da prekaryanın tehlikeli bir sınıf olarak nitelendirilmesini daha anlaşılır kılmaktadır.

Kendine özgü dağıtım ilişkilerine sahip olan prekarya sosyal gelir kaynaklarından yoksundur. Gelir güvencesizliğinin temel sebebi ise belirsizliktir (Akkuş Güvendi, 2019, s. 7). Prekaryaya dahil olan kimseler düşük ücret almalarına rağmen, prekaryanın ayırt edici özelliği sadece düşük ücret almaları değildir. İhtiyaç duydukları zaman yakın çevrelerinden ya da ailelerinden destek görebilme ihtimalinin, garanti altına alınmış devlet ya da şirket yardımlarının ve aldığı ücreti destekleyebilecek özel birikimlerin bulunmaması durumu prekaryanın ayırt edici özelliklerini oluşturmaktadır (Standing, 2014, s. 29). Bu anlamda prekarya düşük ücretlere sahip olmasının yanında refah devleti zamanında proletaryanın sahip olduğu tamamlayıcı yardımlara ve ücretlere sahip olamamaktadır.

Aynı zamanda prekaryaya dahil olan kimseler; ücretli izin, ücretli tatil, ücretli sağlık izni, sübvansiyonlu ulaşım, konaklama ya da ücretli doğum iznine de nadiren ve çok kısıtlı bir şekilde sahip olmaktadır (Standing, 2018, s. 5). KEİG (2015, s. 10)'e göre de kişinin yeterli düzeyde gelire sahip olup olmadığını gösteren unsurlar şunlardan oluşmaktadır; istikrarsız kazanç, düzensiz ödemeler, ücretlerin yoksulluk sınırına yakın ya da bu sınırın altında olması, çalışmaya bağlı haklardan yararlanma düzeyleri (hastalık

izni, ücretli izinler, vb.), sosyal sigortalardan yararlanma düzeyleri (sağlık sigortası vb.) ve işsizlik ödemeleridir. Hem Standing'in hem de KEİG'in bahsettikleri doğrultusunda prekaryanın bahsi geçen haklardan ya çok sınırlı bir şekilde yararlandığı ya da hiç yararlanamadığı; bu durumun da prekaryanın ücret dışı gelirlerinin diğer kesimlere göre daha düşük olduğunu gösterdiği söylenebilmektedir.

Prekaryayı tanımlayan diğer özellik ise devlet ile kendine özgü ilişkilerinin bulunmasıdır. Prekaryaya mensup kimseler devlet ile olan ilişkilerinde var olan haklarını kaybetmekte, yardıma muhtaç duruma düşüne kadar da haklarını kaybettiklerinin bilincinde olamamaktadırlar (Akkuş Güvendi, 2019, s. 7). Prekaryanın kaybettiği haklar ise; kültürel, medeni, sosyal, siyasi ve ekonomik haklardır. Prekaryaya; kendilerine güvenlik, kimlik ve mesleki aidiyet sağlayabilecek meslek loncaları vb. topluluklara dahil olamadığı için kültürel haklarını, yasal sürecin aşınması ya da mahkemede yeterli savuma masraflarını karşılayamadığı için medeni haklarını, bürokratların keyfi tutumları sebebiyle devlet yardımlarını ve eğitimi aldıkları ve nitelikli oldukları meslekleri icra edemedikleri için de ekonomik haklarını kaybetmektedir (Standing, 2018, s. 6).

Standing (2014, s. 107) “*Prekaryaya kimler dahil?*” sorusuna; birtakım kazaların ya da krizlerin meydana gelmesi sonucunda sahip olduğumuz ve sırtımızı dayadığımız güvencelerin ortadan kaybolması durumu her an gerçekleşebileceği için prekaryaya herkesin dahil olduğu cevabını vermektedir. Özetle, günümüzde hiçbir şey garantili, istikrarlı ya da sabit değildir. Refah devleti zamanında görülen uzun ömürlü ve tam zamanlı işler tarihe karışmış gözükmektedir. Günümüzün neoliberal çağında her an yeni krizler oluşabilmekte ya da işverenler sayısal esneklik çerçevesinde daha fazla kâr elde edebilmek için çalışanların işlerine son verebilmektedir.

Standing (2014, s. 107-108)'e göre bazı insanlar prekaryaya başarısızlıklar ve aksilikler sonucu dahil olurken bazıları başka bir kariyere adım atabilme ihtimali için prekaryaya dahil olabilmektedir. Prekaryaya dahil olan bir grubu temsil eden gençlere bakıldığı zaman; uzun vadeli olmayan ve geleceği bulunmayan işleri bir miktar para kazanmak amacıyla kabul etmekten memnun olanlar “mutlu mesutları” oluştururken, çıraklık ya da stajyerlik gibi uygulamalar yüzünden işgücü piyasasına dahil olamayanlar ve daha ucuza çalıştırılarak yaşlılarla rekabet etmek zorunda olanlar “mutsuzları” oluşturmaktadır (Standing, 2014, s. 108). Gençlerin güvencesiz çalışma koşullarına maruz kalmalarına ve geleceğe yönelik uzun ömürlü planlar yapamamasına sebep olan en önemli etmenlerden biri günümüzde uzun süreli sözleşme yapma ihtimalinin giderek

azalmasıdır (Yılmaz, 2022, s. 86). Bununla birlikte eğitimin metalaşarak niteliğinin düşmesi sonucu üniversiteyi bitiren gençler, ödemeleri gereken eğitim kredileriyle karşı karşıya kalarak bu borçları ödemek için geçici, güvencesiz, düşük gelirli ve aldıkları eğitimin getirdiği niteliklerle uyumlu olmayan işlere girmektedirler (Standing, 2014, s. 128-131). Bu durum da gençlerin borç tuzağına ve prekaryaya sürüklenmesine sebep olmaktadır. Çünkü çalıştıkları işlerden elde ettikleri düşük gelirler borçlarını ödemeye yetmemektedir. Sayıları giderek artan bu gençler sahip oldukları vasıflarla uyumlu olmayan işlerde çalışarak bir mesleki kimlik inşa edememekte ve buldukları herhangi bir işte çalışmaktadırlar (Standing, 2014, s. 131). Gençlerin yüz yüze geldiği bir diğer tuzağı oluşturan bu durum sonucunda, hayatta kalabilmek ve borçlarını ödeyebilmek için güvencesiz ve geçici işlere girmek zorunda olan gençler kariyer yapma ihtimalleri azalacağı için bu yolu seçmezlerse tembellikle suçlanmakta, seçerlerse de geleceği olmayan ve vasıflarıyla uyumsuz işlerde çalıştıkları için yine kaybeden tarafta olmaktadır (Standing, 2014, s. 131).

Gençlerin güvencesiz bir şekilde çalışmasına sebep olan ve onları prekaryalaştıran bir diğer mesele de staj sömürüsüdür. Gençlere staj yapmaları durumunda kariyerlerine başlamadan önce deneyim kazanabilecekleri ve bu yolla da düzenli bir işe sahip olabilecekleri söylenmektedir (Standing, 2014, s. 133). Fakat durum bu şekilde gerçekleşmemektedir. Çünkü staj gören pek çok genç, işverenler tarafından ucuza çalıştırılacak ve kolay bir biçimde gözden çıkarılacak işgücü olarak görülmektedir (Standing, 2014, s. 133). Bu anlamda stajyerliğin, ücret esnekliği ve sayısal esneklik imkanı sağlayarak işverenlerin kârlarını artırmalarını sağladığı söylenebilmektedir.

2.4. Türkiye’deki Emek Piyasası Dinamikleri: Neoliberal Uygulamalar,

Güvencesizleşme ve İndirim Marketleri

1970’lerin sonuna gelinmesi ve Keynesyen ekonomi politikaları temelinde şekillenen refah devleti anlayışının çökmesiyle birlikte çoğu gelişmiş ve gelişmekte olan ülke krizden çıkış yolu olarak neoliberal ekonomi politikalarını tercih etmeye başlamıştır. Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası (WB) birçok ülkeye birtakım fonlar sağlamış ve bu fonların karşılığında neoliberal ekonomi politikalarını bahsi geçen ülkelere dayatarak bu ekonomi politikalarının tüm dünyada yaygınlaşmasını sağlamıştır. Türkiye’de, 1980’li yıllarla birlikte dünyadaki birçok ülke gibi neoliberal politikaların ve esnekleşme uygulamalarının yaygınlaştığı ve bu anlamda emek piyasasının ciddi anlamda dönüştüğü bir süreç yaşamıştır ve yaşamaya da devam etmektedir. Bahsi geçen neoliberal

uygulamaların, esnekleşme ve güvencesizleşme dinamiklerinin -kısacası günümüz üretim ilişkilerinin ve çalışma koşullarının- daha iyi bir şekilde anlaşılabilmesi için Türkiye’deki emek politikalarının ve çalışma yaşamına yönelik geliştirilen uygulamaların tarihsel süreç içerisinde geçirmiş olduğu dönüşümün incelenmesi konun daha iyi bir şekilde anlaşılması açısından faydalı olacaktır. Bunun için öncelikli olarak neoliberal uygulamalar ve emek piyasasına hakim olan esnekleşme politikalarının yaygınlaşmaya başladığı 1980 öncesi Türkiye emek piyasasının durumuna bakmak gerekmektedir.

2.4.1. 1980 Öncesi Türkiye Emek Piyasası ve Üretim İlişkileri

20. Yy’ın başlarında, Avrupa’da ve Kuzey Amerika’da, Fordist üretim ilişkilerinin emek piyasasına hakim olduğu dönemde, Türkiye’de ulus devletin ve cumhuriyetin temelleri atılmaya ve yeni bir devlet kurulmaya başlamıştır (Boratav, 2005, s. 39). Savaştan yeni çıkılması nedeniyle sermaye açısından sorun yaşanan bu dönemde devlet desteği ile özel sektöre birtakım imtiyazlar verilerek teşvik edilmiş ve “yerli sermayenin” oluşturulması amaçlanmıştır (Boratav, 2005, s. 40). Devlet eliyle sanayileşmenin ve “milli burjuvazinin” oluşturulmasının hedeflendiği bu dönemde 1929 Buhranıyla birlikte ithal ikamecilik anlayışı hakim olmuştur (Bahçe ve Eres, 2017, s. 18-19). İthal ikamecilikle birlikte dış pazara olan bağımlılık en aza indirilerek devlet eliyle yerli üretimin ve tüketimin sağlanması amaçlanmıştır (Keyder, 1989, s. 135). Devletçi iktisat politikalarının Türkiye ekonomisinde hakim olduğu Cumhuriyetin başlangıç döneminde, sanayileşmenin itici gücünü Kamu İktisadi Teşebbüsleri (KİT) oluşturmuştur (Makal, 2007, s. 45-46). Ekonomik kalkınmanın sağlanması için ülkenin birçok yerine yayılmış olan KİT’ler ve bu kuruluşlara bağlı müesseseler ciddi miktarda işgücüne ihtiyaç duyduğu için, işgücü açığının giderilmesi amacıyla çalışma koşullarının iyileştirilmesi (ücret, çalışma saatleri vd.) ve birçok sosyal olanağın (beslenme, konaklama, sağlık, sosyal güvence) sağlanması bu dönemde emeğe yönelik geliştirilen politikaları oluşturmaktadır (Makal, 2007, s. 46).

Kuruluş yıllarının başlarında gerçekleştirilen ve hem iktisadi hem de emek piyasasına yönelik önemli düzenlemeleri içeren İzmir İktisat Kongresi (1923)’nin Türkiye’nin sosyo-ekonomik tarihiyle ilgili oldukça önemli bir yeri olduğu söylenebilmektedir. Çünkü İzmir İktisat Kongresi, kurtuluş savaşından sonraki yıllarda Türkiye ekonomisinin izleyeceği çizginin ve işgücüne yönelik geliştirilecek politikaların belirlendiği bir kongre niteliği taşımaktadır (Yentürk ve Kepenek, 2001, s. 32). Kongre’de emeğe yönelik geliştirilen bazı politikalar ise şunlardan oluşmaktadır; işçilerin günlük

çalışma süresinin sekiz saat ile sınırlandırılması, işçilere doğum ve evlenme yardımı, çalışanlara sigorta sağlanması, ücretli izin hakkı, yeni açılacak işlerin Türklere verilmesi sağlanarak iş güvenliğinin temin edilmesi ve 1 Mayıs gününün işçi bayramı olması (Yentürk ve Kepenek, 2001, s. 34; Bahçe ve Eres, 2017, s. 23). Bahsi geçenlerden de anlaşılacağı üzere İzmir İktisat Kongresi'nde çalışma koşullarına yönelik ciddi iyileştirmelerin ve düzenlemelerin yer aldığı ve bu yolla da çalışan sayısının arttırılarak ekonomik kalkınmanın sağlanmak istendiği söylenebilmektedir.

Türkiye'deki işgücü piyasası ve üretim ilişkilerine yönelik gerçekleştirilen önemli düzenlemelerden bir diğeri olan ve 1936 yılında kabul edilen İş Kanunu ile işçilerin aldıkları reel ücretler 1934-1938 yılları arasında %25 oranında azalmış ve buna karşın sanayi burjuvazisi kârlarını arttırarak giderek büyümeye devam etmiştir (Keyder, 1989, s. 146). Yine aynı kanunla işçilerin grev hakkına yönelik kısıtlamalar ve yasaklamalar getirilmiş (Duman ve Bayburt, 2018, s. 949), işçilerin bireysel haklarının devlet tarafından düzenlenerek sınıf hareketinin engellenmeye çalışıldığı bu yasayı 1938 yılında çıkarılan ve sendikalaşmayı engelleyen “Cemiyetler Kanunu” takip etmiştir (Şahin, 2010, s. 25).

İş Kanunu'nun işçilerin grev haklarını kısıtlaması ve aldığı reel ücretlerin düşmesine sebep olmasına karşın bu kanun ile birlikte işçi ihtiyacını karşılamak için çalışma çekici kılınmaya çalışılmış, işçi sağlığını korumaya yönelik düzenlemeler getirilmiş, bir iş yerinde beş yıldan fazla çalışılan işçiye her bir iş senesi için 15 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı ödenmesi, kadınların doğumdan üç hafta öncesi ve üç hafta sonrası izinli olması, iş hastalıkları sebebiyle hastalanan işçinin tedavisinin işveren tarafından karşılanması ve tedavi sürecinde ücretinin yarısının kendisine ödenmesi, haftalık çalışma saatinin 48 saat olarak belirlenmesi, günde en fazla üç saat fazla mesai yapılması, fazla çalışma ücretinin %25-50 oranında zamlı ödenmesi ve fazla mesai için çalışanın onayının gerekmesi gibi düzenlemeler getirilmiştir (Koç, 2022, s. 173).

İş Kanunu ile özellikle KİT'lerde, işgücü açığını kapatmak ve ülkenin kalkınmasını sağlamak amacıyla çalışmanın çekici kılınmaya çalışıldığı ve bu sebeple de çalışma koşullarına yönelik birtakım iyileştirmelerin gerçekleştirildiği söylenebilmektedir. Fakat bu iyileştirmelere karşın çalışanların sendikal hakları ve grev hakları ellerinden alındığı için standart bir istihdam anlayışının olduğunu söylemek mümkün değildir. Akkaya (2000, s. 69)'nın da ifade ettiği üzere bu dönemde gerçekleştirilen sanayileşme ve kalkınma çabaları sonucunda bir işçi kitlesi oluşturulmaya çalışılmış, yönetici

kadrolarıyla işçiler arasında bir çıkar çatışmasının oluşması engellenmeye çalışılmış, işçi-sermaye arasındaki çatışma devlet eliyle çözüme kavuşturulmaya çalışılmış ve bu sebeple İş Kanunu ile birlikte işçilerin grev hakları ellerinden alınmış, 1938 yılında çıkarılan Cemiyetler Kanunu ile birlikte de sendika kurmak yasaklanmıştır. Bir taraftan çalışma çekici kılınmaya çalışılırken diğer taraftan işçilerin örgütlenmeleri ve grev hakları engellenerek üretimde yaşanabilecek olası aksaklıkların önüne geçilmeye çalışılmıştır. Bu sebeple çalışanların daha uysal olmaları ve sermayedarlarla aralarında bir uyuşmazlık yaşanmaması için örgütlenme hakları ellerinden alınmış ve grev yapmaları yasaklanmıştır.

Türkiye, sonraki yıllarda meydana gelen 2. Dünya Savaşı'na girmemesine rağmen savaş ekonomisinin getirdiği ağır koşulları yaşayarak bir kesinti ve ekonomik anlamda gerileme dönemine girmiştir (Boratav, 2005, s. 81). 1940-1945 arası bu dönemde devlet, kaynaklarını üretimden ziyade silahlanmaya ayırmış, 1940 yılında çıkarılan Milli Koruma Kanunu ile birlikte olağanüstü vergiler getirilmiş, çalışanların ücretleri azaltılmış ve çalışma süreleri arttırılmıştır (Bahçe ve Eres, 2017, s. 30). Bahsi geçen Milli Koruma Kanunu, savaş koşulları sebebiyle Türk bürokrasına iktisadi alan da dahil olmak üzere birçok alanda tam bir serbest hareket etme imkanı vermekle birlikte işçilerin zorla çalıştırılmasını, tatil imkanlarının kaldırılmasını ve çalışanların işlerinden ayıramayacaklarını belirten hükümleri içermektedir (Keyder, 1989, s. 155). Bu anlamda Milli Koruma Kanunu, o zamana kadar çalışma koşullarına yönelik gerçekleştirilen tüm iyileştirmelerin ve işçi haklarına yönelik kazanımların yürürlükten kaldırıldığı bir kanun niteliği taşımaktadır.

Ek olarak, Milli Korunma Kanunu'nun getirmiş olduğu zorunlu çalışma olarak da bilinen Ücretli İş Mükellefiyeti uygulamasıyla birlikte; mevcut işgücünün daha uzun süreler boyunca çalıştırılması için mesai saatlerinin uzatılması ve tatil olanaklarının sınırlandırılmasının yanında kadın ve çocuk işgücünün istihdamı konusundaki yasal sınırlamalar bertaraf edilerek çalışma onlar için de yasal hale getirilmiştir (Makal, 2005, s. 69-91). Ücretli İş Mükellefiyeti; Osmanlı İmparatorluğu'ndaki zorunlu çalıştırma uygulamalarına atıfta bulunularak ikinci mükellefiyet olarak adlandırılmış olup bahsi geçen uygulamayla birlikte işçiler istemedikleri işlerde ve zaman dilimlerinde zorla çalıştırılarak yaşam çevrelerinden, köylerinden ve ailelerinden koparılmışlardır (Makal, 2007, s. 174-177).

İrfan Yalçın, yazmış olduğu Ölümün Ağzı (2014, s. 12) adlı kitabında; görüşmüş olduğu yaşlı bir madencinin ağzından mükellefiyetle ilgili şunları sözleri aktarmaktadır:

“Yük taşıyan bir hayvan huysuzlanıp gitmezse, sahibi döver onu. Ama ne kadar döverse dövsün, hayvanını yaralamak, sakat bırakmak, öldürmek gelmez içinden. Şöyle diyelim istersen: Kilimin ya da halın var bir. Asmışsın ipe, durmadan vuruyor, tozunu alıyorsun. Yüreğinde bir yer, her sopayı vuruşta yaralayıp berelemekten korkar eşyayı. Böyle sakınmalardan bile uzaktık ‘mükellefiyet’te işte biz! Bir hayvan, bir eşya kadar bile değerimiz yoktu nedense. Ayağı kırılan bir ocak katırı, yiten bir kazma, bizlerin ölümünden daha çok üzerdi başımızdakileri. Çünkü, ocakta çalışan katır az bulunuyordu. Kazma, kürek belli sayıdaydı. Ama bize gelince, karıncalar kadar çoktuk biz.”

Bahsi geçenlerden anlaşılmaktadır ki; II. Dünya Savaşı’yla birlikte uygulamaya konulan Milli Korunma Kanunu ve Ücretli İş Mükellefiyeti, işçilerin çalışma koşullarını olumsuz anlamda etkilemiş; işçiler insanlık dışı bir şekilde rızaları dışında çalıştırılmış, işçi ölümleri ve yaralanmaları yiten bir kazma, kürek veya katırdan daha az önem arz eder bir duruma gelmiştir. Ayrıca mükellefiyet döneminde son derece düşük ücretler ile uzun süreler boyunca kötü şartlar altında çalışmak zorunda bırakılan işçilerde ciddi sağlık sorunları da gözlemlenmiştir (Makal, 2007, s. 186). Bahsi geçen sağlık sorunları ise yetersiz beslenme, kötü ve sağlıksız barınma, yetersiz temizlik ve giyim sorunlarından kaynaklı; tifüs, çiçek, sıtma, frengi gibi bulaşıcı hastalıklar, verem, akciğer hastalıkları ve bağırsak enfeksiyonları gibi hastalıklardan oluşmakta olup bunların sonucunda da gerekli işçi sağlığı ve güvenliği uygulamaları alınmadığından ve üretim baskısından dolayı birçok işçi hayatını kaybetmiştir (Aysan ve Kablay, 2017, s. 55-56). 1940 yılında uygulamaya konmuş olan Ücretli İş Mükellefiyeti, 1947 yılında ortadan kaldırıldığı söylene dahi, 1950 yılında bazı yönlerinin kaldırılmasıyla birlikte halen daha uygulanmaya devam etmiş ve 1960 Anayasası ile tamamen kaldırılmıştır (Tuncer, 1998’den aktaran; Aysan, 2019, s. 19-21).

1945-1973 arası dönem tüm dünyada Kapitalizmin Altın Çağı olarak adlandırılmakta beraber, bu dönem dünyadaki çoğu ülkede olduğu gibi Türkiye için de istihdamın arttığı ve hem mevzuatta hem de uygulamada işçilerin çalışma koşullarına yönelik birçok iyileştirmenin yapıldığı bir dönemdir (Koç, 2022, s. 213). Bahsi geçen iyileştirmelere ise şu örnekler verilebilmektedir; 1947 yılında çıkarılan Sendikalar Kanunu ile, daha önceki dönemde kısıtlanan işçi sınıfının örgütlülük hakkı sınırlı bir biçimde de olsa yasal bir zemine oturtulmuş, toplu sözleşme ve grev konusundaki kısıtlamalar ise 1961 Anayasası ile ortadan kaldırılarak bu konuda bir anayasal güvence sağlanmıştır (Duman ve Bayburt, 2018, s. 945). Bu anlamda 1961 Anayasası ile kabul

edilen 274 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu kapsamında işçilerin sendikal hakları güçlendirilmiş ve ithal ikameci anlayış doğrultusunda iç pazarı hareketlendirebilmek için işçilerin ücretleri arttırılmıştır (Şahin, 2010, s. 26). 274 Sayılı Sendikalar Kanununda (1963: Madde 2.1) yer alan “... bu kanun bakımından işçi sayılan kimseler, işçi sendikası kurmak ve işçi sendikalarına üye olmak hakkına sahiptirler.” ifadesi hem çalışanların hem de işverenlerin sendikal haklarının Anayasal zeminde güvence altına alındığını gösterir niteliktedir.

Bununla birlikte 1961 Anayasası’ndaki, Türkiye emek piyasasına yönelik yer alan aşağıdaki ifadelerden de anlaşılacağı üzere Türkiye Cumhuriyeti’nin vatandaşlarını korumaya yönelik görev ve sorumluluklarına vurgu yapması itibarıyla Türkiye’de refah devleti/sosyal devlet anlayışının hakim olduğu ve bu doğrultuda çalışanların sosyo-ekonomik anlamda birçok hakka sahip olduğu söylenebilmektedir:

“Çalışanlar ve işçiler izin almaksızın, sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptirler (Madde 46)”

“İşçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadî ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptirler (Madde 47)”

“ Herkes; sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Bu hakkı sağlamak için sosyal sigortalar ve sosyal yardım teşkilatı kurmak ve kurdurmak Devletin ödevlerindendir (Madde 48)”

“Devlet, herkesin beden ve ruh sağlığı içinde yaşayabilmesini ve tıbbî bakım görmesini sağlamakla ödevlidir. Devlet, yoksul veya dar gelirli ailelerin sağlık şartlarına uygun konut ihtiyaçlarını karşılayıcı tedbirleri alır (Madde 49)”

Bu kapsamda 2. Dünya Savaşı öncesi dönemde kısıtlanmış olan işçi sınıfının sendikal hakları ve grev hakkı, 1961 Anayasası’yla birlikte anayasal zeminde güvence altına alınmış ve dünyadaki çoğu ülkede olduğu gibi işçi sınıfı lehine düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Makal (2007, s. 267)’ın da ifade ettiği üzere; sendikal örgütlenme, grev ve toplu pazarlık hakkı toplu çalışma ilişkilerinin üç temel sacayağını oluşturmakla birlikte bahsi geçen üç önemli ögenin herhangi birinin sağlanamaması durumu diğerlerinin de işlevselleşemeyeceği anlamına gelmektedir ve Türkiye için de bu üç önemli kurum ancak 1961 Anayasası’nın sağladığı özgürlük ortamında bir arada var olmuştur. 1945 sonrası Avrupa ve Kuzey Amerika başta olmak üzere birçok ülkede görülen, refah devleti anlayışı doğrultusunda çalışanların o güne dek görülmemiş birçok hakka kavuşması durumunun Türkiye’de de yansımaları olduğu ve çalışanların toplu pazarlık, grev, sendikal ve sosyal haklar açısından önemli kazanımlara sahip olduğu söylenebilmektedir. Duman ve Bayburt (2018, s. 950)’un da ifade ettiği üzere 1960 yıllar

Türkiye için sendikal-siyasal olarak önemli mücadelelerin ve gelişmelerin yaşandığı bir dönem olarak anılmakla birlikte 1961 Anayasası'nın yarattığı özgürlükçü ortam nedeniyle bu dönemde birçok işçi eylemi gerçekleştirilmiştir.

2.4.2. 24 Ocak Kararları ve Neoliberalizm

Türkiye’de de Süleyman Demirel hükümeti tarafından 1980 yılında ithal ikameci sanayileşmeye dayanan kalkınma modelinden (yerli üretimin ithal ürünlerin yerine kullanılmasının sağlanması ve teşviki yönündeki uygulamalar) vazgeçilmiş ve bu anlamda yeni bir iktisat programı yürürlüğe koyularak serbest piyasa ekonomisine dayanan 24 Ocak kararları kabul edilmiştir (Sarı, 2016, s. 32). Turgut Özal hükümetinin 1983’te iktidara gelmesi, neoliberal ekonomi politikalarına öncelik vermesi ve Özal’ın 24 Ocak Kararları’ndaki rolü ve bu yöndeki gelişmeleri desteklemesi sebebiyle 1980-1990 arası dönem Özal Dönemi olarak adlandırılırken; neoliberal uygulamalar Amerika’da Reaganizm, İngiltere’de Thatcherizm olarak tanımlanırken Türkiye’de ise Özalizm olarak adlandırılmaktadır (Haydaroğlu ve Tatlısu, 2016, s. 27). Bu anlamda Türkiye için yeni bir sürece girilmiş, minimal devlet anlayışı benimsenerek sosyal yardımlar ve kamu harcamalarına ayrılan bütçede kısıntıya gidilmiş, emek piyasaları esnekleştirilmeye başlanmış, devletin piyasaya müdahalesi azaltılmış, ülke sınırları silikleşmiş ve küreselleşmeyle birlikte çok uluslu şirketlerin ülke içerisindeki yatırımlarına ve girişimlerine çeşitli teşvikler sağlanmıştır.

Neoliberal uygulamalar açısından önemli bir yapı taşı olan 24 Ocak 1984 Kararları’nın ana hatları ve temel ilkeleri ise şunlardan oluşmaktadır: dış ticaret serbestleşmiş, yabancı sermaye yatırımları teşvik edilmiş, ithal ikameci sanayileşme modeli terk edilerek yerine ihracata yönelik sanayileşme modeli benimsenmiş, devletin ekonomideki yeri küçültülmüş, emeğe yönelik koruyucu düzenlemeler aşınmaya başlamış ve Kamu İktisadi Teşebbüsleri özelleştirilmeye başlanmıştır (Karluk, 2010, s. 918-919). Bu anlamda Türkiye’de 24 Ocak kararlarıyla birlikte neoliberal politikalar uygulama alanı bulmuştur. Böylece neoliberalizmin gerektirdiği şekilde üretim süreci esnekleştirilmiş, emek gücünün hem sermayedarlar için hem de devlet için oluşturmuş olduğu maliyet minimuma indirilmeye çalışılarak kurlsızlaştırma ve güvencesizleştirme, Türkiye’nin uluslararası ekonomiye eklemlenmesini sağlayacak temel argümanlar haline dönüştürülmüştür (Özdemir Yücesan ve Özdemir, 2008, s. 65-70).

2.4.3. Türkiye’de Esnekleşme Uygulamaları ve Güvencesiz Çalışma

Türkiye’de güvencesiz çalışmanın ilk adımları 1980 yılında atılmaya başlanmıştır. 24 Ocak Kararları’nın alındığı bu tarih Türkiye’de neoliberal dönüşümün başlangıç tarihi olarak anılmakla birlikte güvencesiz çalışmayı meşrulaştıran yasal düzenlemelerin en önemlilerinden birisi olduğu söylenebilmektedir.

Boratav (2005, s. 147-148)’a göre 24 Ocak Kararları’nın üç temel unsuru bulunmaktadır:

- “Şok tedavisi”: devalüasyon, Kamu İktisadi Teşebbüsleri (KİT) zamlanması ve fiyat denetimleri kaldırılması,
- Yapısal uyum: uluslararası ve yerli sermayenin, Dünya Bankası (WB) ve Uluslararası Para Fonu (IMF) gibi kurumlar aracılığıyla piyasa serbestisi anlayışı doğrultusunda emek gücüne karşı güçlendirilmesi,
- 12 Eylül 1980 darbesiyle birlikte 24 Ocak Kararları daha sağlam bir zemin üzerine oturtularak sermayenin emeğe yönelik karşı saldırısının başlaması ve işgücü piyasasının askeri bir denetim altına alınması.

Bahsedilenlerden de anlaşılacağı üzere 24 Ocak Kararlarıyla birlikte neoliberal Türkiye özelleştirmeler ve piyasa serbestisiyle birlikte küresel sermayeye açılarak birtakım uluslararası kurumların denetiminde emek gücü sermaye karşısında zayıflatılarak güvencesiz çalışmanın temelleri atılmıştır. 1983 yılında çıkarılan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’da emek aleyhtarlığını ve sermayenin işgücü karşısında güçlendirilmesini sağlayan çalışanların sendikal haklarını kullanmalarının engellendiği düzenlemeleri içermektedir (Güler, 2015, s. 170).

1994’te yaşanan kriz nedeniyle uygulanan 5 Nisan Kararları ise KİT’lerin özelleştirilmesini ve özellikle sosyal güvenlik sisteminde büyük bir maliyet kalemi oluşturduğu iddia edilen kamu yükünün hafifletilmesini amaçlamıştır (Güler, 2015, s. 170). Bu amaçla gerçekleştirilen düzenlemelerle birlikte özel sağlık sigortası ve bireysel emeklilik sistemi teşvik edilmiştir (Yentürk ve Kepenek, 2001, s. 487).

Kutlu (2012, s. 69)’ya göre; Türkiye, 1994 krizi de dahil olmak üzere 1998-1999, 2001 ve 2008 yıllarında yedi yıllık periyotlarla bir ekonomik krize girmiş ve bu krizlerden çıkış yolu olarak da esneklik uygulamaları genişletilerek kural haline getirilmiştir. Her kriz döneminde esnek çalışma biçimleri yaygınlaştırılmış, işçilerin sendikalaşmaları ve örgütlenme özgürlükleri engellenmeye çalışılmış ve iş gücü kuralsızlaştırılarak

güvencesizleştirilmeye çalışılmıştır (Kutlu, 2012, s. 70). Türkiye'nin girmiş olduğu krizler ve bu krizlerden çıkış yolu olarak uygulanan emek aleyhinde gerçekleştirilen esnekleştirme ve güvencesizleştirme uygulamaları, belirli aralıklarla tekrar ederek bir örüntü halini almıştır. Her kriz döneminde neoliberal ideoloji doğrultusunda emek piyasası sermayedarlar lehine yeniden yapılandırılarak güvencesizleşmenin yaygınlaşması sağlanmıştır.

1990'lardan itibaren bazı kuruluşlar ve işverenler, emek piyasalarının esnekleşmesi gerektiğine dikkat çekmek amacıyla birtakım raporlar yayınlamış olmakla birlikte bahsi geçen esnekliğin gerekçesini ise; işsizlik oranının düşürülmesini sağlayacağı inancı ve katı istihdam, sözleşme ve çalışma sürelerinin istihdam sürecini zorlaştırdığı düşüncesi oluşturmaktadır (Sağiroğlu, 2013, s. 25). Üretim ilişkilerindeki esneklik arayışının temel sebebi, işgücü piyasasına yönelik kural ve yasaların işverenlerin ihtiyaçlarını karşılamamasından dolayı daha az kurala ve mevzuata, daha fazla serbestliğe ihtiyaç duyulmasıdır (Özkan, 2018, s. 55).

Esnek çalışma ile ilgili bahsi geçen raporların en önemlilerinden birini Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), 1999 yılında "*Çalışma Hayatında Esneklik*" konulu bir toplantı sonrası yayımlamıştır. Bu rapora göre; Türkiye'de işgücü piyasasına yönelik yasalar işverenlerin küresel piyasaya entegre olmalarını engellemekte, işçi çıkarmalarını zorlaştırmakta ve istihdam esnekliğini olumsuz yönde etkilemektedir (Sağiroğlu, 2013, s. 26). Yine aynı toplantıda ücret esnekliği, işgücü maliyetlerinde esneklik, fonksiyonel esneklik ve çalışma sürelerinde esneklik gibi konular üzerinde durulmuştur (Özkan, 2018, s. 55). Bu anlamda bahsi geçen rapora göre üretim ilişkilerinin esnekleşmesi, işgücü maliyetlerini azaltacağı düşüncesinden hareketle sermayedarlar açısından hayati bir öneme sahiptir.

Esnekleşme ile ilgili bir diğer çalışma da Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (TÜSİAD) tarafından üretim piyasalarının esnekleştirilmesi gerektiği konusuna vurgu yapmak amacıyla yayımlanmıştır (TÜSİAD, 2002). Bu raporda da benzer şekilde; değişen piyasa koşullarına uyum sağlanabilmesi için işgücü piyasalarının olabildiğince esnek olması gerektiğinden ve iş kanunlarının ve iş mevzuatlarının da bu esneklik uyarınca düzenlenmesi gerektiğinden bahsedilmektedir (TÜSİAD, 2002, s. 18). Bahsedilenlerden de anlaşılacağı üzere işverenler; krizden çıkış yolu olarak ve küresel ekonomiye entegre olabilmek için üretim piyasalarının daha fazla esnek olması

gerektiğini ve devletin de bunun sağlanması için gerekli yasaları ve kanunları sağlaması gerektiğini belirtmektedirler.

2001 Krizinden 2007 senesine kadar Türkiye ekonomisi IMF ve WB tarafından hazırlanan programlar öncülüğünde yönetilerek işgücü maliyetlerinin düşürülmesi amaçlanmaya çalışılmıştır (Güler, 2015, s. 171). Yine bu dönem, işçi başına çalışma saatleri daha fazla artırıldığından dolayı “istihdam yaratmayan büyüme” dönemi olarak anılmakla birlikte emek maliyetlerinin verimliliğe oranla oldukça düşük olduğu bir dönemdir (Şahin, 2014, s. 47). Aynı süreç içerisinde kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu da emek piyasalarının güvencesizleştirilmesi açısından büyük bir öneme sahiptir (Güler, 2015, s. 171). Özdemir Yücesan ve Özdemir (2008, s. 107-108)’e göre, bahsi geçen kanun bireysel iş hukukunun kuralsızlaştırılmasını ve neoliberal emek-sermaye tahayyülü ile uyumlu olarak emeğin üretim maliyeti kategorisi içinde hesaplanabilir bir metaaya indirgenmesini sağlayan düzenlemeleri içermektedir. Bu düzenlemelerin işverenlerin daha fazla kâr elde edebilmeleri için ihtiyaç duydukları esnek bir işgücü piyasası arzusu sonucu ortaya çıktığı söylenebilmektedir (Özveri, 2012, s. 153-154).

4857 sayılı Kanun ile çalışanı değil sermayedarları koruma düşüncesi temelinde işgücü piyasasının esneklik türleriyle bütünleşmesi sağlanıp güvencesiz çalışma meşrulaştırıldıktan sonra sosyal güvenlik alanının düzenlenmesi ve güvencesizleştirilmesi için 4447 sayılı ve 4632 sayılı kanunlar ile 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu çıkarılmıştır (Güler, 2015, 171). 2010 yılında çıkarılan 6111 sayılı Torba Kanun ile birlikte bahsi geçen 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu üzerinde değişikliklere gidilerek emek-sermaye ilişkisi sermayedarlar lehine düzenlenmiş, zorunlu staj uygulamasının kapsamı artırılırken stajyerlere verilen ücretler azaltılmış ve bu anlamda işverenlerin sayısal esneklik talepleri karşılanarak esnek, düşük ücretli ve güvencesiz bir emek piyasası oluşturulmaya çalışılmıştır (Kutlu, 2012, s. 76-77).

2008 krizi sonrası TİSK (2009) tarafından hazırlanan “Kriz Döneminde Endüstri İlişkileri” başlıklı rapor, işgücü piyasasının esnekleştirilmesi konusunda sermaye sahiplerinin aşağıdaki taleplerini içermektedir:

- Katı iş hukuku kuralları istihdamı ve işletmelerin rekabet gücünü azalttığı için esnekleştirilmelidir,

- İşletmelerin talep dalgalanmalarına uyumlu olarak hareket etmelerini sağlayan denkleştirme süreleri normalde 2 ay ve toplu sözleşmelerle 4 aya kadar uzatılırken bu süre 6-12 ay olarak düzenlenmelidir (bu talep 1 yıla kadar olan fazla mesai ücretlerine el koyma olarak değerlendirilebilmektedir),
- Alt işverenlik (taşeron) uygulamasına yönelik kısıtlamalar kaldırılmalı,
- Kriz zamanları ücretsiz izin uygulamasını kabul etmeyen ve bu gerekçe ile iş akdi feshedilen çalışanın işyerine dava açması kargaşa ortama yaratacağı gerekçesiyle engellenmeli,
- Yıllık ücretli izin sürelerinin bir bölümü 10 günden az olmamak üzere üçe bölünebileceğiyle ilgili yasal hüküm değiştirilmeli ve yıllık ücretli izinlerin dönemler itibarıyla kullanılmasına imkan veren yönetmelikteki kısıtlamalar kaldırılmalı,
- İşverenlere mali yükümlülük getiren düzenlemeler bir süre için uygulanmamalı ve toplu işten çıkarmaların önlenmesi için işveren esnek çalışma biçimlerini uygulama serbestisi sağlanmalıdır.

Bahsi geçenlerden de anlaşılacağı üzere işverenlerin ortak amacı emek piyasasının esnekleştirilmesi yoluyla artan rekabet koşullarına uyum sağlayabilmek, kriz ortamından çıkabilmek ve küresel ekonomiye eklemlenebilmektir. Hazırlanan ortak metinde, daha önceki yıllarda çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu'nun emek piyasalarının esnekleştirilmesi konusunda yetersiz olduğu ve işverenleri korumadığı belirtilerek kısıtlayıcı engellerin kaldırılması talep edilmiştir (Güler, 2015, s. 172).

Türkiye işgücü piyasasının esnekleştirilmesi konusunda önemli çalışmalardan bir diğeri de Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS)'dir. Ulusal İstihdam Stratejisi'nde katı olan üretim sistemlerinin esnekleştirilmesi ve istihdamın artırılması için ise güvenceli esnekliğin uygulanması gibi konular yer almaktadır (Özkan, 2018, s. 54). Esneklik ve güvencenin bir arada sağlanabilmesi için ise Fordist üretim modelinden post-fordist üretim modeline geçilmesi gerektiği belirtilmiştir (Güler, 2015, s. 177). 2009 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlık çalışmalarına başlanan Uluslararası İstihdam Stratejisi belgeleri; kısmi süreli çalışma, belirli süreli çalışma, geçici çalışma, özel istihdam büroları, uzaktan çalışma, çağrı üzerine çalışma, iş paylaşımı, esnek zaman modeli ve evden çalışma gibi konularda köklü düzenlemeleri içermektedir (Müftüoğlu, 2011, s. 9). Bahsi geçen çalışma modelleri; işgücü piyasasındaki katılıkların giderilmesini, işveren üzerindeki yüklerin azaltılmasını ve

esnek çalışma uygulamalarının yaygınlaşmasını içeren UİS'in hedefleri açısından büyük bir öneme sahiptir (Çelik, 2012, s. 15).

Özetlemek gerekirse, Türkiye'de işgücü piyasasının esnekleşmesi ve güvencesizleşmesi sürecinin dünyaya paralel olarak 1980'lerle birlikte neoliberal uygulamaların yaygınlaşması sonucu gerçekleştiği söylenebilir. Bu süreç içerisinde çıkarılan yasa ve kanunlar, işverenlerin esneklik ve serbestlik talepleri doğrultusunda çıkarılmış ve girilen her kriz döneminde işgücü piyasasının daha fazla esnekleştirilmesi gerektiği söylemi hakim olmuştur. Bu talepler doğrultusunda çıkarılan yasalarla standart-dışı, esnek ve güvencesiz çalışma biçimleri giderek yaygınlaşmıştır. Böylece işveren işgücü maliyetlerini kısabilmekte, talep dalgalanmalarına göre işgücünün sayısını ve niteliğini düzenleyebilmekte ve kârını da sürekli olarak arttırabilmektedir.

2.4.4. Hizmet Sektörü, Perakendecilik ve İndirim Marketleri

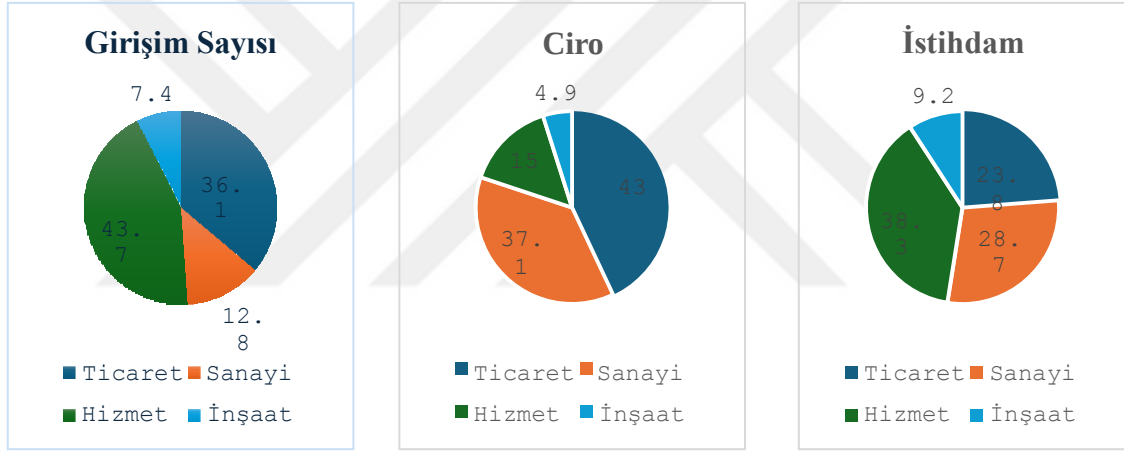
Hizmet sektörü alanında faaliyet gösteren ve perakendeciliğinin bir alt kolu olan gıda perakendeciliği/hızlı tüketim malları perakendeciliği sektöründe yer alan indirim marketleri, hizmet sektörünün ve perakendecilik sektörünün giderek büyümesiyle birlikte yaygınlaşmaya ve popülerlik kazanmaya devam etmektedir. Perakendecilik sektörünün büyümesine paralel olarak, giderek büyüyen ve sayısı artan indirim marketlerinin istihdam ettiği kişi sayısı da her geçen gün artmaktadır. Hem hizmet sektörünün bu kadar büyümesi hem de gıda perakendeciliğiyle birlikte indirim marketlerinin yaygınlaşması, bu marketlerdeki çalışma koşullarının ve emek piyasası dinamiklerinin neler olduğu konusunda merak uyandırmaktadır. Bu yüzden hizmet sektörünün ve perakendecilik sektörünün genel yapısının incelenmesi indirim marketleri hakkında daha fazla bilgiye sahip olmamıza yarar sağlayacaktır.

2.4.5. Hizmet Sektörü ve Türkiye Ekonomisindeki Yeri

Hizmet sektörü hem dünya çapında hem de Türkiye özelinde giderek büyümeye ve ülke ekonomisinde diğer alanlara göre daha fazla pay almaya devam etmektedir. Gelişmiş ülkelerde 1950'li yıllarla birlikte tarım ve sanayi sektörünü geçerek ön plana çıkmış olan hizmet sektörü, Türkiye'de ise 1990'lı yıllarla birlikte büyümeye ve giderek gelişmeye başlamıştır (Özsağır ve Akın, 2012, s. 312). Günümüzde hem gayri safi milli hasıla bakımından hem de sahip olduğu istihdam payı açısından büyük bir öneme sahip olan hizmet sektörünün Türkiye'de 1990'lı yıllarla birlikte büyümeye ve öneminin fark edilmeye başlamasının sebebi ise 24 Ocak Karar'larıyla birlikte uygulamaya konulan

neoliberal politikalar sayesinde dış ticaretin serbestleşmesi ve bu sayede Türkiye ekonomisinin dışa açılmasıdır (Kıratlı, 2018, s. 147). Türkiye ekonomisinin dışa açılması ise; yabancı sermayenin Türkiye’ye yatırım yapmasını, burada şirket kurmasını, ithalat ve ihracatın serbest olmasını sağlayarak rekabetin artmasını sağlamıştır. Artan rekabetle birlikte de hizmet sektörü hızla büyümeye başlamıştır.

Hizmet sektörünün büyümesi, sektörün emek yoğun bir yapıdan oluşması sebebiyle istihdamı da ciddi miktarda arttırmakta ve hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde de görüldüğü üzere, Türkiye’de de hizmet sektörü, ekonominin en büyük sektörlerinden birini oluşturmaktadır (Yurtsızozğlu, 2015, s. 34). Bu anlamda hizmet sektörü hem sahip olduğu ekonomik pay hem de en fazla istihdamın gerçekleştiği sektör olması bakımından Türkiye ekonomisi için oldukça önemli bir konumdadır.

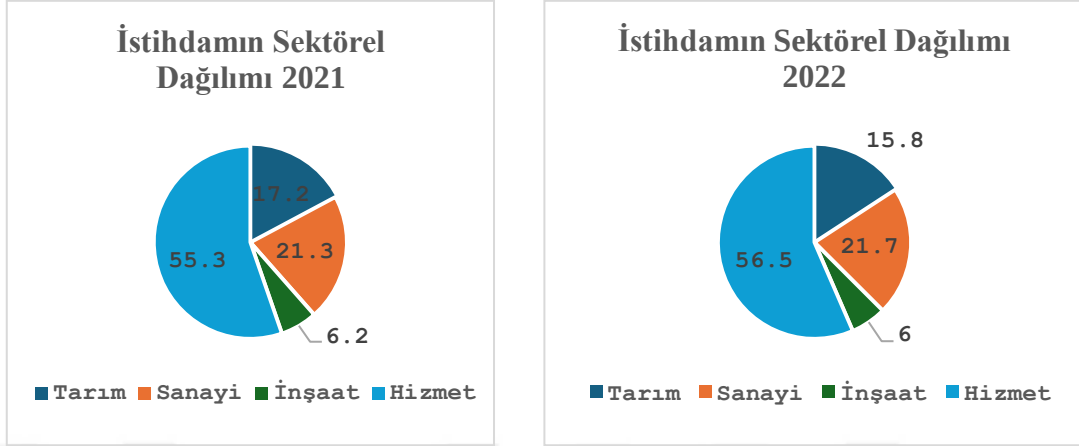


Şekil 2.1. Girişim Sayısı, İstihdam ve Cironun Sektörel Dağılımı (TÜİK, 2023)

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK, 2023)’nin yayımladığı “Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri, 2022” başlıklı raporda belirtildiği üzere; hizmet sektörü, ticaret, sanayi ve inşaat sektörleriyle karşılaştırıldığında toplam istihdamın %38’ini ve yapılan girişim sayısının %43,7’sini içermesi itibarıyla sektörel bazda hem istihdam alanında hem de girişim sayısı bakımından en yüksek paya sahiptir. Bu da hizmet sektörünün dünyadaki diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye için de ne derece önemli bir sektör olduğunu gösterir niteliktedir.

TÜİK (2023a)’in yayımladığı; tarım, sanayi, inşaat ve hizmet sektörünün karşılaştırıldığı “İşgücü İstatistikleri, 2022” isimli bir başka raporuna göre de toplam

istihdam edilenlerin %15,8'i tarım, %21,7'si sanayi, %6,0'ı inşaat ve %56,5'i ise hizmet sektöründe yer almaktadır.



Şekil 2.2. İstihdamın Sektörel Dağılımındaki Değişim (TÜİK, 2023a)

Türkiye'deki toplam istihdamın 2022 yılındaki dağılımına bakıldığında da hizmet sektörünün sahip olduğu payın diğer sektörlerle göre arttığı görülebilmektedir. Bu anlamda hizmet sektörünün istihdam anlamında Türkiye'deki en önemli sektör olduğu ve giderek büyümeye devam ettiği söylenebilmektedir.

2.4.6. Perakendecilik ve Gıda Perakendeciliği

Hizmet sektörünün en önemli ekonomik kollarından birini oluşturan perakendecilik ve onun bir alt dalı olan hızlı tüketim malları (HTM) perakendeciliği sektörü özellikle son yıllarda büyük bir gelişim göstermekle birlikte Türkiye'de dahil olmak üzere hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde büyük bir atılım göstererek günümüzün en önemli ekonomik faaliyeti haline gelmiştir (Bakan vd. 2009, s. 133). Dünyadaki ilk örnekleri 1850 sonrası dönemde görülen perakendecilik sektörü, Türkiye'de ise ilk defa 1950'li yıllarda Migros ve Gima'nın kurulmasıyla ortaya çıkmıştır (İnce, 2022, s. 49). 1970'li yıllara gelindiğinde ise Türkiye'de birçok belediye birçok temel gıda maddesini piyasa fiyatının altında satışa sunarak tanzim (indirimli) satış geleneğini başlatmıştır (Koç ve Koç, 1999, s. 116). İzmir belediyesi öncülüğünde kurulan ve işçi ve orta sınıf vatandaşlar arasında oldukça popüler olan, sebze, meyve ve birçok gıda ürününün toptancısı konumunda olan TANSAS, Türkiye'deki perakendecilik sektörünün önemli aktörlerinden birisidir (Koç ve Koç, 1999, s. 117). 1990'lı yıllara gelindiğinde ise yabancı sermaye yapısına sahip olan Carrefoursa ve Metro gibi mağazaların faaliyete başlamasıyla birlikte perakendecilik sektörü Türkiye'de giderek büyümeye başlamış olup

daha sonraki süreçte ise Avrupa'daki indirim marketlerinin yakaladığı başarı örnek alınarak Türkiye'de de indirim marketleri ilk defa 1990'lı yıllarda açılmaya başlamış ve 2000'li yıllarda da hızla büyümeye devam etmiştir (İnce, 2022, s. 49).

Perakendecilik sektörünün Türkiye'de 1980 sonrası yıllarda gelişim göstermesinin ve giderek büyümesinin en önemli sebebi, 1980'li yıllarla birlikte uygulanan neoliberal politikalar ve dışa açılma hamleleri sonucu yabancı yatırımcıların/sermayenin ve ithalatın artmasıdır (Bakan vd. 2009, s. 136). Çünkü 1980 öncesi dönemde görülen ithal ikameci politikalar ve gümrük kısıtlamaları, yabancı yatırımcının ülkeye girmesini engellemekteydi. Kısıtlamaların kalkmasıyla birlikte Carrefoursa ve Metro gibi uluslararası markalar Türkiye'ye gelerek mağazalar ve şubeler açmıştır. Bu da hem perakendecilik sektörünün hem de gıda perakendeciliği sektörünün Türkiye'deki gelişimi açısından büyük bir önem taşımaktadır. Bakan vd. (2009, s. 137)'nin de ifade ettiği üzere; 1980'li yıllarla birlikte başlayan liberalleşme uygulamaları sayesinde tüketim malları ithalatı serbest bırakılmış, yabancı sermaye teşvik edilerek yabancı yatırımcıların ülke içerisinde yatırım yapabilmesinin önü açılmış ve bu sayede 1990'lı yıllar Türkiye için perakendecilik çağının başladığı ve giderek geliştiği yıllar olmuştur. Dışa açılma, neoliberal politikalar ve uluslararasılaşma ile ilgili olan ve Türkiye'de perakendeciliğin ve gıda perakendeciliğinin 1990'larla birlikte giderek büyümesinin bir diğer sebebi ise dışa açılmanın Türk toplumunun yeme-içme alışkanlıklarını değiştirerek Batı tarzı *fast-food* kültürünün toplumun her yerine yayılmasıdır (Keyder ve Yenal, 2013, s. 120).

Üretilen ürünlerin tüketicilerle buluşmasına aracılık eden perakendecilik sektörü küresel ekonomide büyük bir paya sahiptir (Yıldırım, 2006, s. 4). Öyle ki KPMG (2020, s. 3)'nin yayınladığı "*Perakende-Sektörel Bakış*" başlıklı raporda belirtilen verilere göre; perakendecilik sektörü 2019 yılında dünya çapında toplamda 25 trilyon dolarlık bir büyüklüğe ulaşmıştır. Aynı raporda, Türkiye'deki perakendecilik sektörünün ülkenin gayri safi milli hasılasının yaklaşık olarak beşte birine karşılık geldiği ve toplam istihdamının %14'ünün perakendecilik sektörü içerisinde gerçekleştiği belirtilmektedir (KPMG, 2020, s. 11). Konuyla ilgili TÜSİAD'ın 2021 yılında yayımlanmış olduğu "*Perakendenin Geleceği-Mevcut Durum, Beklentiler ve Politika Önerileri*" başlıklı rapora göre de perakendecilik sektörü sahip olduğu 1,4 trilyon TL'lik ciro hacmiyle birlikte ülke gayri safi milli hasılasının %20'sini oluşturmakta ve bu anlamda ciro hacmi olarak dördüncü büyük sektör olma niteliğini taşımaktadır (TÜSİAD, 2021, s. 10). TÜİK (2023)'in yayınladığı "*Perakende Satış Endeksleri, Ağustos 2023*" başlıklı rapora göre

de Türkiye’de perakende satış hacmi yıllık %17,2 ve perakende ciro ise %87,5 artmıştır (TÜİK, 2023b). Bahsi geçen veriler perakendecilik sektörünün hızla büyüdüğünü ve Türkiye ekonomisi açısından ne derece önemli olduğunu gösterir niteliktedir.

