


Geliş Tarihi:
10.07.2020
Kabul Tarihi:
02.05.2021
Yayımlanma Tarihi:
25.06.2021

Kaynakça Gösterimi: Gezer-Aydın, G. (2021). İşgücünün prekerleşmesi sürecinde beyaz yakalılar: AVM'de çalışanlar üzerine bir alan araştırması. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(40), 197-219. doi: 10.46928/iticusbe.767413

İŞGÜCÜNÜN PREKERLEŞMESİ SÜRECİNDE BEYAZ YAKALILAR: AVM'DE ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Araştırma

Gonca Gezer Aydın 

Sorumlu Yazar (Correspondence)

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

goncagezer@hotmail.com

Gonca Gezer Aydın, 2016 yılında Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri doktorasını tamamladı. 2018 yılında Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'ne Doktor Öğretim Üyesi olarak atandı. Sosyal politika, çalışma sosyolojisi ve çalışma ekonomisi alanlarında dersler vermekte ve araştırmalar yayınlamaktadır.

İŞGÜCÜNÜN PREKERLEŞMESİ SÜRECİNDE BEYAZ YAKALILAR: AVM'DE ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Gonca Gezer Aydın
goncagezer@hotmail.com

ÖZET

Küreselleşmenin ekonomik ve toplumsal yaşamın her alanında olduğu gibi çalışma yaşamını ve istihdam biçimlerin derinden etkilemesi sınıf kavramının yeniden sorgulanmasına neden olmaktadır. Küreselleşme ve neoliberal politikaların bir sonucu olarak güvencesiz çalışmanın giderek yaygınlaşması hem vasıflı hem de vasıfsız işgücü açısından çalışma ve yaşam koşullarını derinden etkilemiştir. Bunun sonucunda sanayi toplumunun proletaryasından farklı olarak güvencesiz çalışanların oluşturduğu, prekarya olarak adlandırılan yeni bir toplumsal sınıfın varlığı tartışılmaya başlanmıştır. Böylece beyaz yakalılar da giderek prekerleşen meslekler içerisinde yerini almaya başlamıştır. Bu çalışmada alışveriş merkezlerinde yönetici pozisyonunda çalışanların sorunları, prekaryanın temel unsurlarından biri olan iş güvencesizliği bağlamında ele alınmıştır. Çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılarak toplam on kişi ile derinlemesine mülakat yapılmıştır. Sonuç olarak AVM çalışanlarının prekarya olarak değerlendirilebileceği tespitine varılmıştır.

Amaç: Çalışmada AVM'lerde çalışan beyaz yakalıların prekarya içerisinde yer alıp almadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Yöntem: Çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda yarı yapılandırılmış soru formu kullanılarak derinlemesine mülakatlar gerçekleştirilmiştir.

Bulgular: Alan araştırmasından elde edilen bulgular AVM çalışanlarının prekaryanın özelliklerini önemli ölçüde taşıdığını göstermektedir. AVM çalışanlarının güvencesiz ve esnek çalışma şartlarıyla karşı karşıya kaldığını; yaşadıkları belirsizlik, risk, kaygı ve umutsuzluk dolayısıyla prekaryanın temel özellikleriyle benzerlik gösterdiğini söylemek mümkündür.

Özgünlük: Prekarya tartışmalarıyla ilgili son yıllarda literatürde teorik ve uygulamalı çalışmalar bulunmasına karşın, AVM çalışanlarıyla ilgili bir alan araştırmasına rastlanılmamıştır. Oysa AVM çalışanlarının çalışma koşulları prekarya tartışmalarıyla önemli ölçüde örtüşmektedir. Bu bağlamda önemli bir istihdam alanı olan AVM'lerde çalışanların prekarya bağlamında incelenmesi çalışmanın özgün yanını oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Prekarya, Güvencesiz Çalışma, Beyaz Yakalılar, AVM Çalışanları

JEL Sınıflandırması: J50-Genel

WHITE-COLLAR EMPLOYEES IN THE PROCESS OF PREKARIATIZATION: A FIELD RESEARCH ON SHOPPING CENTER EMPLOYEES

ABSTRACT

The effect of globalization on working life and forms of employment relationship, like in whole economic and social life, leads to questioning on the concept of working class. Precarious situation profoundly affects working and living conditions for skilled and unskilled labor. The argument on the existence of new social class called *precariat* has arisen. Rather than the proletariat of industrial society, the class covers precarious workers, such as white-collar employees. This study focused on the problems of the store manager in shopping centers who are in precariousness. The study conducts in-depth interviews with ten store managers and analyzes the outcomes with qualitative research method. According to finding, the shopping center employees can be evaluated as precariat.

Purpose: Aim of this study is to determine whether white-collar workers who working in shopping centers are included in precariat

Method: Qualitative method was used in this study. The interviews were conducted in a semi-structured questionnaire.

Findings: According to obtained findings shopping center workers have the characteristics of precariat significantly. Shopping mall employees are faced with precarious working and flexible working conditions. It is possible to say that they are similar to the basic features of the precariat, in terms of uncertainty, risk, anxiety and hopelessness.

Originality: Although there have been theoretical and applied studies in the literature regarding the precariat discussions, no field research has been found on shopping center workers. However, the working conditions of the shopping center employees significantly coincide with the precariat. In this context, examining the employees in shopping centers, which is an important field of employment, as precariat constitutes the original aspect of the study.

Keywords: Precariat, Precarious Working, White Collar Employee, Shopping Center Workers

JEL Classification: J50-General

GİRİŞ

Günümüzde küreselleşme ve neoliberal dönüşümün bir sonucu olarak esnek çalışma biçimlerinin önem kazanmasıyla birlikte sınıf kavramsallaştırmasına ilişkin yeni tartışmalar da gündeme gelmeye başlamıştır. Bu bağlamda sanayi toplumunun yarattığı “proletaryanın” yerine, güvencesiz çalışma koşullarıyla ilişkilendirilen ve “prekarya” olarak adlandırılan yeni bir sınıfın oluşmaya başladığı yönündeki görüşlerin önem kazanmaya başladığı görülmektedir.

Proletaryadan farklı olarak esnek çalışma biçimleriyle istihdam edilen, dolayısıyla iş güvencesinden, sosyal güvenlik ve diğer sosyal haklardan yoksun olarak çalışan prekarya, içinde düşük ve yüksek vasıflıların oluşturduğu farklı kesimleri bir arada bulundurmaktadır. Bu açıdan bakıldığında kavram, günümüzün istihdam biçimini açıklamada birçok sosyal bilimci tarafından tartışılmakta ve popüler bir kavram haline gelmektedir (Çakır, 2018: 21).

Kavramının kuramsallaştırmasında önemli katkıları olan Guy Standing’in, “küreselleşmenin çocuğu” olarak ifade ettiği prekarya, sanayi toplumunun proleteryanın yerini almaya başladığı düşünülen, geçmişten daha karmaşık bir sınıfsal yapıyı ifade etmektedir. Proletaryanın uzun dönemli, istikrarlı, sabit zamanlı, sendikalaşmanın olduğu, kolektif sözleşmelerin yapıldığı istihdam koşulları prekarya için söz konusu değildir. Ayrıca prekarya “orta sınıf” olarak da değerlendirilmekten uzaktır. Çünkü bu sınıfta olması beklenen sabit bir maaş, statü ya da çeşitli sosyal haklara da sahip değildir. Bu nedenle de yeni bir olgu olarak değerlendirilmektedir (Standing, 2019: 20).

Standing’in ifade ettiği bu sınıfsal dönüşümün temelinde ise esnek çalışma ilişkileri, güvencesizlik ve eşitsizlik yatmaktadır. Piyasa ekonomilerinin bu değerler üzerine yükselmesiyle birlikte giderek daha fazla insan prekaryaya dahil olmaya başlamıştır. Bu bağlamda beyaz yakalı çalışanlar da karşı karşıya kaldığı istihdam sorunları dolayısıyla prekarya tartışmalarının önemli bir unsurunu oluşturmaktadır. İstihdamın sektörel dağılımının değişmesiyle birlikte hizmet sektörü istihdamının giderek genişlemesi ve standart dışı istihdam biçimlerinin yaygınlaşması beyaz yakalıların çalışma yaşamında çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmalarına neden olmuştur. Günümüzde birçok çalışan gibi beyaz yakalıların çalışma koşulları da esnek çalışma biçimleri ve iş güvencesizliğiyle ilişkilendirilmektedir. Nitekim sanayi toplumunda iş güvencesi ve toplumsal statü açısından avantajlı bir kesimi oluşturan beyaz yakalı çalışanların, günümüzde prekaryanın önemli bir bileşenini oluşturduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmada AVM’lerde çalışan beyaz yakalıların çalışma koşulları prekarya bağlamında incelenmiştir. Çalışmanın temel iddiası söz konusu çalışanların iş güvencesizliği, ücretler ve yükselme olanakları gibi birçok açıdan prekaryanın özellikleriyle benzerlik gösterdiğidir. Çalışmada öncelikle prekaryanın kavramsal boyutuna ve literatürdeki tartışmalara değinilmiş, beyaz yakalıların yaşadıkları istihdam sorunları prekarya ile ilişkilendirilmiştir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Prekarya kavramı ilk kez Fransa’da bazı sosyologlar tarafından, işsizleri ve düzensiz çalışanları ifade etmek amacıyla kullanılmıştır. Kavramı ilk kez Pierre Bourdieu, Cezayir’de güvencesiz çalışanları açıklarken kullanmış, sonrasında ise Agnes Pitrou 1978 yılında güvencesiz yaşam koşullarına sahip olanları ifade ederken kavrama atıf yapmıştır. 1998 yılına gelindiğinde ise yine Bourdieu’nun “güvencesizliğin her yerde olduğunu” vurgulamasıyla ve 2000’li yıllarla birlikte prekaryanın içinde yer aldığı toplumsal hareketlerin yükselmesiyle kavram literatüre yerleşmeye başlamıştır (Oğuz, 2011: 11-12).

