

ESNEKLİK VE GÜVENCESİZLİK KISKACINDAKİ EMEK: MERSİN'DEKİ İNDİRİM MARKETLERİNDE ÇALIŞAN GENÇ PREKARYA MENSUPLARI¹

Serkan DİK², Serap SUGUR³

Öz

Bu araştırma, esnekleşen işgücü piyasalarıyla birlikte yaygınlaşan güvencesiz çalışma ve prekaryalaşma olgusunu, Türkiye'nin Mersin ilindeki indirim marketlerinde (A-101, BİM ve ŞOK) çalışan bireylerin deneyimleri üzerinden incelemektedir. Çalışmanın temel amacı, neoliberal politikaların etkisiyle birlikte artan işgücü piyasası esnekliğinin ve güvencesiz çalışmanın, genç ve yükseköğrenim sahibi çalışanlar üzerindeki somut etkilerini ortaya koymak; bu bağlamda prekaryalaşma sürecini sektörel ve yerel düzeyde analiz etmektir. Literatürde emeğe dair temel güvencelerden yoksun olan istihdam biçimlerini tanımlamak için kullanılan prekarya kavramı, günümüzde küresel bir eğilim olarak öne çıkmakta ve özellikle eğitilmiş genç nüfus içerisinde artan bir yaygınlık göstermektedir. Bu bağlamda, araştırma Mersin'de faaliyet gösteren indirim marketlerinde çalışan, yükseköğrenim sahibi gençlerin işgücü piyasası esnekliği ve güvencesiz çalışma koşulları çerçevesinde şekillenen prekaryalaşma deneyimlerini ele almaktadır. Araştırma verileri, Mersin'de anılan indirim marketlerinde çalışan 28 katılımcı ile gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla elde edilmiştir. Elde edilen bulgular, yükseköğrenim sahibi genç çalışanların prekaryalaşmanın tipik özellikleri olan istihdam, iş, çalışma, vasıfların yeniden üretimi, gelir ve temsil güvencesi gibi alanlarda ciddi sorunlar yaşadıklarını ortaya koymaktadır. Mezun oldukları alanlarda profesyonel gelişim ve kariyer fırsatı bulamayan, geçici ve düşük ücretli işlerde istikrarsız gelir beklentisiyle çalışan bu genç prekarya mensupları, güvencesiz statüleri nedeniyle yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda sosyal açıdan da kırılgan ve savunmasız bir konumda yer almakta; güvenli bir sosyal gelecek inşa etme imkânlarından büyük ölçüde yoksun kalmaktadırlar. Bu çalışma, Türkiye'de yükseköğrenim görmüş gençlerin düşük vasıflı sektörlerdeki istihdam deneyimlerine odaklanarak, prekarya literatürüne yerel ve sektörel özgüllük açısından önemli bir katkı sunmaktadır.

Anahtar Sözcükler: İndirim Marketleri, Prekarya, İşgücü Piyasası Esnekliği, Güvencesiz Çalışma

¹ Bu çalışma, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı Bünyesinde sürdürülen ve danışmanlığını Prof. Dr. Serap Suğur'un yaptığı "İndirim Marketleri Çalışma Koşullarının Esnekleşme, Güvencesizleşme ve Prekarya Kavramları Çerçevesinde Değerlendirilmesi: Mersin Örneği" başlıklı yüksek lisans tezinin saha araştırması verilerinden üretilmiştir.

² Arş. Gör., Mersin Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, serkandik@mersin.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9646-6582

³ Prof. Dr., Anadolu Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, Tepebaşı/Eskişehir, Türkiye, ssugur@anadolu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8959-0339

© Yazar(lar) (veya ilgili kurum(lar)) 2023. Atıf lisansı (CC BY-NC 4.0) çerçevesinde yeniden kullanılabilir. Ticari kullanımlara izin verilmez. Ayrıntılı bilgi için açık erişim politikasına bakınız. Sosyoloji Derneği tarafından yayımlanmıştır.

LABOR IN THE GRIP OF FLEXIBILITY AND PRECARIOUSNESS: YOUNG MEMBERS OF PRECARIAT WORKING IN DISCOUNT STORES IN MERSIN

Abstract

This study examines the phenomenon of precarious work and the expansion of precariatization, which have become increasingly widespread alongside the flexibilization of labor markets, through the experiences of employees working in discount stores (A-101, BİM, and ŞOK) in Mersin, Turkey. The primary aim of the research is to reveal the concrete effects of growing labor market flexibility and precarious employment -fueled by neoliberal policies- on young, highly educated workers. In this context, the study seeks to analyze the process of precariatization at both sectoral and local levels. In the literature, the concept of the precariat is used to describe forms of employment that lack fundamental labor protections. Today, it has emerged as a global trend, particularly prevalent among the educated youth. Accordingly, this research focuses on the precariatization experiences of young university-educated individuals employed in discount stores operating in Mersin, shaped by labor market flexibility and insecure working conditions. The research data were collected through semi-structured interviews conducted with 28 participants working in the aforementioned discount markets in Mersin. The findings reveal that these young, educated workers face significant challenges in areas that are central to the definition of precariatization, including employment, job, work, skill reproduction, income, and representation security. Unable to find opportunities for professional development and career advancement in their fields of study, these members of the young precariat are employed in temporary and low-paid jobs with unstable income prospects. Due to their insecure employment status, they are not only economically but also socially vulnerable and fragile, largely deprived of the means to construct a secure social future. By focusing on the employment experiences of university-educated youth in low-skilled sectors in Turkey, this study makes a significant contribution to the literature on the precariat by emphasizing local and sectoral specificities.

Keywords: Discount Stores, Precariat, Labour Market Flexibility, Precarious work

GİRİŞ

1970’li yıllardan itibaren benimsenen neoliberal politikalar, işgücü piyasalarında köklü dönüşümlere yol açmış ve emek lehine olan birçok sosyal koruma mekanizmasının zayıflamasına neden olmuştur. Bu dönüşüm, refah devleti döneminin görece güvenceli istihdam ilişkilerinden uzaklaşarak; esneklik, güvencesizlik ve istikrarsızlık ekseninde şekillenen yeni bir emek rejiminin ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Bu yeni rejim, işgücünü, geçici ve düşük ücretli işlerde çalışmak zorunda bırakarak “*prekarya*” olarak tanımlanan kırılgan ve güvencesiz bir pozisyonda konumlandırmaktadır. İşgücünün sahip olduğu bu yeni pozisyon temelde işgücü piyasalarının esnekleşmesine dayanmaktadır.

Atkinson’un (1985) geliştirdiği esnek işletme modeli, neoliberal dönemin istihdam stratejilerinin kurucu unsurlarından biri haline gelmiştir. Bu model; işlevsel esneklik, sayısal esneklik ve ücret esnekliği gibi başlıkları içerirken; çalışma sürelerinin esnekleştirilmesiyle birlikte yarı zamanlı, vardiyalı ve hafta sonu çalışmaları da yaygınlaşmıştır (Hatman, 2003, s. 58). Bu uygulamalar, neoliberal politikaların yön verdiği emek rejimiyle doğrudan bağlantılıdır. Neoliberalizm yalnızca devletin küçülmesini ve piyasanın genişlemesini değil, aynı zamanda işgücü piyasalarının esneklik ilkesi temelinde yeniden yapılandırılmasını hedeflemiştir (Harvey, 2005). Böylece emek üzerindeki kurumsal güvenceler azaltılmış; sürekli, tam zamanlı ve korumalı istihdamın yerine kısa vadeli sözleşmeler, taşeronlaştırma ve parçalı çalışma biçimleri geçmiştir.

Standing’e (2014, s. 19) göre ücret, sayısal ve işlevsel esneklik biçimleri; sırasıyla ücretlerin arz-talep doğrultusunda düşürülmesi, işçilerin kolayca işten çıkarılabilmesi ve çalışanların rızaları dışında farklı pozisyonlar arasında kaydırılabilmeleri anlamına gelmektedir. Bu süreç, işgücü piyasasında sistematik bir güvencesizleşmeyi beraberinde getirmiştir. Güvencesiz çalışma, standart istihdamın karşısı olarak insan onuruna aykırı, haklardan yoksun ve istikrarsız iş biçimleriyle ilişkilendirilmektedir (Kalaycıoğlu & Çelik, 2011, s. 131; Rodgers, 1989, s. 3). Esnekleşmeyle birlikte artan güvencesizlik, emek piyasasındaki riskleri işgücüne yükleyerek prekaryayı şekillendirmiştir (Standing, 2014, s. 11). Prekarya, özellikle refah devleti politikalarının zayıflamasıyla birlikte, temel güvencelerden mahrum bırakılan geniş ve giderek büyüyen bir toplumsal kesimi ifade eder (Standing, 2014, s. 26).

Bu çalışmada, neoliberal emek rejiminin Türkiye perakende sektöründeki yansımaları, özellikle indirim marketleri özelinde incelenmektedir. Araştırmanın odağını, bu marketlerde çalışan yükseköğrenim sahibi gençlerin prekaryalaşma deneyimleri oluşturmaktadır. Çalışmanın temel araştırma sorusu şudur: “Mersin’deki indirim marketlerinde çalışan yükseköğrenim sahibi gençler, esnek ve güvencesiz çalışma koşullarını nasıl deneyimlemekte; bu deneyimler prekaryalaşmanın hangi boyutlarını ortaya koymaktadır?”

2024 itibarıyla yaklaşık 203 bin çalışanı ve 34.992 mağazasıyla Türkiye’de önemli bir istihdam alanı oluşturan indirim marketlerinde kayıt dışı istihdam, ücret ihlalleri, uzun ve düzensiz çalışma süreleri ile izin hakkı ihlalleri gibi ciddi problemler yaşanmaktadır (ÇSGB, 2017; İnce, 2022). Dağdelen’e (2021) göre bu sektör, prekaryalaşma riskinin en yüksek olduğu alanlardan biridir. ÇSGB’nin (2017, s. 51) raporu da bu işyerlerinde gençlerin yüksek iş gücü devri ve düşük kıdem süresiyle çalıştığını göstermektedir. Bu durum, güvencesizliğin ve geçici çalışmanın sektörde yapısal bir karakter taşıdığını ve oldukça yaygın olduğunu ortaya koymaktadır.

Türkiye bağlamında prekaryalaşmaya dair yapılan alan araştırmaları da olgunun çok boyutlu doğasını ortaya koymaktadır. Göçmen işçilere (Adar, 2018; Örmeci & Cengiz, 2023), beyaz yakalılara (Gezer Aydın, 2021), medya emekçilerine (Şen, 2024; Özkan & Cengiz, 2019) ve akademisyenlere (Durmaz, 2017; Bakır & Eroğlu, 2019; Çolak, 2015) yönelik çalışmalar, prekaryanın yalnızca sınıfsal değil; etnik, sektörel ve kültürel kırılganlıklarla da iç içe geçtiğini göstermektedir. Bununla birlikte, indirim

marketlerine özgü olarak Dağdelen'in (2021) çalışması, bu sektördeki yüksek iş gücü devri, düşük kıdem süresi ve işgücü piyasası esnekliği gibi olguların prekaryanın yapısal göstergeleriyle nasıl örtüştüğünü ampirik verilerle ortaya koymaktadır. Ancak Dağdelen'in çalışması sektör geneline odaklanırken, bu araştırma belirli bir demografik gruba (yükseköğrenim sahibi genç çalışanlara) odaklanmasıyla literatüre özgün bir katkı sunmaktadır. Bu yönüyle çalışma, güvencesizliğin eğitim düzeyi görece yüksek bireyler üzerindeki etkilerini inceleyerek, prekaryanın sınıfsal ve kültürel çeşitliliğine ışık tutmayı hedeflemektedir.

