

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**AVM ÇALIŞANLARININ İNSANA YAKIŞIR İŞ
STANDARTLARI BAĞLAMINDA
DEĞERLENDİRİLMESİ: LÜLEBURGAZ ÖRNEĞİ**

Onur SARUHAN

TEZ DANIŞMANI:

Yrd. Doç. Dr. Oğuz BAŞOL

EKİM-2017

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Programı öğrencisi Onur SARUHAN'ın "AVM Çalışanlarının İnsana Yakıtır İş Standartları Bağlamında Değerlendirilmesi: Lüleburgaz Örneği." başlıklı tezi 20/10/2017 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Yrd. Doç. Dr. Yasin ÇAKIREL

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü V.

Bu tezin Yüksek Lisans derecesi elde etmek için gerekli olan koşulları sağladığını onaylıyorum.

Yrd. Doç. Dr. Ramazan TİYEK

Anabilim Dalı Başkanı

Bu tezi okuyarak içerik ve nitelik açısından incelediğimizi ve Yüksek Lisans derecesi almak için yeterli olduğunu onaylıyoruz.

Yrd. Doç. Dr. Oğuz BAŞOL

Tez Danışmanı

Jüri Üyeleri:

Prof. Dr. Sibel GÖK

(Marmara Üniversitesi)

Yrd. Doç. Dr. Oğuz BAŞOL

(Kırklareli Üniversitesi)

Yrd. Doç. Dr. İskender GÜMÜŞ

(Kırklareli Üniversitesi)

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde bizzat elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada özgün olmayan tüm kaynaklara eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Onur SARUHAN

13/09/2017

ÖZ

AVM ÇALIŞANLARININ İNSANA YAKIŞIR İŞ STANDARTLARI BAĞLAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ: LÜLEBURGAZ ÖRNEĞİ

Saruhan, Onur

Yüksek Lisans, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tez Yöneticisi: Yrd. Doç. Dr. Oğuz Başol

Ekim 2017

Bu tez çalışması, Kırklareli ilindeki tek alışveriş merkezinde çalışanların çalışma koşullarını insan onuruna yakışır iş bağlamında incelemektedir. Bu çerçevede, UÇÖ' nün insan onuruna yakışır iş standartlarının dört temel boyutu olan istihdam, sosyal güvenlik, çalışma yaşamındaki temel haklar ve sosyal diyalogun alışveriş merkezlerinde ne ölçüde gerçekleştirildiği gösterilmektedir. Ayrıca, yüzbinlerce kişinin istihdam edildiği alışveriş merkezlerinde çalışma koşullarının ele alınması neticesinde Türk yazınındaki boşluğun doldurulması, bu çalışmayı önemli kılmaktadır. Tezin alan çalışması Kırklareli'nin Lüleburgaz ilçesinde faaliyetlerine başlayan ve şehrin tek alışveriş merkezinde, çeşitli sektörlerde çalışan ve farklı demografik özelliklere sahip 10 kişi ile yarı- yapılandırılmış mülakat tekniği ile gerçekleştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Alışveriş Merkezi, İnsan Onuruna Yakışır İş, Çalışma Koşulları.

ABSTRACT

EVALUATION OF SHOPPING CENTER STAFF IN DECENT WORK STANDARDS: LÜLEBURGAZ SAMPLE

Onur SARUHAN

Master Thesis, Labour Economics and Industrial Relations

Supervisor: Assistant Professor Oğuz BAŞOL

October 2017

This thesis study examines the working conditions of the only shopping center in the province of Kırklareli in the context of work that is decent works. In this framework, it is shown how the standards of the ILO's decent work for decent works, whichs employment, social security, fundamental rights in the working life and social dialogue in shopping malls. In addition, when hundreds of thousands of people are recruited, the filling of the vacancy in Turkish Literature is important because of the fact that working conditions in shopping malls are taken into consideration. The field study of the thesis introduction to the activities of the Kırklareli in the Lüleburgaz province and the city's only shopping center was realized with a semi-structured in-depth interview technique with 10 people working in various sectors and with different demographic characteristics.

Key Words: Shopping Malls, Decent Works, Work Conditions.

ÖNSÖZ

Hayatımın her aşamasında maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen babam Kenan Saruhan ve annem İnci Saruhan'a teşekkürü borç bilirim. Ayrıca, çalışmam sırasında bilgi birikimi ve geniş kütüphanesinden istifade ettiğim, her daim öğrencilerini değerli hissettiren Sayın Yrd. Doç. Dr. İskender Gümüş'e ve tecrübesiyle bana yol gösteren, kariyer ve hayata dair tavsiyelerinde bulunan Sayın Yrd. Doç. Dr. Cemal Çevik'e ayrıca teşekkür etmek istiyorum.

Son olarak, iş yoğunluğuna rağmen bana zaman ayıran, fikirlerime değer veren ve öğretmekten keyif alan danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Oğuz Başol'a şükranlarımı sunarım.

Onur Saruhan

Ekim, 2017

Kırklareli

İÇİNDEKİLER

| | |
|-------------------|----------------------------------|
| ÖZ..... | iv |
| ABSTRACT..... | v |
| ÖNSÖZ..... | vi |
| KISALTMALAR | Hata! Yer işareti tanımlanmamış. |
| TABLolar | xiv |
| ŞEKİLLER | xvi |
| GİRİŞ | 1 |

BİRİNCİ BÖLÜM

| | |
|---|-----|
| İNŞAN ONURUNA YAKIŞIR İŞ | 3 |
| 1.1. İnsan Onuruna Yakışır İş | 3 |
| 1.2. İnsan Onuruna Yakışır İş Kavramının Gelişimi..... | 4 |
| 1.3. İnsan Onuruna Yakışır İşlerin Boyutları | 6 |
| 1.3.1. İstihdam..... | 7 |
| 1.3.2. Sosyal Güvenlik | 9 |
| 1.3.3. Çalışma Yaşamındaki Temel Hak ve Prensipler..... | 10 |
| 1.3.4. Sosyal Diyalog | 12 |
| 1.4. İnsana Onuruna Yakışır İşlere Yaklaşımlar..... | 13 |
| 1.5. İnsan Onuruna Yakışır İşlerin Ölçümü | 155 |
| 1.6. İnsan Onuruna Yakışır İşlerin Görünümü..... | 155 |

İKİNCİ BÖLÜM

| | |
|--|-----|
| ALİŞVERİŞ MERKEZLERİ VE ALİŞVERİŞ MERKEZLERİNDE ÇALIŞANLARIN ÇALIŞMA KOŞULLARI..... | 199 |
| 2.1. Alışveriş Merkezi Kavramı..... | 199 |
| 2.2. Alışveriş Merkezlerinin Gelişimi..... | 20 |

| | |
|--|-----|
| 2.3. Alışveriş Merkezlerinin Türkiye’de Gelişimi | 222 |
| 2.4. Alışveriş Merkezlerinin Ekonomik ve Sosyal Etkileri..... | 244 |
| 2.4.1. İstihdama Etkileri..... | 244 |
| 2.4.2. Vergi ve Prim Ödemeleri | 255 |
| 2.4.3. Türkiye’deki Alışveriş Merkezlerinin Ekonomik Değeri | 266 |
| 2.4.4. Dünyadaki Alışveriş Merkezlerinin Ekonomik Büyüklükleri | 287 |
| 2.4.5. Tüketimin Demokratikleşmesi ve Alışveriş Merkezleri | 298 |
| 2.4.6. Alışveriş Merkezlerinin Evrimi: Yaşam Merkezleri | 299 |
| 2.5. AVM’lerde Çalışanların Çalışma Koşulları..... | 30 |
| 2.5.1. İnsan Onuruna Yakırsır İşlerin Eksikliği..... | 301 |
| 2.5.2. İnsanca Yaşam İçin Yeterli Olmayan Ücretin Varlığı | 311 |
| 2.5.3. Uygun Olmayan Çalışma Süreleri | 322 |
| 2.5.4. İş Güvencesizliği..... | 333 |
| 2.5.5. Çalışma ve Aile Yaşamı Arasında Çatışma | 334 |
| 2.5.6. İstihdamda Ayrımcılık | 345 |
| 2.5.7. Yetersiz Sosyal Koruma Düzeyi | 356 |
| 2.5.8. Çalışanların Sağlıklarını Tehdit Eden Çalışma Koşulları | 367 |
| 2.5.9. Örgütlenme ve Toplu Temsil Önündeki Engeller..... | 378 |

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

| | |
|---|------------|
| ALİŞVERİŞ MERKEZLERİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA | 399 |
| 3.1. Araştırmanın Amacı..... | 399 |
| 3.2. Araştırmanın Önemi..... | 40 |
| 3.3. Araştırmanın Yöntemi | 455 |
| 3.4. Araştırmanın Örneklemi | 477 |
| 3.5. Araştırmanın Problemleri..... | 477 |
| 3.6. Araştırmanın Kısıtları | 488 |
| 3.7. Araştırmanın Bulguları | 49 |

| | |
|---|------------|
| 3.7.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular | 49 |
| 3.7.2. Katılımcıların İstihdam Koşullarına İlişkin Bulgular | 51 |
| 3.7.3. Katılımcıların Sosyal Güvenlik Düzeylerine İlişkin Bulgular | 577 |
| 3.7.4. Katılımcıların Temel Haklarına İlişkin Bulgular | 599 |
| 3.7.5. Katılımcıların Sosyal Diyalog Mekanizmasını Değerlendirmesine İlişkin Bulgular | 61 |
| 3.7.6. Katılımcıların İnsan Onuruna Yakışır İş Standartlarını Değerlendirmelerine İlişkin Bulgular | 62 |
| SONUÇ | 65 |
| KAYNAKÇA | 71 |
| EK | 835 |

KISALTMALAR

| | |
|------------------|--|
| ABD | : Amerika Birleşik Devletleri |
| AB | : Avrupa Birliği |
| AVM | : Alışveriş Merkezi |
| AVMY | : Alışveriş ve Yaşam Merkezi |
| AYD | : Alışveriş Merkezi Yatırımcıları Derneği |
| BM | : Birleşmiş Milletler |
| EUROFOUND | : The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı) |
| ETUC | : Avrupa Sendikalar Konfederasyonu |
| GSMH | : Gayri Safi Milli Hasıla |
| ICSC | : International Council of Shopping Centers (Uluslararası Alışveriş Merkezleri Konseyi) |
| OECD | : Organization for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Yardımlaşma ve Kalkınma Organizasyonu) |
| TOBB | : Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği |
| IFC | : Uluslararası Finans Konseyi |
| TDK | : Türk Dil Kurumu |
| TÜİK | : Türkiye İstatistik Kurumu |
| UÇÖ | : Uluslararası Çalışma Örgütü |
| UNİCEF | : United Nations Children's Found, (Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu) |

TABLolar

| | |
|---|----|
| Tablo 1: Uluslararası Çalışma Örgütü Temel Sözleşmeleri..... | 4 |
| Tablo 2: Birleştirilmiş İnsan Onuruna Yakışır İş ve Ekonomik Performans Sıralaması..... | 16 |
| Tablo 3 İnsan Onuruna Yakışır İş Sıralaması | 17 |
| Tablo 4: ABD’deki Alışveriş Merkezi Sayısı..... | 21 |
| Tablo 5: Avrupa’da En Çok AVM’ye Sahip İlk 10 Ülke..... | 22 |
| Tablo 6: Türkiye’nin İlk AVM’leri..... | 23 |
| Tablo 7: AVM’lerde Yaratılan Direkt İstihdam..... | 25 |
| Tablo 8: Türkiye’deki AVM Sayısı..... | 27 |
| Tablo 9: Türkiye’deki AVM Satışları..... | 27 |
| Tablo 10: AVM Satışlarının GSYİH’ye Oranı, 2015..... | 28 |
| Tablo 11: Alışveriş Merkezi ve AVM Başlıklarını Taşıyan Lisans Üstü Tezler..... | 40 |
| Tablo 12: Alışveriş Merkezleri ve AVM Başlıklarını Taşıyan Makaleler..... | 42 |
| Tablo 13: İnsan Onuruna Yakışır İş Ölçütleri Temel Alınarak Oluşturulan Mülakat Soruları..... | 46 |
| Tablo 14: Katılımcıların Demografik Özellikleri..... | 49 |
| Tablo 15: AVM Çalışanlarının İstihdam Koşullarının İnsan Onuruna Yakışır İş Standartlarına Uygunluğu..... | 54 |
| Tablo 16: AVM Çalışanlarının Sosyal Güvenlik Düzeylerinin İnsan Onuruna Yakışır İş Standartlarına Uygunluğu..... | 56 |

| | |
|--|----|
| Tablo 17: AVM Çalışanlarının Temel Haklarının İnsan Onuruna Yakışır İş Standartlarına Uygunluğu..... | 58 |
| Tablo 18: AVM Çalışanlarının Sosyal Diyalog Mekanizmasının İnsan Onuruna Yakışır İş Standartlarına Uygunluğu..... | 60 |
| Tablo 19: Alışveriş Merkezlerinde Sunulan İşlerin İnsan Onuruna Yakışır İş Standartlarına Uygunluğu..... | 62 |
| Tablo 20: Araştırma Soruları İçin Elde Edilen Bulgular..... | 62 |

ŞEKİLLER

Şekil 1: İnsan Onuruna Yakışır İşin Boyutları Arasındaki İlişki.....6

GİRİŞ

Genellikle modern ekonomilerin tarım, sanayi ve hizmet olmak üzere üç temel sektörden oluştuğu ifade edilmektedir. Son yarım asırda gerçekleşen bazı teknolojik gelişmeler sanayi ötesi topluma geçiş sürecini hızlandırarak sektörler arasındaki dengelerin değişmesine yol açmıştır. Nitekim, bu süreçte tarım ve sanayinin ekonomi ve istihdam içindeki yeri ve önemi sabit kalmakta hatta azalmaktayken, hizmet sektörünün ekonomi ve istihdam içerisindeki önemi artmıştır.

Hizmet sektörünün genişlemesi tüketime yeni bir bakış açısı getirmiştir. Bu süreçte tüketimin artması satışları tetiklemiş ve perakendeciliği geliştirmiştir. Diğer taraftan, milyonlarca bireyin kırdan kente göç etmesi kentleri genişletmiş ve otomobil kullanımının yaygınlaşması günümüzde perakende sektörünün organize bir hal almasına neden olmuştur. Bunların sonucunda, ilk alışveriş merkezi 1923 yılında ABD’de hizmete girmiştir. Alışveriş merkezlerinin ülkemizde faaliyete geçmesi ABD’ye kıyasla bir hayli zaman alsa da 1988 yılında İstanbul, Bakırköy’de inşa edilen “Galleria” ülkemizin ilk AVM’si olarak kabul edilmektedir.

Alışveriş merkezleri günümüzde sadece ticari faaliyetlerin gerçekleştiği alanlar olmaktan çıkıp arkadaşların buluştuğu, sağlık hizmetlerinin alındığı ve kültür sanat organizasyonlarının gerçekleştirildiği kamusal alanlara dönüşmüş; tüketiciler ve toplum için önemi giderek artmıştır. İlâveten, alışveriş merkezlerinin GSYİH içerisindeki kayda değer ekonomik büyüklüğü, ülkeler için AVM’lerin önemini arttırmaktadır. Örneğin, ülkemizde faaliyetlerine devam eden 385 AVM’nin, 2015 yılı sonunda yaklaşık 100 milyar TL satış hacmine ulaştığı tespit edilmiştir. Diğer taraftan, 2015 yılında ABD’de 4,36 trilyon dolar değerinde perakende satışının 2,4 trilyon doları AVM’ler tarafından gerçekleştirilmiştir.

Alışveriş merkezlerinin önemli olduğu diğer nokta ise istihdamdır. Örneğin, 2017 yılında Türkiye’de AVM’ler tarafından istihdam edilen kişi sayısının yaklaşık 485 bine ulaşacağı öngörülmektedir. ABD’de yaklaşık 13

milyon kişi diğer bir ifadeyle, toplam istihdamın %9'u AVM'lerde istihdam edilenlerden oluşmaktadır. Avrupa Birliği Ülkelerinde ise 4 milyon çalışan - yaklaşık %9- AVM'lerde istihdam edilmektedir. Bu nedenle, alışveriş merkezleri diğer özelliklerinin yanı sıra istihdam anlamında da oldukça önemli bir yere sahiptir.

Türk sosyal bilimler yazını incelendiğinde, AVM'lerin tüketici üzerindeki etkileri, yer seçimi, marka değeri gibi konuların araştırıldığı buna karşın, AVM çalışanlarının çalışma koşullarının herhangi bir araştırmaya konu olmadığı görülmüştür. Bu çerçevede gerçekleştirilen araştırma, yaklaşık yarım milyon kişinin istihdam edildiği bu sektörde alışveriş merkezi çalışanlarının çalışma koşullarını bir örnek üzerinden ortaya koymayı hedeflemektedir.

Bu bağlamda araştırmanın ilk bölümünde insan onuruna yakışır iş kavramına yer verilmiştir. İkinci bölümde, alışveriş merkezinin tanımına, tarihsel gelişimine, sosyo-ekonomik etkilerine ve alışveriş merkezlerinde çalışanların çalışma koşullarına yer verilmiştir. Araştırmanın üçüncü bölümünde ise; araştırmanın amacı, önemi, yöntemi, örnekleme, hipotezleri, kısıtları ve bulguları değerlendirilmiştir.

1. BÖLÜM

İNSAN ONURUNA YAKIŞIR İŞ

1.1. İnsan Onuruna Yakışır İş

Ülkeler tarafından benimsenen neo-liberal politikalar, hizmet sektörünün genişlemesi, beyaz yakalı istihdamının artması, örgütlenme oranlarındaki azalma, işsizlik ve küresel rekabet gibi nedenlerden dolayı çalışma standartlarında, çalışanlar aleyhine bazı gelişmeler gerçekleşmiştir. Araştırmalar birçok insanın fiili olarak çalışmasına rağmen temel yaşam standartlarına bile erişemediğini göstermektedir (Burchell ve Diğerleri, 2014; BLS, 2016: 1). Çalışma yaşamında gerçekleşen bu kötü gidişat sonucunda UÇÖ insan onuruna yakışır iş kavramını gündemine alarak çalışanlara daha iyi şartlar sunan işleri yaygınlaştırmayı temel hedefi olarak belirlemiştir (Şen, 2009: 411; Günaydın, 2015: 124).

İlk defa Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda gündeme gelen "İnsan Onuruna Yakışır İş" kavramı; çalışanlara düzgün, yeteneklerine uygun, eşit, yeterli ücret sağlayan, sosyal diyalogun var olduğu ve bireylerin saygınlıklarını arttıran işler şeklinde tanımlanmıştır (ILO, 1999; Ghai, 2002: 1).

Aynı şekilde Palaz (2010: 480-481) insan onuruna yakışır iş kavramını; ayrımcılık yapmaksızın çalışan tüm işçileri kapsayacak şekilde sosyal güvenlik, sosyal diyalog, istihdam ve işyerinde temel hakları içeren işler şeklinde tanımlayarak aynı noktalara değinmiştir.

Uluslararası kuruluşların yayınladığı rapor ve araştırmalar, çalışma standartlarının insan onuruna yakışır işler çerçevesinde kötü bir noktada olduğunu göstermektedir. Örneğin, çalışan 168 milyon çocuk işçinin 85 milyonunun tehlikeli işlerde çalışmaktadır (UNICEF, 2013; ILO, 2017).

Diğer taraftan 21 milyon kişinin modern köle (forced labour) olarak zorla çalıştığı tahmin edilmektedir (Plant, 2014). Bir araştırmaya göre her yıl 2,3

milyon kişi iş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle hayatını kaybetmektedir (ILO, 2014a). Bu bilgiler ışığında insan onuruna yakışır iş kavramı günümüzde giderek önemini arttırmaktadır.

1.2. İnsan Onuruna Yakışır İş Kavramının Gelişimi

İnsan onuruna yakışır iş kavramı ilk kez 1999 yılında 87. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda gündeme gelse de 1948 yılında Birleşmiş Milletler (BM) tarafından kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde bireylere özgürce çalışma, işini seçebilme ve işsizlikten korunma hakkı tanınmıştır. Ayrıca çalışan her bireyin insan onuruna yakışır bir hayat yaşaması için adaletli bir ücret ve sosyal güvenlik hakkı güvence altına alınmıştır (Günaydın, 2015: 124; HSYK, 2017).

İnsan onuruna yakışır iş kavramının arka planında UÇÖ'nün kuruluşundan itibaren aldığı sözleşme ve tavsiye kararları vardır. İnsan onuruna yakışır iş kavramının gelişiminde etkili olan sözleşme kararları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir;

Tablo 1. Uluslararası Çalışma Örgütü Temel Sözleşmeleri

| Kategori | Temel Sözleşmeler |
|--|---|
| Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlığın etkin bir biçimde tanınması | 87. Sözleşme Örgütlenme Hakkı ve Örgütlenme hakkının korunması (1948) 98. Sözleşme Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı (1949) |
| Zorla çalıştırılmanın ortadan kaldırılması | 29. Sözleşme Zorla Çalışma (1930) 105. Sözleşme Zorla Çalıştırılmanın Kaldırılması (1957) |
| Çocuk işçiliğinin kaldırılması | 138. Sözleşme Asgari Ücret (1973) 182. Sözleşme En Kötü Biçimdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması (1999) |
| Çalışma hayatında negatif ayrımcılığın kaldırılması | 100. Sözleşme Eşit Ücretlendirme (1951) 111. Ayrımcılık (1958) |

Kaynak: (ILO, 2017)

Tablo 1, UÇÖ'nün temel kurallarını göstermektedir. Bu temel kurallar dört kategoriye ayrılmıştır. Örgütlenme özgürlüğü 87 ve 89 sayılı sözleşme kararlarıyla sağlanmıştır. Zorla çalıştırılmanın ortadan kaldırılması için 29 ve 105 sayılı sözleşme kararları alınmıştır. Çocuk işçiliğinin kaldırılması için 138 ve 182 sayılı sözleşme kararı yayınlanmıştır. Son olarak çalışma

hayatındaki ayrımcılık ve negatif tutumun kaldırılması için 100 ve 111 sayılı sözleşme kararları alınmıştır.