Prekarya (Precariat), İngilizcede güvencesiz, istikrarsız, çözümsüz anlamına gelen “precarious” ile modern toplumun ücretli çalışanlarını ifade eden proletarya (proletariat) sözcüğünün birleşmesiyle oluşmuştur. Dolayısıyla prekarya ile geçmişin proletaryasının yerini alan ve güvencesiz çalışanların oluşturduğu yeni bir sınıfsal yapı ifade edilmektedir. Bu anlamda prekaryanın sosyo-ekonomik açıdan analizi literatürde tartışmalara ve farklı bakış açılarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Prekarya bazı yazarlar açısından yeni bir toplumsal sınıfı ifade etmekte ve “21. yy proletaryası” olarak tanımlanmaktadır. Ancak bazılarının göre ise prekarya yalnızca güvencesiz ve esnek bir istihdam biçimi ya da geleceklerinden emin olmayan insanların oluşturduğu bir topluluk olarak görülmektedir (Özkan ve Cengiz, 2019: 106). Bu bağlamda prekaryanın üzerinde uzlaşıya varılmış bir tanımı da bulunmamaktadır.

Standing’in kavramsallaştırmasında prekarya içerisinde güvencesizlik, belirsizlik ve yabancılaşmayı barındıran çok yönlü bir kavramdır (Özkan ve Cengiz, 2019: 106). Dolayısıyla güvencesizliğin yaygınlaşmasıyla birlikte yabancılaşma, dışlanma, kaygı ve hiddete eğilim gibi duyguları yoğun olarak yaşayan insan kitlesi giderek büyümektedir (Standing, 2019: 49). Bu bağlamda prekarya, Standig tarafından, proletaryadan farklı olarak düzenli çalışma koşulları bulunmayan, iş güvencesinden, devlet desteğinden ve sendikal haklardan yoksun olarak istihdam edilen yeni bir sınıf olarak değerlendirilmektedir (Sarıöz-Gökten, 2018: 29).

Ronaldo Munck ise prekaryaya yeni bir toplumsal sınıf olma misyonu yüklemeyi oldukça iddialı bulmaktadır. Prekaryayı tanımlamak için kullanılan marjinallik, kayıt dışılık, sosyal dışlanma gibi uygulamalarla Batıdaki işçiler neoliberal uygulamalarla birlikte tanışmış olsa da bu durum Güneydeki işçiler için yeni değildir (Munck, 2013: 747-748). Prekarya kavramının çıkış noktası olan güvencesizlik ise günümüzde işçi sınıfının temel bir özelliğidir. Standart dışı çalışma şekilleriyle orta çıkan güvencesizlik ancak, günümüzde istihdam biçimini tanımlayıcı bir kategoridir ve kendi başına bir fenomen olmaktan uzaktır (Munck, 2013: 751).

Samir Amin’in sınıf analizinde ise işçi kitleleri iki kategoriye ayrılmaktadır. Bunlardan biri mesleki vasıf düzeyi yüksek, bu nedenle işverenle pazarlık gücü görece daha fazla, sendikalaşmış, istikrarlı ve güvenceli işlerde çalışanlardır. İkincisi ise pazarlık güçleri zayıf olan ve ücretleriyle geçinemeyen düşük

vasıflılardan, göçmenlerden, kayıt dışı çalışanlardan, ırkları ya da cinsiyetlerin dolaylı ayrımcılıkla karşı karşıya kalanlardan ve işsizlerden oluşan dezavantajlı grubu oluşturmaktadır. Prekaryaya dahil olan bu grupta yer alanların sayısı özellikle gelişmekte olan ülkeler ve Güney ülkelerinde giderek artmakta, günümüzde kentsel nüfusun yüzde ellisini oluşturmaktadır (Amin, 2009: 93).

Amin bu grubu “marjinalleştirilmiş” kavramı yerine “kararsız” olarak adlandırmayı daha doğru bulmaktadır. Çünkü orta kesimler, güvenceli ve istikrarlı çalışanlar ile aynı üretim sistemi içinde yer almaktadırlar. Yaratılan zenginlikten daha az pay almaları onları marjinal yapmaz. Yoksulluk marjinal bir sorun değil, günümüz sosyo-ekonomik sisteminin bir gerçeğidir (Amin, 2009: 95).

Amin’e göre prekarya emek piyasasından dışlanmış, ayrımcılığa uğramış, kayıt dışı ve güvencesiz çalışanları kapsamaktadır. Bu bakımdan Standing’in kavramsallaştırmasıyla önemli benzerlikler içermektedir. Ancak eğitilmiş ve vasıf düzeyi yüksek işgününün prekaryalaşma süreci bağlamında Standing’in, kavramı daha geniş bir perspektifle ele aldığını söylemek mümkündür. Ayrıca Amin’e göre prekarya bir sınıf olmaktan öte, işçi sınıfının yoksulluğa ve dışlanmaya daha fazla maruz kalan bir kesimini ifade etmektedir.

Wacquant da benzer bir biçimde prekaryanın yeni bir toplumsal sınıf olduğu tespitine karşı çıkmaktadır. Güvencesiz çalışma, sanayi sonrası toplumda proletaryanın istihdam biçimidir. Ayrıca prekarya Standing’in iddia ettiği gibi “tehlikeli” de değildir. Çünkü sınıf olduğunun farkına varmayan, kendini temsil etmekten mahrum bırakılan ve kolektif hareketliliği olmayan bir kitle söz konusudur (Wacquant, 2019: 138).

Breman’ın eleştirileri de prekaryanın yeni bir sınıf olma iddiaları üzerinedir. Breman’a göre Standing’in prekarya olarak nitelendirdiği geçici ve yarı zamanlı çalışanlar, taşeron işçiler, çağrı merkezi çalışanları ve stajyerler gibi esnek ve güvencesiz istihdam biçimleriyle çalışanlar, tıpkı proletarya gibi emeğini satmaktan başka seçeneği olmayan gruplardır. Dolayısıyla onlar da proletaryanın bir parçasıdır (Breman, 2013: 132).

Standing, prekaryayı tanımlarken, çeşitli kategorilerden meydana gelen ve henüz oluşmakta olan bir sınıfa işaret etmektedir. “Eski sınıflar”, dünyanın çeşitli bölgelerinde var olsa da, küreselleşme bu sınıfsal yapıların parçalanmasına neden olmuştur. Esnek bir emek piyasasına gidilirken, bazı kesimlerin iddia ettiği gibi işçi sınıfı ortadan kaybolmamış, aksine parçalı bir küresel sınıf görüntüsü ortaya çıkmıştır. Standing, bu bağlamda günümüzde yedi çeşit toplumsal sınıfın tanımlanabileceğini ifade etmektedir (Standing, 2014: 21-22):

- Bunlardan ilki en tepede yer alan, inanılmaz derecede zengin olan ve bu zenginliğin gücüyle tüm dünyaya hükmeden, küresel vatandaşların meydana getirdiği “elit sınıf”tır.
- İkincisi bu elit sınıfın altında yer alan maaşlılardır. Bu sınıf hala tam istihdam çerçevesinde çalışan, geniş sosyal haklara sahip ve içinde bulunduğu konumdan memnun olanları kapsamaktadır. Genelde büyük şirketlerde ve kamu kurumlarında çalışmaktadırlar.

- Üçüncüsü, günümüzde çok daha küçük bir grubu oluşturan “profisyen”lerdir. Profisyen kavramı, profesyonel ve teknisyen sözcüklerinin birleşiminden oluşmaktadır. Yüksek vasıflı, pazarlık gücü yüksek ve yüksek gelire sahip kişilerden oluşmaktadır. Profisyenler, tek bir işletmede uzun dönem çalışma ve standart istihdam ilişkisi isteği olmayıp, farklı yerlerde çalışma beklentisine sahiptirler. Danışmanlar ya da kendisi için çalışanlar bu gruba dahil edilebilir.
- Dördüncüsü gelir açısından profisyenlerin altında el emeğiyle çalışan ve giderek daralan, eski “işçi sınıfı”nın özünü oluşturanlardır. Ancak günümüzde hem güçsüzleşmekte hem de eski dayanışma duygularını kaybetmiş durumdadırlar.
- Beşincisini işsizliler ordusu,
- Altıncısını prekarya,
- Yedincisini ise toplumun uç kısımlarında yaşayanlar oluşturmaktadır. Bu kesimler sosyal açıdan uyumsuz bir grubu temsil etmektedir.

Standing, ortaya koyduğu bu sınıfsal model, Weber ve Marks’ın sınıf analizlerinden de önemli farklılıklar taşımaktadır. Bu yeni sınıf için belirleyici olan üretim ilişkileri ya da üretim araçları değil; içerisinde bulunduğu işgücü piyasasının koşulları ve istihdam durumlarıdır. Bireylerin sınıfsal kimliği, bu koşulların ortaya çıkardığı güvencesiz çalışma koşulları üzerinden tanımlanmaktadır (Çiğdem ve Erdoğan, 2019: 161). Nasıl ki tarım ile sanayi toplumu kendi toplumsal sınıflarını yaratmışsa, küreselleşme de, kendine özgü bir sınıf olan prekaryayı ortaya çıkarmıştır (Standing, 2019: 21). Ancak sanayi toplumun burjuvazi, orta sınıflar ve proletaryadan oluşan sınıf yapısını tanımlamak ve analiz etmek nispeten kolayken, günümüzde bunun daha karmaşık hale geldiğini söylemek mümkündür (Standing, 2015: 3).