Bu bağlamda bu çalışmanın amacı, neoliberal dönüşüm süreciyle birlikte işgücü piyasasında yaygınlaşan esneklik uygulamalarının ve buna paralel olarak emeğe dair güvencelerin ortadan kalkmasının yarattığı güvencesiz çalışma ve prekaryalaşma olgusunun, Türkiye'de önemli bir istihdam hacmine sahip olan indirim marketlerinde (A-101, BİM ve ŞOK) çalışan yükseköğrenim sahibi gençler üzerindeki somut yansımalarını incelemektir. Bu sorunsalın kapsamlı bir biçimde analiz edilebilmesi için, öncelikle araştırmanın temel kavramları olan işgücü piyasası esnekliği, güvencesiz çalışma ve prekarya kavramları teorik bir çerçevede ele alınacaktır.

1. İŞGÜCÜ PİYASASI ESNEKLİĞİ VE GÜVENCESİZ ÇALIŞMA

İşgücü piyasasının esnekleştirilmesine yönelik uygulamalar, işverenlerin değişen piyasa koşullarına hızla uyum sağlamasını kolaylaştırmayı hedeflemektedir. İşgücü açısından ise iş-yaşam dengesi, stres düzeylerinin azaltılması ve iş-aile uyumunun sağlanması gibi olumlu etkiler doğurabileceği öne sürülmektedir (Shagvaliyeva & Yazdanifard, 2014; Choo vd., 2016). Ayrıca, bazı çalışmalar esnek çalışma biçimlerinin çalışan bağlılığı, iş tatmini ve performansı artırabileceğini ileri sürmektedir (Indradewa & Prasetyo, 2023). Ancak bu iyimser yaklaşımlara karşın, Atkinson'un (1985) esnek işletme modeli ve onu izleyen uygulamalar, işçilerin kolayca işe alınabilmesini ve işten çıkarılabilmesini mümkün kılarak yapısal bir güvencesizliğe yol açmaktadır (Bilir Kat, 2016). Tucker (2002) da esnekliğin, çalışanların ön bildirimsiz işten çıkarılması, iş üzerindeki kontrolün azalması ve ücretlerin istikrarsızlaşması gibi sonuçlar doğurduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca bu uygulamalar, ücretlerin keyfi olarak düşürülmesine ve emek piyasalarının kuralsızlaşmasına zemin hazırlamaktadır (Bilir Kat, 2016). Dolayısıyla esnek istihdam ile güvencesiz ve standart dışı çalışma biçimleri arasında güçlü bir yapısal ilişki bulunmaktadır (Savul, 2012).

Verimlilik-kâr artışı ve piyasa uyumu hedefiyle hayata geçirilen bu işgücü piyasası esnekliği uygulamaları, beraberinde işçilerin sosyal haklarının, ücretlerinin ve iş güvencelerinin azalmasına ve sendikal haklarının zayıflamasına neden olmuştur (Güler, 2015). Bauman (2017, s. 235) ise güvencesizliğin yalnızca geçici bir durum değil, giderek yaygınlaşan bir yapısal gerçeklik haline geldiğini belirtir. Ona göre bu durum, bireylerin en temel geçim aracı olan iş ve istihdam güvenliğinin aşınmasına ve geleceğe dair belirsizliklerin derinleşmesine yol açmaktadır. Vosko'ya (2010) göre de esnek çalışma rejimleri, istihdamda süreksizlik ve öngörülemezlik gibi ayırt edici özelliklerle tanımlanmaktadır. Bu durum ise güvencesizliğin kalıcı bir yapıya dönüşmesi riskini doğurmaktadır. ILO (2016) da güvencesiz çalışmayı, sosyal koruma, iş güvencesi, örgütlenme hakkı ve insana yakışır çalışma koşullarından yoksunlukla tanımlamaktadır. Standing (2014) ise bu durumu düşük ücret, sınırlı ya da hiç olmayan sosyal haklar, istikrarsız ve belirsiz istihdam süresi ve iş yerinde söz hakkı eksikliği gibi unsurların bir arada bulunduğu, yapısal olarak güvencesiz bir emek piyasası modeli olarak tanımlamaktadır. Ek olarak Vosko'nun (2006) ortaya koyduğu gibi, güvencesiz çalışanlar yalnızca ekonomik risklerle değil; aynı zamanda iş kazası ve meslek hastalıkları gibi fiziksel tehlike ve risklerle de karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu noktada, beyaz yakalı prekarya özel bir dikkat gerektirmektedir. Mühendis, akademisyen ya da mimar gibi meslek gruplarına mensup bireyler de giderek daha fazla sözleşmeli, proje bazlı ya da taşeron pozisyonlarda istihdam edilmekte; geleneksel iş güvencelerinden yoksun hale gelmektedir. Ancak bu güvencesizlik daha çok iş ve istihdam sürekliliği, statüsel kırılganlık ve geleceğe dair belirsizlik

şeklinde ortaya çıkmakta, fizikselden çok psikososyal bir güvencesizlik üretilmektedir. Bu nedenle beyaz yakalı prekaryanın durumu, mavi yakalı işçilerinkinden farklı bir güvencesizlik biçimi olarak ele alınmalıdır.

Esneklik, sıklıkla sendikasılaştırma politikalarıyla birlikte uygulandığı için, sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık gibi temel haklara erişim de kısıtlanmaktadır. Özellikle güvencesiz veya kayıt dışı çalışan bireyler, sendikaya üye olduklarında işten çıkarılma riskiyle karşı karşıya kalabilmektedir (KEİG, 2015). Bu durum, yalnızca bireysel hakların değil; aynı zamanda kolektif mücadelenin de zayıflamasına ve güvencesizliğin daha da derinleşmesine yol açmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde esnekleşme, iş gücünü daha kırılgan hale getirerek toplumsal eşitsizlikleri derinleştirmektedir. Güvencesiz çalışanlar, piyasa dalgalanmalarının doğurduğu risklere karşı korunmasız kalmakta hem iş yaşamlarında hem de sosyal yaşamlarında sürekli bir belirsizlik duygusu yaşamaktadır. Kutlu'nun (2012) da belirttiği gibi, güvencesizlik yalnızca iş hayatını değil, bireyin tüm yaşam alanlarını etkileyerek kontrol kaybı ve geleceğe dair kaygı üretmektedir.

Literatürde güvencesizlik, dört temel boyutta ele alınmaktadır: iş kaybı riski, işverenin belirleyici olduğu çalışma koşulları, çalışanların yasal/toplu sözleşme koruma düzeyi ve gelir istikrarı (Rodgers, 1989). Bu boyutlar; zamansal (işin sürekliliği), organizasyonel (iş ve çalışma koşulları üzerinde kontrol), sosyal (işten çıkarma ve işçi sağlığı güvenceleri) ve ekonomik (ücret istikrarı) olarak kategorize edilmektedir (ESOPE, 2004). Bu sınıflandırma, güvencesizliğin çok boyutlu ve yapısal bir sorun olduğunu ortaya koymaktadır.

1.1. Prekarya

Prekarya, neoliberal dönüşüm sonucu esneklik ve güvencesizlik kavramlarıyla birlikte anılan ve özellikle 2000'li yıllarda sosyal bilimler literatüründe öne çıkan bir kavramdır. Bu kavram etrafındaki tartışmalar büyük ölçüde Guy Standing'in Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf (2011) adlı çalışması çerçevesinde şekillenmiştir. Standing (2014), 1970'lerden itibaren neoliberal politikalarla birlikte emek piyasalarının esnekleştirildiğini, bu sürecin ise refah devleti döneminde kazanılmış sosyal ve ekonomik güvenceleri aşındırarak yeni bir güvencesiz kesim olan prekaryayı ortaya çıkardığını belirtmektedir. Kavram, "precarious" (güvencesiz) ve "proletariat" (proletarya) kelimelerinin birleşiminden türetilmiş olup, klasik işçi sınıfı tanımlarının ötesine geçen bir güvencesizlik halini ifade eder (Standing, 2014). Örneğin, İtalyanca "precarito" sözcüğü yalnızca geçici ve düşük ücretli işleri değil, aynı zamanda iş dışı yaşamda da belirsizlik ve kırılganlıkları kapsayan bir anlam taşır (Grimm & Ronneberger, 2007'den aktaran Standing, 2014).

Standing'e göre prekarya, emeğe dair yedi temel güvenceden –istihdam, iş, gelir, çalışma, vasıf yenileme, emek piyasası ve temsil güvencesi– yoksun bırakılmış bireylerden oluşur. Bu güvenceler, yalnızca bireysel refahın değil, aynı zamanda emek gücünün piyasa karşısında korunmasını sağlayan kurumsal yapıların temelini de oluşturmuştur. Bahsedilen güvenceler, refah devleti dönemi standart ve güvenceli istihdam ilişkilerinin unsurlarını oluşturur. Bu anlamda kapitalist üretim ilişkilerinin neden olduğu sömürü ve hak gaspına karşı işgücünü koruma açısından büyük bir öneme sahiptir. Bu güvenceler, işgücüne düzenli gelir, iş güvencesi, keyfi işten çıkarma yasağı, gelişim fırsatları, güvenli çalışma ortamı ve temsiliyet hakkı gibi haklar sağlayarak görece güvenceli bir iş ilişkisi oluşturmuştur. Ancak esnekliğin norm haline geldiği neoliberal emek rejiminde, emek aleyhine yapılan düzenlemelerle birlikte bu güvenceler sistematik olarak aşındırılmış ve işgücü parçalı, kısa süreli, geçici, belirsiz, istikrarsız ve düşük korumalı istihdam biçimlerine yönlendirilmiştir. Bu dönüşüm, özellikle genç ve eğitilmiş işçileri etkileyerek onları kalıcı bir belirsizlik ve istikrarsızlık döngüsüne hapsetmiştir. Böylece güvencelerden yoksun bırakılan işgücü, piyasa risklerine karşı açık ve korunmasız hale gelmiştir.

Bauman'ın (2017) "akışkan modernite" kuramı da prekarya kavramıyla doğrudan ilişkilendirilmektedir. Bauman, çağdaş dünyayı geçici, öngörülemez ve kırılgan olarak tanımlarken; bu özelliklerin bireylerin toplumsal yaşamda sürekli bir güvencesizlik hissiyle var olmalarına neden olduğunu vurgular. Ona göre modern birey, artık uzun vadeli aidiyetler ve öngörülebilir gelecek inşa edemez hale gelmiştir (Bauman, 2017). Bu analiz, Standing'ın prekarya tanımıyla örtüşmektedir: gelecek perspektifi olmayan, geçici işlerde çalışan, mesleki kimlik geliştiremeyen ve sistemin dışında bırakılmış hisseden bir kesim (Standing, 2014).