İnsan onuruna yakışır iş yazını incelendiğinde, 1960-1970 yılları arasında akademisyenler tarafından milli gelir, işsizlik oranları gibi veriler temel alınarak piyasalardaki işlerin kalitesi ölçülmeye çalışılmıştır. 1966 yılında yayınlanan Sosyal Göstergeler kitabı sosyal politika kararlarına rehberlik etmesi için uygun bir hesap sistemi geliştirilmesini vurgulamıştır. Bu dönemden sonra ABD’de yapılan çalışmalar işlerin ekonomik özelliklerinin yanında niteliği ve manevi unsurlarına da değinmiştir (Burchell ve Diğerleri, 2014). Son olarak ise Rifkin (1995) tarafından yayınlanan “Çalışmanın Sonu” (End of Work) isimli kitap, küreselleşmenin emek piyasalarında oynadığı olumsuz etkilere dikkat çekerek günümüzdeki işlerin niteliğini tartışmaya açmıştır.

İnsan onuruna yakışır iş kavramının gelişimi yaklaşık olarak UÇÖ ile aynı döneme rast gelmektedir. Avrupa Birliği (AB), UÇÖ’nün başlattığı insan onuruna yakışır işlerin yaygınlaştırılması fikrini kısa süre içerisinde benimsedikten sonra, Avrupa’daki işlerin insan onuruna yakışır hale getirilmesine odaklanmıştır. Bununla birlikte iş kalitesi, 2000 yılında Lizbon Anlaşması’nda AB istihdam politikası olarak kurumsallaşmıştır. Avrupa Birliği, Lizbon Kalkınma Gündem’inde çalışma piyasalarına yönelik “Daha İyi İşlerle Sürdürülebilir Ekonomik Kalkınma Planı” üzerinde anlaşmaya varmıştır (European Commission, 2010).

Birleşmiş milletler tarafından 2000 yılında yayınlanan İnsani Gelişme Raporu’nda insan onuruna yakışır işlerin sağlanması çalışanlar için temel bir hak olarak vurgulanmıştır (Human Development Report, 2000). Zira aynı dönemde Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC), Avrupa Sendikalar Federasyonu (ETUC) ve bazı Avrupalı sivil toplum kuruluşları insan onuruna yakışır işlerin teşvik edilmesini kararlaştırmışlardır (Şen, 2009: 411).

Yukarıdaki bilgiler ışığında insan onuruna yakışır işlerin tarihsel arka planını UÇÖ’nün aldığı tavsiye ve sözleşme kararları oluşturmaktadır. Fakat

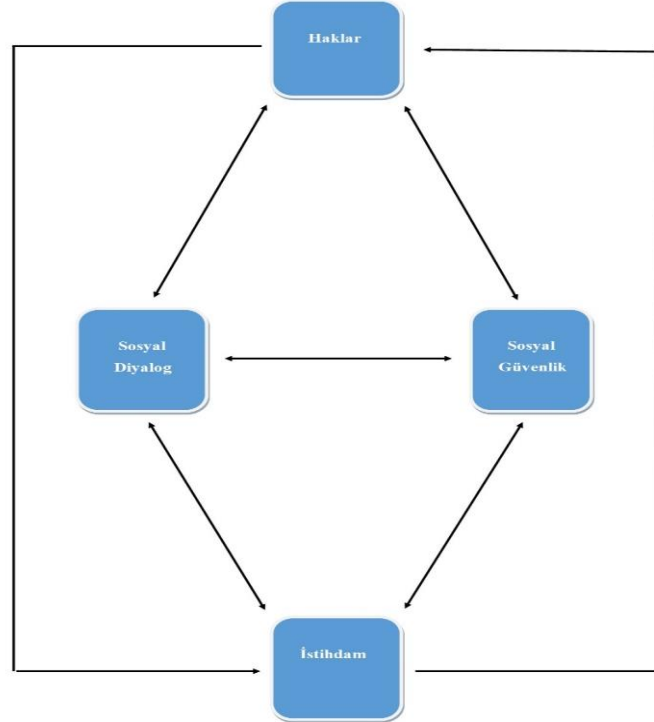
insan onuruna yakışır iş tanımının yapılması ve bu tanımın yaygınlaşması 21.yy. başında olmuştur.

1.3. İnsan Onuruna Yakışır İşlerin Boyutları

İnsan onuruna yakışır iş kavramı, tartışılmaya başlandıktan sonra toplumsal refah ve iş ortamının iyileştirilmesi için dört temel boyut ortaya atılmıştır. Bu boyutlar; sosyal güvenlik, sosyal diyalog, çalışanların temel hakları ve istihdamdır (ILO,1999; Sengenberger, 2001:39-40; Ghai, 2002: 2; Işığışık, 2005; Gündoğan, 2010: 5-6).

İnsan onuruna yakışır işler kavramını oluşturan bu dört temel boyut birbirinden bağımsız düşünülemez niteliktedir. Bir boyutun yokluğu veya eksikliği diğer boyutları da etkilemektedir (Işığışık, 2005: 23). Ayrıca, bu boyutlar arasında negatif etkileşim olduğu gibi pozitif bir etkileşimde mevcuttur. Genişletilen ve güçlendirilen bir boyut diğer boyutları da olumlu şekilde etkilemektedir (Işığışık, 2010: 331; ILO, 2008a: 11).

Şekil 1. İnsan Onuruna Yakışır İşin Boyutları Arasındaki İlişki



Kaynak: Ghai, 2006: 23

Şekil 1, insan onuruna yakışır işlerin dört boyutu olan haklar, sosyal diyalog, sosyal güvenlik ve istihdamın birbiriyle olan ilişkisini göstermektedir.

Çalışanların temel hakları çalışma hayatının tüm yönlerini etkilemektedir (Şen, 2009: 403). Asgari ücret hakkı ve sağlıklı bir çalışma ortamı, istihdamın biçimini ve hacmini etkilemektedir. İlâveten, sendikalaşma ve toplu sözleşme hakkı ise sosyal korumayı pozitif etkileyen bir faktördür (Ghai, 2006: 22). Ayrıca, sosyal diyalog çalışma yaşamındaki temel haklar, sosyal güvenlik, asgari ücret ve çalışma şartları gibi konularda aracı niteliğindedir (Kılıç, 2009: 27-30).

Toplu pazarlık; istihdamın yapısı, seviyesi ve koşulları üzerinde belirgin bir etkiye sahiptir. Aynı zamanda, sosyal güvenliğin şekli, içeriği gibi konular üzerine müzakere sağlamaktadır. Hükümet, işçi ve işveren gibi üçlü veya daha geniş sosyal diyalog şekilleri, sosyal ve ekonomik politikalar ile insan onuruna yakışır işlerin tüm boyutlarında etkili olmaktadır (Ghai, 2006: 22).

İstihdamın düzeyi ve niteliği, sosyal güvenliğini etkilemektedir. Yüksek ücretli istihdam, belirli sosyal güvenlik türlerine olan ihtiyacı ortadan kaldırmaktadır. Sosyal Güvenliğin içeriği, sunumu ve finansmanı farklı iş kategorilerindeki işgücü oranını etkilemektedir. Ayrıca istihdamın seviyesi ve ücret, toplu iş sözleşmesinin içeriğini ve işyerindeki işçilerin haklarına ilişkin konularda pazarlık yapma yeteneklerini etkilemektedir (Ghai, 2006: 22; Kılıç, 2009: 22-24).

İnsan onuruna yakışır işler doğrultusunda sosyal korumanın sağlanması da gerekmektedir. Sosyal güvenliğin kapsamı, emek arzı, yatırım seviyesi, üretkenlik ve eğitim istihdamı hacmini direkt olarak etkilemektedir. Ayrıca, sosyal diyalog çalışanların diğer haklarını güvence altına almasında oldukça etkili bir kanaldır (Şen, 2009; 413).

1.3.1. İstihdam

Türk Dil Kurumu (TDK) istihdam kavramını “bir görevde, bir işte kullanma” şeklinde tanımlamaktadır. Tokol ve Alper’in (2013:116-117)

tanımına göre istihdam; üretim sürecinde kullanılan emeğin, yaratılan toplam değerlerden aldığı paydır.

Bireylere istihdam fırsatları sunulması toplum açısından oldukça önemlidir. Genellikle istihdam fırsatı bulamayan bireylerin maddi olarak kayba uğradığı düşünülür. Bu kısmen doğru bir düşüncedir, fakat bazı durumlarda istihdam edilmemenin sosyal zararı, maddi zararından çok daha fazla olabilir. Farklı bir ifadeyle istihdam fırsatı bulamayan birey yasal olmayan işlere yönelmesi muhtemeldir (Kılıç, 2009: 12). Bu yönelim toplumsal barışı ve tüm toplumu tehdit eder.

Birey ve toplum için oldukça önemli olan istihdam, insan onuruna yakışır işlerin temel unsurlarından biridir. Hatta Ghai (2006: 10-14) insan onuruna yakışır işlerden bahsetmek için öncelikle çalışanlar için sosyal ücret düzeyinde yeterli sayıda istihdam fırsatının olması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu çerçevede UÇÖ, cinsiyet farkı gözetmeksizin; temelinde eşitlik, güvenlik ve özgürlük barındıran istihdamın, insan onuruna yakışır işler çerçevesinde sağlanmasını amaçlamaktadır (Ghai, 2005: 6).

Ayrıca UÇÖ (1999) normatif fonksiyonlarını; çalışanlara karşı üretken çalışma koşullarının sağlanması, iş yeteneklerinin gelişiminin teşvik edilmesi ve insan onuruna yakışır ücret düzeyine ulaşılması şeklinde tanımlamaktadır. İnsan onuruna yakışır işler yalnızca ücretli çalışanlar için bu standartları sağlama hedefinde olmayıp, serbest meslek, kendi hesabına çalışma ve evde çalışma gibi tüm çalışma biçimlerinde bu hedefleri gerçekleştirmeyi amaçlamaktadır. Bunun yanı sıra iş piyasasındaki işler özgürce seçilebilmeli, mülteciler, azınlıklar, kadınlar gibi dezavantajlı gruplara karşı ayrımcılık yapılmamalıdır. Çalışanlar iş kazalarına, sağlıksız ve tehlikeli çalışma koşullarına ve uzun çalışma saatlerine karşı korunmalıdır (Ghai, 2006: 10-14).

Son olarak insan onuruna yakışır işler işçiler için haysiyet, memnuniyet ve tatmin kaynağı olmaktadır. İnsan onuruna yakışır işlerde istihdam edilmek, işçilerin daha iyi performans göstermesinde teşvik edici bir unsurdur. Bu işler uyumlu çalışma ilişkileri, politik istikrar ve demokrasinin güçlenmesine katkı sağlamaktadır (Gündoğan, 2005: 6; Ghai, 2006: 10-14).

1.3.2. Sosyal Güvenlik

Sosyal güvenlik kavramı, 1948 yılında ilan edilen insan hakları evrensel beyannamesinde; “*Herkesin hastalık, analık, işsizlik, yaşlılık ve ölüm gibi insan iradesinin dışında meydana gelen risklere karşı güven içerisinde olması gereğinin yanı sıra; beslenme ve barınma gibi her türlü ihtiyacın karşılanmasıdır.*” şeklinde tanımlanmıştır (Ayhan, 2012: 43).

Sosyal güvenlik, çalışanlar ve toplum için çalışma hayatının önemli bir parçasıdır. İşlemeyen bir sosyal güvenlik sistemi toplumu bazı olumsuz ve kötü koşullara maruz bırakırken, işleyen bir sosyal güvenlik sistemi toplum ve çalışma ilişkilerine istikrar kazandırmakta, ayrıca sosyal sorunları çözmeye ve sosyal barışın sağlanmasına yardımcı olmaktadır (Kılıç, 2009: 12). Bundan dolayı sosyal güvenlik 89. Uluslararası Çalışma Konferansı’nda temel insan hakkı olarak vurgulanmış ve insan onuruna yakışır işlerin boyutlarından biri olarak tanımlanmıştır (ILO, 2001).

İnsan onuruna yakışır işlerin varlığı için bir hayli önemli olan sosyal güvenlik sistemlerinin bazı temel işlevleri mevcuttur. Bu işlevlerin ilki, maddi olarak zarara uğramış ve dezavantajlı olan kişileri korumaktır. Bir diğeri ise sosyal adaleti temin etmek adına gelirin yeniden dağılımını sağlamaktır. Bu iki kavram ele alındığında, sosyal sosyal güvenlik bireyler arasında ayırım yapmaksızın bireyleri risklere karşı koruma ve dezavantajlı grupları insan onuruna yakışır çalışma koşulları sağlamayı hedeflemektedir (Işığışık, 2010).

Modern sosyal güvenlik sistemlerine sahip gelişmiş ülkeler, çalışanlarını ve ailelerini yaklaşık 100 yıldır işsizlik, doğum, engellilik, yaşlılık vb. risklerden korumaya çalışmaktadır (Anker ve öte., 2002; Ghai, 2003). Gelişmekte olan ülkelerde ise sosyal güvenlik kazanımları gelişmiş ülkelere göre daha yavaş işlemektedir. UÇÖ, sosyal güvenliğin tüm dünyada yaygınlaşması için aldığı 102 sayılı sözleşme kararı ile işsizlik, yaşlılık, aile yardımları, iş kazası, meslek hastalığı, ölüm, malullük, analık ve hastalık gibi risklerin neden olduğu maddi ve manevi zararları azaltmayı hedeflemektedir (ILO, 2017).

102 sayılı Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesini imzalayan ülkeler özellikle dezavantajlı bireyler arasında çeşitli sosyal yardım programları vasıtasıyla yoksulluk oranını düşürmeyi hedeflemektedir. Ulusal sosyal güvenlik sistemleri esasen ücretli çalışanların ihtiyaçları için tasarlanmıştır. Kayıtlı ekonomideki ücretli çalışanlar için iyi tasarlanmış sosyal güvenlik sistemi, çalışan nüfusa sosyal koruma sağlamada etkili bir rol oynamaktadır (Ghai, 2003).

Türkiye, bu sözleşmeyi 1971 yılında imzalamıştır. Son yıllarda milli gelirin %12'sine kadar ulaşan sosyal güvenlik ve yardım harcamaları belirlenen dokuz temel riskin dokuzunu da kapsayacak şekilde kanunlaştırılmıştır (TUİK, 2016).

1.3.3. Çalışma Yaşamındaki Temel Hak ve Prensipler

Çalışma hayatına sosyal standartlar getirmek adına UÇÖ (1998) 86. Uluslararası Çalışma Konferansı sonrasında yayınlanan “Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi” ile birlikte çalışma yaşamındaki temel hak ve prensipleri belirlemiştir. Bu prensipler örgütlenme hakkı, toplu pazarlık hakkı, zorla çalıştırmanın yasaklanması, çocuk işçiliğinin yasaklanması ve işyerinde ayrımcılığın yasaklanması gibi beş temel başlık altında toplanmaktadır (Sengenberger, 2001: 39-40; Fields, 2003: 242).

Sendikalar üyelerinin hak ve çıkarlarını koruyarak daha iyi çalışma koşulları oluştururlar. Dolayısıyla sendikalı işlerin artmasıyla insan onuruna yakışır işlerin artacağını söylemek mümkündür. Bu gibi nedenlerden dolayı UÇÖ sırasıyla 1921 yılında 11 sayılı Örgütlenme Özgürlüğü, 1948 yılında 87 sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkı, 1949 yılında 98 sayılı Toplu Pazarlık Hakkı ve 1975 yılında 141 sayılı Kırsaldaki İşlerde Örgütlenme Özgürlüğü sözleşme kararlarını yayınlamıştır (Ghai, 2003).

Çocuk işçiliği kavramı, belirli bir yaş grubundaki çocuklar için yasaklanmış iş anlamına gelmektedir (Sağlam, 2014: 22). Türkiye’de ve dünyada birçok ülkede çocuk işçiliği yasak olsa da 2015 yılında Türkiye İstatistik Kurumu’nun yayınladığı raporda Türkiye’de 6-17 yaş grubundaki 853 bin çocuk, UÇÖ’nün tahminlerine göre ise dünya üzerinde toplam 168 milyon çocuk çalışmaktadır (TUİK, 2014). UÇÖ, çocuk işçiliğinin önlenmesi

için 1915 ve 1973 yıllarında Asgari Yaş Sözleşmesi yayınlayarak, çocukları zorunlu eğitimin tamamlanana kadar iş yaşamından uzak tutmayı hedeflemektedir. İlaveten, yine UÇÖ tarafından 1982 sayılı Çocuk İşçiliğinin En Kötü Halleri isimli sözleşme yayınlanmıştır. Bu sözleşme ile çocukların sağlığını etkileyecek kötü koşulların engellenmesi ve çocukların istismar edilebileceği illegal işlerden uzaklaştırılması hedeflenmiştir (Ghai, 2003; UNICEF, 2013: 9).

İnsanların cinsiyeti, ten rengi, ırkı, dini veya siyasi görüşü yüzünden ayrımcılığa maruz kalması sadece emek piyasalarını düzenleyen yasalarla değil, birçok ülkenin anayasası tarafından da yasaklanmıştır. UÇÖ 1958 yılında 111 sayılı Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi ile çalışanlara ayrımcılık yapılmamasını ve devletlerin bireylere eşit fırsatlar sunmalarını önermektedir (Işığışık, 2010: 320).

Zorla çalışma ve zorunlu çalışma kavramları 21.yy'da insan onuruna yakışır işler ile bağdaşmayan bir çalışma biçimidir. Bu nedenle çalışanların zorla veya zorunlu çalıştırılması 105 sayılı UÇÖ sözleşmesiyle 1957 yılında tamamen yasaklanmıştır. Bu sözleşme kararına göre bireyler ekonomik gelişme, siyasi zorlama, siyasi ve ideolojik nedenlerle cezalandırma, greve katılma gibi nedenlerle cezalandırma vb. nedenler mazeret gösterilerek zorla çalıştırma yaptırılamaz (Işığışık, 2010: 320). Fakat tüm sözleşmelere rağmen Çin ve Afrika başta olmak üzere 21 milyon kişinin zorla çalıştırıldığı tahmin edilmektedir (ILO, 2017).

Toplu pazarlık kanunların öngördüğü sürelerde işçi sendikası ve işveren veya işveren sendikasının bir araya gelerek çalışma koşullarını müzakere etmesi olarak ifade edilir (Sabuncuoğlu, 2013: 300)

Çalışma koşullarının ve iş kalitesinin iyi hale getirilmesinde etkin faktörlerden olan toplu pazarlık hakkı ile ilgili 1949 yılında UÇÖ tarafından sözleşme kararı alınmıştır. Bu sözleşme kararı çalışanların insan onuruna yakışır bir şekilde kolektif haklarını savunmasının en temel haklar arasında olduğunu belirtmektedir (Işığışık, 2010: 320). Farklı bir ifadeyle çalışanların toplu bir şekilde haklarını savunması işlerin niteliğini ve çalışma yaşamının kalitesini arttırmaktadır.

1.3.4. Sosyal Diyalog

Ekin (1999: 374), sosyal politikaların belirlenmesi ve toplumsal bütünlüğün sağlanması amacıyla, toplumun taraflarını makro düzeyde bir masa etrafında toplayan mekanizmayı sosyal diyalog olarak tanımlamıştır.

Anker ve öte. (2002: 55) sosyal diyalogu; hükümet, işveren ve çalışan temsilcilikleri arasında ya da doğrudan iş ile ilgili ortak çıkar konuları ve bununla ilgili ekonomik ve sosyal politikalar için herhangi bir müzakere, danışma ya da bilgi alışverişi olarak tanımlamaktadır.

Sosyal diyalog işçiler, işveren ve hükümetler arasında iletişim sağlama işlevi görmektedir. İlaveten sosyal diyalog mekanizması, çalışanların işleriyle ilgili koşulları tartışabilmesi ve iyileştirilmesi için adımların atılmasını sağlayıcı bir boyut olarak da değerlendirilmektedir (Anker ve öte., 2002: 56-57).

Sosyal diyalogun tanımlarına bakıldığında genelde makro düzeyde gerçekleştiği gözlemlense dahi bazı yazarlar sosyal diyalogun üç farklı düzeyinin olduğunu ifade etmektedir (Işığışok, 2010: 322, Ghai, 2003: 132-135). Bu süreçler;

1. İşçi ve işveren arasında gerçekleşen işletme, işkolu ve ulusal düzeydeki toplu pazarlık süreçleri,
2. Ekonomik demokrasinin gereği olarak çalışanların yönetimde doğrudan veya temsili olarak söz sahibi olmaları ve
3. Sosyal tarafların ve hükümetlerin makro düzeyde ekonomik ve sosyal politikaları belirlemeleridir.

Her üç seviyede de yönetime katılma veya politikaların belirlenmesinde fikir alışverişi yapmak toplum genelinde bütünlüğü sağlayan önemli bir maddedir (ILO, 1999b: 39).

Sosyal diyalog mekanizmasını aktif olarak kullanan ülkelerin daha fazla insan onuruna yakışır iş yarattığı gözlemlenmiştir. Dolayısıyla adil ve dengeli büyüyen ekonomik kalkınma için sosyal diyalog hayati bir faktördür (Işığışok, 2005: 54). Ayrıca, işçilerin kendi çıkarlarını işveren ile görüşmek ve özgürce savunmak için işçilerin örgütlenme kabiliyeti ve sosyal diyalogun

etkinliği işyerinde veya toplum nezdinde demokrasinin en önemli unsurudur (Anker ve diğerleri, 2002: 55-57).