TÜSİAD’ın yukarıda yer verilen raporuna göre, perakende sektörü doğrudan ya da dolaylı olarak sağladığı 2,5 milyon istihdam ile ülke ekonomisinin itici güçlerinden birini oluşturmaktadır (TÜSİAD, 2021, s. 27). Buna ek olarak sektörün istihdam yapısına bakıldığında zaman; perakende sektörü, kadın ve genç çalışan oranının en fazla olduğu ve çalışanların çoğunun 30 yaşın altında olduğu bir sektördür (İnce, 2022, s. 50). Bu anlamda perakendecilik sektörünün hem ekonomik anlamda hem de yarattığı istihdam hacmi sebebiyle ülke ekonomisi içinde önemli bir yere sahip olduğu söylenebilmektedir. 1990’lı yıllarda ortaya çıkan ve özellikle son 10 yılda ciddi bir büyüme gösteren hizmet sektörünün bir uzantısı olan ve perakendecilik sektörünün bir alt kolu olan gıda perakendeciliği sektöründe yer alan indirim marketleri de 2019 yılı itibarıyla son üç yılda %70’in üzerinde bir büyüme göstermiştir (Tümbek Tekeoğlu ve Altay, 2019, s. 351).

2.4.7. İndirim Marketleri (A-101, BİM ve ŞOK)

Türkiye’de hızlı tüketim ürünleri perakendeciliği ya da gıda perakendeciliği, genel olarak indirim marketleri ve süper marketler olarak ikiye ayrılmakla birlikte mağazaların büyüklükleri, satılan ürün sayısı, reyon ve rafların nasıl tasarlandığı ve çalışan sayısı gibi faktörler bu iki gıda perakendeciliği formatını birbirinden ayırmaktadır (İnce, 2022, s. 50). Hizmet sektörünün bir kolu olan gıda perakendeciliği sektörü içerisinde yer alan indirim marketleri de sahip olduğu şu özellikler bakımından diğer marketlerden ayrılmaktadır; ürünlerini piyasa fiyatının altında satışa sunmaları, ölçek ekonomisi anlayışıyla maliyetleri düşürerek yüksek sayıda ürün satışını hedeflemeleri, popüler marka ürünlerinin yanında daha çok kendi ürettikleri ürünlerin satışını yapmaları ve oldukça az personel çalıştırarak müşterileri self-servise yönlendirmeleridir (Çetin Dağdelen, 2021, s. 1715). İndirim marketlerinin, maliyetleri düşük tuttuğu için piyasadaki diğer zincir marketlere göre daha ucuz ürünler sunmasından dolayı müşteriler tarafından çok sık tercih edildiği ve bu durumun da sayılarının giderek artmasına sebep olduğu söylenebilir.

Cox ve Brittain (2004, s. 16)’e göre ise indirim marketlerinin temel karakteristikleri şunlardan oluşmakta olup gıda perakendeciliği sektörü içerisinde bulunan her indirim marketi bu özelliklere sahiptir: Düşük fiyat, düşük kâr marjı, self-servis, mağaza tasarımının düşük maliyetli olacak şekilde sadelik içermesi ve ücretsiz teslimat ya da

montaj gibi hizmetlerin verilmemesi. Bahsi geçenlerden de anlaşılacağı üzere indirim marketlerinde ürün üretiminden çalışan personel sayısına, mağaza tasarımından müşterilere yönelik hizmetlere kadar birçok alanda maliyet düşürme politikası uygulanmaktadır. (Ayar Öztürk vd., 2016, s. 6). Bu sayede daha düşük maliyet ile fazla sayıda ürün üretilerek kâr elde edilmeye çalışılmaktadır. Yukarıda ifade edilen stratejiler ve kendine has özellikleri sayesinde indirim marketleri, 2019 yılı itibarıyla Türkiye’deki gıda perakendeciliği sektöründeki baskın sektör olan süper marketleri de geride bırakarak pazarın lideri konumuna gelmiştir (Rekabet Kurumu, 2022, s. 134).

ABD’de Wall-Mart, Fransa’da Carrefour, Almanya’da Aldi ve Lidl, Danimarka’da Netto ve Türkiye’de ise BİM, A-101 ve ŞOK gıda perakendeciliği sektöründe faaliyet gösteren ve en çok bilinen indirim marketleridir (Yılmaz vd., 2021, s. 245). A101, BİM ve ŞOK’un en çok bilinen indirim marketleri olmalarının en önemli sebepleri ise personel ve mağaza sayıları ve elde ettikleri ciroları itibarıyla Türkiye’deki indirim marketçiliğinin üç büyük aktörü olmalarıdır (Rekabet Kurumu, 2022, s. 39). ABD’de 1950’li yıllarda yaygınlaşan ve giderek popüler hale gelen indirim marketleri günümüzdeki anlamıyla Türkiye’de ise 1990’lı yıllarda görülmeye başlanmıştır (Mucuk, 2014, s. 289). Bu durumun sebebi ise; daha önceden de ifade edildiği üzere, Türkiye’de neoliberal politikaların 1980 sonrası uygulamaya konması ve bu sayede ithal ikameci anlayışın ve ekonomideki devlet hakimiyetinin terk edilerek yerine özel sektörün öncülük ettiği serbest bir ekonomi anlayışının hakim olmaya başlamasıdır.

Aynı zamanda günümüzdeki “indirim marketleri” anlamını tam olarak taşımasa da daha önce de ifade edildiği üzere TANSAS’da müşterilere uygun ve piyasanın altındaki fiyatlarla ürünler sunan indirimli zincir market anlayışının Türkiye’de ortaya çıktığı ilk örnekler arasındadır. 1990’lı yıllara gelindiğinde TANSAS’ın büyümesi ve giderek başarılı olması farklı süper marketlerin de Türkiye’de faaliyete geçmesine neden olmuştur. 1996 yılı itibarıyla Türkiye’de 40 hiper market ve 400 süper market bulunmakla birlikte Türk şirketleri Metro Gross Market (Almanya), Carrefour ve Promodes (Fransa) ve GIB (Belçika) gibi büyük Avrupa zincir marketleriyle ortak girişimlerde bulunarak süper market zinciri sektörüne girmiştir (Koç ve Koç, 1999, s. 118). Zincir marketlerin Türkiye’de giderek yaygınlaşmasındaki en önemli etkenlerden birisi 1980’lerle birlikte uygulanan neoliberal politikalar, dışa açılma ve yabancı şirketlerin yatırımlarının artırılması yönündeki teşviklerdir. Keyder ve Yenal (2013, s. 117)’in da ifade ettiği üzere; 1980’li yıllarda Türkiye’de tarımsal üretim ve gıda sanayiinde uluslararası sermayenin

payı giderek artmış, Türk sermayedarlar ile çokuluslu şirketler çeşitli ortaklıklar kurarak gıda perakendeciliği alanlarında önemli yatırımlara imza atmışlardır. Koç Holding grubu Migros, Tansaş ve Şok; Sabancı Holding grubu, Carrefoursa ve Gima; Doğuş Holding grubu, Migros ve Tansaş ve Topbaş Ailesi de BİM başta olmak üzere bahsi geçen şirketler perakendecilik ve gıda perakendeciliği alanında giderek yaygınlaşmaya ve yatırımlarını arttırmaya başlamıştır (Keyder ve Yenal, 2013, s. 121).

Bu tez çalışması kapsamında incelenen indirim marketlerinin de ortaya çıkışları benzer şekilde neoliberalizmin, dışı açılmanın ve uluslararasılaşma politikalarının hakim olduğu 1990'lı yıllarda gerçekleşmiştir. Türkiye'de 1995 yılında faaliyete başlayarak sektöre ilk giriş yapan firma Birleşik Mağazalar A.Ş. (BİM) olmuştur (Çetin Dağdelen, 2021, s. 1717). BİM kendisini yüksek indirim (*hard-discount*) modelinin Türkiye'deki ilk temsilcisi olarak göstermekte ve çoğunluğunu kendisinin ürettiği ürünleri müşterilerine yüksek kalitede ve uygun fiyata sunduklarını ifade etmektedir². Bu anlamda BİM'in, kendisinin de ifade ettiği üzere, indirim marketlerinin sahip olduğu özellikleri benimsemesi itibarıyla bir indirim marketi olduğu görülmektedir. 1995 yılında 21 mağaza ile faaliyetlerine başlayan BİM, 2022 yıl sonu itibarıyla 10.370'i Türkiye'de 1.140'ı Fas ve Mısır'da olmak üzere toplamda 11.510 mağazaya ve 80.000 personele sahiptir³.

A101 Yeni Mağazacılık (A101) ise ilk faaliyetine 2008 yılında 121 mağaza ile başlamıştır (Çetin Dağdelen, 2021, s. 1717). A101'de tıpkı BİM gibi kendi web sitesinde, müşterilerine ucuz fiyatlı ve kaliteli gıda ve tüketim malzemeleri sunmayı hedeflediklerini ifade etmektedir⁴. Türkiye'nin 81 ilinde ve tüm ilçelerinde faaliyet gösteren A101, 2021 yıl sonu itibarıyla 12.000'den fazla mağazaya sahip olmakla birlikte 70.000'den fazla çalışanı bünyesinde barındırmaktadır⁵. Aynı zamanda A101 kendisini, Türkiye'de en fazla istihdam yaratan, en çok kadın çalışana sahip olan ve en çok engelli çalışanı bünyesinde barındıran şirket olarak tanıtmaktadır⁶.

ŞOK ise A101 ve BİM'den farklı olarak süper market kimliğiyle faaliyete başlamış ve 2011 yılında el değiştirip politikasını güncelleştirerek indirim marketi kimliğiyle sektördeki varlığını devam ettirmiştir (Çetin Dağdelen, 2021, s. 1717). ŞOK da diğer iki market gibi web sitesinde: *"her gün düşük fiyat politikamız ile müşterilerimize uygun*

² <https://www.bim.com.tr/Categories/108/hakkimizda.aspx>

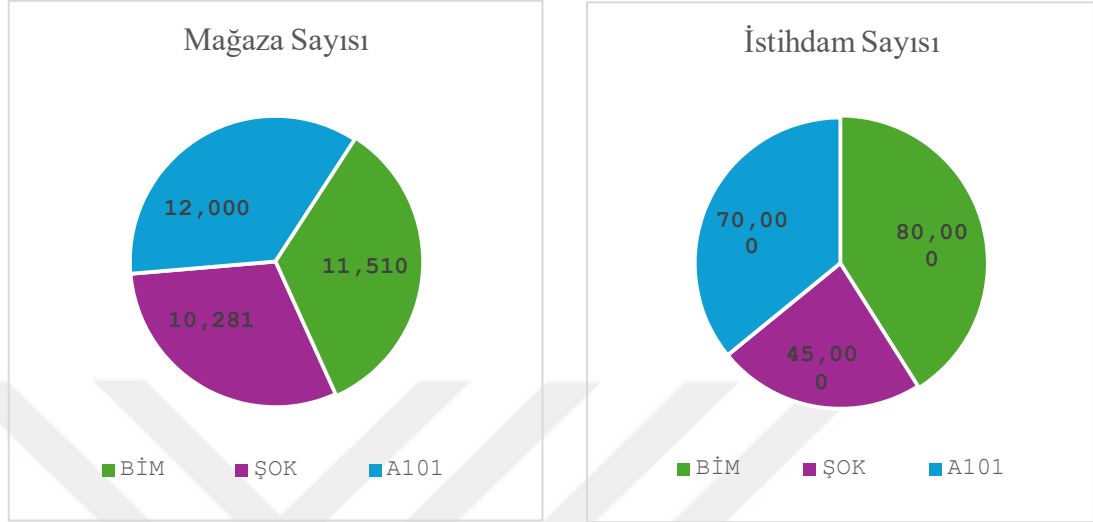
³ <https://www.bim.com.tr/Categories/108/hakkimizda.aspx>

⁴ <https://www.a101.com.tr/hakkimizda>

⁵ <https://www.a101.com.tr/hakkimizda>

⁶ <https://www.a101.com.tr/hakkimizda>

fiyatlı, kolayca ulaşabilecekleri yüksek kalitede ürünler sunuyoruz” ifadelerini kullanmaktadır⁷. Türkiye’nin 81 ilinde faaliyet gösteren ŞOK, 10.281’i aşan mağazaya ve 45.000’den fazla çalışana sahiptir⁸.



Şekil 2.3. İndirim Marketleri Mağaza ve Personel Sayıları (A-101, 2024; BİM, 2024; ŞOK, 2024)

Bahsi geçen üç indirim marketinin toplam mağaza sayısı 34.000’e yaklaşırken toplam çalışan sayısı ise 200.000 civarındadır. Bu veriler ışığında indirim marketlerinin sayısının ve istihdam sağladığı insan sayısının giderek arttığı ve emek piyasası içerisinde önemli bir konumda olduğu söylenebilmektedir. Her üç marketin de kendilerinin de ifade ettiği üzere düşük fiyat politikası ile müşterilerine uygun ve hesaplı ürünler sundukları görülmektedir. Aynı zamanda üç market de popüler markaların yanında kendi ürettikleri markaların ürünlerini müşterilere sunmaktadır. Bu anlamda literatürde yer alan indirim marketi özellikleri ile bahsi geçen marketlerin benzer özelliklere sahip oldukları söylenebilmektedir.

İndirim marketlerinin çalışma koşullarıyla ilgili literatürde fazla sayıda çalışma bulunmamakla birlikte Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın 2017 yılında yayımlamış olduğu bir rapor konuyla ilgili önemli öğeler içermektedir. Buna ek olarak Çetin Dağdelen (2021)’in, Denizli’deki indirim marketlerinde çalışanların pandemi döneminde yaşadığı zorluklar ve prekaryalaşmalarıyla ilgili olan çalışması

⁷ <https://kurumsal.sokmarket.com.tr/hakkimizda>

⁸ <https://kurumsal.sokmarket.com.tr/hakkimizda>

bulunmaktadır. Bahsi geçen çalışmalar Türkiye’deki indirim marketlerinin sahip olduğu çalışma koşullarını ortaya koymaya çalışması açısından büyük bir öneme sahiptir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın (ÇSGB, 2017, s. 18) yayımladığı teftiş raporuna göre; ulusal düzeyde faaliyet gösteren ve indirim marketi-*discount store* olarak tabir edilen BİM, A101 ve ŞOK organizasyon olarak incelendiğinde; 3-5-7 işçinin çalıştığı küçük ölçekli mağazalara sahip oldukları, her 5-6 mağazanın bir bölge sorumlusu, her 5-6 bölge sorumlusunun da bir bölge müdürüne bağlı bulunduğu ve bölge müdürünün şube müdürüne, şube müdürünün de merkeze bağlı olarak çalıştığı görülmektedir. Yine aynı raporda ifade edilen A101, BİM ve ŞOK’un da dahil edildiği ulusal ve yerel zincir marketlerin çalışma koşullarıyla ilgili başlıca olumsuzluklar ve riskler şunlardır (ÇSGB, 2017, s. 22):

- Ücretlerin sözleşmelerde belirtilen şekilde, tam ve zamanında ödenmemesi,
- Kayıt dışı ücret ödenmesi ve kayıt dışı istihdam,
- Yasal sınırın üzerinde fazla çalışmalar yapılması,
- Fazla çalışma ücretlerinin eksik ödenmesi veya hiç ödenmemesi,
- Çalışılan bayram ve izin günlerinin ücretlerinin ödenmemesi,
- Günlük, haftalık ve yıllık dinlenme ve izinlerin haklarının ihlali
- Bayram veya tatil günlerinde çalışanların rızaları dışında çalıştırılması

Buna ek olarak İnce (2022, s. 56-57)’ye göre de indirim marketlerinde; az işçi çok iş mantığının hakim olduğu, her iş için ayrı bir personel istihdam etmek yerine az sayıda çalışanın tüm işleri yerine getirdiği bir sisteme bulunduğu, aşırı iş yükünün yanında uzun ve esnek çalışma saatleri ve personel eksikliğinden kaynaklanan zorunlu fazla mesainin görüldüğü söylenebilmektedir. Bahsi geçen kötü çalışma koşulları ve riskler aynı zamanda prekaryanın ve güvencesiz çalışmanın göstergeleri olması bakımından büyük bir önem taşımaktadır.

Çetin Dağdelen (2021, s. 1717)’e göre de A101, BİM ve ŞOK, sahip oldukları istihdam hacimleriyle Türkiye’de en fazla istihdam sağlayan firmalar olmaları sebebiyle prekaryalaşma riskinin de en fazla olduğu yerlerdir. Bununla birlikte toplamda 155.000 çalışan ile görüşülen ÇSGB (2017, s. 35)’nin çalışmasında işçilerin kıdem durumlarına bakıldığında; 6 aydan az kıdeme sahip olanların oranı %26,2 iken 1,5 yıldan daha az kıdeme sahip olanların oranı ise %55’tir. Bahsi geçen marketlerde işçi sirkülasyonunun fazla olduğu söylenebilir. Bu durumun sebebi ise; indirim marketlerinde çalışan işçilerin yaptıkları işlere geçici bir iş gözüyle bakmaları, çalışma hayatı içerisinde başka bir

sektöre geçmek için bir basamak olarak görülmesi ve marketlerin haftanın 7 günü açık olması itibarıyla uzun ve yorucu çalışma sürelerinin bulunması ve çalışanların aldıkları ortalama ücretlerin beklentilerini karşılamamasıdır (ÇSGB, 2017, s. 35).

Konuyla ilgili TÜSİAD (2021, s. 28)’ın yayımladığı raporda yer alan; *“Perakende sektörü çalışan sirkülasyonunun çok fazla olduğu bir sektör. Burada özellikle Cumartesi-Pazar çalışılması ve mağazacılığın bir meslek olarak görülmemesi; nitelikli personel bulmak konusunda bir engel.”* ifade, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın belirttiği indirim marketlerindeki işçi sirkülasyonunun fazla olması durumunu destekler niteliktedir. Görülen bu durum, Standing (2014, s. 33)’in ifade ettiği; prekaryaya dahil olan kişilerin genel olarak geçici işlerde çalışması, sürekli olarak iş değiştirmesi ve çalıştığı işe yönelik bir mesleki aidiyet hissedememesi durumunu destekler niteliktedir. Çünkü benzer bir durum hem Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın yayınlamış olduğu teftiş raporunda hem de TÜSİAD’ın yayımladığı raporda görülebilmektedir.

Aynı rapora göre; yapılan denetimler sonucu indirim marketlerinin de arasında bulunduğu ulusal zincir marketlerde en çok rastlanan mevzuata aykırılık ve ihlaller şunlardır: işten ayrılan işçiye çalışma belgesi vermemek ya da belgeye gerçeğe aykırı bilgiler yazmak, engelli ya da eski hükümlü kişi çalıştırmamak, fazla çalışmaya ilişkin ücreti ödememek veya eksik ödemek, işçiden serbest zaman kullanma onayı almamak, yılda 270 saatin üzerinde fazla çalışma yaptırmak, çeşitli sebepler nedeniyle fazla çalışma yaptırılmaması gereken işçiye fazla çalışma yaptırmak, işçiye yedi günlük zaman içinde en az 24 saat dinlenme süresi vermemek, yıllık ücretli izin hakkı ve sürelerine uymamak, ara dinlenmesi uygulamamak, çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliğe uymamak vb.dir (ÇSGB, 2017, s. 44).

Yine aynı teftiş raporunda A101, BİM ve ŞOK’un çalışanlarının genel olarak gençlerden oluştuğu, bahsi geçen marketlerin gençlerin çalışma hayatına ilk giriş yaptıkları yer olduğu, işçi sirkülasyonunun fazla olduğu ve çalışanların kıdemlerinin genellikle 1,5 yıldan az olduğu, geçici bir iş olarak algılandığı, çalışma koşullarının zorluğu nedeniyle uzun süreli çalışılabilecek bir iş olarak görülmediği, yükselme ve kariyer imkanının kısıtlı olduğu ve uzun çalışma sürelerinin bulunduğu belirtilmektedir (ÇSGB, 2017, s. 51). Bu rapor hem indirim marketlerinin genel yapısının ve işleyişinin ortaya koyulması hem de güvencesizlik ve prekarya öğeleri içerdiğinin belirtilmesi açısından büyük bir öneme sahiptir. Aynı zamanda raporda işverenlerin belirli görüş ve önerilerine yer verilmiş olup bunlar ise; öğrencilerin yarı zamanlı çalışmalarının teşviki,

sektörün esnek çalışma uyarınca düzenlenmesi gerektiği, kısmi süreli ve geçici süreli personel bulunamaması durumu maliyetleri arttırdığı için bu konuyla ilgili düzenlemelerin yapılması gerektiği, zorunlu staj programının arttırılması ve kısmi zamanlı çalışmanın teşviki gibi konulardan oluşmaktadır (ÇSGB, 2017, s. 52). Bahsi geçen çözüm önerilerinin sorunların çözümünden ziyade sektör bazında güvencesizleşmeyi ve prekaryalaşmayı arttıracakı söylenebilmektedir. Çünkü gerçekleştirilmesi istenen düzenlemelerin; işverenlerin sayısal, işlevsel ve ücret esnekliği aracılığıyla maliyetleri düşürmelerine yarayarak, çalışanların daha fazla sömürülmesinin, güvencesiz çalışma koşullarıyla yüzleşmelerinin ve prekaryalaşmalarının önünü açacağını söylemek yanlış olmayacaktır. Çünkü raporda belirtilen esnek çalışmanın yaygınlaştırılması, kısmi süreli ve geçici personel çalıştırmanın kolaylaştırılması gibi uygulamalar güvencesizleşmenin ve prekaryalaşmanın başat unsurlarını oluşturmaktadır. Bu anlamda daha önceden de ifade edildiği üzere; bahsi geçen rapor indirim marketlerinin birer prekarya alanı olduğunu doğrulaması açısından büyük bir öneme sahiptir.

3. YÖNTEM

Tez çalışmasının bu bölümünde; araştırmanın yöntemi, araştırmanın hangi desenle yürütüldüğü, araştırmada kullanılan veri toplama tekniği ve araçları, veri toplama süreci, araştırma evreni ve örneklem grubu, katılımcılara ilişkin genel bilgiler, verilerin nasıl analiz edildiği ve güven duyulabilirlik ilkesinin nasıl sağlandığı detaylı bir şekilde açıklanmaktadır.

3.1. Araştırmanın Yöntemi

“Neoliberal ekonomi politikalarıyla birlikte gündeme gelen esnekleşme, güvencesizleşme ve prekarya kavramlarının çalışma koşulları üzerinde oluşturduğu değişim, Mersin’deki indirim marketlerinde (A101, BİM ve ŞOK) çalışanlar tarafından nasıl deneyimlenmektedir?” sorusu araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır. Bu problem bağlamında; hizmet sektörünün giderek genişlemesi ve indirim marketlerinin sayısının giderek artmasıyla birlikte 200 bin civarı çalışanı istihdam eden bu indirim marketlerindeki çalışma koşullarının neler olduğunu, neoliberalizmin hizmet sektöründeki ve bu marketlerdeki çalışma koşullarına ne gibi etkilerinin olduğunu ve esnekleşme, güvencesizleşme ve prekaryalaşma öğelerinin bahsi geçen indirim marketlerindeki çalışma koşullarını nasıl etkilediğini göstermeyi amaçlayan bu araştırma amacına göre betimleyici, zamanına göre kesitsel, ampirik bir nitel saha araştırmasına dayanmaktadır. Bu anlamda araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmada nitel araştırma yönteminin tercih edilmesinin sebebi ise; esnekleşme, güvencesizleşme ve prekaryalaşma gibi olguların indirim marketlerindeki emek piyasası dinamikleri ve çalışma koşulları üzerinde oluşturduğu etkinin, bu etkiyi deneyimleyen kişilerin bakış açısıyla ortaya konmak istenmesinden kaynaklanmaktadır. Çünkü nitel araştırma yöntemi, katılımcıların araştırılan konuyla ilgili kendi görüşlerini ve bu olgulara yönelik atfettikleri anlamları keşfetmeyi ve betimlemeyi mümkün kılarak bireylerin anlam dünyalarını ve deneyimlerini anlamamızı sağlamaktadır (Creswell, 2014, s. 72-73; Ericson, 2018, s. 87). Bu araştırmada da Mersin’deki indirim marketleri çalışanlarının çalışma koşulları ve emek piyasası dinamiklerine yönelik bireysel deneyimleri, duygu ve düşünceleri derinlemesine bir şekilde betimlenmeye çalışıldığı için nitel araştırma yönteminin kullanılması uygun görülmüştür.

Bu araştırmada nitel araştırma desenlerinden biri olan vaka çalışması/durum çalışması deseni kullanılmıştır. Araştırmada vaka çalışması deseninin tercih edilmesinin

sebebi; vaka çalışmasının araştırılmak istenen olgu ve durum ile ilgili derinlemesine bilgi elde edilmesini ve belirli olayların, süreçlerin ve durumların bireyleri nasıl etkilediğinin bütüncül bir şekilde araştırılmasını mümkün kılmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2011, s. 77).

Vaka analizinde birden fazla vakanın birçok özelliği incelenebilmekte olup vakalar ise bireyler, gruplar, örgütler, hareketler, durumlar ve olaylardan oluşabilmektedir (Neuman, 2019, s. 96). Creswell (2013, s. 96-98)'e göre de nitel araştırma desenlerinden biri olan durum çalışmasıyla birlikte belirli bir durum ya da durumlar hakkında detaylı ve derinlemesine bir şekilde bilgi elde edilebilmekte ve belirli bir problemin ve konunun en iyi şekilde anlaşılmasını, betimlenmesini ve ortaya koyulmasını mümkün kılmaktadır. Buna ek olarak vaka analizi araştırmasıyla birlikte sosyal olguların nasıl ortaya çıktığı ve nasıl işlediği, belirli gruplar üzerinde nasıl etkileri olduğu kapsamlı ve derinlemesine bir şekilde ortaya koyulabilmektedir (Yin, 2018, s. 33).

Bu bağlamda neoliberal politikaların ve post-fordizmin esnekleşme, güvencesizleşme ve prekaryalaşma gibi kavramları gündeme getirmesi itibarıyla üretim ilişkilerinin dönüşümüne sebep olması bir durum ve süreç olarak kabul edildiği zaman, Mersin'deki indirim marketi çalışanlarının da bu durumu nasıl deneyimlediklerini ve bu durumdan nasıl etkilendiklerini ortaya koymaya çalışan bu araştırma için en uygun nitel araştırma deseninin vaka çalışması olduğu düşünülmektedir. Çünkü nitel araştırmalarda kullanılan vaka çalışması deseni ile vakalar/durumlar hakkında derinlemesine ve ayrıntılı bilgilere ulaşılabilen, toplumsal süreçlerin ardında yatan nedensel mekanizmalar ortaya çıkarılabilmekte ve bir faktörün diğerini nasıl etkilediği ve aralarındaki ilişki ayrıntılı bir biçimde görünür kılınabilmektedir (Neuman, 2019, s. 96-97). Bu sebeple, Mersin'deki indirim marketlerinde çalışanların; esnekleşme, güvencesizleşme ve prekaryalaşma kavramlarının çalışma koşulları üzerinde oluşturmuş olduğu değişimi nasıl deneyimlediklerini derinlemesine bir şekilde betimlemeye çalışan bu araştırmada nitel araştırma yöntemi ve nitel araştırma desenlerinden biri olan vaka/durum çalışması deseni benimsenmiştir.

Araştırmada metodolojik olarak eleştirel sosyal bilim perspektifi benimsenmiştir. Eleştirel sosyal bilim perspektifinin benimsenmesinin sebebi ise; bu perspektifin toplumsal ilişkileri görünenden ibaret olarak kabul etmeyip toplumsal ilişkilerin görünen yüzünün altında yatan gizli gerçekleri açığa çıkararak daha güçsüz grupları koruyup, eşitsiz toplumsal ilişkilerin eleştirilmesini ve dönüştürülmesini sağlamayı amaçlamasından kaynaklanmaktadır (Neuman, 2006, s. 142). Aynı zamanda eleştirel

sosyal bilim perspektifi; toplumsal ilişkilerin ardında yatan adaletsizliklerin ortaya çıkarılmasını ve toplumsal olguları araştırırken tarafsızlık yerine daha iyi bir dünya için verilen mücadelede taraf olunmasını amaç edinmesi itibarıyla özgürleştirici ve dönüştürücü bir role sahiptir (Kincheloe ve McLaren, 2011, s. 300). Bu araştırmada; neoliberal piyasa karşısında toplumun, çalışanın ve işçinin savunulması gerektiği fikri ve insan onuruna yakışır işin önemi benimsemekte olup bu sebeple de metodolojik olarak eleştirel sosyal bilim anlayışı benimsenmiştir.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Grubu

Araştırmanın evrenini Mersin'deki A-101, BİM ve ŞOK indirim marketlerinde çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem grubu ise; olasılığa dayalı olmayan örneklem seçim tekniklerinden amaçsal örnekleme yoluyla seçilmiş olan 13 (6 Kadın, 7 Erkek) A-101 çalışanı, 9 (5 Kadın, 4 Erkek) ŞOK çalışanı ve 6 (3 Kadın, 3 Erkek) BİM çalışanından oluşmaktadır. Araştırma, nitel araştırma yöntemiyle yürütüldüğü için sahadan elde edilen bulgular genelleme amacı taşımamaktadır. Bu sebeple örneklem grubunda yer alan katılımcı sayısına odaklanılmamıştır. Öncelikli olarak amaçsal örneklem seçim tekniği ile bahsi geçen indirim marketlerine gidilmiş ve katılımcılarla bir ön görüşme gerçekleştirilmiştir. Ön görüşme sırasında katılımcılara araştırmacının kişisel bilgilerinden, araştırmanın konusundan ve amacından bahsedilmiştir. Görüşmeyi kabul eden çalışanlar ile kendilerinin belirlemiş oldukları günlerde ve yerde görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler gerçekleştirildikten sonra kartopu örneklem seçim tekniği ile bahsi geçen kişilerin tanıdığı diğer market çalışanlarına ulaşılmıştır. Bu anlamda amaçsal ve kartopu örneklem seçim tekniği yoluyla katılımcılara ulaşılmıştır.

Katılımcı sayısı saha sürecinden önce 30 olarak ön görülmüştür. Fakat araştırmada, Creswell (2014, s. 189)'in ifade ettiği verilerin doygunluğa ulaşması düşüncesi temel alındığı için, verilerin araştırmaya farklı bir bakış açısı getirmemeye başlamasıyla ve görüşülen kişilerden alınan cevapların tekrarlanmaya başlamasıyla birlikte teorik doyma noktasına ulaşıldığı düşünüldüğü için 28 katılımcıya ulaşıldığında görüşmeler sonlandırılmıştır. Araştırmada, katılımcıların kişisel bilgilerinin korunması ve gizliliklerinin sağlanması amacıyla görüşülen indirim marketleri çalışanlarının gerçek isimleri kullanılmamış ve görüşme sırasına uygun olarak K1, K2, K3, ... şeklinde kodlanmışlardır.

3.2.1. Katılımcılara İlişkin Genel Bilgiler

Tez çalışmasının bu bölümünde, yarı yapılandırılmış mülakatlar aracılığıyla görüşülen katılımcıların; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, okudukları-mezun oldukları bölüm, doğum yeri, medeni durum ve sahip oldukları çocuk sayısı gibi özellikleri içeren genel demografik özelliklerine ve çalıştıkları indirim marketi, çalışma süreleri, bulundukları pozisyon, ücretler, sendikal durum ve birlikte çalıştıkları personel sayısı gibi özellikleri içeren çalışma koşullarına ve sosyo-ekonomik özelliklerine yönelik bilgilere yer verilecektir.

Tablo 3.1. Katılımcıların demografik bilgileri

Katılımcı No	Cinsiyet	Yaş	Eğitim Durumu	Bölüm	Doğum Yeri	Medeni Durum	Çocuk Sayısı
K1	Kadın	21	Ön Lisans	Çocuk Gelişimi	Maraş	Bekar	0
K2	Kadın	26	Lisans	Gıda Mühendisliği	Antep	Bekar	0
K3	Erkek	24	Lise	-	Hatay	Bekar	0
K4	Kadın	30	Lisans	İşletme	Mersin	Bekar	0
K5	Kadın	28	Ön Lisans	Bilgisayar Programcılığı	Kayseri	Bekar	0
K6	Kadın	22	Lise	-	Diyarbakır	Bekar	0
K7	Erkek	37	Yüksek Lisans	İşletme	Mardin	Evli	2
K8	Erkek	24	Lise	Elektrik-Elektronik	Tokat	Evli	1
K9	Erkek	29	Lise	Elektrik-Elektronik	Mersin	Bekar	0
K10	Erkek	21	Ön Lisans	Mobilya ve Dekorasyon	Mardin	Bekar	0
K11	Erkek	27	Ön Lisans	Elektrik Yönetimi	Mersin	Bekar	0
K12	Erkek	28	Ön Lisans	Diyaliz Teknikerliği	Mersin	Bekar	0
K13	Erkek	32	Lise	Doğalgaz	Mersin	Bekar	0
K14	Erkek	24	Ön Lisans	Elektrik Yönetimi	Mardin	Bekar	0
K15	Kadın	23	Ön Lisans	Acil Durum ve Afet Yönetimi	Antep	Bekar	0

Tablo 3.1. (Devam) Katılımcıların demografik bilgileri

K16	Erkek	24	Lise	Elektrik-Elektronik	Siirt	Bekar	0
K17	Kadın	31	Lisans	Uluslararası Ticaret ve Lojistik	Mersin	Bekar	0
K18	Kadın	34	Lisans	Uluslararası İlişkiler	Mersin	Bekar	0
K19	Erkek	28	Lisans	İktisat	Diyarbakır	Bekar	0
K20	Erkek	28	Lise	Ziraat	Mersin	Bekar	0
K21	Erkek	32	Ön Lisans	İşletme Yönetimi	Urfa	Evli	3
K22	Erkek	30	Ön Lisans	Organik Tarım	Urfa	Evli	3
K23	Kadın	26	Ön Lisans	Tıbbi Sekreterlik	Diyarbakır	Bekar	0
K24	Kadın	28	Lisans	Arkeoloji	Niğde	Bekar	0
K25	Kadın	23	Ön Lisans	Gıda Teknolojisi	Diyarbakır	Bekar	0
K26	Kadın	30	Ön Lisans	Ziraat Teknikeri	Niğde	Bekar	0
K27	Kadın	23	Ön Lisans	Sağlık İşletme	Mersin	Bekar	0
K28	Kadın	22	Lisans	Sağlık Yönetimi	Adana	Bekar	0

Tablo 3.1.'de görüleceği üzere araştırma kapsamında görüşülen katılımcıların yaşları genel itibarıyla 30'un altında olmakla birlikte katılımcıların yaş ortalaması 26,96'dır. Bu anlamda katılımcıların büyük çoğunluğunun gençlerden oluştuğu söylenebilmektedir. En genç katılımcı 21 yaşında olmakla birlikte en yaşlı katılımcı ise 37 yaşındadır.

Cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla katılımcıların kadın/erkek oranlarının birbirine yakın olmasına dikkat edilmiştir. Katılımcıların yarısı kadın iken diğer yarısı da erkeklerden oluşmaktadır.

Aynı zamanda katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığı zaman; 7 katılımcının lise mezunu, 10 katılımcının ön lisans mezunu olduğu, üç katılımcının (K10, K14 ve K15) hali hazırda ön lisans programında öğrenciliklerine devam ettiği, 6 katılımcının lisans mezunu olduğu, 1 katılımcının (K28) hali hazırda bir lisans programında öğrenciliğine devam ettiği ve 1 katılımcının da yüksek lisans mezunu olduğu söylenebilmektedir. Bu anlamda katılımcıların dördü öğrenciliğine devam ederken bir yandan da çalışmaktadır.

Fakat yalnızca K28, örgün bir lisans programında öğrenciliğine devam ettiği için part-time olarak çalışırken diğer öğrenci çalışanlar Açık öğretim programına kayıtlı olmakla birlikte full-time olarak çalışmaktadırlar. Bahsi geçen veriler, katılımcıların büyük bir bölümünün çeşitli bölümlerde eğitimlerini tamamlayarak üniversite mezunu olduğunu ve bir kısmının da hali hazırda öğrenciliğine devam ederek üniversite ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu veriler ışığında indirim marketlerinde çalışanların eğitim aldıkları bölüm yerine neden indirim marketlerinde çalışmak durumunda oldukları merak uyandırıcı bir konu niteliği taşımaktadır ve ileriki bölümlerde detaylı olarak incelenecektir.

Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında zaman 4 katılımcının evli, 24 katılımcının da bekar olduğu görülebilmektedir.

Aynı zamanda dokuz katılımcının Mersinli olduğu ve katılımcıların hemen hemen tamamının Akdeniz ve Güneydoğu Anadolu bölgesindeki illerde doğdukları görülebilmektedir.

Tablo 3.2. Katılımcıların Sosyo-ekonomik bilgileri

Katılımcı No	Çalıştığı Market	Çalışma Süresi	Marketteki Pozisyonu	Aldığı Ücret	Sendikal Durumu	Personel Sayısı
K1	A-101	5 AY	Personel	14.000 TL	Üye Değil	5
K2	A-101	6 Yıl	Mağaza Sorumlusu	20.000 TL	Üye Değil	4
K3	A-101	6 Ay	Personel	14.000 TL	Üye Değil	4
K4	ŞOK	3 Ay	Personel	2.000 TL	Üye Değil	4
K5	ŞOK	2 Ay	Personel	14.000TL	Üye Değil	3
K6	ŞOK	4 Ay	Personel	14.500 TL	Üye Değil	4
K7	A-101	1 Yıl	Personel	14.000 TL	Üye Değil	6
K8	A-101	3 Yıl 6 Ay	Mağaza Sorumlusu Yardımcısı	14.700 TL	Üye Değil	6
K9	A-101	6 Ay	Personel	13.900 TL	Üye Değil	4
K10	A-101	1 Yıl 2 Ay	Personel	14.000 TL	Üye Değil	6
K11	ŞOK	3 Ay	Personel	13.500 TL	Üye Değil	3
K12	ŞOK	1 Yıl 8 Ay	Mağaza Sorumlusu	20.000 TL	Üye Değil	3
K13	ŞOK	5 Yıl	Personel	14.500 TL	Üye Değil	4
K14	A-101	4 Yıl	Mağaza Sorumlusu Yardımcısı	13.500 TL	Üye Değil	4

Tablo: 3.2. (Devam) Katılımcıların Sosyo-ekonomik bilgileri

K15	A-101	1 Yıl 4 Ay	Personel	13.000 TL	Üye Değil	4
K16	A-101	1 Yıl 3 Ay	Personel	12.000 TL	Üye Değil	3
K17	BİM	4 Ay	Personel	14.000 TL	Üye Değil	4
K18	BİM	1 Yıl 6 Ay	Personel	14.000 TL	Üye Değil	6
K19	ŞOK	1 Yıl	Mağaza Sorumlusu	15.500 TL	Üye Değil	3
K20	BİM	5 Yıl	Mağaza Sorumlusu Yardımcısı	18.000 TL	Üye Değil	4
K21	BİM	6 Yıl	Personel	15.800 TL	Üye Değil	4
K22	BİM	5 Yıl	Mağaza Sorumlusu	18.000 TL	Üye Değil	6
K23	BİM	7 Yıl	Mağaza Sorumlusu	18.000 TL	Üye Değil	4
K24	A-101	4 Yıl	Mağaza Sorumlusu	18.000 TL	Üye Değil	4
K25	ŞOK	7 Ay	Personel	14.500 TL	Üye Değil	4
K26	ŞOK	5 Ay	Personel	13.400 TL	Üye Değil	4
K27	A-101	1 Yıl 6 Ay	Mağaza Sorumlusu Yardımcısı	14.000 TL	Üye Değil	4
K28	A101	3 Ay	Part-time	9.000 TL	Üye Değil	4

Tablo 3.2.'de görüleceği üzere katılımcıların sosyo-ekonomik bilgilerine bakıldığı zaman 13 katılımcının A-101 indirim marketinde, 9 katılımcının ŞOK indirim marketinde ve 6 katılımcının da BİM indirim marketinde çalıştığı görülebilmektedir. 13 A-101 çalışanının 6'sı kadın 7'si erkek, 9 ŞOK çalışanının 5'i kadın 4'ü erkek iken 6 BİM çalışanının da 3'ü kadın ve 3'ü de erkektir.

Katılımcıların bahsi geçen indirim marketlerindeki çalışma sürelerine bakıldığı zaman ortalama çalışma süresinin 23,2 ay olduğu, en kısa çalışma süresinin 2 ay ve en uzun çalışma süresinin ise 7 yıl olduğu görülebilmektedir. Çalışma süreleri her market için farklılık göstermektedir. A-101 indirim marketinde çalışan katılımcıların çalışma sürelerine bakıldığı zaman katılımcıların ortalama olarak 21,6 ay, ŞOK indirim marketinde çalışan katılımcıların ortalama çalışma sürelerinin 12,8 ay ve BİM indirim marketinde çalışan katılımcıların ortalama çalışma sürelerinin ise 49,6 ay olduğu görülebilmektedir. Bu anlamda BİM indirim marketinde çalışan katılımcıların en uzun ortalama çalışma süresine sahip olduğu ve en az ortalama çalışma süresine sahip olanların ise ŞOK indirim marketinde çalışan katılımcılar olduğu söylenebilmektedir.

Yine tablodan da görüleceği üzere katılımcıların büyük bir bölümü 1.5 yılın altında çalışma sürelerine sahip olmakla birlikte çalışma süresi ortalamasını yükselten

katılımcılar genel olarak uzun yıllardır çalışmakta ve mağaza sorumlusu ya da mağaza sorumlusu yardımcılığı pozisyonunda çalışmaktadır. K17 eski bir BİM çalışanı olup hali hazırda herhangi bir işte çalışmamaktadır. Buna ek olarak birçok çalışan belirli bir süre farklı bir indirim marketinde çalışma deneyimine sahiptir. Bunlar ise şunlardan oluşmaktadır; K6 (11 ay A-101), K12 (3 yıl BİM), K13 (3 yıl A-101), K19 (3 yıl A-101), K25 (7 ay A-101) ve K26 (3 yıl 6 ay A-101). Görüleceği üzere farklı bir indirim marketinde çalışmış olan katılımcıların birçoğu daha önceki yıllarda A-101 indirim marketinde çalışmış ve daha sonrasında çeşitli sebeplerle başka indirim marketlerine geçmişlerdir. Bu konu ileride daha detaylı olarak anlatılacaktır.

17 katılımcı personel pozisyonunda çalışırken, 1 katılımcı da part-time personel pozisyonunda çalışmaktadır. 4 katılımcı mağaza müdür yardımcısı ve 6 katılımcı da mağaza sorumluluğu pozisyonunda çalışmaktadır. Personel pozisyonunda çalışan katılımcılar genel olarak asgari ücret⁹ (11.402 TL) + yemek ücreti (2.000 TL-2.500 TL arası) olacak şekilde ücret almaktadır. Ciro primi gibi birtakım primler ve kasa kesintisi gibi sebepler aynı veya farklı indirim marketinde çalışan personeller arasında 500 TL-2.000 TL arasında ücret farklılığı oluşmasına sebep olmaktadır. Farklı pozisyonlar arası alınan ücretlere bakıldığında zaman part-time olarak çalışan personelin 9.000 TL ücret aldığı, en düşük personel ücretinin 12.000 TL olduğu ve en yüksek ücretin ise 20.000 TL olarak mağaza müdürü tarafından alındığı görülebilmektedir. Buna ek olarak K4 eski bir ŞOK çalışanı olarak araştırmaya katılmış olmakla birlikte çalışmış olduğu dönemin asgari ücreti olan 2.000 TL ücret aldığını belirtmiştir.

Katılımcıların sendikal durumlarına bakıldığında zaman hiçbir çalışanın herhangi bir sendikaya üye olmadığı görülmektedir. Aynı zamanda katılımcılara “*Sendikaya üye olan herhangi bir çalışan tanıdığınız var mı?*” sorusu yöneltildiğinde zaman katılımcıların tamamı sendikaya üye olan herhangi bir çalışan tanıdıklarının olmadığını belirtmişlerdir. Bu anlamda ne görüşülen katılımcılar ne de tanıdıkları diğer indirim marketi çalışanları herhangi bir sendikaya üye değildirler.

Katılımcıların çalışmış oldukları mağazadaki personel sayısına bakıldığında zaman ortalama olarak 4,2 kişinin çalıştığı görülmektedir. Üç market tek tek incelendiğinde ise; görüşülen katılımcılardan A-101 indirim marketinde çalışan katılımcıların bulundukları

⁹ Görüşmelerin gerçekleştirildiği dönem olan 2023 yılının ikinci altı ayındaki asgari ücret 11.402 TL olarak belirlenmiştir (<https://www.csgeb.gov.tr/haberler/2023-yili-ikinci-alti-ay-icin-yeni-asgari-ucret-11-bin-402-tl-olarak-belirlendi/>)

mağazada ortalama olarak 4,4 adet personelin, ŞOK indirim marketinde çalışan katılımcıların bulundukları mağazada ortalama olarak 3,5 adet personelin bulunduğu ve BİM indirim marketinde çalışan katılımcıların bulundukları mağazada ise ortalama olarak 4,6 adet personelin bulunduğu görülmektedir. En az personel sayısı 3 ile ŞOK indirim marketinde bulunurken en fazla personel sayısı ise 6 personel ile BİM ve A-101 indirim marketinde bulunmaktadır.

3.3. Veri Toplama Tekniği

Bu araştırmada nitel veri toplama tekniklerinden yarı-yapılandırılmış görüşme (mülakat) tekniği kullanılmıştır. Yarı-yapılandırılmış görüşme tekniğinin tercih edilmesinin sebebi ise; katılımcıların indirim marketleri çalışma koşullarıyla ilgili ve neoliberal politikalarla birlikte gündeme gelen esnekleşme, güvencesizleşme ve prekaryalaşma ögeleriyle ilgili bireysel deneyimlerinin, algılarının, duygu ve düşüncelerinin derinlemesine bir şekilde betimlenmek istenmesinden kaynaklanmaktadır. Çünkü yarı-yapılandırılmış görüşme tekniğinde kullanılan açık uçlu sorularla birlikte bireylerin belirli bir konuya yönelik deneyimleri, algıları, duygu ve düşünceleriyle ilgili derinlemesine bilgiler edinilebilmektedir. (Patton, 2018, s. 4; Silverman, 2006, s. 114). Bu yüzden yarı-yapılandırılmış görüşme tekniğinin bu araştırma için en uygun araştırma tekniği olduğu düşünüldüğü için araştırmanın amacı doğrultusunda, indirim marketi çalışanlarının esnekleşme, güvencesizleşme ve prekaryalaşma olgularıyla ilgili deneyimleri hakkında yarı-yapılandırılmış görüşmeler yoluyla veriler toplanmıştır.

Konuyla ilgili literatür taraması yapıldıktan sonra araştırmanın temel problemine ve amacına uygun bir şekilde yarı-yapılandırılmış görüşme soru formu oluşturulmuştur. Yarı-yapılandırılmış görüşme soru formu yedi bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların genel sosyo-demografik bilgilerine yönelik sorular bulunurken ikinci bölümde ise katılımcıların neden indirim marketlerinde çalıştıklarını anlamaya yönelik sorular bulunmaktadır. Üçüncü bölümde ise indirim marketlerine bulunan çalışma koşullarının neler olduğunu betimlemeye anlamaya yönelik sorular bulunurken dördüncü bölümde de indirim marketleri çalışanlarının sendikal durumlarını anlamaya yönelik sorular bulunmaktadır. Beşinci bölümde ise ücret, işçi sağlığı ve güvenliğine yönelik sorular bulunurken altıncı Bölümde ise katılımcıların indirim marketi sektörüyle ilgili istek ve beklentilerini anlamaya yönelik sorular bulunmaktadır. Buna ek olarak son bölümde, görüşülen kadın katılımcılara sorulan; indirim marketinde bir kadın olarak çalışmanın ne anlama geldiğini ortaya koymaya ve bu marketlerde çalışırken kadın

oldukları için herhangi bir avantaj ya da dezavantaja sahip olup olmadıklarını anlamaya yönelik sorular bulunmaktadır. Ancak; araştırma kapsamında görüşülen kadın katılımcılar, konuya ilişkin herhangi bir deneyimleri olmadığını ifade etmiştir ve bu sebeple de ortaya anlamlı bir farklılık çıkmadığı için konu ayrı bir başlık altında ele alınmamıştır.

3.4. Veri Toplama Süreci

Bu araştırma kapsamında gerçekleştirilen yarı-yapılandırılmış görüşmeler, etik kurul onayı alındıktan sonra 2023 yılının Kasım ayı ile 2024 yılının Şubat ayı arasında yapılmıştır. Araştırmada veri toplama tekniği olarak yarı-yapılandırılmış görüşme tekniği kullanıldığı için görüşmelerde açık uçlu soruların bulunması sebebiyle katılımcıların da rızası alınarak görüşmeler ses kaydına alınmıştır. Bir katılımcı (K20), ses kaydı alınmasına izin vermediği için kendisiyle yapılmış olan görüşmede not tutulmuştur.

Veri toplama sürecinde öncelikli olarak araştırma evreni içerisinde yer alan Mersin’de bulunan A-101, BİM ve ŞOK indirim marketlerine gidilerek çalışanlara bir ön bilgilendirme yapılarak araştırmacının kim olduğundan, tez çalışmasının içeriğinden, konusundan, amacından, yüzeysel olarak görüşme sırasında kendilerine ne tarz soruların sorulacağından, izinleri dahilinde görüşmeler sırasında ses kaydı alınabileceğinden, izin vermezlerse not alınabileceğinden, kendilerini tanımlayacak kişisel bilgilerinin (çalıştıkları şubenin ismi, telefon numaraları, isim ve soy isimleri vb.) hiçbir surette kullanılmayacağından bahsedilmiştir. Daha sonraki aşamada, görüşmeyi kabul eden market çalışanlarına araştırmacının telefon numarası verilerek kendilerinin belirleyeceği bir gün, yer ve saatte görüşmelerin gerçekleştirilebileceğinden bahsedilmiştir. Akabinde araştırmacının telefon numarasını verdiği çalışanlardan 28’i araştırmacı ile tekrar iletişime geçmiştir. Görüşme yapmayı kabul eden 28 katılımcının “*Araştırma Gönüllü Katılım Formu*” ile onaylarının alınmasıyla birlikte yarı-yapılandırılmış görüşmeler katılımcıların istedikleri gün, yer ve saatte gerçekleştirilmiştir. Bu anlamda tez çalışması kapsamında 28 market çalışanı ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşmeler sonrası toplamda 1352 dakikalık bir ses kaydı verisi elde edilmiştir. En uzun görüşme 102 dakika 37 saniye sürerken en kısa görüşme ise 20 dakika 20 saniye sürmüştür. Görüşmelerin ortalama süresi ise 48,2 dakikadır.

Görüşmelerin birçoğunun yüz yüze gerçekleştirilmiş olmasına karşın 5 katılımcı ile yeterli vakitleri olmadığı için telefon üzerinden görüşme sağlanmıştır. Görüşmeler katılımcıların belirledikleri çeşitli kafelerde ya da marketin civarında bulunan boş

alanlarda gizliliklerini sağlayacak şekilde gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler çalışanların yoğunluklarından dolayı sürekli olarak ertelenmiştir. Bu anlamda görüşmelerin kabul edilmesi ve gerçekleştirilmesi arasında 3-4 haftalık bir zaman dilimi bulunmaktadır.

3.5. Veri Toplama Sürecinde Yaşanan Zorluklar

Görüşmeler çoğunlukla katılımcıların belirledikleri kafelerde gerçekleştirilmiştir. Beş katılımcı ile ise yoğunluklarından dolayı telefon üzerinden görüşme sağlanmıştır. Veri toplama sürecinde yaşanan ilk zorluk da indirim marketi çalışanlarının sürekli olarak fazla mesai yapmaları ve yoğun olmalarından dolayı görüşme yapmayı reddetmeleri ya da görüşme tarihlerini sürekli olarak ertelemeleridir. Araştırma evreni içerisinde yer alan 15 çalışan çeşitli sebeplerle: yoğunluk, mağazayı tek başına idare etmek zorunda olması ve bu sebeple izin günü kullanamaması ve de görüşmeye vakit ayıramaması gibi sebeplerle görüşme yapmayı kabul etmemiştir. Veri toplama sürecinde yaşanan bir diğer zorluk ise yine katılımcıların görüşme yapmayı reddetmesi ile ilgilidir. Bazı çalışanlar çalışma koşullarına yönelik dışarıya bilgi vermelerinin yasak olduğunu ve işten çıkarılma riskini taşıdığını belirterek görüşme yapmayı reddetmiştir. Bu durum 4.2.4.İşini Kaybetme/İşten Çıkarılma Korkusu başlığı altında detaylı olarak incelenmektedir.

3.6. Verilerin Analizi

Nitel araştırmalarda veri analiz süreci, araştırma süreci boyunca var olmakla birlikte araştırmanın diğer aşamalarıyla uyum içinde ilerler (Creswell, 2014, s. 377). Veri analiz sürecinin aşamaları ise; verilerin olduğu gibi deşifre edilerek yazıya aktarılması, analiz için hazırlanması ve düzenlenmesi, kodlanması, belirlenmiş olan kodlar aracılığıyla temaların oluşturulması ve son olarak verilerin tartışılması ve yorumlanmasından oluşmaktadır (Creswell, 2013, s. 180). Bu tez çalışmasında da veri analiz sürecinin ilk aşamasında; 2023 Kasım-2024 Şubat ayları arasında gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış görüşmelerden elde edilen veriler ve ses kayıtları, araştırmacı tarafından bilgisayar aracılığıyla deşifre edilerek düzenlenmiştir. İlk görüşmenin gerçekleştirildiği 16 Kasım tarihinden itibaren bir yandan görüşmelere devam edilirken bir yandan tamamlanmış olan görüşmelerin ses kayıtları deşifre edilmeye, kodlanmaya ve analiz edilmeye başlanmıştır. Daha sonra ise elde edilen metinler detaylı olarak okunarak incelenmiş ve açık kodlama yapılmıştır. Sonraki aşamada, kodlanan veriler içerdikleri anlam ve benzerlikleri göz önüne alınarak kategoriler oluşturulmuş ve birbirleriyle ilişkili olan kategorilerden çeşitli temalar elde edilmiştir.

Araştırmada, elde edilen veriler betimsel analiz biçimiyle analiz edilmiş ve yorumlanmaya çalışılmıştır. Nitel araştırmalarda betimsel analiz, saha sürecinde gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda elde edilen verilerin; önceden belirlenmiş olan temalara göre özetlenmesini, yorumlanmasını, katılımcıların görüş ve deneyimlerinin doğrudan alıntılar yoluyla aktarılmasını içermektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2011, s. 224).