Prekaryaya dahil olan bireyler, uzun dönemli ve kalıcı iş ilişkilerine giremedikleri için iş temelli bir kimlik inşa edemezler (Standing, 2014). Geçici işlerde çalışan prekarya, istikrarlı işlerdeki norm ve dayanışma duygusuna sahip olamaz (Standing, 2014). Bu nedenle Standing, prekaryayı Marksist anlamda oluşum aşamasındaki bir sınıf olarak tanımlar, çünkü sınıfsal çıkarlarının farkında değildir (Standing, 2014). Benzer biçimde Bora vd. (2011) de, esnekleşen işgücü piyasalarının işçileri işverenin keyfi kararlarına karşı savunmasız hale getirdiğini ve bu durumun prekaryayı besleyen temel yapısal mekanizmalardan biri olduğunu savunur. Özellikle işin sürekliliğine dair belirsizlik, prekaryayı tanımlayan en temel unsurlardan biridir. Esneklik uygulamaları, yalnızca istihdam biçimlerini değil; aynı zamanda sendikal haklar, toplu sözleşme ve grev gibi kolektif araçları da zayıflatarak, emek gücünü piyasa dalgalanmalarına karşı korumasız bırakmaktadır.

2. İNDİRİM MARKETLERİ

İndirim marketleri, düşük kâr marjı, sade mağaza tasarımı ve piyasaya göre daha uygun fiyatlı ürün sunmalarıyla tanımlanır (Cox ve Brittain, 2004). Türkiye'de A-101, BİM ve ŞOK örneklerinde görüldüğü gibi, bu marketler tüm maliyet kalemlerini minimize ederek yüksek satış hacmiyle kâr elde etmeye çalışır (Öztürk vd., 2016). Türkiye'de indirim marketlerinin yaygınlaşması ise 1990'lı yıllara dayanmaktadır (Yılmaz vd., 2021). 1990'lı yıllarda Türkiye'nin neoliberal politikaları ve dışı açılma süreciyle birlikte yabancı yatırımcılar artmış, Türk sermayesi ise bu dönemde gıda perakendeciliğine yönelmiştir (Keyder ve Yenal, 2013). Bu çerçevede ŞOK, Koç Holding; A-101 ise Topbaş ailesi tarafından kurulmuştur. Türkiye'de indirim marketlerinin yaygınlaşması, neoliberal politikaların bir sonucu olarak değerlendirilmiştir. 1995'te 21 mağaza ile kurulan BİM, 2023 yılı sonu itibarıyla 86 bini aşkın çalışanıyla Türkiye, Fas ve Mısır'da toplam 12.246 mağaza ile sektör lideridir. A-101 ise, 2008 yılında 121 mağaza ile faaliyetlerine başlamış (Başfıncı vd., 2019); 2023 yılı sonunda 13.000'den fazla mağaza ve 70.000'i aşkın çalışana ulaşmıştır. ŞOK ise 1995'te süpermarket olarak kurulmuş, 2011'de indirim marketine dönüşerek 10.789 mağaza ve 47.000'den fazla çalışana sahip olmuştur. BİM ile birlikte bu üç zincir, toplamda yaklaşık 34.992 mağaza ve 203.000 çalışanla Türkiye işgücü piyasasında önemli bir yer tutmaktadır. Sektördeki çalışanların çoğunluğunu genç işçiler oluşturmakta ve kıdem süresi genellikle 1,5 yılın altında olup, yüksek işgücü sirkülasyonuna işaret etmektedir (ÇSGB, 2017).

3. YÖNTEM

Bu araştırma, neoliberal politikaların etkisiyle yaygınlaşan işgücü piyasası esnekliği uygulamalarının ortaya çıkardığı güvencesiz çalışma koşulları ve prekarya olgusunu, A-101, BİM ve ŞOK gibi Türkiye'nin önde gelen indirim market zincirlerinde çalışan emekçilerin deneyimleri üzerinden eleştirel bir sosyolojik perspektifle incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın veri toplama sürecinde Mersin'de yer alan indirim marketlerinde çalışan 28 katılımcı ile yarı-yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların işgücü piyasası esnekliği, güvencesiz çalışma ve prekaryaya yönelik deneyimlerinin, görüşlerinin ve anlam dünyalarının (Creswell, 2014, s. 72) ortaya koyulması amacıyla araştırma nitel araştırma yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Karmaşık toplumsal süreçlerin ve öznel deneyimlerin derinlemesine anlaşılmasına olanak tanıyan bu yaklaşım, güvencesizlik ve prekarya gibi olguların çalışanlar üzerindeki etkilerini daha görünür kılmak açısından önemlidir. Veriler 2023 Kasım-

2024 Şubat ayları arasında toplanmıştır. Araştırmada nitel veri toplama yöntemlerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmış, bu doğrultuda açık uçlu sorular içeren mülakat formu uygulanmıştır. Katılımcıların onayı alınarak görüşmeler ses kayıt uygulaması ile kaydedilmiştir. Mersin’deki indirim marketlerinde yapılan ön görüşmeler sonrası, katılımcıların belirlediği zaman ve yerlerde görüşmeler gerçekleştirilmiş; ayrıca kartopu örnekleme yoluyla yeni katılımcılara ulaşılmıştır. Toplamda 1352 dakikalık ses kaydı elde edilmiş, veriler araştırmacı tarafından deşifre edilip yazıya aktarılmış ve betimsel ile tematik analiz yöntemleriyle çözümlenmiştir. Veri analiz sürecinde ise ilk olarak ses kayıtları bilgisayar ortamında deşifre edilerek yazıya aktarılmıştır. Ardından elde edilen metinler dikkatle incelenerek açık kodlama yapılmış, bu kodlar içerdikleri anlam ve benzerliklere göre kategoriler altında toplanmış ve son olarak birbirleriyle ilişkili kategorilerden temalar oluşturulmuştur.

Tablo 1’de, araştırma kapsamında görüşme yapılan indirim marketi çalışanlarının demografik özellikleri ile sosyo-ekonomik durumlarına ilişkin bilgiler sunulmaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların demografik ve sosyo-ekonomik bilgileri

Katılımcı No	Cinsiyet	Yaş	Eğitim Durumu	Çalıştığı Market	Çalışma Süresi	Pozisyon	Ücret	Sendikal Durum	Personel Sayısı
1	Kadın	21	Ön Lisans	A-101	5 AY	Personel	14.000 TL	Üye Değil	5
2	Kadın	26	Lisans	A-101	6 Yıl	MS	20.000 TL	Üye Değil	4
3	Erkek	24	Lise	A-101	6 Ay	Personel	14.000 TL	Üye Değil	4
4	Kadın	30	Lisans	ŞOK	3 Ay	Personel	2.000 TL	Üye Değil	4
5	Kadın	28	Ön Lisans	ŞOK	2 Ay	Personel	14.000 TL	Üye Değil	3
6	Kadın	22	Lise	ŞOK	4 Ay	Personel	14.500 TL	Üye Değil	4
7	Erkek	37	YL	A-101	1 Yıl	Personel	14.000 TL	Üye Değil	6
8	Erkek	24	Lise	A-101	3 Yıl 6 Ay	MSY	14.700 TL	Üye Değil	6
9	Erkek	29	Lise	A-101	6 Ay	Personel	13.900 TL	Üye Değil	4
10	Erkek	21	Ön Lisans	A-101	1 Yıl 2 Ay	Personel	14.000 TL	Üye Değil	6
11	Erkek	27	Ön Lisans	ŞOK	3 Ay	Personel	13.500 TL	Üye Değil	3
12	Erkek	28	Ön Lisans	ŞOK	1 Yıl 8 Ay	MS	20.000 TL	Üye Değil	3
13	Erkek	32	Lise	ŞOK	5 Yıl	Personel	14.500 TL	Üye Değil	4
14	Erkek	24	Ön Lisans	A-101	4 Yıl	MSY	13.500 TL	Üye Değil	4
15	Kadın	23	Ön Lisans	A-101	1 Yıl 4 Ay	Personel	13.000 TL	Üye Değil	4
16	Erkek	24	Lise	A-101	1 Yıl 3 Ay	Personel	12.000 TL	Üye Değil	3
17	Kadın	31	Lisans	BİM	4 Ay	Personel	14.000 TL	Üye Değil	4
18	Kadın	34	Lisans	BİM	1 Yıl 6 Ay	Personel	14.000 TL	Üye Değil	6
19	Erkek	28	Lisans	ŞOK	1 Yıl	MS	15.500 TL	Üye Değil	3
20	Erkek	28	Lise	BİM	5 Yıl	MSY	18.000 TL	Üye Değil	4
21	Erkek	32	Ön Lisans	BİM	6 Yıl	Personel	15.800 TL	Üye Değil	4
22	Erkek	30	Ön Lisans	BİM	5 Yıl	MS	18.000 TL	Üye Değil	6
23	Kadın	26	Ön Lisans	BİM	7 Yıl	MS	18.000 TL	Üye Değil	4
24	Kadın	28	Lisans	A-101	4 Yıl	MS	18.000 TL	Üye Değil	4
25	Kadın	23	Ön Lisans	ŞOK	7 Ay	Personel	14.500 TL	Üye Değil	4
26	Kadın	30	Ön Lisans	ŞOK	5 Ay	Personel	13.400 TL	Üye Değil	4
27	Kadın	23	Ön Lisans	A-101	1 Yıl 6 Ay	MSY	14.000 TL	Üye Değil	4
28	Kadın	22	Lisans	A101	3 Ay	Part-time	9.000 TL	Üye Değil	4

Birçok indirim marketi çalışanı, yoğun ve belirsiz çalışma saatleri, sınırlı izin günleri ile personel yetersizliği nedeniyle görüşme yapacak zaman bulamadıklarını belirtmiş ve katılımı reddetmiştir veya ertelemişlerdir. Ayrıca bazı çalışanlar, çalışma koşullarına dair bilgi vermenin yasak olduğunu ve bunun iş kaybına yol açabileceğini ifade ederek görüşmeyi kabul etmemiştir. Bu nedenle, görüşmeler katılımcıların gizliliğini koruyacak şekilde market dışında, uygun görülen alanlarda gerçekleştirilmiştir.

4. BULGULAR

Bu araştırmada işgücü piyasası esnekliğinin, bir taraftan işverene piyasa koşullarına hızlı şekilde uyum sağlayabilme olanağı tanırken, öte taraftan işgücü piyasasına yeni katılan yükseköğrenim sahibi gençleri nasıl güvencesiz çalışma koşullarına ve prekaryalaşmaya maruz bıraktığı Mersin'de yer alan indirim marketlerinde çalışan katılımcıların deneyimlerine dayanılarak anlatılmaktadır. Bulgular, işgücü piyasasına yeni katılan ve çalışma yaşamlarının henüz başında olan gençlerin, geçimlerini sağlamak amacıyla genellikle ilk buldukları işlerde çalışmaya başladıklarını ortaya koymaktadır. Ancak bu gençler, mezun oldukları alanla doğrudan ilişkili ve mesleki yeterliliklerini karşılayacak nitelikte işler bulamadıkları için, çoğu zaman geçici olarak girdikleri bu işlerde kalıcı hale gelmektedirler. Bu durum, onları giderek daha uzun süre çalışmak zorunda bırakarak; düzensiz, düşük ücretli ve sendikasıız istihdam biçimlerinin yaygın olduğu, emeğe dair güvencelerin son derece sınırlı olduğu prekarya koşullarının bir parçası haline getirmektedir.