Prekarya, homojen bir yapıya sahip değildir ve içerisinde yaşamını güvencesizlik duygusuyla geçiren farklı kesimlerden oluşmaktadır. Nitekim Standing prekaryanın çeşitlerini tanımlarken dört temel gruba işaret etmektedir. Bunlardan ilki geçici işlerde çalışmak zorunda olanlardır. Eksik istihdam, düşük gelirlilik ve yarı-zamanlı işler bu kategoriye dâhil edilmiştir. İkincisi kendi hesabına çalışıyor görüldüğü halde başkasına ya da başka firmalara bağımlı olarak çalışanlardır. Bunlar, başka firmalara hizmet emeği ürettikleri için “gizli çalışan” olarak ifade edilmektedir. Üçüncüsü “küreselleşmenin, elektronik hayatın ve yabancılaştırılmış emeğin sembolü” olan ve sayıları giderek artan çağrı merkezi çalışanlarıdır. Bir başka grup ise stajyerlerdir. Çok düşük bir ücretle ya da ücret beklentisi olmaksızın çalışan öğrenciler devam ve yeni mezunlar bu grubu oluşturmaktadır (Standing, 2019: 34-35).

Standing, prekaryanın yanı sıra “prekaryalaşma”ya da dikkat çekmektedir. Türkçe literatürde “prekerleşme” olarak da kullanılan kavram, 19. yüzyılda işçiler için kullanılan “proleterleşme”ye benzetilmektedir. Prekaryalaşma, süreçle ilgili bir durumdur ve insanların güvencesiz bir şekilde yaşamaya maruz kalmalarını, iş hayatında ya da toplumsal hayatta güvenli bir kimlik edinmemelerini ifade etmektedir. Prekaryalaşmanın bir başka boyutu ise postmodern bir dil kullanılarak, bir takım havalı unvanlarla işlerin ya da mesleklerin güvencesiz taraflarının gizlenmeye çalışılmasıdır. Örneğin ön ofis koordinatörü, elektronik belge uzmanı, medya dağıtım görevlisi (gazete dağıtan kişi), geri dönüşüm

görevlisi (çöp kutusunu boşaltan kişi), hijyen danışmanı (temizlik görevlisi) gibi düşük ücretleri maskeleyen ve steril bir iş imajı vermek için kullanılan bu unvanlar prekaryanın genişlemesinin bir sonucu olarak değerlendirilmektedir (Standing, 2019: 3-37).

Standing'in kavramsallaştırmasında prekaryayı diğer toplumsal gruplardan ayıran en önemli farklılık güvencesizlik temelinde ortaya çıkmaktadır. Prekaryaya için çalışma yaşamında profesyonelleşme ve uzmanlaşma söz konusu değildir; çünkü istikrarlı bir istihdam ilişkisi yoktur. Bu nedenle de toplumsal sınıflar içerisinde en kırılgan grubu oluşturmaktadırlar (Özkurt, 2018: 117). Standing'e göre iş güvencesi farklı unsurlardan oluşan çok yönlü bir kavramdır. Nitekim Standing iş güvencesini tanımlarken, proletaryanın özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonraki dönemde uygulanan istihdam biçimiyle özdeşleşmiş yedi güvenlik biçiminden bahsetmektedir (Wright, 2015: 128).

Standing'in kategorize ettiği güvenlik türlerinden ilki emek piyasası güvenliğidir ve tam istihdam politikalarıyla alınan makro önlemleri kapsamaktadır. İkincisi keyfi işten çıkarmaları önlemek için oluşturulan, korucu düzenlemeler ve yaptırımlardan oluşan istihdam güvenliğidir. Üçüncüsü işte ilerleme, statü ve gelir elde etme fırsatının sağlandığı iş güvenliğidir. Dördüncüsü çalışma güvenliğidir. Sosyal güvenlik sistemlerinde yapılan düzenlemeler, çalışma saatlerinin sınırlandırılması, kadınların gece çalıştırılmalarının düzenlenmesi, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı koruma ve iş kazalarından doğan maliyetlerin karşılanması gibi önlemleri içermektedir. Beşincisi, mesleki eğitim yoluyla çalışanlara vasıf kazandırmaya ve çalışma yaşamında becerilerin kullanılmasına ilişkin vasıfların yeniden üretiminin güvenliğidir. Altıncısı, sabit bir gelirin sağlanmasını güvence altına alan gelir güvenliğidir. Yedincisi ise sendika ve grev hakkı gibi kolektif özgürlükleri güvence altına alan temsil güvenliğidir. Bu bağlamda prekaryaya, emeğe dair bu yedi güvenceden yoksun olan kişileri kapsamaktadır (Standing, 2019: 26).

Prekaryaya, içinde yarı zamanlı çalışanlar, taşeron işçiler, geçici işlerde çalışanlar, işsizler, emekliler, kadınlar, göçmenler, evsizler ve yoksullar gibi eğitilmiş ya da eğitimsiz çok farklı grupları barındırmaktadır (Çakır, 2018: 71). Dolayısıyla giderek esnekleşen ve güvencesizleşen çalışmak koşullarında işgücünün daha geniş bir kesimi prekaryaya dahil olmaktadır. Örneğin akademisyenlik ya da yöneticilik gibi güvenceli ve prestijli olarak kabul edilen işler/meslekler bile günümüzde güvencesizlik ve belirsizlikle karşı karşıya kalmaktadır. Güvencesizlik ve işsiz kalma korkusu, bireylerin çalışma yaşamında haklarının yok sayılması ve vasıflarının önemsizleştirilmesine karşı sessiz kalmalarını da beraberinde getirmektedir (Vatansever, 2013: 8). Bu bağlamda Standing de toplumda yaşayan herkesin potansiyel olarak prekaryaya dâhil olduğunu ifade etmektedir.

PREKARYANIN BİR UNSURU OLARAK BEYAZ YAKALILAR

Güvencesiz çalışma başlangıçta vasıf düzeyi düşük işgücü ya da kayıt dışı sektörle ilişkilendirilse küreselleşme süreciyle birlikte vasıf düzeyi ve meslek ayrımı olmaksın ücretli çalışan tüm kesimler açısından önemli bir sorun haline gelmiştir. Bu bağlamda beyaz yakalı çalışanların da çalışma koşulları

açısından daha dezavantajlı bir duruma düştüklerini söylemek mümkündür. Beyaz yakalılar, kapitalizmin altın çağında yüksek ücretli, statülü ve güvenceli bir istihdam biçimini temsil etse de günümüzde esnek ve güvencesiz çalışma koşullarıyla karşı karşıya kalmışlardır. Bu nedenle söz konusu çalışanların emek piyasasındaki konumlanışı prekarya tartışmaları açısından önem taşımaktadır.

Standing, prekaryayı tanımlarken eğitim seviyesi yüksek kişilerin prekaryanın önemli bir bileşeni olduğunu vurgulamaktadır. Standing'e göre "parlak bir kişisel gelişim kariyeri olan ve memnuniyet vaat edildiği halde güvencesiz bir varoluşun içine saplanan eğitilmiş insanlar" giderek prekaryaya dâhil olmaktadır. Bu bakımından iyi bir eğitim seviyesine sahip olması prekaryanın ayırt edici özelliklerinden biri olarak ortaya konulmaktadır (Standing, 2017: 40).

Nitekim daha önce güvenceli olarak istihdam edime şansı olan eğitilmiş ve vasıflı işgücü çalışma koşulları, statü ve gelir açısından yaşadığı kayıplar dolayısıyla sınıfsal açıdan bir düşüş yaşamaktadır (Bakır ve Eroğlu, 2019: 158). Günümüzde beyaz yakalıların, özellikle de işletmelerde yönetici pozisyonlarında çalışanların görevde kaldığı süre giderek azalmakta ve çalışanlar işten ayrılıp başka işler bulmak zorunda kalmaktadır. Kısa süreli işlerde çalışıp, mevcut işini korumaya çalışan bu kesimlerin içinde bulunduğu koşulların prekaryanın özellikleriyle örtüştüğü görülmektedir (Standing, 2017: 89).

Günümüzde iş sözleşmelerinin önemli ölçüde geçici ya da kısa süreli sözleşmelerle düzenlenmesi prekarya açısından güvencesiz çalışma koşullarının yanı sıra psikolojik bazı sorunları da beraberinde getirmektedir. Beyaz yakalıların işletmeyi hayatlarının merkezine alarak mesai algısı olmadan her zaman ulaşılabilecek ve işe koşabilecek şekilde aşırı esnek çalışmaları beklenmekte, böylece yabancılaşma, monotonluk, mutsuzluk, depresif eğilimler ortaya çıkmaktadır. Ayrıca beyaz yakalı çalışanlar sürekli işsiz kalma korkusuyla baş etmek durumunda kalmaktadırlar. Bunun sonunca ortaya çıkan başarı ve rekabet hırsı, söz konusu çalışanlar için arkadaşsızlık, asosyalleşme ve özsaygı kaybını da neden olmaktadır (Çakır, 2018: 92).

Standing, prekaryanın özelliklerini ortaya koyarken öfke, dışlanmışlık, kaygı, yabancılaşma, stres, umutsuzluk ve özsaygı kaybı gibi duygular içerisinde olduğunu vurgulamaktadır. Günümüzde beyaz yakalı çalışanların da iş güvencesizliğin ortaya çıkardığı bu sonuçlarla karşı karşıya kaldığı görülmektedir. Dolayısıyla işgücünün prekerleşme süreci yalnızca mavi yakalı ve düşük vasıflı işgücünü değil; meslek, eğitim ve statü açısından daha avantajlı görülen iş ya da meslekleri de kapsamaktadır. Bu bakımdan birçok yazar açısından vasıflı işgücü de güvencesizlik temelinde giderek genişleyen prekarya içerisinde yerini almaya başlamıştır.