1.4 İnsan Onuruna Yakışır İşlere Yaklaşımlar

İnsan onuruna yakışır iş kavramı ilk kez Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından tanımlanmış ve kurumun genel politikası haline getirilmiştir. İnsan onuruna yakışır iş politikaları zamanla UÇÖ'nün sınırlarını aşarak Avrupa Birliği, Birleşmiş Milletler, Dünya Sendikalar Birliği, ETUC, EUROFOND ve Dünya Bankası tarafından da benimsenmiştir (Şahin, 2014: 103).

Avrupa Birliği Komisyonu 2006 yılında “Dünyada İyi İşlerin Desteklenmesi Bildirisi”ni yayınlamış ve dünya üzerindeki çalışanların yarısının günde iki Amerikan dolarından az kazanç sağladığını belirterek; eşitsizliklerin giderilmesi adına insan onuruna yakışır işlerin herkes için sağlanmasının önemine değinmiştir. İlaveten, Avrupa Komisyonu bu bildiri ile sadece asgari çalışan haklarının sağlanmasının ötesine geçerek, iyi işlerin teşviki için net göstergeler belirlemiştir (European Comission, 2017). Bu göstergeler;

- İstihdamın yaratılmasını teşvik etmek,
- Gelişmiş yönetim ve sosyal diyalog tesis etmek,
- İyi iş bulgularını ele alıp incelemek,
- Paydaşlar arasında iyi iletişimi teşvik etmek ve
- Yolsuzlukların azaltılmasını sağlamak, şeklinde sıralanmıştır.

Avrupa Konseyi, 1 Aralık 2006 tarihinde, Komisyonun AB içindeki ve dışındaki iyi işleri teşvik etmesini amaçlayan AB politikalarını, eylemlerini ve programları güçlendirilmesini sağlayan önerileri onaylamıştır. Bu nedenle Avrupa Komisyonu iyi işlerin ölçülmesine önem göstermiş ve bu doğrultuda; iş kalitesi, beceri, yaşam boyu öğrenme, toplumsal cinsiyet eşitliği, işyerinde sağlık, esneklik ve güvenlik, işgücü piyasasına dahil olma ve iş hayatına erişim, ayrımcılık, iş-yaşam dengesi, sosyal diyalog gibi göstergeleri insan onuruna yakışır işleri ölçmek için esas almıştır (European Comission, 2017).

İnsan onuruna yakışır işleri ve stratejilerini benimseyen bir diğer kuruluş da Avrupa Sendikalar Konfederasyonudur (ETUC - European Trade Union Confederation). Konfederasyona göre Avrupa'daki çalışanların %40'ı işinden memnun değildir ve birçok çalışan insan onuruna yakışır iş koşullarının gerisinde istihdam edilmektedir. Özellikle, Bulgaristan ve Polonya gibi ülkelerde yaklaşık 35 milyon kişi standart dışı sözleşmelerle çalışmaktadır. Tüm Avrupa'daki gençlerin yaklaşık yarısı geçici iş ilişkisiyle istihdam edilmektedir. Çalışanların %70'inin neredeyse hiç eğitim almadan işbaşı yaptığı, ortalama her yıl 8.900 kişinin iş kazası ve 142.000 kişinin de meslek hastalığı nedeniyle hayatını yitirdiği tespit edilmiştir (ETUC, 2017). Bahsi geçen bu sorunlar Avrupa Sendikalar Konfederasyonunu insan onuruna yakışır işler yaratma hedefine götürmüştür. Bu bağlamda konfederasyon yeni prensipler benimsemiş ve çalışmalarını bu prensipler doğrultusunda şekillendirmiştir. Bu prensipler;

- Emek piyasalarına zarar veren, istikrarsız işlere son verilmesi,
- Sosyal diyalogun geliştirilmesi ve sosyal ortakların emek piyasası reformlarıyla ilgili kararlara tam katılması,
- Her sene iş değiştiren yaklaşık 14 milyon Avrupalıya güvenlik sağlayan sosyal refah sistemlerinin kurulması,
- Çalışanların tümüyle bilgilendirildiği, iş yaşam dengesine sahip ve yaşam boyu becerilerini geliştirebildikleri ortamlar yaratmak için daha iyi organizasyonların kurulması ve
- Güçlü bir istihdam koruma yasasının oluşturulması şeklindedir.

İnsan onuruna yakışır işleri destekleyen bir diğer kuruluş ise Uluslararası Sendikalar Birliğidir (ITUC - International Trade Union Confederation). 153 ülkeden 168 milyon üyesiyle dünyanın en büyük işçi konfederasyonu olan birlik, insan onuruna yakışır işlerin tüm dünya üzerinde yaygınlaştırmasında önemli bir rol üstlenmektedir. Farklı dillerde (İngilizce, Almanca, İspanyolca ve Fransızca) insan onuruna yakışır iş raporları hazırlayan birlik insan onuruna yakışır iş yaratmanın hayati önemine vurgu yapmaktadır (ITUC, 2008). Ayrıca, 2010 yılında "*insana yakışır hayat için insan onuruna yakışır*

iş” sloganıyla bir kampanya başlatan birlik; bireylerin ve kurumların insan onuruna yakışır işler ile ilgili farkındalık yaratmasını hedeflemiştir (ITUC, 2010).

1.5. İnsan Onuruna Yakışır İşlerin Ölçümü

İnsan onuruna yakışır iş kavramı yazına girdikten sonra tartışmalar insan onuruna yakışır işlerin nasıl ölçülebileceğine odaklanmıştır. Buna karşın, günümüzde insan onuruna yakışır işleri objektif olarak ölçebilen, genel kabul görmüş bir sistem hala geliştirilememiştir (Anker ve öte., 2002; Palaz, 2010: 494). Bazı ülkelerdeki istatistiklere ulaşma zorluğu, kültürel engeller, küreselleşme ve ülkelerin üretim yapılarındaki farklılıklar genel kabul gören ölçümün oluşturulmasında karşılaşılan başlıca engellerdir (Şen, 2009: 410).

Tüm engellere rağmen, bazı araştırmalar çeşitli göstergelerden yararlanarak insan onuruna yakışır işleri ölçmeye çalışmıştır. Anker ve Öte. (2002) çalışmasında insan onuruna yakışır işleri ölçmek için 30 göstergeden yararlanmıştır. Bescond ve Öte (2003), Anker ve ötekilerin çalışmasından yararlanarak ülkeler arasında karşılaştırma yapmak için 7 gösterge kullanmıştır. Ghai (2003) ise insan onuruna yakışır iş kavramının boyutları olan istihdam, sosyal güvenlik, sosyal diyalog ve işyerindeki temel hakları baz alarak işlerin kalitesini ölçmeye çalışmıştır. UÇÖ (2012) yayınladığı İnsan Onuruna Yakışır İş Göstergeleri kitabında insan onuruna yakışır işlerin ölçülmesinde yaklaşık 60 göstergenin dikkate alınmasını önermiştir.

1.6. İnsan Onuruna Yakışır İşlerin Görünümü

Yukarıdaki paragrafta görüldüğü üzere insan onuruna yakışır işlerin görünümü değerlendirmek için birçok çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada insan onuruna yakışır işlerin dört temel boyutu esas alınmıştır. Birinci boyut istihdam fırsatları, ikinci boyut sosyal güvenlik göstergeleri, üçüncü boyut işyerindeki temel haklar ile ilgili göstergeler, son bölüm ise sosyal diyalog ile bağlantılı toplu pazarlık, ekonomik demokrasi ve sendikal özgürlük göstergeleridir (Ghai, 2002: 9-10).

Türkiye’deki çalışma hayatı insan onuruna yakışır işler bağlamında birçok sorun içermektedir. Bu sorunları; istihdam yaratma güçlüğü, işgücüne

katılım oranlarının düşüklüğü, yüksek işsizlik oranları, çocuk işçiliği ve ayrımcılık şeklinde tanımlamak mümkündür. İlâveten, sosyal güvencesizliği tetikleyen kayıt dışı istihdamın yaygınlığı, ölümcül iş kazalarındaki artış ve meslek hastalıklarının sıkça görülmesi, fazla çalışma sürelerinin tetiklediği iş yaşam çatışması Türkiye işgücü piyasalarının gerçekleridir (Günaydın, 2015: 131).

Palaz (2010: 496) ve Günaydın (2015: 144) çalışmalarında Türkiye’de insan onuruna yakışır işleri, OECD ülkeleri ile kıyaslamışlardır. Palaz, çalışmasında, ekonomik performans ile insan onuruna yakışır işlerin bağlantılı olduğunu belirtmiştir. Bu nedenle ülkeler arasında ölçüm yapılırken ülkelerin ekonomik performanslarını da değerlendirmeye katılmıştır.

Tablo 2. Birleştirilmiş İnsan Onuruna Yakışır İş ve Ekonomik Performans Sıralaması, 2010

| Ülkeler | Düzgün İş Sıralaması | Ekonomik Performans Sıralaması | Ortalama Sıralaması | Genel Sıralama |
|----------------|----------------------|--------------------------------|---------------------|----------------|
| Avustralya | 14 | 2 | 8 | 4 |
| Avusturya | 5 | 18 | 11.5 | 11 |
| Belçika | 8 | 13 | 10.5 | 9 |
| Kanada | 7 | 12 | 9.5 | 6 |
| Danimarka | 2 | 1 | 1.5 | 1 |
| Finlandiya | 4 | 8 | 6 | 3 |
| Fransa | 20 | 8 | 14 | 19 |
| Almanya | 6 | 19 | 12.5 | 14 |
| Yunanistan | 21 | 21 | 21 | 23 |
| İrlanda | 19 | 4 | 11.5 | 13 |
| İtalya | 15 | 23 | 19 | 20 |
| Japonya | 15 | 5 | 10 | 7 |
| Lüksemburg | 10 | 10 | 10 | 7 |
| Hollanda | 12 | 6 | 9 | 5 |
| Yeni Zelanda | 15 | 11 | 13 | 15 |
| Norveç | 3 | 3 | 3 | 2 |
| Portekiz | 13 | 15 | 14 | 17 |
| İspanya | 22 | 16 | 19 | 20 |
| İsveç | 1 | 22 | 11.5 | 11 |
| İsviçre | 1 | 16 | 13.5 | 15 |
| İngiltere | 9 | 19 | 14 | 17 |
| ABD | 15 | 6 | 10.5 | 9 |
| Türkiye | 23 | 13 | 18 | 19 |

Kaynak: Palaz, 2010: 502

Tablo 2, OECD ülkelerinde insan onuruna yakışır işlerin yaygınlığına göre sıralama gerçekleştirilmiştir. İsveç, İsviçre ve Danimarka gibi ülkeler

listenin ilk sıralarında yer alırken; Yunanistan, İtalya ve İspanya son sıralarda yer almaktadır. Türkiye ise 23 ülke içerisinde 19. sırada yer almıştır.

Günaydın, çalışmasında, uluslararası istatistiksel verilerden yararlanarak Türkiye'nin insan onuruna yakışır iş durumunu OECD ülkeleriyle karşılaştırmıştır. Karşılaştırma tablosu hazırlanırken işgücü, istihdam, eşitlik, sosyal koruma, sosyal diyalog ve gelir dağılımı göstergelerinden yararlanılmış ve en iyi göstergeye sahip ülkeye 1 puan verilerek sıralanmıştır. Daha sonra tüm göstergelerin ortalamaları alınarak tekrar bir sıralama yapılmıştır. En sonunda hesaplanan ortalamalar tekrar değerlendirilerek yeni bir sıralama oluşturulmuştur. Farklı bir ifadeyle, en düşük ortalamaya sahip ülkelerde insan onuruna yakışır işler daha yaygınken, en yüksek ortalamaya sahip ülkeler uygun iş eksikliği çekmektedir.

Tablo 3. İnsan Onuruna Yakışır İş Sıralaması, 2015

| Ülkeler | İşgücü | İstihdam | Cinsiyet Eşitliği | Sosyal Diyalog | Sosyal Güvenlik | Gelir Eşitliği (Gini) | Ort. | Ort. Sıra |
|------------|--------|----------|-------------------|----------------|-----------------|-----------------------|-------|-----------|
| Danimarka | 8 | 2 | 12 | 4 | 6 | 4 | 5 | 1 |
| Norveç | 2 | 3 | 2 | 6 | 21 | 2 | 6 | 1 |
| Finlandiya | 16 | 3 | 10 | 2 | 6 | 6 | 7,16 | 2 |
| İsveç | 10 | 6 | 9 | 3 | 13 | 8 | 8,16 | 3 |
| Belçika | 21 | 5 | 16 | 5 | 2 | 7 | 9,33 | 4 |
| Hollanda | 5 | 1 | 8 | 19 | 14 | 10 | 9,5 | 5 |
| İzlanda | 4 | 22 | 1 | 1 | 27 | 3 | 9,66 | 6 |
| Avusturya | 7 | 11 | 17 | 11 | 3 | 11 | 10 | 7 |
| Almanya | 5 | 4 | 13 | 18 | 7 | 14 | 10,16 | 8 |
| Kanada | 10 | 5 | 4 | 10 | 23 | 19 | 11,83 | 9 |
| Y. Zelanda | 9 | 4 | 4 | 15 | 18 | 21 | 11,83 | 9 |
| Slovenya | 19 | 16 | 14 | 13 | 8 | 1 | 11,83 | 9 |
| Lüksemburg | 11 | 14 | 18 | 8 | 16 | 9 | 12,66 | 10 |
| İsviçre | 3 | 18 | 3 | 22 | 22 | 12 | 13,33 | 11 |
| Avustralya | 6 | 9 | 5 | 16 | 25 | 22 | 13,83 | 12 |
| Britanya | 16 | 13 | 5 | 12 | 15 | 26 | 14,5 | 13 |
| Japonya | 1 | 26 | 6 | 17 | 16 | 24 | 15 | 14 |
| Çekya | 12 | 7 | 22 | 25 | 20 | 5 | 15,16 | 15 |
| Fransa | 20 | 11 | 19 | 30 | 1 | 18 | 16,5 | 16 |
| İtalya | 29 | 10 | 29 | 7 | 5 | 20 | 16,66 | 17 |
| İrlanda | 28 | 15 | 15 | 9 | 19 | 15 | 16,83 | 18 |
| Slovakya | 22 | 12 | 26 | 21 | 24 | 6 | 18,5 | 19 |
| İsrail | 13 | 20 | 15 | 8 | 29 | 27 | 18,66 | 20 |

Tablo 3. İnsan Onuruna Yakışır İş Sıralaması, 2015 (Devamı)

| Ülkeler | İşgücü | İstihdam | Cinsiyet Eşitliği | Sosyal Diyalog | Sosyal Güvenlik | Gelir Eşitliği (Gini) | Ort. | Ort. Sıra |
|----------------|-----------|-----------|-------------------|----------------|-----------------|-----------------------|--------------|-----------|
| Portekiz | 23 | 23 | 19 | 15 | 12 | 25 | 19,5 | 21 |
| Macaristan | 27 | 8 | 25 | 28 | 17 | 13 | 19,66 | 22 |
| İspanya | 25 | 19 | 24 | 20 | 4 | 26 | 19,66 | 22 |
| Estonya | 15 | 17 | 11 | 31 | 26 | 21 | 20,16 | 23 |
| Yunanistan | 29 | 25 | 27 | 14 | 9 | 23 | 21,16 | 24 |
| Polonya | 24 | 19 | 22 | 26 | 20 | 16 | 21,16 | 24 |
| Kore | 9 | 24 | 20 | 29 | 30 | 17 | 21,5 | 25 |
| şili | 18 | 28 | 21 | 23 | 31 | 31 | 25,33 | 26 |
| Meksika | 17 | 29 | 23 | 24 | 32 | 30 | 25,83 | 27 |
| Türkiye | 26 | 27 | 28 | 32 | 28 | 29 | 28,33 | 28 |

Kaynak: Günaydın, 2015: 144

Tablo 3, OECD ülkeleri arasında insan onuruna yakışır işlerin Finlandiya, Norveç ve İsveç gibi İskandinav ülkelerinde sağlandığını; diğer taraftan Türkiye, şili ve Meksika gibi gelişmekte olan ülkelerde uygun iş açığının yaygın bir durum olduğunu göstermektedir.

Dünyada ve ülkemizde hizmetler sektörü önemli bir istihdam alanı oluşturmaktadır. Nitekim son 50 yılda istihdamın büyük çoğunluğunun sanayiden hizmetlere geçtiği de bilinmektedir. (ATIF) Hizmetler sektörünün alt boyutlarından biri ise alışveriş merkezleridir. Alışveriş merkezleri ABD’de yaklaşık 12 milyon kişinin, AB’de yaklaşık 4 milyon kişinin, ülkemizde ise yaklaşık 500 bin kişinin istihdam edildiği bir alana dönüşmüştür. Bu bağlamda, alışveriş merkezlerinin tanımlanması dünyada ve Türkiye’deki gelişiminin ifade edilmesi, alışveriş merkezlerinin ekonomik ve sosyal boyutlarının tanımlanması mevcut araştırma için önemli bir husustur.

2. BÖLÜM

ALIŞVERİŞ MERKEZLERİ VE ALIŞVERİŞ MERKEZLERİNDE ÇALIŞANLARIN ÇALIŞMA KOŞULLARI

2.1. Alışveriş Merkezi Kavramı

İnsanlar ihtiyaçlarını temin etmek veya ürünlerini satmak için genellikle şehir merkezinde ticari mekanlar kurmuşlardır. Bu bakımdan Alışveriş Merkezleri (AVM) temel fonksiyonları itibariyle ilkel pazaryerlerinin devamı niteliğindedir (Kocaili, 2010: 78).

Alışveriş Merkezi farklı özelliklerinden ve sürekli gelişen konsepti nedeniyle birçok tanıma sahiptir. Beddington (1991: 1) AVM kavramını, genellikle büyük bir karmaşık yapı olarak kurulan, yönetici veya merkezi yönetim tarafından yönetilen ve yapı içerisindeki mağazaları kiralamayı hedefleyen mekân olarak tanımlamaktadır. Markhan (1998: 81) ise, AVM’yi “Perakendecilerin konuşlandığı ve gerçekleştirilen tüm hizmetin, planlanan alan içerisinde tek bir merkezden yönetildiği perakendeci grubu” olarak tanımlamaktadır.

Altuna (2012: 23) alışveriş merkezini, insanların alışveriş ve zaman geçirmeleri için tasarlanmış, içerisinde mağazaların ve eğlence alanları barındıran, şehir içinde veya şehir dışında kurulan çeşitli büyüklükteki mekânlar olarak tasvir etmektedir.

İpekçi (2014:3) ise AVM’yi, geçmişteki çarşı ve şehir merkezlerinin yerini alan, insanların gruplar halinde vakit geçirip, alışveriş yaptığı merkezler olarak tanımlamaktadır.

Uluslararası Alışveriş Merkezleri Konseyi (ICSC) (2017) alışveriş merkezlerini; planlı, sürekli geliştirilen, tek bir merkezden yönetilen içerisinde otopark barındıran bir dizi perakendecinin ve ticari kuruluşun bulunduğu ticari alan olarak tanımlamaktadır.

Son olarak Kentsel Arazi Enstitüsü Ticari ve Ofis Gelişim Konseyi'nin 1997 yılında yayınladığı kitapta alışveriş merkezlerinin karakteristik özellikleri sıralanmıştır (McKeever, Griffing ve Spink, Jr., 1996). Bu özellikler;

- 1) Alışveriş merkezleri içerisinde bulunan tüm perakendecilerin çıkarlarını gözeterek yöneten planlı bir komplekstir.
- 2) Alışveriş merkezleri park sorunun olmadığı, ziyaretçilerin tatminini sağlamak için perakende ürün çeşitlerinin en üst düzeyde tutulduğu planlı yapılar olarak tasarlanmaktadır.
- 3) Giriş, çıkış ve park yerleri müşterinin konforuna göre dizayn edilmektedir.
- 4) Alışveriş merkezleri, gelecekteki durum göz önüne alınarak planlanmıştır. Böylece ileride ortaya çıkabilecek trafik sorunları önceden bertaraf edilmektedir.
- 5) Alışveriş merkezi, farklı alışveriş ihtiyaçlarını karşılamak için farklı perakende seçeneklerine sahiptir.
- 6) Yerleşim düzeni, güvenlik vb. etkenler önceden tasarlanmaktadır.

Farklı bir deyişle alışveriş merkezleri, plansız gelişen çarşı ve pazarlar yerine içerisinde otopark, güvenlik, iklimlendirme ve ürün çeşitliliğine sahip olan modern alışveriş mekanları olarak tanımlanabilir.

2.2. Alışveriş Merkezlerinin Gelişimi

Alışveriş bin yıldan uzun süredir, antik meydan pazarları, liman ticari bölgeleri gibi çeşitli formlarda gerçekleştirilmektedir (ICSC, 2013: 7). Bu tanımdan yola çıkarak modern alışveriş merkezlerinin köklerine bakıldığında; antik Yunan uygarlığında agoralar, Roma döneminde forumlar, Osmanlı'da pazar veya çarşılar ve Avrupa'da ise pasajlar görülmektedir. Ayrıca bu mekanlar modern AVM'lerin ilk örnekleri olarak kabul edilmektedir (Cohen, 2003: 9; Underhill, 2005: 12; Kocaili, 2010: 25-40).