4.1. İş ve İstihdam Güvencesi: “Burada her an her şey olabilir”

Emeğe dair güvencelerden söz edildiğinde, akla ister istemez geçmişte geleceğe taşınabilir bir mesleki kimliğe dayanan, istikrarlı ve güvenceli istihdam biçimleri gelmektedir. Özellikle yükseköğrenim görmüş, nitelikli genç işgücünün istihdamı, uzun yıllar boyunca garantili ve kalıcı istihdam olarak değerlendirilmiştir. Ancak günümüzde işgücü piyasasında esnekliğin artmasıyla birlikte, yükseköğrenim sahibi gençler için de güvencesiz ve kırılgan çalışma biçimleri pek çok sektörde yaygınlık kazanmaktadır. Bu araştırmanın odağında yer alan perakende sektörü, özellikle de hızla yaygınlaşan indirim marketleri, söz konusu dönüşümün somut bir örneğini sunmaktadır. Bu bağlamda, eğitim süreçlerinde edindikleri niteliklerle örtüşmeyen, geçici, güvencesiz ve düşük ücretli işlerde istihdam edilen yükseköğrenim mezunu gençler, giderek artan biçimde prekarya saflarına dâhil olmaktadır.

İstihdam güvencesinin zayıflaması -yani çalışanların kriz dönemlerinde ya da piyasa dalgalanmaları sonucunda işlerini kaybetme riskine karşı korunma düzeylerinin azalması- uzun vadeli ve istikrarlı bir iş ilişkisini teminat altına alma kapasitesini ciddi biçimde sarsmaktadır. Bu durum yalnızca işin sürekliliği açısından değil, aynı zamanda prekaryalaşmanın derinleşmesi ve güvencesiz çalışmanın yaygınlaşmasının önlenmesi bakımından da kritik bir önem arz etmektedir. Araştırma kapsamında görüşülen üniversite mezunu gençlerin büyük çoğunluğu, çalıştıkları indirim marketlerindeki iş güvencesizliği ve keyfi olarak işten çıkarılma riskine ilişkin endişelerini dile getirmiştir:

“Hayır. Burada garanti yok. Burada her an her şey olabilir. Her an işten çıkarılabilirsin... 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... (K9, A-101).”

“Şu an tek güvencem sosyal güvencem. SGK'm, başka hiçbir güvencem yok. Bu işte bir kalıcılığım ya da garantili bir durumum kesinlikle söz konusu değil. Her an her şey olabiliyor (K18, BİM).”

Nitekim, K9 ve K18'in de ifade ettiği üzere, katılımcılar keyfi işten çıkarmalara karşı herhangi bir hukuki koruma ya da kurumsal güvenceye sahip olmadıklarını belirtmişlerdir. İşte kalıcılığın garanti altına alınmadığı ve istihdamın sürekliliğine ilişkin belirsizliğin yaygın biçimde hissedildiği bu çalışma ortamında, çalışanlar işlerini her an kaybedebileceklerine dair güçlü bir kaygı taşımaktadır. Katılımcılar, işten çıkarılmalarının yalnızca performans ya da iş başarısı gibi ölçütlere bağlı olmadığını; aynı zamanda işverenin takdirine bağlı, öngörülemez kararların da bu süreçte etkili olabileceğini dile getirmiştir.

“Hayır. Güvenceli hissetmiyorum... 1-2 tane hatanda...üstün...sana tepki gösteriyor sana cephe alıyor...envanterde falan sorguya çekilen arkadaşlarımız var. Merkeze götürüyorlar. Envanterin neden bu kadar kötü 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).”

İşgücü piyasasında esnekliğin artmasıyla birlikte ortaya çıkan güvencesiz istihdam ilişkileri ve bununla bağlantılı olarak prekaryalaşma, istihdam güvenliğinin ortadan kalkmasına yol açmakta; bu durumun en somut sonuçları arasında belirsizlik, gelecek kaygısı, işten çıkarılma korkusu ve istifaya zorlanma gibi olgular yer almaktadır. Bu unsurlar, güvenceli bir işte çalıştığına dair hissiyat geliştiremeyen katılımcıların deneyimlerinde açıkça gözlemlenmektedir. Nitekim Rodgers’ın (1989, s. 3) ifade ettiği üzere, güvencesiz çalışmanın boyutlarından biri olan zamansal boyut, işin sürekliliği, istihdamın kalıcılığı ve devamlılığına ilişkin belirsizlikleri kapsamaktadır. Öte yandan sosyal boyut, Standing’in (2014, s. 26) vurguladığı şekilde, işverenin keyfi kararlarına karşı çalışanların iş güvencesine sahip olup olmamasıyla ilişkilidir. Güvencesizliğin bu iki temel boyutu, yalnızca güvencesiz çalışmanın yapısal unsurları değil, aynı zamanda prekaryalaşma sürecinin de belirleyici göstergelerindendir. Bu boyutlar, araştırmaya katılan bireyler tarafından da yoğun biçimde deneyimlenmektedir:

“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 (K25, ŞOK).

“... yanlış bir şey yaparsam, cirom az olursa o baskıyı daha fazla hissederim, benimle uğraşırlar. Uzak mağazalara sürerler korkusu var... (K22, BİM).”

Katılımcıların ifadeleri, sürekli bir tedirginlik ve belirsizlik hali içinde, adeta diken üstünde çalıştıklarını açık bir biçimde ortaya koymaktadır. Sennett (2008, s. 14), bu durumu çalışma yaşamında bir “sürprizle karşılaşma” olasılığı üzerinden açıklamaktadır. Ona göre, standart istihdam ilişkisine sahip bireyler görece düzenli ve öngörülebilir bir iş yaşamı sürdürmektedir (Sennett, 2008). Bu nedenle ani ve beklenmedik değişimlerle daha az karşılaşmakta ve bu durum, uzun soluklu iş ilişkilerini ve mesleki aidiyeti mümkün kılmaktadır (Sennett, 2008). Buna karşılık, her an her şeyin olabileceğini düşünen ve bunu açıkça ifade eden katılımcılar, Sennett’in tanımladığı biçimde, çalışma hayatlarında sürekli bir sürprizle karşılaşma olasılığı taşıyan, standart dışı ve esnek çalışma koşulları içerisinde yer almaktadır. Bu sürekli belirsizlik hali, çalışanların yalnızca mevcut iş ilişkilerine değil, aynı zamanda geleceğe dair beklentilerine yönelik de ciddi bir kırılganlık ve istikrarsızlık yaratmakta ve prekaryalaşmanın en temel olumsuzluklarından biri olarak ortaya çıkmaktadır. Özetle, mevcut işlerinin ne kadar süre daha devam edeceğini öngöremeyen katılımcılar, prekaryanın en belirgin göstergeleri arasında yer alan öngörülemezlik, istikrarsızlık, belirsizlik ve süreksizlikle doğrudan karşı karşıya kalmakta ve bu olguları derin bir biçimde deneyimlemektedir.

Araştırma bulguları, özellikle standart istihdam ilişkisinin temel unsurlarından biri olan iş güvencesine ilişkin ciddi zayıflamalara işaret etmektedir. Standing’e (2014, s. 26) göre iş güvencesi, bireyin istihdamda belirli bir pozisyona ulaşabilme ve bu konumu sürdürebilme becerisini ifade etmektedir. Bunun yanı sıra, edinilmiş vasıfların geçersizleşmesini önleyebilme kapasitesini ve statü ile gelir bakımından yukarı yönlü hareketliliği mümkün kılan fırsatları kapsamaktadır (Standing, 2014, s. 26). Ancak işgücü piyasasında esnekliğin artmasıyla birlikte, iş güvencesine yönelik kaygılar derinleşmekte; sürekli değişen talepler ve geçici istihdam modelleri, çalışanların uzun vadeli kariyer planları yapabilmesini ciddi biçimde engellemektedir. Bu bağlamda, araştırma kapsamında incelenen indirim marketlerinde çalışan yükseköğrenim mezunu gençler, mezuniyet alanlarıyla uyumlu bir istihdam imkânı bulamadıkları için kendi uzmanlık alanlarında kariyer geliştirme fırsatına

erişememektedir. Buna karşın, düşük ücretler, yoğun iş temposu ve kronik personel açığı gibi yapısal nedenlerle, yeterli deneyime sahip olmasalar da kısa süre içinde mağaza sorumlusu yardımcılığı (MSY) veya mağaza sorumluluğu (MS) gibi pozisyonlara getirilebilmektedirler. Her ne kadar bu durum, görünürde bir statü yükselmesini ima etse de özünde kalıcı bir kariyer gelişiminden çok piyasanın dayattığı geçici çözümler bağlamında değerlendirilmelidir.

“Personel yeterli bilgiye sahip olmadığı zaman bile yardımcılık pozisyonuna geçebiliyor. Çünkü müdür, müdür yardımcılarını sürekli istifa ettiği için boş pozisyon açılıyor... (K12, ŞOK).”

“Herkes istifa ediyor zaten dayanamıyor. Bu yüzden müdür ya da müdür yardımcısına ihtiyaçları oluyor. Bu sebeple de personeller çok kolay bir şekilde yükselebiliyor... (K14, A-101).”

“... 2 yıldır bu sektördeyim. Beni kaç defa müdür ya da müdür yardımcısı yapacaklardı. Ben 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... müdürsün 2000 TL fazla maaş alıyorsun diye sana 2 katı daha fazla yükleniyorlar... Sinir stresin daha çok oluyor (K16, A-101).”

Ancak, katılımcıların da ifade ettiği üzere, indirim marketlerinde MSY ya da MS gibi pozisyonlara terfi etmek, çalışanlar açısından çoğu zaman arzu edilen bir durum değildir. Bu tür terfiler, ücret açısından anlamlı bir artış sağlamadığı gibi, beraberinde ek sorumluluklar, artan iş yükü, yoğun stres ve yoğunlukla karşılıksız fazla mesai gibi koşulları da getirmektedir. Dolayısıyla bu tür yükselmeler, geleneksel anlamda bir kariyer ilerlemesi olarak değerlendirilmekten çok, prekaryalaşmanın daha da derinleştiği bir süreci yansıtmaktadır. Statüdeki bu görünür değişim, iş güvencesi, ücret artışı ya da çalışma koşullarında iyileşme anlamında somut kazanımlar sağlamadığı için, çalışanlar açısından sürdürülebilir ve tercih edilir bir gelişim olarak algılanmamaktadır. Bu durum, güvencesizliğin yalnızca işe girişte değil, iş içerisindeki yatay ve dikey hareketlilik süreçlerinde de etkili olduğunu göstermektedir:

“Yok istemiyorum. Sorumluluk artıyor yükselince para artmıyor. Para vermiyorlar. 1000-1500 TL için ben yapmam o işi. İş yükü artıyor. Sorumluluğun artıyor... (K13, ŞOK).”