YÖNTEM

AVM'ler günümüzde alışverişin yanı sıra sosyal ve kültürel yaşamın da birer merkezi haline gelmiştir. Özellikle son yıllarda sayılarının giderek artması hem tüketimi teşvik etmek hem de istihdama katkı sağlamak açısından oldukça avantajlı görülmektedir. Bu nedenle toplumlar ve devletler açısından

AVM'ler giderek önem kazanmakta ve istihdamı arttıran sektörlerin başında gelmektedir (Başol ve Saruhan, 2018: 132).

Beyaz yakalı çalışanlar açısından da AVM'ler önemli bir istihdam alanı oluşturmaktadır. Nitekim satış temsilcilerinin yanı sıra mağazalarda müdür ya da müdür yardımcısı gibi yönetici pozisyonlarında çalışan ve özellikle gençlerden oluşan çok sayıda eğitilmiş işgücü AVM'lerde istihdam edilmektedir. Ancak beyaz yakalı çalışanlar, işyerlerinde statü olarak daha ayrıcalıklı bir konumu temsil etseler de satış temsilcileri ile aralarında çalışma koşulları açısından önemli benzerlikler bulunmaktadır. Hatta yöneticilerin özellikle mesai saatleri, hafta tatilleri ve resmi tatillerde çalışma gibi birçok konuda diğer çalışanlardan daha esnek ve özverili davranışları beklenmektedir. Bu bağlamda AVM'lerde beyaz yakalı çalışanların karşı karşıya kaldıkları güvencesiz ve esnek çalışma koşulları prekaryanın tipik istihdam biçimini yansıtmaları açısından önem taşımaktadır.

Bu kapsamda nitel araştırma yöntemi kullanılarak tasarlanan alan araştırması, AVM'lerde yönetici pozisyonlarında çalışan beyaz yakalılarla yapılan görüşmelere dayanmaktadır. Araştırmada yarı yapılandırılmış soru formu kullanılarak derinlemesine mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Alan araştırması, 2019 yılının Kasım ve Aralık aylarında yapılmıştır. Çanakkale ilinde bulunan iki AVM'de çalışan mağaza yöneticileri çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır.

Çalışmanın yapıldığı ilde bulunan iki AVM'den biri olan Esas 17 Burda AVM, 2015 yılında faaliyete başlamıştır ve toplam 110 mağazadan oluşmaktadır (<http://www.17burda.com/>, Erişim: 17.11.2020). Troypark AVM ise 2015 yılında açılmakla beraber, 23 mağazası bulunmaktadır (<http://troypark.com.tr/about-us-two/>, Erişim: 17.11.2020). Her iki AVM'de de mağazaların yanı sıra çocuk oyun alanları, sinema, cafe ve restoranlar gibi sosyal ve kültürel alanlar da bulunmaktadır. AVM'lerde çalışan personel sayısı, mağazadaki işgücü devir oranının yüksek olması dolayısıyla sürekli değişkenlik göstermekte; bu nedenle de AVM yönetimleri toplam istihdama ilişkin net bir veri paylaşmamaktadırlar. Ancak mağaza ve çalışan sayısı açısından Esas 17 Burda AVM'nin daha büyük ölçekli olması açısından katılımcıların büyük çoğunluğu burada istihdam edilenlerden oluşmaktadır.

Görüşmelerin bir kısmı yüz yüze gerçekleştirilmiş diğer bir kısmı ise çalışma temposunun yoğunluğu ve çalışanların çekinceleri dolayısıyla telefon aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerde, katılımcıların izni alınarak ses kayıt cihazı kullanılmış ve ardından deşifre edilmiştir. Toplamda 10 katılımcıyla görüşülmüş, en kısa görüşme 12, en uzun görüşme 30 dakika sürmüştür. Çalışmada, katılımcıların isimleri verilmemiş ve K1'den K10'a kadar sıralanan kodlar kullanılmıştır.

BULGULAR

Sosyo-Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Bu bölümde katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalıştığı pozisyon ve kıdem olmak üzere sosyo-demografik özellikleri değerlendirilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Sosyo-demografik Özellikleri

Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Eğitim Durumu	Çalıştığı Pozisyon	Kıdem (Yıl)
K1	Kadın	39	Evli	Lise	Müdür	8
K2	Erkek	35	Evli	Lisans	Müdür	8
K3	Erkek	45	Evli	Lise	Md. Yard.	5
K4	Erkek	37	Evli	Lise	Müdür	14
K5	Erkek	37	Bekar	Lisans	Md. Yard.	13
K6	Erkek	39	Bekar	Lisans	Müdür	8
K7	Erkek	35	Bekar	Lisans	Müdür	12
K8	Erkek	32	Bekar	Lisans	Müdür	4
K9	Erkek	29	Evli	Lisans	Müdür	3
K10	Erkek	36	Evli	Yüksek Lisans	Md. Yard.	3

Katılımcıların yalnızca bir tanesi kadın, diğerleri erkeklerden oluşmaktadır. Alan araştırmasının gerçekleştirildiği AVM’lerde çalışanların önemli bir bölümünün erkeklerden oluşması ve kadınların mülakatlar için daha çekingен davranması katılımcıların cinsiyet açısından dengesiz dağılımına yol açmıştır. Katılımcıların yaş ortalaması 36 olarak hesaplanmıştır. Nitekim alan araştırmasında da AVM çalışanlarının, uzun süreli bir istihdam beklentisi olmaksızın ilerleyen yaşlarda başka işlere/sektöre geçmek istediği görülmüştür. Medeni durumlarına bakıldığında 4’ü bekâr, 6 tanesi evlidir.

Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında 3 tanesi lise, 6 tanesi lisans, 1 tanesi ise yüksek lisans mezunudur. Lise mezunlarının mesleki tecrübesi görece daha yüksektir. Bunun en önemli nedeni ise önceki yıllarda lise mezunlarının da yönetici pozisyonlarında iş bulabilmesi mümkünken, günümüzde yöneticilerin en az lisans mezunu olmasının beklenmesidir. Katılımcılardan K10 Fen-Edebiyat Fakültesi mezunu iken, diğer lisans mezunu katılımcıların tamamı İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinden mezun olmuşlardır. Bu bağlamda İktisadi ve İdari Bilimler fakültelerinin en önemli misyonlarından birinin yönetici yetiştirmek olduğu düşünüldüğünde, katılımcıların eğitim aldıkları alanla yaptıkları işin uyumlu olduğunu söylemek mümkündür. Ancak İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri mezunlarının diğer pek çok bölümden farklı olarak net bir meslek kategorisi içerisinde yer almamaları, prekaryalaşma sürecine daha fazla dahil olmaları açısından önemli bir dezavantaj oluşturmaktadır.

Katılımcıların 3 tanesi müdür yardımcısıyken, 7 tanesi müdür pozisyonunda çalışmaktadır. K1, K3, K4, K5, K6 ve K8 kodlu katılımcılar çalıştıkları firmada mavi yakalı personel olarak işe kabul edilmişler ve iki ile beş yıl arasında değişen süreler içerisinde yönetici pozisyonuna yükselmişlerdir. Katılımcılar terfilerinde yöneticilerle kurdukları ilişkilerin ve satış konusundaki başarılarının etkili olduğunu ifade etmişlerdir. Yöneticilik pozisyonuna yükselmeleri kurum içi sınavlar aracılığıyla gerçekleşmiştir. Diğer katılımcılar ise yönetici olarak işe kabul edilmişlerdir. En fazla kıdeme sahip çalışan 14 yıl, en az kıdeme sahip çalışan ise 3 yıldır AVM’de yönetici olarak istihdam edilmektedir. Çalışanların ortalama kıdem süresi 7 yıldır. Kıdem süresinin birçok sektöre göre düşük düzeyde kalmasını, AVM’lerde işgücü devir oranının yüksek olmasının bir sonucu olarak değerlendirmek mümkündür. Ayrıca katılımcıların tamamı mevcut işlerine kabul edilmeden önce perakende sektöründe farklı işyerlerinde de bir ve üç yıl arasında değişen kısa sürelerle çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Bu durum prekaryanın sık sık iş değiştirme özelliğiyle de uyumludur.

Katılımcıların Prekerleşme Sürecine İlişkin Bulgular

Alan araştırmasında, çalışanların prekerleşme süreci, Standing’in ileri sürdüğü emeğe dair güvenceler referans alınarak incelenmiştir. Söz konusu güvenceler emek piyasası güvenliği, istihdam güvenliği, iş güvenliği, çalışma güvenliği, vasıfların yeniden üretimi güvenliği, gelir güvenliği ve temsil güvenliğinden oluşmaktadır. Araştırmanın temaları bu güvencelere dayanılarak oluşturulmuştur.

Emek Piyasası Güvenliğine Yönelik Görüşler

Bu bölümde katılımcıların, emeğin yedi tip güvencesinden ilki olan emek piyasası güvenliğine ilişkin görüşlerine yer verilmiştir. Katılımcıların tümü emek piyasası politikalarının ve mevcut iş yasalarının kendilerini korumada yetersiz kaldığını ve bundan dolayı işverenler karşısında savunmasız duruma düştüklerini vurgulamaktadır. Özellikle mağazacılık sektöründe işe girerken kabul etmek zorunda kaldıkları şartlar ve kıdem tazminatı tartışmalarıyla gündeme gelen hak kayıpları, katılımcıların temel eleştirilerini oluşturmaktadır. Katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

“Bizim sektörde iş yasalarının koruyuculuğunu hissetmemiz mümkün değil. Çünkü işe girerken öyle belgeler imzalıyorlar ve o kadar çok şeyi kabul etmek zorunda kalıyoruz ki işten ayrıldığımızda bir şey talep etmeyelim diye. Birkaç istisna dışında her şey onlardan yana. Bu da insanın yıllarını öldürüyor (K1).”