Alışveriş mekanları kuşkusuz ki insan ihtiyaçlarından doğmuştur. Ancak taşıtların yaygınlaşması, teknolojinin gelişmesi ve artan şehirleşme nüfusu insanların alışverişten beklentilerini değiştirmiştir. Dolayısıyla modern alışveriş mekanları sürekli değişen insan ihtiyaçlarının bir yansıması olarak

ortaya çıkmıştır. Alışveriş mekanlarındaki bu değişim, ilk olarak çarşılarından cadde mağazacılığına yönelmiş olsa da günümüzde bu mağazaların yerini alışveriş merkezleri almıştır (Kılıç ve Aydoğan, 2006: 89-91; İpekçi, 2014: 4).

ABD’de inşa edilen Club plaza, alışveriş bölgesi birleştirilmiş mağazalar, aydınlatılmış otoparkı ve tek bir merkezden yönetilmesi nedeniyle ilk AVM olarak kabul edilmektedir (ICSC, 2013: 5; Cengiz ve Özden, 2002: 5). Aslında alışveriş merkezlerinin ilk olarak ABD’de yaygınlaşması tesadüf değildir. Bu yaygınlaşmanın nedenlerini; hızla artan kent nüfusu, erişilebilir arazilerin bolluğu, tüketim kültürünün gelişmesi, bireysel mülkün ve otomobilin yaygınlaşması şeklinde sıralamak mümkündür (Coleman, 2006: 42; Pojani, 2011: 836-845; Çakmak, 2012: 196).

Alışveriş merkezleri kurulduğu günden itibaren sağladığı avantajlar sayesinde ABD’de sayılarını sürekli arttırmıştır.

Tablo 4. ABD’de Alışveriş Merkezleri Sayıları

| Yıllar | AVM Sayıları |
|--------|--------------|
| 1964 | 7.600 |
| 1972 | 13.174 |
| 1980 | 16.000 |
| 1990 | 76.397 |
| 1995 | 81.563 |
| 2000 | 88.859 |
| 2005 | 98.888 |
| 2010 | 107.773 |
| 2015 | 115.662 |

Kaynak: Statista, 2016; ICSC, 2016

Tablo 4, ABD’deki AVM’lerin sayısını göstermektedir. Buna göre; 1964 yılında 7.600 olan AVM sayısı, 1980 yılına gelindiğinde 16.000, 2000 yılına gelindiğinde 88.000’e 2015 yılına gelindiğinde ise 115.000’inin üzerine yükselmiştir.

Avrupa’da ABD’deki örneklerine benzer AVM’lerin faaliyete geçmesi İkinci Dünya Savaşı sonrasında denk gelmektedir. Londra’da faaliyete geçen

“Chrisp Street Market” ise ilk Amerikan tipi modern AVM olarak kabul edilmektedir (Malec, 2010; 19-20). Ayrıca Avrupa’daki AVM sayıları ABD ile benzer bir şekilde hızla artmıştır. ICSC’nin (2015) yayınladığı rapora göre, Avrupa’da toplam 9.263 AVM bulunmaktadır.

Tablo 5. Avrupa’da En Çok AVM’ye Sahip İlk 10 Ülke

| Ülkeler | AVM Sayıları |
|-----------|--------------|
| İngiltere | 1.671 |
| Fransa | 1.131 |
| İtalya | 838 |
| Almanya | 752 |
| İspanya | 517 |
| Rusya | 516 |
| Hollanda | 506 |
| Polonya | 452 |
| Türkiye | 349 |
| Norveç | 323 |

Kaynak: ICSC, 2015: 9; AYD, 2016

Bu tablo yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 5. Avrupa’da en çok AVM bulunan ilk 10 ülkeyi göstermektedir. Buna göre sırasıyla İngiltere (1.671), Fransa (1.131) ve İtalya (838) en çok AVM’ye sahip ilk üç ülkedir.

Diğer ülkelerle kıyaslandığında, AVM’ler ile en geç tanışan ülkenin Çin Halk Cumhuriyeti olduğu ancak burada bile AVM’lerin sayısının 4.000’i geçtiği ve bu sayının 2025 yılına kadar 10.000’e ulaşmasının öngörüldüğü belirtilmektedir (South China Morning Post, 2016).

2.3. Alışveriş Merkezlerinin Türkiye’de Gelişimi

Osmanlı döneminde ticaret amacıyla şehir merkezlerine inşa edilen arastalar, Türkiye’de modern AVM’lerin ilk örnekleridir. Bunlardan en önemlisi 15. yy. da kurulan ve İstanbul’da faaliyetlerine hala devam eden Kapalı Çarşı’dır (Şatıroğlu ve Okan, 2010: 13).

Dünya’da olduğu gibi Türkiye’de alışveriş merkezlerinin ortaya çıkmasındaki önemli etkenlerin başında, perakende mağaza zincirlerinin ve süpermarketlerin hızla gelişmesi kabul edilebilir. Nitekim mağaza zincirleri ve süpermarketler günümüz alışveriş merkezlerinin vazgeçilmez bir parçası olmuştur (Guy, 1995: 12). Fakat bundan daha önemlisi 24 Ocak kararlarından sonra benimsenen neo-liberal politikalar Türkiye’de ithal mallara ve tüketime olan ilgiyi arttırmıştır. Ayrıca, ithalatın serbestleşmesi tüketim alışkanlıklarını kökten değiştirmiştir (Bali, 2007). Bu dönemden sonra belirgin bir şekilde değişen tüketim alışkanlıkları ve alışveriş kültürü, Galleria AVM’nin açılmasını birlikte somut bir hal almıştır (Cengiz ve Özden, 2002: 6; Vural Aslan, 2009: 147-148).

Tablo 6. Türkiye’nin İlk AVM’leri

| Şehir | İsim | Kuruluş Yılı |
|----------|------------|--------------|
| İstanbul | Galleria | 1988 |
| Ankara | Atakule | 1988 |
| İstanbul | Nova Baran | 1990 |
| İstanbul | Aitrum | 1992 |
| İstanbul | Capitol | 1993 |
| Ankara | Karum | 1993 |
| İstanbul | Akmerkez | 1993 |

Kaynak: Bali, 2007

Tablo 6. Türkiye’de kurulan ilk AVM’leri göstermektedir. Buna göre; 1980’lerin sonlarında kurulan ilk AVM’ler nüfusun ve tüketimin yoğun olduğu İstanbul ve Ankara’da açılmıştır.

İlk alışveriş merkezleri İstanbul ve Ankara’da açılmış olsa da yıllar içerisinde giderek yaygınlaşmıştır (Aslan ve Bakir, 2010: 229; Cengiz, Özden, 2002: 1-12). Ülkemizdeki alışveriş merkezi sayısı 2017 yılı itibariyle 385’e (AYD, 2017) yükselirken alışveriş merkezi olmayan şehir sayısı yaklaşık 20 civarındadır (Emlak Kulisi, 2015).

2.4. Alışveriş Merkezlerinin Ekonomik ve Sosyal Etkileri

İnsanların bir arada alışveriş, kültürel ve sosyal etkinliklerini gerçekleştirebildikleri alışveriş merkezleri, günümüzde tüketim kültürünün merkezi haline gelmesiyle birlikte (Feinberg ve Meloi, 1991: 426-427) ekonomi üzerinde de büyük bir etkiye sahip olmuştur.

2.4.1. İstihdama Etkileri

Alışveriş merkezleri inşa aşamasında genellikle kalifiye olmayan çalışanlara geçici istihdam sağlarken inşa edilen edildikten sonra perakende sektörünün çalışma prensipleri gereği kadın ve genç çalışanların istihdamı daha fazla tercih edilmektedir. Perakende sektörünün bu eğilimi, iş piyasalarında dezavantajlı durumda olan bu gruplara istihdam yaratmaktadır (Aktüel, 2014; Özkaplan ve öte., 2016).

Yapılan araştırmalar alışveriş merkezlerinin 20 m²'lik alan için 1 çalışan istihdam ettiğini göstermektedir. Bu rakam temel alındığında, 50.000 m² alana sahip bir alışveriş merkezinin 2.500 kişilik tam zamanlı istihdam yaratabildiği düşünülmektedir. Buna ek olarak alışveriş merkezlerinin yönetimi için 50 ile 70 arası beyaz yakalı ve destek personeli için de istihdam fırsatı sağladığı düşünüldüğünde (IFC, 2008), alışveriş merkezlerinin istihdam yaratma potansiyelinin oldukça yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Alışveriş merkezlerinin istihdam anlamında katkıda bulunduğu bir diğer araç ise yerel istihdamın sağlanmasıdır. Yapılan araştırmalar, alışveriş merkezlerinde yaratılan istihdamın büyük bir kısmının bölgede yaşayan yerel halk tarafından gerçekleştirildiğini göstermektedir (Wang, 2011: 26; Hammerson, 2013: 13). Bu bilgiler ışığında, bölgesel kalkınma ve bölgesel işsizliğin önlenmesinde alışveriş merkezlerinin önemli bir rolünün olduğu düşünülebilir.

Tablo 7. AVM’lerde Yaratılan Direkt İstihdam

| Ülkeler | İstihdam Sayısı |
|------------------|-----------------|
| ABD | 12.364.583 |
| Birleşik Krallık | 862.726 |
| Almanya | 680.604 |
| Fransa | 515.938 |
| İtalya | 326.076 |
| İspanya | 318.835 |

Kaynak: ICSC, 2016; ICSC, 2015

Tablo 7, alışveriş merkezlerinde yaratılan istihdamı göstermektedir. Buna göre, ABD’de AVM’ler tarafından istihdam edilen kişi sayısı 12 milyondan fazladır. Avrupa’da ise en çok AVM çalışanı sırasıyla Birleşik Krallık, Almanya ve Fransa’da istihdam edilmektedir. Alışveriş Merkezleri, Avrupa Birliği’nde toplam 4 milyon kişiye istihdam yaratmaktadır (ICSC, 2015: 13-15).

AVM’lerin Türkiye’de istihdama yaptığı katkı oldukça büyüktür. Alışveriş Merkezi Yöneticileri Derneği’nin (AYD) 2017 yılı tahminlerine göre; ülkemizde yaklaşık 480 bin kişi AVM’lerde direkt olarak istihdam edilmektedir. TÜİK’in (2017) yayınladığı raporda Türkiye’de 27 milyon 205 bin kişinin istihdam edildiğini görülmektedir. Bu rakamlar göz önüne alındığında, AVM çalışanlarının toplam istihdam edilenler arasındaki oranı %1,7 olarak hesaplanmaktadır.

Tüm bu bilgiler önüne alındığında AVM’lerin insan onuruna yakışır işlerin boyutlarından biri olan istihdam olanakları için büyük bir fırsat yarattığını söylemek mümkündür.

2.4.2. Vergi ve Prim Ödemeleri

Vergilendirmemiş kazançlar, gölge ekonomi ve güvencesiz işler Türkiye’nin de içinde bulunduğu gelişmekte olan ülkelerin başlıca sorunlarından biridir (Schneider, 2015: 6).

Alışveriş merkezleri bu gibi ekonomiler için kayıt dışı ekonomiyi azaltmada büyük önem taşımaktadır. AVM’lerde faaliyet gösteren perakende

sektörü, çalışma prensipleri gereği bütün işlemleri kayıt altına almaktadır. Bu nedenle, kayıt dışılığın en az olduğu ticari mekanların başında AVM'ler gelmektedir (TOBB, 2012: 5). Bilindiği üzere kredi kartlarının AVM'lerde yaygın bir şekilde kullanılması ve kredi kartı ile yapılan harcamaların faturalandırılması zorunluluğu, AVM'lerin kayıtlı ekonomiye daha fazla katkı sağlayabilmesini mümkün kılmıştır (İpekçi, 2014; 74).

Türkiye'de kayıtlı ekonomi ve kayıtlı istihdamın yaygınlaşmasında önemli rol oynayan AVM'ler (İpekçi, 2014: 75) 2014 yılında 7,5 Milyar TL sosyal güvenlik primi ödemiştir. Buradan hareketle AVM'lerin hem kayıtlı vergi sistemi açısından hem de kazançların kayıtlı olması açısından değer yarattığı söylenebilir. İlaveten elde edilen bilgiler, AVM'lerin çalışanlarına asgari ücretin üzerinde gelir sağladığını göstermektedir (Finansgündem, 2014).

Devletlerin önemli gelir kaynağı olan vergiler incelendiğinde ABD'de AVM'lerin ödediği toplam vergilerin yaklaşık 140 milyar dolar, Avrupa'da 110 milyar Avro, Türkiye'de ise 20 milyar TL civarında olduğu gözlemlenmektedir (ICSC, 2016: 7-14; AYD, 2016).

2.4.3. Türkiye'deki Alışveriş Merkezlerinin Ekonomik Değeri

1988 yılında Galleria'nın açılmasıyla ülkemizde faaliyet göstermeye başlayan AVM'ler 30 yıl içerisinde hem toplumun hem de ekonominin önemli bir parçası haline gelmiştir.

Aşağıdaki tabloda Türkiye'de AVM sayılarının hızla arttığını göstermektedir.

Tablo 8. Türkiye’de AVM Sayısı

| Yıllar | AVM Sayısı |
|---------------|------------|
| 1988 | 1 |
| 1995 | 12 |
| 2000 | 46 |
| 2005 | 183 |
| 2010 | 261 |
| 2015 | 349 |
| 2017 (Tahmin) | 385 |

Kaynak: TOBB, 2012: 5; AYD, 2016; Avmdergi, 2017

Bu tablo yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 8, Türkiye’de faaliyete geçen AVM’lerin sayısını yıllara göre göstermektedir. Buna göre, 2000 yılında 46 olan AVM sayısı, 2010 yılına gelindiğinde 5 kattan fazla artarak 261’e yükselmiştir. Ayrıca tahminler 2017 yılında AVM sayısının 385 olacağını öngörmektedir.

AVM’lerin ekonomik değerinin bir göstergesi de satışlarının toplamıdır. Diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de AVM’ler toplam satışlarını giderek arttırmaktadırlar;

Tablo 9. Türkiye’deki AVM Satışları

| Yıllar | AVM Satışları (Milyar TL) |
|----------------|---------------------------|
| 2010 | 27,5 |
| 2011 | 35,6 |
| 2012 | 50,5 |
| 2013 | 65,3 |
| 2014 | 83,0 |
| 2015 | 97,6 |
| 2017 (Tahmini) | 119 |

Kaynak: AYD, 2017; Avmdergi, 2017

Tablo 9, Türkiye’deki AVM’lerin satış toplamalarını göstermektedir. Tabloya göre, 2010 yılında 27,5 milyar TL olan AVM satışları, 2015 yılında

yaklaşık 70 milyar TL artarak 97 Milyar TL'ye ulaşmıştır. Tahminler 2017 yılında AVM'lerin toplam satışının 119 milyar TL olacağını öngörmektedir.

2.4.4. Dünyadaki Alışveriş Merkezlerinin Ekonomik Büyüklükleri

Alışveriş merkezleri dünya üzerinde hatırı sayılır ekonomik büyüklüklere ulaşmıştır. ICSC'nin (2016) yayınladığı raporda ülkelerin AVM satışlarının, Gayri Safi Yurt İçi Hasıla'daki oranları gösterilmiştir.

Tablo 10. AVM Satışlarının GSYİH'ye Oranı (2015)

| Ülke | Satışların GSYİH'e Oranı (%) |
|------------|------------------------------|
| Kanada | 18,4 |
| ABD (2012) | 15,3 |
| G. Afrika | 11,5 |
| Avustralya | 10 |
| Japonya | 5,9 |
| Meksika | 3,8 |
| Brezilya | 2,6 |

Kaynak: ICSC, 2016

Tablo 10, Seçilmiş bazı ülkelerde AVM satışlarının GSYİH'ye oranını göstermektedir. Kanada'daki GSYİH'in %18,4'ü AVM'lerin yaptığı satışlardan dolayı gerçekleşmektedir. Diğerlerine kıyasla, Brezilya %2,6 ile en düşük orana sahip olan ülkedir.

ICSC'nin (2013) yayınladığı bilgilendirme raporunda ABD'deki 4,36 trilyon dolarlık toplam perakende satışlarının 2,4 trilyon dolarlık kısmının AVM'ler tarafından gerçekleştirildiği vurgulanmıştır. Yine, ICSC'nin (2015: 5) yayınladığı farklı bir raporda Avrupa'daki AVM'lerin 575 milyar avroluk satış hacmine ulaştığı rapor edilmiştir.

Dünya üzerindeki Alışveriş merkezleri trilyonlarca dolarlık bir ekonomik büyüklüğe ulaşmıştır. Yapılan araştırmalar ve yayınlanan raporlar Alışveriş merkezleri çoğu sektöre göre ülke ekonomilerine daha büyük katkı sağladığını göstermektedir. Ayrıca, kayıt dışı ekonominin barınmadığı bu mekanlar, devletler için vergi kaynağı olarak değerlendirilmektedir.

2.4.5. Tüketimin Demokratikleşmesi ve Alışveriş Merkezleri

Bilindiği üzere tarihin eski dönemlerinde tüketim, soylu, burjuva vb. sınıflara ait bir olgudur. İlk kez 19.yy'da tartışılmaya başlayan tüketimin demokratikleşmesi kavramı, toplumdaki her sınıfın özgürce tüketebilmesi, farklı bir deyişle tüketimin tabana yayılması anlamına gelmektedir. Bu sayede üreticiler tabanın genişlemesi sayesinde müşteri sayılarını ve satışlarını artmayı hedeflemişlerdir (Odabaşı, 2012; 111).

AVM'ler rekabetçi yapısı nedeniyle diğer perakende bölgeleriyle rekabeti teşvik etmekte ve fiyatları düşük tutmaktadır. Dolayısıyla AVM'ler makro ekonomik faydalar sağlamasının yanında; bireysel olarak tüketicilere de fayda sağlamaktadır (Wang, 2011: 27).

AVM'ler çalışma prensipleri gereği her kesimden insanın birlikte tükettiği, birlikte kültür ve sanat faaliyetlerini gerçekleştirildiği, birlikte alışveriş yaptığı ve birlikte sosyalleştiği mekanlardır. AVM'ler insanlara eşit ve demokratik imkanlar sunmaktadır çünkü AVM'ler için önemli olan bireylerin statüleri değil, tüketici özellikleridir (İpekçi, 2014: 73). 2017 yılında ülkemizde AVM'lerin toplam ziyaretçi sayısının 2,1 milyara ulaşması ve 120 milyar TL'lik satış hacmine erişmesi (AYD, 2017) AVM'lerin tüketimin demokratikleştirilmesinde büyük rol oynadığının göstergesidir.

2.4.6. Alışveriş Merkezlerinin Evrimi: Yaşam Merkezleri

Ticari alanlar Agora, Pasaj ve Çarşı gibi farklı şekillerde faaliyetlerini gerçekleştirdikten sonra insan ihtiyaçlarına göre tekrar şekillenerek alışveriş merkezlerine dönüşmüştür (Kocaili, 2010: 25-40). Günümüzde ise Alışveriş ve Yaşam Merkezleri (AVYM) sadece ticari faaliyetlerin gerçekleştirildiği mekânların aksine tüm sosyal faaliyetlerin gerçekleştirildiği ve her türlü hizmetin bulanabildiği yaşam merkezleri halini almıştır (Zukin, 1998: 830).

AVM'lerin AVYM'ye dönüşmesi; bu ticari alanların sadece perakende ve eğlence bileşenleri sunmakla kalmamasını, aynı zamanda kamu ve özel hizmetlerin de sunulduğu mekanlara dönüşmesini sağlamıştır. Bu hizmetler; bankalar, sigorta şirketleri, sağlık merkezleri, kütüphaneler, postane, eczane ve tıbbi bakımın yanı sıra fitness merkezleri, anaokulu ve eğitim kurumları

olarak nitelendirilebilir (Wang, 2011: 27). Türkiye genelinde bulunan 2230 sinema solunun %80'i AVM'lerde bulunması ve bazı AVM'ler içerisinde sadece kültür sanat ve sosyal organizasyonlara ayrılmış, binlerce kişinin aynı anda oturabileceği alanların varlığı AVM'lerdeki dönüşümün bir göstergesidir (AYD, 2017; Akbatı, 2017).

2.5. AVM'lerde Çalışanların Çalışma Koşulları

Araştırmanın bu bölümünde, alışveriş merkezlerindeki çalışma koşulları insan onuruna yakışır iş kavramı çerçevesinde incelenmektedir. Literatür incelendiğinde insan onuruna yakışır işlerin eksikliği, yeterli olmayan ücret, zorlayıcı fiziki ve zihinsel koşullar, iş güvencesizliği, çalışma ve aile yaşamı arasındaki çatışma, yetersiz sosyal koruma düzeyi ve örgütlenme önündeki engeller alışveriş merkezi çalışanlarının temel sorunları arasında gözükmektedir.

2.5.1. İnsan Onuruna Yakışır İşlerin Eksikliği

İnsan onuruna yakışır işlerin var olmaması durumu “uygun iş açığı” kavramı ile tanımlanmaktadır. Uygun işlerin var olmadığı piyasalarda, ekonomik gelişme ile birlikte toplumsal refahın artmadığı, farklı bir ifadeyle gelir dağılımının adaletli dağılmadığı görülmektedir. Dünya üzerinde hala milyonlarca çalışan, temel haklardan mahrum bir biçimde çalışmaktadır. Küreselleşme ve uluslararası rekabet sonucunda insan onuruna yakışır işlerin azalması, çalışanların milli gelirden daha adil bir pay almasını daha zor hale getirmektedir (ILO, 2001). Diğer taraftan, insan onuruna yakışır iş kavramını sadece gelişmekte olan veya gelişmemiş ülkelere has bir sorun olarak tanımlamak doğru bir yaklaşım değildir. Gelişmiş ülkelerde dahi çalışanların temel haklarının uygulanmaması veya inkâr edilmesi yaygın bir olgudur. Dolayısıyla, uygun iş açığının ekonomik gelişme ile birlikte azalacağını varsaymak yanlış bir eylem olabilir. Bu nedenle uygun iş açığını kapatmak veya piyasadaki işleri insan onuruna yakışır şekilde arttırmak için sadece ekonomik tedbirler uygulamak yerine sosyal, siyasi ve diğer birçok stratejik plan birlikte veya ayrı ayrı uygulanmalıdır (Kapar, 2007: 4).