Özetle, Standing’ın (2014, s. 26) tanımladığı şekliyle iş güvencesi; çalışanlara dikey hareketlilik ve buna bağlı gelir artışı imkânı sunarak güvenceli ve standart bir istihdam ilişkisini ifade eder. Ancak bu araştırmanın bulguları, indirim marketlerinde çalışan yükseköğrenim mezunu gençlerin, mevcut işlerinde ne bir kariyer beklentisi geliştirebildiklerini ne de mezuniyet alanlarında mesleki ilerleme sağlayabildiklerini göstermektedir. Düşük ücretli, geçici ve güvencesiz istihdam biçimleri hem alanlarında kariyer yapmalarını engellemekte hem de uzun vadeli planlama yapmalarını olanaksız kılmaktadır.

4.2. Çalışma Güvenliği

Standing’e (2014) göre, emeğe dair güvencelerden biri olan çalışma güvencesi; güvenli çalışma ortamı, sağlık ve güvenlik düzenlemeleri, sınırlı çalışma saatleri ile iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı korumayı kapsamaktadır. Prekarya ise bu güvencelerden yoksun bırakılan çalışanları ifade eder (Standing, 2014). İş güvencesi, istikrarlı gelir ve sosyal haklardan mahrum olan bu grup, aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği açısından da büyük ölçüde korumasızdır. Sosyal güvenlik, emeklilik ve hastalık izni gibi temel haklara erişimleri ise yoğunlukla sınırlıdır.

Prekaryaya dâhil olan bireyler, çoğunlukla işveren merkezli esnek çalışma düzenlemeleri çerçevesinde, standart dışı istihdam biçimlerine (düzensiz mesai, gece çalışması, vardiyalı sistem, fazla mesai vb.) maruz kalmaktadır. Bu durum, onları sağlıksız ve güvencesiz iş koşullarına zorlamakta; esnek çalışmanın olası avantajlarından ise büyük ölçüde mahrum bırakmaktadır.

Araştırma bulguları, indirim marketlerinde çalışan bireylerin belirsiz istihdam biçimleri ve sınırsız çalışma saatleri altında çalışmak zorunda kaldıklarını açıkça ortaya koymaktadır. Görüşmeler, yükseköğrenim mezunu genç katılımcıların esnek fakat düzensiz çalışma düzenlerine maruz kaldıklarını; sık sık karşılığı ödenmeyen fazla mesaiye zorlandıklarını ve standart 8 saatlik mesainin çok üzerinde çalıştıklarını göstermektedir.

“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...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 7 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).”

Katılımcı ifadeleri, indirim marketlerinde çalışma sürelerinin düzensizliğinin sıklıkla 11–12 saate varan mesailere yol açtığını göstermektedir. Çalışanlar, açılış ve kapanış işlemleri nedeniyle günlük olarak 1–2 saat fazladan çalışmak zorunda kalabilmektedir. Ayrıca, haftada en az bir gün mağazanın açılışından kapanışına kadar çalışmayı içeren ve sektör içerisinde standartlaşmış “full çekme” uygulaması da katılımcılar tarafından sıkça deneyimlenmektedir:

“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...Mesela diğer arkadaş full çalışıyor...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).”

İndirim marketlerinde çalışanlar, belirsiz çalışma sürelerine ek olarak az sayıda personelle çalıştıkları için sıklıkla full çekme uygulamasını günlerce deneyimleyebilmektedirler. Çalışma süreleri, işveren odaklı bir şekilde, mağazanın işleyişine göre düzenlendiğinden, çalışanlar karşılıksız fazla mesai yapmak ve haftada en az bir gün full çekmek zorunda kalmaktadırlar. Rodgers (1989, s. 3), güvencesizliğin boyutlarından biri olarak organizasyonel boyutu tanımlamış ve bu boyutun, çalışanların iş ve çalışma süreleri üzerinde kontrol sahibi olmamalarıyla ilgili olduğunu belirtmiştir. Çalışanların çalışma süreleri üzerinde söz hakkının bulunmaması, güvencesiz çalışma koşullarını pekiştirmektedir:

“Her hafta 1 gün sabah 08:00’de gidiyorsun akşam 22:00’de çıkıyorsun. Full çekiyorsun...Ben mesela geçen hafta Pazar günü fuldüm. Pazartesi fuldüm. Salı günü de full. Ki bundan önceki mağazamda benim mağaza müdürümü izne gönderdiler. 17 gün ben full çektim. 17 gün sabah 08:00 akşam 22:00 çalıştım... (K8, A-101).”

Katılımcı ifadeleri, indirim marketlerinde esnek çalışma süresi düzenlemelerinin, çalışanların haklarını gözetmeyen bir yaklaşım yerine, işveren çıkarlarını -üretkenliği artırma, maliyetleri düşürme ve verimliliği yükseltme- ön planda tutarak şekillendiğini göstermektedir.

Çalışma güvenliği, çalışanların sağlıklarını tehdit etmeyen bir ortamda çalışmaları, iş kazalarına karşı korunmaları ve kazalar sonrası masrafların karşılanması gibi unsurları kapsamaktadır (Standing, 2014, s. 26). Belirsiz çalışma süreleri ve yetersiz iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, güvencesiz çalışmanın temel bileşenlerindendir (Tucker, 2002, s. 26). Prekaryaya dâhil olan çalışanlar, iş kazalarına karşı daha savunmasızdır. Bu araştırma, indirim marketlerinde çalışanların, güvenli çalışma koşulları, koruyucu ekipmanlar ve gerekli eğitimlerden yoksun olduklarını ortaya koymaktadır. Özellikle, mal kabul işlemleri sırasında forklift veya transpalet gibi makinelerle ağır yüklerin kaldırılması sırasında, koruyucu ekipman eksikliği nedeniyle işçilerin fiziksel zararlar yaşadığını gösteren katılımcı ifadeleri dikkat çekicidir:

“Yok herhangi bir önlem. Koruyucu ekipman vesaire de yok...çeşitli zamanlarda iş arkadaşlarım da bununla ilgili kazalar yaşadı. Üzerlerine palet devrilmesi, ayağının altında mı kalması dersin... hiçbir eğitim verilmiyor... (K10, A-101).”

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

Katılımcı ifadeleri, indirim marketi çalışanlarının güvencesiz ve riskli koşullarda çalıştığını, işverenlerin gerekli önlemleri almadığını ve çalışanların sağlık ile güvenliklerinin ihmal edildiğini göstermektedir. Bu veriler, çalışanların hem çalışma süreleri hem de sağlık düzenlemeleri açısından güvencesiz ve standart dışı koşullarda çalıştığını, dolayısıyla çalışma güvenliğinden yoksun olarak prekaryalaştıklarını ortaya koymaktadır.

4.3. Vasıfların Yeniden Üretimi: Mesleki Bilgi ve Becerileri Geliştirme Olanakları

Standing'e (2014) göre emeğe dair temel güvencelerden biri olan ve çalışanların sahip oldukları mesleki bilgi, beceri ve vasıfları sürdürülebilir ve geliştirebilir olanaqlarına erişebilmeyi ifade eden “vasıfların yeniden üretiminin güvencesi” bilhassa günümüzün neoliberal ekonomi politikalarının işgücü piyasaları üzerindeki etkilerini anlamada önemli bir kavramdır. Zira neoliberal dönüşümle birlikte kamu destekleri ve sosyal politikalar geri çekilmiş, bu durum özellikle genç çalışanların vasıf kazanma, geliştirme ve sürdürülebilir istihdam olanaqlarına erişimini zorlaştırmıştır. Sonuç olarak, vasıfların yeniden üretiminin güvencesi zayıflamış; gençler edindikleri nitelikleri ya piyasada kullanamamakta ya da bu niteliklerin hızla değersizleşmesine tanık olmaktadır.

Neoliberal politikaların işgücü piyasasında yarattığı esnekleşme, ekonominin yanı sıra yükseköğretim sistemini de köklü bir şekilde etkilemiş; üniversiteler, piyasa odaklı taleplere yanıt verecek biçimde yapılandırılmış ve öğrencileri doğrudan iş gücü piyasasına hazırlayan teknik ve uygulamalı programlara yönelmişlerdir. Ancak bu süreçte, yükseköğretim mezunu gençlerin önemli bir kısmı iş gücü piyasasına geçiş süreçlerinde ciddi yapısal sorunlarla karşılaşmaya başlamıştır. Gençler, eğitim hayatlarının sonunda sahip oldukları niteliklerle uyumsuz, geçici, güvencesiz ve düşük ücretli işlerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar (Standing, 2014, s. 131). Neoliberalizmin ve işgücü piyasası esnekliğinin etkisiyle gençler, artan işsizlik kaygıları nedeniyle geçici işlerde çalışmakta ve bu durum prekaryaya dahil olmalarına yol açmaktadır (Yılmaz, 2022, s. 86). Bu süreç, gençlerin mezun oldukları alanda mesleki becerilerini geliştirme ve kariyer ilerlemesi imkânlarını engellemektedir.

Türkiye’de indirim marketleri de gençlerin geçici olarak çalıştıkları sektörlerden birini oluşturmaktadır. Türkiye’de eğitim ve istihdam politikaları arasındaki kopukluk, üniversite mezunu gençlerin sayısının artmasına rağmen bu mezunları istihdam edebilecek sektörlerin aynı hızda büyümemesiyle sonuçlanmaktadır (Biçerli, 2011). Üniversite mezunu gençler arasındaki yüksek işsizlik oranı, onları düşük ücretli ve güvencesiz işlerde çalışmaya zorlamaktadır. Mezunlar, eğitim aldıkları alanda iş bulsalar dahi çoğunlukla güvencesiz, asgari ücretin altında düşük ücretli işlerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Bu durum, mezunları alan dışı işlere yönlendirmektedir.

Türkiye İstatistik Kurumu’nun (TÜİK, 2024) verilerine göre, genç işsizlik oranı genel işsizlik oranının oldukça üzerindedir. Bu tablo, özellikle geçim kaygısı taşıyan gençler için indirim marketlerinde çalışmayı giderek daha yaygın bir seçenek haline getirmiştir. Yükseköğrenim görmüş ancak iş bulamayan gençler, BİM, A101 ve ŞOK gibi indirim marketlerindeki geçici istihdam olanaklarına yönelmektedir. Böylece bu alanlarda çalışmak, birçok genç için bir geçim stratejisine dönüşmektedir. Bu araştırma, indirim marketlerinde çalışmanın, günümüz Türkiye’sinde yükseköğrenim sahibi genç işsizler açısından yalnızca geçici bir çözüm değil, aynı zamanda bir zorunluluk halini aldığını ortaya koymaktadır:

“Çok uzun sürdü yani halen daha iş arıyorum. Ben boşuna mı okudum o bölümü...İş imkanları kısıtlı. İş bulsam bile ödedikleri maaşa ben ısınmadım...Eğitimimle ilgili olmadığı halde bu işe başvurmanın tek sebebi geçim... (K5, ŞOK).”