“Bu sektörde işverenlere yönelik yaptırımların çok yetersiz kaldığını görüyorum. Korumasızız biz. Dışarıdan bakıyorum bazı mağazalarda çağ dışı uygulamalar görüyorum. Evet anlıyorum özel şirket ama devlet dairesinde en düşük maaşla çalışan bir memurla bile kıyaslanamıyoruz. Burada büyük bir dengesizlik var, hem ücret, hem çalışma saatleri olarak (K3).”

“Özellikle kıdem tazminatı tartışmalarıyla birlikte mevcut haklarımızın daha da gerilediğini görüyorum. Eskiden insanlar en azından aldığım toplu parayla bir ev alırım der, kendini daha güvende hissedirdi.

Ama bizim aldığımız toplu paralarla ikinci el bir araba bile alınmıyor. Sektörde zaten çok sık iş değiştiriliyor. Bu bizim için daha da büyük bir hak kaybı anlamına geliyor (K4).”

“Kıdem tazminatıyla ilgili ciddi endişelerimiz var. Sektörde birçok çalışan ‘kıdem tazminatı alamayacaksam işten çıksam, paramı alıp başka bir işe mi geçsem’ diye düşünüyor (K5).”

“Mağazacılıkta, şirketler işe girerken kendilerini garanti altına almak için birçok şey imzalıyor. Aslında vermediği şeyler vermiş gibi imzalarını alıyor. Aslında orada yazılanların hiçbirisi yapılmıyor. Ben bunu kabul etmiyorum dediğinde önüne attığın imzayı koyuyor. İşe ihtiyacımız olduğu için girerken çok fazla sorgulamıyoruz. Ama aslında bir imzayla iş bitmemeli. Çalışanlar haklarını hukuklarını bilmiyor. Bizi bu durumda koruyacak düzenlemeler yok (K9).”

İstihdam Güvenliğine Yönelik Görüşler

Standing’in tanımında istihdam güvenliği “keyfi işten çıkarmalara karşı koruma, işe alım ve işten çıkarma konusundaki düzenlemeler ve kurallara uymayan işverenlere karşı mali yaptırımları” içermektedir (Standing, 2019: 26). Katılımcılardan K2, K4, K7, K8 ve K9 kurumsal bir firmada çalıştıklarını ve bu yüzden de işsiz kalma korkusu yaşamadıklarını ifade ederken K1, K3, K5, K6, ve K10 her an işsiz kalma korkusuyla yüzleştiklerini ve bu nedenle kendileri ile ailelerini güvende hissetmediklerini vurgulamışlardır. Katılımcıların işleriyle ilgili en önemli kaygı ve eleştirilerini iş güvencesizliği oluşturmaktadır. Katılımcıların istihdam güvenliğine ilişkin görüşleri şunlardır:

“Kurumsalda olduğun ve hedefleri tutturduğun sürece işinden dolayı kendini güvende hissedebilirsin. Ancak çalıştığın mağaza her an bayi olabilir ve kurumsaldan bayiye geçtiğinde bu güven tamamen ortadan kalkıyor. İşini iyi yapsan da patronla anlaşamadığında her an kovulabilirsin (K1).”

“Bu sektörde her an işten kovulabileceğimiz hep aklımızın bir köşesinde duruyor. Ben de tedirginim bu konuda. Kaç yılım bu sektörde geçti ama hala daha yarın acaba beni işten çıkarırlar mı korkusu yaşıyorum (...) Müşterilerden gelen ufak tefek sorunlar bazen üst yönetim açısından büyük bir soruna dönüştürülebilir. İkaz, ihtar derken gerekirse işten çıkarma gibi tehditlerle bizi sindiriyorlar (K3).”

“Beyaz yakalı olduğumuz için aslında işten çıkarılma riskimiz çok daha fazla. Çok fazla sorumluluk alanı var. Personele hitap ediyorsun, şirketin kuralları çerçevesinde çalışıyorsun, sık sık denetime geliyorlar, müşteriye hitap ediyorsun. Müşteriyi her zaman haklı gördükleri için küçük bir hatada bile bunun geri dönüşü ağır oluyor (K5).”

“Burada (AVM’de) birçok mağaza çalışan haklarını korumuyor. Mesaisini vermeyen, istediği zaman işten çıkaran birçok firma var. Genele vurduğumuzda birçok firma bunu yapıyor (K6).”

“Üzerimizde çok fazla satış baskısı var. Bu tabii ki bizi psikolojik olarak da zorluyor. Hedefleri tuturtamamak bizim için büyük sorun. O yüzden de sürekli işsiz kalma korkusu yaşıyorum. Üst yönetimle en ufak bir anlaşmazlıkta haklı olsanız bile sizi kolayca kapının önüne koyarlar. Yaşanmış örnekleri var. Bu durum tabii ki beni de korkutuyor (K10).”

İş Güvenliğine Yönelik Görüşler

Emeğe dair güvencelerden üçüncüsü olan iş güvenliği, çalışanların “istihdamda belirli bir mevki elde etme fırsatı ve becerisi, vasıfların giderek geçersizleşmesinin engellenmesi, statü ve gelir açısından yukarı hareketliliğin sağlanmasına yönelik fırsatları” kapsamaktadır (Standing, 2019: 26). Dolayısıyla bu bölümde çalışanların işlerinde yeterli ilerleme ve kariyer fırsatlarına sahip olup olmadıkları değerlendirilmiştir. Katılımcılardan yalnızca K2, K7 ve K8 kendilerine firmaları tarafından, işlerinde ilerlemeleri için gereken koşulların sağlandığını ifade ederken K1, K3, K4, K5, K6, K9 ve K10 olumsuz görüş bildirmişlerdir. Katılımcıların kariyer fırsatlarına ilişkin eleştirileri şu şekildedir:

“Çok büyük mağazalar dışında mağaza müdürlerine her işi dayatıyorlar. Satış danışmanlığı yapıyorsun, depoculuk yapıyorsun, kasiyerlik yapıyorsun. Onun dışında bir de giyinip süslenip kendini satış danışmanlarına ve gelen müşterilere de kabullendirmeye çalışıyorsun bu kadar işi yaparken (K1).”

“Firmalar şöyle düşünüyor: ‘bizden çıksa gidip daha iyi bir iş mi bulacak? İşten çıkamaz, o yüzden zam yapmayalım. Giden olursa da alan açılır’. Bu da tabi ki adaletsizliklere yol açıyor. Çalışanlara da yeterli fırsatlar sunulmuyor (K4).”

“Çalıştığım firma genellikle içeriden kendi çalışanlarını yönetici olarak yükseltmeyi tercih ediyor. Bu yükseltme avantajlarını işletme çalışanına bir fırsat olarak anlatır. Başta biz de böyle düşünmüştük. Ama aslında kendi cebini doldurmak için böyle yapar. Adamla gönül bağı kurar, işinde yükseltir. Bunun karşılığında o kişi esnek çalışmaya daha kolay razı olur, sesini çıkartmaz. Mağazada çok fazla zaman geçirince bu özel hayatına olumsuz yansıdığına da yine mutsuzluk oluşmaya başlar. Kendini geri çekmeye başlar, şirket beklentilerini ondan alamadığı zaman da yine gerilim başlar. Yani sizi yükseltse de aile hayatınızdan, her şeyden fedakârlık yapmanızı bekler. Böylece az personelle çok iş yapmaya çalışır (...) Böyle olunca çalışanlar da yükselmeyi tercih etmiyor. Zaten yöneticiyle personel arasında 200-300 lira ücret farkı var. Adam bu sorumluluğu almak istemiyor (K5).”

“Yükselme, pozisyon değişikliği, bunlar hep kâğıt üzerinde kalıyor. Pratikte böyle değil. Hep adaletsizlikler var. Çaba gösterseniz de karşılığını alamıyorsunuz (K6).”

“Yükselme ancak bir noktaya kadar. Ancak birileri işi bırakacak ya da yeni mağaza açılacak. Onun dışında yükselme şansınız yok. O yüzden de çok bir beklentim yok (K9).”

“Ben şu anda mağaza müdürüyüm. Yüksелеceğim yer bu zaten. Bundan sonra da gidebildiği kadar böyle gidecek. Yükselsebileceğiniz yer bölge müdürlüğü, ama tabi pratikte çok da mümkün görünmüyor. Bir süre sonra zaten motivasyonumuz da düştüğü için çok yükselmeye dair bir umudum yok açıkçası (K10).”

“Yükselmek tamamen bölge müdürünün gözüne girebilmek, onunla iyi anlaşabilmek ve iletişim kurabilmekle alakalı. Liyakat önemli, fakat bir yere kadar. Verilen unvanların da zaten çok bir karşılığı olmuyor (K10).”