Dünya'da ve Türkiye'de hızla gelişen AVM'ler birçok çevre tarafından modern dünyanın olmazsa olmazı, sermaye sahipleri için karlı, toplum için

istihdam yaratan ve global dünyanın bir parçası olarak görülmektedir. Fakat, yapılan çalışmalar uygun iş açığının AVM'lerde dahi sıkça görülebildiğini göstermektedir. Örneğin, Özkaplan ve diğerleri (2016: 14-32) tarafından 10 farklı AVM'de 400'den fazla çalışan ile gerçekleştirilen araştırma; çalışanların en temel haklardan bile mahrum olduğunu göstermiştir. Şentürk ve Tekin (2015: 200) ise araştırmasında AVM'lerde istihdam edilenlerin kanunlara aykırı şekilde uzun süreler çalıştırıldığını ifade etmiştir.

2.5.2. İnsanca Yaşam İçin Yeterli Olmayan Ücretin Varlığı

Yoksulluk hala toplumların başlıca sorunları arasında yer almaktadır. Özellikle küreselleşme ile birlikte tartışılmaya başlanan çalışan yoksullar kavramı, bireylerin işgücü piyasalarında yer almalarına karşın yoksulluktan kurtulamama durumu olarak tanımlanmaktadır (Kapar, 2007: 5).

Araştırmalar, günümüzde gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerdeki birçok çalışanın tam süreli bir işte çalışmasına rağmen, yoksulluk çektiğini göstermektedir (Shipler, 2004: 4; Erdoğan ve Kutlu, 2014: 74). Eurofound tarafından 2007 yılında gerçekleştirilen bir araştırma, Avrupa Birliği (27 ülke) ülkelerinde işgücü piyasalarındaki çalışan yoksulların oranının %8 olduğunu dile getirmiştir. Bureau of Labor Statistic (2015: 1-3) tarafından yayınlanan rapor ise, ABD'de tam zamanlı istihdam edilenlerin %4,1'inin, yarı zamanlı istihdam edilenlerin %15,8'inin çalışan yoksul olarak işgücü piyasalarında faaliyetlerini sürdürdüğünü göstermiştir. Diğer taraftan, ücretin çalışanları yoksulluktan korumada yetersiz kalması sonucunda birçok çevrede insani ücret veya insan onuruna yakışır ücret tartışmaları başlamıştır. Örneğin, İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD), Onurlu İnsan Onurlu Yaşam İçin İnsani Ücret Raporu'nda insan onuruna yakışır ücreti, "*maddi muhtaçlığı azaltan, bireyi sınıfsal bir yapı içerisine mahkûm etmeyen, en önemlisi bireyin kendisine geliştirmeye imkân tanıyan bir ücret düzeyini işaret eder*", şeklinde tanımlamıştır. Kısaca, çalışanların temel ihtiyaçlarının yanında sosyal ve kültürel ihtiyaçları da ücrete dahil edilmesi vurgulanmıştır.

Perakende sektöründe diğer sektörlerle nazaran daha yoğun bir şekilde part-time çalışan istihdam edildiğini göstermektedir (SafeWork SA, 2011; Eurofound, 2012: 14-17). Ulusal ve uluslararası perakendecilerin

konuslandığı alışveriş merkezlerinde özellikle hafta sonu meydana gelen yoğunluk ve işgücü maliyetinden tasarruf eğilimi, sektörün kısmi süreli istihdama yönelmesindeki önemli etkenlerdendir. Fakat, kısmi süreli çalışma, çalışanlar açısından birtakım sakıncalar içermektedir. Örneğin, tam zamanlı çalışma ile kıyaslandığında part-time çalışma sonucunda elde edilen düşük ücret, çalışanların insan onuruna yakışır bir hayat sürmesinin önündeki büyük engellerden biri olarak tanımlanmaktadır (OECD, 2015). Diğer taraftan, işsizlik oranının yüksek, ortalama ücretin düşük olduğu Türkiye’de alışveriş merkezinde çalışmak, birçok çalışan tarafından avantaj olarak görülmektedir. Dahası, satış primleri ve ek ücretler bu sektörü çalışanlar için çekici kılmaktadır (Özkaplan, Ruben ve Öztan, 2016: 11).

2.5.3. Uygun Olmayan Çalışma Süreleri

En az maliyet veya performans ile değişme kabiliyeti olarak tanımlanan esneklik kavramı (Parlak ve Özdemir, 2011: 3), sanayi ötesi toplumun üretim anlayışı ile birlikte sıkça kullanılmaya başlanmıştır. Esnek çalışma biçimlerinin üretim sürecinde yaygınlaşmasıyla birlikte insan onuruna yakışmayan işler ve çalışma süreleri çalışanlar üzerindeki baskıyı şiddetlendirmiştir. Özellikle çalışanların iradesi dışında gelişen, hem kısa süreli hem de fazla süreli çalışmalar belirsizliklere neden olmaktadır. Kısa süreli işler, düzensiz ve düşük gelire sebep olurken (Kapar, 2007: 6) fazla sürelerle çalışma genellikle çalışanlara maddi olarak yansımamakla birlikte iş-yaşam dengesi üzerine de negatif baskı oluşturmaktadır (Keser ve Güler, 2016: 262).

Hizmet sektörü diğer sektörlerden farklı bir biçimde kesintisiz işleyen bir ekonomik model sunmaktadır. Bu anlayışa göre, müşterilerin 7 gün 24 saat hizmete erişmeleri hizmet sektörünün temel hedefleri arasındadır. Nitekim, sanayi ve tarıma kıyaslandığında daha fazla istihdam yaratan hizmet sektörü hem müşterilerin isteklerini gerçekleştirmek hem de çalışanların ücretlerini aşağıya çekebilmek için çalışma saatlerinde esneklik uygulamaktadır. Farklı bir ifadeyle, hizmet sektörü içinde yer alan AVM’ler genellikle işgücü maliyetlerini azaltmak için kısmi süreli çalışma ve gecici işçi çalıştırmayı tercih etmektedir (Boreham, 1996). Ayrıca, alışveriş merkezinde

gerçekleştirilen uzun çalışma süreleri ve işçinin rızası dışındaki ücretsiz çalışma biçimleri sektörün standartı haline gelmiş bulunmaktadır (Özkaplan ve öte., 2016).

2.5.4. İş Güvencesizliği

Çalışanlarının işten çıkarılması veya herhangi bir sebepten dolayı işini kaybetmesi çalışan ve ailesi için hayati öneme sahiptir. Genellikle, çalışanların işsiz kalması sonucunda hayatlarında birçok olumsuz gelişme ortaya çıkmaktadır. İşini kaybetme veya iş değiştirme çoğu zaman bireylerin temel haklarında ve sosyal koruma düzeyinde azalmaya neden olabilir (Anker ve öte., 2003).

Türk hukukunda iş güvencesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. Maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre 30 veya daha fazla istihdam sağlayan işyeri olması, çalışanın en az 6 aylık kıdemini bulunması ve çalışanın belirsiz süreli iş sözleşmesine sahip olması iş güvencesi için aranan koşullar arasındadır. İş güvencesi kapsamında bulunan işçilerin işten çıkarılması için birtakım geçerli sebebe dayandırılması gerekmektedir (Bakan ve Büyükmeşe, 2004: 36). Ayrıca, iş güvencesinin varlığı, hangi düzeyde uygulanıyor oluşu, yaygınlığı ve kanunlar çerçevesinde korunuyor olması, insan onuruna yakışır işlerin göstergelerinden biri olarak kabul görmektedir (ILO, 2001).

Alışveriş merkezleri iş güvencesinin kısmen uygulandığı mekanlar olarak göze çarpmaktadır. Fransa'da gerçekleştirilen bir çalışma birçok AVM çalışanın iş güvencesizliği ortaya koymaktadır. Ayrıca, çalışanlar bu işlerde kendilerini güvensiz, izole ve baskı altında hissettiklerini ifade etmişlerdir (Husson ve Martin, 2012: 36-39). Farklı bir ifadeyle, alışveriş merkezlerinde çalışmak bazı işlere nazaran daha iyi koşullar barındırır da insan onuruna yakışır işlerin bir parçası olan iş güvencesini tam anlamıyla sağlamamaktadır.

2.5.5. Çalışma ve Aile Yaşamı Arasında Çatışma

Çalışanların iş ve aile yaşamı arasındaki gerilim genellikle işin süresi ve çalışma saatlerinin çalışan lehine ayarlanamamasından ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, çalışanlar doğası gereği beklenen veya beklenmeyen doğum, ölüm, çocuk bakımı veya ailevi sorunlara sıkça karşı karşıya kalmasına rağmen

ailelerine yeterince zaman ayıramamaktadır. Dolayısıyla, beklenen veya beklenmeyen durumları çözüme kavuşturmak için iş-yaşam dengesi önemli bir unsur olarak ortaya çıkmıştır (Anker ve öte., 2003).

4857 Sayılı İş Kanunu'nda haftalık çalışma süreleri, ara dinlenmeleri, fazla sürelerle çalışma vb. süreler düzenlenmiş olsa dahi günümüzde işletmelerin önceliklerini gözeten çalışma sürelerinin uygulanması çok yaygın bir durumdur. İşletmenin önceliklerini gözeten çalışma biçimlerinin varlığı çalışanlarının iş-yaşam dengesini karmaşık hale getirmektedir (Kapar, 2007: 6). Özellikle mağaza çalışanları, çalışma sürelerinin uzunluğundan ve 7/24 sürekli hizmet anlayışının getirdiği yoğunluktan dolayı iş-yaşam dengesini sağlamakta zorlanmaktadır. Zaten alışveriş merkezi çalışanlarının demografik verilerine bakıldığında çoğunlukla 20-25 yaşları arasında bekar bireylerin ağırlıklı olarak istihdam edilmesi, iş-yaşam dengesinin eksikliğinden kaynaklanmaktadır. İlavetten, mağazalarda uygulanan prim sistemi, sürekli performans ölçümü ve gizli müşteri uygulamaları stresi arttırarak çalışanların aile hayatını tehlikeye sokmaktadır (Özkaplan ve öte., 2016: 29-31).

2.5.6. İstihdamda Ayrımcılık

Günümüzde, çalışanların ayrımcılığa maruz kalması sık rastlanan bir vakadır. Birçok çalışan halen dini inançlarından, ten renginden, siyasi düşüncesinden veya göçmen olmasından dolayı işe dahi alınmayabilmektedir. Diğer taraftan yapılan çalışmalar ayrımcılığa maruz kalan bireylerin işgücü piyasalarında daha düşük ücret kazandığını (Kapar, 2007: 7) ve düşük verimlilik ile çalıştığını göstermektedir (Öztürk, 2015: 102).

Ayrımcılık, istihdam edilen bireyler arasında ırk, ten rengi, din, köken ve siyasi düşünce farkı gözetilmesi sonucunda işletme içerisinde fırsat eşitliğinin bozulmasına yol açmaktadır (Kapar, 2007: 7). Son zamanlarda geleneksel ayrımcılık biçimleri yanında yeni konuşulmaya başlanan medeni hal, sendikal faaliyet, yaş, hamilelik ve engellilik gibi ayrımcılık çeşitlerine de rastlanmaktadır (ILO, 2007a).

İşyerinde ayrımcılık yapılması insan onuruna yakışır olmayan ve insan haklarına aykırı bir davranıştır. Diğer yandan, çalışanların ayrımcılığa uğramasının sosyal eşitsizlikleri arttırarak toplum içinde huzursuzluğa neden olduğu ve ekonomide verimlilik kayıplarına yol açtığı bilinmektedir. Bu nedenle ayrımcılık bir taraftan yoksulluğu toplum nezdinde yaygınlaştırırken diğer taraftan da ayrımcılığa uğrayan grupların yoksulluğunu arttırmakta, böylece, işyerinde uygulanan ayrımcılık sonucu çalışma koşulları ve sosyal bütünlük zarar görmektedir (ILO, 2007a).

Birçok sektörde olduğu gibi AVM'lerde çalışanlar da ayrımcılığa maruz kalmaktadır. AVM sayısının hızla arttığı Çin'de yapılan bir araştırma çalışanların cinsiyet, yaş, engellilik, sağlık ve hamilelik gibi nedenlerden dolayı ayrımcılığa maruz kaldığını göstermektedir (China Labour Bulletin, 2017). Türkiye'de de özellikle geleneksel olmayan ayrımcılık görülebilmektedir. Öznur ve öte. çalışmasında erkeklerin aynı işyerinde 5 yıl çalışmasına karşın kadınların sadece 6 ay çalışabildiğini tespit etmiştir. Ayrıca, AVM'lerde çalışan müdürlerin büyük bölümü erkeklerden oluşmaktadır ve erkekler kadınlardan daha yüksek ücret elde etmektedir (Öznur ve öte., 2016: 11).

2.5.7. Yetersiz Sosyal Koruma Düzeyi

İnsan Hakları Evrensel Beyannameesi gibi uluslararası sözleşmeler tarafından evrensel bir hak olarak tanımlanan sosyal güvenlik, dünya üzerindeki tüm insanların yalnızca %27'sini (UÇÖ standartlarına göre) kapsamaktadır (Alper, 2015: 198). Dolayısıyla, geriya kalan 5,2 milyar kişi sosyal güvenlik haklarından ya tamamen yoksun ya da kısıtlı bir erişime sahiptir. Farklı bir ifadeyle, sosyal güvenlik evrensel bir hak olarak tanımlansa da, yalnızca imtiyazlı kişilerin ulaşabildiği bir durumdur (ILO, 2014: 2). İnsanların büyük çoğunluğu sosyal güvenliğe erişememesi sonucunda karşılaştıkları gelir güvencesizliğini aile, arkadaş ve yakın akrabaları ile doldurmaya çalışmaktadır. İlâveten, sosyal korumanın dışında olan bireyler sosyal dışlanma, sosyal adaletsizlik ve insan onuruna yakışmayan koşullarda çalışma sorunları dolayısıyla yoksulluğa düşme riski yaşamaktadır (Kapar, 2007: 7).

Sosyal korumanın eksikliği, işgücü piyasasının koşullarıyla birleştiğinde toplum nezdinde bölünmeyi ve huzursuzluğu arttıran bir etkidir. Genellikle çalışanlara ve ailelerine yetersiz sosyal koruma sağlayan esnek istihdam modelleri günümüzde büyük bir sorun olarak görülmektedir. Sosyal güvenlik sistemlerine dahil olmanın katı kuralları çoğu zaman bireyleri sistemin dışına itmektedir. Bu çerçevede birbiriyle ilişki içerisinde olan uygun işler ve sosyal koruma paralel ilerlemektedir. Yeteri düzeyde sosyal koruma sağlayan işler yoksulluğu azaltırken, sosyal koruma sağlamayan eğreti işler insan onuruna yakışmayan işlerin sayısını arttırmaktadır (Kapar, 2007: 8).

Parekende sektörünün çalışanları kayıt içine alma çabası, çalışanlar açısından büyük bir avantaj olarak değerlendirilmektedir (İpekçi, 2014: 75). Nitekim, AVM çalışanlarının büyük bölümü sigortalı çalışandır. Fakat, esnek istihdam biçimlerinin sıklıkla tercih edilmesi ve işgücü devrinin yüksek olması sosyal güvenlik düzeyini aşağı çeken faktörler arasındadır.

2.5.8. Çalışanların Sağlıklarını Tehdit Eden Çalışma Koşulları

Çalışanların işlerini güvenli bir ortamda gerçekleştirmesi insan onuruna yakışır işler ile doğrudan ilgilidir (ILO, 2017). Bir işin ekonomik getirisi ne olursa olsun, çalışanların sağlığını tehdit ediyorsa insan onuruna yakışmayan işler kategorisinde sınıflandırılmaktadır. Diğer taraftan iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alınmayan, risklerin yüksek olduğu işlerin yaygın olma durumu insan onuruna yakışır işlerin eksikliğinin en temel göstergelerindendir (ILO, 2007b).

Tüm dünyada meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarından dolayı dakikada 4 işçi yaşamını yitirmekte ve yaklaşık 600 iş kazası gerçekleşmektedir. İlaveten, tahminler güvenliksiz çalışma koşulları sonucunda gerçekleşen kazaların ekonomik maliyeti tüm ülkelerin GSMH toplamının %4'üne eşit olduğunu ileri sürmektedir (Kapar, 2007: 7; ILO, 2017b).

Küreselleşme ile birlikte değişmeye başlayan üretim süreci ve çalışma koşulları, çalışanların sağlığını farklı şekillerde tehdit etmektedir. Özellikle hizmet sektöründe istihdam oranlarının artması sonucunda yıldırma, fiziksel

taciz ve stres gibi çalışanların ruhsal sağlığını tehdit eden durumların da arttığı görülmektedir (Kapar, 2007: 7).

Alışveriş merkezleri esnek çalışma ve uzun saatlerle çalışma bağlamında dikkatleri üzerine çeken yerlerin başında gelmektedir. Dolayısıyla, işgücü devrinin yüksek olduğu stresli çalışma ortamı, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca, müşteri memnuniyetinin en önemli kriterlerin arasında olduğu perakende sektöründe, çalışanların ruh hali gözetilmeksizin yüzlerce müşteri ile güler yüzle diyalog kurması çalışanların üzerinde birçok psikolojik soruna yol açabilmektedir. Diğer taraftan uzun çalışma süreleri çalışanların sadece aile hayatlarını değil, aynı zamanda fiziksel sağlıklarını da tehdit etmektedir (Kalkış, Güler ve Gökulu, 2014: 70).

2.5.9. Örgütlenme ve Toplu Temsil Önündeki Engeller

Çalışanların çıkarlarını gözetmesi amacıyla örgütlenmesi, uluslararası ve ulusal sözleşmeler tarafından temel insan hakkı olarak kabul edilmektedir. Ancak, dünya ülkelerinin büyük bir kısmı örgütlenme ve sendikal özgürlükleri ulusal ve uluslararası birçok belgede kabul etmesine karşın, her yıl binlerce insanı sendikal nedenlerden dolayı tehdit edebilmekte hatta işten çıkarabilmektedir (Kapar, 2007: 8). İnsan onuruna yakışır işlerin temel standartlarından biri olan örgütlenme hakkının ihlal edilmesi, iyi işler açığının artmasının temel nedenleri arasında görülmektedir.

Türkiye'deki AVM çalışanlarının büyük bir kısmı sigortalı bir işe sahip olmasına rağmen ücret, yan ödemeler ve çalışma koşullarının iyileştirmesi hususunda sendikal özgürlüklere sahip olmadığı görülmektedir. AVM çalışanlarının görev belirsizliği, uzun çalışma saatleri ve yoğun rekabete dayalı çalışma biçimi sendikalaşma eğilimlerini etkileyen unsurlardır. Dahası, işverenlerin sendikalara karşı olumsuz tavır alması ve sendikalaşma teşebbüsünde bulunan çalışanların işten atılması sektörde sıkça rastlanan bir vakadır (Öztan ve öte., 2017: 84).

3. BÖLÜM

ALIŞVERİŞ MERKEZLERİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı Kırklareli ili Lüleburgaz ilçesindeki alışveriş merkezi çalışanlarının çalışma koşullarının, insan onuruna yakışır iş bağlamında incelenmesidir. Farklı bir deyişle araştırma, Kırklareli ili Lüleburgaz ilçesindeki alışveriş merkezi çalışanlarının işlerinin insan onuruna yakışır iş standartlarına ne ölçüde uyduğunu belirlemeyi hedeflemektedir.

3.2. Araştırmanın Önemi

Türkiye'deki AVM'ler toplam perakende cirosunun %50'sini oluştururken milli gelirin de yaklaşık olarak %12,5'ini oluşturmaktadır. Bunun yanında, yüksek istihdam yaratma kapasitesine sahip AVM'ler yaklaşık 500.000 kişiye çalışma olanağı sağlamaktadır. Özellikle kar oranları ve satış hacimlerindeki artış göz önüne alındığında AVM'ler daha uzun süreler tüketicilerin ve çalışanların hayatında yer alacağı tahmin edilmektedir (Özkaplan ve öte., 2016: 6). Dolayısıyla, AVM'lerin ulaştığı ekonomik büyüklükler ve çalışan sayıları göz önüne alındığında istihdam koşullarının incelemesi zorunlu hale gelmiştir.

Başol (2016; 49-54), tarafından “Alışveriş Merkezi” ve “AVM” başlıkları ile gerçekleştirilen sosyal bilimler yazını taramasında; 28 Lisansüstü tezin ve 29 makalenin bulunduğu tespit edilmiştir. Tablo 9, “Alışveriş Merkezi” ve “AVM” başlıklarını taşıyan lisansüstü tezleri, Tablo 10, aynı başlıklarını taşıyan makaleleri göstermektedir.