Bu araştırmada da yarı yapılandırılmış görüşmeler sonucu elde edilen veriler deşifre edildikten sonra tekrar tekrar okunmuş, kodlanmış, ortak temalar belirlenmiş ve bulgular, “Esnek Çalışma Koşullarına Yönelik Bulgular” ve “Prekarya ve Güvencesiz Çalışmaya Yönelik Bulgular” olmak üzere iki başlık altında eleştirel sosyal bilim yaklaşımı ile yorumlanmaya çalışılmıştır. “Esnek Çalışma Koşullarına Yönelik Bulgular” başlığının altında; “Çalışma Sürelerinin Esnekleşmesi, İşlevsel Esneklik, “Sayısal Esneklik: Az İşçi Çok İş Politikası” ve “Ücret Sistemi: Ücret Esnekliği, Çok İşe Az Ücret” başlıkları bulunmaktadır. “Prekarya ve Güvencesiz Çalışmaya Yönelik Bulgular” başlığının altında ise; “Katılımcıların İndirim Marketinde Çalışma Nedenleri”, “Geçici Çalışma”, “Güvencesiz Çalışma”, “İşini Kaybetme/İşten Çıkarılma Korkusu”, “Mobing ve İstifaya Zorlama”, “Gelecek Kaygısı”, “Satış ve SKT Baskısı”, İşçi Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları”, “Temsiliyet/Sendikal Durum” ve “Dikey Hareketlilik” başlıkları bulunmaktadır. Nitel araştırmalarda elde edilen verilerin, yoğun ve zengin olmasından dolayı, bu verilerin hepsinin kullanılmayabileceğini belirten Creswell (2014, s. 377)’e göre; nitel araştırmalarda araştırmacı, verinin bir kısmına odaklanarak bir ayıklama sürecine gidebilir. Bu araştırmada da yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla elde edilen veriler, katılımcıların görüş ve deneyimleri, bahsi geçen temalar altında yorumlanmaya, teori ve literatür ile ilişkilendirilmeye ve sosyolojik olarak analiz edilmeye çalışılmıştır.

3.7. Güven Duyulabilirlik

Nitel araştırmalarda, nicel araştırmalarda olduğu gibi güvenilirlik ve geçerlilik ilkeleri benimsense de bahsi geçen terimler daha çok ölçümle ilişkili olduğu için nitel araştırmalarda farklı şekillerde kullanılmaktadır (Neuman, 2019, s. 360). Güvenilirlik ve geçerlilik ilkesi yerine nitel araştırmalarda, güven duyulabilirlik (trustworthiness) terimi kullanılmaktadır. Nitel araştırmalarda güven duyulabilirlik ise; inandırıcılık (credibility), aktarılabilirlik (transferability), güvenilirlik (dependability) ve teyit edilebilirlik (confirmability) ilkeleriyle sağlanmaktadır (Lincoln ve Guba, 1985, s. 300).

Bir nitel araştırmanın güven duyulabilir olmasını sağlayan ilk kriter olan inandırıcılığın sağlanabilmesine yönelik stratejilerden biri uzun süreli etkileşimdir

(Lincoln ve Guba, 1985, s. 300). Araştırmacının katılımcılarla uzun süreli bir etkileşim içerisinde olması, bir güven ortamı oluşturarak katılımcıların sorulara daha içten ve samimi bir şekilde cevap vermelerini sağlamaktadır ve böylece uzun süren görüşmelerden elde edilen veriler araştırmanın geçerliliğini arttırmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2011, s. 266). Aynı zamanda veri elde edilecek alanda uzun zaman geçirilmesi ve saha sürecinin uzunluğu; araştırılmak istenen konu ile ilgili derinlemesine ve detaylı veri elde edilebilmesini sağlar (Creswell, 2014, s. 389). Bu çalışmada da üç ay süren saha sürecinde, açık uçlu soruların yer aldığı yarı-yapılandırılmış görüşmeler sırasında, katılımcılarla mümkün olduğunca uzun süreler boyunca görüşülmeye çalışılmıştır. Bu yolla, görüş ve deneyimleri derinlemesine ve samimi bir şekilde elde edilmeye çalışılmıştır. Aynı zamanda; katılımcıların sorulan sorulara samimi ve içten bir şekilde cevap verebilmeleri ve güven ortamında hissedebilmeleri için; bu tez çalışmasına katılımlarının gönüllülük esasına dayandığı, kişisel bilgilerinin gizli kalacağı ve görüşmelerden elde edilen ses kayıtlarının sadece bilimsel amaçlar için kullanılacağı, araştırmanın amacı dışında ya da farklı bir araştırma için kullanılmayacağı ve görüşme sırasında rahatsız oldukları herhangi bir durum olursa diledikleri zaman görüşmeyi sonlandırabilecekleri kendilerine iletilmiştir. Ek olarak; sorulan soruların herhangi bir doğru veya yanlış bir cevabı olmadığı, katılımcıların bilgi düzeylerini ölçmediği ve amacın, araştırılmak istenen konu ile ilgili görüş ve deneyimlerini ortaya çıkartmak olduğu katılımcılara bildirilmiştir. Bu yolla, katılımcıların sorulan sorulara içten ve samimi bir şekilde cevap vermesinin sağlandığı düşünülmektedir.

Nitel araştırmalarda inandırıcılığı sağlamaya yönelik bir diğer strateji ise uzman incelemesidir ve buna göre, araştırma konusuna ve nitel araştırma yöntemlerine hakim olan uzmanlaşmış kişiler; araştırmanın deseni, toplanan veriler, veri analizi, bulgular ve sonuç gibi süreçlere eleştirel bir şekilde yaklaşarak araştırmacıya dönütler verir (Yıldırım ve Şimşek, 2011, s. 268). Bu çalışmada da tez danışmanı, bahsi geçen süreçlerde eleştirel bir bakış açısıyla araştırmacıya çeşitli geri dönüşler vermiştir. Bu anlamda bu tez çalışması; tez danışmanının önerileri ve düzeltilmeleri esas alınarak tamamlanmış ve böylece; konuya hakim ve nitel araştırma yöntemleri konusunda uzman olan danışmanın incelemeleri ve dönütleri sayesinde araştırmanın inandırıcılığı artırılmaya çalışılmıştır.

Güven duyulabilirliğin sağlanmasına yönelik kriterlerden bir diğeri ise aktarılabilirliktir. Nitel araştırmalarda aktarılabilirlik, betimlemelerin zenginliği ile ilgilidir (Creswell, 2014, s. 388). Bulguların aktarılabilirliği, katılımcılardan elde edilen

verilerin ne derece betimlendiği, verinin doğallığına ne derece sadık kalındığı ve doğrudan alıntılarının ne derece kullanıldığına bağlıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2011, s. 270). Bu tez çalışmasında da saha sürecinde gerçekleştirilen yarı-yapılandırılmış görüşmelerden elde edilen veriler, araştırmanın bulgular bölümünde detaylı olarak betimlenmiş, ilgili yerlerde mümkün olduğunca katılımcı alıntılarına yer verilmiş ve literatürle ilişkilendirilerek sosyolojik olarak analiz edilmeye çalışılmıştır.

Aktarılabilirliği sağlamanın bir diğer yolu ise; örneklem seçim tekniğinin, katılımcıların sosyo-ekonomik ve sosyo-demografik özelliklerinin, görüşmelerin nasıl planlandığının ve gerçekleştirildiğinin, verilerin nasıl analiz edildiğinin detaylı şekilde anlatılmasıdır. Bahsi geçenler araştırmanın yöntem kısmında detaylı olarak aktarılmaya çalışılmıştır.

Güven duyulabilirliğin sağlanmasına yönelik bir diğer önemli kriter ise güvenilirliktir. Tutarlılık olarak da ifade edilen güvenilirlik, veri toplama araçlarının, veri toplama sürecinin ve veri analizinin detaylı olarak açıklanmasını içermektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2011, s. 272). Bu bağlamda, güven duyulabilirliğin sağlanması için, araştırmanın yöntem bölümünde; hangi veri toplama aracının kullanıldığı, veri toplama sürecinin aşamaları, hangi tarihler arasında ve nasıl veri toplandığı ve veri analizinin nasıl gerçekleştirildiği detaylı olarak anlatılmıştır.

Nitel araştırmalarda güven duyulabilirliğin sağlanması için gerekli olan bir diğer kriter ise doğrulanabilirliktir. Doğrulanabilirliğin sağlanması için ise; bulguların saha sürecinde katılımcılardan elde edilen verilerle örtüşüp örtüşmediği, katılımcı ifadelerine ne derece sadık kalındığı ile ilgilidir (Lincoln ve Guba, 1985, s. 323). Bu araştırmada da katılımcılarla gerçekleştirilen yarı-yapılandırılmış görüşmelerden elde edilen ses kayıtları, olduğu gibi deşifre edilerek ifadeler değiştirilmeden aktarılmış ve araştırmacının yargıları yerine katılımcıların görüş ve deneyimleri kendi ifadeleriyle doğrudan kullanılmış ve literatürle ilişkilendirilerek analiz edilmeye ve sosyolojik olarak yorumlanmaya çalışılmıştır.

Ek olarak, Creswell (2017, s. 202)'e göre; anlatımın doğruluğunu zenginleştirmek ve araştırmanın güven duyulabilirliğini arttırmak için araştırmacıdan farklı kişilerin akran değerlendirici olarak araştırmada yer alması oldukça faydalı olmaktadır. Bu bağlamda Sosyoloji bölümünde yer alan bir öğrenci, araştırmanın akran değerlendirmesinde yer almıştır.

4. BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde Mersin'deki A-101, BİM ve ŞOK indirim marketlerinde çalışan katılımcıların çalışma koşullarına yönelik deneyimleri ve görüşleri yer almaktadır. Araştırmanın bulguları 2 alt bölüm altında incelenmiştir. Birinci bölümde neoliberal politikalar kapsamında gündeme gelen esnekleşme uygulamalarının Mersin'de adı geçen indirim marketlerinde çalışanlar tarafından nasıl deneyimlendiğine yer verilmiştir. “İşgücü Piyasası Esnekliğine Yönelik Bulgular” başlığını taşıyan bu bölümde esnekleşme uygulamalarının çalışanlar üzerindeki etkileri “Çalışma Sürelerinin Esnekleşmesi”, “İşlevsel Esneklik”, “Sayısal Esneklik” ve “Ücret Esnekliği” alt başlıkları altında ele alınmıştır. İkinci alt bölümde ise indirim marketlerinde çalışanlarının prekarya ve güvencesiz çalışma koşullarına yönelik deneyimlerine ve görüşlerine yer verilmiştir.

4.1. İşgücü Piyasası Esnekliğine Yönelik Bulgular

Esnek çalışmayla ilgili literatürde yer alan en önemli çalışmalardan birisi Atkinson (1985)'un *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management* (Esneklik, Belirsizlik ve İşgücü) adlı çalışmasıdır. Atkinson (1985) bu çalışmada esnek işletme modelinden bahsetmekte olup esnek işletme modelinin öğelerini ise işlevsel esneklik, sayısal esneklik ve ücret esnekliği olarak ortaya koymaktadır. Çalışanların piyasadaki talep miktarına göre kolay bir biçimde farklı görevler arası kaydırılmaları işletmeye işlevsel esneklik sağlamaktadır. Sayısal esneklik ise, daha çok çalışanların miktarıyla ilgili olmakla birlikte piyasadaki talep ve üretim miktarına göre çalışan sayısının kolay bir şekilde ayarlanması anlamına gelmektedir (Atkinson, 1985, s. 11-12). Ücret esnekliği ise işletmenin işgücü piyasasındaki değişikliklere ve talep dalgalanmasına göre ücret yapısını özgür bir şekilde ayarlayabilme serbestisi anlamına gelmektedir (Yavuz, 1994, s. 23). İşgücü piyasasının esnekleştirilmesiyle ilgili bir diğer durum ise çalışma sürelerinin esnekleştirilmesidir. Çalışma sürelerinin esnetilmesi, işverenlere çalışma sürelerini serbestçe düzenleme imkanı vermektedir.

4.1.1. Çalışma Sürelerinin Esnekleşmesi

Neoliberal uygulamalar kapsamında çalışma hayatının esnekleşmesi, prekaryalaşma ve güvencesiz çalışma koşullarının yaygınlaşmasını sağlayan en önemli etkenlerden biridir. Çünkü esnek çalışma beraberinde düzensiz çalışmayı da getirmektedir. Esnek çalışma modeliyle birlikte işverenler, işgücünün kullanımı konusunda sahip oldukları esneklikten dolayı piyasanın durumuna göre kendilerini

ayarlayabilmektedirler (Atkinson, 1985). Esnekleşmeyi sağlamanın yollarından biri de çalışma sürelerinin esnekleştirilmesidir. Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesiyle beraber işverenler, çalışma sürelerini diledikleri şekilde düzenleyebilmekte olup bu uygulama sonucunda ülkemizde yasal olarak belirlenen haftalık 45 saat çalışma süresinin üzerine çıkabilmektedirler (Hatman, 2003, 56-58). Çünkü esnek çalışma modelindeki odak noktası işletmenin kârını ve verimliliğini arttırmaktır. Çalışanlar, esnek çalışma saatleriyle birlikte işlerin yoğun olduğu dönemlerde daha fazla çalıştırılarak söz konusu işletmenin daha fazla kâr elde etmesi sağlanmaktadır.

Konu ile ilgili görüşülen indirim marketi çalışanlarına günde ne kadar süre çalıştıkları, fazla mesaiye kalıp kalmadıkları sorulduğunda şu ifadeleri kullanmışlardır;

“Buradaki mağaza 09:00’da açılıyor. Benim bir önceki çalıştığım mağaza 08:30’da açılıyor. Açılıştan yarım saat-bir saat erken gelmen gerekiyor. 09:00’da açılan mağazaya 08:30’da geliyorsun. Perşembe günleri etiket günü olduğu için ve indirimli ürünler geldiği için saat 08:00’de mağazada oluyorsun. 17:00’de normalde mesai bitiyor. Çıkmamız gerek o saatte. Ama sevkiyat varsa bir şey varsa 19:00-20:00’ı buluyor. Çok uyulmuyor yani saatlere. Değişiyor sürekli iş yoğunluğuna göre (K16, A-101).”

“Mesela 16:45’te çıkmam gerekiyor. 18:00-19:00’de çıkıyorum. Ya da 21:00’de kapatmamız gerekiyor 22:00-23:00’te kapatıyoruz. 21:00’de kapıyı kilitliyoruz. Daha sonrasında dışardaki ürünleri içeri alıyoruz. O zaten yarım saat sürüyor. Ben kapatıyorsam o gün mağazayı. Saat 20:40 gibi dışardakileri içeri almaya başlıyorum. Daha sonra vilada yapıyorum sonra kasayı bağlıyorum. Zaten benim bunları yaptıktan sonra çıkmam 21:30-22:00’ı buluyor. Yani çalışma saatlerine çok uyulmuyor. Düzensiz değişiyor (K6, ŞOK).”

“Normalde günde yedi buçuk saat, bir buçuk saat de mola. Ama ben hiçbir şekilde yedi buçuk saatte çalıştığımı hatırlamıyorum. Sabah 08:30’da gelip akşam 21:30-22:00’de çıkıyordum. 11 saat, 12 saat. Bu saatlere uyulmuyor hiçbir zaman. Bazen gece 1’de bile çıktığımız oluyordu. Envanter sayımı olduğu zamanlarda (K17, BİM).”

Görüşülen katılımcıların ifadelerinden de anlaşılacağı üzere çalışanlar, günde dokuz saatten fazla çalıştıklarını belirtmişlerdir. Mağaza açılışından yarım saat-bir saat önce markete giden çalışanlar marketin açılışı için gerekli olan hazırlıkları tamamlamaktadırlar. Yine aynı şekilde kapanıştan sonra da kapanış hazırlıklarını yapmak için marketten geç çıkmaktadırlar. Sayım olduğu günlerde ise bu süre daha fazla olmakta, çalışanlar gece geç saatlere kadar çalışmaktadırlar. Mağazanın yoğunluk durumu da çalışanların çıkış saatlerini etkilemektedir. Buna ek olarak çalışanlara fazla mesailerinin karşılığında herhangi bir ücret alıp almadıkları sorulduğunda şu cevapları vermişlerdir;

“Mesela ben sabah 08:00’de geliyorum. 17:00’de çıkıp evime gideceğim diyelim, ben 22:00’de gidiyorum eve. Kimse gelip de bana sen 5-6 saat fazla çalıştın şu kadar para alacaksın demiyor. Yani sistem sen ne kadar çalışırsan çalış seni yedi buçuk saat çalışmış olarak gösteriyor. Bilgisayardaki sistem. O sistemdeki o saati de ben giriyorum mesela. Kendi çalışmamı kendim giriyorum. 12 saat çalıştığımı yedi buçuk saat girmek zorundayım. Sistemi öyle bir ayarlamışlar ki sen 12 saat girdiğin zaman sistem yedi buçuk saatini çalışmış

olarak kabul ediyor. Geri kalan saatleri de fazla çalışmış olarak senin orada bir not ekranın var oraya düşürüyor. Orda o saat birikiyor daha sonrasında da sana o saati vermiş gibi, seni dinlendirmiş, izin yaptırmış gibi gösteriyor. O gün aslında seni izinli gösteriyor ama sen çalışıyorsun. Onun bile sana fazlasını vermemek için bunun önlemini alıyor zaten. Serbest zaman kullanımı gibi kotası var o kotayı kullandırmış gibi gösteriyor ama sen kullanmıyorsun. Sistemde kulanmış gözükiyorsun (K8, A-101).”

“Normalde sabah 07:30, akşam 16:30 ama 19:00’da çıkıyorsun. Yarın sabah gideceğim mesela akşam 22:00-23:00’te çıkacağım. Standart yok. Bir keresinde sayım vardı mesela saat sabaha karşı 04:00’te çıktım. 3 ayda bir oluyor. Sabah 08:00’de gittim. Ertesi gün sabaha karşı 4:00’de çıktım. Sabah tekrar 07:30’da kalktım geri gittim mağazayı açmaya. Ekstra mesai ücreti falan hiçbir şey yok. Vermiyorlar (K19, ŞOK).”

K8’in de ifade ettiği üzere A-101 indirim marketinde puantaj sistemi bulunmaktadır. Çalışanlar bu sisteme günlük çalışma saatlerini girmektedirler. Yasal olarak günlük yedi buçuk saat çalışması gerektiğini belirten K8, puantaj sistemine yedi buçuk saatten fazla giremediğini belirtmektedir. Puantaj sisteminde, çalışanların fazla mesai serbest zamana aktarılmakta, bu da kendilerine daha sonraki günlerde izin olarak kullanılmaktadır. Fakat katılımcıların ifadelerinden de anlaşıldığı üzere çalışanların fazla mesailerinin karşılığı ne ücret olarak ne de izin olarak verilmemektedir:

“Puantaj diye bir sistem vardır bizde. Her mağazanın farklı bir sistemi vardır. Kimisi parmak izi ile giriş çıkış yapar kimisi bilgisayar üzerinden giriş çıkış yapar. Bizdeki giriş çıkış bilgisayar üzerinden yapılıyor. Bilgisayardaki sisteme saat girersiniz. Ama kendilerini şöyle bir sağlama almışlar diyeyim. Şimdi ben mesela bugün girişimi saat 07:50 yapıp çıkışımı da saat 22:00 yaptığım zaman bunu onaylamıyor sistem. Çünkü yasal değil bu durum o yüzden sistem izin vermiyor bu saat aralıklarını giriş çıkış olarak girmemize. Sistem kendisi reddediyor ya da düzenliyor yedi buçuk saat çalışmış olarak gösteriyor bizi. Yasal yükümlülüklerden de kurtulmuş oluyorlar bu şekilde. Diyelim ki sistem farkına varmadı ve onayladı. Orada benim fazla çalışmışlığım var ,onu maddi olarak değil ama serbest çalışma günü yani izin olarak ifade edeyim izin olarak vermeleri gerekiyor. Böyle bir şey de yok. Bir sürü kişinin haberi olmadan o izinler siliniyor. Yani siliniyor derken sizin izniniz sanki vermiş gibi gösteriyorlar ama siz hâlbuki o gün çalışıyorsunuz. Yasal olarak böyle bir hakları yok ama yapıyorlar işte (K7, A101).”

“Normal çalışmaları puantöre giriyoruz. O gün fazla çalıştıysak sistem kabul etmiyor. Serbest güne atıyor. O zaman da serbest gündeki saatler birleşip izine dönüşüyor. Ama o izni kullanamıyorsun. Normalde kurumsal yerlerde parmak izin olur giriş çıkışlar için. Bizde öyle bir şey yok. Mağaza sorumlusu ya da yardımcısı bilgisayara giriyor çalışma saatlerini ne girerse girsin sadece 7-8 saati kabul ediyor. Onun dışındakiler çöp. İstersen sen burada 24 saat çalış. Ekstra mesai ücreti yok (K9, A-101).”

Puantaj sistemi çalışanların fazla mesailerinin sistem içinde görünmemesine sebep olmaktadır. Serbest zaman bölümünde biriken fazla mesailer çalışanlara izin olarak kullanılması gerekirken, çalışanlar çalıştıkları günlerde izin yapmış gibi gösterilmektedirler. Bu da çalışanların fazla mesailerini ne ücret ne de saat olarak talep edememelerine yol açmaktadır.

Karşılığı olmayan fazla mesailere ek olarak, her üç markette de çalışanlar belirli günlerde hem mağazanın açılışını yapıp hem de kapanışını yaparak full¹⁰ çekmektedirler. Mağazaların açılış saatleri değişiklik göstermekle birlikte çalışanlar full çektikleri zaman gün içerisinde ortalama olarak 14-15 saat çalışmaktadır.

“A101’de mesela haftada net 4-5 gün full çekiyordum. A101’de personel yok ki. 2-3 kişi çalışıyorduk en fazla. 41 gün full çektim mesela bir kez A-101’de. Art arda. Onun dışında 10 gün, 15 gün, 7 gün, 9 gün, 17 gün art arda full çektiğim zamanlar oldu (K19, ŞOK).”

“Bizim müdür başka bir mağazada şu an yardıma gitti. Normalde 4 kişiyiz. Şu an 3 kişiyiz. Vardiyalı dönüyoruz. Birisi sabah geliyor. Mesela diğer arkadaş full çalışıyor. Ben 12:00’de geldim. Sabah gelen arkadaş part eleman. 15:00-16:00’da çıktı. Diğer arkadaş da denildi bugün fullsün. Mecbur full kalıyor. 1-2 tane part çalışan var. Part çalışan da full çekiyor. Normalde 15:00’de çıkması gereken adam 22:00’de çıkacak. Ben de 12:00’de geldim 10’da çıkacağım (K16, A-101).”

“Mesela benim partnerim izinli olduğunda ben fullüm. Ben izinliyken benim partnerim full. Personel arkadaşlarda da aynı şekilde. Onlar da birbirlerinin yerine full çekiyorlar. Haftada 1 gün standart full çekiyoruz. Ama bazı zamanlar 2-3 gün art arda da full çekebiliyoruz. Sayım zamanları özellikle. Envanter durumumuz oluyor. Onda fazladan full çekiyoruz. Ya da absürt bir şey olur. Birisine bir şey olur. Bu durumlarda da full çekmek zorunda kalabiliyoruz. Yoğunluğa ve duruma göre değişebiliyor (K23, BİM).”

Katılımcıların ifadelerinden de anlaşılabacağı üzere üç markette de esnek çalışma süreleri bulunmaktadır. Bazı marketlerde fazla çalışmanın karşılığı denkleştirme olarak daha sonraki zamanlarda verilmeye çalışılmaktadır. Fakat bu durum mağazanın yoğunluğuna ve mağaza müdürünün inisiyatifine bırakılmıştır. Tam anlamda bir denkleştirme söz konusu değildir. En nihayetinde çalışanlar yasal süre olan günlük yedi buçuk saatten fazla çalışmaktadırlar ve çalışma süreleri düzensiz bir nitelik göstermekte olup mağazanın yoğunluğuna göre değişkenlik göstermektedir. Çalışanlar esnek çalışma adı altında kendilerini işletmenin ihtiyaçlarına göre ayarlamaktadır. Çalışma sürelerinin esnekleşmesiyle birlikte çalışanların çalışma zamanı, yeri ve çalışma programı kendi ihtiyaçlarından ziyade işletmenin ihtiyaçlarına ve kârına göre düzenlenmektedir. Ayrıca çalışanlar, fazla çalışmanın karşılığında herhangi bir ücret de alamamaktadırlar. Tucker (2002)’ın güvencesiz istihdamın özellikleri arasında belirttiği “zaman esnekliği” ile açıklanabilecek bu durum çalışanların belirsiz ve düzensiz çalışma sürelerine sahip olduğunu gösterir niteliktedir.

İndirim marketleri 21:00’de kapanmasına rağmen birçok katılımcı iş yoğunluğundan dolayı veya mağaza kapatma işlemi uzun sürdüğü için 22:00-23:00’e

¹⁰Çalışanların, en az haftada 1 gün olmak üzere mağazanın açılışından kapanışına kadar en az 14-15 saat çalışmaları.

kadar çalışmaya devam ettiklerini belirtmiştir. Envanter sayımı olduğu günlerde ise bu süre gece 02:00-03:00'ü bulabilmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69. Maddesi'nde ifade edildiği üzere 20:00-06:00 saatleri arasındaki çalışma “gece çalışması” olarak adlandırılmaktadır¹¹. Gece çalışma ücreti ise normal çalışma ücretinden %50 fazladır¹². Araştırma kapsamında görüşülen katılımcılar 20:00'den sonra çalışmaları itibarıyla gece çalışması yapmaktadırlar. Fakat yapmış oldukları gece çalışmaları, çalışma süreleri kapsamında dahi değerlendirilmemekte ve yok sayılmaktadır. Gece çalışması yaptıkları süre için normal mesai ücretinden %50 daha fazla ücret alması gereken çalışanlar bu çalışma karşılığında normal ücret dahi alamamaktadırlar.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. Maddesi'nde; haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak adlandırılmakta olup fazla çalışma için verilecek ücretin normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarından %50 daha fazla olması gerektiği ve fazla çalışma yapan işçilerin kendi istekleri doğrultusunda fazla çalışmalarının karşılığı olan zamlı ücret yerine fazla çalıştıkları her saat için bir saat otuz dakikayı serbest zaman olarak kullanabilecekleri belirtilmiştir¹³. Ancak görüşülen katılımcılar, fazla çalışmaları karşılığında kendilerine herhangi bir ekstra ücret alamadıklarını ifade etmişlerdir. Fazla çalışmaları ise rızaları dışı serbest zamana atılmakta ve kullanmadıkları serbest zamanlar da kullanılmış gibi gösterilmektedir. İlgili kanun kapsamında çalışanların isteğine bırakılan serbest zaman uygulaması kanuna aykırı bir şekilde çalışanların rızası dışında gerçekleştirilmektedir. Fakat çalışanlar rızaları dışı serbest zaman olarak gösterilen fazla çalışmalarının karşılığını ya hiç alamamaktadırlar ya da bu konuda tam bir denkleştirme söz konusu değildir. Bu durumda çalışanların yapmış oldukları fazla mesailerin kanuna aykırı bir şekilde gasp edildiğinden ve bir sömürü düzeninin varlığından söz edilebilmektedir.

Özetle indirim marketlerindeki esnek çalışma süreleri mağazanın çıkarları ve kârı ön plana koyularak gerçekleştirilmektedir. Bir çalışanın izinli olduğu günde bir diğer çalışan onun iznini telafi etmek için full çalışmaktadır. Mağazanın yoğun olduğu zamanlarda veya envanter sayımı olan günlerde birden fazla çalışan izin kullanmaksızın

¹¹4857 Sayılı İş Kanunu, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm> (Erişim Tarihi: 16.03.2024).

¹²<https://www.harbiyehukuk.com/isyerinde-gece-calisma-sureleri/#:~:text=Bir%20işçinin%20mesai%20saati%2020.00,çalışması%20yaparsa%20mesai%20gibi%20ücretlendirilir>

¹³4857 Sayılı İş Kanunu, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm> (Erişim Tarihi: 16.03.2024).

full çalışmaktadır. Çalışanlar bu sisteme uyum sağlarken fazla çalışmalarının karşılığını ne serbest zaman olarak ne de ücret olarak talep edememektedirler.

Esnek çalışma, günümüzde pek çok sektörde verimliliği artırdığının kanıtlanması ile yaygınlaşarak standart bir çalışma modeli haline gelmiştir. Ancak esnek çalışma politikalarından çalışanlardan ziyade işverenin yararlandığı, bedelini ise hem çalışma mesaisi olarak hem de ücret olarak çalışanların ödediği söylenebilmektedir.

Çalışanların yemek ve dinlenme molalarına bakıldığı zaman ise karşımıza şunlar çıkmaktadır;

“Kimse yemek molasını tam kullanamaz. O konuda iddialıyım. 2 kişiyiz mağaza içerisinde. O yüzden 15 dakika ye gel diyorum. Ben de öyle yapıyorum. Personel yok. Müdür olarak çok fedakarlık yapıyorum. A-101’de hiç kullanamıyorsun. Mesela sen yemeğini yiyorsun ya moladasın. Bağırıyorlar hemen. Gel yukarı. Yarıda bırakıp çıkıyorsun sen de doğal olarak (K19, ŞOK).”

“Molalarımızı kullanıyoruz ama ben bu zamana kadar hiçbir buçuk saat mola kullandığımı hatırlamıyorum. Yarım saat falan oluyor en fazla. Mağaza yoğunsa o kadar bile olmuyor bazen (K21, BİM).”

“Bir buçuk saat molanız olması gerekiyor ama ben şimdiye kadar bir buçuk saat mola yapamıyordum. Benim en uzun molam şimdiye kadar şu an sizle yaptığım telefon konuşması. Öyle söyleyeyim. Bu bir buçuk saatin içerisinde yemek de dahil ama yok öyle bir şey (K7, A-101).”

Katılımcıların ifadelerinden yemek ve dinlenme molalarını düzgün bir şekilde kullanamadıkları görülmektedir. Katılımcılar fazla mesai ve full çekmenin yanı sıra gerekli dinlenme ihtiyaçlarını dahi giderememektedirler. Esnek çalışma kapsamında çalışanların mağazanın yoğunluğuna ayak uydurmak zorunda oldukları, tam mola sürelerini dolduramadıkları, yemeklerini ayaküstü hızlı bir şekilde yedikleri ve böylece dinlenme ve yemek sürelerinden taviz vererek işleri aksatmamaya çalıştıkları görülmektedir. Katılımcıların mağazanın işleyişinin aksamaması adına yemek ve dinlenme molalarından feragat etmeleri ve karşılığı bulunmayan fazla mesailerin varlığı, indirim marketlerindeki işgücü piyasası esnekliğinin ve onunla ilgili düzenlemelerin daha çok işletmelerin işine yaradığını, çalışanların ise çalışma ve emek süreci üzerinde hiçbir kontrollerinin olmadığını gösterir niteliktedir. Bu veriler perakende sektöründe yer alan indirim marketlerinde çalışan işgücünün rızaları dışı gerçekleştirmiş oldukları karşılığı bulunmayan fazla mesailer ve yemek-dinlenme molalarını düzgün bir şekilde kullanamamaları sebebiyle çalışma ve emek süreçleri üzerinde hiçbir kontrollerinin olmadığını gözler önüne sermektedir.

Yemek ve dinlenme molalarına ek olarak çalışanlara haftada kaç gün izin yaptıkları, izinlerini düzenli olarak kullanıp kullanamadıkları sorulduğunda şu cevapları vermişlerdir;

“İzin günlerinde falan birbirimizin yerine full çekiyoruz. Ben o adamın yerine full çekmezsem o adam izin yapamaz. Diğer türlü de ben yapamayacağım. Biz sağlıyoruz izinlerin ayarlanmasını. Yasal olarak böyle olmaması gerekiyor aslında. Mesela sayım olduğu zaman sabah 8 de geliyorsun gece saat 2 buçuk, 3, 4, yeri geliyor sabaha karşı 5 e kadar çalışıyorsun (K8, A-101).”

“İzinler müdürün keyfine göre değişiyor ya. 10 gün boyunca hiç izin yapmadığım oldu. Sayım vardı. Sayım olduğu için beni izne göndermediler. Sonraki hafta gittim. 1 gün gittim. O izin yandı. Parası da yandı. Para falan yok. ŞOK'ta normal aldığın ücret dışında hiçbir türlü ek ücret alamıyorsun ne yaparsan yap. Düşünme yani. Öyle bir sistem yok (K11, ŞOK).”

“Hani çok mecbur kalmadıkça izinli günlerimizde çağırıyorlardı. Ama mecbur kalırlarsa diyelim ki envanter sayımı var vs. başka mağazaya gönderebiliyorlar. O tarz durumlarda oluyor. Bir de sabit izin günün de yok. Sürekli değişiyor. Haftalık hazırlanıyor shift zaten. Geliyor soruyor mesela müdür, diğeri sormuyordu da. Hangi gün istersin diyor. O şekilde ayarlanıyordu. Belirli bir gün yok asla. Bir gün önceden bile değişebiliyor. İzin yapacağım mesela yarın belirlenmiş öncesinden. Bir iş çıkıyor iznim iptal olabiliyordu. Arkadaş ortamından da olabiliyor. Birbirimizi idare ediyoruz bazen de. Arkadaşımın işi çıktığında onun yerine ben çalışıyorum izin günümde (K17, BİM).”

Katılımcılar, izinli günlerinde çalıştıklarını ifade etmektedirler. İzin kullanımı durumunda da çalışanlar mağazanın iş yoğunluğuna ayak uydurmak zorundadırlar. İzinli oldukları günlerde çalışmanın yanında izin günleri de sabit değildir. Bir sonraki gün izni olan çalışan yoğunluk ya da farklı bir durum olduğunda iznini o gün kullanamamaktadır. Bu belirsizlik durumu da çalışanların düzenini bozarak ileriye dönük plan yapmalarını engellemektedir.

“Evet izinli günlerde çalıştığım oluyor. Belirsiz biraz işler. Yoğunluğa göre hareket etmemiz bekleniyor genelde. Veren taraf biz oluyoruz. Mesela sizle görüşecektik sözleşmiştik. İzin günümde. Sonra iptal oldu. Cumartesiydi pazara alındı. Yeni mağaza sorumlusu geldi. Salıya aldı. Bu sefer Salı da aktüel ürünlerimiz var ona denk geldiği için Pazartesiye alındı bugüne. O yüzden sürekli değişebiliyor. Plan yapamıyorsun bu yüzden kolay kolay. Sürekli bozulabiliyor yaptığın planlar. İş sözleşmemizde esnek çalışma maddesi vardı. Biz onu kabul ettiğimizden dolayı bu sebeple değişebiliyor. Bu da yoruyor insanı. Yarın mesela benim iznim diyelim. Eşimle çocuğuma vakit geçireceğim ya da bir yere gideceğim. Bir telefon. Hemen. Yarın izin iptal. Böyle yani. Ya da izinliyim bugün diyelim. Acil bir şey çıkıyor. Mağazaya çağırıyorlar. O zaman da düzenin bozulabiliyor. Onun da sebebi eleman eksikliği. Çünkü az kişi çalıştığımız zaman birisinin acil bir işi çıktığı zaman, birisinin bir yakını vefat ettiği zaman ya da mağaza çok yoğun olduğu zaman seni çağırıyorlar mağazaya gel diye. Neden. Eleman yok. Mecbur gidiyorsun. Gitmiyorum diyemezsin. İşini kaybetmekten korkmuyorsan seninle uğraşmalarından korkmuyorsan gitmiyorum dersin. Gitmezsin de. Ama benim gibi bu işe mecbursan. Eşin çocukların varsa mecbur ne derlerse yapıyorsun. Yoksa uğraşıyorlar seninle. Sen istifa edene kadar (K21, BİM).”

“İşte sayım falan olduğu zaman erteleniyor. Bir de günleri değişiyor. Her hafta düzenli bir günde de yapmıyoruz. A-101'in düzenli bir günü yok zaten. Diyelim müdürler gelecek o gün kimseye izin vermiyorlar. Sayım mı var kimsenin izni yok. İşte metot mu denetim mi geliyor izinler iptal. Herkes mağazada olacak. Mağaza dört dörtlük isteniyor. Her şey anlık olarak

değişebiliyor. Mesela sizle bugün iş çıkışı buluşacaktık sözde. Ama mesailer birden değiştiği için, vardiyalar. Normalde sabah gelip akşam 18:00'de çıkacaktım, ama dediler öğlen geleceksin akşam sen kapatacaksın. Her an değişebiliyor bu şekilde. Bir düzen yok yani (K16, A-101)."

BİM mağazasında çalışan K21'in de ifade ettiği üzere önceden belirlenmiş izin günleri aniden değişebilmektedir. Ya da çalışanlar izinli oldukları günlerde işe çağrılabilirler. Katılımcı, bu durum karşısında ise işini kaybetmekten korktuğu için ses çıkaramadığını ifade etmektedir. A-101 mağazasında çalışan K16'nın ifadelerinden de anlaşılacağı üzere sayım veya denetim olduğu günlerde de kimse izin kullanamamaktadır.

Bu veriler, indirim marketlerinde yer alan esnek çalışma saatlerinin sadece işletmenin ihtiyaçları ve kârı düşünülerek uygulandığını, kelimenin gerçek anlamıyla çalışanlara herhangi bir esneklik imkanı sunulmadığını gösterir niteliktedir. Aksine, çalışanların sıklıkla rızaları dışında karşılığı bulunmayan fazla mesai yapmaları, full çekerek en az haftada bir gün boyunca 14-15 saat çalışmaları, gece çalışması gerçekleştirmeleri ve yemek ve dinlenme molalarını düzgün bir şekilde kullanamamaları gibi olguların varlığı esnek düzenlemeler adı altında çalışanların açık bir biçimde sömürüldüklerini gösterir niteliktedir. İşletme ve çalışanın daha esnek koşullar altında karşılıklı olarak fayda sağlayacağı ve işçi-işveren tarafları arasındaki çıkar dengesini sağlamanın en etkili yolu olarak ifade edilen (Zeytinoğlu, 2012, s. 157) esnek çalışma, sadece işletmenin çıkarları gözetilerek gerçekleştirildiği için çalışanların sömürülmelerine ve haklarının gasp edilmesine yol açmaktadır. Bu anlamda esnek çalışma ile işçi-işverenin karşılıklı çıkarlarının dengelenmediği, çalışanların görmezden gelindiği ve sadece işverenin istek ve beklentilerinin göz önüne alındığı söylenebilmektedir.

Görüşülen katılımcılara resmi ve dini bayramlarda çalışıp çalışmadıkları, çalışıyorlarsa kaç saat çalıştıkları ve bu çalışmanın karşılığında ekstra bir ücret alıp almadıkları sorulduğunda şu cevapları vermişlerdir;

"Resmi bayramlarda zaten çalışıyoruz. Dini bayramlarda da şu şekilde bir düzenleme yapıyorlar. Mağazadan mağazaya göre değişebiliyor. Yani her mağazaya sabit bir tarife üzerinden diyeyim bir reçetesi yok. Ciroya bağlı. Yüksek ciro yapan mağazaları genelde açık tutarlar. Daha düşük ciro yapan mağazalara da 1 gün izin verirler. O 1 gün izinden sonra tekrar örneğin Kurban Bayramı 4 gün izinse 1 gün izin verirler ondan sonraki 3 gün çalışmaya devam edersiniz. Fakat orda şey var resmi ve dini bayramlardaki çalışmalarda yasal düzenlemeden dolayı ödeme yapmak zorundalar. Ama az önce de ifade ettiğim üzere puantaj giriyorsunuz demiştim ya aynı onun gibi bu bayramlarda da düşük gösteriyorlar. Ben mesela 12 saat çalışmışım orda 7 saat çalışmışım gibi gösteriyorlar. Dolayısıyla bu sizin zararınızı da katlamış oluyor (K7, A-101)."

“Resmi tatillerde çift çalışma günü. Mesela sen o gün çift yevmiye alacaksın. Adam sana şey yapıyor. 12-13 saat yüklüyor. Ama 7 buçuk saat gözükiyorsun. Makine aslında serbest zamana atıyor kalanı. Onu da sana kullandırmıyor. Benim mesela var 158 saat serbest zamanım. Bakıyorsun puantöre 4 gün bir çıkmışım izne. 5 gün bir çıkmışım. Ama o tarihlerde ben çalışıyorum yani. Bunu gidip ona anlatamıyorsun adamın umurunda değil (K8, A-101).”

A-101’de çalışan K7 ve K8, resmi ve dini bayramlarda ekstra ücret aldıklarını belirtmişlerdir. Fakat resmi ve dini bayramlarda 12-13 saat çalışmaktadırlar. Puantaj sisteminden dolayı bu fazla çalışmaları yedi buçuk saat çalışmış gibi gösterilmektedir. Bu yüzden fazla çalışmalarının karşılığını talep edememektedirler.

“Ramazan Bayramında bir gün kapalıyız. Kurban Bayramında 2 gün kapalıyız. İsterse personel ya da biz. Mesela 2. Günü de kullanabiliriz Ramazan Bayramında. 2 gün izin yapabiliriz. Kurban Bayramının 3. Günü kullanıp 3 gün izin yapabiliriz. Onun haricinde mesela 1 Mayıs’ta çalışmak isteyen çalışır. Fazla mesaisini alır. Çalışmak istemeyen de izin yapar. 1 Ocak’ta aynı şekilde. Çalışmak isteyen çift yevmiye alır (K23, BİM).”

“Kurban Bayramında 2 gün kapalı. Ramazan Bayramında 1 gün kapalı market. O şekilde çalışıyoruz. Çift yevmiye alıyoruz çalışırsak. İsteyen personel olursa Kurban Bayramında mesela ben 3 gün izin yapmak istiyorum mağaza 1 gün açık. 1 gün kapalı. O 1 güne eğer çalışma arkadaşlarımızla aramızda anlaşırsak o 1 gün de izin kullanabiliyoruz (K22, BİM).”

BİM çalışanı olan K22 ve K23, resmi ve dini bayramlarda isteyen kişilerin çalıştığını, çalışanların da ekstra ücret aldıklarını belirtmişlerdir.

“Evet, resmi ve dini bayramlarda çalışıyoruz. Çift yevmiye veriyorlar haklarını yemişim şimdi. Zaten zincir marketlerde kapalı gün olmadığı için sürekli açık. Çift yevmiye veriyorlar. Ama az kişi çalışıyor. Mesela 4 gün Kurban Bayramı ise. 2 gün 2 kişi full çeker. Diğer 2 gün de diğer 2 kişi full çeker (K26, ŞOK).”

“Çalışıyoruz. Full çekiyoruz. 15 saat çalışıyorsak 10 saat yazıyorlar. Ama 300 TL almamız gerekiyorken 600 alıyoruz (K19, ŞOK).”

“2 kişi çalışıyorsun. Diğer iki kişi izin kullanıyor. İlk 2 gün 2 kişi sonraki gün 2 kişi. 2 kişi full çekiyorsun yani. Diğer 2 kişinin çalışacağı parayı bize veriyorlar. Öyle dengeliyorlar onu. 4 kişi çalıştırıp 4 kişiye de fazla ücret vermiyorlar (K13, ŞOK).”

ŞOK indirim marketinde çalışan katılımcılar resmi ve dini bayramlarda çift yevmiye aldıklarını ifade etmişlerdir. Fakat daha az kişi ile full çekerek daha uzun süreler çalışmaktadırlar. Örneğin Kurban Bayramında ilk iki gün izin yapan çalışanlar diğer iki gün full çekerek bir anlamda izin günlerini telafi etmektedirler. Bu anlamda normalde günlük çalışmaları gereken süreden daha fazla çalışan katılımcılar fazla mesailerinin karşılığını alamamaktadır.

Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi başlığı altında değerlendirilebilecek bir diğer durum ise çalışanların mesai dışı saatlerde veya mesai bitiminden sonra mağazaya çağırılması durumudur. Market sektöründe sıkça karşılaşılan bu durum, katılımcıların

mağazanın yoğunluğuna göre, ihtiyaç duyulması halinde 7/24 çalışmaya hazır olmalarını gerekli kılmaktadır. Katılımcılar bu konu ile ilgili deneyimlerini şu şekilde ifade etmişlerdir;

“Bekleniyor yaşadım. OC gelecekmış. Mağazanın çok düzenli olması gerekiyormuş. OC’de nasıl anlatayım size, Akdeniz bölgesi sorumlusu gibi düşünün. Coğrafi bir bölgenin sorumlusu. Birkaç ilin sorumlusu gibi. O gelecekmış mağazamıza. Dolayısıyla saat gece 11 de çağrıldım (K7, A-101).”

“Mesela evet gittim. Akşam 23:00’da. 12’ye çeyrek vardı. Duş falan aldım. Dediler şuradaki şubeye gel. Dinlenme saatim benim. Neden dedim. Sayım olacak. Sen de geleceksin dediler. Gittim. Yardıma. Yardıma gidiyorsun. Ekstra ücret yok. Sanki babamın mağazası. Babamın mağazasına yardıma gidiyorum sanki. 2 kez sayım yaptım yani. Bir benim mağazamda bir de yardıma. Sabah 4’te çıktım oradan. Sonra sabah 7’de kendi mağazama gittim açmaya. Ben mısır piramitlerinde çalışıyormuş gibiyim. Köle bildiğin. Düşünmüyorlar. İnsan değiller. Nazi kampı gibi (K11, ŞOK).”

“Envanter oluyor mesela başka mağazada. Sayım. Ondan sonra hemen tutup arayıp hani diyorum ya senin özel hayatın yok. Sen onların kölesisin. Öyle bir anlayış var. hiçbir özel hayatın yok. Başka bir mağazanın envanter sayımına birden seni çağırıyorlar ve gitmek zorundasın. Başka bir seçeneğin de yok. Tercih hakkın da yok (K17, BİM).”

Katılımcıların ifadelerinden anlaşılabacağı üzere çalışanlar mesai dışı zamanlarda mağazada ihtiyaç olması halinde işe çağrılmaktadırlar. Aynı zamanda farklı şubelerin envanter sayımları olduğu zaman çalışana ihtiyaç olması durumunda yine mesai dışı saatlerde işe çağrılmaktadırlar. Bu durum, çalışanların iş dışı yaşamlarını etkileyerek dinlenmelerini veya sosyalleşmelerini engellemekte ve kişisel zamanlarından fedakârlık ederek özel yaşamlarına daha az zaman ayırmalarına yol açmaktadır. Ayrıca, çalışanların

normal iş saatleri dışında her an işe çağrılmaya hazır olmaları konusunda baskı hissetmelerine yol açarak yaşam kalitelerini de önemli ölçüde kötü yönde etkilemektedir.

Literatürde esnek çalışmanın, işçiye çalışma hayatını özel hayatına göre düzenleme yetkisi ve fırsatı vererek bu konuda bir serbestlik sağladığı ve bu anlamda çalışanların özel hayatlarının kalitesinin artmasını sağladığı ifade edilmektedir (Yavuz, 1994, s. 30).

Ancak araştırma kapsamında görüşülen çalışanların, çalışacakları saatleri seçme konusunda bir tercih haklarının bulunmaması, sürekli olarak mağazanın WhatsApp grubu ile ilgilenmelerinin ve yazışmalara dönüş yapmalarının beklenmesi, çalışanların bahsi geçen esnek çalışmanın yarattığı serbestlikten yararlanamadıklarını gösterir niteliktedir. Esnek çalışma uygulamaları, katılımcıların özel yaşam ile çalışma yaşamı arasındaki dengelerinin bozulmasına yol açmakta olup iş dışı yaşamlarında dahi çalışma yaşamının getirdiği stres durumunu hissetmelerine sebep olmaktadır.

“Tabii ki. İzin günlerinde bile bakmak zorundasın. Dinleniyorsun diyelim bir iş çıktı bir şey çıktı yarınla ilgili vs. bakman gerekiyor. Ya da mağazada bir sorun oluyor. Su basıyor. Ya da bir ürün eksik oluyor kasa açığı oluyor. Yani ne olursa olsun oraya bakmak zorundasın. Bilgin olmak zorunda. Bir gözün sürekli telefonda olmak zorunda çalışmadığın günlerde bile. Bu da bir baskı oluşturuyor doğal olarak. İşten çıksan bile kendini işte hissediyorsun. Sürekli bir vakit ayırmak gerekiyor. Hiç rahat yok. Yani (K9, A-101).

“Eve gidiyorsun mesela dinleneceksin ama bir gözün sürekli olarak telefonda olmak zorunda her an bir şey çıkabilir mi iş çıkabilir mi diye. Arıyorlar bir de. Onları da açmak zorundasınız maalesef. İşten çıkamıyorsun hani hiçbir zaman. Özellikle müdürler bu konuda çok şey. Bakmak zorundasın (K10, A-101).

“WhatsApp grubuyla ilgilenmek zorundayım. Yani bir işleyiş var çünkü işleyişin bozulmaması için ilgilenmem gerekiyor (K2, A-101).”

A-101 indirim marketinde çalışan katılımcılar; mesai dışı saatlerde arandıklarını, mağazanın WhatsApp grubu ile ilgilenmek ve yazılanlara dönüş yapmak zorunda olduklarını ifade etmişlerdir. Bu da çalışanların iş dışı zamanlarını istemiş gibi geçirmelerine sebep olarak iş ile iş dışı yaşam arasındaki dengeyi bozmaktadır.

“Ben 28 defa arandığımı bilirim. Kasa arkası olayı ve fiş olayı olduğu zaman. Kasanın arkasındaki ürünleri yeteri kadar satmadığım için eve gittiğimde beni arıyorlar. Satmamışsın. Fiş iptal neden var. işte yani bunun için evimde neden beni rahatsız ediyorsun ki. Yarın geleceğim zaten mağazaya. Saat 23:00 falandı. Eve gidiyorum dinleneceğim. Bir gözüm sürekli telefonda. Acaba bir iş çıkar mı? Ararlar mı? Arıyorlar da zaten. 28-30 kez aranır mı bir insan. Art arda böyle aranma ki. Tacize girer bu. Eve gitsen bile işten çıkamıyorsun. Sanki hala çalışıyorum. Evde miyim işte mi belli değil. Asker gibi 7/24 vazife (K11, ŞOK).”

“Bakmamız bekleniyor. İzinli günlerimde yazılıyor. Mağazada problemli bir durum olursa araniyorsun illaki. İşten çıksan, izinli olsan bile gözün sürekli telefonda olmak zorunda. Baskıyı hissediyorsun. İzinli olsan bile kafanı marketten ayıramıyorsun (K12, ŞOK).”

“Bekleniyor. Mesaj geldiği için rahatsız oluyorsunuz ister istemez. Bakmak durumundasınız. Mecbur bakıyorsunuz. Rahat edemiyorsun. Acaba mesaj gelecek mi gerginliği oluyor. Evde rahat vakit geçiremiyorum bu sebeple de. Sürekli bir kulağımız mağazada (K22, BİM).”

BİM ve ŞOK marketinde çalışan katılımcılar da mesai dışı saatlerde ve izinli oldukları günlerde aranabildiklerini ve WhatsApp gruplarına bakmak zorunda olduklarını belirtmişlerdir. Bu veriler ışığında, esnek çalışma uygulamasının çalışma yaşamlarına ek olarak çalışanların iş dışı yaşamlarını da etkilediği ve mesai dışı saatlerde her an işe çağrılmaya hazır beklemleri itibarıyla 7/24 mesai harcadıklarını gösterir niteliktedir. Bu durum işçilerin izinli oldukları günlerde çalışarak yaşamış oldukları kazanç ve zaman kaybının yanı sıra mesai dışı saatlerde zihinsel olarak iş ile meşgul olmaları nedeniyle özel yaşam ile çalışma yaşamı arasındaki dengenin de bozulmasına yol açmaktadır.

Esnekliğin, işverenin ihtiyaçlarının gözetilmesine ek olarak çalışanların iş yaşamları ve çalışma hayatına yönelik hakları güvence altına alarak, tarafların karşılıklı çıkarlarına zarar vermeyecek şekilde bir uzlaşma niteliğinde olması gerekmektedir

(Zeytinoğlu, 2012, s. 159). Ancak araştırma kapsamında görüşülen indirim marketlerinde çalışan katılımcılar, yukarıda ifade edildiği üzere 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında kendilerine tanımlanan haklarından faydalanamamaktadırlar. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. Maddesinde¹⁴ ifade edilen; *“Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.”* ibaresi indirim marketleri emek piyasasında uygulama alanı bulamamaktadır. Zira çalışanlar indirim marketlerinde “fazla mesai ücreti” gibi bir olgunun söz konusu dahi olmadığını ifade etmektedirler. Ek olarak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. Maddesinde¹⁵ şu ibareler yer almaktadır; *“Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.”* Kanuna göre çalışanların rızalarının alınması gereken serbest zaman uygulamasının görüşülen katılımcılardan elde edilen veriler göz önüne alındığında indirim marketleri emek piyasasında tam olarak uygulanamadığı söylenebilmektedir.

Kanunun 63. Maddesinde¹⁶ denkleştirme sürelerine ilişkin şu ibareler yer almaktadır;

“Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.”

“Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.”

Bahsi geçen kanunun ilk kısmında çalışma süresinin haftada 45 saat olduğu ve bu sürenin çalışma sürelerinin esnekleşmesi olarak okunabilecek bir şekilde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanabileceği ifade edilmektedir. Belirlenen haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit oranda bölünerek gerçekleştirilmesi, işletmenin ihtiyacına ve piyasadaki talep dalgalanmalarına göre esnek bir biçimde üretim sürecini ayarlayabilmesine olanak sağlamaktadır. Bahsi geçen ibarenin ise çalışma sürelerinin esnekleştirilmesinin kanuni dayanağı olduğu söylenebilmektedir. Çünkü ilgili kanunun bahsi geçen maddesi işverene çalışma sürelerinin ayarlanması konusunda bir serbestlik ve esneklik sağlamaktadır. Ek olarak kanunun ikinci kısmında

¹⁴ <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm>

¹⁵ <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm>

¹⁶ <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm>

ise; esnek çalışmayla ilgili çalışanların rızalarının alınması gerektiği ve haftanın çalışılan günlerinde günde 11 saati aşmamak koşulu ile çalışma süresinin farklı şekilde dağıtılabileceği yer almaktadır. Ancak ilgili kanun içerisinde yer alan ibare, indirim marketleri emek piyasasında uygulama alanı bulamamaktadır. Çünkü görüşülen katılımcıların ifade ettiği üzere birçok çalışan rızaları dışı günde 11 saatten fazla çalışmakta, haftada 4-5 gün boyunca günde 14-15 saat çalışarak full çekmektedirler. Aynı zamanda iki hafta boyunca ya da 41 gün boyunca art arda full çeken katılımcılar da bulunmaktadır ve bu durumların hiçbirinde çalışanların rızaları alınmamaktadır. Bahsi geçen veriler; ilgili kanunun indirim marketleri emek piyasasında uygulanmadığını, esnek çalışma uygulamalarının çalışanların haklarının gasp edilmesine yol açtığını ve işverene birçok konuda esneklik imkanı tanırken çalışanların sistematik bir biçimde sömürüldüklerini gösterir niteliktedir.

Katılımcıların çalışma sürelerinin esnekleşmesine yönelik deneyimlerinden anlaşılabileceği üzere Standing (2014, s. 26)'in ifade ettiği sanayi vatandaşlığı kapsamında emeğe dair verilen güvencelerden biri olan “*çalışma güvenliğinin*” indirim marketlerinde sağlanmadığı ve çalışanların bir prekaryalaşma içerisinde oldukları ortadadır.