Çalışma Güvenliğine Yönelik Görüşler

Emeğe dair güvencelerden dördüncüsünü oluşturan çalışma güvenliği, işyerinde çalışma saatleriyle ilgili sınırlamaları, vardiya sistemlerini, düzensiz çalışma koşullarını, kadınların gece çalışmalarının düzenlenmesini, iş sağlığı ve güvenliği koşullarını ve bunlardan doğacak maliyetler ile tazminatları içermektedir (Standing, 2019: 26). Bu nedenle bu bölümde çalışanların iş mevzuatından doğan çalışma süreleri ile iş sağlığı ve güvenliğine yönelik haklarına uyulup uyulmadığı incelenmiştir. Katılımcılardan K2, K4 ve K8 gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma saatleriyle ilgili yasal düzenlemelere titizlikle uyulduğunu söylemiştir. K1, K5 ve K10 ise iş sağlığı ve güvenliği açısından işyerlerinde uygulamaların yetersiz kaldığını ve çeşitli hak kayıplarının yaşandığını ifade etmiştir. Çalışma saatleri açısından ise K1, K3, K5, K6, K7, K9, K10 ise esnek çalışma saatlerinin uygulandığını, sürekli fazla çalışmak zorunda kaldıklarını, ancak bunun karşılığında fazla mesai ücretlerinin çoğu durumda yatmadığını ve hak kayıplarıyla karşı karşıya kaldıklarını vurgulamıştır. Katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

“Haftalık çalışma saatinin üzerinde çalıştığımızda bunun karşılığını hiçbir zaman ücret olarak alamıyoruz. Onun yerine boş zaman olarak kullanıyorlar. Onu da bir sene içinde alıyorsun. Tamamen bölge müdürünün elinde. Bir sene içinde boş saatlerini ne zaman kullan derse o zaman kullanıyorsun. Zaten işe girerken şu kadar saat fazla çalışmayı kabul ediyorum diye imza attırıyorlar. Sonrasında da tabii itiraz etme şansın olmuyor (...) Ben bir kere iş yerinde çalışırken düştüm. Hastaneye gidiyordum, ayağım kırılmış. Bölge müdürü aradı giderken. İlk dediği şey ‘işyerinde düştüm deme’. Başımı belaya sokma benim der gibi, geçmiş olsun demeden önce bunu söyledi. Ben de işten atılmamak için iş kazası demedim (K1).”

“Sürekli vardiyalı çalıştığımız için aileme bile vakit ayıramıyorum. Çalıştığımız sabit bir zaman dilimi olsa, o da yok. Vardiya belirsiz. Düzenlenemeyecek bir şey değil aslında. Çalışma saatleri belki daha farklı olabilir. Sabahın sekizinde gömlek almaya kim ihtiyaç duyar ki? (K3)”

“Personel burada daha avantajlı. Belirli bir alandan sorumlu, bir de arkasında sendika var, çalışma saatleri belli, işini yapıyor, çıkıyor gidiyor. Bizden daha esnek çalışmamız bekleniyor (...) Kimse size mesaiye kalacaksınız diye baskı yapmaz ama zaten işin doğası bunu gerektirir. Kalmazsan özverili çalışmadığın için gözden düşmeye başlarsın. Yani sistem seni böyle fazla çalışmaya iter. Firmaların taktiği budur zaten. Çalış demez, verdiği sorumlulukla fazla çalışmaya zorlar (...) Herkes yasalardaki haklarını bilse bu şekilde olamaz. Örneğin iş sağlığı ve güvenliği kuralları da prosedürde var. Tam anlamıyla uygulandığı söylenemez. Yeterli personel olmadığı için, mağazaların fiziki koşulları uygun olmadığı için uygulanamıyor. Hep iş yürüştün, bir an önce iş bitsin diye kurallar ikinci plana atılıyor (K5).”

“Mağazaya vekâlet ettiğim için bende mesai kavramı diye bir şey yok. Bir şey olduğu zaman bütün sorumluluk bende olduğu için haftada hep 45 saati her türlü geçiyor zaten. Bir karşılığı da olmuyor. Tatillerde de çalışıyorum. Geriye dönüp baktığımda kaçan bir hayat var arkamda (K6).”

“Bayramım yok, seyranım yok, özel bir günüm yok, resmi tatilim yok. Örneğin benim çocuğum var, çocuğumla ilgilenme sürem kısıtlı (...) Örneğin ben on buçukta işten çıkıp geliyorum. O süre zarfında annesi zaten onu uyutmuş oluyor. Sosyal hayatım yok (K7).”

“Bizde yöneticilerde mesai ücreti diye bir şey yok, alt kadroda var. Onların parmak basma sistemine kayıtları oluyor, onlar merkeze aktarılıyor, mesailer ödeniyor. Yönetici kadrosunda biz kalsak da ücret alamıyoruz (K9).”

“Bizde iş yasaları görünürde uygulanır. Beyaz yakalılar mesai almaz çoğu zaman. Tamamen bölge müdürünün elinde, isterse verir. Ben bir ay boyunca her gün fazla mesai yaptığımı biliyorum, mesaim yatmadı. Ama yine aynı şirkette başka bir mağazada alıyordum. Dediğim gibi üst yönetimle olan iletişiminize bağlı. (...) İş güvenliği konusunda aslında titizler. Çünkü onların da başı ağrır bir şey olduğunda. Ancak bir keresinde iş kazası yaşanmıştı, arkadaşımız üst yönetimin isteğiyle iş kazası olduğunu söylememişti (K10).

Vasıfların Yeniden Üretimi Güvenliğine Yönelik Görüşler

Standing’in ifade ettiği güvence biçimlerinden beşincisini oluşturan vasıfların yeniden üretiminin güvenliği, mesleki eğitimler yoluyla çalışanlara yeni vasıflar kazandırmaya ve mesleki bilgi ve becerilerini kullanılabilirliğine yönelik fırsatları kapsamaktadır (Standing, 2019: 26). Bu bölümde de katılımcıların işyerlerinde mesleki bilgi, beceri ve donanımlarını arttıracak yeterli mesleki eğitimlerin verilmesi ile mesleki birikim ve deneyimlerini kullanmalarına yönelik fırsatların sunulmasına yönelik görüşleri incelenmiştir. Katılımcılardan K2, K3, K4, K7 ve K8 olumlu görüş bildirirken; K1, K5, K6, K9, K10 mesleki eğitimlerin yetersiz kaldığı ve deneyimlerini işlerine yansıtılmaları için yeterli şartların sağlanmadığını söylemişlerdir. Katılımcılardan bazılarının görüşleri şu şekildedir:

“Yönetici olsak da mağaza yönetiminde alanımız çok dar. Yönetim önemli ölçüde bölge müdürleri ve koordinatörlerin elinde. Sorumlu olduğumuz, müdahale edebildiğimiz alanlar sınırlı. Onlardan gelen direktiflerle her şey dakik bir şekilde ilerliyor, benim elimde olan hiçbir şey yok. Bu nedenle de deneyimlerimi işime çok fazla yansıtamıyorum (K1).”

“Kurumsal bir firma olduğumuz için birçok eğitimler veriliyor. Ama sahada bunları uygulamak açısından çok da gerçekçi bir yaklaşım yok. Bizim gibi firmalar genellikle prosedürleri, şirket kuralları uyguluyormuş gibi gözüksün diye uygular. Ama sahaya fazla yansımaz (K5).”

“Onlar kararları alır, sonra bize bildirir. Biz de onları uyguluyoruz. Bizim bir inisiyatifimiz yok. Eğitimler zaten kâğıt üzerinde. Mağaza yönetiminde bir karşılığı yok (K6).”

Gelir Güvenliğine Yönelik Görüşler

Standing, gelir güvenliğini tanımlarken, asgari ücret mekanizması, gelir sınıflandırılması, kapsamlı sosyal bir güvenlik, gelir eşitsizliğini azaltmak ve düşük gelirliilere destek olmak” gibi düzenlemelere vurgu yapmaktadır. Bu bölümde de katılımcıların gelir güvenliğine yönelik görüşlerini değerlendirebilmek amacıyla, kendilerinin ve ailelerinin geçimini sağlayabilecek düzeyde adil bir ücret alıp almadıkları sorulmuştur. Katılımcılardan yalnızca K7, aldığı ücretin tatmin edici düzeyde olduğunu söylemiş, diğer tüm katılımcılar ücretlerin çok düşük düzeylerde kaldığını ve yaptıkları işin karşılığı olmadığını ifade etmiştir. Özellikle esnek çalışma saatlerine ve iş yüküne karşı, işyerinde vasıf düzeyi düşük çalışanlardan çok küçük bir ücret farkı aldıklarını ve prim sistemine dayalı ücretlendirme sisteminden dolayı istikrarlı bir gelirlerinin olmadığını katılımcıların neredeyse tamamı vurgulamıştır. Aldıkları ücretten dolayı kendilerini güvende hissetmemeleri, katılımların en önemli istihdam sorunlarından birini oluşturmaktadır. Gelir güvenliğine ilişkin görüşler şunlardır:

“Aldığım ücret yaptığım işin karşılığı değil. Aynı satış danışmanları gibi ücret alıyorum. Fazla ücreti hak edebilmek için sizi prim yapmaya zorluyorlar. O primi yapana kadar çok fazla iş yüküne giriyorsun. Bu kadar yükün üzerine çok az bir maaş alıyorsun ve prim sistemine dayatılıyorsun. Dolayısıyla hiç hakkını almıyorsun. (...) Ben mağaza müdürüyüm, hadi şu borcun altına gireyim de bir şey alayım diyemiyorsun. Çünkü dersin yarın yolda kalma ihtimalin çok yüksek, her ay prim yatmayabilir (K1)”.

“AVM’lerde ortalama olarak herkesin aldığı ücretler bellidir. Ortalamanın biraz üzerinde ücret alsam da bu nedenle yüksek bir ücret beklentim de yok (K2).”

“Adil bir ücret aldığımı hiçbir zaman düşünmedim. Bundan sonra da farklı olmayacaktır. Prim sistemlerinin yapısı bunu gerektiriyor (...) Bir mağaza müdürünün başarısı aldığı puanlar ve yaptığı hizmetlere dayalı olduğu için biz bu başarıyı personel sayesinde yapıyoruz. Eğer bir adalet olacaksa yöneticilerle birlikte bütün çalışanlara olmalı ve diğer çalışanlara da adil bir pay verilmeli. Örneğin bana sayım açısından para kesiliyorsa onlara da kesilmeli, bana ödül verilecekse onlara da verilmeli. Adalet hepimize olmalı (K4).”