Tablo 11. Alışveriş Merkezi ve/veya AVM Başlıklarını Taşıyan Lisansüstü Tezler

| Yazar | Yıl | Araştırma Başlığı | Türü |
|----------------------|------|---|--------------------|
| Gökhan GÜVEN | 2016 | Şehir Dışında Bulunan AVM'lerde Müşteriler, Mağazalar ve AVM Arasındaki İlişki | Yüksek Lisans Tezi |
| Hüseyin MUSLU | 2016 | Kuyum Mağazası Müşterilerinin Satın Alma Davranışında Mağaza İmajı Boyutlarının Etkisi: Cadde ve AVM Mağazalarının Karşılaştırılması | Doktora Tezi |
| Doğan GÜNEŞ | 2015 | Tüketicilerin Outlet ve AVM Tercih Etme Nedenlerinin Araştırılması ve Bir Uygulama | Yüksek Lisans Tezi |
| Mukaddes Gizem KORUR | 2015 | Kompulsif Satın Alma Eğilimi ve Alışveriş Sonrası Pişmanlık İlişkisinde Kontrolsüz Kredi Kartı Kullanımının Rolü: AVM Müşterileri Üzerine Bir Araştırma | Yüksek Lisans Tezi |
| Hacer DİNÇER | 2014 | Marka İmajının Alışveriş Merkezi Sadakatine Etkisi | Yüksek Lisans Tezi |
| Selen KONYALIOĞ LU | 2014 | Tüketicilerin Alışveriş Merkezi (AVM) Tercihlerinde AVM Yönetiminin Önemi | Yüksek Lisans Tezi |
| Selin ÖGEL | 2014 | Alışveriş Merkezinde Gerçekleştirilen Etkinliklerin Tüketici Tutumları Üzerine Etkisi: Alışveriş Merkezi Ziyaretçileri Üzerine Bir Araştırma | Yüksek Lisans Tezi |
| Ayşe ERSOY YILDIRIM | 2014 | Hizmet Pazarlamasında Kalite Algılaması: Malatyapark AVM Örneği | Doktora Tezi |
| Hüseyin İÇAL | 2013 | Bursa Anatolium Alışveriş Merkezi Örneğinde Tüketicilerin Demografik Yapısı ve Özellikleri | Yüksek Lisans Tezi |
| Nida KAPLAN | 2013 | Alışveriş Merkezlerinde Günlük Yaşam ve Tüketim Kültürü (ElazığAkgün AVM Örneği) | Yüksek Lisans Tezi |
| Yağmur ÖZYER | 2012 | Tüketici Karar Verme Stilleri ve Tercih Nedenlerinin Alışveriş Merkezi Sadakatine Etkisi | Doktora Tezi |
| Sare PAMUK | 2012 | Kısmi Zamanlı Çalışanlarda Örgütsel Bağlılık: Alışveriş Merkezi Örneği | Yüksek Lisans Tezi |

| | | | | |
|-------------------------|------|--|-----------------------------------|--------------------|
| Haluk Kemal GÜNDOĞAN | 2012 | Alışveriş Merkezlerindeki Mağazacılığında Satışgücü Etkileyen Faktörler: Adana M1 Alışveriş Merkezi Örneği | Giyim Motivasyonunu | Yüksek Lisans Tezi |
| Mustafa ÜNSALAN | 2011 | Alışveriş Merkezi Müşteri Çekim Mesafesine Etkisi ve İli Uygulaması | Çekicilik Kriterlerinin | Yüksek Lisans Tezi |
| Sibel KONU | 2010 | Mekarlarda Yeni İletişim Tasarımı ve Merkezi İçin Bir Uygulama Çalışması | Medya Etkisinde Grafik Alışveriş | Yüksek Lisans Tezi |
| Ömer ASİLTÜRK | 2010 | Alışveriş Merkezleri (AVM) Ankara'daki Alışveriş Merkezlerinde Bir Uygulama | İmajı ve | Yüksek Lisans Tezi |
| Aksu AKÇAOĞLU | 2008 | Ankara'da Kent Hayatının Odaklaşması: Ankamall Örneği | Alışveriş Merkezi | Yüksek Lisans Tezi |
| Nihal Esra ÜLKÜ | 2008 | İstanbul'da Alışveriş Merkezleri ve Uzamsal Ayırma: Kanyon Merkezi Vakası | Sosyo- Alışveriş | Yüksek Lisans Tezi |
| Sema BERBER | 2008 | Kurumsal Marka Yönetimi ve Bir Merkezi Üzerine Uygulama | Alışveriş | Yüksek Lisans Tezi |
| İpek TAN ÇELEBİ | 2007 | Gündelik Hayatta Pratikleri. 'Kanyon Örneği | Ayrırcı Tüketim Alışveriş Merkezi | Yüksek Lisans Tezi |
| Hüsnücan AKAYDIN | 2007 | Perakende Mağaza Müşterilerin Satın Alma Kararı Rolü: Eskişehir İlindeki Müşterileri ile Bir Araştırma | Atmosferinin Üzerindeki | Yüksek Lisans Tezi |
| Ayşegül ERMEÇ | 2007 | Alışveriş Merkezi Etkisi Üzerine Bir Uygulama | İmajının Mağaza İmajına | Yüksek Lisans Tezi |
| Burcu ÖZCAN | 2007 | Sosyolojik Olarak İstanbul Olivium Outlet Center ve Alışveriş Merkezi | Tüketim ve Boş Zaman: Galleria | Yüksek Lisans Tezi |
| Tolga USLU | 2004 | Kredi Kartlarının Üzerine Etkisi (Kocaeli Merkezi Örneği | Tüketici Davranışı Alışveriş | Yüksek Lisans Tezi |
| Gülçin TUNÇ | 2003 | Kamusal Mekân Akköprü Alışveriş Merkezi Örneği | Dönüşümü: Migros | Yüksek Lisans Tezi |

| | | | |
|---------------------|------|---|--------------------|
| Çılga GÜRÇEL | 2003 | Alışveriş Merkezlerinin Yaya Merkezleriyle Bütünleştirilmesi: Akköprü Migros ve Karum Alışveriş Merkezi | Yüksek Lisans Tezi |
| Ayşe İdil AYBARS | 2001 | Kentsel Bir Tüketim Mekânı Olarak Alışveriş Merkezi: Migros Alışveriş Merkezi Üzerine Bir Araştırma | Yüksek Lisans Tezi |
| Aslı TOKMAN | 2001 | Tüketici Mekânında Gelenek, Modernite ve Kimliklerin Ele Alınışı: Bir Alışveriş Merkezi ve Yeniden Canlandırılmış Kahvehane Üzerine Çalışma | Yüksek Lisans Tezi |

Kaynak: Başol, 2016; 51

Tablo 11, sosyal bilimler alanında kaleme alınmış tezleri göstermektedir. Buna göre literatürde AVM'lerin ticari boyutu, yer seçimi, tüketici tercihleri ve çalışanların motivasyonu gibi konulara yer verilmişken AVM çalışanlarının çalışma koşullarının hiçbir çalışmaya konu olmadığı görülmüştür.

Tablo 12. Alışveriş Merkezi ve/veya AVM Başlıklarını Taşıyan Makaleler

| Yazar(lar) | Yıl | Araştırmanın Başlığı |
|---|------|--|
| Bora YENİHAN, Mert ÖNER, Bayram BALCI | 2016 | İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun Demografik Özelliklerle İlişkisi: Sakarya'daki AVM'lerin Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma |
| İlke KAYA | 2015 | Alışveriş Merkezi Tüketicilerine Yönelik Rekreatif Alışveriş Ölçeğinin Geliştirilmesi: İstanbul Örneği |
| Buket BULUK | 2015 | Turistlerin Alışveriş Merkezlerinde Hizmet Algıları: İstanbul'da Bir Araştırma |
| Zehra BAŞKAYA, Burcu AVCI ÖZTÜRK | 2015 | Bulanık Analitik Hiyerarşi Süreci ile Bir Alışveriş Merkezinde Mağaza Kuruluş Yerinin Seçimi |
| İşıl TURKAN | 2015 | Alış-Veriş-Tüketim Mabetleri: Sosyoekonomik Açından Mekân Tüketiminde Türkiye Örneği |
| Filiz ŞENKAL SEZER, Tülin VURAL ARSLAN, Arzu ÇAHANTİMUR | 2015 | Alışveriş Merkezlerinde Kullanıcı Memnuniyetinin Konfor Koşulları Açısından Değerlendirilmesi: Bursa Örneği |

| | | |
|---|------|---|
| Esma ACAYIP, Ece ARMAĞAN | 2015 | Alışveriş Merkezlerindeki Müşteri Hizmetleri Uygulamalarının Müşteri Sadakatine Etkisi: Eskişehir İlinde Uygulama |
| Faruk ŞENTÜRK, Yasemin TEKİN | 2015 | Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Destek ve İş Arkadaşı Desteğinin İşgören Performansı Üzerine Etkileri: AVM Çalışanları Örneği |
| Zafer YILDIZ, Ömer AKÇAYIR | 2015 | AVM'lerin Tüketici Satın Alma Davranışlarına Etkisi Üzerine Bir Saha Çalışması |
| Selahattin YAVUZ, Muhammet DEVECİ | 2014 | Bulanık TOPSIS ve Bulanık VIKOR Yöntemleriyle Alışveriş Merkezi Kuruluş Yeri Seçimi ve Bir Uygulama |
| Ali Çağlar ÇAKMAK | 2014 | Ziyaretçilerin Alışveriş Merkezlerini Tercih Etme Nedenlerinin Araştırılması: Karabük Şehir Merkezinde Bir Uygulama |
| Ali GÜLÇUBUK | 2013 | Salihli'de Açılan AVM'lerin Şehir Yaşamına ve Şehir Merkezindeki Perakendecilere Etkisi Üzerine Bir Araştırma |
| Güliz AKINCI MUĞAN | 2013 | Gençler ve Alışveriş Merkezleri (AVM'ler): AVM Kullanım Tercihleri Hakkında Bir Alan Çalışması |
| Filiz ÇAKIR ZEYTİNOĞLU, Mert UYDACI, Ebru Ç. AKAY, Başak DEĞERLİ, Nevin KARABIYIK YERDEN | 2012 | İstanbul'daki Alışveriş Merkezleri Üzerine Bir Araştırma: Kümeleme Analizi |
| Ali Çağlar ÇAKMAK | 2012 | Outlet Alışveriş Merkezlerinden Alışveriş Yapanların Bu Alışveriş Merkezleriyle İlgili Algılamaları: Safranpark Outlet Alışveriş Merkezi Örneği |
| Sertaç ÇİFTÇİ, Alper ÖZER, Akın KOÇAK | 2011 | AVM Çerçevesinde AVM İmajı Üzerindeki Etkisi: Müşteri Duyguları ve Algılanan Kalitenin Rolü Hazcı ve Faydacı Alış-Veriş Değerleri Arasındaki Farklılıklar |
| Ahmet ŞEKERKAYA, Emrah CENGİZ | 2010 | Kadın Tüketicilerin Alışveriş Merkezi Tercihlerinin Belirlenmesi ve Bir Pilot Araştırma |
| Serdar M. ERÇİŞ | 2010 | Pazarlama İletişiminde Motivasyonun Önemi ve Çok Uluslu Alışveriş Merkezi Örneği |

| | | |
|--|------|--|
| Zuhal ÇİLİNGİR, Salih YILDIZ, Hüseyin Sabri KURTULDU | 2010 | Kulaktan Kulağa İletişim: Alışveriş Merkezi Müşterileri Üzerinde Bir Pilot Çalışma |
| Şakir ERDEM, Süreyya KARSU, Nazlı Sinem SERTKAYA, Tülay YILDIZ | 2010 | Alışveriş Merkezlerinin Marka Kişiliklerinin Karşılaştırılması, İstanbul İlinde Bir Uygulama |
| F. Müge ARSLAN, N. Ozan BAKIR | 2010 | Tüketicilerin İlgilininin Düzeylerine Göre Alışveriş Merkezlerini Tercih Etme Nedenleri ve Sadakate Etkisi |
| Kerem ŞİMŞEK | 2010 | Alışveriş Merkezlerinin Marka Kişiliklerinin Karşılaştırılması, İstanbul İlinde Bir Uygulama Alışveriş Merkezlerinde Ticari Reaksiyon ve Hizmet Kalitesi |
| Ayşe TEKEL | 2009 | Alışveriş Merkezlerinin Kamusal Mekân Nitelikleri Üzerine Bir Değerlendirme: Ankara Panora Alışveriş Merkezi Örneği |
| Sevilay USLU DİVANOĞLU | 2009 | Ağızdan Ağıza İletişim ile Tüketicilerin Alışveriş Merkezi Tercih Etme Davranışı Arasındaki İlişki |
| Mehmet BAŞ | 2008 | Ankara'daki Organize Alışveriş Merkezi Müşterilerinin Tercihleri ve Beklentileri Üzerine Ampirik Bir Çalışma |
| Burcu İLTER, Özge ÖZGEN, Bilge AKYOL | 2007 | Lise Öğrencilerinin Alışveriş Merkezi Gereksinimlerinin Kano Modeli ile Sınıflandırılması: İzmir İli Uygulaması |
| Ömer AKAT Çağatan TAŞKIN, Aysun ÖZDEMİR | 2006 | Uluslararası Alışveriş Merkezi Tüketicilerinin Satın Alma Davranışı: Bursa İlinde Bir Uygulama |
| Mehpare TİMOR | 2004 | Şehir içi Alışveriş Merkezi Yer Seçimi Faktörlerinin Analitik Hiyerarşi Prosesi Yardımıyla Sıralanması |
| Yüksel Köksal, Emin Mirza | 2004 | Kuruluş Yeri Açısından Cadde ve Alışveriş Merkezi Mağazacılığının Karşılaştırılması: Ankara İlinde Bir Araştırma |

Kaynak: Başol, 2016; 52-53

Tablo 12, ise sosyal bilimler alanındaki “AVM” başlığını taşıyan makaleleri göstermektedir. Buna göre araştırmaların, AVM’lerin hizmet kalitesi, kuruluş yeri seçimi, tüketici davranışları ve tüketici beklentileri gibi

konulara odaklandığı ve AVM'lerde çalışanların çalışma koşullarını inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmadığı görülmüştür. Dolayısıyla mevcut araştırma Türk sosyal bilimler yazınındaki önemli bir eksikliği gidermeyi hedeflemektedir.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada nitel bir araştırma yöntemi olan yarı yapılandırılmış mülakat tekniği kullanılmıştır. Mülakat tekniği insanları bir kalıp içine koymak yerine esnek bir anlayışla ele alması nedeniyle bu araştırmada tercih edilmiştir.

Araştırmaya başlamadan önce insan onuruna yakışır iş ve alışveriş merkezi üzerine kapsamlı literatür taraması yapılmıştır. Daha sonra yarı-yapılandırılmış mülakat tekniği kullanılarak çalışanların çalışma koşulları ve insan onuruna yakışır iş durumu incelenmiştir. Araştırma, durum çalışması tekniği ile gerçekleştirilmiştir. Durum çalışması, ortaya çıkartılmak istenen olguyu gerçek yaşam çerçevesinde inceleyen, olaylar arasındaki sınırların kesin olarak belli olmadığı ve veri kaynaklarının fazla olduğu bir araştırma tekniğidir (Yıldırım, Şimşek, 2011: 277).

Uygulanan mülakat formu 6 bölümden ve 51 sorudan oluşmaktadır (bakınız Ek-1). Buna göre;

Birinci bölüm, çalışanların sosyo-demografik özelliklerini ve yöneticilik fonksiyonlarını sorgulamaktadır (örneğin; yaş, cinsiyet ve eğitim durumu) ve bu bölümde 11 soru bulunmaktadır.

İkinci bölüm, katılımcıların istihdam koşullarına ilişkin bilgileri sorgulamaktadır (örneğin; fiziksel çalışma ortamı, gece çalışma durumu ve yıllık ücretli izin kullanma durumu) ve bu bölümde 20 soru bulunmaktadır.

Üçüncü bölüm, çalışanların sosyal güvenlik düzeylerini tespit etmeyi amaçlamaktadır (örneğin; iş güvencesi, kıdem tazminatı ve sigortasız çalışma durumu) ve bu bölümde 6 soru bulunmaktadır.

Dördüncü bölüm, çalışanların temel haklarını incelemektedir (örneğin; ayrımcılık, fazla çalışma ücreti ve iş-özel yaşam dengesi durumu) ve bu bölümde 6 soru bulunmaktadır.

Beşinci bölüm, çalışma ortamında sosyal diyalogun gerçekleştirilmesi durumunu tespit etmeyi hedeflemektedir (örneğin; mağaza yönetiminde ve çalışma koşullarını düzenlemede söz sahibi olma durumu) ve bu bölümde 3 soru bulunmaktadır.

Altıncı ve son bölüm katılımcıların çalışma yaşamına ilişkin kişisel görüşlerini belirlemeyi hedeflemektedir (örneğin; işin saygınlık kazandırması ve işin daha iyi olması için atılması gereken adımlar) ve bu bölümde 5 soru bulunmaktadır.

Katılımcılara uygulanan mülakat soruları (iki, üç, dört ve beşinci bölümler), Jawis, Varma ve Ram (2011) tarafından Uluslararası Çalışma Örgütü için geliştirilen insan onuruna yakışır iş ölçütleri temel alınarak yazar tarafından geliştirilmiştir.

Bahsi geçen 10 gösterge; UÇÖ tarafından belirlenmiş insan onuruna yakışır işin ölçümünde kullanılan 4 temel boyut olan; istihdam, sosyal güvenlik, çalışma yaşamındaki temel haklar ve sosyal diyalog göstergelerinden yola çıkarak hazırlanmıştır. Hazırlanan mülakat formu tablo 13’de sunulmuştur.

Tablo 13. İnsan Onuruna Yakışır İş Ölçütleri Temel Alınarak Oluşturulan Mülakat Soruları

| Göstergeler | Mülakat Soru Numarası |
|---------------------------------|---------------------------------------|
| İstihdam Fırsatları | B8, B9, B16, F1, F2, |
| Zorunlu Çalışma | D3 |
| Adaletli Gelir ve Üretken İş | B1, B2, B4, B5, B7, B6, B10, B11, D4, |
| Adaletli ve Eşit Davranış | D1, D2 |
| İnsana Yakışır Çalışma Saatleri | B15, B17, B18, B19, B20 |
| Adaletli İş Yaşam Dengesi | B14, D5, D6 |
| Güvenli Çalışma Ortamı | C1 |
| İş Güvencesi | C2 |
| Sosyal Güvenlik | C3, C4, C5, C6 |
| Sosyal Diyalog | E1, E2, E3 |

3.4. Araştırmanın Örnekleme

Evren olarak belirlenen alışveriş merkezinde 285 kişi çalışmaktadır (Başol, 2017: 71). Katılımcılara ulaşmak için kartopu örnekleme yöntemi kullanılmış ve katılımcıların izniyle on görüşmeden sekizi ses kayıt yöntemi, ikisi ise not alma yöntemi ile belgelenmiştir. Katılımcıların ses kayıtları 10 ile 39 dakika arasında, toplam 195 dakika olarak gerçekleşmiştir. Tüm görüşmeler birebir yazar tarafından yönetilmiştir. Alışveriş merkezi çalışanları ile yapılan mülakatlar 08.05.2017 tarihi ile 28.05.2017 tarihi arasında toplam 20 gün sürmüştür. Çalışanların yoğun çalışma temposundan dolayı mülakatlar hafta sonu yapılamamıştır.

Araştırmanın örneklemini Kırklareli ilindeki bir alışveriş merkezi çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada AVM çalışanlarının demografik özelliklerini içerecek şekilde farklı sektörlerden, medeni durumlardan ve pozisyonlardan çalışanlar ile görüşülmüştür.

AVM’lerde çalışanların anket çalışmasını zaman kaybı olarak görmesi, işlerini engellediğine inanması ve yöneticileri tarafından fişlendiğini düşünmesi gibi gerekçelerle AVM’lerde anket gerçekleştirmek zorlu olmaktadır. Nitekim konuyla ilgili gerçekleştirilen bir araştırmada AVM yönetimlerinin anket için izin verme konusunda isteksiz olduğu da vurgulanmıştır (Başol, 2017: 59-60). Araştırma kapsamında mülakatın gerçekleşmesi için 23 AVM çalışanı ile görüşülmüş olsa da Kümbetoğlu’na göre (2005) nitel araştırmalarda evrenin %5’i ile görüşme yapmak yeterli olarak değerlendirilmektedir, dolayısıyla 15 kişi ile görüşmenin yeterli olacağı planlanmıştır) ancak 10 çalışan araştırmaya katılmak için gönüllü olmuştur. Dokuz katılımcı ile AVM içerisinde mola ve yemek saatlerinde, bir katılımcı ile ise video görüntüsü ile sanal ortamdan görüşülmüştür. Sonuç olarak araştırma toplam 10 katılımcı ile görüşülerek tamamlanmıştır.

3.5. Araştırmanın Problemi

Türk sosyal bilimler yazınında AVM’lerde çalışanların çalışma koşullarını inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmaması konuyla ilgili hipotez

geliştirmeyi zorlaştırmaktadır. Ayrıca, genel olarak insan onuruna yakışır işlerin ölçümüyle ilgili bir standart olmaması da konuyla ilgili hipotez geliştirmeyi zorlayan bir diğer neden olarak düşünülmektedir. Son olarak nitel araştırmalarda hipotez geliştirme zorunluluğu da bulunmamaktadır. Bu bağlamda mevcut araştırma, insan onuruna yakışır işlerin ölçümüyle ilgili olarak bir standart getirmeyi ve bu standartlara bağlı olarak işlerin insan onuruna yakışır iş olma derecesini belirlemeyi hedeflemektedir.

Mevcut araştırma, bahsi geçen hedefler doğrultusunda yazında kabul gören 4 temel boyut (istihdam, sosyal güvenlik, çalışma yaşamındaki temel haklar ve sosyal diyalog göstergeleri) üzerinden AVM çalışanlarının çalışma koşullarını sorgulamaktadır (Ghai, 2003; Anker ve diğerleri, 2003; Işığışok, 2005; Kapar, 2010; Palaz, 2010; Günaydın, 2015; Tüzünkan, 2015).

Bu noktalardan hareketle aşağıdaki araştırma soruları ileri sürülmüştür.

Araştırma Sorusu 1: Alışveriş merkezlerinde çalışanların istihdam koşulları insan onuruna yakışır iş standartlarına uygun mudur?