4.1.2. İşlevsel Esneklik

Esnek çalışma modelinin bir diğer önemli ögesini işlevsel esneklik oluşturmaktadır. Çok yönlü becerilere sahip olan çalışanların işletme içerisinde farklı görevler arasında kaydırılabilmeleri anlamına gelen işlevsel esneklik ile çalışanlar işletmenin her noktasında görev almakta ve farklı faaliyetleri yerine getirmektedir (Atkinson, 1985, s. 11). Nihayetinde, farklı becerilere sahip birçok işçi yerine birçok görevi yerine getirebilen az sayıda çalışan ile işgücü maliyeti azaltılarak maksimum kâr elde edilebilmektedir. Araştırmanın yürütüldüğü indirim marketlerinde de işlevsel esnekliğin firmanın piyasa koşullarına uyum yeteneğini artırma bağlamında olumlu etkilere sahip olduğu gözlemlenmiştir. Öte yandan araştırmanın verileri, işlevsel esnekliğin çalışanlar üzerinde benzer olumlu sonuçlara yol açmadığını göstermektedir. Katılımcılar konu ile ilgili deneyimlerini ve görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir;

“Sizden çok çok fazla şey istiyorlar. Mesela sadece kasaya bakmıyoruz. Mal da atıyoruz. Kasayı ip gibi yapıyoruz. Çok temiz ve düzenli olması gerekiyor kasa yanının. Yani tabii ki iş yükü çok çok fazla. Görüldüğü gibi değil. Sadece kasaya bakmıyorsunuz, mal atıyorsunuz, temizlik yapıyorsunuz, müşteriyle uğraşıyorsunuz ki bu çok çok büyük bir sıkıntı gerçekten...” (K2, A-101).”

“İnsanlarla uğraşıyorsun, Çok uğraşıyorsun. Değişikler. İş çok ağır. Birden fazla iş yapmanızı bekliyorlar. Ve beden gücünü de kullanıyorlar. Sürekli koşturman gerekiyor. Joker gibi her yerde olmanız her işi yapmanız bekleniyor (K4, ŞOK).”

“Çok yıpratıcı bir iş. Birden fazla iş yapmanızı bekliyorlar. Sürekli bir koşturmaca. Dört kişinin iş yükünü bir kişiye yıkarlar. Burada da böyle aynı mantık devam ediyor. Burada ve diğer zincir marketlerde aynı şekilde (K7, A-101).”

Katılımcıların ifadelerinden anlaşılacağı üzere indirim marketlerinde çalışanlar her işi aynı anda yapmaktadırlar. Katılımcılar sadece kasa ile ilgilenmediklerini, aynı zamanda temizlik yaptıklarını, müşterilerle ilgilendiklerini, rafları düzenlediklerini, mal attıklarını ve gün içerisinde mağazanın tamamında aktif görev aldıklarını belirtmişlerdir. Özetle indirim marketlerinde esnek çalışma düzenlemeleri bu noktada da işverenlere işgücünü ayarlama konusunda büyük bir esneklik sağlarken, çalışanları sömürüye ve istismara açık güvencesiz işlerde çalışan savunmasız işçilere indirgemektedir.

“Herkes aynı işi yapıyor. Müdür, yardımcı, kasiyer. Herkes aynı işi yapıyor. Beş-altı saatin mal atmak zaten. Kolileri kaldırmak, yırtmak, yerine koymak, dizmek. Yerden toplamak. Sağı solu temizlemek. Reyonları düzenlemek. Bugün bütün günün içerisinde bir saat molan var kendine ayırabileceğin. Onu da sana yaptırmıyor zaten. Adamlar bu ağır işleri yapabilecek kişi arıyor. Sen aslında orada iki elemansın. Beş kişilik bir mağazaya üç kişi bakar. 10 kişilik bir mağazaya beş kişi bakar. Ağır işleri kaldırabilecek, hızlı olabilecek, iki kişinin işini yapabilecek genç lazım (...) (K8, A-101).”

“Raf dizme, ürün geliyor rafa ürün diziyorsun. Kasadasın. Temizlik. Normal herhangi birinin yapabileceği işler. Sadece iş yoğunluğu fazla. Yoksa herkes kolaylıkla yapar yani. Karmaşık işler yok öyle. Kasadan çıkıp yemeğe bile inemiyorsun yani. Bazı zamanlar oluyor mesela iş çıkış saatleri. Kasayı bırakıp yemeğe bile inemiyorsun yoğunluktan (K17, BİM).”

İndirim marketi çalışanları birbirleriyle benzer işler yapmaları ve her işe koşturmaları sebebiyle kolayca birbirlerinin görevlerini devralabilmektedir. Çalışanların farklı görevler arası kolayca kaydırılabilmelerini mümkün kılan bu durum işgücü maliyetlerini düşürdüğü için işletme içerisinde verimliliğin sağlanmasına ve kârın maksimize edilmesine sebep olmaktadır (Hatman, 2003, s. 49). Farklı görevleri aynı anda yerine getiren indirim marketi çalışanları, bu tempo ve dinamikliğe ayak uydurabilmek için çoğunlukla gençlerden oluşmaktadır. Araştırma kapsamında görüşülen indirim marketi çalışanlarının ortalama yaşlarının 26,96 olması ve büyük bir bölümünün 30 yaşının altında olması bu durumu destekler niteliktedir. Katılımcılar konu ile ilgili görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir;

“Bu marketlerde çoğu zaman gençler çalışıyor çünkü daha aktif, daha hızlı hareket edebilecek hem kasada hem içeride insanların görmediği tarafta daha hızlı hareket edecek, kasada daha hızlı daha hareketli olacak kişiler gerekiyor. Yorucu ve yoğun tempoda çalışıldığı için. Özellikle kişi sayısı az olduğu zaman çok daha fazla yorucu oluyor (K1, A-101).”

“Genç ve dinamik çalışan istiyorlar. Yorucu bir iş olduğu için ayak uydurabilecek. Farklı işlerde çalışabilecek. Koşturacak (K6, ŞOK).”

“Beden gücüne ihtiyaç var. enerjik olması gerekiyor. Yaşlılar tabii ki ağır kaldıramayacak. İletişimde sorun yaşayacaklar o yüzden de genç olması gerekiyor. Tempoya ayak uydurabilecek gençler arıyorlar. Çünkü çok tempolu bir iş (K18, BİM).”

“İş tempo, dinamiklik istiyor. Performansın iyi olmalı. Sürekli her işe koşturmalısın. Kasaya da bakmalısın. Reyonla da ilgilenmelisin. Etiketleri yapıştırmalısın. Ön yüz yapmalısın. Mal atmalısın. Her işi aynı anda yapmalısın. O yüzden genç arıyorlar. Sürekli koşturacak genç istiyorlar. Yaş ilerledikçe bu tempo kaldırılmıyor. Bu ağır şartları kaldıramıyor insanlar yaş ilerleyince. Bir de yaş ilerledikçe müşterilerin bu üstten tavrı da insanın daha fazla canını sıkmaya başlıyor. Yediremiyor insan böyle durumlarda. Müşteri aşağılayıcı tarzda konuşunca (K21, BİM).”

Gençlerin tempo ve dinamiklik gerektiren indirim marketi işlerini hızlı bir şekilde yapmaları, rutin işlerin bulunması ve organizasyonel olarak herkesin benzer işleri yapmaları itibarıyla farklı işler arasında kolayca kaydırılabilmeleri durumu indirim marketlerinde görülen işlevsel esnekliğin literatürde ifade edilen işlevsel esneklik tanımından farklı bir durum olduğunu göstermektedir. Çünkü mağaza sorumlusu ya da personel fark etmeksizin tüm çalışanlar benzer işleri yapmaktadırlar. Çok yönlü becerilere sahip vasıflı işçilerden ziyade basit ve rutin işleri yerine getiren çalışanların bulunması, literatürde ifade edilen merkez-çevre işgücü kavramı ile açıklanabilecek bir durum niteliği taşımaktadır.

Atkinson (1984)’un esnek işletme modelinde işgücü, merkez-çevre olarak ikiye ayrılmaktadır. Esnek işletme modeline göre merkez işgücü sahip olduğu çok yönlü beceri ve nitelikleri sayesinde kolay bir şekilde farklı görevlere kaydırılabilmektedir. Merkez işgücü yüksek beceri seviyesine sahip, daha nitelikli ve vasıflı işçileri ifade etmekle birlikte bu becerileri sayesinde merkez işçiler işletmeye işlevsel esneklik sağlamaktadır (Pollert, 1998, s. 47). Çevre işçiler ise güvencesiz bir şekilde istihdam edilmekle birlikte kolayca gözden çıkarılabilir olmaları itibarıyla işletmeye sayısal esneklik sağlamaktadırlar (Pollert, 1998, s. 47). Bahsi geçenlerden de anlaşılabileceği üzere indirim marketlerinde çalışanlar çevre işgücü olarak sınıflandırılabilirler. Çevre işgücü olarak market içerisinde herkesin birbiriyle benzer işler yapması ve her iş için özel yeteneklere sahip kişilerin gerekmemesi işletmeye sayısal esneklik de kazandırmaktadır.

Esnek işletme modelinde, merkez işçiler çok yönlü becerilere sahip olmaları ve nitelikli eleman olmalarından dolayı farklı işleri kolayca yerine getirebilmekte ve böylece işletmeye işlevsel esneklik sağlamaktadırlar. Ancak bu duruma karşın indirim marketlerinde işlevsel esneklik, literatürde ifade edilenin aksine çevre işçiler aracılığıyla sağlanmaktadır. Bunun sebebi ise indirim marketlerinde çalışan çevre işçiler, işin basit

olması ve herkesin her işi yapabilmesi sebebiyle işletmeye işlevsel esneklik sağlamaktadırlar. Çünkü tıpkı merkez işçiler gibi indirim marketlerinde çalışan işçiler de farklı görevler arasında kolay bir şekilde kaydırılabilmektedirler. Ancak indirim marketlerinde görülen bu durum çalışanların çok yönlü becerilere sahip olmasından ziyade indirim marketi işinin herkesin kolay bir şekilde yapabileceği basit işlerden oluşmasından kaynaklanmaktadır.

Burada dikkat edilmesi gereken şey, indirim marketlerinde çalışanların birçoğunun üniversite mezunu olarak belirli alanlarda eğitim almaları ve vasıflı birer çalışan olmalarına karşın sahip oldukları vasıflarla uyumlu bir işte çalışmadıkları için indirim marketlerinde birer vasıfsız eleman olarak çalıştırılmasıdır. Bu durum, çalışanların vasıflarını yaptıkları iş üzerinde uygulayamamaları ve yaptıkları işe göre aşırı vasıflı olmaları sonucu ikincil-çevre işgücü konumu girmelerine ve birçok haktan mahrum olarak kötü ve güvencesiz çalışma koşulları altında çalışmalarına yol açmaktadır. Araştırma kapsamında görüşülen katılımcılar bahsi geçen konuya ilişkin şu ifadelerde bulunmuşlardır;

“Sıradan yoldan herhangi birini tutun getirin yapar bu işi. İş çok basit. Ama iş yükü çok fazla... Sürekli ne yaparsanız yapın her şey dört dörtlük olsun, ne isteniyorsa yapın, her zaman bir fazlasını istiyorlar. Hiçbir zaman demiyorlar tamam elinize sağlık. Bu da bugün çok iyi oldu (K9, A-101).”

“Çok da bir bilgi birikim gerektirmiyor yani. Bildiğin raf düzeni kasayı da zaten biliyorsun. Çok da bir birikim gerektirmiyor. Alacak bir eğitim yok yani. İşler karışık değil ama çok fazla iş var. mesela CarrefourSA’da kasa ayrı, reyon ayrı, depo ayrı her yere ayrı ayrı personel bakıyor. Herkesin bir görevi vardı. Ben reyondaydım. Reyonları düzeltiyordum. Başka da bir işim yoktu. başka bir işe karışmazdım. Ama ŞOK’ta herkes her işi yapıyor. Depoya da indim kasaya da baktım. Kasada açık çıkarsa sana giriyor (K11, ŞOK).”

Görüşülen katılımcılar, indirim marketlerinde bulunan işlerin birçok kişinin yapabileceği basit ve rutin işlerden oluştuğunu ifade etmişlerdir. Katılımcılar, yaptıkları işin herhangi bir bilgi ve birikim gerektirmediğini ve kolay bir şekilde öğrenilebilecek basit işler olduğunu belirtmişlerdir. Ancak çalışanlardan birden fazla işi aynı anda yapmaları beklendiği için yapmış oldukları işin zor ve yıpratıcı bir iş olduğunu ifade etmişlerdir.

“Birçok kişinin yapabileceği basit işlerden oluşuyor işin açıkçası. Ama işin sayısı fazla. Sokaktan birini çevir şuradan. 1 ay içerisinde öğrenir her şeyi. Ama ekstra yorucu işler var. bu da işin karışıklığından değil eksik personel bulunmasından kaynaklı. Çok fazla iş yapıyorsunuz yani. Tek bir personel kasaya bakıyor, temizlik yapıyor, mağazanın ön yüzünü yapıyor, tek bir kişiden onlarca iş istiyorlar (K12, ŞOK).”

“Ben daha önce market sektöründe çalışmamıştım. Başladığın zaman zaten ilk 1 hafta size öğretiyorlar. Ne nerede, mağazanın düzeni, ürünler kasa vs. işi öğrenen kadar 1 hafta yardım ediyorlar. 1 ay da bir deneme süreci var zaten. 1 ay içerisinde öğreniyorsun (K15, A-101).”

“Herkes yapabilir kolayca. Raf dizme, ürün geliyor rafa ürün diziyorsun. Kasadasın. Temizlik. Normal herhangi birinin yapabileceği işler. Sadece iş yoğunluğu fazla. Yoksa herkes kolaylıkla yapar yani. Karmaşık işler yok öyle. Kasadan çıkıp yemeğe bile inemiyorsun yani. Bazı zamanlar oluyor mesela iş çıkış saatleri. Kasayı bırakıp yemeğe bile inemiyorsun yoğunluktan (K17, BİM).”

“Personel olarak bilgi veya birikim gerektirmiyor. Sokaktan geçen herhangi birisini getirsen kolayca yapar. Zaten 2-3 gün içinde işe girdikten sonra öğreniyorsun işi. İşin karmaşıklığı yok. Bir beceri ya da bilgi gerektirmiyor. Burada sorun olan sürekli aynı işi yapıyorsun. Sürekli her işi yapıyorsun... (K20, BİM).”

Çalışanların işe girdikten kısa bir süre sonra öğrenebileceği basit işlerin bulunması da birbirlerinin görevini kolay bir şekilde devralabilmelerini sağlamaktadır. Bu durumda işletmenin her bir iş için ayrı bir kişi istihdam etmek zorunda kalmaması çalışan maliyetlerini düşürmektedir. Çünkü mağaza içerisindeki tüm çalışanlar hemen her görevi yerine getirebilmektedirler.

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte kapitalist üretim organizasyonunda meydana gelen değişim genel olarak işin doğası, işgücü piyasası ve işgücünün yapısı üzerinde çok önemli etkiler yaratmıştır. Bu etkilerden biri de vasıflı işgücü işe ilgilidir ve bu noktada önemli tartışmalara yol açmıştır. Bu noktada bazı kuramcılar kapitalizmin işgücünü vasıfsızlaştırdığından söz etmektedir. Braverman’a göre, günümüz kapitalist toplumlarda işgücü, üretim süreçlerinden dışlanmakta ve bu sebeple de giderek derin bir vasıfsızlaşma süreci yaşamaktadır (Argın, 1992, s. 18). Braverman (2008, s. 103)’ın “Babbage” ilkesi olarak ifade ettiği emek gücünün bu şekilde parçalanması ve vasıfsızlaşması, kapitalist toplumdaki tüm çalışma biçimlerinde görülmekle birlikte emek gücü artık bir meta haline gelmiş ve emek sürecindeki her adım bilgi ve eğitimden koparılarak basit emeğe indirgenmiştir. Bu anlamda bilim ve teknolojinin gelişmesiyle birlikte günümüz emek sürecinin temel dinamiği vasıflı ve eğitilmiş işgücünden ziyade vasıfsızlaştırılmış işgücünden oluşmakta, işler giderek rutinleşmekte ve basit hale getirilmektedir. Böylece işgücünün yaptığı iş üzerindeki kontrol imkanı azalmakta ve basit ve birbirini tekrar eden işleri yapan, yeri kolay ve masrafsız bir biçimde doldurulabilen bir makinaya dönüştüğü söylenebilmektedir.

İndirim marketlerinde çalışanlar belirli alanlarda çeşitli vasıflara sahip olmalarına karşın basit, rutin ve herkesin kolay bir şekilde yapabileceği işleri yerine getirmektedirler. İndirim marketlerinde bulunan işlerin bu şekilde basit ve vasıf gerektirmeyen işler olması da işletmenin, üniversite mezunu olarak çeşitli vasıflara sahip olan çalışanları ikincil-

çevre işgücü ve vasıfsız eleman olarak istihdam edebilmesini sağlamaktadır. Birincil-merkez işgücü yerine ikincil-çevre işgücünün istihdam edilmesi ise işgücü maliyetlerini düşürmektedir.

Özetle, işgücü piyasası esnekliği indirim marketleri alanında sadece işveren lehine sonuçlar yaratmakta, istihdam edilenler üzerinde ise olumsuz sonuçlar yaratmaktadır. Çeşitli vasıflara sahip olmalarına karşın indirim marketleri çalışanlarının birer vasıfsız işçi olarak istihdam edilmesi; iş güvencesizliğine ve sömürülmelerine yol açmaktadır. İşveren, vasıflı ve nitelikli işgücünü, basit ve vasıf gerektirmeyen işlerde çalıştırarak kâr ederken çalışanlar ise sahip oldukları vasıfların karşılığında düşük ücretler, karşılığı bulunmayan fazla mesailer ve fazla iş yükü ile karşı karşıya kalmaktadırlar.

4.1.3. Sayısal Esneklik: Az İşçi Çok İş Politikası

Sayısal esneklik, işgücünün sayısı ile ilgili olmakla birlikte bu sayede işletmeler, piyasadaki talep dalgalanması ve iş yoğunluğuna göre işgücü sayısını dilediği gibi arttırıp azaltılabilmektedir (Atkinson, 1985, 11-12). Üretimin az olduğu dönemde daha az işçi çalıştırıp işgücü maliyetleri azaltılabilmektedir. Fakat indirim marketlerinde bu durumun tersi bir olgu söz konusudur. Çünkü giderek büyüyen ve her geçen gün farklı yerlerde şube açan indirim marketleri, üretim miktarları artmasına rağmen az işçi ile çok iş yapma politikasının hakim olduğu bir anlayış doğrultusunda üretim gerçekleştirmektedir. Bu anlamda üretimin az olduğu dönemde işgücü sayısını azaltmanın dışında üretim artmasına rağmen indirim marketlerindeki çalışan sayıları artmamaktadır. Aksine, sürekli olarak işgücü maliyetlerini azaltmak adına çalışan sayısının azaltıldığı görülmektedir. 10 kişinin yapacağı işi beş kişi, beş kişinin yapacağı işi iki-üç kişinin yapması sonucunda personel maliyetleri azalırken, çalışanlar daha fazla kişinin yapması gereken işi daha az işçi ile yaptıkları için sürekli artan bir iş yükü ile karşılaşmakta ve daha uzun süreler boyunca çalıştıkları için de çok daha fazla yorulmaktadırlar.

“Şu an mağazanın hak ederi dört kişi ama biz üç kişi çalışıyoruz (K12, ŞOK).”

“Bu tür marketlerde yönetim çok önemli. Mesai saatleri ve sosyal haklar konusunda eksiklik olduğunu düşünüyorum. Çünkü aşırı para kazanıyorlar bizi bedavaya çalıştırıyorlar neredeyse. Personel eksikliği giderilmeli. Daha fazla personel olursa bizim iş yükümüz de azalır doğal olarak. Vardiya olacak. Düzenli olacak. Ama bunlar öyle yapmıyor. Az işçi çalıştırıyorlar. Çok iş yaptırıyorlar. Mesela benim bir arkadaşım personel yok diye iki kişi 15 gün boyunca full çektiler (K11, ŞOK).”

“Eleman eksikliği olduğu için mecburen full çekmek zorunda kalıyoruz. Düzen oturmuş biz değiştiremeyiz. Müdür de yetkili değil bu konuda (K3, A-101).”

“Bence personel konusunda eksiklik var. Daha fazla personelin çalışması gerekiyor mağazalarda. Maliyeti başka şeylerden kısımları gerekiyor personelden kısacaklarına (K22, BİM).”

“ŞOK’ta aşırı derecede personel yokluğu var. Şu anda üç kişiyiz dördüncü kişi gelebilir. Gelirse çok rahat edeceğiz (K19, ŞOK).”

Personel sayısının az olması, çalışanların üzerine fazla iş yükü binmesine sebep olmaktadır. Bu yolla daha az personel istihdam eden indirim marketleri, işgücü maliyetini minimuma indirerek kârını arttırmaya ve hali hazırda var olan iş gücünden mümkün olduğunca daha fazla bir şekilde yararlanmaya çalışmaktadır.

Tablo 3.2’de görüleceği üzere araştırma kapsamında görüşülen indirim marketi çalışanlarının bulundukları mağazalardaki ortalama personel sayısı 4,2’dir. Genel olarak 3-5-7 işçinin çalıştığı küçük ölçekli mağazalara sahip olan (ÇSGB, 2017, s. 18) indirim marketlerinde işgücü maliyetini düşürmek için az sayıda personel çalıştırılmaktadır (Ayar Öztürk vd., 2016, s. 6).

“Bizde görev dağılımı yok. Zaten biz mağazada genelde 2 kişi oluyoruz. Vardiyada. 2 kişi açılış 2 kişi açılış. 2 kişi olduğumuz için de görev dağılımı diye bir şey olmuyor. Atıyorum mal atıyoruz. 2’imiz aynı anda. O an kasaya birisi geldi diyelim. Hangimiz yakınsak o gidiyor. Kasaya bakıyor. Orayı hallediyor geri geliyor. Hiç durmak yok. Personel çok az. İş yükü arttırıyor doğal olarak aynı anda birden çok iş yapmak zorunda kalıyorsun. Daha fazla kişi olsa daha rahat ederiz. Ciroya göre belirleniyor ciro da. Bizim mağaza çok yüksek ciro lu bir mağaza değil. Biraz arada kalıyor. O yüzden. Ama yine de az yani dört kişiyle yapılacak bir iş değil. En azından 5-6 kişi olması lazım (K9, A-101).”

Vardiya sistemi ile çalıştıklarını belirten K9, gün içerisinde mağazada çoğunlukla iki kişi çalıştığını belirtmiştir. Bu durum da tüm iş yükü iki kişi üzerine binmektedir.

Ortalama olarak dört-beş personelin çalışıyor olarak görüldüğü indirim marketlerinde, vardiya değişimi saatleri dışında dört-beş personel bir arada çalışmamaktadır. Bu durum, az sayıdaki personelin mağaza içerisindeki tüm işlerden sorumlu olmasına, aynı anda birçok işi tempolu ve dinamik bir şekilde gerçekleştirmeye çalışmasına yol açmaktadır. Çalışanların fazla mesai yapmalarının, haftalık çalışma süresi olan 45 saati aşmalarının, izinli günlerinde dahi mağazaya çağrılmalarının, haftanın en az bir günü full çekmelerinin sebebinin personel eksikliği olduğu görülmektedir. Çünkü personel eksikliğinin ve dolayısıyla az işçi çok iş politikasının en önemli sebebi; işgücü maliyetini azaltmak amacıyla az sayıda personelin karşılığı olmayan uzun mesai saatleri altında çalıştırılması ve bu yolla kârın maksimize edilmeye çalışılmasıdır.

Nitelik gerektirmeyen ve birçok kişinin kısa sürede öğrenerek yapabileceği basit işleri yapmaları nedeniyle birer yedek parça olarak görülen ve yerleri kolay bir şekilde doldurulabilen indirim marketi çalışanları çevre işgücü olarak işletmeye sayısal esneklik

sağlamaktadır. Pollert (1998, s. 47)'in de belirttiği üzere gözden çıkarılabilir olmaları sebebiyle güvencesiz ve düzensiz bir şekilde istihdam edilen çevre işgücü, işveren tarafından özgürce kullanılabildiği ve sayısı arttırılıp azaltılabildiği için işgücü sayısının ayarlanması bakımından esnek politikaların uygulanabilmesini mümkün kılmaktadır.

Personel sayısının mağazanın sahip olduğu aylık ciroya göre belirlendiğini belirten katılımcılar, ciroları artsa bile personel eksikliğinin giderilmediğini ifade etmişlerdir;

“10 kişinin yapacağı işi üç kişiye yüklüyorlar. 20 kişinin yapacağı işi altı kişiye yüklüyorlar. Aradaki ufak bir mesafe içinde senin yorulman ya da kaçta geldiğin çıktığın onların umurunda değil. Biz mesela altı kişiyiz mağazada. Yetmiyor. Yetişemiyoruz. Benim mağazamın kotası dokuz kişi şu an. Vermiyor ama. dokuz kişilik ciro yapıyoruz. Adam hala benden bir kişiyi almanın peşinde (K8, A-101).”

“Bizde bir skala durumu var. Mesela 20.000 TL cirolu bir mağazada üç kişi çalışıyor. Mağazanın ortalama kazancı mesela ayın 15'ine kadar 50.000 TL ciro yaptınız ayın 15'inden sonra 30.000 TL ciro yaptınız ortalamanız 40 bindir. Öyle olunca da atıyorum üç-dört kişi oluyor. O zaman da iş yükü çok çok fazla biniyor. Ciro az olduğu için bize az çalışan veriyorlar. Mesela bazı mağazalar açılışta çok yoğun bazıları kapanışta çok yoğun. Bazen personel yetersizliği olabiliyor. Bizim de en büyük sorunumuz bu personel yetersizliği (K2, A-101).”

“Dört kişiydik. Normalde bir mağaza en az altı kişi olması lazım biz dört kişiydik. Çünkü eleman yoktu. gelen en fazla bir ay dayanıyordu. Personel eksikliği çok fazlaydı. Bu sefer personel eksik olunca hani bir haftada üç gün ben full çalıştığımı biliyorum. İş yükümüz artıyor bizim de personel eksik olunca (K17, BİM).”

“Personel eksikliğinin giderilmesi gerekiyor bence. Ciro artsa bile personel artmıyor. Sözde ciroya göre personel veriyorlar. Ama ciron arttığı durumlarda bile personel artmıyor. Bunlara dikkat edilse istifalar da olmaz. İnsanların çalışma isteği artar (K15, A-101).”

Çok sayıda işin az sayıda personelin üzerine yıkıldığını belirten katılımcılar ciro hedefine ulaşılsalar dahi mağazalarına gerekli personelin gönderilmediğini ifade etmişlerdir. Belirlenen ciro ise yüksek enflasyon oranından dolayı sürekli olarak artmaktadır. Bu yolla indirim marketleri hem yüksek ciro hedefiyle kârını arttırmakta hem de az sayıda personel çalıştırarak işgücü maliyetini azaltmaktadır.

Sayısal esnekliğin bir gereği olarak sınırlı sayıda personel çalıştırmanın indirim marketleri emek piyasası üzerindeki bir diğer etkisi ise çalışanların rızaları dışı sürekli olarak farklı mağazalara desteğe gönderilmeleridir. Katılımcıların da ifadelerinden anlaşılabileceği üzere indirim marketlerinde artan esneklik işletmelere pek çok alanda fayda sağlarken, işçileri sömürüye ve istismara karşı korumaktan oldukça uzaktır;

“Şube değiştiren çok tanıdığım var. Onların istekleri ya da tercihleri doğrultusunda gerçekleşmiyor tabi bu durum. Nerede açık varsa nerede çalışana ihtiyaç varsa oraya gönderiyorlar. Gitmek zorundalar. Birisi vardı mesela taa 45 dakika yol gidiyor iş için. Yakın şubeye vermiyorlar. Nerede eksik varsa oraya gitmek zorunda. Yol masrafını da karşılamıyorlar (K1, A-101).”

“Mağazada dört kişiyiz ama şöyle bir şey var, başka mağazalara desteğe gönderiyorlar. Desteğe gönderdikleri için üç kişi sayılırız. Sürekli birileri gidiyor. Beni göndermiyorlar çünkü ben erkek olduğum için malları ben atıyorum. Sorma yok. Onlar ne derlerse o. Kral benim diyorlar. Gitmek zorundalar (K11, ŞOK).”

“Ben yardıma gitmek istemiyordum yani. Ama eleman eksik olduğu için gitmek zorundasın. Sürekli yerin değişiyor. Bir gün önceden belli oluyor. Kimsenin belirli bir yeri yok kafalarına göre. Bir günde ya akşam arıyor diyor yarın sen şu mağazadasın. Eleman yok. Bitti. O yüzden kimse sahiplenemiyor işini. Personel eksikliği giderilse yeterli eleman olsa bu ve benzeri sorunların hepsi çözülecek (K17, BİM).”

“Firma olarak hep A-101'deydim. Ama farklı şubelerinde çalıştım. Geçici olarak gidip destek verdiğim yerleri de sayacak olursam dört farklı şubesinde çalıştım A-101'in. Pek fazla rıza ile işlemiyor bu işler. Atama gibi düşünün. İtiraz hakkınız yok. İtiraz ederdiniz aslında isterseniz ama şöyle bir kaygınız yoksa ben gerekirse işten çıkarım diyorsanız tabi itiraz edersiniz ama onun haricinde edemezsiniz. Bu konuda bir itirazda bulunsanız bir şekilde ayağınızı kaydırırlar. (K7, A-101).”

Çalışanlar farklı mağazalara desteğe gönderildiği için iş yükleri daha da artmaktadır. Özellikle farklı mağazalarda eksik personel olması durumunda ya da envanter sayımı olduğu durumlarda başka mağazalardan destek personeli gelmektedir. Bu şekilde, eksik olan personel ihtiyacının giderilmesi için kendi bünyelerinde ve farklı mağazalarda çalışan personel desteğe çağrılmaktadır.

“Rahat bir dokuz şubesinde çalıştım A-101'in. Yardıma gittiklerim dahil değil. Yardıma gittiklerimle birlikte 20 mağaza olmuştur. Hayır deme lüksümüz yoktu. birden diyorlar yarın şuradasın haberin olsun. Çok oldu mesela mağazamdan çıkıyordum ben. Yarın izinliyim haberiniz olsun diyordum personellerime. Sabahın erken saatlerinde aranıyordum. Diyorlar şu mağazaya gideceksin. Örnek veriyorum şu mağazanın deposu toplanacak git topla. Bu şekilde mesajlar aldım aramalar aldım. Sayımlarda mesela emrivaki yapılıyordu. Şu mağazanın sayımı var gideceksin. Mecbur. Gidip gece 04:00-05:00'te çıktığımı bilirim. Yani günler öncesinden değil. Günler öncesinden belli olsa yine razıyım. Genellikle son dakika haber verilir. Şu mağazaya gideceksin. Bu kadar. İşlerin görülmesine bakıyorlar. Bizi düşünen yok (K26, ŞOK).”

Desteğe gitme konusunda ise çalışanların rızası alınmamaktadır. Bu durum hem çalışanların iş yükünü arttırmakta hem de düzenlerini bozmaktadır. Çünkü yardıma gitme durumu günü birlik olabileceği gibi bir hafta, 10 gün veya daha fazla olabilmektedir. Böylece indirim marketleri bünyesinde bulunan personel, sayısal esneklik uyarınca farklı mağazalar arası gezdirilebilmektedir. Bu da işverenin, mağazalarda bulunan personel sayısını piyasadaki dalgalanmalara göre özgürce ayarlayabilmesini mümkün kılmaktadır. Yeni bir personel istihdam etmek yerine hali hazırda var olan personelin ihtiyaç duyulan mağazalar arası dolaştırılması işletmenin kârını maksimize etmesi konusunda işveren açısından oldukça işlevsel bir durum niteliği taşımaktadır.

Çalışanlara desteğe gidip gitmeme durumları ya da aynı mağazanın farklı şubelerinde çalışıp çalışmadıkları, çalıştılsa kaç farklı mağazada çalıştıkları sorulduğunda şu ifadeleri kullanmışlardır;

“6 farklı şubesinde. Yardıma da gidiyorsun. Yeri geliyor 1-2 hafta da kalıyorsun. 1 ay da kalıyorsun. 5 ay da kalıyorsun. Onlar belirliyor. Rızan olmuyor. Sormazlar zaten. Sen gidiyorsun. Kölesin. Biz amele olduğumuz için şuraya gideceksin diyorlar oraya gidiyoruz. Buraya geliyorsun diyorlar geliyoruz. Bu şekilde (K18, BİM).”

“5 veya 6 şubesinde çalıştım. Yardımı sayarsak daha çok. Sayım günleri oluyor mesela adama 1-2 günlüğüne yardıma gidiyoruz. Tahmini 20 mağazada çalıştım. direkt gruba yazarlar işte şu mağazaya şu şube yardıma gidecek. Bitti. Yani gidemiyorum diyemiyorsun. Gidemiyorum dersin direkt kara listeye alınıyorsun. Kara listeye alındığın zaman da seni daha çok yoruyor. Seni yollamıyor. Senin yardımcını yolluyor. Yine sen full çekmiş oluyorsun. Daha çok yoruluyorsun. Üstüne ekstra yorar. Seni şubeler arası dolaştırır. Senin üstüne oynarlar (K16, A-101).”

“Farklı bir şubede başladım. O şubede bir sıkıntım yok. 3 gün çalıştım zaten o şubede. Sonra beni bu şubeye çağırdılar. Gönderdiler. Eleman eksik olduğu için. Ne derlerse onu yapıyorsun. Nereye gönderirlerse oraya gidiyorsun. Gittim. 2 şube değiştirdim. 1 kez yardıma gittim. 3 şubede bulundum yani. 1 günlüğüne gittim. Şuralarda mıydı neydi. Öyle sarhoş gidiyorsun ki nerede olduğunu bile unuttum dikkat etmedim. Çok yorgundum çünkü. (K11, ŞOK).”

Katılımcılar bulundukları mağazanın birden fazla şubesinde çalıştıklarını belirtmiştir. Envanter sayımı veya ani yoğunluk durumunda kısa süreliğine yardıma giden çalışanlar, bunun dışındaki durumlarda daha uzun süreliğine farklı mağazalara desteğe gitmektedirler. Bu yolla yeni personel istihdam etmenin yaratacağı işgücü maliyeti minimuma indirilerek kâr artışı sağlanmaktadır. İşletmenin sayısal esneklikle birlikte kârını arttırması, halihazırda var olan işgücünün üzerine daha fazla iş yükü binmesine ve çalışma mekanının belirsizleşmesine yol açmaktadır. Çalışma ortamı sürekli değişen işçilerin düzenleri sürekli olarak bozulmaktadır. Aynı zamanda çalışanların yer değişikliği konusunda rızaları alınmamakta, bu konuda bir tercih hakları ya da kontrol imkanları bulunmamaktadır.

“Destek olarak gittiğim oldu. Mesela ben bugün burada çalışırken bana dediler yarın şuraya gideceksin. Bende tamam dedim. Bölge sorumlusu diyor şu mağazada eksik var sen yarın oraya gideceksin diyor. Gidiyorsun (K10, A-101).”

“Dört ayda dört tane mağaza gezdim. Mesela eleman eksikliği oluyor mağazanı arıyorlar. Gecenin bir yarısı diyorlar ki yarın sen şu mağazaya gideceksin. Hani kimsenin belirli bir yeri yok. Sadece mağaza sorumluları sabittir onun dışında kimsenin belirli bir yeri yoktur. Arkadaşımın 10-11 oldu mesela. Tercih hakkın da yok. Benim gittiğim yere giden otobüs de yoktu. benim evimden oraya otobüs yok. Ben taksiyle falan gidiyordum. Ücreti de biz karşılıyoruz mecbur. Kaç kere söyledim bu durumu ama hiç dikkate almadılar (K17, BİM).”

“A-101'deyken toplam 15 mağaza gezmişimdir. Asla rızan yok. Eksik personel var. gideceksin diyor. İtiraz edemiyorsun. Onun dışında sayıma gidiyorsun başka mağazalara. Yardıma gidiyorsun. Günü birlik ya da bir-iki ünluğüne (K19, ŞOK).”

Personel eksikliğinin bedelini çalışanlar fazla çalışarak ya da rızaları dışı farklı şubeler arası dolaştırılarak odemektedirler. Çalışanların ne zaman hangi mağazaya gidecekleri durumu da belirsizdir. Bir gün sonrası için gösterilen mağazaya gitmek zorunda olduklarını belirten katılımcılar, gitmek istemedikleri durumda mobbinge maruz kaldıklarını, baskı gördüklerini ve işlerini kaybetmemek için mecburen söyleneni yapmak zorunda olduklarını belirtmişlerdir. Günü birlik veya bir-iki günlüğüne yardıma gitmeye ek olarak çalışanlar farklı mağazalarda uzun süreler boyunca çalışabilmektedirler.

“Yaklaşık 25 şubede çalıştım. Öyle söylediler. Yani bir tercih hakkımız bulunamıyor. Ben işe başladığım zaman dediler. Başka mağazalara yardıma gideceksin. O yüzden arada bir başka mağazalara gidiyorsun. Özellikle ilk bir senemde. Eleman eksik olduğu zaman hangi mağaza daha müsaitse oradan personel gidiyor diğer yere yardıma. O da düzenimizi bozuyor doğal olarak. Alışamıyorsun ki. Gidiyorsun mağazaya alışıyorsun oradaki çalışanlara alışıyorsun sonra başka bir yere. Oradan başak bir yere (K21, BİM).”

BİM alışanı olan ve yaklaşık olarak 25 farklı BİM şubesinde çalıştığını ve bu konuda herhangi bir tercih imkânının bulunmadığını belirten K21, çok sayıda şube değiştirme durumunun alıştıkları düzeni bozduğunu belirtmiştir. Sürekli farklı mağazalara yardıma gitmek ya da şube değiştirmek diğer personele, bölgeye, mahalleye ve yeni müşterilere alışma sürecini baştan yaşamak anlamına gelmektedir. Çalışanların sürekli olarak yeni baştan alışma süreci yaşaması da bir düzen inşa etmelerini engellemektedir.

4.1.4. cret Sistemi: cret Esnekliği ve çok İşe Az cret

cret esnekliği, işverenin işgücü piyasasındaki farklı talep ve koşullara göre çalışanların ücret yapılarını kolay bir şekilde ayarlayabilme serbestisi anlamına gelmektedir (Yavuz, 1994, s. 23). İşletmelerin değişen işgücü şartlarına göre ücret yapısını ve seviyesini ayarlayabilme serbestisine sahip olması; esnek çalışma süreleri, işlevsel ve sayısal esneklik uygulamaları sonucu işgücünün yaşamış olduğu güvencesiz çalışma ilişkilerinin daha da derinleşmesine yol açmaktadır. cret esnekliği uygulaması sonucu ortaya çıkan en önemli durumlardan birisi ise çalışanların yaptıkları işin aldıkları ücrete denk olmamasıdır. Katılımcıların konuya ilişkin görüş ve deneyimleri ise şunlardan oluşmaktadır;

“Aldığım cret yetersiz. Bu kadar saat çalışmaya benim iki tane asgari ücret almam lazım. 15-16 saat çalışıyorum neredeyse her gün. Yetmiyor. Ben bu halde olmama rağmen yetmiyor. Tek yaşasam kirada. Ya da evli olsam. Anlatamam bile. Konuşmaya gerek yok. Bana buna rağmen yetmiyor (K11, şOK).”

“Yaptığım işe göre yeterli değil bence. Hamallığı çok fazla. Yaptığımız işin maaşını hak etmiyoruz. Kendi saatinde çalışsan bile bir seviyat gönderiyorlar. Bel artık tutmuyor yani. Ailemle yaşadığım için yapabiliyorum ama evli veya çocuklu olsam hiçbir türlü bu maaşla geçinemezsin. Çünkü Mersin’in ortalamasına baktığım zaman bir kira mesela 10.000 TL. sen zaten 13-14 bin alıyorsun. Ailemle yaşadığım için ben birikim yapabiliyorum bunlardan çok fazla etkilenmiyorum. Ama ne kadar yapabilirsin bir süreye kadar (K14, A-101).”

“Bence yeterli değildi. Oradaki yaptığın işlere göre azdı. O kadar uzun süreli çalışma saatlerine göre azdı. Ki aile evinde olduğum halde, kira derdim yok, o derdim yok. Kendime çeyiz alıyordum vs. düşünüyorum kirada ayrı yaşasam hiçbir türlü geçinemezdim. Evli olsam, kira versem, onlardan ayrı olsam kendi ailem olsa hiçbir türlü geçinemezsin o paraya. Aile evinde olmama rağmen geçinmiyordum düşünün (K17, BİM).”

Katılımcılar, almış oldukları ücretlerin hak ettikleri ücretten daha az olduğunu ve yeterli bir ücret alamadıklarını ifade etmişlerdir. Daha önce de belirtildiği üzere çalışanlar; karşılığı olmayan zorunlu fazla mesai yaptıklarını, izinli günlerinde çalıştıklarını, haftanın en az bir günü full çalıştıklarını ve hiçbir şekilde fazla mesailerinin veya fazla çalışmalarının karşılığını ne ücret olarak ne de denkleştirme olarak talep edemediklerini ifade etmişlerdir. Buna ek olarak bir iş günü içerisinde yapmış oldukları yoğun ve yorucu işin karşılığında daha fazla ücret almaları gerektiğini belirtmişlerdir. Bu durumda iki boyutlu bir ücret sömürüsü söz konusudur. Bunlardan ilki katılımcıların ifade ettiği üzere; fazla mesailerini karşılığında almaları gereken ekstra ücreti alamamalarıyla diğer ise indirim marketinde bulunan işlerin yoğun, tempolu ve yorucu olması sebebiyle aldıkları ücretten daha fazla bir ücreti gerekli kılmasıdır.

Çalışanların aldıkları ücretlerin kendilerinin ve ailelerinin geçimini sağlayabilmek için yeterli bir ücret olup olmaması, ücret politikalarına yönelik yapılacak yorumlar açısından büyük bir önem taşımaktadır.

“14.500 TL ile şu an bekar olmama rağmen herhangi bir birikimim yok. Evli ve çocuklu olsam asla. Birikim yapmayı geçtim o evi bile geçindiremezsin bu maaşla (K25, ŞOK).”

“Bence yeterli değil. Türkiye standartlarına göre hiç değil hatta. Şu an ben ailemle yaşadığım için bir noktada bazen yeterli geliyor. Ama genel olarak baktığımız zaman bence yeterli değil. Tek yaşasam, kirada olsam aşırı zorlanırdım (K15, A-101).”

“Yeterli değil. Hani ben tek kişi olarak düşündüğüm için yetiyor evli ya da bakmakla yükümlü kişisi olanlar için yeterli değil. Yaptığım işe göre daha az ücret veriyorlar. Ay sonunu getiremiyorum (K26, ŞOK).”

Katılımcılar almış oldukları ücretlerin tek başlarına yaşamaları veya evli olmaları durumunda hayatlarını idame ettirmek için yeterli bir ücret olmayacağını ifade etmişlerdir. Bu anlamda ücret esnekliğinin indirim marketlerinde çalışanlar için düşük ücret anlamına geldiği ve çalışanların kendi hayatlarını dahi idame ettirebilmeleri için yeterli olmayan bir ücret anlamına geldiği söylenebilmektedir.

KEİG (2015, s. 10)'e göre; istikrarsız kazanç, düzensiz ödemeler, ücretlerin yoksulluk sınırına yakın ya da yoksulluk sınırının altında olması gibi göstergeler çalışanların yeterli düzeyde gelire sahip olup olmadığını göstermektedir. Tablo 3.2.'de görüleceği üzere; personel pozisyonunda çalışan katılımcılar genel olarak asgari ücret (11.402 TL) + yemek ücreti (2.000 TL-2.500 TL arası) olacak şekilde ücret almaktadırlar. En düşük personel ücretinin 12.000 TL olduğu ve en yüksek ücretin ise 20.000 TL olarak mağaza müdürü tarafından alındığı görülmektedir. Mağaza sorumlusu yardımcılarını ortalama olarak 13.500-18.000 TL arası ücret almaktadırlar. Mağaza sorumluları ise ortalama olarak 15.500-20.000 TL arası ücret almaktadırlar. Birleşik Metal-İş Sınıf Araştırmaları Merkezi¹⁷ (BİSAM, 2023-Aralık) tarafından yapılan hesaplama göre dört kişilik bir ailenin sağlıklı ve dengeli beslenmesi için gerekli olan ücret olarak ifade edilen açlık sınırı 2023 yılının Kasım ayında 13.745 TL'dir. Yine BİSAM'a göre; yoksulluk sınırı ise 47.544 TL'dir. TÜRK-İŞ¹⁸ ise 2023 yılı Aralık ayı açlık sınırının 14.431 TL ve yoksulluk sınırının ise 47.009 TL olduğunu ifade etmiştir. TÜRK-İŞ'e göre bekar bir çalışanın aylık yaşama maliyeti ise 18.796 TL'dir.

Açlık ve yoksulluk sınırlarına ilişkin bahsi geçen veriler ve araştırma kapsamında görüşülen katılımcıların almış oldukları ücretler karşılıklı olarak değerlendirildiğinde; katılımcıların tamamı yoksulluk sınırının altında, büyük bir bölümü ise açlık sınırına yakın ya da bu sınırın altında ücret almaktadır. Bu anlamda katılımcılar full çekmelerinin, izinli günlerinde ya da mesai dışı saatlerde fazla çalışmalarının, personel eksikliği sebebiyle az işçi ile çok iş yapmalarının, farklı şubelerde görev almalarının, mağaza içerisindeki tüm işleri tek başlarına yapmaya çalışmalarının ve karşılığı bulunmayan fazla mesailer gerçekleştirmelerinin karşılığında ancak yoksulluk sınırının çok altında ve açlık sınırının da ya altında ya da bu sınıra yakın bir ücret almaktadırlar. Bu anlamda indirim marketlerinde bulunan ücret sisteminin çalışanların sömürülmesine ve yoksullaşmasına yol açtığı söylenebilir.

Şirket ya da devlet tarafından sağlanan ücret dışı gelirler ve sosyal yardımlar prekaryaya yönelik gerçekleştirilecek tartışmalar açısından büyük bir önem taşımaktadır. Çünkü Standing (2014, s. 29)'e göre; prekaryanın en önemli ayırt edici unsurlarından birisi, devlet veya şirket tarafından garanti altına alınmış sosyal yardımların ya da

¹⁷ <https://www.birlesikmetal.org/index.php/tr/guncel/basin-aciklama/2072-bisam1123>

¹⁸ <https://www.turkis.org.tr/turk-is-aralik-2023-aclik-ve-yoksulluk-siniri/#:~:text=Gıda%20harcaması%20ile%20giyim%2C%20konut,%2C36%20TL'ye%20yükseldi.>

aldıkları ücreti destekleyebilecek özel birikimlerinin bulunmamasıdır. Katılımcıların tamamı kendilerine herhangi bir sosyal yardım yapılmadığını ifade etmişlerdir. Maaşlarına ek olarak sadece yemek ve yol parası adı altında 2000-2500 TL arasında değişen bir ücret altıklarını belirten katılımcılar yemek parasının da ayrı bir şekilde hesaplarına yattığını ifade etmişlerdir.

“Ayrı olarak yatıyor yemek parası. Maaşa dahil edilmiyor. Hadi uygulaması var oraya yatıyor yemek parası (K9, A-101).”

“Yemek parası ayrı olarak yatıyor. Ayın 15’inde avans olarak. O yüzden maaşa dahil edilmiyor. Normal maaş ayın 5’inde yatıyor. Ayın 5’inde 11400 TL yatıyor. Ayın 15’inde de 2.000 TL yemek parası yatıyor. Sigortam da 11.400 TL üzerinden yatıyor. Orada bir uyanıklık yapıyorlar. Prim 11.400 TL üzerinden hesaplanıyor (K11, ŞOK).”

“Yetmiyor. Hiçbir türlü yetmiyor. 12.000 TL maaş alıyorum ben. Yemek parasıyla beraber 13500 alıyorum. Ben burada bir tantuni döner yiyorum, yanında da bir içecek içsem 150-200 TL abur cubur hadi gofret, kek bir şey yesek 150 TL para yapıyor. Günlük. Bunun yol masrafı var. git gel. Evin uzaksa iki otobüs yapıyorsun. Ben Mezitli’de oturuyorum buraya gelmem günlük 20 TL (K16, A-101).”

Kendine özgü dağıtım ilişkilerinden yoksun olan prekarya, sosyal gelir kaynaklarından da yoksundur (Standing, 2018, s. 5). Katılımcıların ücret dışı sosyal gelir kaynağının bulunmaması, araştırma kapsamında görüşülen katılımcıların çalıştıkları indirim marketlerinde prekaryaya dair öğelerin bulunduğunu gösterir niteliktedir. Ek olarak, Standing (2018, s. 5)’e göre; prekarya dahil olan kimseler yıllık ücretli izin hakkına da nadiren ya da çok kısıtlı bir şekilde sahip olmaktadır. Araştırma kapsamında görüşülen katılımcıların yıllık ücretli izin kullanmaya yönelik deneyimleri ve görüşleri ise şunlardan oluşmaktadır;

“Halen daha içerde beklemekte olan yıllık izinlerim var. Kullanamıyorum. Eleman Yok (K18, BİM).”

“Var. fakat çıkamıyoruz. Benin müdürüm mesela yaklaşık dört aydır çıkamıyor. Ben yardımcıyken benim müdürümdü. Çıkamıyor. İşte rahatsızlığı vardı ben onu çıkarttım. Onun yerine full çektim. Ben istedim mesela. Personel mi var nasıl çıkartayım diyor. A101’de beni zorla çıkarttılar. Bir arkadaşım vardı. Dedi önce beni kovacaklar sonra seni. Önce onu yıllık izne çıkarttılar sonra kovdular. Sonra da beni. Neden? Çünkü yıllık izin içerde kalırsa tazminat vermek zorundalar. Normalde kullanamıyorsun ama böyle durumlarda tazminat ödememek için çıkartıyorlar mecbur (K19, ŞOK).”

“Var. 14 gün. Ama beş yılın üzerine 21 gün oluyor. Tabi ki kullanamıyoruz. Benim şu an mesela 36 gün içerde iznim var. Önceki yıllardan. Sadece ben bir hafta kullanabildim. Beş yıl boyunca sadece bir hafta kullanabildim. Yerine koyacak adam yok. Ben izne çıkacağım yerime kim bakacak (K24, A-101).”

Standing’in ifade ettiği, prekaryaya dahil olan kişilerin yıllık ücretli izin hakkını kullanamaması durumu, araştırma kapsamında görüşülen katılımcıların ifade ettiği üzere

indirim marketlerinde sıkça karşılaşılan bir durum niteliği taşımaktadır. Katılımcılar başta personel eksikliği sebebiyle uzun yıllardır yıllık ücretli izin haklarını kullanamadıklarını belirtmişlerdir.

“Yok. 1 yılımı doldurmadım. A101’de vardı. 30 gün iznim vardı. Kullandırmadılar. İlk başlarda 1 haftalığına çıktım. Daha sonra kalanını kullandı olarak gösterdiler. Hem fazladan çalışmalarımı hem de yıllık izinlerimi kullandı olarak gösterdiler. Ama ben mağazada çalışıyordum gösterdikleri günde. Onu da şöyle yaptılar. Benim müdürüm biraz despot, gaddar bir insanı. Kağıt imzalattı bana. İnsanlıktan nasibini almamış diyebilirim. Beni izne ayırdı. Daha sonra dedi sen yarın şu saatte geliyorsun dedi. Full çekeceksin dedi. Dedim ben izinliyim. Dedi eğer sen benim sözümün üzerine söz söylersen üzerine oynarım dedi. İş çıkışına kadar verdiririm dedi. Ben de iş çıkışı alma korkusuyla mecburen çalıştım. Ses de çıkaramadım. Ben izne çıkacağım diye biliyordum o yüzden imzaladım. Yoksa kabul etmezdim kesinlikle. Hepsini kullandırttı eskiden kalanları. Bu şekilde yandı izinlerim (K26, ŞOK).”

Eski bir A-101 indirim marketi çalışanı olan ve hali hazırda ŞOK indirim marketinde çalışan K26, A-101’de çalıştığı dönemde yıllık ücretli izin hakkının gasp edildiğini ve kullanmamış olduğu yıllık ücretli izin hakkının kullanılmış olarak gösterildiğini ifade etmiştir. Katılımcıların ifadelerinden anlaşılabileceği üzere çalışanlar, düşük ve düzensiz ücrete ek olarak işyeri veya devlet tarafından herhangi bir sosyal yardım ya da ücret dışı gelir kaynağına sahip değildirlir ve ücretli izin haklarını dahi kullanamamaktadırlar.

Ücret esnekliği kapsamında değerlendirilebilecek bir diğer durum ise çalışanların kasa açıklarını kendi ceplerinden ödemek zorunda olmasıdır;

“Şöyle bir sıkıntı var bak. Dışarıdaki insanlar bunu bilmiyor. Sen kasaya elemanını verdin. Kasiyerin akşama kadar çalıştı. Akşam oldu. Sana kasadaki paraları verdi. Sen kasayı bağladın. Ay sonu bakıyorsun mesela kasada ne kadar eksik var havuzda. 1.000 TL diyelim. Aslında bu 1.000 TL eksik senin 1.000 TL’n değil. O eksik aslında pos makinalarının KDV’sini düşürmemesi, kasada para üstünün düzgün gözükmemesi gibi sebeplerden biriken eksik para. Bunu ben veriyorum he. Biz cebimizden veriyoruz. Bildiğin sen bunu cebinden veriyorsun. İki ay önce ben 2.700 TL verdim. Benim müdürüm de 2.700 TL verdi. 5.000 TL küsur para verdik. Kapattık (K8, A-101).”

“Cebimizden veriyorduk. Mesela diyelim ki 100 TL eksik. Kaç kişinin o kişi sayısına bölünüyor (K17, BİM).”

“ (...) Bizim kasalar bilgisayarlar çok eski. Sorun oluyor bir şey oluyor. Gözden kaçıyor. Mecbur ödüyoruz farkı. Ama ben bu şartlara rağmen A-101’i de gördüğüm için şükrediyorum halime. Şok cehennemse A-101 gerçekten cehennemin dibinin dibi (K19, ŞOK).”

Gün sonunda kasalarda herhangi bir açık olması durumunda katılımcılar aradaki farkı ödemek zorunda olduklarını belirtmişlerdir. Bu durum ise; hali hazırda almış oldukları düşük ücretlerin daha da düşmesine, ücret kayıplarına ve yaşamış oldukları yoksulluk durumunun daha da derinleşmesine yol açmaktadır.

İndirim marketlerinde çok sık görülen bir diğer durum ise reyonlardaki ürün etiketlerindeki fiyatlar ile ürünün gerçek fiyatı arasında farklılık olması durumudur. Katılımcıların konuya ilişkin deneyimleri şunlardan oluşmaktadır;

“Mesela bir müşteri ile bir problem yaşamıştım. Etiketdeki fiyatın farklı olduğunu söylemişti. Ben yardımcı olabileceğimi, gözümüzden kaçmış olabileceğini anlatmaya çalışıyorum müşteri sanırsam farklı algılamaya çalıştı ya da dinlemediğini için farklı şey yaptı. Siz bana başka bir şey anlatıyorsunuz diyip yükseldi sürekli. Etiket üzerinden veremeyeceğimi iade etmesi gerektiğini söyledim. Çünkü etiket üzerinden verirsem bizim maaşımıza yansıyor. Onu izah etmeye çalıştım (K5, ŞOK).”