“Türkiye şartlarında aldığımız ücretin yeterli olduğunu söyleyemem. Yan haklarımız belki biraz avantaj sağlıyor. Ama aldığımız ücret çok komik rakamlar. Bir araba alabilmem için belki 20 yıl çalışma lazım. Önceki yıllarda beyaz yakalı personel yeni işe başladığında aldığı ücret diğer personelin iki katı olurdu. Artık firmalar bu farkı çok daralttılar. Artık yönetici ve personel arasında çok küçük bir rakam oynuyor. Aldığımız sorumluluğa göre maaşımız çok az (K5).”

“Ben bu sektörde açıkçası borca girip herhangi bir şey alamam. Bizim gelirimizin yarından çoğu prime dayalı. Yarın bir gün mağazam değiştiğinde aldığım prim yarı yarıya düşebilir. Bir gelir garantisi yok (K6).”

“Diğer firmalarda benzer pozisyonlarda çalışanlarla kıyasladığımda adil bir ücret aldığımı düşünmüyorum. Bundan 4-5 sene öncesini düşünüyorum. Net maaşlarımız gittikçe azalıyor. Onun

yerine primlerde artışlar oluyor. Öyle olunca şirket bizi çok fazla zorlamaya başladı. Prim yapamayınca diğer çalışanlarla aramızda bir maaş farkı kalmıyor. Bu sene zam da yapılmadı. Bu da bizi zora sokuyor (K8).”

“Çalışma saatimiz esnek, yapılan iş esnek, sorumluluk çok fazla, ama personelle aramızdaki fark çok az. Burada çalışan kuryeden çok az bir fark alıyorum. Aldığım sorumluluk maaşıma hiçbir şekilde yansımıyor (K9).”

“Asgari ücretin çok az üzerinde maaş alıyor yöneticiler. Bazı durumlarda eski personel yeni başlayan yöneticilerden bile daha az aldığı durumlar olabiliyor. Bu tabii personel karşısındaki saygınlığımızı azaltıyor. Prim sistemi de giderek kötüleşti. Neredeyse maaşımın iki katı kadar prim ve yan hak alırken şu an da maaşımın çok küçük bir kısmı kadar alabiliyorum. Net maaşlar da önceki yıllara göre daha düşük düzeylerde kalıyor (K10).”

Temsil Güvenliğine Yönelik Görüşler

Emeğe dair yedi güvenceden sonuncusunu oluşturan temsil güvenliği “bağımsız sendikalar ve grev hakkı gibi yöntemlerle emek piyasasından ortak bir ses yükseltebilmeyi” ifade etmektedir (Standing, 2019: 26). Bu nedenle katılımcılara çalıştıkları firmaların sendikalaşmaya karşı tutumları sorulmuştur. Katılımcılar işyerlerinin sendikalaşmaya sıcak bakmadığını ya da kendilerinin sendikalara güvenlerinin olmadığını, sendikaların kendilerini temsil edemediğini ifade etmişlerdir. Katılımcıların tamamı sendika üyesi değildir ve dolayısıyla sendikalaşmaya karşı olumsuz görüş bildirmişlerdir.

“Bizde asla sendika diye bir şey yok. Sen çıkarsın yerine başkası gelir. O gözle bakıyorlar. O yüzden de çalışanlar işyerini zora sokacak bir şeye el atamıyorlar, korkuyorlar (K1).”

“Bizim şirketimizde sendika var. Ama sendikalar gerçekten bizim arkamızda mı? Çalışanların bir problemleri olsun, ufak bir şey de olsa, oraya iletilmiş, çözemiyorlar. Şirketten farkları kalmıyor. Ama tabii bu personel için geçerli. Yöneticiler korkudan dolayı sendikalardan uzak duruyor, çekingenlik var (K3).”

“Eskiden sendikaların samimiyetine inanırdım ama artık, özellikle asgari ücret görüşmelerinden sonra daha soğuk baktığımı söyleyebilirim. Bu sektörde sendikalı olanları gördüm, sendikalar çalışanı kollaması gerekirken işveren temsilcisi gibi hareket ediyor. Sendika temsilcileri dışında çalışanları değersiz hissettiriyorlar. Bence güvenilirlikleri kalmadı (...) Zaten bizim şirketimizde sendikayı hiçbir zaman tasvip etmedi bizde hiç gündemimize almadık (K4).”

“Bizde yöneticilerin sendikaya üye olması söz konusu değil. Beyaz yakalıyız diye diğer personelin faydalandığı yan haklardan faydalanamıyoruz bu yüzden. Bir sorun yaşadığımızda sendikada sizinle ilgili yapabileceğimiz bir şey yok diyor. Çünkü yöneticiler sendikaya üye olamıyor diyor. Sendikalı olsak tabii ki daha farklı olur. Sendikaya personel üye oluyorsa ben de olmalıyım. Ben de şirketin CEO’su ya

da ortağı değilim. Biz de şirketin ücretli çalışıyoruz, yalnızca sorumluluğumuz biraz daha fazla ve daha esnek çalışıyoruz (K5).”

Tablo 2. Temalara İlişkin Bulgular

Temalar	Katılımcılar
Emek Piyasası Güvenliği	K1, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10
İstihdam Güvenliği	K1, K3, K5, K6, K10
İş Güvenliği	K1, K3, K4, K5, K6, K9, K10
Çalışma Güvenliği	K1, K3, K5, K6, K7, K9, K10
Vasıfların Yeniden Üretimi Güvenliği	K1, K5, K6, K9, K10
Gelir Güvenliği	K1, K2, K3, K4, K5, K6, K8, K9, K10
Temsil Güvenliği	K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10

Katılımcıların verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde olumsuz görüşlerin çoğunlukta olduğu görülmektedir. En fazla olumsuz görüş bildirilen tema temsil güvenliğiyle ilgilidir. Bunu emek piyasası güvenliği, gelir güvenliği, iş ve çalışma güvenliği, istihdam güvenliği ve vasıfların yeniden üretimi güvenliği izlemektedir. Katılımcıların tamamı temsil güvenliği ile ilgili olumsuz görüş bildirmiştir. 9 katılımcı gelir güvenliği ve emek piyasası ile ilgili, 7 katılımcı iş ve çalışma güvenliği ile ilgili, 5 katılımcı ise istihdam ve vasıfların yeniden üretimi güvenliği ile ilgili olarak çalışma koşulları ile ilgili olumsuzluklara değinmiştir.

Temsil güvenliği açısından tüm katılımcıların olumsuz yanıt vermesinde, işletmelerin/işverenlerin sendika karşıtı tutumlarından ve ilgili kanunların örgütlenme özgürlüğünü güvence altına almadığına yönelik eleştirileri etkili olmuştur. Emek piyasası güvenliğine ilişkin yalnızca K2 olumlu yanıt vermiştir. Kurumsal bir firmada çalıştığını ve şu ana kadar kendisinin ve başka bir çalışanın herhangi bir hak kaybına uğramadığı ifade etmiştir. Gelir güvenliği açısından ise yalnızca K7'nin görüşü olumludur. Diğer temalar açısından ise katılımcılar arasında bazı görüş farklılıkları söz konusudur. Bu farklılardan ilki iş güvencesi temasına ilişkindir. İşsiz kalma kaygısı ile çalışanların eğitim ya da kıdem durumu arasında net bir ilişki olduğunu görülmemiştir. Kıdem süresi görece yüksek olan çalışanlarında bu kaygıyı hissettiklerini ifade etmişlerdir. Olumlu görüş bildiren katılımcılar bunun nedeninin çalıştıkları firmaların kurumsal kimliğiyle açıklamaktadırlar. Ancak diğer çalışanlar da kurumsal firmalarda çalıştıkları halde işten çıkarmalarda firmaların bu kimliğinin önem arz etmediğini ifade etmektedirler.

İş güvenliğine ilişkin olumlu yanıt veren katılımcılar, işyerlerinde ilerleme fırsatlarının olduğunu ve üst yönetimin bunu desteklediğini söylemişlerdir. Nitekim söz konusu çalışanlar çalıştıkları firmada satış temsilcisi olarak işe başlayıp yönetici statüsüne yükselmişlerdir. Sektördeki birçok firmanın özellikle üniversite mezunu çalışanlar açısından bu fırsatı sundukları diğer katılımcılar tarafından da ifade edilmiştir. Ancak katılımcılar bu fırsatların yetersiz olduğunu söylemektedirler. Çalışma güvenliğine ilişkin ise K2, K4 ve K8 olumlu görüş bildirmiştir. Diğer firmalarda çalışanlar mevzuata ilişkin hükümlerin/yaptırımların dikkate alınmadığını vurgulamaktadırlar. Katılımcıların arasında en önemli farklılık ise vasıfların yeniden üretimi güvenliğine ilişkin görüşlerdir. K2, K3, K4, K7, K8 işyerlerinde eğitimlerin verimliliğin artırılması açısından üst yönetim tarafından önemsendiğini ve uygulandığını söylerken, diğerleri sadece prosedürde kaldığını ve uygulamaya yansıtılmadığını ifade etmektedir.