“Şu anda pratik olarak Türkiye’de en kolay iş bulunabilecek yerler marketler...Marketlerde bizim arkadaşlar var. Doktorlar var. Öğretmenler var. Gerçekten var. Mühendisler var inanmazsın. Markette çalışıyorlar şu anda iş bulamadıkları için (K12, ŞOK).”

“İşsizlik problemi var. Mesela az önce gördüğün arkadaş mühendis. İş bulamıyor. O yüzden buralarda çalışmak zorunda kalıyorlar mecburen. Dikkat ettiysen herkes genç. Yaşları küçük oluyor genelde. Bir de giren çıkan çok oluyor... (K13, ŞOK).”

İşsizlik kaygısı, geçim sorunları ve mezun oldukları alanlarda uygun iş fırsatlarının yokluğu, gençleri sıklıkla indirim marketlerinde çalışmaya zorlamaktadır. Bu durum, vasıflarını kullanabilecekleri alanlarda kariyer inşa etmelerinin önündeki en büyük engeli teşkil etmektedir. Uzun süreli ve kalıcı sözleşme imkanlarının azalmasıyla birlikte, gençler eğitim hayatlarının sonunda güvencesiz ve belirsiz bir geleceğe adım atmaktadırlar (Standing, 2014, s. 117). Sonuç olarak, sürekli belirsizlik ve işsizlik kaygısı içinde, düşük ücretli ve güvencesiz çalışma koşullarında çalışan bu gençler, prekaryanın bir parçası haline gelmektedirler.

“Bir yıl boyunca sürdü. Ama bulamadım kendi alanımda iş. Üniversite mezunu olmuş hiç kimse market sektöründe çalışmak istemez... (K27, A-101).”

“Aradım. Şu anda da arıyorum halen daha...Normalde öğretmenim aynı zamanda. Atanamadım. İş bulamadım. O yüzden mecburen... Çoğu üniversite mezunu benim gibi. Atanamıyorlar. Zaten üniversite mezunu olmayı almıyorlar. Okumuş amele arıyorlar açıkçası (K17, BİM).”

Geçimlerini sağlayabilmek amacıyla indirim marketlerinde geçici olarak çalışan katılımcılar için vasıfların yeniden üretilmesi yerine, vasıflarının körelmesi söz konusu olmaktadır. Bu durum, gençlerin uzun vadeli kariyer planları yapmalarını ve gelecekleri üzerine düşünmelerini engellemektedir:

“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...Çocuk Pozcu civarında oturuyordu Tece'ye gönderdiler. (Aradaki mesafe 28 km) ... (K7, A-101).”

Geleceğin ve çalışılan işin belirsizliği, indirim marketlerinde çalışanlar için önemli bir sorundur. K7'nin ifade ettiği gibi, çalışanlar, işini kaybetme korkusunun yanı sıra şubelerinin değiştirilme olasılığı ile de karşı karşıyadır. Bu belirsizlik, çalışanların geleceğe dair plan yapmalarını ve çalışma koşullarını öngörmelerini engellemektedir. Sonuç olarak, indirim marketleri çalışanları, vasıflarını yeniden üretebilecekleri bir ortamdan yoksun olarak, bulabildikleri en kolay iş olan geçici işlerde çalışmakta; ekonomik belirsizlik, kimlik karmaşası ve gelecek kaygısı içinde, sadece hayatta kalma mücadelesi vermektedirler:

“Rahatsız edici. Mutsuz olarak çalışıyorsun çünkü. Sadece maddi açıdan bakıyorsun. O iş seni doyurmuyor mesela. Sevmiyorsun çünkü işini geçici bir iş olarak baktığın için. Sürekli olarak ileriye düşünmek zorundasın çünkü. Bir sonraki işin ne olacak. Bu da rahatsız ediyor mutsuz ediyor haliyle. (K4, ŞOK).”

“Şu anda burada hiçbir gelecek planı yapamıyorum. Gelecekle ilgili bir planım yok. Akışına bıraktım. Günü gününe yaşıyorum (K18, BİM).”

4.4. Gelir Güvencesi/zlığı

Standing'in (2014) analizine göre gelir güvencesi, işgücü piyasalarındaki dönüşümler bağlamında merkezi bir konumda yer almaktadır. Bu güvence bireylerin istikrarlı ve öngörülebilir bir gelir akışına sahip olabilmesini ifade etmektedir. Bu tür bir ekonomik güvence, bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılamasını ve yaşamlarını sürdürebilmesini mümkün kılmaktadır. Ancak işin belirsizleştiği, güvencesiz istihdam biçimlerinin yaygınlaştığı ve sosyal devletin zayıfladığı neoliberal dönemde, gelir güvencesi ciddi bir erozyona uğramıştır (Standing, 2014). Bu bağlamda prekarya, geçici ve düzensiz işlerde çalıştığı için düzenli ve yeterli bir gelir elde etmekte zorlanmaktadır (Standing, 2014). Bu durum ekonomik istikrarsızlıkla birlikte geleceğe dair plan yapma kapasitesini de sınırlamaktadır (Standing, 2014). Dolayısıyla, ekonomik güvence prekarya için yalnızca bir hak değil, aynı zamanda acil ve yaşamsal bir ihtiyaçtır (Standing, 2014, s. 260).

Standing'e (2014, s. 31) göre prekarya, düşük ücretli ve güvencesiz işlerde çalışmasına ek olarak karşılığı ödenmeyen fazla mesai ve ek işlere zorlanmaktadır. Bu karşılıksız emek biçimleri, prekaryanın piyasa içinde nasıl sömürüldüğünü anlamak açısından belirleyici önemdedir. Prekarya, yalnızca düşük ücretlerle değil; aynı zamanda işverenin taleplerine karşılık gelen emeğin karşılığını alamamasıyla da tanımlanır. Bu durum, iş gücünün daha yoğun ve görünmez biçimlerde sömürülmesine neden olmakta; çalışanların hem ekonomik hem de sosyal güvencelerden daha fazla yoksun kalmasına yol açmaktadır.

Araştırmanın bulguları da indirim marketlerinde çalışan katılımcıların yalnızca güvencesiz ve düşük ücretli işlerde değil, aynı zamanda karşılığı ödenmeyen mesai ve görevlerle de karşı karşıya olduklarını göstermektedir. Ağır ve zorlu çalışma koşullarının hâkim olduğu bu sektörde, personel yetersizliği ve yüksek çalışan devri nedeniyle katılımcılar sıklıkla birden fazla görevi aynı anda üstlenmek zorunda kalmaktadırlar. Aynı zamanda fazla mesai yapmalarına rağmen bunun karşılığını da alamamaktadır. Bu durum, indirim marketlerindeki çalışma biçimlerinin prekaryaya özgü yapılarla yüksek düzeyde örtüştüğünü açıkça ortaya koymaktadır.

Katılımcılar, haftalık fiili çalışma sürelerinin 45 saatin oldukça üzerine çıkmasına rağmen ücretlerinin yalnızca yasal sınır olan 45 saat üzerinden ve asgari ücret düzeyinde hesaplandığını belirtmişlerdir. Görüşmelerde sıkça dile getirilen bir diğer uygulama ise “full çekme” olarak adlandırılan, haftanın bir gününde kesintisiz ve yoğun şekilde çalışmayı ifade eden uygulamadır. Buna ek olarak, katılımcılar art arda günlerce fazla mesaiye zorlandıklarını, ancak bu fazla çalışmaların maaşlarına hiçbir şekilde yansıtılmadığını aktarmışlardır. Çalışanlar, haftalık 45 saat çalışmış gibi gösterilmekte; fiilen gerçekleştirdikleri fazla mesailer ise ücretlendirme dışında bırakılmaktadır. Bu durum, emeğin karşılıksız sömürsünü gözler önüne sermekte ve prekarya tipi çalışma biçimlerinin bir diğer somut göstergesini oluşturmaktadır.

“Aldığım ücret 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... (K11, ŞOK).”

Tablo 1’de de görüldüğü üzere, personel pozisyonunda çalışan katılımcıların büyük çoğunluğu, görüşmelerin yapıldığı dönemde geçerli olan 11.400 TL’lik asgari ücretin yanı sıra 2.000 TL ile 2.500 TL arasında değişen yemek ücreti almaktadır. En düşük personel ücreti 12.000 TL iken, en yüksek ücretin mağaza müdürüne ait olduğu ve 20.000 TL’ye ulaştığı görülmektedir. Mağaza sorumlusu yardımcıları ortalama 13.500 TL ile 18.000 TL arasında, mağaza sorumluları ise 15.500 TL ile 20.000 TL arasında değişen ücretler almaktadır. Ayrıca, görüşülen mağazalardaki ortalama personel sayısı 4,2 olarak tespit edilmiştir:

“Personel eksikliğinin giderilmesi gerekiyor. Bir mağaza neden 21:00’a kadar açık. Madem açık o zaman oraya personel desteğini vermen gerekiyor...ciron düşük ben sana neden personel vereyim diyor...Ama tamam da ben de bir insanım... Sen mağazayı sabah 08:00’de açıp akşam 21:00’a kadar açık bırakıyorsan oradakiler de insan. Bir insan devamlı ara vardiya çekemez. Devamlı full çekemez. O da bir can taşıyor sonuçta. İnsanlar bundan korkuyor zaten...Saatlerin belli olmamasından. Az personel olduğu için her işi yapmaktan. Akşama kadar az kişi ile dünyanın işini yapmaktan (K24, A-101).”

Mağazalarda istihdam edilen personel sayısının belirlenmesinde, mağazanın cirosu belirleyici bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Düşük ciroya sahip mağazalara daha az sayıda personel tahsis edilmekte, bu durum ise iş yükünün sınırlı sayıda çalışan üzerinde yoğunlaşmasına neden olmaktadır. Nitekim, bazı mağazalarda yalnızca bir ya da iki çalışan, mağaza içerisindeki tüm süreçleri yürütmekte; mağazanın işleyişinin aksamadan sürdürülebilmesi adına açılıştan kapanışa kadar uzun sürelerle ve fazla mesai ücreti olmaksızın çalışmak zorunda kalmaktadır:

“İlk girdiğim zaman mağazada beş kişi vardı. Şimdi iki-üç kişiyiz. Ekstra çalışıyorsun personel olmadığı için. Onun yükünü biz çekiyoruz. Stabil düzenli bir sistem yok. Sürekli giren çıkan oluyor. Yardıma gidiyorsun başka mağazaya. Bize geliyorlar bazen. Mesela bir mağazadaki elemanlar istifa ettiler. Beni oraya yolladılar dört günlüğüne. Orada iki kişi açık kapattık. Beraber full çalıştık. Bunun mesai ücreti yok bir şeyi yok... (K16, A-101).”

“Az personelle çok iş” anlayışı, çalışanların eksik personelin görevlerini karşılıksız olarak üstlenmelerine ve artan iş yükü altında çalışmak zorunda kalmalarına neden olmaktadır. Standing’in (2014, s. 19) kavramsallaştırdığı ücret esnekliği, piyasa koşullarına bağlı olarak ücretlerin kolayca düşürülebilmesini ifade ederken; sayısal esneklik, işgücünün düşük maliyetle işten çıkarılabilmesini, iş esnekliği ise çalışanların farklı şubeler arasında kaydırılabilmesini mümkün kılmaktadır. Bu bağlamda indirim marketleri, az sayıda personelle operasyonlarını sürdürmekte ve çalışanları farklı mağazalar arasında görevlendirerek yeni istihdam maliyetlerini en aza indirmektedir:

“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...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 gözüküyorsun (K8, A-101).”