Araştırma Sorusu 2: Alışveriş merkezlerinde çalışanların sosyal güvenlik düzeyleri insan onuruna yakışır iş standartlarına uygun mudur?

Araştırma Sorusu 3: Alışveriş merkezlerinde çalışanların temel hakları insan onuruna yakışır iş standartlarına uygun mudur?

Araştırma Sorusu 4: Alışveriş merkezlerinde çalışanların sosyal diyalog mekanizması insan onuruna yakışır iş standartlarına uygun mudur?

Araştırma Sorusu 5: Alışveriş merkezlerinde sunulan işler insan onuruna yakışır iş standartlarına uygun mudur?

3.6. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın ilk kısıtı Kırklareli ilindeki alışveriş merkezi çalışanları ile sınırlandırılmış olmasıdır. Araştırmaya ilişkin bir diğer kısıt sektörün kendi içindeki rekabetten, akademik çalışmalara itibar edilmemesinden ve ekonomik kaygılardan dolayı alışveriş merkezi yönetiminden mülakat uygulaması için izin alınamamasıdır. Dolayısıyla, mülakatlar yönetimin

bilgisi dışında alışveriş merkezi içerisindeki kafelerde ve restoranlarda gerçekleştirilmiştir. Bu mekanlardaki gürültülü ortam, müzik ve servis hizmeti ses kayıtlarının kalitesini düşürmüştü ve mülakatın ara ara bölünmesine neden olmuştur. Ayrıca mülakatlardan biri katılımcının ailevi problemlerinden dolayı online olarak gerçekleştirilmiştir. İlâveten iki katılımcı işten atılma ve fişlenme korkusu ile mülakatın kayıt edilmemesini rica etmiştir. Bahsi geçen iki katılımcının konuşmaları titizlikle not alınmıştır. Son olarak ise mülakat esnasında bazı katılımcıların, zaman kısıtını sebep göstererek “evet”, “hayır”, “yeterli”, “yetersiz” gibi kısa cevaplar verdiği tespit edilmiştir.

3.7. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde; katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin bulguları, istihdam koşullarına ilişkin bulguları, sosyal güvenlik düzeylerine ilişkin bulguları, temel haklarına ilişkin bulguları, sosyal diyalog mekanizmasına ilişkin bulguları ve insan onuruna yakışır iş standartlarına ilişkin bulguları değerlendirilecektir.

3.7.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin bulguları değerlendirilmiştir.

Tablo 14. Katılımcıların Demografik Özellikleri

| Katılımcı | Cinsiyet | Yaş | Medeni Durum | Eğitim | Çalıştığı Pozisyon | Tecrübe |
|-----------|----------|-----|--------------|------------|--------------------|---------|
| K1 | Erkek | 28 | Bekar | Ortaokul | S.Temsilcisi | 2 yıl |
| K2 | Erkek | 19 | Bekar | Üniversite | S.Temsilcisi | 3 ay |
| K3 | Erkek | 26 | Bekar | İlkokul | Ekip Üyesi | 3 ay |
| K4 | Erkek | 23 | Bekar | Üniversite | S. Uzmanı | 14 ay |
| K5 | Erkek | 25 | Bekar | Y.Lisans | Kasiyer | 2 ay |
| K6 | Kadın | 28 | Bekar | Üniversite | As. Müdür | 18 ay |
| K7 | Erkek | 26 | Bekar | Ortaokul | Müdür | 16 ay |
| K8 | Kadın | 22 | Bekar | Ortaokul | S.Temsilcisi | 6 ay |
| K9 | Kadın | 33 | Bekar | Ortaokul | S.Temsilcisi | 8 yıl |
| K10 | Kadın | 23 | Evli | Ortaokul | S.Temsilcisi | 5 ay |

Tablo 14. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Devamı)

| Katılımcı | Sektör | Mesleki Deneyim | Yöneticilik Fonksiyonu | Sorumlu olunan kişi sayısı | Kime bağlı olarak çalıştığı |
|-----------|-----------|-----------------|------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| K1 | Teknoloji | 4 yıl | Yok | Yok | Müdür |
| K2 | Giyim | 3 ay | Yok | Yok | Müdür |
| K3 | Gıda | 3 ay | Yok | Yok | Müdür |
| K4 | Gıda | 14 ay | Var | 3 | Müdür |
| K5 | Gıda | 4 ay | Yok | Yok | Müdür |
| K6 | Gıda | 18 ay | Var | 10 | Müdür |
| K7 | Giyim | 5 yıl | Var | 7 | B.Sorumlusu |
| K8 | Giyim | 4 yıl | Yok | Yok | Müdür |
| K9 | Züccaciye | 8 yıl | Yok | Yok | Müdür |
| K10 | Mobilya | 5 ay | Yok | Yok | Müdür |

Tablo 14, katılımcıların demografik özelliklerini göstermektedir. Tabloya göre katılımcıların 6'sı erkek 4'ü kadındır. Katılımcıların medeni durumu incelendiğinde sadece K10'un evli olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş ortalaması 25 olarak hesaplanmıştır. Katılımcılardan K3 ilkokul mezunu iken K1, K7, K8, K9 ve K10 orta okul mezunudur. Yüksek eğitim alanlar arasında K4 üniversite mezunu iken K2 üniversite eğitime, K5 ise yüksek lisans eğitime devam etmektedir. K1, K2, K8, K9 ve K10 satış temsilciği yapmaktadır. K3 ekip üyesi, K4 satış uzmanı, K5 kasiyer, K6 asistan müdür, K7 müdür olarak çalışmaktadır. Çalışanların tecrübeleri 2 ay ile 8 yıl arasında değişmektedir ve ortalaması 19 ay olarak hesaplanmıştır. K3, K4, K5, K6 gıda sektöründe, K2, K7, K8 giyim sektöründe, K1 teknoloji sektöründe, K9 züccaciye ve K10 ise mobilya sektöründe çalışmaktadır. Çalışanların mesleki deneyimleri 3 ay ile 8 yıl arasında değişmekte olup ortalama mesleki deneyim süresi 30 ay olarak hesaplanmıştır. Yalnızca K4, K6 ve K7'nin yöneticilik fonksiyonu mevcuttur. K4, 3; K6, 10 ve K7 ise 7 kişiden sorumludur. K7 bölge sorumlusuna bağlı çalışırken, diğer çalışanlar mağaza müdürlerine karşı sorumludur.

3.7.2. Katılımcıların İstihdam Koşullarına İlişkin Bulgular

AVM çalışanlarının istihdam koşulları incelendiğinde; çalışanların fiziki çalışma ortamını yorucu (K3), sıcak (K3, K5 ve K6), kapalı (K1, K8 ve K10) ve havasız (K8) olarak değerlendirdiği gözlenmiştir. Aynı zamanda bazı çalışanlar AVM’lerdeki çalışma ortamını; hijyenik (K1, K2, K4, K6, K7 ve K9) ve temiz (K2 ve K6) olarak değerlendirmektedir. Elde edilen bulgulardan hareketle AVM’lerde sunulan çalışma ortamının katılımcılar tarafından ağırlıklı olarak negatif değerlendirildiği söylenebilir.

“Çalıştığım alan aydınlık, hijyenik ve sıcak fakat benim sorunum gün ışığından hiçbir şekilde yararlanamıyor olmak. Bazı zamanlar gecemi gündüzüme karıştırıyorum, zaman algım yok oluyor” (K1).

“Fırın 200 derecede çalışıyor. Çok sıcak ve 5 metrekare yerde çalışıyorum. Sanki fırının içinde pizza ile birlikte ben de pişiyorum” (K3).

“Fiziki koşullardan oldukça memnunum. Aydınlık ve temiz bir ortamda çalıştığım için şanslıyım ve bu durum beni mutlu ediyor” (K2).

“Çalışma ortamı bana kasvetli geliyor. Sürekli kapalı alanda çalıştığımdan dolayı boğulduğumu hissediyorum. Güneş olmadığı için ise gece ve gündüz kavramımı kaybediyorum, bazen.” (K10).

Burada çalışan, çalışma ortamının hijyen gibi özelliklerini severken, aşırı sıcak olmasından dolayı şikayetçi olmuştur.

“Genel olarak temiz. Böcek gibi haşereler yok. Ama özellikle yaz mevsiminde sıcak oluyor. Galiba alışveriş merkezi yönetimi klimaları yeterli çalıştırmıyor. Zaten işimiz gereği sıcak bir ortamda çalışıyoruz, 170 derecelik fırınımız ve döner makinesi var. Kışın fazla sorun olmuyor ama yazın dediğim gibi çok sorun yaşıyoruz” (K6).

Çalışanlara, çalışma ortamını zihinsel açıdan değerlendirmeleri istendiğinde; katılımcıların çalışma ortamlarını stresli (K1, K2, K3, K6, K8, K9) ve keyifli (K7, K10) buldukları gözlemlenmiştir. Elde edilen bulgular ışığında, çalışanların büyük bir kısmının strese maruz kaldığını söylemek yerinde olacaktır.

“Oldukça stresli, çalışanları kontrol etmenin eğlenceli olduğunu söyleyemem. Bizim iş yerinde çalıştırdığımız personelin yaş grubu 18-20 arasında olduğu

için akılları bir karış havada, çalışanları kontrol etmekte zorlanıyorum bu da bende strese neden oluyor” (K6).

“Stresli, alışveriş merkezleri dışarıya kıyaslandığında yazları serin, kışları sıcak olduğu için insan sayısı fazla, bide bayan giyimdesin kadınlarla uğraşmak çok zor, bunu herkes bilir” (K8).

“Aslında işim hem keyifli hem de biraz streslidir. Strese neden olan şey insanlarla uğraşmak, keyifli olmasının sebebi ürün tanıtım ve güzel bir iş olması” (K10).

Elde edilen bulgular ışığında, mağaza müdürlerinin çalışanlara satış baskısı yaptığı ve bu durumun da çalışanlar üzerinde strese neden olduğu söylenebilir. Ayrıca, mağaza müdürlerinin birbirlerine aykırı talimatlar vermesi, çalışan üzerindeki stresin artmasına neden olan bir diğer faktör olarak değerlendirilmektedir.

“Üstlerim sürekli daha çok satmak için baskı yapıyor. Bu da bende strese neden oluyor. Mağazada 3 tane müdür var, bir müdür bir şey söylerken diğerleri başka bir şey söyleyebiliyor. Bu durumda ne yapacağımı bilmiyorum” (K1).

Katılımcıların büyük çoğunluğu alışveriş merkezinde çalışmak için yeterli beceriye sahip olduğunu ifade etmektedir (K1, K6, K7, K8 K9 ve K10). Ayrıca, bazı katılımcılar yeteneklerinin daha fazla olmasına rağmen öğrencilik sebebiyle alışveriş merkezlerinde çalıştığını ve öğrencilikleri bittiğinde bu işi yapmayacaklarını ifade etmektedir (K5, K2). İlâveten, katılımcıların büyük çoğunluğu müşterilerle iletişimin önemine vurgu yapmaktadır.

“Sıcak kanlı biriyim, konuşmayı çok seviyorum, hatta genelde susmam. İşim satış yapmak olduğu için, yeteneklerimle örtüştüğünü düşünüyorum” (K8).

“Çalıştığım iş, yeteneklerime uygun çünkü iş iletişim gerektiriyor. Benim en kuvvetli olduğum noktalardan biri iletişim. Fakat, üniversitem bittiğinde bu işi yapmayacağım. Bu iş, daha çok öğrenci işi gibi geliyor bana” (K2).

“Daha iyi bir işte çalışabilirdim. Üniversite yeni bitmişti. Arkadaşım aradı, çalışır mısın dedi. Boş gezmekten, hemen kabul ettim” (K4).

“Ben yeteneklerimin bu iş için fazla olduğunu düşünüyorum fakat öğrenciyim, şimdilik bu işle idare etmeliyim” (K5).

Bir çalışan, alışveriş merkezinde çalışmanın pek nitelik gerektirmediğini ve bu sektörde çalışmak için dış görünüşün nitelikten daha önemli olduğunu ifade etmiştir.

“Aslında işin çok bir yetenek gerektirdiğini düşünmüyorum. Zaten arkada yürüyen bir düzen var. Standartlarımız var ve bu standartlar oturmuş durumda biz sadece önde vitriniz, benimde müşterilerle iletişimim gayet iyidir” (K6).

Katılımcıların büyük çoğunluğu çalışmaya başlamadan önce veya çalışma sırasında eğitim aldığını ifade etmiştir (K1, K2, K3, K4, K6, K7, K9). Alınan eğitimler perakende sektöründe daha çok satış ve ürün tanıtımı üzerine gerçekleşirken, gıda sektöründe ürün pişirme ve servis üzerine yoğunlaşmaktadır.

“Yeni ürün çıktığında, mutlaka eğitim alıyorduk. Ürün en ince ayrıntısına kadar önce bize tanıtılıyor. Eğitimden sonra bizde müşterilere tanıtıyoruz” (K1).

Araştırmada, katılımcıların büyük bir kısmı piyasadaki işsizlik oranlarının iş seçiminde herhangi bir etki bulunmadığını ifade etmiştir (K1, K4, K5, K6, K8). Diğer yandan, yüksek eğitim almış katılımcılar çoğunlukta olmak üzere, bazı çalışanlar bu işi severek seçmediğini vurgulamaktadır (K2, K3, K6, K9).

“Ben yerel yönetimler okudum. Alanıma uygun bir iş bulabileceğime inancım olsaydı, kesinlikle onun peşinden giderdim ama yok” (K4).

Katılımcıların büyük çoğunluğu, elde ettikleri ücret gelirini sosyalleşmek için yetersiz bulmaktadır. Sektörde yaygın olarak kullanılan prim sistemi ise çalışanlar için oldukça önemli gözükmemektedir. Hatta bir çalışan primsiz geçinemediğini ifade etmektedir (K1).

“Çalıştığım yerde durumlar biraz farklı, prim olmadan maaşım kesinlikle yetersiz. Bazı aylar prim alamıyorum ve bu durum beni maddi açıdan çok etkiliyor. Firmanın sıkıntılı olduğu dönemlerde çok katı prim sistemi uygulamaları cabası. Mesela ben 1 telefon eksik sattım diye yalnızca 93 TL prim aldım. Eğer 1 telefon daha satsaydım 1.100 TL alacaktım.” (K1).

“Ya şimdi mağazada bütün işleri yapıp tek maaş almak adil olmuyor. Yeri geldin mi bulaşık bile yıkıyorum ama aldığım ücret asgari” (K4).

Sektördeki bazı çalışanlar hem ücret düzeyinden hem de uzun çalışma saatlerinden dolayı sosyal hayatının olmadığını ifade etmektedir.

“Ne sosyal hayatı gözünü seveyim. Her ay 1400 lira para alıyoruz. Peder yollamasa halimiz duman. Evden destek gelmese buralarda yaşayamam” (K4).

Diğer yandan, katılımcılar 1600-2000 TL arasında bir ücretin sektörde çalışmak için yeterli olacağını dile getirmektedir.

“Bence çalıştığım işin ideal ücreti, 1600 TL olmalı” (K5)

“Kesinlikle 2000 liranın altında bir ücret ödenmemeli” (K9)

Alışveriş merkezlerinde çalışma biçimi vardiyalı çalışma düzenidir. Açılış saatleri kanunlarca 10.00 olarak belirlenmiş olsa da perakende sektöründe çalışanlar saat 9.00-9.30 arasında, gıda sektöründe çalışanlar ise saat 8.00 ile 8.30 arasında işe başladıklarını beyan etmiştir. Çalışanlar, bu zaman aralıklarında mağazanın temizliğini, depodan mal çekilip reyonlara dizilmesi işlemini ve yemeklerin hazırlanması gibi faaliyetleri gerçekleştirmektedir. Çalışanlar kısa süreli de olsa molalar kullanabilmektedir ancak molaların kullanılabilirdiği alanların uygun olmaması çalışanların yeteri kadar dinlenememesine neden olmaktadır.

“Genellikle, sabah 9’da geliyorum. Satış yaptığım ürünlerin tezgahını temizliyorum. Daha sonra satacağım ürünlerin çalışıp çalışmadığını kontrol ediyorum. 10.00’da AVM açılıyor. Saat 12’de molam var, yaklaşık 15 dakika. Molada sadece bir çay içebiliyoruz. Rahatça dinlenebileceğimiz bir ortam yok. Mola süresinde AVM’den çıkmamız kesinlikle yasak” (K1).

“İlk geldiğimiz zaman kasalarla ilgileniriz. Personelin şahitliğinde kasaları ayarladıktan sonra depodan malları çekeriz. Akşam 5 gibi çıkarız. Bu arada sabah 8 de işe geliyoruz. 30 dakika yemek molamız var” (K6).

Katılımcıların küçük bir kısmı haftada bir gün gelen sevkiyat nedeniyle, rutin bir şekilde gece geç saatlerde çalışma yaptıklarını ifade etmişlerdir (K4, K6). Diğer taraftan, katılımcıların bir kısmı çalışma saatlerini uzun ve yorucu bulmaktadır (K1, K3, K5, K6, K7, K8,).

“Özellikle vardiya değişikliklerinde daha çok yoruluyorum. Mesela sevkiyat olduğunda gece 1.00 civarında çıkıyorum. Uyumam saat 2’yi buluyor. Sabah 7.00’de uyanıp sabah 8.00’de işte oluyorum. Sizce bu hak mı?” (K6).

“Eğer haftada iki gün 12 saat çalışmasaydım, yorucu olmazdı. Full çalışmak beni gerçekten yoruyor” (K8).

Katılımcıların tümü haftalık izinlerini sadece hafta içi kullanabilmektedir. Alışveriş merkezlerinin hafta sonu yoğunluğu sebebiyle, raporlu veya mazeretli çalışanlara dahi izin verilmediği ifade edilmiştir. Çalışanların neredeyse tamamına yakını yıllık izin kullanmaktadır. Ancak, yıllık izinlerini 4857 Sayılı İş Kanunu’na uygun olarak kullanabilen sadece iki çalışan olduğu tespit edilmiştir (K7, K8).

“Hafta içi izin kullanmak imkânsız. Yan firmada çalışan bir kız vardı, hastalıktan ölüyordu. Rapor alırsan işten atarız diye tehdit ettiler. Kızcağız işi bıraktı” (K3).

“Hafta sonu hiçbir AVM çalışanı izin kullanamaz. Ben bir keresinde almıştım, hiç unutmuyorum yaklaşık 1 saat durumun acil olduğunu ikna etmeye çalıştım” (K8)

“Yıllık izinleri iki parça halinde kullanabiliyoruz. Mesela, ben bu yaz 4 gün kullandım. Sonra 1 hafta daha verdiler. Bütün olarak en fazla 1 hafta kullanabiliyoruz. Fazlasına üstlerimiz izin vermiyor” (K1)

Tüm bulgular bir arada değerlendirildiğinde alışveriş merkezi çalışanlarının istihdam koşullarını ağırlıklı olarak olumsuz değerlendirdiği tespit edilmiştir. Buradan hareketle Araştırma Sorusu 1 (*Alışveriş merkezlerinde çalışanların istihdam koşulları insan onuruna yakışır iş standartlarına uygun mudur?*) için; alışveriş merkezlerinde çalışanların istihdam koşullarının insan onuruna yakışır iş standartlarına uygun olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 15. AVM Çalışanlarının İstihdam Koşullarının İnsan Onuruna Yakışır İş Standartlarına Uygunluğu

| Soru Numaraları | Olumlu | Olumsuz |
|-----------------|-----------|-----------|
| B1 | 4 | 6 |
| B2 | 1 | 9 |
| B4 | 8 | 1 |
| B5 | 10 | 0 |
| B6 | 7 | 3 |
| B7 | 7 | 3 |
| B8 | 3 | 7 |
| B9 | 2 | 8 |
| B10 | 6 | 4 |
| B11 | 5 | 5 |
| B14 | 8 | 2 |
| B15 | 4 | 6 |
| B16 | 4 | 6 |
| B17 | 0 | 10 |
| B18 | 0 | 10 |
| B19 | 9 | 1 |
| B20 | 1 | 9 |
| Toplam | 79 | 90 |

Tablo 15, alışveriş merkezlerinde çalışanların istihdam koşullarının insan onuruna yakışır iş standartlarına uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla tasarlanmıştır. Tablo, yazar tarafından mülakatların sonucunda, katılımcıların düşünceleri temel alınarak oluşturulmuştur. Buna göre katılımcılar 90 olumsuz görüş beyan ederken, 79 olumlu görüş beyan etmiştir. Buradan hareketle, alışveriş merkezi çalışanlarının istihdam koşullarının insan onuruna yakışır iş standartlarına ağırlıklı olarak uygun olmadığı söylenebilir.

3.7.3. Katılımcıların Sosyal Güvenlik Düzeylerine İlişkin Bulgular

Alışveriş merkezi çalışanların sosyal güvenlik düzeyleri incelendiğinde; pozitif sonuçlara ulaşılmıştır. Çalışanların tamamına yakını sigortalıdır ve iş sağlığı güvenliği tedbirleri yerine getirilmektedir (K1, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10). Diğer yandan, çalışanların yarısı iş güvencelerinin olmadığını dile getirmiştir (K1, K2, K3, K4, K10). Çalışanlar genelde kıdem tazminatı alamadıklarını, yıldırma ve zorlama ile istifaya zorlandıklarını ifade etmiştir.

“Valla öyle bir iş güvencemizin olduğunu düşünmüyorum. Müdür çık dedi mi veriyor istifa kağıdımızı elimize, imzalıyoruz” (K3).

“Genelde işten çıkarmadan önce istifa etmemizi istiyorlar. Biraz da bezdirme var. Mesela bir arkadaşın parmağı çatlamıştı; bütün müdürler karar alıp, ona yeni bir iş bulmasını söylediler, istifa kağıdını imzalattılar” (K4).