K1 kodlu katılımcı ise çalışma koşulları açısından bayilik sistemine geçin olumsuz yanlarından bahsetmiştir. Bazı mağazaların açıldıktan bir süre sonra bayilik sistemine devredildiği ve böylece mağazanın kurumsal kimliğinin zarar görerek keyfi uygulamaların arttığı katılımcı tarafından ifade edilmektedir. Nitekim K1 kodlu katılımcı tüm temalara olumsuz yanıt vermiştir. Bu bağlamda AVM'lerde bayilik sistemiyle çalışan firmaların çalışma koşulları açısından daha dezavantajlı uygulamalar içerdiğini ve çalışanların prekaryanın güvencesizlik biçimlerine daha fazla maruz kaldığını söylemek mümkündür.

Temalara ilişkin olumlu ve olumsuz görüşlerle firmaların büyüklüğü ve yapısı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Nitekim çalışan sayısı ve işyeri ölçeği açısından büyük mağazalarda çalışanlar da çalışma koşulları açısından olumsuz görüşler bildirmekte ve birçok katılımcı üst düzey yöneticilerin kurumsal kimliğe uygun davranmadığına dikkat çekmektedir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada AVM'lerde yönetici pozisyonlarında çalışan beyaz yakalıların içerisinde bulunduğu çalışma koşulları prekarya açısından incelenmiştir. AVM çalışanlarının prekerleşme süreci emek piyasası güvenliği, istihdam güvenliği, iş güvenliği, çalışma güvenliği, vasıfların yeniden üretiminin güvenliği, gelir güvenliği ve temsil güvenliği olmak üzere yedi boyutta ele alınarak değerlendirilmiştir. Alan araştırması sonucunda elde edilen veriler incelendiğinde AVM çalışanlarının çalışma ve yaşam koşullarının birçok açıdan prekaryanın temel özellikleriyle benzerlik gösterdiği görülmektedir. Nitekim katılımcılar emeğe dair güvencelere yönelik sorulara verdikleri cevaplarda büyük oranda olumsuz görüş bildirmişlerdir.

Çalışanların tümü mevcut iş yasalarının ve emek piyasası politikalarının kendilerini işverenler karşısında korumakta yetersiz kaldığını düşünmektedir. Bu durumu özellikle güvencesiz çalışma açısından prekaryanın içinde bulunduğu sosyo-ekonomik koşulların bir sonucu olarak değerlendirmek

mümkündür. Çalışanları istihdam ve gelir açısından güvence altına alan makro düzeydeki politikaların giderek zayıflaması prekarya kavramının da çıkış noktasını oluşturmaktadır.

Prekaryanın temel unsurlarında biri istihdam güvenliğinden yoksun olmasıdır. Yapılan görüşmelerde de çalışanların en önemli kaygılarından birinin iş güvencesizliği ve işsiz kalma korkusu olduğu görülmüştür. İş güvenliği açısından da katılımcıların çoğu yeterli ilerleme imkânlarının sunulmadığını ve belirli bir noktaya kadar kariyer fırsatı sunulsa da bunun gelirlerine yansımadığını ifade etmiştir. Dolayısıyla iş güvenliğinde ifade edilen statü ve gelir açısından yukarı hareketlilik çoğu katılımcı için söz konusu değildir. Bu bağlamda da katılımcıların genel olarak iş güvenliğinden yoksun olduklarını söylemek mümkündür.

Çalışma güvenliği açısından da katılımcıların büyük çoğunluğu olumsuz görüş bildirmiştir. Özellikle AVM'ler karşı karşıya kalınan uzun çalışma saatleri, vardiyalı çalışma sisteminin iş-yaşam dengesini olumsuz etkilediği, fazla mesai ücretleri konusunda yaşanan hak kayıpları çalışanların en önemli sorunlarının başında gelmektedir. Çalışma güvenliğinin bir diğer unsuru olan iş sağlığı ve güvenliği açısından ise çalışanların olumlu görüşleri çoğunluktadır. Katılımcılar, özellikle mevzuattan kaynaklanan yaptırımların işverenler üzerine etkili olduğunu ifade etmektedirler. Ayrıca vasıfların yeniden üretiminin güvenliği konusunda da olumlu ve olumsuz görüşler bulunmakta; katılımcılar gerekli mesleki eğitimlerin verildiğini ifade ederken, bilgi ve birikimlerini kullanmaları için yeterli fırsatların olmadığını düşünmektedirler.

İşgücü piyasasında yeterli ve düzenli bir gelir elde edememe prekaryanın en önemli özelliklerinden birini oluşturmaktadır. Katılımcılardan biri dışında, diğer tüm katılımcılar gelir güvenliği konusunda olumsuz görüş bildirmişler ve işlerinin en büyük dezavantajlarından birinin gelir düzensizliği ve yetersizliği olduğunu vurgulamışlardır. AVM'lerde beyaz yakalıların özellikle son yıllarda gelir açısından yaşadıkları kayıplar ve prim sisteminin sabit bir gelir güvencesini ortadan kaldırması çalışanların kaygı ve belirsizlikle karşı karşıya kaldıklarına yol açmaktadır. Ayrıca çalışanların tamamı sendika üyesi olmayıp temsil güvenliğinden yoksundur. Bunda işverenlerin sendika karşıtı tutumlarının yanı sıra çalışanların sendikalara duydukları güvensizliğin de etkili olduğu görülmüştür. Prekaryanın emek piyasasında ortak bir ses yükseltmeyen, sınıf bilinci zayıf ve daha kırılabilir bir kesimi temsil ettiği düşünüldüğünde AVM çalışanlarının da temsil güvenliği açısından prekaryayla benzerlik taşıdığı görülmektedir.

Katılımcıların görüşleri değerlendirildiğinde olumsuz görüşlerin önemli ölçüde ağırlıkta olduğu görülmektedir. Bunun en temel nedenini çalıştıkları sektörde benzer çalışma koşullarına sahip olmalarıyla açıklamak mümkündür. Nitekim esnek çalışma saatleri, ücretler, iş güvencesi ve kariyer fırsatları gibi birçok açıdan çalışanların hak kayıplarıyla karşı karşıya kaldıkları yapılan görüşmelerde sürekli vurgulanmıştır. Söz konusu çalışma koşulları prekarya tartışmaları açısından değerlendirildiğinde, prekaryanın temel özellikleriyle önemli ölçüde benzerlik göstermektedir.

Bu çalışmada prekaryanın kavramsal boyutunun incelenerek, AVM çalışanlarının giderek genişleyen prekarya içerisine yer alıp almadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Alan araştırmasından elde edilen bulgular AVM çalışanlarının prekaryanın özelliklerini önemli ölçüde taşıdığını göstermektedir. Sonuç olarak AVM çalışanlarının güvencesiz ve esnek çalışma biçimlerine maruz kaldığını; yaşadıkları belirsizlik, risk, kaygı ve umutsuzluk dolayısıyla prekaryanın önemli bir bileşeni olduğunu söylemek mümkündür. AVM'lerin sayılarının giderek artması ve birer yaşam merkezi haline gelmesi, söz konusu mekânlarda istihdamı da arttırmakta ve daha fazla çalışan prekaryaya dâhil olmaktadır.

KAYNAKÇA

- Amin, S. (2009). Dünya yoksulluğu, yoksullaşma ve sermaye birikimi. *Mülkiye Dergisi*, 33(262), 89-97.
- Bakır, H. ve Eroğlu, E. (2019). Esnek ve güvencesiz çalışma bağlamında Türkiye’de araştırma görevlisi olmak. *Çalışma ve Toplum*. 2019/1, 155-178.
- Başol, O. ve Saruhan, O. (2018). Alışveriş merkezi çalışanlarının çalışma koşullarının insan onuruna yakışır iş bağlamında değerlendirilmesi: Nitel bir inceleme. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 36, 127-147.
- Breman, J. (2013). A bogus concept. *New Left, Review*, 84, 130-138.
- Çakır, M. (2018). Bilgi toplumu kuramları ve prekarya tartışmaları. *Bilgi Toplumu Tartışmaları içinde* (19-114). M. Çakır (Ed.), Pales Yayınları.
- 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.
- Gökten, Y. S. (2018). Proletaryadan prekarya’ya: Yeni bir küresel sınıf (!). *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 16(62), 28-45.
- Munck, R. (2013). The precariat: A view from the south. *Third World Quarterly*, 34(5), 747-762. <https://doi.org/10.1080/01436597.2013.800751>
- Oğuz, Ş. (2011). Tekel direnişinin ışığında güvencesiz çalışma/yaşama: Proletaryadan “prekarya”ya mı?. *Mülkiye Dergisi*, 35(271), 7-24.
- Özkan, E. İ. ve Cengiz, A. A. (2019). Prekerleşen meslekler içerisinde gazeteciliğin izdüşümü: Eskişehir’de yerel gazeteciler üzerinde bir inceleme. *Emek Araştırmaları Dergisi*, 10(15), 103-132.
- Özkurt, C. (2018). Yeni krizler çağı, çalışmanın iflası ve prekarya. *Bayburt Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 2, 111-122.
- Standing, G. (2015). The precariat and class struggle. *RCCS Annual Review*, 7, 3-16. <https://doi.org/10.4000/rccsar.585>
- Standing, G. (2017). *Prekarya bildirgesi*. (Çev. S. Çınar, S. Demiralp). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Standing, G. (2019). *Prekarya, yeni tehlikeli sınıf*. (Çev. E. Bulut). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Vatansever, A. (2013). Prekarya geceleri 21. yüzyıl dünyasında geleceği olmayan beyaz yakalıların rüyası. *LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-20.
- Wacquant, L. (2019). Sürgün bölgelerini yeniden düşünmek: İleri marjinalliğin teşkilinde sınıf, etnisite ve devlet. *İdealkent*, 10(26), 128-145. <https://doi.org/10.31198/idealkent.562591>
- Wright, E. O. (2015). Is the precariat a class. *To Appear in Global Labor Journal*. 7(2), 123-135. <https://doi.org/10.15173/glj.v7i2.2583>