Çalışanların günlük fiili çalışma süreleri yedi buçuk saati aşsa dahi, sistemsel olarak tüm mesailer yedi buçuk saat olarak kaydedilmektedir. Sistemin bu sınırı aşan çalışmaları tanımaması nedeniyle fazla mesai süreleri ileride telafi edilmek üzere (yerine izin kullanılması) kayda geçirilmektedir. Ancak bu kayıtlar çoğunlukla fiilen kullandırılmamakta; çalışanlar, bu süreleri kullanmış gibi gösterilerek fazla çalışmalarının karşılığı ödenmemektedir:

“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).”

Bu veriler, güvencesiz çalışmanın aynı zamanda sömürüye açık bir zemini de beraberinde getirdiğini açıkça ortaya koymaktadır. Türkiye’de indirim marketlerinde çalışanlar, büyük ölçüde işverenin inisiyatifine bağlı, korumasız bir çalışma rejimi içerisinde yer almaktadır. Dahası, aşağıda da ayrıntılandığı üzere, bu çalışanlar hak arayışlarını kurumsal zeminde dile getirebilecekleri örgütlü bir temsil güvencesinden de yoksun olarak prekaryaya dahil olmaktadır.

4.5. Temsil Güvenliği: Çalışanların Sesi

Örgütlenme hakkı ve sendikal özgürlük, çalışanların işgücü piyasasında karşılaştıkları risklere, hak ihlallerine ve sömürü biçimlerine karşı kolektif bir güç oluşturabilmelerini sağlayan, güvenceli ve standart istihdam ilişkisinin temel bileşenlerinden biridir (Pape, 2008; Vosko, 2010). Standing’in (2014, s. 26) “temsil güvenliği” olarak adlandırdığı bu unsur; bağımsız sendikalar aracılığıyla örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkı gibi araçlarla emeğin ortak sesini duyurabilme kapasitesini ifade eder. Bu güvenceden yoksunluk ise, çalışanları prekaryanın karakteristik özelliği olan güvencesiz ve standart dışı çalışma koşullarına sürüklemektedir.

Özetle, prekaryaya dahil olan çalışanlar yalnızca istihdam güvencesinden değil, aynı zamanda temsil güvencesinden de büyük ölçüde yoksundur. Sendikal örgütlenme ve kolektif pazarlık gibi haklara erişememeleri, onları hukuki destekten mahrum bırakmakta; bu durum da hak arama süreçlerini hem sınırlamakta hem de zorlaştırmaktadır.

Bu çalışmanın bulguları da Türkiye’de indirim marketlerinde çalışanların düşük ücret, uzun ve düzensiz çalışma saatleri, karşılığı ödenmeyen fazla mesailer, sınırlı dinlenme olanakları ve yoğun iş yükü gibi temel sorunlarla karşılaştıklarını ortaya koymaktadır. Ancak bu yapısal sorunlara rağmen, çalışanların hak arama süreçlerini destekleyecek herhangi bir temsil güvencesine sahip olmadıkları görülmektedir. Nitekim Tablo 1’de de gösterildiği üzere, katılımcıların tamamı sendikasızdır:

“İşçi sendikası bizim A-101’e şey göndermişti teklif gibi bir şey gönderdi. ... 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. 1-2 kişi vardı...Onlar üye olmuştu sendikaya. Onları çıkarttılar... 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).”

“Bölge müdürü dedi. Sendikaya falan üye olmaya kalkmayın dedi. Direkt iş akdınızı feshedin dedi. Yasal olarak bu sebepten çıkaramazlar ama kılıf uydururlar bir şekilde. Mobbing uyguluyorlar... (K11, ŞOK).”

Çalışanların sendikalaşma yönündeki girişimleri, sıklıkla mobbing, işten çıkarma tehdidi ve benzeri sendika karşıtı baskılarla engellenmektedir. Bu tür uygulamalar, işgücü piyasası esnekliği çerçevesinde yürütülen sendikasızlaştırma politikalarının bir yansıması olarak, güvencesiz ve standart dışı istihdam biçimlerine karşı kolektif direnişi zayıflatmaktadır. Sonuç olarak, emek kolektif örgütlenme imkanından yoksun bırakılmakta; yalnızlaştırılan işgücü ise daha kırılgan ve savunmasız hale gelmektedir:

“Onlar ne istiyor kısaca biliyor musun? Kendisine boyun eğecek insanlar istiyor. İtaatkar. Ne derirse 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).”

Sendikal haklar ve örgütlenme özgürlüğü, indirim marketlerinde yaygın olarak gözlenen karşılığı ödenmeyen fazla mesai, yetersiz personelle yürütülen yoğun iş yükü ve keyfi işten çıkarmalar gibi sömürü pratiklerinin önüne geçme potansiyeli taşıdığından işverenler tarafından çoğu zaman engellenmektedir. Bu bağlamda, sendikasızlaştırma politikaları işgücünü örgütsüz, itaatkâr ve savunmasız hale getirerek güvencesizliğin kurumsallaşmasına katkı sunmakta; çalışanları ise prekaryanın temel özelliklerinden biri olan belirsizlik ve kırılganlık içinde çalışmaya zorlamaktadır.

SONUÇ

Bu çalışma, Türkiye’de önemli bir istihdam alanı haline gelen ve özellikle genç çalışan sayısı ile dikkat çeken indirim marketlerindeki çalışma koşullarını, neoliberal ekonomi politikalarının ve esnek istihdam rejimlerinin etkisiyle giderek yaygınlaşan güvencesiz çalışma ve prekaryalaşma bağlamında ele almaktadır. Aynı zamanda Türkiye’de giderek daha görünür hale gelen genç işsizliği ve güvencesiz istihdamın, özellikle indirim marketleri gibi emek yoğun ve düşük ücretli sektörlerde nasıl somutlaştığını ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Araştırma bulguları, işverenlere işgücü maliyetlerini azaltma ve işe alma-çıkarma süreçlerinde daha fazla esneklik tanıyan neoliberal işgücü piyasası düzenlemelerinin -özellikle sayısal, zamansal ve ücret esnekliği biçimlerinde- A101, BİM ve ŞOK gibi indirim marketlerinde kurumsal bir yapı kazanarak sistematik biçimde uygulandığını ortaya koymaktadır. Sonuç olarak bu marketler güvencesizliğin ve prekaryalaşmanın sistematik bir biçimde kurumsallaştığı alanlar haline gelmiştir.

Öte yandan, indirim marketlerinde işveren merkezli olarak kurgulanan ve işverenlere maliyet avantajı sağlayan esneklik uygulamaları, çalışanlar açısından iş güvencesinin zayıflaması, düşük ücret düzeyleri ve sosyal hak kayıpları gibi ciddi olumsuzluklara yol açmaktadır. Bu bağlamda, sayısal esnekliğin bir sonucu olarak işten çıkarmaların kolaylaştırıldığı bir yapıda, temsil güvencesinden de yoksun olan çalışanlar, güvencesizliğe ve sömürüye açık bir çalışma rejimi içerisinde yer almaktadır.

Ücret esnekliği ve çalışma sürelerinin esnekleşmesi bağlamında, indirim marketlerinde çalışanlar, uzun çalışma saatlerine rağmen emeklerinin karşılığını tam anlamıyla alamamakta; düşük ücretlerle geçinmeye zorlanmaktadır. Kurumsallaşmış bir uygulama hâline gelen full çekme pratiği, sınırlı sayıda işgücüyle faaliyet gösteren bu işletmelere yalnızca personel maliyetlerini düşürme değil, aynı zamanda karşılığı ödenmeyen fazla mesailer aracılığıyla ek maliyet avantajı sağlama imkânı da sunmaktadır.

Araştırma bulguları, indirim marketlerinde çalışanların iş güvencesizliği, düşük ücretler, uzun çalışma saatleri, karşılığı ödenmeyen fazla mesailer ve yoğun iş yükü gibi sorunlarla karşı karşıya kaldıklarını ortaya koymaktadır. Bu koşulların ise prekaryaya özgü çalışma şartlarıyla büyük ölçüde örtüştüğü sonucuna varmaktadır. Bu yönüyle araştırma, Standing'in prekarya tanımıyla birebir örtüşen deneyimleri ortaya koymuştur. Çalışanların deneyimleri, literatürde prekaryanın tanımında öne çıkan istihdam güvenliği, iş güvenliği, çalışma güvenliği, vasıfların yeniden üretiminin güvenliği, gelir güvenliği ve temsil güvenliği gibi temel güvencelerden yoksun olduklarını ortaya koymaktadır.

Araştırmanın önemli bulgularından biri de genç işsizlik oranının genel işsizlik oranının üzerinde seyrettiği ve üniversite mezunları arasında işsizlik oranlarının dikkat çekici düzeyde olduğu Türkiye'de mezuniyet sonrasında iş bulamayan üniversite mezunu gençler için indirim marketlerinin önemli bir istihdam alanı haline geldiğidir. Türkiye'de mezun oldukları alanda nitelikli iş imkanları bulamayan gençlerin, çalışma koşulları açısından ciddi yapısal sorunlar barındıran indirim marketlerinde yalnızca geçim sağlamak amacıyla çalıştıkları gerçeği, özellikle son yıllarda daha görünür hale gelmiştir. Bu durum, eğitim almış bireylerin, eğitimlerinin karşılığını alabilecekleri işlerde çalışmakta zorlanmalarının ve güvencesiz, düşük ücretli işlerde var olma mücadelesi vermelerinin somut bir örneğidir.

Yükseköğrenim sahibi bu gençler, kendi alanlarında istihdam edilemedikleri için alan dışı sektörlerde ve diploma gerektirmeyen geçici ve güvencesiz işlerde çalışmak durumunda kalmaktadırlar. Bu durum, onların çalışma hayatına belirsiz, istikrarsız ve düzensiz bir şekilde girmelerine yol açmaktadır. Genç yaşları, dinamik olmaları, işgücü piyasasında henüz yeni olmaları ve sınırlı çalışma deneyimlerine sahip olmaları, onları daha da savunmasız, kırılgan ve sömürüye açık hale getirmektedir. Bu bağlamda, özellikle perakende sektöründeki çalışma koşullarının ağır ve zorlu olduğu, işgücü devir hızının yüksek olduğu bir ortamda, bu gençler iş temelli sürdürülebilir bir mesleki kimlik ve uzun vadeli kariyer planları olmadan, yalnızca gençliklerine ve enerjilerine dayanarak çalışmaktadırlar. Sonuç olarak, geleceğe dair bir güvenceye sahip olmadan, sadece geçimlerini sağlama amacıyla, güvencesiz ve düşük ücretli işlerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar.