“Ya etiketteki fiyatla ürün uyuşmaz ki bunun sorumluluğunu bize yüklerler. Yasal olarak etiketteki fiyat neyse o fiyattan vermekle yükümlüsünüz. Ama onun zararını da o personel öder. Cebinden öder. He şunu diyebilirsiniz iyi de o zaman etiketleri düzgün yetiştirseydi diyebilirsiniz. İnanın gün içinde o kadar etiket değişikliği geliyor ki bir de sürekli olarak farklı işler yapıyoruz, gözden kaçabiliyor, personel yetersiz. Yetiştiremiyorsunuz. Ne yaparsanız yapın yetiştiremiyorsunuz çünkü kasıtlı personel var. Çok fazla iş yükü var. Çok fazla iş yükünün ötesinde farklı işler var. Yetiştiremiyorsunuz. En büyük sorun bence bu (K7, A-101).”

Mağazalarda yeteri kadar personel bulunmaması sebebiyle az işçi ile çok iş yapmaya çalıştıklarını ifade eden katılımcılar, bu durumun sonucu olarak ürün etiketlerini değiştirmeye yetiştiremediklerini belirterek; müşterilerle ürün etiketlerindeki fiyat farklılıkları konusunda sorun yaşadıklarını ve aradaki fiyat farkını ise kendileri ödemek zorunda olduklarını ifade etmişlerdir.

“Etiket sorunu çok fazla oluyor. Bu durumda da bizim cebimizden çıkıyor farklı etiketli ürünü satarsak (...) Az kişiyiz. Gözden kaçıyor, yetiştiremiyoruz. Bunu anlatmaya çalışıyoruz ama müşteri de genellikle anlamak istemiyor. Anlayışlı değil bu konuda pek. Ama bizim mağazada genelde yaşlılarımız olduğu için müşteriler biraz daha anlayışlılar. Ama benim eski çalıştığım mağazaya genelde yaşlılar geliyordu. Onlar anlamaz. 1 TL'nin hesabını yaparlar. Diyor ki bana paramı vereceksin kardeşim. Ben de diyorum ki abi veririm sıkıntı yok ama benim cebimden çıkacak haberin olsun diyorum. Buna rağmen beni ilgilendirmeyi, yapsaydın diyor. İnsanlar çok insafsız. Şu anda ben o müşterilerden dolayı o mağazada çalışmayı asla düşünmüyorum (K10, A-101).”

“Fiyat etiketleri konusunda müşterilerle çok sorun yaşıyoruz. Çok sık yaşıyoruz. Rafta bu fiyatta burada neden böyle. Çünkü sürekli fiyatlar değişiyor. Biz de yetiştiremiyoruz onlara. Etiketleri değiştiremiyoruz ki. Her gün o bilgisayarı açıp değişen fiyatları bulmak zor. Sürekli kasa başında bilgisayar başında duramıyorsun ki. Mal geliyor reyonlar. Temizlik. Müşteriler. Hangi birisine yetiştireceğini şaşıırıyorsun. O fiyat farkını müşteriye veriyorsun çok zorlarsa. Cebimizden veriyoruz. Müşterinin gördüğü fiyattan veriyoruz. Yoksa açık çıkıyor. Müdür akşam bana soruyor. Fiyat farkı var. Diyor neden değiştirmediniz etiketleri. Diyorum nasıl değiştirelim. Kasaya mı bakalım, müşterilere mi bakalım, etiketlere mi bakalım, reyonlara mı bakalım, depoya mı bakalım? Hangisine bakalım. Akşam kapattıktan sonra etiketler değişecek diyor. Gece 12'ye kadar etiket değiştiriyoruz. Her gün kapattıktan sonra etiket değiştiriyoruz (K11, ŞOK).”

Az işçi ile çok iş yapmanın getirdiği iş yoğunluğu ve fazla iş yükü sebebiyle çalışanların ürün etiketlerini değiştirmeye yetiştirememelerine ek olarak, artan enflasyonla beraber gerçekleştirilen zamların sonucunda sürekli olarak ürün etiketleri değişmektedir.

Müşterilerin reyonlardaki ürünleri gördükleri fiyat üzerinden almak istemelerine karşın aradaki farkın kendi ceplerinden çıkacağını belirten çalışanlar, müşterilerle bu konuda sık sık tartışma yaşadıklarını ve müşterilerin bu konuda anlayışsız bir şekilde davrandıklarını ifade etmektedirler.

“Etiketlerde farklı fiyatlar oluyor bazen illaki. Bizler makine değiliz. Sürekli fiyat güncellemesi geliyor. Biz de takip edemiyoruz. Bir de yoğun bir mağazada olunca. Özellikle hiç takip edemiyorsun. Sürekli fiyatlar değişince anında da çıkartmayınca müşterilerle sorun yaşanabiliyor. Bu durumda da farkı cebimizden ödemek zorunda kalıyoruz (K18, BİM).”

“Etiket farkı oluyor onları cebimizden veriyoruz. Etiket farkı ödüyoruz ister istemez. Her zaman müşteri haklıdır. Ama son yaklaşık 6 aydır etiketlere yetişemiyoruz. İllaki kasa açıkları oluyor. Kasa kesintisi oluyor. son 6 aydır fiyatlar sürekli değişiyor. Sürekli zam geliyor. Bir de personel eksik olduğu için hangi bir işe koşacağını şaşırtıyor insan. Sürekli etiket değişimi gelince de diğer işlerle birlikte eleman az olduğu için yetişilemiyor. Fiyatlar aşırı derecede değişiyor. Geçen benim personelim sadece kasa yanını yaptı. Bir saat sonra 5-10 TL fiyat farkı ödedik (K19, ŞOK).”

Normal şartlarda ürün etiket değişimlerinin haftanın belirli günlerinde gerçekleştiğini belirten katılımcılar, yüksek enflasyon sonucu etiket değişiminin belirli bir günü olmadığını ve sürekli olarak yeni etiketlerin geldiğini belirtmişlerdir. Çalışanların düşük ve açlık sınırında bir ücret almalarına ek olarak hali hazırda aldıkları ücretin bir bölümünün de ürün etiketlerindeki fiyat farkını ödemek zorunda olmalarından dolayı sömürüldüğü söylenebilir.

Çalışanlar, aldıkları ücretin içerisinde bulunan ve belirli bir ciro hedefine ulaştıkları takdirde prim olarak belirli bir ücret aldıklarını ifade etmişlerdir;

“Asgari ücret artı yemek parası. Bir de ayın 20’sinde prim yattıyor. Prim de mesela Perşembe Cuma cumartesi günleri bizim için önemli. O günlerde ciromuzun yüksek olması lazım. Hedeflenen prime ulaştığımız zaman da personele 300, müdür yardımcısına 600, müdüre de 800 TL ek ödeme yattıyor. Bu günlerde de daha fazla satış yapabilmek için daha fazla çabalıyoruz, fazla prim alabilmek için. O günler de yeni ürünler geliyor zaten. Fırsat ürünleri indirimli ürünler falan. Müşteriyle daha fazla ürün almasıyla ilgileniyoruz. Kasa arkası ürünleri almaları için daha fazla teşvik ediyoruz müşterileri (K1, A-101).”

“Ayın 20 sinde yattıyor primlerimiz. Ciroya göre prim yattıyor zaten bizdeki ismi ciro primi. Varsayıyorum geçen ay 30 bin ciro çektiniz. Prim de belli bir cironun üzerine yattıyor. 28 bin TL cironun üzerine çıkıldığı zaman yattıyor. Örneğin 30 bin ciro çektiniz mağaza personeline göre üçe bir oranına göre mi öyle bir şey. Onun bir hesaplama sistemi var onu tam olarak bilmiyorum. En yüksek mağaza sorumlusuna daha sonra onun yardımcısına sonra da personellere olacak şekilde dağıtılıyor. (K2, A-101).”

“Yaptığımız ciroya göre oluyor. Belli bir ücret yattıyor ciroya göre. İndirimli ürünleri satmamız isteniyor ciroyu yüksek tutmak için. Her ay düzenli yattıyor ama ciroya göre miktarı değişiyor. (K3, A-101).”

Ciro priminin müdür, müdür yardımcısı ve personele belirli bir oranda yattığını belirten katılımcılar, belirlenen ciro hedefine ulaşmak ve prim hak edebilmek için belirli

ürünleri müşterilere önerdiklerini ve indirimli ürünleri satma konusunda çaba gösterdiklerini ifade etmişlerdir.

“Evet var. ŞOK marketin uygulaması var. Orası üzerinden ürün satarsak QR kod okutursak ne kadar fazla olursa o kadar mağaza içerisindeki çalışanlara prim dağılımı olur. Bu yüzden teşvik edilmesi bekleniyor ve bir sınır koyuluyor. Şu kadar QR kod okutulacak diye. Bölge sorumluları söylüyor. Bana mesela bu ay 250 TL yattı (K5, ŞOK).”

A-101 çalışanı olan K7 ve K16, prim sisteminin belirsiz olduğunu, belirlenen ciro hedefine ulaşmalarına veya bu hedefi geçmelerine rağmen çok az prim ücreti aldıklarını ifade etmişlerdir.

“Var. Ama hiçbir şey tam olmadığı gibi bunlarda da tam değil. Az önce bir soru sormuştunuz işte bayramlarda ve resmi ve dini bayramlarda ek ödeme ile alakalı olarak nasıl oradaki cevabım belirsiz çünkü acayip bir hesaplama sistemi var. Kendileri artık ne şekilde bir muhasebeye oturtmuşlarsa bunda da öyle. Yani size temel olarak şunu söylüyor diyor ki sizin belli bir cironuz var onu yakalarsanız o cironun üzerine geçerseniz belirli bir oranda bilmiyoruz tabi belirli bir oranda bir ödeme yapılıyor. Ama siz yani nasıl söylesem o ay satışınızı beşe katlayın aradaki fark hani seyyanen söylüyorum aradaki fark 200-300 TL falandır. Odur yani dolayısıyla şöyle söyleyeyim biz cirolu bir mağazayız 600 TL mi ne yattı. Yalan olmasın. O da iyi yani sözde iyi. Normalde ne yatıyor 400 TL falan. Ama orada şey vardır bilginiz olsun diye söylüyorum prim sistemi çok dediğim gibi kendilerine göre dağıtmışlar. İşte atıyorum mağaza müdürüne mesela üç birim veriyorsan personele bir birim veriyor mağaza müdür yardımcısına iki birim veriyor gibi (K7, A-101).”

“Prim sistemi var da sistemi bir türlü biz çözemiyoruz. Adamlar bir hedef veriyor. Hedefi tutturuyorsun. 200-300 TL yatırıyorlar. O yatmasa da olur yani. Mesela hedef veriyorlar. Mesela 40 bin TL ye çekmen lazım. Onun için de nasıl desem aylık ortalama 40 bin TL olacak ciro. Bu hedefi tutturursan primin yatar. Ama senin cirona bakıyorsun mağazana bakıyorsun taş çatlasın 30-35 bin TL yapabilirsin. Adam da sana diyor ki her gelen müşteriye şu ürünü öner. Adamın gözüne sokacak yerlere koy. Adamın gözünün içine sok ki ciron yükselsin prim yatsın. Bu da ekstra baskı oluşturuyor. (K16, A-101).”

Ücret sistemi içerisinde yer alan bir diğer durum ise kıdem tazminatıdır. İndirim marketi çalışanlarına; kıdem tazminatının nasıl işlediği, çalışanların kıdem tazminatı hakkına sahip olup olmadığı ve diğer çalışanların kıdem tazminatı alıp almadığı sorulduğunda şu ifadelerde bulunmuşlardır;

“Yani ben şunu söyleyeyim burada sekiz yıllık bir personelin, mağaza müdürünü, sırt kıdem tazminatı ödememek için yolladıklarını biliyorum. Şu an yasal süreç devam ediyor. İstifaya zorluyorlar ya da. Yani bakan şöyle şimdi bir örnek vereceğim de vermeyeyim. Şöyle izah edeyim size. Bu bir iş sözleşmesi isterseniz kanuna tabi olun isterseniz özel bir iş sözleşmesi yapın. İki tarafın da fesih hakkı vardır. Ama öyle bir şeye getiriyorlar ki işte kıdem tazminatından faydalandırmamak için hatta benim düşüncem inanın sizi zora sokmak için yani sizi mağdur etmek için sizi istifaya zorluyorlar. Kendileri çıkartmaya karar verdilerse ya istifaya zorluyorlar ya da bambaşka kulplar buluyorlar. Örneğin sayım yapıyorlar açığımız var, güle güle. İtaatkar olmanızı bekliyorlar. İşte o da bana gelmiyor (K7, A-101).”

“Aşırı insan var mahkemelik olmuş A-101 ile. En basiti şu an bizim mağazanın müdür. 12 senedir çalışıyor. Adam emekli olacak. yedi-sekiz ayı var. Adama şimdiden başladılar baskı yapmaya. Açığını arıyorlar. Çıkartmaya çalışıyorlar. Ona para vermemek için. Kıdem tazminatı vermemek için. Bunu herkese yapıyorlar. üç-beş senesini dolduran herkese

yapıyorlar. O yüzden sürekli işçi girip çıkıyor A-A-101'e. Senede belki 2 bin tane iş girişi var. Toplasan 20 tanesi çalışıyor (K8, A-101)."

Katılımcılar; indirim marketlerinde çalışanların kıdem tazminatı hak etmelerine rağmen bu hakkını kullanamadığını, uzun yıllar çalışan işçilerin kıdem tazminatı ödememek için istifaya zorlandığını ve kıdem tazminatıyla ilgili birçok kişinin işletme ile mahkemelik olduğunu ifade etmişlerdir. Mahkeme sürecinin ise uzun yıllar sürmesi çalışanların yaşadıkları mağduriyeti daha da derinleştirmektedir.

"Pek sanmıyorum alamam. Çünkü bazı bölge sorumluları şöyle söylediler. Bizim avukatlarımız çok iyi çalışıyor hiç denemeyin. Aynen böyle bir cümle kurmuştum. O yüzden dava açsak bile kolay kolay kazanabileceğimi düşünmüyorum. Açsam da yıllar sürüyor davalar. Tanıdığım üç-dört kişi var mesela. Uzun süre çalışan, gönderilen, tazminat almaması için uğraştıkları. Onların davaları iki-üç yıldır sürüyor ve bir sonuca daha varılmadı (K10, A-101)."

"Mesela kıdem tazminatı ödemiyorlar. Bir yıl dolduktan sonra ödemek zorundalar. Uzun süreli çalışanları istifa ettirmeye çalışıyorlar sadece. Üç-dört yıl oldu diyelim. Mobbing yapıyorlar. Baskı yapıyorlar. İstifa ettirmeye zorluyorlar. Ya da tutanak tutuyor. Açığını arıyor. Gidiyor reyona çürük meyve buluyor mesela. Sen bu reyona neden bakmadın diyor. Tutanak tutuyor. İki dakika geç kalıyor. Tutanak tutuyor. O şekilde öldürüyor adamı. İstifa etmezse de o tutanaklarla mahkemede haklı çıkıyor şirket. İstifa etmesine gerek yok. Onlar çıkarıyor. Mahkemede de haklı çıkıyorlar (K11, ŞOK)."

ŞOK indirim marketinde çalışan K11'de, çalışanların mobbinge maruz kalmasına ve istifa etmeye zorlanmasına ek olarak, işletmenin işten çıkartmak istediği kişinin açığını aradığını, türlü sebeplerle hakkında tutanak tutarak çalışanın istifa etmesine gerek kalmaksızın haklı sebeple işten çıkararak çalışanı kıdem tazminatından mahrum bıraktıklarını ifade etmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. Maddesi¹⁹ çalışanın haklı nedenle derhal fesih hakkını düzenleyen bir madde olmakla birlikte buna göre; işveren işçinin ücretini kanun hükümleri ve sözleşme şartına uygun olarak hesap etmek ve ödemekle yükümlüdür. Bu anlamda indirim marketlerinde oldukça sık bir biçimde görülen, çalışanların yaptıkları fazla mesailerin ücretinin ödenmemesi ve yıllık ücretli izin hakkının kullandırılmaması gibi durumlarda işçi, haklı nedenle iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatı almaya hak kazanmaktadır. Ancak katılımcıların ifadelerinden de anlaşılacağı üzere indirim marketlerinde bahsi geçen kanuna aykırı olarak çalışanlar kıdem tazminatı haklarını kullanamamakta ve mobbing ve baskıya uğrayarak istifa etmeye zorlanmaktadırlar. Bu durumda işveren, çalışanların kıdem tazminatı haklarını gasp ederek kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğünden kurtulmaktadır.

¹⁹ <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>

Standing (2014, s. 26)'in *“asgari ücret mekanizması, gelir sınıflandırılması, kapsamlı sosyal güvenlik, gelir eşitsizliğini azaltmak ve düşük gelirliilere destek olmak için ilerici bir vergi sistemi gibi yöntemlerle yeterli bir sabit gelirin sağlanması”* olarak

tanımladığı gelir güvenliği, refah devleti döneminde sanayi vatandaşlığı kapsamında emeğe dair verilmiş güvencelerden birisi olmakla birlikte bahsi geçen gelir güvencesi, çalışanların emek piyasalarındaki risklere ve kötü çalışma koşullarına karşı korunması açısından büyük bir öneme sahiptir. Bu anlamda araştırma kapsamında görüşülen indirim marketi çalışanlarının esnek ücret uygulamasıyla birlikte açlık ve yoksulluk sınırının altında ücretler almaları, fazla mesaiyi karşılığında herhangi bir ücret alamamaları, ücretli yıllık izinlerini kullanamamaları, kıdem tazminatı hakkından mahrum olmaları, kasa açıklarını ve ürün etiketlerindeki fiyat farklarını kendi ücretlerinden ödemek zorunda olmaları, ücret dışı herhangi bir gelir kaynağına sahip olmamaları, herhangi bir sosyal yardım almamaları ve yeterli bir gelire sahip olmamaları sebebiyle gelir güvenliğinin indirim marketlerinde sağlanamadığı ve prekaryaya dair öğelerin bulunduğu söylenebilir.

İndirim marketleri alanındaki işgücü piyasasının esnekleşmesi ile bu alanda da prekarya ile oldukça yakından ilişkili bir kavram olan “çalışan yoksullar” kavramı gündeme gelmektedir. Esnekleşme ile düşük ücretli ve geçici işlerin sayısının artması ile güvencesiz istihdam eğilimi de artmıştır. Neoliberal politikaların yaygınlık kazanması ve

üretim ilişkilerinin giderek daha esnek hale gelmesiyle birlikte güvencesiz çalışma koşulları altında istihdam edilen geniş bir nüfus, ücretli istihdam ilişkisi içerisinde yer almalarına karşın bireylerin ve hane halkının yoksulluktan kurtulamadığı ve bu anlamda kaçınılmaz bir şekilde çalışan yoksulluğu kavramının gündeme geldiği görülmektedir (Erdoğan ve Kutlu, 2014, s. 64). Ücretli istihdam ilişkisi içinde bulunsalar dahi aldıkları

düşük ücret sebebiyle çalışan yoksullar olarak ifade edilen bu grup, prekarya ve güvencesiz çalışma ile oldukça ilişkili olmakla birlikte indirim marketlerinde çalışanlar da düşük, açlık sınırına çok yakın ya da altında ve yoksulluk sınırının çok altında bir ücret almaları itibarıyla çalışan yoksullar olarak nitelendirilebilmektedirler.

Sonuç olarak, çalışma hayatındaki esneklik uygulamalarının vaat edilen aksine çalışanlar için özgür bir çalışma ortamı oluşturmak yerine işverenin yasal yükümlülüklerinin azaltılmasını sağladığı ve ücret sistemi, iş bölümü, çalışma süreleri ve çalışan sayısı bakımından işverenin işgücünü dilediği şekilde kullanabilmesine yol açtığı söylenebilir. Sürekli olarak daha düşük bir maliyet ile üretim yapmaya çalışan işletmeler için daha az maliyet ile gerektiği zaman kolay bir şekilde istihdam edilen ve yine gerektiği

zaman kolay bir şekilde işten çıkarılan ikincil işgücü büyük bir önem taşımaktadır. İndirim marketlerinde istihdam edilen ikincil işgücü de işe alım ve işten çıkarma, düşük ücretlerle uzun süreler boyunca çalışma, az işçi ile çok iş yapma, kolayca şubeler arası kaydırılabilme, kıdem tazminatı, fazla mesai ücretleri ve yıllık ücretli izin hakkı gibi konularda işverenin yasal sorumluluklarını yerine getirmemesi sonucu işletmelere esnek ve düşük maliyet ile üretim yapma imkanı tanımaktadır. Bu anlamda esnekliğin işçiden çok işverenin yararına olduğu, çalışanların ise esnek çalışma sistemi içerisinde sürekli olarak hak gaspına uğradığı ve düşük ücret, karşılığı ödenmeyen fazla çalışma süreleri ve fazla iş yükü yoluyla sömürdükleri söylenebilir. Emek piyasası içerisinde birer yedek parça olarak görülen ve ikincil işgücü olarak nitelendirilebilecek olan indirim marketleri çalışanları, yerleri kolay bir şekilde doldurulabilir olmaları itibarıyla bahsi geçen kötü, güvencesiz ve prekaryaya dair öğeler içeren çalışma koşullarına boyun eğmek durumunda kalmaktadırlar.

4.2. Prekaryaya ve Güvencesiz Çalışmaya Yönelik Bulgular

Çalışma hayatının neoliberal politikalar ve esnek çalışma uygulamaları kapsamında 1980’li yıllar itibarıyla dönüşüme uğraması sonucu, çalışma koşullarının giderek düzensizleşmesi, standart dışı bir hale gelmesi ve çalışanların önceki dönemlerdeki kazanımlarının tahribata uğraması olarak okunabilecek güvencesiz çalışma ve prekaryaya, günümüz emek piyasasının önemli birer ögesi haline gelmiştir. Bu anlamda araştırmanın bu bölümünde, görüşülen indirim marketleri çalışanlarının prekaryaya ve güvencesiz çalışmaya yönelik deneyimlerini ortaya koymayı amaçlayan; katılımcıların indirim marketlerinde çalışma nedenleri, geçici çalışma, güvencesiz çalışma, işini kaybetme/işten çıkarılma korkusu, mobbing ve istifaya zorlama, gelecek kaygısı, satış ve SKT baskısı, işçi sağlığı ve güvenliği uygulamaları, temsiliyet/sendikal durum ve dikey hareketlilik şeklinde özetlenen başlıklar altında temalar oluşturulmuş ve katılımcıların görüş ve deneyimleri de bu temalara göre incelenmiştir.

4.2.1. Katılımcıların İndirim Marketlerinde Çalışma Nedenleri

Prekaryaya dahil olma eğilimi yüksek olan gençler, almış oldukları üniversite eğitimleri sonrası işsizlik riskiyle karşı karşıya kalmakta bu sebeple güvencesiz ve geleceği olmayan bir hayata başlamaktadırlar (Yılmaz, 2022, s. 86). Eğitim aldıkları bölüm ile ilgili iş bulamayan gençler geçici ve güvencesiz işlere yönelebilmektedir. Bahsi geçen ve sayıları gidenen artan gençler, sahip oldukları vasıflarla uyumlu olmayan işlerde

çalıştıkları için herhangi bir mesleki kimlik inşa edememekte ve buldukları ilk işte çalışmaktadırlar (Standing, 2014, s. 131).

Tablo 3.2’de görüleceği üzere bu araştırma kapsamında da görüşülen ve A-101, BİM ve ŞOK indirim marketlerinde çalışan katılımcıların yedisi lise mezunu, 10’u ön lisans mezunu, altısı lisans mezunu, dördü öğrenci ve biri de yüksek lisans mezunudur. Bu anlamda katılımcıların büyük bir bölümü üniversite mezunudur. Katılımcılara hali hazırda çalışmış oldukları işe başlamadan önce eğitim aldıkları bölüm ile ilgili iş arayıp aramadıkları ve eğitim aldıkları bölüm ile ilgili olmayan bu işte neden çalıştıkları sorulduğunda şu cevapları vermişlerdir;

“Bölümümle ilgili iş aradım. Bulamadığım için zaten orada başladım çalışmaya. Maddiyat dolayısıyla. Geçinebilmek için. Maddi koşullar öyle gerektirdi. Paraya ihtiyacım olduğu için mecburen orada çalışmak zorunda kaldım. İş imkanları kısıtlı olduğu için mecburen çalışmak zorunda kaldım. Çünkü kendi bölümümle ilgili iş bulamıyordum (K4, ŞOK).”

“Çok uzun sürdü yani halen daha iş arıyorum. Ben boşuna mı okudum o bölümü. Şu an imkanları daha iyi olan kendi bölümümle ilgili bir iş bulsam tabi ki oraya geçerim. Kendi bölümümle ilgili bir işte çalışmak istedim aslında. İş imkanları kısıtlı. (...) Eğitimimle ilgili olmadığı halde bu işe başvurmanın tek sebebi geçim. Yani mecburiyetten. Maddi imkan kısıtlılıklarından dolayı. Eğitim aldığım bölümle ilgili iş bulamadığım için iş imkanları kısıtlı olduğu için. Bulduğum işler de çok az maaş olduğu için mecburiyetten burada çalışıyorum (K5, ŞOK).”

“Bir yıl boyunca sürdü. Ama bulamadım kendi alanımda iş. Üniversite mezunu olmuş hiç kimse market sektöründe çalışmak istemez. Bu bir gerçek. Özellikle benim kuşağım da öyle. Tamamen iş bulamadıkları için veya öğrenci olup hem iş hem okul birlikte idare edebilmek için çalışıyorlar (K27, A-101).”

Katılımcıların konu ile görüş ve deneyimlerinden anlaşılacağı üzere eğitim aldıkları bölüm ile ilgili belirli bir süre iş aradıklarını ifade eden çalışanlar, kendi alanlarıyla ilgili herhangi bir iş bulamadıkları için mecburiyetten ve maddi kaygılar nedeniyle indirim marketlerinde çalıştıklarını belirtmişlerdir. K5’in de ifade ettiği üzere üniversite eğitimlerini tamamlamış gençler “Boşuna mı okuduk?” duygusu içerisinde olarak sahip oldukları diplomalarının karşılığında vasıflarını gerçekleştirebilecekleri bir işte çalışmak istedikleri ve diplomalarından bir umut bekledikleri görülmektedir. Standing (2014, s. 107)’in ifade ettiği üzere; üniversite eğitim almış, çeşitli sertifikalara ve diplomalara sahip olsun ya da olmasın herkes günümüzde her an işsiz kalma ya da sahip olduğu güvenceleri yitirme ihtimaliyle karşı karşıyadır. Bu yüzden herkesin ya prekaryaya dahil olduğu ya da bir gün yüksek bir ihtimalle dahil olacağı söylenebilmektedir.

“Geçinebilmek için. Başka bir seçeneğim yoktu. İş arıyordum bir süredir. Neresi olursa girerim kafasındaydım. BİM’de çalışan bir arkadaşım vardı. Onun tavsiyesiyle girdim. mecburiyetten girdim. İş imkanları kısıtlı olduğu için (K20, A-101).”

“Aradım. Bulamadım. Çalışmadım bu bölümle ilgili bir yerde. Baya uzun zaman aradım. Ama bulamadım. O yüzden zorunluluktan, hayatta kalmak için girdim bu işe. Diğer çalışanların da hepsi zorunluluktan. Hepsinin işe ihtiyacı olduğu için. Kimse okuduğu bölümle ilgili iş bulamıyor, atanamıyor. Herkes zorunluluktan çalışıyor. (K18, BİM).”

Bahsi geçen veriler ışığında çalışanların geçinebilmek, hayatlarını idame ettirebilmek ve işsiz kalmamak için indirim marketlerinde çalıştıkları görülmektedir. Vasıflarıyla uyumlu olmayan bir işte çalışan indirim marketleri çalışanları, işsizlik tehdidi sebebiyle esnek, güvencesiz ve ağır çalışma koşullarına rıza göstermek durumundadırlar.

“Gençlerin çoğu okudukları bölümde iş bulamıyor. Sağlık sektöründen çok var mesela. Şu an bile çalışan. Atanmayı bekliyor. Durmadan sınavlara KPSS’ye falan çalışıyor. Onlara giriyorlar. Çocuk geçen diyordu en son geçen seferki sınava girdim. 76 aldım. Atanmayı bekliyorum. Çocuk 84 almış. Atanamıyor. Diyolar ki torpil bulursan atanırsın. O sırada da cebine para girsin diye bu tarz yerlerde çalışmak zorunda kalıyorlar (K16, A-101).”

“Çoğunluğu mecburen çalışıyor. Ya borcu var ya da ailesini geçindirmeye çalışıyor. İş bulamıyor başka. Eli kolu bağlı. Öğretmen ya da mühendis falan çok var mesela. Mezun oldukları bölümlerde iş bulamıyorlar. Kendi işlerini yapamıyorlar. İş bulamadıkları için geçici olarak çalışıyorlar diyebilirim. Zaten bu işler geçicidir. Uzun vadede çalışan yok yani. Çok zor. Mesai saatleri dayanılacak gibi değil (K11, ŞOK).”

Aynı zamanda katılımcılara “İndirim marketlerinde çalışan diğer kişiler sizce neden bu tarz marketlerde çalışıyor?” sorusu sorulduğunda; birçok kişinin iş bulamadıkları için mecburiyetten indirim marketlerinde çalıştığını, üniversite mezunu olan kişilerin eğitimini aldıkları bölüm ile ilgili iş bulamadıkları, atanmayı bekledikleri ya da ailesini geçindirmek zorunda oldukları için indirim marketlerinde çalıştıklarını ifade etmişlerdir.

Prekaryaya dahil olma eğilimleri yüksek olan gençlerin üniversite eğitimlerini tamamladıktan sonra mesleki kimliklerini ve kariyerlerini kuracakları işlerde değil girebildikleri herhangi bir işte çalıştıklarını belirten Standing (2014, s. 131)’e göre; gençler, kariyerlerine yönelik gelecek planları ve bu planlarını gerçekleştirmeye yönelik nitelikleri ile gelir ihtiyaçları arasında sıkışıp kalmaktadırlar. Eğitim aldıkları alanlarda kariyer inşa etmek isteyen gençler, karşılaştıkları işsizlik tehdidi sonucu hayatlarını idame ettirebilmek adına vasıflarıyla uyumlu olmayan işlerde çalışmaktadırlar. Güvencesizlik tuzağı olarak ifade edilen bu durum gençlerin hayatta kalabilmek için gelire ihtiyaç duymaları sebebiyle geçici işlerde çalışmalarıyla sonuçlanmaktadır (Standing, 2014, s. 131). Görüşülen indirim marketi çalışanlarının da bahsi geçen durumu deneyimleyerek hayatta kalabilmek için vasıflarıyla uyumlu olmayan market sektöründe çalıştıkları ve bu sebeple güvencesizlik tuzağına düşerek prekaryalaştıkları söylenebilir.

Eğitim aldıkları bölümle ilgili iş bulamama durumlarına ek olarak katılımcıların işsiz kalmamak için bulabildikleri ilk iş olan indirim marketlerinde çalışmaya başladıkları görülmektedir. Bu durum çalışanların daha iyi bir iş imkânı bulduklarında ya da KPSS sınavı aracılığıyla atandıktan sonra indirim marketinden istifa etmelerine yol açmaktadır. Çalışanların birçoğunun mecburiyetten ve geçici olarak indirim marketinde çalışması da indirim marketi sektöründeki çalışan sirkülasyonunun oranının yüksek olmasına sebep olmaktadır. Sonuç olarak araştırma kapsamında görüşülen ve konu ile ilgili deneyimlerini ifade eden katılımcıların büyük çoğunluğunun gençlerden oluşması, işsiz kalmamak ve hayatlarını idame ettirebilmek için eğitim aldıkları bölümler ve vasıflarıyla uyumlu olmayan market sektöründe çalışmaları, prekaryaya dair öğelerin indirim marketi emek piyasasındaki yansıması olarak okunabilir.

4.2.2. Geçici Çalışma

Standing (2014, s. 33)’e göre geçici işlerde çalışanların prekaryaya içerisinde yer alma eğilimleri yüksek olmakla birlikte geçici işlerde çalışmak; istikrarsız bir iş ilişkisine düşük ücretlere ve daha az mesleki fırsatlara yol açmaktadır. Sürekli olarak iş değiştiren çalışanlar düşük kıdemlere sahip olacakları ve yukarı doğru toplumsal hareketlilik imkanları azalacağı için daha az ücret almaktadırlar. Geçici işlerde çalışmak yukarı doğru toplumsal hareketliliği azaltarak çalışanların kariyer inşa etmelerini engellemektedir. Araştırma kapsamında görüşülen katılımcılara konuyla ilgili olarak çalıştıkları işlerde kalıcı olmayı planlayıp planlamadıkları sorulduğunda şu cevapları vermişlerdir;

“Geçici olarak çalışıyorum. Daha iyi şartlarda iş bulduğum an gideceğim. Haber bekliyorum diğer işlerden. Eğer daha iyi şartlara sahip bir iş bulabilirsem gideceğim oralara. Neden, insan işinin rahat olmasını, kalıcı olmasını, gönül rahatlığıyla gidip gönül rahatlığıyla gelmeyi, işten çıkarılma korkusu yaşamamayı istiyor. O yüzden psikolojik olarak kötü etkiliyor çünkü kötü çalışma şartları, her ana işini kaybetme korkusu insanın huzurunu kaçırıyor. İşten zevk alamıyorsun. Fiziksel olarak da çok yoruluyorsun, insanlara cevap vermediğim, müşterilere ters davranmadığın için agresif oluyorsun. Fiziksel olarak da bedenen de psikolojik olarak da etkiliyor (K18, BİM).”

“Geçici. Çünkü şartları hiç iyi değil. Çalışma koşulları çok kötü. Özlük hakkı yok. Siz sürekli olarak fazla çalışıyorsunuz. Ama herhangi bir getirisi olmuyor. Gecesi gündüzü yok. Sürekli olarak bir mobbing uygulanıyor. Mobbingin dışında satış baskısı uygulanıyor. Bir sürü sebepten ve bu kadar baskıya bu kadar yoğun iş temposuna bu ücret kesinlikle çalışılacak bir iş değil (K7, A-101).”

“Geçici olarak görüyorum. Çünkü market sektörü uzun soluklu çalışılabilecek bir yer değil. imkanlar ve şartlar daha iyi olsa ben geçici çalışmazdım kalıcı olarak durabilirdim. Uzun süreli çalışırdım. Ömür boyu çalışıp emekli olmayı düşünürdüm işin açıkçası. Ama şartlar öyle olmadığı için doğal olarak geçici çalışıyorum (K12, ŞOK).”

Katılımcılar, kötü ve ağır çalışma koşullarından dolayı daha iyi imkanlara sahip işlerde çalışmak istediklerini, bu sebeple de geçici olarak indirim marketlerinde çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Prekaryaya dair önemli öğelerden birisi olan, çalışanların vasıflarıyla uyumlu bir iş bulamadıkları için bulabildikleri herhangi bir işte geçici olarak çalışmalarının ve ilk fırsatta daha iyi çalışma koşullarına sahip işlere geçme isteğinin araştırma kapsamında görüşülen indirim marketlerinde görüldüğü söylenebilir.

Çalışanların büyük bir bölümü geçici olarak indirim marketlerinde çalıştıklarını belirterek; karşılığı olmayan fazla mesailerin bulunması, alınan ücretin yapılan işin karşılığı olmaması, mobbing ve baskının bulunması gibi sebeplerden dolayı indirim marketi sektörünün uzun soluklu olarak çalışılabilecek bir yer olmadığını ifade etmişlerdir;

“Evet geçici bir iş olarak görüyorum çünkü ben yarın bir gün bir hayat kurduğumda, evlendiğimde, çocuk yaptığımda onlara geçim kaynağı olarak bir şey göstermem lazım. Benim böyle bir işim var. Seninle evlenebilirim gibi bir şey gösteremem. Bunu A-101 olarak gösteremem (K10, A-101).”

“Geçiciyim. Market sektörü müşteri odaklı olduğu için çalışanlara değer vermiyorlar. Ben giderim başkası gelir. Başkası gelir öteki gider kafasındalar. O yüzden kalıcı olmak gibi bir durum söz konusu değil. Çalışan değerli değil onlar için. Beni çıkartsalar hemen yerime birini bulurlar. O yüzden geçici olarak çalışıyorum. Şu an günü kurtarmaya çalışıyorum (K21, BİM).”

“Evet geçici olarak çalışıyorum. Çünkü şartlar çok kötü. Mesai yok. Şöyle söyliyim sana. Sabah gidiyorsun saat 07:30'da orada oluyorsun. Akşam saat 21:00'da mağaza kapanıyor. Ön yüz yapıyorsun. şartlar iyi olsaydı eğer burada kalıcı olmak isterdim. Geçici gözle bakmazdım. Şartlar iyi olmadığı için mecbur geçici olarak çalışmak zorunda kalıyorum. Yoksa neden kalıcı olmayayım. Vardiyam belli olsa. Saatimde çıksam. Sosyal haklarım olsa. Asgari ücretin üzerinde bir maaş olsa (...) (K11, ŞOK).”

Daha önce de ifade edildiği üzere; çoğunluğu üniversite mezunu olan ve eğitim aldıkları bölümle ilgili becerileriyle uyumlu olan bir iş bulamadıkları için indirim marketlerinde çalıştıklarını belirten katılımcılar; geçinebilmek ve hayatta kalabilmek için daha iyi imkanlara sahip bir iş bulana kadar geçici olarak indirim marketlerinde çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Hali hazırda farklı işlere başvuran çalışanlar, bu işlerden haber beklediklerini ve ilk fırsatta başka bir işte çalışmaya başlayacaklarını belirtmişlerdir.

Tablo 3.2’de görüleceği üzere, bu tez çalışması kapsamında görüşülen Mersin’deki A-101, BİM ve ŞOK indirim marketlerin çalışanlarının kıdem sürelerine bakıldığı zaman ise; çalışanların ortalama çalışma süresinin yaklaşık olarak iki yıl olduğu (23,2 ay) olduğu, en kısa çalışma süresinin iki ay olduğu, en uzun çalışma süresinin ise yedi yıl

olduğu görülmektedir. Çalışanların yarısından fazlası ise 1,5 yılın altında kıdem süresine sahiptir. Bu durum, indirim marketi sektöründeki geçici çalışmanın oldukça yaygın ve normal bir durum olduğunu gösterir niteliktedir.

Ek olarak katılımcılara birlikte çalıştıkları mesai arkadaşlarının ya da indirim marketi sektöründe çalışan diğer çalışanların kalıcı olarak mı yoksa geçici olarak mı çalıştıkları sorulduğunda şu ifadelerde bulunmuşlardır;

“Bu sektördeki birçok kişi geçici bir iş gözüyle bakıyor. Çevremde tanıdıklarım genelde geçici iş gözüyle bakıyor. Çünkü zor yani. Yorucu. İnsanı gerçekten yıpratıcı bir iş. Birçoğu genelde mecburiyetten çalışıyor. Ailelerini geçindirmek için mesela. Yeme içme, kaldığı evin kirası, yani günlük hayatını sürdürebilmek için çalışmak zorunda kalıyorlar. eğer kendi mesleğimle ilgili iş bulabilirsem benim için geçici olarak görüyorum ama kendi mesleğimle ilgili iş bulamazsam düzgün gelirli bir iş bulana kadar bu iş benim için kalıcı bir iş (K1, A-101).”

“Yarın bir gün daha iyi iş fırsatı olsun oraya gider herkes. Çünkü öyle bir gelecek vaat etmiyor maalesef. Ya da mesela üniversite mezunları var. Öğretmen mesela. İş bulamıyor. Geçici olarak buralarda çalışmak zorunda kalıyor. Ben çok gördüm üniversite mezunu, mühendislik mezunu vs. geçim kaynağı olarak gören çok var. Çünkü nasıl desem iş kalitesi yok. Gelsinler madem öyle onu nasıl kullanabiliriz kafasıyla bakılıyor A-101’de insana (K10, A-101).”

Katılımcılar, indirim marketleri emek piyasası içerisinde yer alan çalışanların birçoğunun; yeni iş başvuruları yaparak daha iyi çalışma koşullarına sahip işlere geçmek istediklerini, mecburiyetten, işsizlik sebebiyle ve iş imkanlarının kısıtlı olmasından dolayı geçici olarak belirli bir süreliğine indirim marketlerinde çalıştıklarını ifade etmişlerdir.

TÜİK (Şubat, 2024), 2023-Aralık ayı İşgücü İstatistikleri Raporu’na²⁰ bakıldığı zaman mevsim etkisinden arındırılmış işsizlik oranının %8,8 seviyesinde gerçekleştiği ve genç nüfustaki mevsim etkisinden arındırılmış işsizlik oranının ise %15,5 seviyesinde gerçekleştiği görülmektedir. Hem işsizlik oranının hem de genç işsizlik oranının bu denli fazla olması, çoğunluğunu gençlerin oluşturduğu indirim marketlerinde çalışanların işsiz kalmamak için ve maddi kaygılar sebebiyle bulabildikleri ilk işte çalışma durumlarını açıklar niteliktedir.

“%99’u geçici olarak çalışıyor. İlerde belki daha iyi bir iş bulabilirim ya da kendi işimi yapabilirim umuduyla giriyorlar markete. Atanmayı bekliyorlar. Ya da başka yerlere de iş başvurusu yapıyorlar çalışırken. Benim bir arkadaşım var örneğin. Aşçı. Bir yerden haber bekliyor. Eğer olursa bırakacak işi oraya gidecek. Hemen hemen herkes böyle. Birilerinden haber bekliyor. %99’u. Çoğu kişinin borcu var. Mecbur. Ben de öyleyim. Bırakamıyorlar o yüzden (K19, ŞOK).”

“Bence bu tarz marketlerde çalışan birçok kişi geçici olarak çalışıyor diyebilirim. Genelde geçici oluyor. Kısa süreliğine girip çıkıyorlar. Üç-dört ay, bir yıl. Başka bir iş ararken bir

²⁰ <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Aralik-2023-49379>

süreliğine ceplerine para girsin diye. İşsiz kalmamak için. Ben kalıcı olarak düşünüyorum şu anlık. En azından daha iyi bir iş bulana kadar. Çünkü şartlar zor. İş çok ağır. Özellikle sorumluluk sahibiyse daha da zor. Her an diken üstündesiniz. En ufak bir şeyde sizi sorumlu tutuyorlar. Onun baskısı oluyor sürekli. Bu da uzun süre katlanılabilecek bir şey değil (K20, BİM).”

Katılımcıların ifade ettiği üzere; indirim marketlerinde çalışmak hem fiziksel olarak hem de zihinsel olarak yorucu ve yıpratıcı bir iş olduğu için çalışanların birçoğu kötü çalışma koşullarından dolayı geçici olarak çalışmaktadırlar ve düşük kıdem sürelerine sahiptirler. ÇSGB (2017, s. 35)’na göre; çalışanların büyük bir bölümünün bir buçuk yılın altında kıdem süresine sahip olmasının sebebi; indirim marketinde çalışanların yaptıkları işi daha iyi çalışma koşullarına sahip bir işe geçmek için basamak olarak görmeleri, marketlerin haftanın yedi günü açık olması itibarıyla karşılığı bulunmayan fazla mesailerin, uzun ve yorucu çalışma saatlerinin bulunması ve çalışanların aldıkları ortalama ücretlerin beklentilerini karşılamamasıdır. Bahsi geçenlerden anlaşılabileceği üzere daha önce ifade edilen esnek ve güvencesiz çalışma koşulları ile prekaryaya dair öğeler, indirim marketlerinde çalışanların işlerine geçici olarak bakmalarına, bu sebeple de işlerini bir meslek olarak görememelerine ve düşük kıdem sürelerine sahip olarak işlerinde kalıcı olamamalarına yol açmaktadır.

Emek piyasası içerisinde yer alan prekaryaya ve güvencesiz çalışmaya dair göstergeler, çalışanların geçici çalışmalarına yol açarak güvencesizlik ve prekarya döngüsüne girmelerine yol açmaktadır. Bunun sebebi ise; güvencesiz ve esnek çalışma koşulları ile prekaryaya dair öğeler içeren çalışma koşulları, prekaryanın ve güvencesiz çalışmanın en önemli öğelerinden birisi olan geçici çalışmanın yaygınlaşmasına yol açmasıdır. İndirim marketlerinde çalışanlar, güvencesiz ve esnek çalışma koşulları sebebiyle prekaryalaşmakta olup bahsi geçen sebepler aynı zamanda çalışanların geçici olarak çalışmalarına yol açmakta, geçici çalışma da çalışanların prekaryalaşmalarına yol açmaktadır. Bu anlamda indirim marketleri emek piyasasında karşılıklı döngü içerisinde bir prekaryalaşma süreci olduğundan söz edilebilmektedir.

Ek olarak katılımcılara, indirim marketlerinde çalışanların uzun süreler boyu bu işi yapıp yapamayacaklarını anlayabilmek için emekli olana kadar bu işte çalışılıp çalışılmayacağı sorulduğunda şu cevapları vermişlerdir;

“İmkansız. İş çok ağır. Kimse 65 yaşına kadar dayanamaz. Özellikle market içerisinde. Üç-beş sene bile dayanmak çok zor. O yüzden sürekli personel giriş çıkışı oluyor. Kimse dayanamıyor. Saatler belirsiz. Sürekli koşturuyorsun. Hem fiziksel olarak hem de zihinsel olarak aşırı derecede yoruluyorsun (K20, BİM).”

“Çok zor. Market sektöründe çalışarak emekli olmak neredeyse imkansız. Şartları çok zor. Ben genç olduğum halde yeri geliyor ben bile dayanamıyorum. 40 yaş veya üzerindeki bu kötü çalışma koşullarına nereye kadar dayanabilecek. Belli bir yaştan sonra zaten vücut kaldırmıyor bazı şeyleri. Aşırı derecede yoğun ve tempolu bir sektör (K26, ŞOK).”

“Maksimum bir yıl çalışırım. Bence imkansız 65 yaşına kadar çalışmak. Belli bir yaştan sonra yapılacak bir iş değil bu. Çünkü çok tempolu, yorucu. İşin doğası geçici (...) (K9, A-101).”

Katılımcılar indirim marketlerinde çalışmanın çok zor olduğunu, mobbing ve baskının oldukça yaygın olduğunu, işin ağır ve yorucu olduğunu ve yaş ilerledikçe çalışma koşullarının daha da zorlaştığını belirterek indirim marketlerinde uzun yıllar boyunca emekli olana kadar çalışamayacağını ifade etmişlerdir. Özellikle esnek çalışma uygulamasıyla birlikte karşılığı bulunmayan fazla mesailerin bulunması, az işçi ile çok işin yapılmaya çalışılması, personel eksikliği sebebiyle çalışanların farklı şubelere desteğe gitmeleri ve aldıkları ücretin yaptıkları iş karşısında hak ettikleri ücretten düşük olması gibi sebepler indirim marketlerindeki çalışma koşullarını ağırlaştırmakta ve çalışanlar için uzun süreli çalışamayacak bir yer haline getirmektedir.

Ek olarak çalışanların eğitim aldıkları bölüm ile ilgili işlerde çalışmak istemeleri, fakat atanamadıkları için ya da vasıflarıyla uyumlu bir iş bulamadıkları için geçici olarak indirim marketlerinde çalışmaları da kıdem sürelerinin az olmasına sebep olmaktadır. Kıdem süreleri az olan ve sahip oldukları işlerde tutunamayan çalışanlar, sürekli olarak iş değiştirmeleri sonucu iş temelli bir kimlik inşa edememekte ve istikrarlı bir çalışma hayatından uzak olarak prekaryalaşmaktadırlar.

Prekarya karmaşık bir kavram olmakla birlikte, daha önce belirtildiği üzere literatürde belirsizlik ve geçici çalışma üzerinden açıklanmaktadır. Kronik olarak geçici işlerde çalışan prekarya, işsizlik tehdidi ile geçici bir işte düzensiz olarak çalışmak arasında sıkışıp kalmış ve güvencesizlik ile belirsizlik hissiyatı içerisine hapsedilmiş kişilerden oluşmaktadır (Bora ve Erdoğan, 2011, s. 30). Araştırma kapsamında görüşülen indirim marketlerinde çalışanlar da işsiz kalmamak için indirim marketlerinde çalışmak zorunda olmaları ve geçici işlerde çalışarak günü kurtarmaya çalışmaları itibarıyla prekaryaya dair ögelere sahip olmaktadır.

Standing (2014, s. 131)’e göre eğitimin metalaşarak niteliğinin azalması sonucu üniversite eğitimlerini tamamlayan gençler; sahip oldukları diplomalar, sertifikalar ve vasıfları karşılığında herhangi bir güvence bulamamakta, işsizlik ve eğitimleri sırasında almış oldukları öğrenim kredisi borçlarıyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu durumda gençler, hayatlarını idame ettirebilmek ve borçlarını ödeyebilmek için vasıflarıyla

uyumlu olmayan geçici ve güvencesiz işlerde çalışmak durumunda kalmaktadırlar. Araştırma kapsamında görüşülen katılımcılar da daha iyi bir çalışma koşullarına sahip ya da eğitim aldıkları bölümle ilgili bir işte çalışmak istedikleri için geçici olarak indirim marketlerinde çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Sahip oldukları niteliklerini kullanabilecekleri ve mesleki kimliklerini inşa edebilecekleri işler yerine bulabildikleri herhangi bir işte çalışan gençler, geleceği olmayan geçici, güvencesiz ve düşük gelirli işlerde çalıştıkları için güvencesizlik ve prekaryalaşma ile karşı karşıya kalmaktadırlar.

4.2.3. Güvencesiz Çalışma

Literatürde güvencesiz çalışma, refah devleti ile ortaya çıkan standart istihdam ilişkisinin bozulması ve çalışma koşullarının giderek kötüleşmesi anlamında kullanılmaktadır. Standart istihdam ilişkisi ise tek bir işveren ile tam zamanlı ve uzun ömürlü çalışma (Fudge ve Owens, 2006, s. 10); temsiliyet imkânı ve sosyal koruma programlarının varlığı (Pape, 2008, s. 1); işin istikrarlı ve devamlı olması, çalışma sürelerinin, ücretlerin, sosyal hakların ve izinlerin toplu sözleşmeler aracılığıyla güvence altına alınması (Bosch, 2004, s. 618-619) gibi öğelerden oluşmaktadır. Bu anlamda bahsi geçen öğelerin bulunmadığı çalışma, güvencesiz çalışma olarak adlandırılmaktadır.

Uzun ömürlü istihdam, aynı işte uzun süre çalışarak emekli olunabilmesi ve çalışanlar için görece öngörülebilir bir gelecek, standart istihdam ve güvenceli çalışma ile ilgili önemli öğeleri oluşturmakla birlikte bahsi geçen öğelerin yokluğu çalışanların güvencesiz çalışma ilişkisi içerisine girmesine yol açmaktadır. Bu anlamda araştırma kapsamında görüşülen katılımcılara “kendinizi güvenceli/garantili çalışıyor olarak hissediyor musunuz?” sorusu sorulduğunda şu cevapları vermişlerdir;

“Hayır güvenceli hissetmiyordum. Ben kasiyerliği hiçbir zaman güvenceli bir iş olarak hissetmedim. Yani işin kendisi güvenceli bir iş değil zaten. Ne kadar süre kasiyerlik yapabilir bir insan. Özellikle evli bir insan ya da çocuğu olan bir insan. Bekar insanlara biraz daha uygun mesela. Öğrencilere falan (K4, ŞOK).”

“Hayır. Burada garanti yok. Burada her an her şey olabilir. Her an işten çıkarılabilirsin en basiti. Senin hal ve hareketlerine bağlı biraz. Ona göre davranmak zorundasın. İtaat etmene bağlı. Burada sorgulamayacaksın. Burada çok affedersin biraz geri zekalı olacaksın. Kim ne derse yapacaksın. Yani mantık dışı şeyler istiyorlar bazen. Tamam deyip yapacaksın. Demeyeceksin ki ya bu çok mantıksız bir şey demeyeceksin (K9, A-101).”

“Yani güvenceli hissetmiyorum çünkü bir hataya gözünün yaşına bakmayıp çıkarabiliyorlar. Bu streten ya da baskıdan, yoğunluktan, yaptığım bir hata yüzünden belki şaşıp düşüp yanlış bir şey yaparsın. Çıkabilirsin bu yüzden her an. Ya da birisi senin diyelim ki nasıl anlatsam. Mağazanın içerisinde bir şey yiyip içmen bile yasak. Bunu yapman bile suç yani. Mağazanın içerisinde bir şey yiyip içmemiz yasak. Ya da paketleme rafına oturmamız yasak. Bunlar bile suç. Bunlar birikip sonra büyük bir soruna yol açabilir. Güvence altında olmaman sebebi de insanlara güvenmemem (K23, BİM).”

Katılımcılar, her an işten çıkarılabilme ihtimalleri olduğunu, performans ve işteki başarılarına göre işe devam edip etmeyeceklerinin kesin olmadığını, ileriye dönük olarak işlerinde kalıcı olma durumlarının belirsiz olduğunu ve bu anlamda kendilerini garantili ve güvenceli bir işte çalışıyor olarak hissetmediklerini ifade etmişlerdir. Sennett (2008, s. 14)'e göre standart istihdam ilişkisi içerisinde olan çalışanlar aynı işlerde uzun yıllar çalışmakta ve çalışma hayatlarında bir sürprize yer olmamaktadır. Farklı bir şekilde ifade etmek gerekirse, standart istihdam ilişkisi; tekdüze, öngörülebilir ve istikrarlı bir çalışma hayatına gönderme yapmaktadır. Araştırma kapsamında görüşülen katılımcılar ise daha önce de ifade edildiği üzere hem işlerinde geçici olarak çalışmaları hem de yaptıkları işlerde ileriye dönük olarak kendilerini kalıcı ve güvenceli olarak hissetmemeleri sebebiyle standart istihdam ilişkisi ile ifade edilen öngörülebilir bir gelecek, aynı işte uzun süre çalışarak emekli olunabilmesi ve tek işveren ile tam zamanlı ve uzun ömürlü istihdam gibi öğelerden yoksun olarak güvencesiz çalışma ilişkileri içerisindeyler.

“Şunu diyorum yanlış bir şey yaparsam, cirom az olursa o baskıyı daha fazla hissedirim, benimle uğraşırlar. Uzak mağazalara sürerler korkusu var. Şundan korkuyorum daha çok verilerim iyi olmazsa, mağaza ziyaretlerim iyi geçmezse acaba bana nasıl davranırlar şu anki gibi iyi davranırlar mı? Kötü mü davranırlar? Bunun tedirginliği var doğal olarak (K22, BİM).”

“Hayır. Güvenceli hissetmiyorum çünkü ne kadar üstlerinle bir samimiyetin olsa da 1-2 tane hatanda böyle üstün bile sana tepki gösteriyor sana cephe alıyor. Ya da böyle envanterde falan sorguya çekilen arkadaşlarımız var. Merkeze götürüyorlar. Envanterin neden bu kadar kötü diye. Ya da neden böyle şey diye. Kovulan, kovdurulan çok arkadaşımız var. İşten çıkmasına sebep olunan çok fazla arkadaşımız var. O yüzden bizim bir güvencemiz yok. Ya da bizim bir sendikamız yok. Belki yarın kovulacağım. Hiç belli olmaz yani (K24, A-101).”