Öte yandan, Türkiye'de yükseköğrenim sahibi gençler arasında düşük ücretli, geçici, güvencesiz ve çoğu zaman mezuniyet alanlarıyla ilgisiz işlerde çalışma deneyimlerinde yaşanan hızlı artış, yalnızca bireysel düzeyde değil, toplumsal düzeyde de ciddi sonuçlar doğurmaktadır. Prekaryalaşma sürecinin bu denli hızlanması, gençlerin çalışma yaşamlarının başında güvencesiz istihdama mahkûm edilmeleri nedeniyle savunmasız hale gelmelerine yol açmaktadır. Bu durum, geleceğe dair kaygı, toplumsal güven, kimlik ve aidiyet gibi derin sosyal sorunları tetiklemektedir. Ayrıca, bu olgu toplumsal refahı tehdit eden başka yapısal sorunları da beraberinde getirmektedir. Eğitim ve yetenek alanlarında israf ve verimlilik kaybı, yüksek öğrenimli bireylerin verimli bir şekilde çalışamaması, uzun vadede ise beyin göçü gibi maliyetli sorunlara yol açmaktadır. Bu yapısal problemler, gençlerin potansiyellerini gerçekleştirmeleri önündeki en büyük engelleri oluşturarak toplumsal kalkınmayı da sekteye uğratmaktadır.

Sonuç olarak, Türkiye’de üniversite mezunları arasında son yıllarda artan güvencesiz çalışma, yalnızca genç mezunları değil, toplumu da derinden etkileyen bir süreçtir. Bu durum, ekonomik ve sosyal güvenlik sistemlerinden sağlık hizmetlerine, gelir dağılımından toplumsal refah ve huzura kadar geniş bir yelpazede ciddi maliyetler yaratmaktadır. Sahadan elde edilen içgörü, yükseköğrenim sahibi gençlerin, mesleki kimliklerini ve kariyer beklentilerini bir kenara bırakarak, yalnızca geçimlerini sağlamak amacıyla güvencesiz ve düşük ücretli işlerde çalışmak zorunda kaldıklarını ortaya koymaktadır. Bu durum, eğitilmiş işgücünün potansiyelinin heba olması ve toplumsal kalkınma açısından ciddi bir tehdit oluşturması açısından kuramsal bir karşılığa sahiptir. Standing’in (2015, s. 990) de belirttiği gibi, "Gelir güvencesi olmadan, insanlardan sorumlu vatandaşlar veya insanlar olmalarını beklemek doğru olmaz. Umutsuz, anomik, yabancılaşmış ve öfkeli hale geliriz". Bu ifadeler, güvencesiz çalışma ve prekaryalaşmanın toplumsal düzeyde yarattığı tehlikeleri vurgulamakta ve yalnızca bireylerin değil, tüm toplumun geleceği açısından bir tehdit oluşturduğunu gözler önüne sermektedir.

Bu bahsedilenler ışığında çalışmanın literatüre katkısı, Türkiye’de henüz yeterince incelenmemiş olan indirim marketleri özelinde gençlerin prekarya deneyimlerine ışık tutmasıdır. Özellikle üniversite mezunu gençlerin indirim marketlerinde istihdam edilmesi fenomeni, Türkiye'deki prekarya tartışmalarına önemli bir boyut kazandırmaktadır. Aynı zamanda, yükseköğrenim sahibi gençlerin güvencesiz ve geçici çalışmaya nasıl zorlandığını ve prekaryalaştığını göstererek, neoliberal dönüşümün emek piyasalarındaki etkilerini özgün nitel verilerle somutlaştırmaktadır. Öte yandan genç işsizlik oranının yüksek seyrettiği ve mezunların kendi alanlarında nitelikli iş bulmada zorlandığı bir bağlamda, indirim marketlerinin bir "son çare" istihdam alanı haline gelmesi, prekarya kavramının genç işgücü üzerindeki etkilerini açıkça ortaya koymaktadır. Bu bağlamda araştırma Türkiye’deki prekarya literatürüne, alan çalışmasına dayalı güncel, yerel ve sektörel bağlamda örneklenmiş katkılar sunmaktadır. Sonuç olarak çalışma, Türkiye’deki prekarya tartışmalarına, perakende sektöründeki genç çalışanların deneyimlerini merkeze alarak yeni bir perspektif sunmaktadır.

Araştırma yalnızca Türkiye’deki üç büyük indirim marketi zinciri olan A-101, BİM ve ŞOK marketleri ile sınırlı kalmıştır. Bu durum diğer perakende ya da hizmet sektörlerindeki benzer güvencesiz çalışma biçimlerine dair genelleme yapılamamasına yol açmaktadır. Ayrıca çalışmanın örneklemini büyük ölçüde Mersin ilinin kent merkezlerinde yer almaktadır; kırsal ya da küçük yerleşimlerdeki farklılaşmalar göz ardı edilmiştir. Görüşülen birey sayısı nitel araştırma bağlamında yeterli olsa da geniş çaplı nicel verilerle desteklenmesi, eğilimlerin daha net görünmesini sağlayabilir. İleri araştırmalar için öneriler arasında, Türkiye’nin farklı bölgelerinde ve sektörlerinde benzer nitel saha çalışmaları yürütülmesi; farklı sosyo-demografik grupların (kadınlar, göçmenler, yaşlı işçiler vb.) prekarya deneyimlerinin karşılaştırılması yer almaktadır.

Sonuç olarak, bu çalışma Türkiye’deki indirim marketlerinde çalışan gençlerin deneyimleri üzerinden, prekaryalaşmanın yalnızca bireysel bir sorun değil, yapısal ve toplumsal bir mesele olduğunu ortaya koymaktadır. Eğitilmiş gençlerin dahi güvencesizliğe mahkûm edilmesi, yalnızca ekonomik değil, toplumsal güven, aidiyet, sosyal adalet ve toplumsal refah açısından da ciddi tehditler barındırmaktadır. Bu nedenle, güvencesizliğin yaygınlaşmasına karşı yalnızca bireysel değil, kamusal ve yapısal düzeyde çözümler geliştirilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Adar, A. Ş. (2018). Türkiye’de Yeni Prekarya Suriyeli İşgücü mü? Çalışma ve Toplum, 1(56), 13-36.
- Atkinson, J. (1985), Flexibility, Uncertainty and Manpower Management, Institute for Employment Studies, University of Sussex. Report No.89.
- Bakır, H., & Eroğlu, E. (2019). Esnek ve Güvencesiz Çalışma Bağlamında Türkiye’de Araştırma Görevlisi Olmak. Çalışma Ve Toplum, 1(60), 155-178.
- 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.
- Bauman, Z. (2017). Akışkan Modernite. (Çev: S. O. Çavuş). İstanbul: Can Sanat Yayınları.
- Biçerli, M. K. (2011). Yükseköğretim Sistemimizi İşgücü Piyasasındaki Gelişmeler Paralelinde Yeniden Yapılandırmak Zorundayız. Yükseköğretim Ve Bilim Dergisi (3), 122-127.
- 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., Bora, A., Erdoğan, N. ve Üstün, İ. (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.
- 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.
- Cox, R. ve Brittain, P. (2004). Retailing An Introduction. (5. Baskı). Essex: Pearson Education Limited.
- Creswell, J. W. (2014). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. California: SAGE Publications.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2017). Ulusal ve Yerel Zincir Market İşyerlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu. Ankara: ÇSGB.
- Çolak, E. (2015). Akademide Güvencesiz Çalışma: Araştırma Görevlilerinin Deneyimleri. ViraVerita-E Dergi, -(2), 23-44.
- Dağdelen, M. (2021). Prekarya’nın Pandemi Döneminde Yaşadıklarına Dair Bir Örnek Çalışma. USBAD

- Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi, 3 (7), 1706-1739.
- Durmaz, N. (2017). Akademinin Prekaryası: 50/d'li Araştırma Görevlileri. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 72(4), 945-975.
- ESOPE Final Report. (2004). Precarious Employment in Europe: A Comparative Study of Labour Market related Risks in Flexible Economies. Luxembourg, European Commission.
- Güler, M. A. (2015). Ulusal İstihdam Stratejisi Bağlamında Türkiye'de Güvencesiz Çalışma. Çalışma ve Toplum, (3), 155-190.
- Harvey, D. (2005). Neoliberalizmin Kısa Tarihi. İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Hatman, Ü. (2003). Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Indradewz, R. Ve Prasetyo, A. A. (2023). The influence of flexible working arrangements and work-life balance on job satisfaction: A double-layered moderated mediation model. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 26(2), 449-476.
- ILO (2016). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. International Labour Office.
- İnce, H. C. (2022). Between Employment and Unemployment: Un (der) Employment Experience of University Graduates Working at Chain Stores in Turkey. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kadın Emeli ve İstihdamı Girişimi (KEİG). (2015). Çalışma Yaşamında Eğretilik, Eğreti İstihdam ve Atipik İstihdam İlişkisi. İstanbul: KEİG Yayınları.
- 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.
- Keyder, Ç. Ve Yenal, Z. (2013). Bildiğimiz Tarımın Sonu, Küresel İktidar ve Köylülük. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Kutlu, D. (2012). Türkiye İşgücü piyasasında Güncel Gelişmeler ve Güvencesizleşme Örüntüleri. Ö. Göztepe (Ed.), *Güvencesizleştirme: Süreç, Yanılgı, Olanak içinde* (s. 61-116). Ankara: Notabene Yayınları.
- Örmeci Güney, G., & Cengiz, S. (2023). Göç, Göçmen Politikaları ve Türkiye'de İşgücü Piyasalarında. *Prekaryalaşma. İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 8(20), 236-249
- Özkan, E. İ., & Cengiz, A. A. (2019). *Prekerleşen Meslekler İçerisinde Gazeteciliğin İzdüşümü:*

Eskişehir'de Yerel Gazeteciler Üzerinde Bir İnceleme.

- Öztürk Ayar, S., Kayış, B., Öztürk, S. ve Okumuş, A. (2016). İndirimli Süpermarket Zincirleri Üzerine Bir Araştırma: Türk Girişimciler İçin Bulgaristan Pazarının Değerlendirilmesi. *Journal of Transportation and Logistics*, 1(1), 1-18.
- 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.
- Savul, G. (2012). Standart Dışının Standartlaşması Güvencesiz İstihdam. Ö. Göztepe (Ed.), *Güvencesizleştirme: Süreç, Yanılgı, Olanak* içinde (s. 117-142). Ankara: Notabene Yayınları.
- Sennet, R. (2008). Karakter Aşınması-Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri. (Çev: B. Yıldırım). İstanbul: Ayrıntı 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.
- Standing, G. (2014). Prekarya Yeni Tehlikeli Sınıf. (1. Baskı). (Çev: E. Bulut). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Standing, G. & Jandrić, P. (2015). Precariat, Education and Technologies: towards a global class identity. *Policy Futures in Education*, 13(8) 990–994.
- Şen, R. (2024). Gaziantep Yerel Medyasında Çalışan Gazetecilerin Prekaryalaşma Deneyimleri. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 23(3), 841-864.
- Tucker, D. (2002). 'Precarious' Non-Standard Employment: A Review of Literature. Labour Market Policy Group, Department of Labour: Wellington.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2024). *İşgücü İstatistikleri: Genç Nüfus*. <https://www.tuik.gov.tr>
- 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.
- 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.