“Hayır güvenceli hissedemiyorum. Çünkü her an bir şey olabilir. Müşteri şikayeti olabilir, bizi başka mağazaya gönderecekler. Herhangi bir olumsuzluk olacak, iş çıkışımız verilecek diye sürekli olarak diken üstündeyiz. Bu da bir stres yaratıyor. A101’de de bu şekildeydi (K26, ŞOK).”

Katılımcılar, Sennett (2008, s. 14)'in ifadesiyle çalışma hayatlarında her an bir sürpriz ile karşılaşabileceklerini, cironun az olması veya performanslarının düşmesi sebebiyle her an işlerini kaybedebileceklerini ve diken üstünde olduklarını, bu sebeple de kendilerini garantili ve güvenceli bir şekilde çalışıyor olarak hissetmediklerini ifade etmişlerdir. Güvencesiz çalışmaya ilişkin önemli göstergeler olan çalışılan işlerinde kalıcı olmaları, öngörülebilirlik, geleceğe yönelik plan yapabilme ve çalışma hayatında sürprizlere yer olmaması, indirim marketlerinde çalışanların yoksunluk yaşadıkları bir durum olarak güvencesiz çalışma koşullarına sahip olmalarına ve bu sebeple de prekaryalaşmalarına yol açmaktadır.

Ek olarak katılımcılara güvenceli çalışmanın kendileri için ne ifade ettiği sorulduğunda şu cevapları vermişlerdir;

“En basit olarak mesela kolay bir şekilde işten ıkarılamıyor olmak. Çok baskı uygulayamıyorlar. Yani onlarda da oluyor alt üst muhakkak ama özel sektör çok daha başka. Hani böyle etinden sütiinden faydalaniyorlar. Nere olursa olsun. Bunu sadece şOK için söylemiyorum. şOK biraz daha hunharca kullanıyor sadece. Her açıdan tüketmeye çalışıyor alışanı. Ne kadar faydalanırsam o kadar iyi gözüyle bakıyorlar (K4, şOK).”

“İşinin sağlam olması. Her an acaba şunu yaparsam işimi kaybeder miyim diye düşünmemek. Ya da şunu yapmazsam beni çıkarırlar mı diye düşünmemek (K20, BİM).”

“Tam bilmiyorum. Memur olarak çalışmadığım için ama dışarıdan görüldüğü haliyle memurlar iyi gibi geliyor. Belki de devlet memurları hemen işten ıkarılamıyorlar. Mesela bazı şirketlerde sendikalar var. Sendikalar alışanların yanında durduğu için haklarını daha iyi savunabiliyorlar. Belki biz haklarımızı daha iyi savunamadığımız için olabilir ya da haklarımızı bilmediğimiz için olabilir (K22, BİM).”

Katılımcılar, güvenceli çalışmayı; kolay bir şekilde işten ıkarılamamak, işinin sağlam olması, her an işini kaybetme korkusu yaşamamak ve devlet memurlarının sahip olduğu haklar itibarıyla işlerinin daha güvenceli olması şeklinde ifade etmişlerdir. Ek olarak, kimlerin güvenceli bir şekilde çalıştığı konusu ile ilgili katılımcıların görüşleri şunlardan oluşmaktadır.

“Devlet memurları diyebilirim sadece ve sadece. Özel sektörde çalışanların hiçbiri güvenceli değil bana göre. haklarını tam anlamıyla alabiliyorsun devlette. Mesela haftada 2 gün iznin var. İş güvencesi var. ekstra mesai ücretleri var. Çalışma koşulları kesinlikle daha iyi. İnsanlar bu kadar kolay bir şekilde işten ıkarılamıyor. Yüz kızartıcı bir suç işlemediğin sürece ıkarılamıyorlar. (K12, şOK).”

“şu A-101’de kimsenin güvencesi yok. Bazı tanıdıklarım var sekiz-dokuz yıldır alışıyor A-101’de. En ufak şeyde kalemini kırıp atıyorlar hadi ık diyorlar. Bana göre devlet memurluğu güvenceli. Bunlar özel şirket olduğu için yarın öbür gün kapanabilir. Bir şey çıkar kapanır (K16, A-101).”

Katılımcıların ifadelerinden anlaşılacağı üzere daha önce de belirtmiş oldukları; işini kaybetme korkusunun bulunmadığı ve diğer işlere göre “sağlam” bir iş olarak nitelendirdikleri devlet memurluğu, çalışanlar açısından güvenceli bir iş niteliği taşımaktadır. Çünkü katılımcılara göre devlet memurları, uzun dönemli, istikrarlı ve kalıcı bir iş ilişkisiyle birlikte güvenceye/standart istihdam ilişkisine sahiptirler.

Rodgers (1989, s. 3), güvencesiz çalışmanın dört boyutu olduğunu ifade etmekte olup bunlar; zamansal boyut (işin kesinlik durumu-istihdamın devamlılığı ve kalıcılığı), örgütsel boyut (alışma koşulları üzerindeki kontrol), iktisadi boyut (düşük ve istikrarsız gelir) ve sosyal boyuttur (işten ıkartmalara karşı koruma ve işçi sağlığı ve güvenliği uygulamaları). Çalışanlar gerek çalışma sürelerinin düzenlenmesinde gerekse de market içerisindeki iş bölümüne yönelik karar verme mekanizmalarında yer alamamaktadırlar.

Rızaları dışı fazla çalışmakta, fazla çalışmalarının karşılığını alamamakta, izinli oldukları günlerde de rızaları dışı çalışmakta, az işçi ile çok iş yapmakta ve mesai dışı saatlerde de rızaları dışı markete çağrılmaktadırlar. Aynı zamanda, açlık sınırına yakın ve yoksulluk sınırının çok altında bir ücret almakla birlikte fazla mesailerinin karşılığında herhangi bir ücret veya denkleştirme talep edememektedirler. Bu anlamda çalışanların yaptıkları iş üzerinde hiçbir noktada kontrole sahip olmadıkları söylenebilir.

Ek olarak, vasıflarıyla uyumlu bir iş bulamadıkları için ve bu nedenden dolayı işsiz kalmamak için geçici olarak indirim marketlerinde çalışan katılımcılar, işlerinin güvenceli ve garantili bir iş olmadığını, geleceğe yönelik kalıcı olma konusunda bir öngörüye sahip olamadıklarını, her an diken üstünde olduklarını ve bu sebeplerden dolayı güvencesiz bir şekilde çalıştıklarını ifade etmişlerdir.

Bahsi geçenlerden de anlaşılaçağı üzere araştırma kapsamında görüşülen katılımcılar, Rodgers (1989, s. 3)'ın güvencesizleşmenin önemli göstergeleri olarak ifade ettiğı zamansal, örgütsel ve iktisadi boyut bakımından güvencesiz çalışma koşullarına sahiptirler. İşten çıkartmalara karşı koruma ve işçi sağlığı ve güvenliği uygulamalarını içeren sosyal boyut ise ilerleyen bölümlerde incelenmektedir.

4.2.4. İşini Kaybetme/İşten Çıkarılma Korkusu

Güvencesizleşmenin ve prekaryanın önemli bir diğer ögesi ise çalışanların yaşamış oldukları her an işten çıkarılma ve işini kaybetme korkusudur. Daha önce de belirtildiğı üzere Sennet (2008, s. 14)'in ifade ettiğı ve standart istihdam ilişkisinin göstergelerinden birisi olan, çalışanların çalışma hayatlarında bir sürprize yer olmaması, aynı işlerde yıllarda çalışmaları ve işlerinde kalıcı olma durumu neoliberal politikalarla birlikte uygulanan esnekleşme politikaları sonucu çalışma hayatının giderek güvencesizleşmesiyle birlikte ortadan kalkmıştır. Güvencesiz çalışma ilişkilerinin yaygınlaşmasıyla birlikte çalışanların işlerini kaybetme riski artmakta, çalışanlar iş hayatlarında geleceklerini öngörememekte ve belirsizlik içerisinde yaşamaktadırlar (Rodgers, 1989, s. 3). Araştırma kapsamında görüşülen katılımcıların konuya ilişkin ifade ve deneyimleri ise şunlardan oluşmaktadır;

“Korku demiyim ben buna benim bir korkum yok yani benim için ise böyle bir şey yok ama bu sorunun cevabına da hayır demek çok doğru olmayacak. Benim içinde bulunduğum, kişisel olarak değil de bunu genel olarak cevaplamam gerekiyor. Genel olarak cevaplamam gerekirse sorunun cevabı evet. Çok kolay bir şekilde kişiler işten çıkarılabiliyor. Çok çok kolay. Ve bunu da genelde istifaya zorlayarak yapıyorlar. Mobbing ve baskıyla (K7, A-101).”

“Arkadaşların evet ama ben değilim. Benim çoluğum yok çocuğum yok. Geçindirmek zorunda olduğum kimse yok. Beni bağlayacak kimse yok. O yüzden ben çıkarılmaktan korkmuyorum. Ama evli olsam bu işe ihtiyacım olsa bu kadar çok. Mecbur fazla çalışırdım ki çıkarılmayayım. Mecbursun. Bu işten çıkıp iş aramak için geçen sürede boşlukta, maddi kayıp seni baya bir sarsar (K11, ŞOK).”

“Şu an biraz yaşıyorum. A-101’de çok fazla vardı korkum. Çok fazla tehdit ediyorlardı işi yapamıyorsa gönderin gitsin diye (K19, ŞOK).”

Katılımcılar, her an işten çıkarılma ihtimalleri olduğunu ve bu sebeple güvencesiz bir çalışma ilişkisi içerisinde olduklarını ifade etmişlerdir. Yaptıkları iş üzerinde bir kontrol imkanına ve söz hakkına sahip olamadıklarını ve dolayısıyla hoşlarına gitmeyen veya rahatsız oldukları şeyleri, işlerini kaybetmekten korktukları için dile getirmediklerini belirtmişlerdir. İşten çıkartılma korkusu yaşayan katılımcılar güvencesiz çalışma koşullarına sahip olmaları itibarıyla prekaryalaşmaktadır. İlhan (2019, s. 365)’ın ifade ettiği üzere işini kaybetme korkusu çalışanların, işten çıkarılmamak adına kendilerine verilen her işi sorgulamadan yerine getirmelerine ve bu sebeple de emeklerinin değersizleşmesine yol açmaktadır.

İşten çıkarılma korkusu, çalışanların geçici olarak çalışmalarıyla birlikte değerlendirilmesi gereken bir durumdur. Çünkü her an işten çıkarılma ihtimali olan çalışanlar; işyerlerinde bir düzen inşa edememekte, işleriyle ilgili geleceğe dönük plan yapamamakta ve dolayısıyla da yaptıkları işlere geçici gözle bakmaktadır. Geçici olarak çalışan indirim marketleri çalışanları, daha iyi çalışma koşullarına sahip olduğunu ve kolay bir şekilde işten çıkarılamayacaklarını düşündükleri devlet memurluğu gibi işlerde çalışmak için istifa etmekte ve farklı işlere yönelmektedirler.

“Geçici olarak çalışıyorum. Daha iyi şartlarda iş bulduğum an gideceğim. Haber bekliyorum diğer işlerden. Eğer daha iyi şartlara sahip bir iş bulabilirsem gideceğim oralara. Neden, insan işinin rahat olmasını, kalıcı olmasını, gönül rahatlığıyla gidip gönül rahatlığıyla gelmeyi, işten çıkarılma korkusu yaşamamayı istiyor. O yüzden psikolojik olarak kötü etkiliyor çünkü kötü çalışma şartları, her ana işini kaybetme korkusu insanın huzurunu kaçırıyor. İşten zevk alamıyorsun. Fiziksel olarak da çok yoruluyorsun, insanlara cevap vermediğim, müşterilere ters davranmadığın için agresif oluyorsun. Fiziksel olarak da beden de psikolojik olarak da etkiliyor (K18, BİM).”

“Ben güvenceli hissetmiyorum kendimi. Çünkü her an diken üstündesiniz. Her an işten çıkarılma ihtimalin var. Yanlış bir şey yapman gözden bir şeyleri kaçırman buna sebep olabilir. Direkt olarak seni işten çıkaramazlar ama sana zehrederler o marketi. Sen de istifa etmek zorunda kalırsın. İstifa etmen için bezdirirler. Başka uzak şubelere gönderirler. Yapamayacağın işler verirler. Bir şekilde sana kafayı takarlarsa işinden olabilirsiniz. O yüzden sürekli olarak dikkat etmen gerekiyor boynunu eğip işini en iyi şekilde yapman gerekiyor (K20, BİM).”

“Hayır güvenceli hissedemiyorum. Çünkü her an bir şey olabilir. Müşteri şikayeti olabilir, bizi başka mağazaya gönderecekler. Herhangi bir olumsuzluk olacak, iş çıkışımız verilecek

diye sürekli olarak diken üstündeyiz. Bu da bir stres yaratıyor. A-101'de de bu şekildeydi (K26, ŞOK)."

Clarke, vd. (2007, s. 312)'ne göre; güvencesiz çalışma koşullarına sahip olan çalışanlar, geçici olarak çalışmakta, sürekli olarak belirsizlik içerisinde yaşamakta, geleceklerini planlayamamakta, sürekli olarak iş değiştirmenin getirdiği baskı ve işsizlik tehdidiyle birlikte işlerini kaybetme korkusu yaşamamakta ve bahsi geçen sebepler dolayısıyla stres seviyeleri yükselerek ruh sağlıkları olumsuz yönde etkilenmektedir. Ek olarak katılımcılar işten çıkarılmaktan ziyade yanlış bir şey yaptıkları zaman ya da yeteri kadar performans sergileyemedikleri zaman mobbing ve baskı yoluyla istifa etmeye zorlandıklarını ifade etmişlerdir;

"İlk başlarda şey korkusu vardı. 1 hata yaparsın, 2 olur. Üçüncüsünde işten çıkarılma durumu olabilir gibi bir korku vardı. Bunun da baskısını yapıyorlardı ki ben kolay kolay birilerini işten çıkardıklarını görmemiştim. Ama baskısını yapıyorlardı bir yandan sanki çıkarırlarmış gibi. Bu da şeye yol açıyor sen işe bağlı kalmak zorundasın. Sen çalışmak zorunda olduğunu gösterirsen, bu işe ne kadar ihtiyacın olduğunu gösterirsen onlar da senin bu durumundan yararlanmaya çalışıyorlar. Sen işten çıkarılmaktan korkarsan onlar da seni daha fazla yoruyor. Sana daha fazla mobbing yapıyor. Biliyor çünkü çıkarsan başka iş bulamayacaksın. Bu işe ihtiyacın var. Ben de borcum olduğu için işe ihtiyacım vardı başlarda. O zaman da korkuyordum işten çıkarılmaktan (K15, A-101)."

"İşten çıkarılma korkusu değil de işini kaybetme korkusu diyebilirim. İşsiz kalma korkusu. O da daha önce açıkladığım gibi sen herhangi bir yüz kızartıcı suç işlemezsen seni çıkartamazlar. Ama işten çıkmana sebep olabilirler. Mobbing ve baskı yaparak seni istifaya zorlayabilirler. Bunun korkusunu yaşıyorum diyebilirim. İşsiz kalmaktan korkuyorum (K20, BİM)."

Aynı zamanda katılımcılar, işten çıkarılma ya da işini kaybetme korkusu sebebiyle baskı ve stres yaşamakta, bunun sonucunda ise işlerini kaybetmemek için kendilerinden beklenenden daha fazla çalışmak zorunda kaldıklarını ifade etmektedirler:

"Kesinlikle hissediyorum. Daha çok faydalı olabilmek için elimden geleni yapıyorum. Daha çok yıpratıyorum kendimi. Kendimden taviz vermem gerekiyor. Bütün arkadaşlar veriyor (K12, ŞOK)."

"Tabi ki yaşıyorum. Daha fazla çalışıyoruz sırf çıkartmasınlar diye (K18, BİM)."

"Evet. dediğim gibi az önce de söylediğim gibi eğer mağazan iyi olmazsa baskı olur. Mobbing olur. Baskı olunca da sen işten mutsuz olursun. Mutsuz olursan da mutsuz olduğun yerde çalışmak istemezsin. O yüzden hep elimden gelenin en iyisini yapmaya çalışıyorum. Her zaman daha fazlasını istiyorlar. Sen ne kadar iyi olursan ol hep daha iyisini istiyorlar. Mesela bu ay iyi bir ciro yaptın diğer ay daha fazlasını bekliyorlar. Sürekli en iyisini istiyorlar. Bir baskı yapıyorlar. Daha fazla daha fazla (K22, BİM)."

Güvencesiz çalışma ilişkisine sahip olan çalışanlar işsiz kalmamak için kendilerinden beklenenden daha fazla çalışmakta ve kendilerine teklif edilen kötü çalışma koşullarını kabul etmektedirler. Daha önce de ifade edildiği üzere 2023 yılı Aralık ayı

işsizlik oranının %8,8 seviyesinde gerçekleştiği ve genç nüfustaki mevsim etkisinden arındırılmış işsizlik oranının ise %15,5 seviyesinde gerçekleştiği yüksek işsizlik oranının olduğu bir dönemde çalışanların işsiz kalmamak için kendilerini daha fazla yıpratması, kötü ve güvencesiz çalışma koşullarına boyun eğmesi oldukça anlaşılabilir bir durum niteliği taşımaktadır.

Çalışanların her an işsiz kalabileceklerini düşünmeleri sonucu işsizlik kaygısı yaşamaları ve bu sebeple de sahip oldukları işlerin ne kadar süreceğini kestirememeleri durumu güvencesiz çalışmanın önemli göstergelerinden birisidir (Çakır, 2007, s. 120). İşin kesinliğine dair belirsizlik içerisinde olan çalışanlar, geleceklerine yönelik tahminde bulunamamaktadırlar. İşlerini kaybetmemek için yüksek performans göstermeye çalıştıkları için fiziksel olarak ve belirsizlik durumunun getirdiği stres sebebiyle de zihinsel olarak yıpranan çalışanlar, güvencesizliği fiziksel ve zihinsel olarak deneyimlemekte ve bahsi geçen sebepler dolayısıyla da prekaryalaşmaktadırlar.

Ek olarak, indirim marketi çalışanlarının yaşamış oldukları işini kaybetme/işten çıkarılma korkusunun bir diğer göstergesi de çalışanların işten çıkarılmamak adına görüşme yapmayı reddetmesidir. Bu durum, veri toplama sürecinde yaşanan zorluklardan birisini oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında ön görüşme gerçekleştirilen katılımcıların bir bölümü, çalışma koşullarının neler olduğuna dair dışarıdan birisine bilgi vermelerinin yasak olduğunu ve eğer verirlerse işten çıkarmaya kadar gidebileceği belirterek görüşme yapmayı reddetmiştir. Çalışanlara, kimliklerinin gizli olacağı, kişisel verilerinin kullanılmayacağı ve araştırma boyunca anonim olarak kalacakları belirtilse de çalışanlar işlerini kaybetme riskini alamayacaklarını belirterek tez çalışmasına katılmayı kabul etmemişlerdir. Bu durum oldukça anlaşılabilir bir nitelik taşımaktadır. Çünkü, geçinebilmek ve hayatlarını idame ettirebilmek için indirim marketlerinde çalışmak zorunda olan çalışanlar; işsiz kalmamak için standart-dışı ve güvencesiz çalışma koşullarına boyun eğerken, aynı zamanda bahsi geçen çalışma koşullarını başkalarına duyurma konusunda bastırılmakta ve susturulmaktadırlar. Bu ise; çalışanların, indirim marketlerindeki çalışma koşullarını dışarıdan birisiyle paylaşırken çekinmelerinin ve korkmalarının doğal ve anlaşılabilir bir durum olduğunu göstermektedir.

4.2.5. Mobbing ve İstifaya Zorlama

Psikolojik taciz olarak da ifade edilen iş yerinde mobbing; çalışanların diğer çalışanlar veya işveren tarafından maruz kaldıkları ve söz veya davranışlar yoluyla gerçekleştirilen; çalışanı bezdirmeye, yıldırmaya ve aşağılamaya çalışan sistematik

uygulamalar bütünüdür (Özbucak Albar ve Ofluoğlu, 2017, s. 538). Geçici çalışma ve işini kaybetme korkusuyla ilişkili olan ve güvencesiz çalışmanın önemli öğelerinden birisini oluşturan mobbing ve baskı, sıklıkla çalışanların istifa etmeleriyle sonuçlanmaktadır. Çünkü genelde mobbing sonucunda elde edilmek istenen şey; çalışanların çaresiz bırakılarak yıldırılması, bezdirilmesi ve kendi isteği ile işine son vermesidir (Özbucak Albar ve Ofluoğlu, 2017, s. 538). Bu anlamda çalışanların işverenin bu konudaki keyfi tutumlarına karşı korunması ve güvence altına alınması, güvencesiz çalışma ve prekarya ile ilgili yapılacak tartışmalar açısından büyük bir önem taşımaktadır.

Çalışanlar, işe giriş sürecinde imzaladıkları çeşitli sözleşmelerle işverenin keyfi işten çıkarmalara karşı korunmuş gibi gözükseler de bahsi geçen sözleşmeler çeşitli yollarla göz ardı edilebilmektedir. Bu yollardan birisi çalışanların çeşitli yöntemlerle yıldırılması ve istifaya zorlanmasıdır. Bu araştırma kapsamında görüşülen katılımcıların mobbing ve istifaya zorlanma konusuna ilişkin görüş ve deneyimlerine yer vermek konunun daha iyi bir şekilde anlaşılabilmesi açısından faydalı olacaktır.

“Seni çıkartmak istiyorlarsa işten. Senin üstüne gelirler. Baskı yaparlar. Seni yıldırırlar. En sonda sen zaten kendin işten çıkarsın. Şirket de zaten bunu sana söyler. Sen kendin çıktın. Eğer ileriye yönelik dava açarsan da kazanamazsın bu durumda (K6, ŞOK).”

“Benle aynı dönemde girenlerin %90’ı çıktı ya da çıkarıldı. Dayanamıyorlar bu baskıya mobbinge. Davulun sesi uzaktan hoş gelir. İçerisine girdiğiniz zaman görebiliyorsunuz o baskıyı. Herkes işe ilk girerken iyi güzel diyerek giriyor. Ama işe başladıklarında bu baskı ortamına dayanamıyorlar. Esnek çalışma saatleri kimsenin işine gelmiyor kolay kolay. Bu saatlerden dolayı evlerine geç gitmeyi ya da sosyal hayatlarına vakit ayıramamayı kaldıramıyorlar. O yüzden de çok fazla kişi istifa ediyor. (...) (K21, BİM).”

“Çok istifa eden oluyor. Genellikle mobbing. Fazla iş yükü. İzin kullanamama. Benim taviz verdiğimi kendimi paraladığımı söylediğim konularda taviz veremeyenler istifa ediyor diyebilirim (K26, ŞOK).”

Katılımcıların ifadelerinden anlaşılacağı üzere işyerindeki performansı beğenilmeyen ve çeşitli sebeplerle kendisiyle sorun yaşanan çalışanlar; yıldırma politikasıyla, baskı ve mobbinge uğratılarak istifaya zorlanmaktadır. Ağır çalışma şartları, kötü muamele ve karşılığı olmayan fazla mesailer, fazla iş yükü, izin kullandırtmama ve düzensiz çalışma saatleri çalışanların istifa etmeleri için işveren tarafından birer mobbing aracı olarak kullanılabilir.

Personel eksikliğinin bir sonucu olarak çalışanlar farklı mağazalara desteğe gitmekte ya da sürekli olarak farklı mağazalarda çalışmaktadırlar. Bahsi geçen durum bir baskı ve mobbing aygıtı olarak çalışanların istifa etmeleri için de uygulanabilmektedir:

“Sana diyor ki şu saate kadar bitmezse şu iş evine gidemezsin. Sen bunu umursamadın evine gittin diyelim. Gelir gider senle uğraşır. Sana baskı yapar. Bugün A mağazasına, yarın B mağazasına öbür gün C mağazasına gönderir. Seni gezdirir. Sürer abi. Senden savunma alması çok basit sana yapacağını söyleyeyim. Sana der ki yarın saat 8’de şu şubede olacaksın. Sen sabah saat 7 de buradan çıkıp oraya gidemezsin. Yetiştiremezsin uzak. Gidemeyeceğin için de o mağazanın müdür senden savunma alacak. Bilerek geç kalmanı sağlıyor. Sen bunu 1-2 kere yapınca sorumsuzluktan seni işten çıkaracak. Bu şekilde bile çıkartıyorlar abi. Onlar için bu çok basit (K8, A-101).”

“Uzun süre çalışmak mümkün değil. Çıkartırlar ya da siz çıkarsınız. Çünkü tazminat fazla oluyor ya. Onu vermek istemiyorlar. Personelden memnun kalırlarsa sıkıntı yok. Ama yok memnun olmazlarsa bezdirme politikaları var. Mağazasını değiştirirler. Başka mağazalara sürerler. Evine uzak bir yere gönderirler (K13, ŞOK).”

“İstifa ettiriyorlar genelde. Çıkartmıyorlar. Mobbing uyguluyorlar. Başka mağazalara gönderiyorlar. Uzak mağazalara gönderiyorlar. Daha kötü bir mağaza sorumlusunun altına gönderiyorlar. Bu çalışanı pes ettirmek için. Ezmeye çalışıyorlar (K14, A-101).”

Standing (2014, s. 26), çalışanların işveren tarafından keyfi olarak işten çıkarılmasına karşı koruma ve işe alım ve işten çıkarmalar konusundaki düzenlemeleri ifade etmek için “*istihdam güvenliği*” kavramını kullanmaktadır. Prekarya ise istihdam güvenliğinden yoksundur. Katılımcıların ifadelerinden anlaşılabileceği üzere çalışanlar, istifa etmeleri için farklı ve uzak şubelere gönderilmektedirler. Bu anlamda, bir yıldırma ve bezdirme politikası olarak farklı şubelere sürüldükleri için işveren tarafından keyfi olarak işten çıkarmalara karşı korunamamaktadırlar. Bu sebeple araştırma kapsamında görüşülen indirim marketlerinde istihdam güvenliğinin sağlanamadığı ve çalışanların bahsi geçen sebepler dolayısıyla prekaryalaştıkları söylenebilir.

Mersin’in merkez ilçelerinde görüşülen katılımcılar, işten çıkarılmak istenen çalışanların merkeze uzak ilçelere gönderilebileceğini, farklı bir tabirle uzak yerlere sürülebileceğini ifade etmişlerdir.

“3-5 yıldır çalışıyor birisi mesela. O mağazadan o mağazaya yolluyorlar. Yani sana diyorlar işte önce Forum AVM’nin orada çalışacaksın. Sonra seni Mezitli’ye yolluyorlar. Ne bileyim Eğri Çam’a yolluyor. 3-5 tane mağazaya seni yolluyor sürekli. Seni yoruyor. Düzenini bozuyor. Evinin dibindeki A-101’de çalışıyorsun mesela. Yol paran yok. Yemek paran yok. Evden karşıyorsun. Yürüyerek gidip geliyorsun. Ama seni işte uzak bir mağazaya veriyor. Yemek paran çıkıyor. Günlük 100 TL. günlük 40 TL otobüs paran çıktığı için değmiyor diyorsun kendi kendine. Diyorsun ya ben çıkacağım diyorsun. 1 kez ya ben çıkacağım dediğin zaman da senin artık huzurun kalmıyor otomatik olarak çıkıyorsun (K16, A-101).”

“Evet işten çıkmayı düşündüğüm oldu. Özellikle uzak mağazalara gittiğim zaman. Yardıma gittiğim zamanlarda. Sürgün yediğim mağaza da oldu (...) En uzak mağazaya sürdüler beni. 2 seneye yakın orada çalıştım. İstifa etmemi istiyorlar. İşten çıkaramıyorlar ortada bir sebep olmadığı için. Bu yüzden beni uzak yere sürdüler bir nevi (...) (K21, BİM).”

Çalışanların bir yıldırma politikası olarak uzak şubelere gönderilmeleri sıklıkla istifa etmeleri ile sonuçlanmaktadır. Ya da istifa etmeseler de uzak şubelere gönderildikleri için çok defa işe geç kalmakta, bu da işverene çalışanları işten

çıkarmak için gereken haklı sebebi sağlamaktadır. Daha açık bir ifade ile çalışanlar işletmenin bilinçli olarak izlediği yıldırma politikaları aracılığıyla uzak mağazalara sürülerek istifaya zorlanmaktadırlar. Her iki durumda da işveren; hem işe giriş sürecindeki sözleşme gereği keyfi olarak işten çıkaramayacağı çalışanı istifa etmeye zorlayarak bu konuda bir bedel ödeme yükümlülüğünden kurtulmakta, hem de işyeri uzak olduğu için işe saatinde gelemeyen çalışanı haklı bir sebeple işten çıkarabildiği için kıdem tazminatı ödemeyerek çalışanların haklarını gasp etmektedir.

“Rahat bir şekilde dile getirmemizi istiyorlar ama rahat bir şekilde dile getiremiyoruz. Çünkü sonrasında problem yaşayacağımızı düşünüyoruz çalıştığımız ortamda. Hoşnut olmayacaklar. Onların sevmediği bir şeyi söylediğiniz zaman gözlerine batacaksınız. Size başka türlü yaptırımlar uygulayabilirler. Baskı yapabilirler. Mobbing uygulayabilirler. O yüzden herkes dilediği gibi konuşmıyor. Özgürce kendini ifade edemiyor. Sizi istifa etmeye zorluyorlar. Uzak yerlere gönderiyorlar. Sürekli yerinizi değiştiriyorlar. Düzeninizi bozmaya çalışıyorlar ki istifa edin (K22, BİM).”

“(…) Mesela ben de hırsızlıktan işten çıkarılmakla tehdit edildim. Bana direkt şey dedi. Annem hastalandığında rapor almıştım. İzin verilmeyince. Bölge sorumlusu bana açık açık dedi. Sen benim sözümün üstüne söz söyledin. Envanterin var yakın zamanda. Bütün veriler benim elimde. Envanter açığandan, hırsızlıktan seni işten çıkartıcam dedi. Hazırlıklı ol dedi. Açık açık bunu söyledi (K26, ŞOK).”

“Abi raporu alırsın. Sıkıntı yok. Ama ondan sonrası önemli işte. Ondan sonrasını söyleyeyim sana. Mağazan değişiyor. Gittiğin mağazada eziliyorsun. Seni daha çok çalıştırıyorlar sana daha çok iş yükü yüklüyorlar. Seni yıpratıyorlar. O raporu aldığına pişman oluyorsun. Keşke almasaydım diyorsun. Bir de bu raporun kesintisi var. Maaştan kesiyorlar parasını senden. Yemek parandan bile kesiyor bunu. Zaten verdiği yemek parası bir işe yaramıyor (K8, A-101).”

Aynı zamanda işten çıkartılmak istenen ya da kendisiyle sorun yaşanan çalışanlar hırsızlık tehdidi ile karşı karşıya kalabilmektedirler. ŞOK çalışanı olan K26, annesi hastalandığı için izin almak istediğini, izin verilmeyince de sağlık raporu aldığını ve işe gitmediğini, bu sebeple de bölge sorumlusu tarafından hırsızlık sebebiyle işten çıkartılmakla tehdit edildiğini ifade etmiştir. Benzer şekilde K8’de sağlık raporu almak istediği durumda mağazadaki işleyişi bozduğu iddiasıyla mobbing ve baskıya maruz kaldığını belirtmiştir. Çalışanların haklarının bu şekilde gasp edilmesi, mobbing ve işten çıkarma tehdidine maruz kalmaları, çalışma koşullarının güvencesizleşmesine yol açmakla birlikte çalışanların yaşamış oldukları işini kaybetme korkusu ve belirsizlik duygusunun artmasına yol açmakta ve nihayetinde çalışanları prekaryalaştırmaktadır. Bu durum sonucunda çalışanların uysallaştığı, işten çıkarılmamak ve mobbinge maruz kalmamak için kendilerine verilen her görevi sorgulamadan yerine getirdiği görülmektedir.

İndirim marketlerinde bulunan mobbing ve çalışanların istifa zorlanmaları; istifa ve işçi sirkülasyonu oranının fazla olmasına, çalışanların kendilerini güvencesiz olarak hissetmelerine ve yaptıkları işi geçici olarak görmelerine neden olmaktadır. Çünkü birçok çalışan çeşitli sebeplerle işten çıkarılabileceklerini ya da istifa etmeye zorlanabileceklerini ve bu sebeple de kendilerini garantili olarak görmediklerini belirtmiştir. Sonuç olarak, prekaryanın ve güvencesiz çalışmanın birbirleriyle ilişkili ve önemli öğeleri olan belirsizlik, işini kaybetme korkusu, mobbing ve geçici çalışmanın araştırma kapsamında görüşülen indirim marketlerinde çalışanların deneyimledikleri öğeler olarak indirim marketleri emek piyasasında oldukça yaygın olduğu görülmektedir.

Rodgers (1989, s. 3)'a göre; güvencesiz çalışma, kısa zaman ufkuna sahip olan işleri tanımlamaktadır ve iş kaybı riskinin yüksek olması ve işin devamlılığına yönelik belirsizlik güvencesiz çalışmanın önemli göstergelerini oluşturmaktadır. Bu araştırma kapsamında görüşülen katılımcılar da indirim marketlerinde geçici olarak çalışmaları, her an işlerini kaybedebilme ihtimalleri bulunduğundan işlerini kaybetme korkusu yaşamaları, mobbing ve istifa etmeye zorlanma durumlarından dolayı güvencesiz çalışma ilişkilerine sahiptirler. Rodgers (1989, s. 3)'ın güvencesiz çalışmanın boyutlarından birisi olarak ifade ettiği sosyal boyut, çalışanların haksız yere işten çıkarmalara karşı ne derece korunduğu ile ilgilidir. Çalışanlar işe giriş sürecinde imzaladıkları sözleşmeler aracılığıyla haksız yere işten çıkarmalara karşı korunmuş gibi gözükseler de mobbing ve çalışanların istifa etmeye zorlanmaları, bahsi geçen korumanın indirim marketlerinde mevcut olmadığını göstermektedir.

Çalışanların hakları bu şekilde gasp edilerek güvencesiz, esnek ve prekaryaya dair öğeler içeren çalışma koşullarına maruz kalırken işveren, esnek çalışma uygulamasıyla birlikte işgücü maliyetlerini düşürmekte, her an işten çıkarma tehdidiyle kötü ve güvencesiz çalışma koşullarını işçiye dayatmakta, masrafsız ve kolay bir şekilde işçileri işe alıp işten çıkarabilmekte ve yasaların etrafından dolaşarak yasal yükümlülüklerden kaçınabilmektedir.

Esnek çalışma teoride, sermayenin daha etkin kullanımı, verimlilik artışı, müşteri memnuniyetinin artması, daha kısa çalışma saatleri, daha çok iş doyumunu, daha uygun çalışma modelleri ve fazla mesailerin azalması gibi sonuçları itibarıyla hem işveren hem de işçi için birçok yarar sağlamaktadır (World Labour Report, 1992, s. 75'ten aktaran; Şen, 2000, s. 51-52). Aynı zamanda esnek çalışma saatlerinin iş-yaşam dengesine, işletmelere ve üretkenliğe fayda sağladığı ve esnek çalışma uygulamalarının hem

çalışanlar hem de işveren için “kazan-kazan” bir uygulama olduğu iddia edilmektedir.²¹ Teorik olarak esnek çalışma uygulaması işveren ile işçinin ortak olarak yararlanabileceği her iki taraf için de verimliliğin, karın ve refahın karşılıklı olarak arttırılabileceği bir sisteme gönderme yapmaktadır. Fakat çalışanın esnek çalışma uygulamalarından yararlanması birçok yerde sadece teoride kalmakta, pratik olarak emek piyasasında uygulanamamaktadır.

Bu araştırma kapsamında görüşülen katılımcıların çalışma hayatlarında yaşadıkları problemler ve kötü çalışma koşulları da; esnek çalışma uygulamalarının indirim marketleri çalışanlarının lehine değil işveren lehine uygulandığını ve işçiye vaat edilen refahın sağlanmadığını, çalışanların esnek çalışma uygulamalarının getirdiği standart dışı çalışma koşullarına ek olarak mobbinge maruz kaldıklarını ve istifa etmeye zorlandıklarını, hem sayısal esneklik uygulaması sonucu hem de çalışanları yıldırma için farklı ve uzak şubelere gönderildiklerini, bu sebeple de güvencesiz çalışma koşullarına sahip olarak prekaryalaştıklarını göstermektedir.

4.2.6. Gelecek Kaygısı

Standart istihdam ilişkisinin önemli göstergelerinden birisini, çalışanların görece öngörülebilir bir geleceğe sahip olması durumu oluşturmaktadır (Hacısalıhoğlu, 2015, s. 245). Daha önce de ifade edildiği üzere bu dönemde Sennett (2008, s. 14)’in ifadesiyle, işçilerin çalışma hayatlarında bir sürprize yer yoktur ve istikrarlı ve düzenli bir çalışma hayatına sahiptirler. Neoliberal politikalar ve esnek çalışma uygulamasıyla birlikte standart istihdam ilişkisi bozularak düzenli ve istikrarlı olmayan bir emek piyasasından söz edilmeye başlanmıştır. Bu durum sonucunda ise güvencesiz çalışma koşulları emek piyasasında giderek yaygınlaşmıştır. Güvencesiz çalışmanın işgücü piyasası üzerindeki bir diğer yansıması ise çalışanların geleceklerini öngörememeleri, gelecek kaygısı yaşamaları ve geleceklerini planlayamamalarıdır (Oğuz, 2012, s. 231). Bu tez çalışması kapsamında görüşülen indirim marketleri çalışanlarına “gelecek kaygısı yaşıyor musunuz?” sorusu sorulduğu zaman konuya ilişkin deneyimlerini şu şekilde ifade etmişlerdir;

“Bırakın geleceği yarınınızı düşünmüyorsunuz. Bugün mü bir şey yapacaklar yarın mı bir şey yapacaklar. Hiçbir şeyinizi planlayamıyorsunuz ki. Yarın başka bir şubeye atanıp bambaşka bir düzen kuramayacağının garantisi yok. İnsanın düzeni kolayca sarsılıyor. Diyelim evinize yakın bir şubede çalışıyorsunuz sizi uzak bir yere gönderebilirler. Ama şöyle

²¹ <https://www.ilo.org/resource/news/flexible-working-hours-can-benefit-work-life-balance-businesses-and>

şey vardır burada bölgeler vardır sizi genelde bölge içerisinde değişiklik yaparlar ama farklı bölgelere gönderilmiş olan arkadaşlarım da vardı. Yani birden pat diye Tece'ye gönderdiler yani. Çocuk Pozcu civarında oturuyordu Tece'ye gönderdiler. Baya uzağa yani (K7, A-101)."

"Yaşıyorum. Yani şu an mesleğimi yapamamadan, İşimi geçici olarak görmemden. Ve ülkemizin ekonomik şartlarından dolayı (K5, ŞOK)."

"Tabi ki de. Şu an mesela evleneceğim. Nişanlıyım. Bir yuva kurmaya çalışıyorum. 31 yaşına geldim. 32'ye gireceğim. Hiçbir şeyin yanına yaklaşılmıyor. Her şey çok pahalı. İş yok. Bu şekilde (K17, BİM)."

Ekonomik kaygılar, düşük gelir, işini kaybetme korkusu ve vasıflarıyla uyumlu olan bir işte çalışmıyor olmak gibi durumlar çalışanların gelecek kaygısı yaşamalarına sebep olmaktadır. İşverenin, güvencesiz çalışmayla birlikte piyasadaki risk ve belirsizlikleri çalışanların üzerlerine yüklediğini belirten ILO (2012, s. 27-28)'ya göre güvencesiz çalışmaya atıfta bulunurken; istihdam süresinin belirsizliği, geçici çalışma, çalışanların geleceklerini planlayamaması ve gelecek kaygısı yaşamaları gibi ortak özelliklere değinmek gerekmektedir. Çalışanların gelecek kaygısı yaşama durumu, konu ile ilgili literatürde güvencesiz çalışmayı ve prekaryayı tanımlamada kullanılan ortak özelliklerden biridir.

"Gelecek kaygısı yaşıyorum tabii. Hem ülkenin ekonomik durumu ortada hem de bu işte ne kadar daha kalacağım belli değil. Şu an başka iş arıyorum. Buradaki şartlardan daha iyi şartlara sahip bir iş bulursam çıkacağım (K20, BİM)."

"Önceden yaşamıyordum. Ama son zamanlarda yaşıyorum. Çünkü satış baskısı var. Ciro baskısı var. O yüzden çalıştığım yerde mutlu olmadığımı hissediyorum. Genelde bölge sorumluları yapıyor bu baskıyı. Çünkü onlar bizden sorumlular. Nasıl anlatsam? Mesela SKT'si yaklaşan ürünleri satmamız isteniyor. İsteniyor değil sadece bu konuda bir mobbing, bir baskı uygulanıyor. Onun haricinde ciron düşükse ciroyu arttırmaya yönelik çalışmalar yapmanı istiyorlar. Ondan sonra. Mağazanın durumunun iyi olması gerekiyor. Sürekli toplu olması gerekiyor. Envanter diye bir şey var bizde. Envanterin iyi çıkması gerekiyor. Eğer mağaza kötüyse ayda bir oluyor. Eğer mağaza iyiyse 2 ayda bir. Maksimum 3 ayda bir oluyor. Bizim şu an 2 ayda bir. Benim mağazamın durumu iyi şu anda. Mağazaya hakimim. İyi de çalıştığımı düşünüyorum. O konuda bir baskı var (K22, BİM)."

"Tabii ki. En başta özel sektör dediğim gibi şirket batsa hepimiz işsiziz. Ya da böyle menfaatlerine uymayan ya da verimde düşüş olduğu zaman iş çıkışları verilebiliyor. Hani saçma sapan sebeplerden iş çıkışı verilebiliyor (K24, A-101)."

Güvencesiz çalışma koşulları altında çalışanlar geleceğe dair belirsiz duygular içerisindeyler (KEİG, 2015, s. 11). Bunun sebebi ise sahip oldukları işlerin kesinlik derecesiyle ilgilidir. Katılımcılar; indirim marketlerindeki çalışma şartlarının zorluğundan, geçici olarak çalışmalarından, istihdamlarının daha ne kadar süreyle devam edeceğinden emin olamamalarından ve kendilerini güvenceli bir şekilde çalışıyor olarak hissetmemelerinden dolayı gelecek kaygısı ve belirsizlik yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Gelecek kaygısı yaşamalarına ek olarak, katılımcıların geleceğe yönelik plan yapabilme ve geleceklerini öngörebilme durumlarını öğrenmek amacıyla “gelecek planları yapabiliyor musunuz?”, “geleceğinizi öngörebiliyor musunuz?” soruları yöneltildiğinde ise şu cevapları vermişleridir:

“İmkansız. Bu soruya genel cevap veriyorum. İmkansız. Bırakın geleceği yarınınızı düşünemiyorsunuz. Bugün mü bir şey yapacaklar yarın mı bir şey yapacaklar. Hiçbir şeyinizi planlayamıyorsunuz ki. Yarın başka bir şubeye atanıp bambaşka bir düzen kuramayacağının garantisi yok. İnsanın düzeni kolayca sarsılıyor. Diyelim evinize yakın bir şubede çalışıyorsunuz sizi uzak bir yere gönderebilirler. Ama şöyle şey vardır burada bölgeler vardır sizi genelde bölge içerisinde değişiklik yaparlar ama farklı bölgelere gönderilmiş olan arkadaşlarım da vardı. Yani birden pat diye Tece’ye gönderdiler yani. Çocuk pozcu civarında oturuyordu Tece’ye gönderdiler. Baya uzağa yani (K7, A-101).”

“Geleceğimi öngöremiyorum. Yarın bir gün işten çıkabileceğimi düşünüyorum. Aldığım para sadece ihtiyaçlarıma gidiyor, günümü kurtarıyor. O yüzden bir gelecek planı yapamıyorum (K22, B1M).”

“Bir market çalışanı bence markette çalışarak ileriye dair bir plan kuramaz. Ben kamuya atanacağım için market üzerinden plan yapmıyorum. İstesem de yapamam zaten. Garantili bir iş değil. İleriyi çok düşünemiyorsun (K25, ŞOK).”

İşsiz kalma korkusunun birey üzerinde işsizliğe benzer etkileri olduğunu ifade eden Mütevellioğlu (2013, s. 182)’na göre, güvencesiz çalışma ilişkisi içerisinde olan kimseler, işsiz olan bireylerin deneyimledikleri geleceğini belirleme imkanından yoksun bir konumdadırlar. Araştırma kapsamında görüşülen katılımcılar da indirim marketlerinde çalışmak garantili bir iş olmadığı için, her an farklı bir şubeye sürülme veya mobbing ve baskı yoluyla istifaya zorlanma ihtimalleri olduğu için gelecek kaygısı yaşadıklarını, bu sebeple de geleceklerini planlayamadıklarını ve günü kurtarmaya çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Bahsi geçenlerden anlaşılabacağı üzere konu ile ilgili görüş ve deneyimlerine yer veren katılımcıların sabit, düzenli, istikrarlı ve standart iş ve istihdam ilişkilerinden yoksun, güvencesiz çalışma ve prekaryanın önemli özellikleri olan her an işini kaybetme korkusu, gelecek kaygısı ve belirsizlik duygusu içerisinde oldukları görülmektedir.

Ek olarak, daha önceki bölümlerde de ifade edildiği üzere araştırma kapsamında görüşülen katılımcıların büyük bir bölümü üniversite mezunu olarak çeşitli bölümlerde eğitim almıştır ve eğitim aldıkları bölümlerle ilgili bir işte çalışmak istemektedirler. Katılımcıların ifade ettiği üzere kendi alanlarıyla ilgili işlerde çalışmak istemelerinden dolayı büyük bir çoğunluğu indirim marketlerinde geçici olarak çalışmaktadır ve hali hazırda farklı yerlere iş başvurusu yapmaktadırlar. Katılımcıların mecburiyetten dolayı indirim marketlerinde çalışmaları, bilgi, beceri ve vasıflarını kullanarak kendilerini geliştirebilecekleri bir iş yerine indirim marketlerinde geçici olarak çalışmaları da

geleceklerine yönelik belirsizlik ve karamsarlık duygusu içerisinde olmalarına ve dolayısıyla da geleceklerini planlayamamalarına sebep olmaktadır.

4.2.7. Satış ve SKT Baskısı

Güvencesiz çalışma ve prekaryalaşma kapsamında değerlendirilebilecek olan indirim marketlerindeki mobbing sisteminin bir diğer ögesini ise satış ve son kullanma tarihi yaklaşan ya da geçmiş ürünleri satma konusundaki baskı oluşturmaktadır. Çalışanların kötü ve düzensiz çalışma koşulları ve farklı marketlere sürülerek istifa etmeye zorlanmaları ya da bu konuda tehdit edilmelerine ek olarak satış baskısı ve SKT’li ürün satmaya zorlanmaları güvencesiz çalışma koşullarını daha da derinleştirmektedir. Bu araştırma kapsamında görüşülen katılımcıların konu ile ilgili deneyimleri ise şunlardan oluşmaktadır:

“Malın tarihi geçecek iki-üç günü kalmış. Sana diyor bu malı satacaksın. Satacaksın diyor ya. Ya al evine götür ye. Ya da satacaksın diyor. Baskı yapıyor. Şimdi bizim bir kotamız var. Sen bu ürünü elinde kaldığı zaman fireye girebilirsin. Çünkü bunu insana yediremezsin. Ama bunlar bunu yapmıyorlar. Adam diyor elden çıkart. Adama de ki diyor bugün bunu 1 tane alırsan bir tane de bedava. Tarihi geçmiş malı sen zorla satıyorsun yani seni bunun günahına sokuyor yani. Bunu sana yaptırıyor (K8, A-101).”

“Mağaza sorumlusu vardı mesela onunla sorun yaşamıştım. SKT muhabbeti var bizde. Onu satamıyorsun mesela. Ne yapabilirsin ki. Söylüyorsun müşterilere. Kendi üzerine düşen görevi yapıyorsun bitti. Adam almak istemiyorsa bir şey yapamazsın. Onlar kalıyor ya, onlar mağazanın cirosuna eksi olarak yazılıyor. Acayip bir tepki veriyorlar bu yüzden. Nasıl satamazsınız, beceriksizsiniz. Gruptan yazdıkları bunlar. Sokaktaki birini getirsen o bile satar... o tarz muhabbetler. Ekran görüntüsü almıştım hatta. O tarz konuşuyorlardı (K17, BİM).”

“Tabi ki baskı var. Satman isteniyor. SKT ürünü satman gerekiyor. İşe girerken de söylüyorlar bunu satmazsan yapamazsın diyorlar. Bu işte barınamazsın diyorlar. Bu konuda herkes mecburen satmak zorunda söylemek, önermek zorunda. Yoksa işini kaybedebilirsin. Sorun olur sana (K18, BİM).”

Katılımcıların konuya ilişkin görüş ve deneyimlerinden anlaşılabileceği üzere çalışanlar, SKT’li ürünleri satma konusunda bir baskıya maruz kalmaktadırlar. Çalışanların esnek çalışma uygulamasının bir sonucu olarak yaşadıkları personel eksikliği, uzun ve yorucu mesai saatleri ve market içerisindeki her işi aynı anda yapmalarının getirdiği fazla iş yüküne ek olarak SKT’li ürünleri satmaya zorlanmaları üzerlerindeki iş yükünü daha da arttırmaktadır.

“Tarihi yaklaşan ürünleri satacaksın diyorlar. Ben bununla karşılaştım. Ya satacaksın ya da sen alacaksın. İmhaya, fireye yazmayacaksın. Çöpe atılmayacak. Fireye yazdığın zaman sen bunu neden yazdın. Satamadın. O kadar mı kapasiten yok. Sen yetersiz misin? Personeline neden baskı yapıyorsun. Sattırmıyorsun. Aldırtmıyorsun (K26, ŞOK).”

“SKT baskısı var. Bizim SKT’si yaklaşan ürünlerimiz var ya onları aylık tablo yapmamız gerekiyor. Bugün bu kalkacak bugün bu kalkacak diye. Onları bizim önceden aksiyon almamız isteniyor. Mesela o ürünü satamadın diyelim. Ya da çaba göstermedin. Onu biz fireye yazıyoruz ya. Belirli bir fire oranları var. o tutarın üzerine çıktığın zaman adam diyor ki bunu neden satmadın. Mesela bazı zamanlar aşırı yoğun oluyor bazen gözden kaçabiliyor SKT ürünleri. Kontrol edememişim SKT’yi. Kontrol ediyor bir-iki tane sıkıntılı ürün buluyor. Bunu neden yapmadın savunma yap. Bunu neden yapmadın savunma yaz. Üç savunma bir iş çıkış sebebi (K24, A-101).”

İşveren, böyle bir politika izleyerek çalışanlardan mümkün olduğunca fazla bir şekilde yararlanmakta ve imha edilecek olan ürünleri baskı ile sattırmaya zorlayarak kârını arttırırken çalışanlar ise tehdit, baskı ve mobbinge maruz kaldıkları için psikolojik olarak olumsuz yönde etkilenmektedirler.

“Ben kendi mağazamla ilgili söyleyeyim ben hiçbir personele SKT’si yaklaşan ya da getirmiş ürünleri satmıyorsun diye mobbing yapmıyoruz. Ta ki zor durumda kalana kadar. Bizim bir oranımız var. Mağaza oranı dediğimiz. O oranı yükselttikten sonra bu sefer bize baskı ve tehdit yapıyorlar. Bu sefer biz personellere tarihi geçmeden önce müşterilere indirim yaparak sunulması gerektiğini söylüyoruz. İndirimleri de kendi cebimizden ödüyoruz bu arada indirim yaparken de kendi cebimizden yapıyoruz yani indirimi SKT’si yaklaşan ürün satılsın üstlerle problem yaşanmasın diye. Çünkü o orana göre hareket etmek zorundasın. Şirketin verdiği bir indirim değil yani (K14, A-101).”

“Davulun sesi uzaktan hoş gelir. Kasada dururum müşterilere ürün satma konusunda böyle bir baskı olmaz diye düşünüyordum. Ama yanlışmışım. İndirimli ürünlerin satışında ya da SKT’si yaklaşan ürünleri satma konusunda baskı oluyor. Son iki senedir özellikle baskı oluyor. Eskisi gibi alışveriş çılgınlığı yok. Herkes artık ay sonunu nasıl geçiririm diye düşünüyor. O yüzden biz de ürünleri satmıyoruz. Bu sebeple de SKT geliyor. Ürünlerin SKT si doluyor. Bize de bunları satmamız için baskı yapılıyor (K21, BİM).”

Çalışanların SKT’li ürün satma konusunda maruz kaldıkları baskının üzerlerindeki iş yükünü arttırmasına ve psikolojik olarak çalışanları strese sokarak olumsuz yönde etkilemesine ek olarak çalışanları maddi olarak da etkilemektedir:

“Hizaya sokmaya çalışıyorlar. Çünkü şöyle bir şey var. Bana SKT satan lazım adam diyorlar. bana SKT satacak kişi lazım. Ben sizden SKT istiyorum. Kasa arkası ürün var onları satmanızı istiyorum diyorlar. Ciroyu yükseltmeye çalışıyorlar sürekli. Mağazanın performansını arttır. Bunları yaparsan burada kalırsın. Yapmazsan bırak git. Ben bu lafı çok duydum inan. Her akşam SKT tablosu ister. Sat. Sattır. Gelir kontrol eder. Sana da inanmaz. Gelir kontrol eder. Ben az mı cebimden ödedim. Az mı ödettirdiler. Aklınız durur. Öyle bir ödettiriyorlar ki. O çaresizlik. (K19, ŞOK).”

“SKT baskısının çözümü şöyle. Adamlar diyor ki adam akıllı siparişinizi girin. Sorun olmasın. Ama ben mesela bazen yumurtayı satamıyorum. Her gün koli koli sattığım yumurta bazen gitmeyebiliyor. SKT’ye düşüyor. Adamlar bunu biliyorlar ama bunu takmıyorlar. Beni ilgilendirmiyor diyorlar. satacaksın, yapabileceğim bir şey yok satacaksın diyorlar. ya da ona göre sipariş vereceksin diyorlar. ama sürekli aynı şeyden aynı miktarda satılmıyor ki. Bunu anlamıyorlar. Bazen çok satılıyor bazen satılmıyor. Bunu sanki bizim beceriksizliğimiz gibi algılıyorlar. O konuda bir baskı yapıyorlar. Satacaksın. Bu da strese sokuyor bizi doğal olarak. Laf yemeyelim aman laf olmasın biz satın alalım. Aman laf olmasın satmaya çalışalım. Sürekli kendi cebimizden almak zorunda kalıyoruz laf yememek için (K23, BİM).”

Katılımcıların ifadelerinden anlaşılaçağı üzere SKT’li ürün satamayan çalışanlara ürünleri kendilerinin satın alması söylenmektedir. Ya da çalışanlar SKT’li ürün satamadıkları zaman beceriksiz olarak görülecekleri ve tehdit, hakaret ve baskıya maruz kalacakları için ya ürünleri kendileri satın almakta ya da müşterilere indirimli olarak satıp aradaki farkı da kendi ceplerinden ödemektedirler. Bu durum sonucunda hem SKT’li ürün satma konusunda hem de SKT’li ürün satın alma konusunda çifte baskıya maruz kalmaktadırlar. Nihayetinde çalışanlar, hem bu konuda yaşadıkları baskı sonucu strese girerek psikolojik olarak yıpranmakta hem de hali hazırda almış oldukları düşük ücret, SKT’li ürün satın almak zorunda oldukları için daha da düşmektedir. Bu durum sonucunda çalışanlar maruz kaldıkları baskı sebebiyle hem ekonomik hem de psikolojik olarak sömürülürken işveren kârını daha da arttırmaktadır.

Çalışanlar, SKT’li ürün satmaya yönelik yaşadıkları baskıya ek olarak, kasa arkası ürünleri ve indirimli ürünleri satma konusunda da bir baskıya maruz kalmaktadırlar:

“Ooo onu sorma bile zaten. Mobbing uyguluyorlar. Zorla sat diyorlar. Sürekli sat diyorlar. Satın. WhatsApp grubunda baskı var. bana o gün 30 tane verdiler. 30 tane satılmıyor. Yani öğrenci semti. Satılmıyor abi. 30 taneyi nasıl satayım ya. 18 tane falan sattım. Almıyor çocuklar. Satamayınca da bu sefer baskı yapıyorlar. Böyle olmaz vs. diye. Baskı artıyor bu sefer. Sürekli öner diyorlar. Müşterinin yakasına mı yapışayım (K11, ŞOK).”

“Yani şöyle bir şey var. 10 TL üzeri ürünlerimiz var. Onları önermemiz gerekiyor. Ya da televizyon buz dolabı, elektronik ürünlerde satış yaparsan onlar daha pahalı oluyor zaten. Bunlara müşteri bulmamız gerekiyor. Bu da doğal olarak yorucu oluyor. Üstten de baskı yapıyorlar zaten bu konularda. Her Perşembe yarışmamız var mesela. Adamlar daha bugün attılar elektronik satışınız yoksa 10 TL üzeri ürünlere yüklenin diyorlar. Sıcak satışa yüklenin diyorlar. Bu şekilde bir baskı var (K24, A-101).”

Katılımcılar hem SKT’li ürün satma hem de kasa arkası veya indirimli ürün satma konusunda çifte baskıya maruz kalmaktadırlar. Satış ve SKT’li ürün satma baskısı, indirim marketlerinde hali hazırda uygulanan az işçi çok iş politikası sonucu çalışanların çok boyutlu bir sömürü sistemi içerisinde sömürülmelerini daha da derinleştirmektedir ve çalışanlardan sürekli olarak daha fazla çaba ve efor beklenmesine, bir anlamda kendilerini indirim marketlerine adayarak kârı sürekli olarak arttırmaya çalışmalarına yol açmaktadır.

Ek olarak, indirim marketlerinde görülen ve SKT’li ürün satma konusuyla ilgili bir diğer durum ise fire kotasıdır:

“Mesela bak 1 tane kotamız var. Günlük 400 TL. sen günlük mağaza sorumlusu olarak ya da mağaza yardımcısı olarak ben. Elimde satamayacağım tarihi geçmiş ürünü 400 TL ye kadar olan kısmını fireye girebilirim. Onu da imha edip çöpe atabilirim. Bu benim hakkım. Adam bana diyor ki 400 TL girmeyeceksin 200 TL gireceksin kalan 200 TL’yi de satacaksın diyor. Gruba da yazıyor diyor ki erkek olan 200 TL den fazla fire girsin. Eğer giriyorsa peşinden istifasını da atsın. Hem bu kuralı koyan sensin bu limiti koyan sensin. Ve bu limiti düşürüp

de beni zora sokan sensin. Hep bir tehdit. Tehditten başka bir şey yok. Her şey WhatsApp'ta dönüyor (K8, A-101)."

"Son kullanma tarihi geçmiş ürünleri kaldırıyorsun. Sisteme işliyorsun. Çok fazla girdiğin zaman, sipariş yönetimini iyi yapmazsan o yönde de bir baskı alıyorsun. Kotamız var onda da günlük 500 TL'lik ürünü fireye girebiliyorsun. A-101 ve BİM'de özellikle sorun çıkartıyorlar kotaya uymadığın zamanlarda. Kotanın altındaki bir miktara iniyor kafasına göre mesela. Bugün 300 TL kotanız diyebiliyor. Ya da girdiğin imhayı silebiliyor. O da envanterde açık olarak senin karşına çıkıyor. Bu durumda da arkadaşlar kendi cebinden ödemek zorunda kalıyor. (K12, ŞOK)."

Katılımcılar, son kullanma tarihi geçmiş ürünleri imhaya gönderdiklerini ve bunun sonucunda da belirli bir fire oranına sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Fire oranının yüksek olması ise çalışanları olumsuz yönde etkilemektedir.

"Şöyle BİM ve şok iadeli sistemle çalışıyor. A-101 iadeli sistemle çalışmıyor. Diyelim ki bir üründen beş tane varsa, BİM 5 tane alıyorsa A-101 100 tane alıyor. Ama çok ucuz bir fiyattan alıyor. Bu yüzden de fire sistemi bizde... kotası var... oran dediğimiz o. İkilik orana yaklaştığınız zaman senin tehliken başlamıştır. Bir süre sonra iş çıkışları başlıyor. İşte ne bileyim kendi cebinden ödemek zorunda kalıyorsun. Kimse sana bir şey demesin diye. Satılmış gözüksün diye. Kendi cebinden vermek zorun kalıyorsun. Ben şu ana kadar almadım. Aldırmam da kimseye. Personellerime. Alan çok arkadaşım var. çok fazla arkadaşım var. şahitliğim de vardır. Bana aldırmaaya çalıştığı zaman... Ben A-101'e mi çalışıyorum kendime mi çalışıyorum. Zaten verdikleri maaş belli ekonomi belli (K14, A-101)."

"Biz envanter yapmadan önce deftere günlük olarak fireleri yazıyoruz. Yazdığımız fireler kayıtlı fire oluyor. O yazdığımız firelerin oranı var. ciro oranı diyoruz biz ona. Mesela 5.000 TL imhaya gittiye, ciron da 100.000 TL ise. Onun oranı mesela. O oranı minimum düzeyde tutmaya çalışıyoruz. Eğer yüksek olursa baskı orada oluyor işte. Sorun çıkartıyorlar. Eğer ki ihtiyacım varsa SKT'si yaklaşan ürünlerden alıyorum ben. Ama ihtiyacım yoksa almıyorum. Kendi çalışanlarıma da baskı yapmıyorum. Bazı arkadaşlar bazı mağazalarda kendileri de alıyorlarmış toplu şekilde. Personele de aldırıyorlarmış. Yanlış olduğunu düşünüyorum ben bunun. Her gelen personele de söylüyorum kesinlikle kendi cebinizden ürün almayın. Kendi emeğiniz. Yazık günah. BİM sizden büyük değil diyorum (K22, BİM)."

Aynı zamanda son kullanma tarihi geçmiş ve satılamayacak durumda olan ürünleri fireye girme veya imha etme kotası bulunmaktadır. Belirli bir kotanın üzerinde ürünün fireye girilmesi ise; çalışanların beceriksizlikle ve ürün yönetimini iyi bir şekilde yapamadıkları gerekçesiyle suçlanmalarına ve bu konuda bir baskı görmelerine neden olmaktadır. Çalışanlar da bu konuda yaşadıkları baskı, zorlama ve tehdit sonucunda fire oranlarının yüksek olmaması ve günlük SKT'li ürün imha etme kotasını aşmamak için son kullanma tarihi yaklaşan ürünleri müşterilere satmaya çalışmakta ve bu konuda fazladan efor sarf ederek daha fazla iş yüküne maruz kalmaktadırlar. Veya daha önce de ifade edildiği üzere SKT'li ürünleri kendileri satın alarak her açıdan çok boyutlu bir sömürü sistemi içerisinde sömürülmeye devam etmektedirler.

4.2.8. İşçi Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları

İşyerinde işçi sağlığı ve güvenliğine yönelik uygulamaların bulunması ve yeterli düzeyde olması güvencesiz çalışma tartışmaları açısından oldukça önemlidir. KEİG (2015, s. 12)'e göre de işyeri ortamının kirli, zararlı ve tehlikeli olması ve bu konuda yeterince güvenlik önlemi alınmaması eğreti çalışmanın önemli göstergelerinden birisidir. Bu anlamda işçi sağlığı ve güvenliği önlemleri hem çalışan sağlığının korunması hem de işin güvenli bir şekilde gerçekleştirilmesini kapsamaktadır. Bu araştırma kapsamında görüşülen katılımcılara “market içerisinde işçi sağlığı ve güvenliğiyle ilgili hangi önlemler alınıyor? Sizce bu önlemler yeterli mi?” soruları yöneltilmiştir. Söz konusu sorulara ilişkin katılımcılar görüş ve deneyimlerini şu şekilde ifade etmişlerdir:

“Hiçbir güvenlik önlemi yok ki. A101’de de ŞOK’ta da (K26, ŞOK).”

“(…) Hiçbir güvenlik yok. Sadece yangın tüpü. Mal gelirdi biz atardık. Trans palet, forklift. Onları kullanıyorduk. Kullanırken de herhangi bir koruyucu ekipman vs. yoktu (K17, BİM).”

“Adamlarda işçi hakkı diye bir şey yok. Arkadaşımla mal çekiyoruz içeriye. Palet çekiyoruz. 1 tonluk su paleti. Palet yan yattı. Ben çocuğu ittim çocuk dedim arada kalmasin. Benim belden altı paletin altında kaldı. Ayak bileğim oldu domates gibi şişti. Ayakta duramıyorum. Çocuğun el baş parmağı bileğine kadar geriye gitti kırıldı. Ayak bileği zaten şiş. Adam sorumlu olduğu halde gelmiş sigarasını yakmış bana diyor ki sen aşağıya in ayağını şöyle zeytin yağıyla bir güzel ovala. O mağazanın sayımı vardı o gün. Gece saat 3’e kadar bana sayım yaptırdı. O çocuğun da baş parmağı kırıldı. Hastaneye gönderdiler. Çocuk tek başına hastaneye gitti o halde. Oradan da aradılar iş kazası falan deme sana izin vereceğiz. Çocuğu da o şekilde geçitirdiler. Sonra çocuk 11 gün falan çalışamadı. Kasaya bakamıyor ağır kaldıramıyor. Çünkü eli sargıda. Çocuğun eli sargıdan çıktı. İşten çıkarttılar çocuğu. Bunu gözümle gördüm mesela ben (K8, A-101).”

Katılımcılar işyerlerinde herhangi bir güvenlik önlemi alınmadığını, sadece yangın tüpü bulunduğunu ve İSG uygulamaları bulunmadığı için çeşitli zamanlarda yaralandıklarını ve çalışanların bu sebeple hastanelik olduğunu ifade etmiştir. Kaza ve yaralanma ise daha çok sevkiyat geldiği zaman gerçekleşmektedir. Çalışanlar sevkiyatları kendileri attıkları için ve bu sırada herhangi bir koruyucu ekipman kullanmadıkları için trans palet ya da forklift kullanırken birçok kişinin yük devrilmesi sonucu yaralandığını ifade etmiştir.

“Koruyucu ekipman yok. Hiçbir şey yok. Ben şahit olmadım ama duyduğum insanlar oldu bu mal atarken parmağını ayağını kıran insanlar. Bir de önceden böyle durumlarda iş kazası raporu almayın diyorlardı (K23, BİM).”

“Herhangi bir önlem yok. Trans paleti falan kullanırken herhangi bir koruyucu ekipman da yok (K13, ŞOK).”

“Hiçbir önlem yok benim gördüğüm. Trans paleti biz kullanıyoruz mesela. Yok hiçbir mağazada yok bir önlem. Demir uçlu ayakkabı kullanılması gerekiyor normalde. Hiç

görmedim ben. Sevkiyatı getiren kişilerde de görmedim. 1-2 yıldır mağazadayım. Bize hiç demediler al bunu giy. Sevkiyat geldiği zaman bunu giyeceksin demediler (K16, A-101).”

Çalışanların herhangi bir güvenlik önlemi olmadan birkaç ton ağırlığa sahip malları tek başlarına koruyucu ekipman kullanmadan atmaya çalışmaları güvencesiz çalışma koşullarının yanında hayati risk altında da çalıştıklarını göstermektedir.

Tucker (2002, s. 26)’a göre işyerindeki İSG uygulamalarının yetersiz olması, yapılan işi tehlikeli bir iş haline getirerek çalışanların sağlıklarını tehdit etmekte ve bu sebeple de güvencesiz çalışmanın önemli bir göstergesi olmaktadır. Bu anlamda katılımcılar “işyerinde çalışırken sağlığınızın tehlikeye atıldığını düşünüyor musunuz?” sorusuna ilişkin görüş ve deneyimlerini de şu şekilde ifade etmişlerdir:

“Evet. En basitinden palet olayı. Kamyon dan malı biz indiriyoruz. İndirdiğimiz mallar iki tonluk. Biz indiriyoruz. İçeriye biz çekiyoruz. Mal yeri geliyor yan yatıyor. Yeri geliyor yanına sırtımızı koyup düşmesin diye onu tutuyoruz. Koli koli malzeme taşıyoruz soda şişesi bardak kırılıyor ellerimizle topluyoruz. Ayakkabımız desen zaten ayağına bir şey düşse gidiyor ayağın. Bir mağazada bir çocuk vardı. Su paletini indirirken çocuğun baş parmağına düşmüş. Çocuğun parmağı ezilmiş tost gibi olmuş. Geçen gün sevkiyatçı kamyon dan mal indirirken mal adamın üzerine devrildi. Malın altında kaldı. İki diz kapağı da kırıldı. Adam dört aydır yatalak. Adama maaş bile vermiyorlar. Tam tersi adama diyorlar ki benim mallarım ne olacak (K8, A-101).”

“Tabii ki her gün atılıyor. En basiti ben her gün orada yük kaldırıyorum. Hiçbir koruyucu ekipman, önlem, hiçbir şey yok. Normalde bize bu iş için özel ayakkabılar var onlardan vermeleri lazım. Uç kısımları demir. Mal düştüğü zaman ayağa zarar vermemesi için. Geçen gün işte dedim ya kızın ayağına alışveriş arabası düştü. Onun hatası olsa da olmasa da onun önlemini almaları lazımdı. aradık hastaneye bile göndermediler. İdare et, kapandıktan sonra gidersen dediler. Gelip bakmadılar bile. O ayakla çalıştı dört-beş gün topallayarak. Hastaneye ben zorla gönderdim. Olayın olduğu an taksii çağırdım. Gönderdik. Bölge sorumlusuna haber verdik. Önce yok falan dedi gitme dedi kıza. Sonra dedi hemen git gel oyalanma. Mağazayı boş bırakma dedi. Yani düşün kızın ayağı çatlamış o hala iş derdinde. Kız oraya gittiğinde ifadesini almış polisler. Bir de üzerinde A-101 tişörtü var. Onunla gitti. Döndükten sonra kızdı. Neden söyledin diye. Çünkü iş kazası. Soruşturma açıyorlarmış. Döndüğünde bayağı bir söylendi neden söyledin iş yerinde oldu diye. (K9, A-101).”

“Tabii ki de düşünüyorum. Hatta ben geçen hafta üniversite hastanesine gittim. Bel fıtığından şüpheleniyorum. Büyük ihtimalle de başlangıcı var bende. Bu işten kaynaklı olarak. Ağırlık kaldırıyoruz her gün. Benim önceden hiçbir hastalığım yoktu şu an dediğim gibi yaşıım 28, bel fıtığı problemim var (K12, ŞOK).”

Katılımcılar özellikle koruyucu ekipman kullanmaksızın oldukça ağır olan sevkiyatları atarken sağlıklarının tehlikeye atıldığını ve bu işi yaparken yaralanma risklerinin bulunduğunu ifade etmiştir. Sevkiyat atarken ayaklarına mal düşme ihtimalinin yüksek olduğunu belirten katılımcılar, normal şartlarda ayaklarının yaralanmaması için ucu demir olan ayakkabı giymeleri gerektiğini, fakat iş yerlerinde herhangi bir güvenlik önlemi alınmadığı gibi herhangi bir koruyucu ekipman da kullanmadıkları için sağlıklarının tehlikeye atıldığını ifade etmişlerdir. Standing (2014, s.

26)’in; çalışanların iş kazalarına ya da iş nedeniyle ortaya çıkabilecek sağlık sorunlarına karşı korunması olarak ifade ettiği “*çalışma güvenliği*”, refah devleti döneminde ve sanayi vatandaşlığı kapsamında emeğe dair verilmiş güvencelerden birisini oluşturmaktadır. Çalışma güvenliği, çalışanların emek piyasasındaki risklere, kötü ve sağlıksız çalışma koşullarına karşı korunması açısından büyük bir öneme sahiptir. Bu anlamda araştırma kapsamında görüşülen katılımcıların, iş yerlerinde İSG önlemlerinin hiç alınmaması ya da yeteri kadar olmaması sonucu çalışma güvenliğinden yoksun olarak emek piyasasındaki risklere açık olduğu, sağlıksız ve kötü çalışma koşulları altında çalışarak güvencesizleşme ve prekaryalaşma içerisinde oldukları görülmektedir.

“Düşünüyorum. Hem iş kazası olma ihtimalinin yüksek olmasından dolayı hem de nasıl desem kapalı ortamdayız çok. Mesela bizim mağazayı su basıyor bazen. Lağım suyu. Pis kokuyor. Biz ilgileniyoruz. Temizliyoruz (K16, A-101).”

“Hiçbir önlem yok. Tabi ki. Sağlığım ilk olarak mesai saatlerinden dolayı tehlikeye atılıyor. Mesela palet indirirken onun altında kalabilirsin. Koruyucu ekipmanları vesaire hiçbir şey yok. İş ayakkabısı olması lazım ucu demir onu kullanırken. Ayakların zarar görmemesi için. Ama yok (K11, ŞOK).”

“Evet. şu anda mesela belim çok ağrıyor. Ben daha çok gencim. 26 yaşımdayım. Bu yaşta fıtık oldum belki haberim yok. Sürekli ağırlık kaldır indir. Hep bir ağırlıkla ilgili iş yapıyoruz. Bu yoruyor. Her gün bir yerimiz ağrıyor. İşe giderken kalkamıyoruz zaten (K23, BİM).”

Görüleceği üzere katılımcıların İSG uygulamalarıyla ilgili ortak olarak yaşamış oldukları sorunlar; sevkiyat sırasında forklift veya trans palet gibi araçları kullanırken herhangi bir güvenlik önlemi alınmamasından kaynaklanmaktadır. Ek olarak, K12 ve K23’ün de ifade ettiği üzere çalışanlar işyerinde sürekli olarak ağırlık kaldırdıkları için bel ağrıları ve sırt ağrıları gibi çeşitli sağlık sorunları yaşayabilmektedir. Kim, vd., (2008, s. 754)’e göre; kas ve iskelet sistemi rahatsızlıkları güvencesiz çalışmanın neden olduğu en önemli rahatsızlıklardan birisini oluşturmaktadır.

Özetle, güvencesiz çalışma koşulları altında çalışan indirim marketleri çalışanları, esnek çalışma uygulamalarının sebep olduğu; düşük ücret, ağır iş yükü, izinsiz geçen haftalar, karşılığı olmayan uzun mesai saatleri, satış ve SKT baskısı, mobbing ve istifaya zorlanma sonucu sömürülmeleri ve emeklerinin değersizleştirilmesine ek olarak yetersiz İSG uygulamaları sonucu hayatları da tehlikeye atılarak değersizleştirilmektedir.

4.2.9. Temsilîyet/Sendikal Durum

Sendikal haklar ve temsilîyet, çalışanların emek piyasasındaki kötü çalışma koşullarına ve risklere, iş vereninin kâr hırsı sonucu ortaya çıkan esnek çalışma uygulamaları ve güvencesiz çalışma koşullarına, çalışanların sömürülmesi ve hak gaspına

uğramasına karşı korunabilmesi açısından hayati bir öneme sahiptir. Bu anlamda güvencesiz çalışma ve prekarya tartışmalarına dair değinilmesi gereken en önemli konulardan birisini çalışanların sendikal durumları, temsiliyet hakları ve örgütlenme özgürlüğü oluşturmaktadır.

Standing (2014, s. 26)'in; çalışanların bağımsız sendikalar, grev hakkı ve özgürce örgütlenebilme gibi yöntemlerle korunma altına alınması olarak ifade ettiği “*temsil güvenliği*” refah devleti döneminde emeğe dair verilmiş güvencelerden birisini oluşturmaktadır. Neoliberal politikalar ve esnek çalışma uygulamalarının yaygınlaşmasıyla birlikte temsil güvenliği tahribata uğramış, standart istihdam ilişkisi bozularak yerine standart dışı, atipik ve eğreti çalışma koşulları yaygınlaşmıştır. Tablo 3.2.'de görüleceği üzere araştırma kapsamında görüşülen katılımcıların hiçbirisi herhangi bir sendikaya üye değildir ve katılımcılar, birlikte çalıştıkları mesai arkadaşlarının da herhangi bir sendikaya üye olmadığını, sendikaya üye olan diğer indirim marketlerinde çalışan herhangi bir tanıdıklarının da olmadığını ifade etmişlerdir. Bu durum çalışanların sendikal güvenceden yoksun bir şekilde prekaryalaşmalarına yol açmaktadır. Böylece çalışanlar, sömürülmeleri ve hak kaybına uğramalarına karşı korunamamakta ve emek piyasasındaki riskler karşısında yalnızlaştırılmaktadırlar.

Katılımcıların konuya ilişkin görüş ve deneyimlerine yer vermek, indirim marketlerinde çalışanların neden sendikalaşamadıkları ve örgütlenemediklerinin anlaşılabilmesi açısından faydalı olacaktır.

“Yok abi hiçbir sendikada üyeliğim yok. Zaten üye olduğun gün bitmiştir işin. Üye olduğun gün bunlar çıkartıyorlar. Biliyorlar yani. Üye olamıyorsun ki. Adam diyor seni çıkartıyor. Beni lekeleyemezsin diyor seni yiyor adam. Hepimizin beklentisi bir gün iyi bir yere girmek. (K8, A-101).”

“Sendikaya üye olsam direkt çıkartırlar. Çünkü sendika istemiyorlar. Sendika hak ister. Açık açık söylediler. Bölge müdürü dedi. Sendikaya falan üye olmaya kalkmayın dedi. Direkt iş akdinizi feshedin dedi. Yasal olarak bu sebepten çıkaramazlar ama kılıf uydururlar bir şekilde. Mobbing uygularlar. Her türlü çirkefligi yaparlar yani (K11, ŞOK).”

“Değilim. Çünkü bizde bir ara yapılmaya çalışıldı o da şirket tarafından yırtılıp atıldı. İstenmiyor sendika. Çünkü o zaman haklarımız daha çok olacak. Daha çok personel daha fazla maaş vermek zorunda kalacak o zaman. Mesai ücretlerini vermek zorunda kalacak. Bunları istemediği için sendikayı kabul etmiyorlar (K14, A-101).”

“Üye olamıyoruz. Yasak diye biliyorum. Şirket açısından. Şirket yasaklıyor bu tür şeyleri. Sendikaya üye olamazsınız dediler. İşe girerken söylediler (K22, BİM).”

Katılımcılar, sendikaya üye olma konusunda kanunen olmasa da fiiliyatta bir baskı ve yasak bulunduğunu, nitekim herhangi bir sendikaya üye olmaları durumunda işten

çıkarılabileceklerini ve sendikanın varlığının indirim marketlerinde hoş karşılanmadığını ifade etmişlerdir. İşlerini kaybetme korkusu yaşadıkları için bu kaygı sebebiyle sendikaya üye olamadıklarını belirtmişlerdir.

Prekaryanın yoksun kaldığı bir diğer güvenceyi oluşturan temsil güvenliğinin sağlanamaması, çalışanların güvencesizleşmesine ve kötü çalışma koşullarına karşı ses çıkaramamalarına sebep olmaktadır ve sendika üyeliği de çalışanların işten çıkarılmasına yol açtığı için çalışanlar iki boyutlu bir güvencesizlik sarmalına girmektedirler. Daha açık bir ifadeyle; sendikaya üye olan çalışanlar işlerini kaybetme riskinden dolayı güvencesizleşmektedir ve esnek, düzensiz ve kötü çalışma koşulları karşısında sendikaya üye olup haklarını aramazlarsa da güvencesiz çalışma koşullarına maruz kalarak her açıdan güvencesizliği derinlemesine bir şekilde deneyimlemektedirler. Hacısalıhoğlu (2015, s. 247)'na göre de çalışanlar için bir güvence oluşturabilecek ve işini kaybetme korkusunu engelleyebilecek olan sendikal örgütlülük alanı giderek metalaşmakta ve çalışanların yaşadıkları bu korkunun daha da artmasına sebep olmaktadır. Bunun sebebi ise sendika üyeliğinin işten atılma gerekçesi haline gelmesi sonucu sendikal örgütlülüğün, güvence sağlamak ve işini kaybetme korkusunu engellemekten ziyade bu korkuyu pekiştiren bir unsur haline dönüşmesidir (Hacısalıhoğlu, 2015, s. 247).

“Tabii ki de sorun olur. Ben bir sorun yaşamadım ama ben eğer üye olsaydım bu meselelerle uğraşacak olsaydım direkt çıkartırlardı. Şeyleri yok yani, direkt çıkartabiliyorlar. Sözleşme imzalıyorlar zaten. Kontrol onlarda tamamen (K17, BİM).”

“Bence sorun olur. Çünkü hiçbir çalışan hiçbir sendikaya üye değil (K22, BİM).”

“Bizim sektör açısından baktığımız zaman Migros çalışanları daha fazla güvenceli bir şekilde çalışıyor. Çünkü onların arkasında bir sendika var. Sendika onların haklarını zaten savunuyor. Ama bizde sendika yok. O yüzden haklarımızı savunacak kimse yok. Atıyorum mesela biz ihtar çekip çıksak bile bunun davası 3-4 yıl sürebiliyor. Onun sonunda da zaten aldığın para çok bir şey olmuyor. O yüzden sesini çıkaramıyorsun. Mecbur boyun eğiyorsun bu çalışma şartlarına. Baskıya. İşini kaybetmek istemiyor çünkü kimse. Çoğu kişi susuyor. (...) (K24, A-101).”

“Evet sorun olur. Çalıştığımız şirket sendikayı sevmez. Sendika girerse çünkü böyle şeyleri asla yapamazlar. Bir şey söylenmiyor bununla ilgili ama eskiden yaşanmış böyle şeyler. Sendika A-101 çalışanlarına zarf vermiş sendikalı olmalısınız vesaire demiş. Ama üsttekiler bunu gördükten sonra o zarfları sakın açmayın. İşinizden olursunuz gibisinden şeyler söylemişler (K10, A-101).”

Katılımcılar, işlerini kaybetmekten korktukları için sendikaya üye olamadıklarını ifade etmişlerdir. ILO (2012, s. 39) tarafından yayımlanan “From Precarious Work to Decent Work” isimli çalışmada ifade edildiği üzere; güvencesiz çalışma ilişkisine sahip olan çalışanlar sömürseler ve hak gaspına uğrasalar dahi işlerini kaybetmekten

korktukları için örgütlenememektedirler. Bu sebeple de güvencesiz çalışma, emek piyasasında yarattığı birçok tahribatın yanında sendika alanını da tehdit etmekte ve sendikalaşmaya zarar vermektedir. İşverenlerin, mevcut veya olası sendikalaşmaya karşı çalışanlara gözdağı vermesi, korkutması ve tehdit etmesi; işverenlerin evrensel sendikasızlaştırma politikası ve sendika karşıtı davranış ve kontrol yöntemlerinden birisini oluşturmaktadır (Yıldırım ve Uçkan, 2010, s. 169). Bu anlamda araştırma kapsamında görüşülen indirim marketleri çalışanlarının sendikalaşma ve temsiliyet konusunda yaşamış oldukları baskı, mobbing, kaygı ve işten çıkarma tehdidi sadece indirim marketleri emek piyasasına özgü olmayıp evrensel olarak işgücünün yaşadığı bir sorun niteliği taşımaktadır.

Ek olarak katılımcılara sendikaya üye olurlarsa kendileri için herhangi bir sorun olup olmayacağı ve ne tarz sorunlarla karşılaşacakları sorulduğunda şu cevapları vermişlerdir:

“Bence istemezler. Onlar ne istiyor kısaca biliyor musun? Kendisine boyun eğecek insanlar istiyor. İtaatkar. Ne denirse sorgusuz yapacak. Ben ne dersem tamam deyip yapsınlar. Yani 2. Bir seçenek yok sadece tamam deyip yapacaksın. Onların istediği bu. Sence sendika onların işine gelir mi? Gelmez (K9, A-101).”

“Sorun çıkartabilir. Sendikaya bakış açıları şöyle; biz sizin hakkınızı vermiyor muyuz? Hakkınızı mı çalışıyoruz? Ne gerek var sendikaya mantığıyla bakıyorlar. Sorun çıkabilir o yüzden. Bu sendika ilk kurulduğu zaman şirket bize bir yazı gönderdi. Bunları söyledi (K21, BİM).”

“1-2 sene önce işçi sendikası bizim A-101’e şey göndermişti teklif gibi bir şey gönderdi. Sendikalı olun diye. Bütün mağazalara gönderdi. Daha sonra üstten, bunlar kapalı zarflarla gelmişti, üst yöneticiler tarafından herkese mesaj atıldı. O zarfları açmasın kimse. herkesten toplanacak. Yani. Orada bize sendika çağrı yaptı. Ama üstten izin vermediler. Zarfları açıp okumamıza bile izin vermediler. Yasak. Olamıyoruz sendikalı. Olursak sorun yaşatırlar. 1-2 kişi vardı. Yıllardır çalışan. Onlar üye olmuştu sendikaya. Onları çıkarttılar işten daha sonra. Sendikalı olmak suçundan çıkartmıyorlar. Çünkü yasal hakkımız. Ama bir kılıf buluyorlar. Envanterine sorun çıkarıyorlar. Seni çıkartmak isterlerse bir şekilde çıkarırlar. Eğer göze batarsan. Susmazsan (K24, A-101).”

Katılımcılar sendikaya üye olmaları durumunda kendileri açısından sorun oluşabileceğini, sendikanın şirket tarafından istenmediğini ve önceki yıllarda sendika tarafından kendilerine sendika ile ilgili bilgi vermek amaçlı zarflar gönderildiğini fakat şirketin bahsi geçen zarfların açılmamasını istediğini belirtmişlerdir. Çalışanların, sendikanın gönderdiği zarfı okumalarına dahi izin verilmemesi, indirim marketlerindeki sendikalaşamamanın nedenini gösterir niteliktedir. Bu durumun sebebi; kötü ve güvencesiz çalışma koşullarına karşı çalışanların örgütlenmesi, hak gaspına karşı seslerini yükseltebilmesi ve mağduriyetlerini dile getirmesinin şirketin kazançlarına, ucuz işçi

çalıştırmasına, az işçi ile çok iş yaptırma politikasına, uzun ve karşılığı olmayan mesai saatlerine, çalışanlara izin kullandırılmaması ve izinli günlerinde çalıştırılması gibi uygulamalara zarar vereceği düşüncesinden kaynaklandığı söylenebilir.

2012 yılında kabul edilen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 17. Maddesinde²² ifade edildiği üzere; “On beş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir.”, “Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz.”, sendikaya üye olmak çalışanların yasal olarak bir hakkıdır ve sendikaya üye olmak hiç kimse tarafından engellenemez. Bu anlamda çalışanların işten çıkarılma tehdidi veya mobbing aracılığıyla sendikaya üye olmalarının engellenmesi, bahsi geçen yasanın-kanun ibaresinin çiğnenmesi ve bir anlamda suç işlenmesi anlamına gelmektedir. Çalışanların yasal haklarının bu şekilde gasp edilerek örgütlenme özgürlüklerinin elinden alınması; sahip oldukları güvencesiz çalışma koşullarını pekiştirmekte ve çalışanların temsil güvencesinden yoksun bir şekilde prekaryalaşmalarına sebep olmaktadır. Aynı zamanda esnek çalışma uygulamaları sonucu ortaya çıkan kötü ve ağır çalışma koşullarının yarattığı etkinin daha da derinleşmesine ve çalışanların bu sömürü sistemine boyun eğmek zorunda olmalarına ve örgütlenip seslerini duyuramamalarına yol açmaktadır.

Özetle; konu ile ilgili görüş ve deneyimlerine yer verilen katılımcılar, en temel yasal haklarından birisi olan sendika üyeliği hakkında yoksun bir şekilde güvencesiz ve esnek çalışma koşulları altında çalışarak prekaryalaşmaktadırlar. Çünkü temsiliyet, standart istihdam ilişkisinin vazgeçilmez bir ögesi olarak prekaryanın yoksun kaldığı en önemli güvencelerden birini oluşturmaktadır. Bu anlamda indirim marketlerinde; işten çıkarılma tehdidi nedeniyle temsil güvencesi sağlanamamakta ve çalışanlar örgütlenemedikleri için emek piyasasındaki riskler, kötü ve güvencesiz çalışma koşulları çalışanların üzerlerine yüklenmektedir. Sonuç olarak indirim marketleri çalışanlarının, esnek çalışma uygulamaları altında işverenin keyfi istek ve beklentileri karşısında sesleri kısılarak yalnızlaştırıldıkları söylenebilir

4.2.10. Dikey Hareketlilik

Mesleki fırsatlar, çalışanların işlerinde kariyer inşa edebilmelerinin teşviki ve bu konudaki engellerin ortadan kaldırılması, dikey hareketliliği arttırmakla birlikte çalışanların refahlarının, iş tatminlerinin ve aldıkları ücretlerin yükselmesini

²² <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/11/20121107-1.htm>

sağlamaktadır. Standing (2014, s. 26)'in; *“istihdamda belli mevki elde etme fırsatı ve becerisi, vasıfların giderek geçersizleşmesinin engellenmesi, statü ve gelir açısından yukarı hareketliliğin sağlanmasına yönelik fırsatlar”* olarak ifade ettiği *“iş güvenliği”* refah devleti döneminde ve sanayi vatandaşlığı kapsamında emeğe dair verilmiş güvencelerden birini oluşturmaktadır. Bu anlamda dikey hareketlilik ve çalışanların kariyer inşa edebilme fırsatlarının bulunması, standart istihdam ilişkisine gönderme yapmakla birlikte, bahsi geçen iş güvenliğinden yoksun kimseler ise; statü ve gelir açısından yukarı doğru hareketliliğe sahip olamadıkları için vasıfları giderek geçersizleşmekte ve düşük ücretler karşılığı çalıştıkları için de prekaryalaşmaktadırlar.

Bu araştırma kapsamında görüşülen indirim marketleri çalışanlarına, konuya ilişkin görüş ve deneyimlerini ortaya koymak amacıyla *“İşinizde yükselmek kolay mı? Bu iş üzerinden yükselmek ve kariyer yapıp ilerlemek istiyor musunuz?”* soruları yöneltilmiştir. Katılımcılar bu sorular karşısında kendilerini şu şekilde ifade etmişlerdir;

“Çok kolay. Eleman eksikliğinden dolayı çok basit şu anda. Personel yeterli bilgiye sahip olmadığı zaman bile yardımcılık pozisyonuna geçebiliyor. Çünkü müdür, müdür yardımcıları sürekli istifa ettiği için boş pozisyon açılıyor. Bunu doldurmak içinse deneyimi olmayan birilerini bile yükseltebiliyorlar kolayca. Personel eksikliği olduğu için (K12, ŞOK).”

“Tabi kolay. Salak olursan. Boyun eğersen kolay. Her şeye boyun eğersen çok kolay. 3-4 ayda müdür olursun. Sürekli birileri istifa ediyor. Boş pozisyon çok. Yol açılıyor. Sen de direnirsen yükselirsin (K11, ŞOK).”

“Herkes istifa ediyor zaten dayanamıyor. Bu yüzden müdür ya da müdür yardımcısına ihtiyaçları oluyor. Bu sebeple de personeller çok kolay bir şekilde yükselbiliyor. Çok basit. Kendini o kadar göstermesine de gerek yok. O pozisyonu doldurmanın derdine düştüler. Kendini göstermesen bile yükselabilirsin. (...). O yüzden yükselmek için çok fazla bilgiye tecrübeye gerek yok (K14, A-101).”

Katılımcılar, indirim marketlerinde yükselmenin oldukça kolay olduğunu, bu konuda kendilerine imkân sağlandığını ve birçok kişinin kısa süre içerisinde mağaza sorumlusu yardımcısı (MSY) ya da mağaza sorumlusu (MS) olabileceğini ifade etmişlerdir. Ancak çalışanlar; yetenek, beceri ve özverilerinden ziyade, indirim marketlerindeki işçi sirkülasyonunun fazla olması ve sürekli birilerinin istifa etmeleri sonucu boş pozisyon bulunduğu için, her emri sorgulamadan yerine getirmeleri ve uysal birer çalışan olmaları durumunda kolay bir şekilde yükselbilmektedirler. Daha açık bir ifadeyle; indirim marketlerinde dikey hareketlilik imkânının bulunmasının ve çalışanların kolay bir şekilde yükselbilmelerinin, çalışanların statü ve gelir açısından yukarı doğru hareketliliklerini sağlama isteğinden ziyade, işin aksamaması ve personel eksikliği sonucu istifa eden MSY ya da MS'lerin yerlerini doldurmak için gerçekleştirildiği

söylenbilir. Bu durum, katılımcıların konuya ilişkin görüş ve deneyimlerinde görülmektedir. Çünkü yukarı doğru hareketlilik; gelir veya iş yükü açısından çalışanları tatmin etmemekte, aksine birçok çalışan yükselmek ve kariyer yapıp ilerlemek istemediklerini ifade etmektedir;

“Kolay aslında ama daha stresli. Personelken daha rahat oluyorsun kafa olarak. Daha stresli. Şu an ben çalışırken çok stresli olmuyorum. Mağaza içi düzeni sağlıyorum. Kasaya bakıyorum. Bir şeylerle ilgileniyorum. Ama bir de bunun ofis işi, işin arka perdesi var. Orası da biraz stresli (K15, A-101).”

“Yükselmek çok da iyi değil aslında. İş yükün artıyor ama aldığın ücret o kadar artmıyor. Müdürlük maaşı ekstra 2500 TL civarı. Müdür yardımcısının diğer personellerle farkı yok. Bir tek müdür 2500 TL civarı fazla alıyor. Ben de mesela asgari ücret + yemek + müdürlük maaşı. O da toplam 17.000 TL yapıyor yaklaşık. Bir de primler. Ayın 15’inde yatıyor o da (K12, ŞOK).”

“Bak şimdi oranın mağaza müdür emekli olacak. O gittikten sonra müdür ben olacağım. Olmayacağım abi. Belki o zamana kadar ben bulup bırakacağım. Çünkü bütün sorumluluğu sana yığıyor adam. Mağazada ne var ne yok bilmiyorsun. Geliyor senden olur olmadık şeyler istiyor yapamıyorsun. Bitiremiyorsun. Patlatıyor seni ya. Bütün emeğin gidiyor. İşten çıkarken onu mahkemeye vermezsen tazminat alamazsın. Ki alabileni görmedim şu ana kadar (K8, A-101).”

Katılımcılar, statü açısından yukarı doğru hareket imkanlarının bulunduğunu, istemeleri durumunda kolay bir şekilde MSY ya da MS olabileceklerini, fakat indirim marketlerinde yükselmek beraberinde farklı problemler getirdiği için MSY ya da MS olmak istemediklerini ifade etmişlerdir. Bu problemler ise; yükselmelerine rağmen ücret artışlarının beklentilerinin altında olması, MS ya da MSY olarak alacakları ücretin yapacakları fazla iş yükünü karşılamaması, iş yoğunluğunun ve sorumlulukların artması sonucu daha fazla baskıya ve strese maruz kalmalarıdır.

“Tabii ki de yükselmek çok kolay. Hatta şu an ben üniversite mezunu olduğum için, oradaki mağaza sorunum da bana söylemişti, hepsinden öndesin demişti. Diğerleri mesela 2 yıllık okumuş ya da lise mezunu falan. Ben dedim isterse beni burada en tepeye koysunlar yok istemiyorum dedim. Çünkü ben böyle, nasıl desem, az personelle çok iş yapmayı hedefliyorlar. Ben ona yani, ben adaletsiz davranamazdım. İster istemez tepki görürdüm bu yüzden de. Tek dertleri para yani. Nereden geliyorsa. Bir de mükemmel olsun istiyorlar her şey. Mesela müşteri geliyor mesela spotu dağıtıyor, bir şeyler alıyor. Tesadüf mağaza sorumlusu ya da bölge sorumlusu gelirse orayı dağıtık görürse yani müşteri varmış yokmuş umurunda değil. O kadar bağırıyor ki. Yani insanı rencide ediyor (K17, BİM).”

“Şöyle söyleyeyim ben 2 yıldır bu sektördeyim. Beni kaç defa müdür ya da müdür yardımcısı yapacaklardı. Ben istemedim. Ekstra bir sorumluluk almak istemedim. Ben şu an asgari ücretten 300-400 TL fazla alıyorum. Müdür yardımcısı olsam işte 1000 TL fark ediyor. Müdür olsam 2000 TL fark ediyor. Bunun için ekstra sorumluluğa gerek yok. Ben personelken 2 gün full çekiyorum 1 haftada. Ama müdür oluyorsun 3-4 gün full çekiyorsun. Nedenmiş, müdürsün 2000 TL fazla maaş alıyorsun diye sana 2 katı daha fazla yükleniyorlar. En ufak bir olayda bir sıkıntıda sorumlu olarak direkt seni biliyorlar. Sana laf söylüyorlar. Sinir stresin daha çok oluyor (K16, A-101).”

MS veya MSY, personelin yaptığı; kasaya bakma, sevkiyat atma, ürün etiketlerini değiştirme, reyon kontrolü ve tasarımı, SKT kontrolü, açılış ve kapanış işlemleri gibi işlere ek olarak ofis ve evrak işlerini de gerçekleştirmektedir. Aynı zamanda hiyerarşik anlamda daha yukarılardan gelen baskıyı birinci dereceden hissetmektedirler. Bu anlamda MS ya da MSY; personelin yaptığı işlerin yanında fazladan iş yükü ve baskı ile karşı karşıya kalmakta, ücret artışları ise çalışanların bu baskı, stres ve fazladan iş yükünü göze almalarına yetecek kadar gerçekleşmemektedir. Bahsi geçen sebepler dolayısıyla çalışanların birçoğu yükselmenin kolay olmasına rağmen yükselmek istemediklerini ifade etmiştir. Özetle katılımcılar perakende sektörü içerisinde yer alan indirim marketlerinde uzun vadeli çalışmayı düşünmediklerinden çalıştıkları indirim marketleri alanındaki kariyer fırsatlarını reddetmektedirler.

Kariyer.net'te yer alan perakende sektörüne yönelik veriler, bu tez çalışması kapsamında elde edilen bulgulara zıt niteliktedir. Kariyer.net'e²³ göre, perakende sektörü iş ilanlarına başvuruların % 76'sı 30 yaş altı gençlerden oluşmaktadır ve gençler, perakende sektörüne, özellikle de satışa yönelik pozisyonlara ilgi göstermektedirler. Kariyer.net, bahsi geçen veriyi; perakende sektörünün çalışanlara hızlı yükselme imkânı sunması ile ilişkilendirmektedir. Yine Kariyer.net'e göre; gençler, perakende sektörüne fazlasıyla ilgi göstermektedir ve sektörün ihtiyacı bunun çok daha fazla üzerindedir.

Perakende sektörünün ve dolayısıyla da indirim marketlerinin çalışanlara hızlı yükselme imkânı sunduğu, çalışanların büyük bir bölümünün 30 yaş altı gençlerden oluştuğu ve gençlerin indirim marketlerine yönelik büyük bir ilgisi olduğu bu tez çalışması kapsamında da elde edilen bulgularla örtüşmektedir. Fakat, bu tez çalışması; eğitilmiş gençlerin kendi alanlarında çalışmadıkları için indirim marketlerinde çalıştıklarını, sektörün cazibesinden ziyade seçeneksiz kalan gençlerin mecburen indirim marketlerinde çalıştıklarını, hızlı yükselme imkanının beraberinde stres, baskı, mobbing ve artan sömürü getirdiğini, yükselme ile birlikte beklenen ücret artışının yeteri kadar sağlanmadığını ve yükselmenin çalışanlar için faydalı ve istenen bir durum yerine istenmeyen bir durum olduğunu göstermektedir. Araştırma verileri açıkça göstermektedir ki çalışanlar, yükselmeyi ve indirim marketlerine bir kariyer inşa etmeyi istememektedirler. Aynı zamanda bahsi geçen sebepler dolayısıyla indirim marketlerinde işçi sirkülasyonu oldukça fazladır ve çalışanlar sürekli olarak istifa etmektedirler ya da

²³ <https://www.kariyer.net/website/BasinOdasi/BasinBultenDetay.aspx?bultenID=128>

indirim marketlerinde bir gelecek göremedikleri için bir gün istifa etmeyi düşünmektedirler.

Gençlerin perakende sektörünü tercih etmeleri ve bu tercihlerinin sebebinin ise indirim marketlerindeki hızlı yükselme imkânı olduğunu söylemenin ve gençlerin özellikle istedikleri ve tercih ettikleri bir sektör olarak göstermenin ne kadar doğru bir söylem olduğu ise oldukça tartışmalıdır. Çünkü, perakende sektöründe çalışan ihtiyacının fazla olmasının sebebi en çok istihdam sağlayan ve en çok büyüyen sektörlerden birisi olmasına ek olarak; bu tez çalışması boyunca ifade edilen standart dışı ve güvencesiz çalışma koşullarının varlığı ve esnek çalışma uygulamalarının çalışan yerine işveren lehine uygulanmasıdır. Bu uygulamalar ise çalışanların istifa etmelerine veya istifaya zorlanmalarına yol açarak işçi sirkülasyonunun yüksek olmasına neden olmakta ve sektörün personel ihtiyacının sürekli olarak artmasına yol açmaktadır. Bu sebeple Kariyer.net'te sektörün çalışan ihtiyacının sürekli olarak arttığı, gençler tarafından sevildiği ve tercih edildiği yönünde bir algı oluştuğu söylenebilir.

Daha önceki bölümlerde ifade edilen ve katılımcıların deneyimledikleri, satış ve SKT baskısı ise ilk olarak MSY ya da MS tarafından deneyimlenmektedir. Onlar da yukarıdan gelen bu baskıyı çalışanlara aktarmaktadırlar:

“Bu arada ek olarak söylemek istiyorum bölge yöneticimiz gerçekten kötü bir insan değil. O da yukarıdan baskı görüyor. Sistem bu. Üstten baskı alıyor o da yoksa kötü birisi değil. O baskı alıyor, mağaza müdürlerine yansıtıyor, biz de aldığımız baskıyı aşağıya. Zincir şeklinde ilerliyor (K12, ŞOK).”

“Evet daha yukarıdan üstlerden geliyor. Herkes hemen hemen benzer baskıyı hissediyor. Hatta en çok müdür hissediyor. O da bize yansıtmak istemiyor ama mecburen yansıtmak zorunda kalıyor. Biz de onu anlayabiliyoruz. Çünkü ben de eski mağazada müdür yardımcılığı yaptım. Ondan sonra personele çektiler. Ondan az çok anlayabiliyorum. Yani bir grupları var bunların, yöneticilerin, müdürlerin olduğu, WhatsApp grubu, her saat başı orada sürekli bir şey istiyorlar. Arkadaşlar mesajlarıma asla cevap vermezlik yapmayın. Sürekli telefona bakmak zorunda kalıyorsunuz ve bir yandan da mağazayı kontrol etmek zorunda kalıyorsunuz. Bu sorumluluk çok fazla olunca mecbur personele de yansıtmak zorunda kalıyor. Bunun kaynağı da üsttekiler olmuş oluyor (K10, A-101).”

Katılımcılar, MSY veya MS'lerin daha fazla sorumlulukları bulunduğunu ve dolayısıyla daha fazla strese maruz kaldıklarını, bu baskı ve stresi de diğer personellere aktarmak zorunda olduklarını ifade etmişlerdir.

Dikey hareketlilik olanaklarının bulunması ve çalışanların kolay bir şekilde yükselebilmeleri, prekaryaya dahil olmalarını engelleyen ve bir anlamda çalışanların mesleki fırsatlara, iş güvencesine ve standart istihdam ilişkisine sahip olmalarını sağlayan bir durum gibi gözükmektedir. Ancak, çalışanların kolay bir şekilde MS ya da MSY

olabilmeleri, indirim marketlerini prekarya dışı bir alan olarak nitelendirebilmek için yeterli değildir. Çünkü yükselmenin beraberinde getirdiği; baskı, stres ve fazladan iş yükü çalışanların sahip oldukları güvencesiz çalışma koşullarının daha da derinleşmesine neden olmaktadır. Bu anlamda; statü açısından yukarı doğru yükselme fırsatlarının bulunması çalışanlar açısından her zaman iyi ve olumlu bir durum yaratmamaktadır ve birçok çalışan da bahsi geçen sebepler dolayısıyla yükselmek istemediklerini ifade etmektedir. Ek olarak daha önce de ifade edildiği üzere yükselmek gelir açısından anlamlı bir farklılık yaratmamakta, çalışanları tatmin edecek bir ücret artışı gerçekleşmemekte, ancak buna mukabil olarak sorumluluk, baskı, iş yükü ve stres artmaktadır.

Özetle, katılımcıların konuya ilişkin görüş ve deneyimlerinden anlaşılabileceği üzere; Standing (2014, s. 26)'ın ifade ettiği, “iş güvenliğinin” indirim marketlerinde teorik olarak sağlandığı, çalışanların kolay bir şekilde yüксеlebildikleri, istihdamda belli mevkileri elde edebilme fırsatı ve becerisine sahip oldukları söylenebilir. Fakat, pratik olarak yükselmek çalışanları daha ağır ve kötü çalışma koşullarına maruz bırakacağı için “iş güvenliğinin” indirim marketlerinde tam olarak sağlanamadığı ve yükselme-dikey hareketlilik imkanının da çalışan menfaati ve çalışanların yararı gözetilerek değil, işçi sirkülasyonu fazla olduğu için personel açığını gidermek, istifa eden MS ya da MSY'lerin yerlerini doldurmak için işletme yararına olacak şekilde gerçekleştirildiği söylenebilir.

5. SONUÇ

Bu tez çalışmasının temel amacı; Mersin'deki A-101, BİM ve ŞOK indirim marketlerinde çalışanların çalışma yaşamında neoliberalizmin neden olduğu değişimi nasıl deneyimlediklerini betimlemek ve bu deneyimleri eleştirel sosyolojik perspektifle, esnekleşme, güvencesizleşme ve prekaryalaşma kavramlarını merkeze alan bir teorik arka plan çerçevesinde sosyolojik olarak yorumlamaktır. Bu amaç doğrultusunda Mersin'deki indirim marketlerinde çalışan 28 katılımcı ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilerek konuya ilişkin deneyimlerini ve görüşlerini ortaya koymak amacıyla açık uçlu sorular sorularak derinlemesine bilgiler elde edilmiştir. Bahsi geçen indirim marketlerinde çalışanların deneyimleri, bu çalışmanın literatür bölümünde değinilen neo-liberal politikalarca devreye sokulan esnek işgücü piyasasının yol açtığı korunmasız, güvencesiz, düzensiz çalışma ve prekaryalaşma kavramları çerçevesinde yorumlanmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın bulguları, esnek çalışmanın indirim marketlerinde çalışanların çalışma koşulları açısından olumlu sonuçlar sağlamadığını, çalışma yaşamları üzerinde kontrol sahibi olmak bir tarafa ücret artışına yansımayan çalışma sürelerinin artışına yol açarak iş-yaşam dengelerini olumsuz etkilediğini ve refahtan çok emeklerinin daha fazla sömürülmesine yol açtığını göstermektedir. Teoride esnek çalışma, çalışma sürelerinin işveren ve işçi tarafından karşılıklı olarak belirleneceği ve bu uygulamadan hem işverenin hem de çalışanın karşılıklı olarak yararlanacağı bir sistemi ifade etmektedir. Ancak, bu araştırmanın bulguları esnek çalışmanın çalışanlara da sağlayacağı beklenen esnekliğin uygulamada etkisiz kaldığını göstermektedir. Bulgular, indirim marketlerindeki esnek çalışma uygulamalarının işletmelere işgücü maliyetlerini düşürmede büyük avantajlar sağlarken, çalışanlar açısından bir dizi sorunu beraberinde getirdiğini ve çalışanların iş tatmini ile memnuniyet düzeylerini olumsuz etkilediğini, özellikle de işgücü piyasalarını düzenleyen politika ve düzenlemelerin etkisizliği ve yetersizliği nedeniyle çalışanları korumasız bırakarak sömürülmelerine yol açtığını ortaya koymaktadır.

İndirim marketlerinde esnek çalışma uygulamalarında öncelikli olarak, çalışma sürelerinin belirlenmesinde çalışanların söz hakkına sahip olmadığı ve rızalarının alınmadığı değinilmesi gereken önemli konulardan biridir. Çalışanların çalışma süreleri artmasına ve düzensizleşmesine rağmen fazla çalışma ücreti esnek çalışma uygulamaları adı altında etkisiz hale getirilerek engellenmektedir. Sözde esnek olması gereken ve çalışanların iş-aile hayatı arasındaki dengeyi olumlu anlamda etkilemesi gereken işgücü

piyasası esnekliği indirim marketlerinde; karşılığı olmayan fazla mesailere, çalışanların çok kısıtlı bir iş dışı yaşamına sahip olmalarına, ailelerine ve kendilerine yeteri kadar zaman ayıramamalarına, haftalık izin veya yıllık izin kullanamamalarına yol açmaktadır. Bu durum ise çalışanların yaşamış oldukları hak gaspı ve sömürüyü daha da arttırmakta, yalnızca iş hayatı ile sınırlı kalmayarak çalışanların özel alanlarını ve aile hayatlarını da olumsuz anlamda etkilemektedir.

İndirim marketlerindeki işler basit ve herkesin kolay bir şekilde yapabileceği işlerden oluşmaktadır. Ancak, bu işler için istihdam edilen personel ise çoğu zaman üniversite eğitimi almış kişilerden oluşmaktadır. Bu tez çalışması kapsamında görüşülen kişilerin büyük bir bölümü de üniversite eğitimi almış ve kendi alanlarında çeşitli niteliklere sahip kişilerdir. Fakat bahsi geçen kişiler sahip oldukları vasıflarıyla uyumlu olan bir iş bulamadıkları için indirim marketlerinde vasıfsız işçi olarak ve de çok defa kendi seçimleri dışında zamanlarda çalışmak durumunda kalmaktadırlar. Dolayısıyla genel olarak nerede ne zaman ve ne kadar süreyle çalışmak istediğini seçme özgürlüğü anlamında kullanılan esneklik indirim marketlerinde çalışanlar açısından pek de geçerli görünmemektedir. Öte yandan esnek çalışma uygulamalarındaki artışın en önemli nedenlerinden biri işletmelerin piyasa koşullarında meydana gelen değişikliklere uyum sağlama yeteneğini arttırmaktır. Bu amaçla işletmeler değişen taleplere uyum sağlamak adına işgücünü çalışma ortamında değişen gereksinimlere göre ayarlayarak adapte etmeye çalışırlar. Ancak bu noktada da esneklik işletmelere değişen koşullara göre işgücü miktarını belirleyebilme, işçi alma, işçi çıkarma, çalışanları işletme içinde değişik yerlerde kullanabilme gibi imkânlar sağlarken, çalışanlara ihtiyaçlarını karşılayacak esnek düzenlemeler sunmaktan oldukça uzak görünmektedir. Nitekim bu araştırma kapsamında elde edilen önemli bulgulardan biri indirim marketlerinde yeterli sayıda personel istihdam edilmediği için az sayıda işçiye çok fazla iş yaptırmak olduğu görülmektedir. İşveren, az işçi ile çok iş yaparak işgücü maliyetlerini azaltmakta, yeni bir personel istihdam etmenin getireceği maliyeti hali hazırda var olan az sayıda çalışanı daha yoğun bir tempo ile çalıştırarak onların üzerlerine yıkmaktadır. Çalışanlar, aynı firmanın farklı şubelerindeki personel eksikliğinin giderilmesi amacıyla söz konusu mağazalara rızaları dışı desteğe gitmekte ve böylece daha fazla iş yüküne ve sömürüye maruz kalmaktadırlar.

Esnek çalışmanın önemli boyutlarından olan ücret esnekliği alanındaki uygulamalara bakıldığında da işletmelere işgücü maliyetini düşürme anlamında önemli

avantajlar sunarken, çalışanlara fazla çalışma ücretinin belirlenmesi başta olmak üzere önemli bir ekonomik kayba yol açabilmektedir. Nitekim araştırma kapsamında görüşmelere katılan indirim marketi çalışanlarının aldıkları ücretin yapmış oldukları yoğun iş yükü karşılığında almaları gereken ücretten daha az bir ücret olduğu, ayrıca fazla mesailerin karşılığını da alamadıkları, ayrıca aldıkları ücretin kasa açıklarını ödemek ve etiketlerdeki fiyat farklarını ödemek zorunda olmalarından dolayı daha da düştüğü göze çarpmaktadır.

Çalışanlar, hak ettikleri kıdem tazminatını almamaları için mobbing ve baskıya maruz kalmakta ve bu yolla da istifa zorlanmaktadırlar. İstifa eden çalışanın yeri çok kolay bir şekilde doldurulabileceği için çalışanların istifa etmelerinde herhangi bir beis görülmemektedir. Aksine, çalışanlar; baskı ve bezdirme politikalarıyla istifa zorlandıkları için işveren kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğünden kurtularak üretim maliyetlerini azaltmaktadır. Bu durumun sebebi ise indirim marketleri çalışanlarının çevre işgücü olarak istihdam edilmeleri ve bu nedenle gözden çıkarılabilir, kolay ve masrafsız bir şekilde yerleri doldurulabilir olmalarından kaynaklanmaktadır. Ülkenin yüksek işsizlik oranı, üniversite mezunlarının diplomaları karşılığında vasıflarını gerçekleştirebilecekleri bir iş bulamamaları, indirim marketlerinde işe girmenin oldukça kolay olması ve indirim marketlerindeki işlerin herkesin kolayca yapabileceği basit işlerden oluşması gibi sebepler istifa eden çalışanların yerlerinin kolay bir şekilde doldurulabilir olmasına yol açmaktadır. Bu anlamda indirim marketleri çalışanları, fordist üretim bandında çalışan vasıfsız işgücü olarak istihdam edilen, tüm gün rutin işleri gerçekleştiren ve makinenin bir parçası gibi işten kolayca çıkarılabilen ve yerleri kolayca doldurulan eskinin mavi yakalılarına benzetilebilir.

Araştırma bulgularına göre çalışanların büyük bir bölümü indirim marketlerinde geçici olarak çalışmaktadır. Bu durum, marketlerdeki ağır şartlardan dolayı indirim marketlerinde uzun yıllar boyu çalışmanın imkansız olduğunun düşünülmesinden kaynaklanmaktadır. İndirim marketlerinde çalışmak, yeni üniversite mezunları açısından her ne kadar çekici ve yoğun talep gören bir olgu olsa da bunun sebebi indirim marketlerinin çalışanlara sunduğu fırsatlar ve vaatler değildir. Çalışanlar, niteliklerine uygun bir iş bulamadıkları için, işsiz kalma korkusundan dolayı ve hayatlarını idame ettirebilmek için indirim marketlerinde geçici olarak çalışmak zorunda kalmaktadırlar.

Araştırmada elde edilen bir diğer bulgu ise; çalışanların indirim marketlerindeki çalışma koşullarından dolayı yaşamış oldukları belirsizlik, gelecek kaygısı, işlerinin

devam edip etmeyeceğine yönelik karamsarlık, işini kaybetme korkusu ve bahsi geçen durumları içeren güvencesiz çalışmanın indirim marketlerindeki yaygınlığına yöneliktir. İstikrarlı ve öngörülebilir bir geleceğe sahip olan işlerin azalması güvencesiz çalışmanın ve prekaryanın başlıca göstergelerindendir. Bu anlamda araştırma kapsamında görüşülen indirim marketleri çalışanları da her an işlerini kaybetme ihtimalleri bulunduğunu, bu işte geleceklerini öngöremediklerini, gelecek planları yapamadıklarını ve işlerinin “sağlam bir iş” olmadığını ifade etmeleri itibarıyla güvencesiz çalışma ve prekaryalaşma ilişkisi içerisinde oldukları görülmektedir.

Çalışanlar; işveren ile çeşitli sorunlar yaşamaları, işveren lehine düzenlenen esnek çalışma koşullarının neden olduğu sömürüye karşı seslerini yükseltmeleri, işverenin keyfi istek ve beklentilerine boyun eğmemeleri ve düşük performans göstermeleri durumunda mobbing, baskı ve çeşitli yıldırma politikaları aracılığıyla istifa etmeye zorlanmaktadır. Buradaki temel amaç çalışanın kendi isteği ile istifa etmesidir. İşveren bu şekilde kıdem tazminatının oluşturacağı maliyet kalemini azaltmak istemektedir. Çalışanlar istifa etmeleri için, katılımcıların tabiriyle farklı ve uzak şubelere “sürgüne gönderilmekte”, çalıştıkları mağaza sürekli olarak değiştirilmekte ve bu yolla bezdirilerek bir düzen inşa etmeleri engellenmektedir. Çalışanların işverenin keyfi olarak işten çıkarmalarına karşı korunmasını ifade eden ve prekaryanın önemli öğelerinden birisi olan “istihdam güvenliğinin” indirim marketlerinde sağlanmadığı ortadadır. Çalışanlar, mobbing ve istifaya zorlandıkları için her an işlerini kaybetme korkusu ve gelecek kaygısı yaşamakta, yüksek iş kaybı riski nedeniyle güvencesiz çalışmakta ve istihdam güvenliğinden yoksun olarak da prekaryalaşmaktadır.

Bulgular, çalışanların satış ve son kullanma tarihi yaklaşan ürünleri satma konusunda bir baskıya maruz kaldıklarını göstermektedir. Çalışanlardan belirli katalog, aktüel, kasa arkası veya son kullanma tarihi yaklaşmış olan ürünleri müşterilere satmaları beklenmektedir. Bu durum, yalnızca bir beklenti ile kalmayarak çalışanların ürünleri satmaları konusunda zorlanmaları, hakarete, tehdide ve sözlü şiddete maruz kalmalarına yol açmaktadır. Yeteri kadar satış yapamayan çalışanlar ise beceriksizlikle suçlanmaktadır. Bu durum çalışanların, aşırı iş yükü ve stres altında çalışmalarına neden olmaktadır. Aynı zamanda çalışanlara, ürünleri satamadıkları durumlarda kendilerinin satın almaları gerektiği söylenmektedir. Çalışanlar da bahsi geçen baskı ve mobbing sonucu bu ürünleri kendileri satın almakta ve hali hazırda almış oldukları düşük ücretler de bu yolla daha da düşmektedir.

İşçi sağlığı ve güvenliği önlemlerinin bulunmaması veya yeterli düzeyde olmaması da çalışanların güvencesiz çalışma koşullarına sahip olmalarına ve prekaryalaşmalarına neden olan önemli faktörlerden bir diğeridir. Araştırma bulgularına göre indirim marketlerinde herhangi bir güvenlik önlemi bulunmamaktadır. Çalışanlar, sevkiyat sırasında trans palet ve forklift gibi araçlar kullanırken herhangi bir koruyucu ekipman bulunmadığı veya güvenlik önlemi alınmadığı için sağlıklarının tehlikeye atıldığını düşünmektedirler. Bu nedenle yer yer kazalar ve yaralanmalar olabilmektedir. Bahsi geçen konularda yeterli düzeyde güvenlik önlemi alınmadığı, sağlıklı bir iş ortamı yaratılamadığı ve çalışanların sağlıkları tehlikeye atıldığı için bu durum çalışma koşullarının güvencesizleşmesine ve çalışanların da “çalışma güvenliğinin” sağlanamaması nedeniyle prekaryalaşmalarına neden olmaktadır.

Temsiliyet hakkının güvence altına alınması ve çalışanların özgürce sendikalaşabilmeleri; işgücü piyasası esnekliği uygulamaları nedeniyle ortaya çıkan sömürü, hak gaspı, güvencesiz çalışma ve prekaryalaşmanın önlenmesine dair önemli bir göstergedir. Bu anlamda sendikalaşma hakkı çalışanların standart dışı ve kötü niyetli uygulamalara karşı örgütlenebilmeleri ve seslerini duyurabilmelerini sağlaması açısından oldukça önemlidir. Araştırma bulgularına göre katılımcılar; sendikaya üye olmalarının yasak olduğunu, çoğu zaman sendikaya üye olamayacakları ve üye olurlarsa işlerine son verileceği söylenerek tehdit edildiklerini belirtmişlerdir. Bu durum çalışanların “temsiliyet güvenliğinden” yoksun bir şekilde, işgücü piyasasındaki risklere ve işveren lehine düzenlenen esnek çalışma uygulamalarına karşı korunmasız olmalarına yol açmaktadır. Örgütlenmek ve sendikaya üye olmak isteyen çalışanların temsiliyet haklarının engellenmesi, güvencesiz çalışmanın ve prekaryalaşmanın önemli bir ögesidir.

Bu anlamda örgütlenemeyen çalışanlar güvencesiz çalışma koşullarına sahip olarak prekaryalaşmakta ve işgücü piyasasındaki kuralsızlıklara karşı sessiz kalmaktadırlar. Aynı zamanda çalışanların sendikalaşmaları ve örgütlenmelerinin engellenmesi, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun ihlal edildiğini ve indirim marketlerinde iş hukuku açısından ciddi bir hak sömürüsü olduğu göstermektedir. Örgütsüzlük ve dayanışma eksikliği de indirim marketleri çalışanlarının araştırma süreci boyunca ifade edilen; hak gaspına, standart dışı, düzensiz ve güvencesiz çalışma koşullarına boyun eğmelerine ve bu sömürü düzenine rıza göstermelerine yol açmaktadır.

Kariyer inşa etmeye yönelik fırsatlar ve dikey hareketlilik imkanı da çalışanların statü ve gelir açısından yukarı doğru hareketliliklerini sağlaması ve daha iyi çalışma

koşullarına yol açması bakımından güvencesiz çalışma ve prekaryalaşmanın önlenmesi açısından oldukça önemlidir. Araştırma bulgularına göre çalışanlar indirim marketlerinde çok kolay bir şekilde yükselbilmektedirler. Çalışmaya yeni başlayan birisi kısa bir süre içerisinde MSY veya MS olabilmektedir. Bu durumun sebebi ise indirim marketlerinde istifa ve işçi sirkülasyonu oranı fazla olduğu için boşta kalan pozisyonların doldurulmak istenmesidir. İndirim marketlerinde dikey hareketlilik imkanı bulunması ve yükselmenin kolay olmasına karşın çalışanların çoğu yükselmek ve bu işte kariyer yapıp ilerlemek istememektedirler. Yükselmek, beraberinde daha fazla stres, baskı, iş yükü ve mobbing getirdiği için çalışanlar açısından cazip bir durum olarak görülmemektedir. Bu anlamda dikey hareketlilik ve statü açısından yukarı doğru hareketlilik imkanı ifade eden ve çalışanların prekaryalaşmalarını engelleyen “iş güvenliğinin” indirim marketlerinde bulunduğu ancak, uygulamada; işçi yerine işveren ve işletme lehine olacak şekilde düzenlendiği için çalışanlar, yükselmek ve kariyer yapıp ilerlemek istememekte, geçici olarak indirim marketlerinde çalışmaktadırlar.

Özetle, araştırmanın bulgularına göre esnek çalışma uygulamaları kapsamında teoride ifade edilen; işgücü piyasası esnekliğiyle birlikte çalışanların daha esnek bir şekilde üretim gerçekleştirmesi, daha az çalışma sürelerine sahip olmaları, iş-iş dışı yaşam dengelerini daha düzgün kurmaları ve esnek sürelerde söz hakkına sahip olmaları gibi durumlar bu tez çalışmasında görüşülen indirim marketleri çalışanları açısından bir gerçeklik teşkil etmemektedir. Tam tersine, işgücü piyasası esnekliğinin indirim marketlerinde çalışanlar için; karşılıksız zorunlu fazla mesai, gözden çıkarılabilir ve yerleri kolayca doldurulabilir vasıfsız işçi olarak çalışmak, düşük ücretler, personel yetersizliği sebebiyle az sayıda çalışanın fazla iş yüküne maruz kalması, düzensiz yemek ve dinlenme süreleri, sağlıksız çalışma koşulları, sendika üyeliği hakkının engellenmesi, geçici ve güvencesiz çalışma anlamına geldiği görülmektedir.

Sonuç olarak bulgular, araştırma kapsamında görüşülen indirim marketleri çalışanlarının işgücü piyasası esnekliği uygulamaları sonucu standart dışı ve güvencesiz çalışma koşullarına sahip olarak prekaryalaşma içerisinde olduklarını göstermektedir. İndirim marketleri işverenlerinin 4857 sayılı İş Kanunu ihlal ettikleri ve çalışanların yasa dışı bir şekilde ağır ve yıpratıcı çalışma koşullarına maruz kaldıkları görülmektedir. Hem 4857 sayılı İş Kanunu hem de 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunlarına uyulmasının sağlanması amacıyla caydırıcı yaptırımların uygulanmasının zorunlu olduğu ortadadır. Aynı zamanda 2017 yılında ÇSGB tarafından gerçekleştirilen çalışmanın belirli

aralıklarla tekrarlanması, rutin denetimlerin gerçekleştirilmesi, araştırma sonuçlarının işverenlerle, ilgili kurum ve sendikalarla paylaşılması ve işverenin bu konuda denetim altına alınması gerekmektedir. Böylece işverenin çalışanları dilediği gibi kullanmasının ve sömürmesinin, işgücü piyasası esnekliği uygulamalarını sadece kendi lehine olacak şekilde uygulamasının önüne geçilebilir, indirim marketleri çalışanlar tarafından bir meslek olarak ve uzun ömürlü çalışılabilecek bir iş olarak görülebilir. Çalışma sürelerinin tespiti ve belgelenmesi bu konuda yaşanabilecek sorunların önüne geçilmesi anlamında büyük bir önem taşımaktadır. Parmak izi veya kart okuma benzeri bir sistem ile fazla çalışmaların tespiti kolaylaştırılabilir. Personel sayısı artırılarak az işçinin üzerine çok iş binmesi, bu yolla da çalışanların ağır şartlar altında fiziksel ve zihinsel olarak yıpranmaları engellenebilir. Yeterli sayıda personel bulunması, çalışanların sürekli olarak farklı şubelere desteğe gitmek zorunda kalmamalarını, dinlenme sürelerini, yemek molalarını, izinlerini ve yıllık ücretli izinlerini düzgün ve düzenli bir şekilde kullanabilmelerini mümkün kılacaktır.

İndirim marketleri işverenleri ile çalışanlar arasındaki dava sürelerinin uzun olması ve işverenin sahip olduğu avukat ordusu, işçilerin haklarını aramalarındaki en önemli engellerden birisidir. Birçok çalışan davaların sonuçlanması uzun süreceğini düşündükleri için veya bir sonuç elde edemeyeceklerini bildikleri için kötü niyetli uygulamalara boyun eğmek zorunda kalmaktadırlar. Bu konuda yapılacak düzenlemeler, sağlanacak kolaylıklar ve çalışanlara hak arama yollarının açılması standart dışı uygulamaların önlenmesi açısından oldukça önemlidir. Sendika üyeliği ve temsiliyet hakkı; insan onuruna yakışır bir işin olmazsa olmaz göstergelerinden birisi olmakla birlikte; çalışanların örgütlenerek seslerini duyurabilmelerini mümkün kılarak, emek piyasasındaki risklere ve kötü niyetli uygulamalara, prekaryalaşmaya ve güvencesiz çalışmaya karşı korunmaları sağlamaktadır. Bu konuda kanuna aykırı davranan işverene caydırıcı yaptırımlar uygulanarak indirim marketleri çalışanlarının sendikal haklarının güvence altına alınması, sendika üyeliği konusundaki endişelerinin ve sendika üyeliğinin iş kaybına yol açacağı düşüncesinin önlenmesi açısından büyük bir öneme sahiptir.

KAYNAKÇA

- Acar, E. (2017). Neoliberalizm ve Sosyal Refah Devleti Ekseninde Üçüncü Yol Yaklaşımı. Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(1), 248-263.
- Akkaya, Y. (2000). Devlet, Sendikalar ve Korporatist İlişkiler II. İktisat Dergisi, (404), s. 69-78
- Amin, A. (1994). Post-Fordism: Models, Fantasies and Phantoms of Transition. A. Amin (Ed.), Post-Fordism A Reader içinde (s. 1-40). Oxford: Blackwell Publishers.
- Ansal, H. (1996). Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar (Post-fordizm’de Üretim Esnekleşirken İşçiye Neler Oluyor?). İstanbul: Birleşik Metal İş Sendikası Yayınları.
- Arslan, Y. ve Yavuzylmaz, O. (2017). İndirim Marketleri ve Süper Marketlerin Marka Denklığı Algılarının Kıyaslanmasına Yönelik Bir Araştırma. İşletme Araştırmaları Dergisi, 9 (4), 571-588.
- Atkinson, J. (1985). Flexibility, Uncertainty and Manpower Management. Institute for Employment Studies, University of Sussex. Report No.89.
- Ayar Öztürk, S., Kayış, B., Öztürk, S. ve Okumuş, A. (2016). İndirimli Süpermarket Zincirleri Üzerine Bir Araştırma: Türk Girişimciler İçin Bulgaristan Pazarının Değerlendirilmesi. Journal of the Transportation and Logistics, 1 (1), 1-18.
- Aysan, M. E. Ve Kablay, S. (2017). Türkiye’de Özelleştirmeler ve Kömür Madenciliği: Soma’da Maden İşçisi Olmak. Ünye İİBF Dergisi, 1(1), 51-80.
- Aysan, M. E. (2019). Özelleştirmelerin Maden İşçilerinin Çalışma ve Sosyal Hayatına Etkisi: Soma Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ordu: T.C. Ordu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aytuğ, H. K. (2011). Küresel Rekabetin İşletmelerin Üretim ve İstihdam Yapısı Üzerindeki Etkileri. Akademik Yaklaşımlar Dergisi, 2 (2), 45-77.
- Bahçe, S. ve Eres, B. (2017). İktisadi Yapılar, Türkiye ve Değişim. F. Alpkaya ve B. Duru (Editörler), *1920’den Günümüze Türkiye’de Toplumsal Yapı ve Değişim içinde* (s. 17-68). Ankara: Phoenix Yayınevi.
- Bakan, İ., Erşahan, B., Eyitmiş, A. M. ve Eraslan, H. (2009). Hızlı Tüketim Malları (HTM) Perakendeciliği Sektöründe Perakendecilik Karmasına İlişkin Müşteri Algılamaları ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6 (11), 132-161.

- Barbier, J. C. (2004). A Comparative Analysis of “Employment Precariousness” in Europe, Learning from Employment and Welfare Policies in Europe’ ESRC – CEE’de sunulan bildiri. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_161301.pdf (Erişim tarihi: 08.08.2023)
- Başçı, E. (2018). AVM’lerdeki Satış Görevlilerinin Çalışma Koşulları ve Deneyimleri: İzmir’de Sosyolojik Bir Saha Araştırması. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Başfıncı, Ç., Çilingir Ük, Z. ve Gültekin, Y. (2019). Türkiye’deki İndirim Marketlerinin Marka İmajlarının Sosyal Ağ Analizi Yöntemiyle İncelenmesi: A101, BİM ve ŞOK Örneği. Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi, 5 (2), 277-300.
- Beck, U. (2011). Risk toplumu: Başka bir modernliğe doğru. (Çev: K. Özdoğan ve B. Doğan). İstanbul: İthaki Yayınları.
- Belek, İ. (1999). “Postkapitalist Paradigmalar”. (2. Baskı). İstanbul: Sorun Yayınları.
- Belek, İ. (2010). Esnek Üretim Derin Sömürü. (2. Baskı). İstanbul: Yazılama Yayınevi.
- Bilir Kat, Z. E. (2016). Eğretilişme ve Duygusal Emek Süreçleri: Alışveriş Merkezlerinde Çalışan Kadınlar Örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bora, T. ve Erdoğan, N. (2011). “Cüppenin Kılıcın ve Kalemin Mahcup Yoksulları” Yeni Kapitalizm, Yeni İşsizlik ve Beyaz Yakalılar. T. Bora, A. Bora, N. Erdoğan ve İ. Üstün (Editörler), “Boşuna mı Okuduk?” Türkiye’de Beyaz Yakalı İşsizliği içinde (s. 13-44). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Boratav, K. (2005). Türkiye İktisat Tarihi: 1908-2002. (9. Baskı). Ankara: İmge Kitabevi.
- Bosch, G. (2004). ‘Towards a New Standard Employment Relationship in Western Europe’. British Journal of Industrial Relations, 42(2), 617–636.
- Braverman, H. (2008). Emek ve Tekelci Sermaye. (Çev: Ç. Çıdamlı). İstanbul: Kalkedon Yayınları.
- Choo, J. L. M., Desa, N. M. ve Asaari, M. H. A. H. (2016). Flexible Working Arrangement toward Organizational Commitment and Work-Family Conflict. Studies in Asian Social Science, 3 (1), 21-36.
- Chomsky, N. (2012). Occupy, Occupied Media Pamphlet Series. New York: Zucotti Park Press.
- Clarke, M., Lewchuck, W., & Wolff, A. d. (2007). 'This Just Isn't Sustainable': Precarious

- Employment, Stress and Workers' Health. *International Journal of Law and Psychiatry*, 30 (4-5), 311-326.
- Cox, R. ve Brittain, P. (2004). *Retailing An Introduction*. (5. Baskı). Essex: Pearson Education Limited.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative Inquiry and Research Design- Choosing Among Five Approaches*. London: SAGE Publications
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. London: SAGE Publications.
- Çakır, Ö. (2007). İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1, 117-140.
- Çakır, M. (2018). Bilgi Toplumu Kuramları ve Prekarya Tartışmaları. M. Çakar (Ed.), *Bilgi Toplumu Tartışmaları içinde* (19-114). İstanbul: Parşömen Yayıncılık.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2017). *Ulusal ve Yerel Zincir Market İşyerlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu*. Ankara: ÇSGB.
- Çelik, A. (2012). Ulusal İstihdam Stratejisi; Ucuzluk, Esneklik ve Güvencesizlik. A. Makal (Ed.), *Ulusal İstihdam Stratejisi: Eleştirel Bir Bakış içinde* (13-35). Ankara: TÜRK-İŞ Yayınları.
- Çelik, C. (2013). *Güvencesizlik ve İşçi Sınıfı Oluşumu: Antalya Turizm İşçilerinin Sınıf Deneyimi Olarak Güvencesizlik*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çerkezoğlu, A. ve Göztepe, Ö. (2010). Sınıfını Arayan Siyasetten Siyasetini Arayan Sınıfa: Güvencesizler. G. Bulut (Ed.), *Tekel Direnişinin Işığında Gelenekselden Yeniye İşçi Sınıfı Hareketi içinde* (63-91). Ankara: Nota Bene Yayınları.
- Çetin Dağdelen, M. (2021). Prekarya'nın Pandemi Döneminde Yaşadıklarına Dair Bir Örnek Çalışma. *USBAD Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Dergisi*, 3 (7), 1706-1739.
- Çiğdem, S. ve Erdoğan, E. (2019). Medya Endüstrisinde Yeni Bir Prekarizasyon Süreci Olarak Freelance Çalışma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 7 (2), 159-169.
- Deloitte. (2022). *Global Powers of Retailing 2022*.
- Duman, D. ve Bayburt, B. (2018). Türkiye İşçi Tarihine Kısa Bir Bakış ve İşçilerin İlk

- Kitlesel Yürüyüşü: Çorum Belediye İşçilerinin Yürüyüşü. *Belgi Dergisi*, 2 (16), 944-960.
- Durmaz, N. (2017). Akademinin Prekaryası: 50/D’li Araştırma Görevlileri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72 (4), 945-975.
- Ebralidze, E. (2012) *Rising Employment Flexibility and Young Workers’ Economic Insecurity*. Berlin: Budrich Unipress.
- Erdoğan, S. ve Kutlu, D. (2014). Dünyada ve Türkiye’de Çalışan Yoksulluğu: İşgücü Piyasası ve Sosyal Koruma Politikaları Bağlamında Bir Değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*, (2), 63-114.
- Ericson, F. (2018). *A History of Qualitative Inquiry in Social and Educational Research*. N. Denzin and Y. Lincoln (Editörler), *The SAGE Handbook of Qualitative Research (Fifth Edition)* içinde (87-122). London: SAGE Publications.
- ESOP Final Report. (2004). *Precarious Employment in Europe: A Comparative Study of Labour Market related Risks in Flexible Economies*. Luxembourg, European Commission.
- Fudge, J., & Owens, R. (2006). *Precarious Work, Women, and the New Economy*. Portland: Hart Publishing.
- Güler, M. A. (2015). Ulusal İstihdam Stratejisi Bağlamında Türkiye’de Güvencesiz Çalışma. *Çalışma ve Toplum*, (3), 155-190.
- Hacısalıhoğlu, E. (2015). Çalışma Yaşamında Güvencesizleşme, Belirsizlik ve Korku Üzerine Düşünceler. *Toplum ve Hekim Dergisi*, 30 (4), 243-250.
- Hardt, M. ve Negri, A. (2011). *Çokluk-İmparatorluk Çağında Savaş ve Demokrasi* (2. Basım). (Çev: B. Yıldırım). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Harvey, D. (1997). *Postmodernliğin Durumu*. (Çev: S. Savran). İstanbul: Metis Yayınları.
- Hatman, Ü. (2003). *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Haydaroglu, C. Ve Tatlısu, S. (2016). Turgut Özal Dönemi Yeni Sağ Devlet ve Ekonomik Liberalizm: Devlet ve Piyasa İlişkisinin Politik Ekonomisi. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (1), 27-41.
- Indradewa, R. Ve Prasetyo, A. A. (2023). The Influence of Flexible Working Arrangements and Work-Life Balance on Job Satisfaction: A Double-Layerd Moderated Mediation Model. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 26 (2), 449-476.
- Heywood, A. (2019). *Siyasi İdeolojiler*. (Çev: L. Köker). BB101 Yayınları.

- International Labour Organization-ACTRAV (2012). From Precarious Work To Decent Work. Geneva: International Labour Office Bureau for Workers Activities Publications.
- International Metal Workers' Federation (IMWF). (2007). Survey on Changing Employment Practices and Precarious Work. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_161387.pdf (Erişim Tarihi: 19.07.2023).
- İlhan, S. (2019). Neoliberalizm, Esneklik ve Güvencesizlik. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 29 (2), 361-368.
- İlhan, S. ve Yılmaz, M. (2017). Güvencesizliğin Bireysel ve Toplumsal Yansımaları. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 6 (3), 1774-1793.
- İnce, H. C. (2022). Between Employment and Unemployment: Un (der) Employment Experience of University Graduates Working at Chain Stores in Turkey. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Jain, A. ve Hassard, J. (2014). Precarious Work: Definitions, Workers, Affected and OSH Consequences. Bilbao, Spain: EU-OSHA (European Agency for Safety & Health at Work).
- Kalaycıoğlu, S. ve Çelik, K. (2011). Gender Dimensions of Precarity in Turkey. S. Kalaycıoğlu ve P. Herrmann (Editörler), Precarity-More than a Challenge of Social Security Or: Cynicism of EU's Concept of Economic Freedom içinde (131-144). Bremen: EHV.
- Kalleberg, A.L. (2009) "Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition", American Sociological Review, 74 (1), 1-22.
- Kapar, R. (2007). Uygun İş Açığı: İnsana Yaraşmayan İşler. Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, (29), 2-10.
- Karadeniz, O. (2011). Türkiye'de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik. Çalışma ve Toplum, (2), 83-127.
- Karluk, S. R. (2010). Turgut Özal'ın Ekonomi Politikaları Kapsamında Krizlere Karşı Uygulamaya Koyduğu Ekonomi Politikaları. Turgut Özal Uluslararası Ekonomi ve Siyaset Kongresi'nde sunulan bildiri. Malatya: İnönü Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, s. 902-939.
- Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi (KEİG). (2015). Çalışma Yaşamında Eğretilik, Eğreti

- İstihdam ve Atipik İstihdam İlişkisi. İstanbul: KEİG Yayınları.
- Keyder, Ç. (1989). Türkiye’de Devlet ve Sınıflar. (1. Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Keyder, Ç. Ve Yenal, Z. (2013). Bildiğimiz Tarımın Sonu, Küresel İktidar ve Köylülük. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Kıratlı, F. (2018). Dünyada ve Türkiye’de Hizmet Ticaretinin Gelişimi. İktisadi ve Siyasal Araştırmalar Dergisi, 4 (9), 146-158.
- Kim, I., Khang, Y., Muntaner, C., Chun, H., and Cho, S. (2008). Gender, Precarious Work, and Chronic Diseases in South Korea. American Journal of Industrial Medicine, 51, 748–757.
- Kincheloe, J. L. ve McLaren, P. (2011). Rethinking Critical Theory and Qualitative Research. S.R. Steinberg ve K. Tobin (Editörler), Key Works in Critical Pedagogy içinde (285-326). Rotterdam: Sense Publishers.
- Koç, M. ve Koç, H. (199). From Stable Store to Supermarket: The Case of TANSAS in İzmir, Turkey. M. Koç, R. MacRae, L. J. A. Mougeot ve J. Welsh (Editörler), For Hunger-Proof Cities- Sustainable Urban Food Systems içinde (115-121). Canada: International Development Research Centre.
- Koç, Y. (2022). Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi: Osmanlı’dan 2020’ye. İstanbul: Kaynak Yayınları.
- Köse, M. (2021). Labor For Sale: A Case Study of Precariousness and Political Tendency In The Workers Bazaar. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kumar, K. (2004). Sanayi Sonrası Toplumdan Post-modern Topluma Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları. (Çev: M. Küçük). Ankara: Dost Kitabevi Yayınları.
- Kutlu, D. (2012). Türkiye İşgücü piyasasında Güncel Gelişmeler ve Güvencesizleşme Örüntüleri. Ö. Göztepe (Ed.), Güvencesizleşme: Süreç, Yanılgı, Olanak içinde (s. 61-116). Ankara: Notabene Yayınları.
- Kutlu, D. (2015). Kitap İncelemesi: "Prekarya" Üzerine Eleştirel Notlar ve Düşünceler. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 70 (1), 223-236).
- Lapavistas, C. (2008). “Neoliberal Dönemde Anayolcu İktisat Kuramı”. A. Saad- Filho ve D. Johnston (Editörler), Neoliberalizm: Muhalif Bir Seçki içinde (59-75). İstanbul: Yordam Kitap.
- Levidow, L. (2008). “Yüksek Öğretimde Neoliberal Güçlümler”. A. Saad-Filho ve D.

- Johnston (Editörler), Neoliberalizm: Muhalif Bir Seçki içinde (259-270). İstanbul: Yordam Kitap.
- Lewchuck, W., de Wolff, A., King, A. ve Polanyi, M. (2003). From Job Strain to Employment Strain Health Effects of precarious Employment. *Just in Labour*, 3, 23-35.
- Lewchuk, W. and Dassinger, J. (2016). Precarious Employment and Precarious Resistance: “We Are People Still”. *Studies in Political Economy*, 97(2), 1-16.
- Lincoln, S. Y. ve Guba, G. E.(1985). *Naturalistic Inquiry*. California: Sage Publications.
- Makal, A. (2005). Zonguldak ve Türkiye Toplumsal Tarihinin Acı Bir Deneyimi Olarak İş Mükellefiyeti. *Zonguldak Kent Tarihi’05 Bienali Bildiriler Kitabı*, 11 (13), 69-91. Zonguldak: Zonguldak Eğitim ve Kültür Vakfı.
- Makal, A. (2007). Ameleden İşçiye: Erken Cumhuriyet Dönemi Emek Tarihi Çalışmaları. (1. Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Motakef, M. (2019). Recognition and Precarity of Life Arrangement: Towards an Enlarged Understanding of Precarious Working and Living Conditions. *Journal of Social*, 20(2), 156-172.
- Mucuk, İ. (2014). *Pazarlama İlkeleri ve Yönetimi İçin Örnek Olaylar*. (20. Baskı). İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Munck, R. (2013). The Precariat: a view from the South. *Third World Quarterly*, 34 (5), 747-762.
- Murray, R. (1995). Fordizm ve Post-Fordizm. (Çev: A. Yılmaz). S. Hall ve M. Jacques (Editörler), *Yeni Zamanlar 1990’larda Politikanın Değişen Çehresi içinde* (46-94). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Müftüoğlu, Ö. (2011). Emek Piyasasında Esnekleşme ve Kıdem Tazminatı. *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 11 (41), 8-13.
- Mütevellioğlu, N. (2013). İşsizlik Korkusu, Sendikaların İşlevselliği ve Sendikal Örgütlenme Hakkı. V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu, s. 179-193.
- Neilson, B. and Rossiter, N. (2008). Precarity as a Political Concept, or, Fordism as Exception. *Theory, Culture and Society*, 25 (7-8), 51-72.
- Neuman, W. L. (2006). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nitel ve Nicel Yaklaşımlar* (1. Cilt). (Çev: S. Özge). Ankara: Yayınodası.
- Neuman, W. L. (2019). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nicel ve Nitel Yaklaşımlar* (1. Cilt). (Çev: Ö. Akkaya). Ankara: Siyasal Kitabevi.

- Pape, K. (2008). Precarious Employment and Flexicurity- The Perspective of a (Trade Union Orientated) User of Statistics. (WIEGO/GLI), Geneva.
- Patton, M. Q. (2018). Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri. (3. Baskı). (Çev: B. M. Bütün ve S. B. Demir). Ankara: Pegem Akademi.
- Ogura, K. (2005). International Comparison of Atypical Employment: Differing Concepts and Realities in Industrialized Countries. Japan Labour Review, 2(2), 5-29.
- Oğuz, Ş. (2011). Tekel Direnişinin Işığında Güvencesiz Çalışma/Yaşama: Proletaryadan “Prekarya”ya mı? Mülkiye Dergisi, 35 (271). 7-24.
- Oğuz, Ş. (2012). Sınıf Mücadelesinde Özne Sorunu-Proletarya mı, Prekarya mı? Ö. Göztepe (Ed.), Gü vencesizleş tirme: Sü reç , Yanılgı, Olanak içinde (s. 229-250). Ankara: Notabene Yayınları.
- Oudenampsen, M. ve Sullivan, G. (2004). “Precarity and N/European Identity: (An Interview with Alex Foti (ChainWorkers))”. <https://www.metamute.org/editorial/articles/precarity-and-neuropean-identity-interview-alex-foti-chainworkers> (Erişim tarihi: 08.08.2023).
- Özbucak Albar, B. ve Ofloğlu, G. (2017). Çalışma Hayatında Mobbing ve Tükenmişlik İlişkisi. HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 6 (16), 538-550.
- Özdemir Yücesan, G. ve Özdemir, A.M. (2008). Sermayenin Adaleti Türkiye’de Emek ve Sosyal Politika, Ankara: Dipnot Yayınları.
- Özel, Y. (2004). Üretim Sürecinde Yaşanan Dönüşümler ve Esneklik. Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4 (1), 55-75.
- Özkalp, E. (1997). Esnek Üretim Sistemleri ve Post-Fordist Yaklaşımlar. Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13 (1), 415-430.
- Özkan, E. İ. (2018). Gazetecilerin Prekerleşen Emegi: Eskişehir’de Bir İnceleme. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özkurt, C. (2018). Yeni Krizler Çağı, Çalışmanın İflası ve Prekarya. Bayburt Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi Dergisi, 2, 111-122.
- Özsağır, A. ve Akın, A. (2012). Hizmetler Sektörü İçinde Hizmet Ticaretinin Yeri ve Karşılaştırmalı Bir Analiz. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 11 (41), 311-331.
- Özuğurlu, M. (2010). Tekel Direnişi: Sınıflar Mücadelesi Üzerine Anımsamalar. G. Bulut (Ed.), Tekel Direnişinin Işığında Gelenekselden Yeniye İşçi Sınıfı Hareketi içinde (45-62). Ankara: Nota Bene Yayınları.

- Özveri, M. (2012). Güvencesiz Çalışmanın Hukuki Dayanakları. *Çalışma ve Toplum*, 33 (2), 147-172.
- Pollert, A. (1988). "Dismantling Flexibility". *Capital and Class*, 37, 1-72.
- Rekabet Kurumu. (2022). Türkiye Hızlı Tüketim Malları Perakendeciliği Sektör İncelemesi Nihai Raporu. Ankara.
- Rodgers, G. (1989). Precarious work in Western Europe: The state of the debate. G. Rodgers ve J. Rodgers (Ed.), *Precarious Jobs in labour market regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe* içinde (s. 1-16). Belgium: International Institute for Labour Studies.
- Sağiroğlu, S. (2013). From Precarious Employment to Precarious Life: The Case of Non-Appointed Teachers in Turkey. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Saklı, A. R. (2013). Fordizm'den Esnek Üretim Rejimine Dönüşümün Kamu Yönetimi Üzerindeki Etkileri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (44), 107-131.
- Sarı, B. (2016). Türkiye Ekonomisinde Neoliberal Düşüncenin Doğuşu ve Değiştirdiği Devlet-Toplum İlişkileri Ekseninde Değerlendirilmesi. Uluslararası Turgut Özal Sempozyumu'nda sunulan bildiri. Ankara: Turgut Özal University, (3 Mart) Uluslararası Turgut Özal Sempozyumu Bildiri Kitabı. s. 28-39.
- Sarıtaş, C. T. (2020). Precarious Contours of Work-Family Conflict: The Case of Nurses In Turkey. *The Economic and Labour Relations Review*, 31 (1), 59-75.
- Savul, G. (2008). Güvencesiz İstihdam, Örgütsel Dönüşüm ve Çalışma Üzerine Etkileri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Savul, G. (2012). Standart Dışının Standartlaşması Güvencesiz İstihdam. Ö. Göztepe (Ed.), *Güvencesizleşme: Süreç, Yanılgı, Olanak* içinde (s. 117-142). Ankara: Notabene Yayınları.
- Sendikalar Kanunu. (1963). T. C. Resmi Gazete (Sayı: 11462). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/11462.pdf>
- Sengenberber, W. (2001). Decent Work: The International Labour Organization Agenda. *Dialogue and Cooperation*, 2, 39-55.
- Sennett, R. (2008). Karakter Aşınması-Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri. (3. Basım). (Çev: B. Yıldırım). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Seymour, R. (2012). Hepimiz Güvencesiziz "Prekarya" Kavramı ve Yanlış Kullanımları

- Üzerine. Ö. Göztepe (Ed.), Güvencesizleşme: Süreç , Yanılgı, Olanak içinde (s. 249-270. Ankara: Notabene Yayınları.
- Shagvaliyeva, S. ve Yazdanifard, R. (2014). Impact of Flexible Working Hours on Work-Life Balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, 4, 20-23.
- Silverman, D. (2006). *Interpreting Qualitative Data*. Londra: Sage Publications.
- Slaterry, M. (2015). *Sosyolojide Temel Fikirler*. (8. Baskı). (Çev: Ö. Balkız, G. Demiriz, H. Harlak, C. Özdemir, Ş. Özkan ve Ü. Tatlıcan). Bursa: Sentez Yayıncılık.
- Standing, G. (2014). *Prekarya Yeni Tehlikeli Sınıf*. (1. Baskı). (Çev: E. Bulut). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Standing, G. (2015). The Precariat and Class Struggle. *Revista Critica de Ciencias Sociais Annual Review*, (7), 3-16. <https://journals.openedition.org/rccsar/585>. (Erişim tarihi: 08.09.2023)
- Standing, G. (2018). The Precariat: Today's Transformative Class? *Great Transition Initiative*, October. <https://www.greattransition.org/publication/precariat-transformative-class> (Erişim tarihi: 14.08.2023)
- Suğur, N. (1997). Fordizm, Post-Fordizm ve Ötesi. *Anadolu Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 1(1), 134-153.
- Suğur, N. (2018). Fordizm ve Post-Fordizm. V. Bozkurt ve F. Güneş (Editörler), *Ekonomi Sosyolojisi içinde* (s. 116-140). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Şahin, Ç. E. (2014). Ulusal İstihdam Stratejisinin Dayanağı Olarak Avrupa İstihdam Stratejisinin Analizi ve Türkiye Emek Piyasalarının Dönüşümü. Ö. Müftüoğlu ve A. Koşar (Editörler), *Türkiye'de Esnek Çalışma içinde* (s. 43-67). İstanbul: Evrensel Basım Yayın.
- Şahin, H. (2010). Türkiye'de İşçi Sınıfının Gelişim Süreci ve Geçmişten Günümüze İşçi Hareketi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (7), 21-30.
- Temiz, H. E. (2004). Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması. *Çalışma ve Toplum*, 2, 55-80.
- Thompson, E. P. (1963). *The Making of the English Working Class*. Newyork: Vintage Books.
- Tiryaki, B. (2022). Bir Güvencesiz İstihdam Biçimi: Taşeron Çalışma. *Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5 (1), 17-29.

- TİSK (2009). Kriz Döneminde Endüstri ilişkileri, İşveren Özel Eki, 47 (4), Ankara: TİSK Yayınları.
- Tucker, D. (2002). ‘Precarious’ Non-Standard Employment – A Review of Literature. Labour Market Policy Group, Department of Labour: Wellington.
- Turgut, A. (2019). Türkiye’de Neoliberalizm ve Sosyal Devletin Dönüşümü . Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TÜİK (2023). Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri, 2022.
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yillik-Sanayi-ve-Hizmet-Istatistikleri-2022-49569>
- TÜİK (2023a). İşgücü İstatistikleri, 2022.
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2022-49390>
- Tümbek Tekeoğlu, N. ve Altay, M. (2019). İndirim Marketlerin Enflasyona Etkisi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18 (35), 351-365.
- TÜSİAD (2002). İşgücü Piyasalarının Etkinliğinin Arttırılmasında Özel İstihdam Kurumlarının ve Esnek Çalışma Biçimlerinin Rolü. İstanbul: Lebib Yalkın Yayınları.
- TÜSİAD. (2021). Perakendenin Geleceği: Mevcut Durum, Beklentiler ve Politika Önerileri.
- Vatansever, A. (2013). “Prekarya Geceleri” 21. Yüzyıl Dünyasında Geleceği Olmayan Beyaz Yakalıların Rüyası. LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 4 (2), 1-20.
- Vosko, Leah, F. (2006). “Precarious Employment: Towards an Improved Understanding of Labour Market Insecurity”. L. F. Vosko ve (Ed.), Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada içinde (3-39). Quebec, McGill-Queen’s University Press.
- Vosko, Leah, F. (2010). Managing the Margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment. New York: Oxford University Press.
- Whatman, R. (1994). “Non-Standard” Work in New Zealand-What We Know. Labour, Employment and Work in New Zealand, Victoria University of Wellington, s. 356-366.
- Yalçın, İ. (2014). Ölümün Ağzı. İstanbul: Kaynak Yayınları.
- Yavuz, A. (1994). Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Yeldan, E. (2005). Assessing The Privatization Experience In Turkey: Implementation, Politics and Performance Results. Washington DC: Economic Policy Institute.
- Yentürk, N. (1993). Post-Fordist Gelişmeler ve Dünya İktisadi İş Bölümünün Geleceği. Toplum ve Bilim Dergisi, (56-61): 42-56.
- Yentürk, N. ve Kepenek, Y. (2001). Türkiye Ekonomisi. (12. Basım). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Yıldırım, S. ve İslamoğlu, E. (2014). “İnsana Yakışır İş” Kavramı Bağlamında Türkiye’de Ev Hizmetinde Çalışan Kadınlar. Sosyal Güvenlik Dergisi, 4 (2), 145-175.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. (8. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, E. ve Uçkan, B. (2010). İşverenlerin Sendikasıylaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği. Çalışma ve Toplum, 25 (2), 163-184.
- Yıldırım, H. H. (2006). Yerli ve Yabancı İndirimli Süper Market Zincirleri Müşterilerinin Bu Marketleri Değerlemeleri Üzerine Bir Pilot Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, M. (2019). Neoliberal kapitalizmde İstihdam İlişkilerinin Dönüşen Yapısı: Standart dışı Çalışma Formlarının Yükselişi. OPUS– Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 14 (20), 1710-1734.
- Yılmaz, Ö. (2022). Prekarya Kavramının Teorik Çerçevesi. Eğitim Bilim Toplum Dergisi, 20 (78), 71-99.
- Yılmaz, A., Aykaç, Ö. S., Özkaynar, K. ve Yolcu, T. (2021). İndirim Marketlerini Kimler, Neden Tercih Eder. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, (30), 243-258.
- Yin, R. K. (2018). Case Study Research and Applications: Design and Methods. (Sixth Edition). California: SAGE Publications.
- Yurtsızoglu, Z. (2015). Türkiye Hizmet Sektöründe Yapısal Değişim, Üretkenlik ve Rekabet Edilebilirlik. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zeytinoğlu, E. (2012). Çalışma Barışına Katkısı Olabilecek Bir Sistem: Esneklik. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11 (22),

EKLER

EK-1: Etik Kurul İzin Belgesi

Evrak Kayıt Tarihi: 12.10.2023	Protokol No: 627551	Tarih: 31.10.2023
		
ANADOLU ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERÎ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU KARAR BELGESİ		
ÇALIŞMANIN TÜRÜ:	Yüksek Lisans Tez Çalışması	
KONU:	Sosyal Bilimler	
BAŞLIK:	İndirim Marketleri Çalışma Koşullarının Esnekleşme, Güvencesizleşme ve Prekerya Kavramları Çerçevesinde Değerlendirilmesi: Mersin Örneği	
PROJE/TEZ YÜRÜTÜCÜSÜ:	Prof. Dr. Serap SUGUR	
TEZ YAZARI:	Serkan DİK	
ALT KOMİSYON GÖRÜŞÜ:	-	
KARAR:	Okunlu	
Prof. Dr. Saim ÖNCE (Başkan İkt. ve İdari Bil. Fak.)		
Prof. Dr. M. Erkan ÜYÜMEZ (Başkan Yardımcısı İkt. ve İdari Bil. Fak.)		Prof. Dr. Fatime GÜNEŞ (Edilbilim Fak.)
Prof. Dr. Yıldız UZUNER (İktisat Fak.)		Prof. Dr. Erkan YUKSEL (İktisat Bil. Fak.)
Prof. Dr. Handan DEVECİ (İktisat Fak.)		Prof. Dr. Kamil ÇEKEROL (Açıköğretim Fak.)

EK-2: Yarı-yapılandırılmış Görüşme Soruları

1. Demografik ve Sosyo-Ekonomik Sorular

- 1.1. Sizi biraz tanıyabilir miyiz?
- 1.2. Eğitim durumunuz nedir? Mezunsanız, Hangi bölümden mezunsunuz?
- 1.3. Evli misiniz? Evli iseniz çocuğunuz var mı? Var ise kaç tane?
- 1.4. Tek mi yaşıyorsunuz yoksa ailenizle mi?
- 1.5. Kirada mı kendi evinizde mi oturuyorsunuz? Kirada ise ne kadar kira ödüyorsunuz?
- 1.6. Aylık toplam geliriniz nedir? Aylık toplam hane geliriniz nedir?

2. İndirim Marketinde Çalışma Nedenleri

- 2.1. Eğitiminizi aldığınız bölümle ilgili iş aradınız mı? Eğer aradıysa ve bulamadıysa, ne kadar zaman sonra vazgeçip bu işe başvurduunuz?
- 2.2. Eğer aramadıysa, neden aramadınız?
- 2.3. Eğitim aldığınız bölümle ilgili olmadığı halde neden bu işe başvurduunuz?
- 2.4. Sizce bu marketlerde çalışan diğer insanlar neden bu marketlerde çalışıyorlar?
- 2.5. Bu işi geçici bir iş olarak görüyor musunuz? Neden? Geçici bir iş olarak görüyorsa, geçici bir işte çalışmanın sizin üzerinizdeki etkileri nedir?
- 2.6. Gelecek kaygısı yaşıyor musunuz? Neden?
- 2.7. Eğer geçici bir iş olarak görmüyorsa, ne zamana kadar bu işte çalışmayı düşünüyorsunuz?
- 2.8. Sizce bu marketlerde 65 yaşına kadar çalışarak emekli olunabilir mi?
- 2.9. Çevrenizde böyle düşünen, bu işte kalıcı olmayı planlayan kişiler var mı?
- 2.10. Bu tarz marketlerde çalışan birçok kişi neden çoğu zaman gençlerden oluşuyor?
- 2.11. Yaptığınız iş herhangi bir bilgi ve birikim gerektiriyor mu?

3. İndirim Marketleri Çalışma Koşullarıyla İlgili Sorular

- 3.1. Ne kadar süredir bu sektörde ve bu markette çalışıyorsunuz? Daha önce aynı sektörde başka bir markette çalıştınız mı?
- 3.2. Daha önce farklı bir işte çalıştınız mı? Bu işe girmeden önce başka bir iş arayışınız oldu mu?
- 3.3. Bu işe başvurduğunuz zaman ne gibi beklentileriniz vardı? Neden başka bir yer değil de burası?
- 3.4. Marketteki pozisyonunuz veya görevleriniz nedir? Başka hangi pozisyonlar bulunuyor?
- 3.5. Market içerisinde kaç kişi çalışıyor?
- 3.6. Sigortanız var mı?
- 3.7. Günde kaç saat çalışıyorsunuz? İşe giriş saati, çıkış saati nedir? Vardiyalı mı çalışıyorsunuz?
- 3.8. Dinlenme ve yemek molanız bulunuyor mu? Düzenli bir şekilde gerçekleşiyor mu?
- 3.9. Haftada kaç gün çalışıyorsunuz? Hafta tatiliniz var mı? Varsa ne kadar?
- 3.10. Yıllık ücretli izniniz var mı? Varsa ne kadar? İstedığınız gibi kullanabiliyor musunuz?
- 3.11. Gün içerisinde ekstra mesaiye kalıyor kalıyor musunuz?
- 3.12. Resmi ve dini bayramlarda/tatillerde/ 1 Mayıs'ta çalışıyor musunuz?

- 3.13. İşe başladığınızdan beri aynı şubede mi çalışıyorsunuz?
- 3.14. Mesai sonrası markete gitmeniz istendiği oldu mu?
- 3.15. İşinizi severek mi yapıyorsunuz? Markette çalışmanın en iyi/kötü yanları nelerdir?
- 3.16. Markette çalışmak özel yaşamınıza sosyal yaşamınıza nasıl etki ediyor?
- 3.17. Bulunduğunuz marketin veya şirketin WhatsApp grubu var mı? Varsa bu grupta neler konuşuluyor? Sizden mesai saatleri dışında bu grupta ilgilenmeniz bekleniyor mu?
- 3.18. Bu iş üzerinden yükselmek ve bu meslekte kariyer yapıp ilerlemek istiyor musunuz?
- 3.19. Müşterilerle ilişkiniz nasıl? Diğer çalışanlarla ve amir/müdürlerinizle ilişkiniz nasıl?
- 3.20. Prim sistemi bulunuyor mu? Varsa nasıl işliyor?
- 3.21. Çalışma koşullarının düzenlenmesine yönelik herhangi bir söz hakkınız bulunuyor mu?
- 3.22. Kendinizi güvenceli hissediyor musunuz? Güvenceli çalışmak sizin için ne anlam ifade ediyor?

4. Sendikal Durum

- 4.1. Herhangi bir sendikaya üye misiniz? Değilseniz neden? Diğer iş arkadaşlarınız da sendikaya üyeler mi?
- 4.2. Sendikaya üye olmanız/olsanız sizin için işverenleriniz açısından sorun olur mu?
- 4.3. İşyerinde haksızlığa veya ayrımcılığa uğradığınız olduğu zaman ne yapıyorsunuz?

5. Ücret, İşçi Sağlığı ve Güvenliğiyle İlgili Sorular

- 5.1. İşe giriş sürecinde herhangi bir sözleşme imzaladınız mı?
- 5.2. Sözleşmenin içeriğini hatırlıyor musunuz? Sözleşmede dikkatinizi çeken ve hoşunuza gitmeyen bir şeyler var mıydı? Dile getirdiniz mi?
- 5.3. Yaptığınız işten net olarak ne kadar maaş alıyorsunuz? Aldığınız ücret size göre yeterli mi? Sizin ve ailenizin masraflarını karşılamaya yetiyor mu?
- 5.4. Maaşınız tam yatması gereken günde yatıyor mu? Gecikmeler yaşanıyor mu?
- 5.5. Market içerisinde işçi sağlığı ve güvenliğiyle ilgili hangi önlemler alınıyor? Yeterli mi?
- 5.6. Market içerisinde hiç kaza geçiren oldu mu? Olduysa neden? Nasıl gerçekleşti?
- 5.7. İşe giriş sürecinde işçi sağlığı ve güvenliği eğitimleri aldınız mı?
- 5.8. İşe girişi sürecinde yaptığınız işle ilgili eğitim aldınız mı?
- 5.9. Daha önce İşten çıkarılma korkusu yaşadınız mı? Şu an yaşıyor musunuz?
- 5.10. Daha önce tanıdığınız bir iş arkadaşınız işten çıkarıldı mı? Neden?
- 5.11. İşten çıkmayı hiç düşündünüz mü? Düşündüyseniz neden?
- 5.12. İşyerinden herhangi bir sosyal yardım alıyor musunuz?
- 5.13. Gün sonunda kasada eksik çıktığında ya da eksik ürün çıktığı durumlarda ne oluyor?

6. Katılımcı Kadın ise;

- 6.1. Kadın olmak bu işi yaparken sizin için bir avantaj ya da dezavantaj yaratıyor mu?
- 6.2. İşyerinde kadın olduğunuz için herhangi bir ayrımcılığa ya da kötü muameleye maruz kaldınız mı?