Bir çalışan cadde mağazalarından farklı olarak alışveriş merkezlerinde sigortaya önem verdiklerini ifade etmektedir.

“Bu sektörde 4 yıllık tecrübem var. Birçok şey başıma geldi. Cadde mağazalarında çalışırken doğru düzgün sigortam bile olmadı. Sigorta yapanlarda kıdem tazminatımı vermedi ama burada işe başladığım ilk gün sigortam başladı” (K8).

Katılımcılardan biri alışveriş merkezlerindeki istihdam güvencesizliğinden şikâyet etmektedir. Dahası, çalışanların kolayca işlerinden atılabildiğini ifade etmektedir.

“İş güvencemin olduğunu düşünmüyorum, hatta her an işten atılacakmışım gibi hissediyorum bu aralar. Çünkü bu sektörde işe alma ve atılma o kadar kolay ki...” (K10).

Tüm bulgular bir arada değerlendirildiğinde alışveriş merkezi çalışanlarının sosyal güvenlik düzeylerini ağırlıklı olarak olumlu değerlendirdiği tespit edilmiştir. Buradan hareketle Araştırma Sorusu 2 (*Alışveriş merkezlerinde çalışanların sosyal güvenlik düzeyleri insan onuruna yakışır iş standartlarına uygun mudur?*) için; alışveriş merkezlerinde çalışanların sosyal güvenlik düzeylerinin insan onuruna yakışır iş standartlarına uygun olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 16. AVM Çalışanlarının Sosyal Güvenlik Düzeylerinin İnsan Onuruna Yakışır İş Standartlarına Uygunluğu

| Soru Numaraları | Olumlu | Olumsuz |
|-----------------|-----------|-----------|
| C1 | 7 | 3 |
| C2 | 5 | 5 |
| C3 | 3 | 7 |
| C4 | 6 | 4 |
| C5 | 9 | 1 |
| C6 | 8 | 2 |
| Toplam | 38 | 22 |

Tablo 16, alışveriş merkezlerinde çalışanların sosyal güvenlik düzeylerinin insan onuruna yakışır iş standartlarına uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla tasarlanmıştır. Tablo, yazar tarafından mülakatların sonucunda, katılımcıların düşünceleri temel alınarak oluşturulmuştur. Buna göre katılımcılar 22 olumsuz görüş beyan ederken, 38 olumlu görüş beyan etmiştir. Buradan hareketle, alışveriş merkezi çalışanlarının sosyal güvenlik düzeylerinin insan onuruna yakışır iş standartlarına ağırlıklı olarak uygun olduğu söylenebilir.

3.7.4. Katılımcıların Temel Haklarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan çalışanlar ile gerçekleştirilen mülakatlar sonucunda, çalışanların temel haklar bağlamında; ayrımcılığa maruz kalmadığı ancak iş-yaşam dengesi konusunda ciddi problemler yaşadığını tespit edilmiştir. Katılımcıların hepsi işyerinde herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmadığını ifade etmiştir. Hatta katılımcıların “işyerinde ayrımcılığa maruz kaldınız mı?” sorusuna “Hayır, asla!” (K1), şeklinde sert tepkiler verdiği gözlenmiştir.

“Kendimi diğerlerine eşit hissediyorum, bizim işlerde genelde öyle ayrımcılık olmaz. Herkesin hakkı, hukuku ortadadır.” (K9).

Bir çalışan özellikle hafta sonu gerçekleşen yoğun çalışma ve gece geç saatlerde gelen sevkiyatların aile yaşamını olumsuz etkilediğini ifade etmektedir.

“Bir cumartesi günü gün yüzü görmedim. Her cumartesi sevkiyat geliyor. Gece 1.00’e kadar tek başıma mal indirip kaldırıyorum. Pazar günü zaten yoğun geçiyor. Arkadaşlarım hafta sonu ailesine vakit ayırırken, ben ailemle oturup bir akşam yemeği bile yiyemiyorum” (K3).

Bir çalışan uzun çalışma saatlerinin aşırı yorgunluğa sebep olduğunu ve dolayısıyla, daha fazla dinlenmesi gerektiğini ifade etmektedir. Ancak, çalışan hafta tatilini dinlenmeye ayırdığı için iş-yaşam çatışması yaşadığını dile getirmektedir.

“Çok çalışıyorum, aile hayatımı kesinlikle etkiliyor. 1 günlük hafta tatili dinlenmek için yetmiyor. Çünkü zaten sürekli ayaktayım. Bir günde nasıl dinlenebilirim ki? Tatil günümde 12.00’ye kadar yatıyorum, çünkü yorgunum. Tatil günün dinlenirken geçiyor ve haliyle sosyal hayat diye bir şey kalmıyor. Bence izin günlerimiz 2 güne çıkarılmalı” (K1).

İş-yaşam çatışmasını arttıran bir diğer unsur ise çalışanların rızası olmadan gerçekleştirilen fazla çalışmalardır. Katılımcıların çoğu mecburi olarak fazla çalışmaya kaldığını söylemektedir (K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K10). Fazla çalışmayı ret eden çalışanların ise işten atılma vb. tehditlere maruz

kaldığı gözlenmektedir. Aynı zamanda, işçilerin yarısı fazla çalışma gerçekleştirmesine rağmen fazla çalışma ücreti almamaktadır (K4, K5, K6, K8, K10).

“Mesaiye kalmamız gerekiyorsa kalıyoruz. Kısaca pek de söz sahibi olduğumuzu düşünmüyorum mesai konusunda” (K10).

“Mesaiye zorunlu olduğu için kalıyorum. Aksi taktirde savunma istiyorlar veya mağazamı değiştirmekle tehdit ediyorlar. Eğer mesaiye kalmazsam bu gibi durumları göze almam gerekiyor” (K1).

Tüm bulgular bir arada değerlendirildiğinde alışveriş merkezi çalışanlarının temel haklarının ağırlıklı olarak olumlu değerlendirildiği tespit edilmiştir. Buradan hareketle Araştırma Sorusu 3 (*Alışveriş merkezlerinde çalışanların temel hakları insan onuruna yakışır iş standartlarına uygun mudur?*) için; alışveriş merkezlerinde çalışanların temel haklarının insan onuruna yakışır iş standartlarına uygun olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 17. AVM Çalışanlarının Temel Haklarının İnsan Onuruna Yakışır İş Standartlarına Uygunluğu

| Soru Numaraları | Olumlu | Olumsuz |
|-----------------|-----------|-----------|
| D1 | 10 | 0 |
| D2 | 9 | 1 |
| D3 | 1 | 9 |
| D4 | 5 | 5 |
| D5 | 3 | 7 |
| D6 | 3 | 7 |
| Toplam | 31 | 29 |

Tablo 17, alışveriş merkezlerinde çalışanların temel haklarının insan onuruna yakışır iş standartlarına uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla tasarlanmıştır. Tablo, yazar tarafından mülakatların sonucunda, katılımcıların düşünceleri temel alınarak oluşturulmuştur. Buna göre katılımcılar 29 olumsuz görüş beyan ederken, 31 olumlu görüş beyan etmiştir. Buradan hareketle, alışveriş merkezi çalışanlarının temel haklarının insan onuruna yakışır iş standartlarına ağırlıklı olarak uygun olduğu söylenebilir.

3.7.5. Katılımcıların Sosyal Diyalog Mekanizmasını Değerlendirmesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, alışveriş merkezi çalışanlarının sosyal diyalog ve ekonomik demokrasiye ilişkin düşüncelerine yer verilmiştir. Bulgular ışığında, çalışanların genelinin sosyal diyalog ve ekonomik demokrasiye karşı pozitif tutum içinde olduğu tespit edilmiştir (K2, K5, K6, K7, K8, K9). Ancak, yine de çalışanlar sosyal diyalog mekanizmasından şikayet etmekte, bazı çalışanlar, fikirlerinin alınmasına karşın herhangi bir değişikliğin gerçekleşmediğini ifade etmektedir.

“Büyük problemler olduğunda toplantı yapılır. Bir de 3 ayda bir genel toplantı yapılır, herkes şikayetlerini anlatır ama bir uygulama olmaz. Söylediklerimiz genelde havada kalır. Onlar yine bildiğini okur” (K6).

“Müdürlerimize çalışma şartları ile ilgili sorunlarımızı anlattığımızda suçu hep üstlerine atıyorlar. Kısaca, herkes suçu birbirine atıyor, diyalog sıfır. Sonuç, sorunlarımız olduğu gibi duruyor” (K1).

“Şimdi bir örnek vereceğim, ben eşimi göremiyorum... Vardiyalarımın ayarlanmasını müdürümden rica ettim. Beni işten atmakla tehdit etti. Sizce ortak karar bu davranışın neresinde? Bizim hayat şeklimizin bir önemi yok, onlar için satış yapan nesnelere, sadece” (K10).

Katılımcılardan biri satış temsilcisi olmasına karşın söylediklerinin dikkate alınmasını kıdemine bağlamaktadır. Görülüyor ki, bu sektörde kıdem arttıkça daha fazla söz sahibi olunabilmektedir.

“Çalışma şartlarını düzeltmek için birçok kez karar aldık ama şunu söylemem de lazım. Ben kıdemliyim, benim sözüm daha çok dinlenir. Ama kıdemsiz olanların çok da konuşmaya hakları yok” (K9).

Tüm bulgular bir arada değerlendirildiğinde alışveriş merkezi çalışanlarının sosyal diyalog mekanizmasının ağırlıklı olarak olumlu değerlendirdiği tespit edilmiştir. Buradan hareketle Araştırma Sorusu 4 (*Alışveriş merkezlerinde çalışanların sosyal diyalog mekanizması insan*

onuruna yakışır iş standartlarına uygun mudur?) için; alışveriş merkezlerinde çalışanların sosyal diyalog mekanizmasının insan onuruna yakışır iş standartlarına uygun olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 18. AVM Çalışanlarının Sosyal Diyalog Mekanizmasının İnsan Onuruna Yakışır İş Standartlarına Uygunluğu

| Soru Numaraları | Olumlu | Olumsuz |
|-----------------|-----------|-----------|
| E1 | 6 | 4 |
| E2 | 6 | 4 |
| E3 | 4 | 6 |
| Toplam | 16 | 14 |

Tablo 18, alışveriş merkezlerinde çalışanların sosyal diyalog mekanizmasının insan onuruna yakışır iş standartlarına uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla tasarlanmıştır. Tablo, yazar tarafından mülakatların sonucunda, katılımcıların düşünceleri temel alınarak oluşturulmuştur. Buna göre katılımcılar 14 olumsuz görüş beyan ederken, 16 olumlu görüş beyan etmiştir. Buradan hareketle, alışveriş merkezi çalışanlarının sosyal diyalog mekanizmasının insan onuruna yakışır iş standartlarına ağırlıklı olarak uygun olduğu söylenebilir.

3.7.6. Katılımcıların İnsan Onuruna Yakışır İş Standartlarını Değerlendirmelerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde çalışanların, kendi çalışma standartlarını değerlendirmeleri istenmiş ve elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Bulgular, çalışanlar arasında bir fikir birliğinin oluşmadığını göstermektedir. Bir çalışan, piyasadaki işlerin alışveriş merkezilerine kıyasla çok daha kötü olduğuna dikkat çekmiştir (K9). Farklı bir ifadeyle, işgücü piyasasında kötü ve niteliksiz işlerin varlığı, alışveriş merkezindeki işleri insan onuruna yakışmasa dahi cazip kılmaktadır.

“Bizim burada tekstil fabrikaları var. Onlarla karşılaştığımda, evet daha iyi bir işim var” (K10).

“İşimin bana saygınlık kazandırdığını düşünmüyorum ama diğer işlere kıyasla eh işte, biraz daha iyi” (K8).

“Piyasayı göz önüne aldığında, işimin iyi olduğunu düşünüyorum. Özel sigortam bile var ve benim aldığım maaşı dışarıdaki fabrikalar vermiyor” (K6).

Bazı çalışanlar işyerindeki kötü koşulların yöneticilerinden kaynaklandığını ifade etmiştir.

“İş koşullarının değişmesi için müdürlerin düşünce tarzının değişmesi lazım. Örnek vereyim, arkada yemek hazırlıyoruz, işyerinde 3 tane müdür var, 5 dakika da bir başıma gelip, hadi bitmedi mi? Ne zaman bitecek? Çıkmadı mı siparişler? Şeklinde sorular soruyorlar, haliyle iş çekilmez oluyor” (K4).

“Müdürüm bize iyi davranıyor ama motivasyonumuzu arttıracak hiçbir şey yapmıyor. İş, sürekli rutin. İş renkli hale getirmek için daha fazla organizasyon düzenleyebilirler. Ne bileyim bir piknik bile bütün stresimizi alıp götürür bence” (K9).

Tüm bulgular bir arada değerlendirildiğinde alışveriş merkezlerinde sunulan işlerin insan onuruna yakışır iş standartlarına uygunluğunun ağırlıklı olarak olumlu değerlendirdiği tespit edilmiştir. Buradan hareketle Araştırma Sorusu 5 (*Alışveriş merkezlerinde sunulan işler insan onuruna yakışır iş standartlarına uygun mudur?*) için; alışveriş merkezlerinde sunulan işlerin insan onuruna yakışır iş standartlarına uygun olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 19. Alışveriş Merkezlerinde Sunulan İşlerin İnsan Onuruna Yakışır İş Standartlarına Uygunluğu

| Soru Numaraları | Olumlu | Olumsuz |
|-----------------|-----------|----------|
| F1 | 6 | 4 |
| F2 | 7 | 3 |
| Toplam | 13 | 7 |

Tablo 19, alışveriş merkezlerinde sunulan işlerin insan onuruna yakışır iş standartlarına uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla tasarlanmıştır. Tablo, yazar tarafından mülakatların sonucunda, katılımcıların düşünceleri

temel alınarak oluşturulmuştur. Buna göre katılımcılar 7 olumsuz görüş beyan ederken, 13 olumlu görüş beyan etmiştir. Buradan hareketle, alışveriş merkezlerinde sunulan işlerin insan onuruna yakışır iş standartlarına ağırlıklı olarak uygun olduğu söylenebilir.

Tablo 20. Araştırma Soruları İçin Elde Edilen Bulgular

| Araştırma Soruları | Sonuç |
|--|----------------|
| Araştırma Sorusu 1: Alışveriş merkezlerinde çalışanların istihdam koşulları insan onuruna yakışır iş standartlarına uygun mudur? | Uygun değildir |
| Araştırma Sorusu 2: Alışveriş merkezlerinde çalışanların sosyal güvenlik düzeyleri insan onuruna yakışır iş standartlarına uygun mudur? | Uygundur |
| Araştırma Sorusu 3: Alışveriş merkezlerinde çalışanların temel hakları insan onuruna yakışır iş standartlarına uygun mudur? | Uygundur |
| Araştırma Sorusu 4: Alışveriş merkezlerinde çalışanların sosyal diyalog mekanizması insan onuruna yakışır iş standartlarına uygun mudur? | Uygundur |
| Araştırma Sorusu 5: Alışveriş merkezlerinde sunulan işler insan onuruna yakışır iş standartlarına uygun mudur? | Uygundur |

Tablo 20, araştırma kapsamında ileri sürülen araştırma sorularına ilişkin sonuçları göstermektedir. Buna göre alışveriş merkezlerinde çalışanların; istihdam koşullarının (Araştırma Sorusu 1) insan onuruna yakışır iş standartlarına uygun olmadığı, sosyal güvenlik düzeylerinin (Araştırma Sorusu 2), temel haklarının (Araştırma Sorusu 3), sosyal diyalog mekanizmasının (Araştırma Sorusu 4) ve sunulan işlerin niteliğinin (Araştırma Sorusu 5) insan onuruna yakışır iş standartlarına uygun olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular sayısallaştırıldığında; alışveriş merkezi çalışanlarının çalışma koşullarının insan onuruna yakışır iş standartlarına uygun olduğu tespit edilmiştir. Ancak, mülakat yöntemi ile elde edilen bulgular bu standartların tam anlamıyla pozitif olmadığı kanısını doğurmuştur.

SONUÇ

Gerçekleştirilen araştırma, Kırklareli ilinin Lüleburgaz ilçesindeki alışveriş merkezi çalışanlarının çalışma koşullarını insan onuruna yakışır iş bağlamında incelemeyi amaçlamaktadır. Bu çerçevede, 10 alışveriş merkezi çalışanı ile yarı-yapılandırılmış mülakat gerçekleştirilmiştir.

Görüşme yapılan çalışanların 6'sı erkek, 4'ü kadındır. Katılımcıların yaşları 19 ile 33 arasında değişmektedir. Katılımcılar arasından yalnızca bir çalışan evlidir. Katılımcıların 1'i ilkokul, 5'i ortaokul, 3'ü üniversite ve 1'i de yüksek lisans eğitime sahiptir. Katılımcıların mağazaları incelendiğinde; gıda, giyim, teknoloji, züccaciye ve mobilya sektöründe istihdam edildikleri tespit edilmiştir. Katılımcıların tecrübeleri 3 ay ile 8 yıl arasında değişmektedir. Katılımcıların pozisyonları satış temsilcisi, ekip üyesi, satış uzmanı, kasiyer, asistan müdür ve müdür şeklinde farklılık göstermektedir.

Katılımcıların demografik özelliklerinden yola çıkarak, alışveriş merkezinde çalışanların ağırlıklı olarak genç, bekar, lisans altı eğitim düzeyine sahip, yüksek deneyimli olmayan çalışanlar olduğu ve temel pozisyonlarda istihdam edildikleri söylenebilir.

Mevcut bulgulardan hareketle katılımcıların yaşları arttığında, evlenme kararı aldıklarında, yüksek eğitim düzeyine geçtiklerinde, deneyim kazandıklarında ve nitelik gerektiren işlere eğildiklerinde alışveriş merkezlerinde kendilerine uygun iş olmayabileceğini söylemek mümkün olabilir. Bu anlamda AVM'ler adeta bir sıçrama tahtası gibi değerlendirilebilir.

Alışveriş merkezi çalışanlarının istihdam koşullarını etkileyen sorunlar incelendiğinde; havasız ve kapalı çalışma alanının çalışanlar için sorun teşkil ettiği tespit edilmiştir. Aynı zamanda, alışveriş merkezlerindeki gıda işletmeleri çalışanlarının aşırı sıcaklık gibi fiziksel nedenlerden dolayı sorun yaşadıkları belirlenmiştir. Diğer taraftan, rol çatışması, iş yükü, müdürlerin çalışanlara uyguladığı satış bakışı, adaletsiz prim sisteminin varlığı ve sürekli uzun süreli çalışmayı gerektiren esnek çalışma saatleri çalışanlar üzerindeki stres yükünü arttıran faktörler olarak tespit edilmiştir.

İşletmeye özel eğitimler, alışveriş merkezinin öne çıkan pozitif özelliklerinden biri olarak değerlendirilmektedir. Bulgular, katılımcıların büyük kısmının düzenli bir şekilde eğitime tabi tutulduğunu göstermektedir. Bu bilgilere paralel olarak, çalışanların tümünün meslek için uygun yeteneklere sahip olduğu gözlenmiştir. Ancak bulgular, primsiz ücretle çalışanların ücret seviyesinin düşük olduğunu ve çalışanların elde ettikleri ücret geliri ile sosyal bir hayat sürmenin mümkün olmadığını göstermektedir.

Alışveriş merkezi çalışanları, 4857 sayılı iş hukukundan doğan yıllık izin hakkına sahip olmalarına karşın, neredeyse bütün çalışanlarda izinlerin kanuna aykırı şekilde kullandırıldığı tespit edilmiştir.

Alışveriş merkezlerinde çalışanların istihdam koşulları insan onuruna yakışır iş standartları bağlamında değerlendirildiğinde ağırlıklı olarak negatif bir durum olduğunu söylemek mümkündür. Nitekim bu sonuç hem sayısal değerlendirmeler nihayetinde hem de mülakat sonuçlarında kendini göstermektedir.

Alışveriş merkezinde çalışanların sosyal güvenlik düzeylerinin insan onuruna yakışır iş standartları bağlamında değerlendirilmesine ilişkin bulgular, alışveriş merkezinde kayıtlı istihdamın yaygın olduğunu göstermektedir. Fakat, alışveriş merkezinde istihdam edilebilmek için yetenekten çok, dış görünüşün önemli olması çalışanların kolayca kovulup, yerlerine yeni çalışanların bulunabildiğini göstermektedir. Ayrıca, kıdem tazminatı gibi haklardan kaçınmak için çalışanların istifaya zorlandıkları, istifa etmedikleri takdirde, yöneticilerin yıldırma ve bezdirme yöntemlerini kullandığı tespit edilmiştir.

Her ne kadar sayısal sonuçlar sosyal güvenlik düzeyinin insan onuruna yakışır iş standartlarına uygun olduğunu göstermiş olsa da mülakatlar nihayetinde elde edilen sonuçlar durumun aslında bu denli pozitif olmadığını göstermektedir. Alışveriş merkezlerinin temel sosyal güvenlik göstergelerini yerine getirmiş olması (kayıtlı istihdam) içerik olarak nitelikli sosyal güvenlik hizmeti sunulduğunun bir göstergesi olarak değerlendirilmemelidir. Nitekim çalışanların istifaya zorlanması ve mobbinge maruz bırakılması aslında sosyal güvenlik içeriğinin zayıflığının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Alışveriş merkezinde çalışanların temel hakları değerlendirildiğinde; çalışanların herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmadığı tespit edilmiştir. Ancak, uzun çalışma saatleri, aniden karar verilen fazla çalışma gibi durumlar, çalışanların iş-yaşam çatışması yaşadığını göstermektedir. İlaveten, alışveriş merkezinde çalışanların gönülsüz bir şekilde fazla çalıştırıldıkları, bazı çalışanların ise fazla çalışma ücretlerini dahi alamadığı tespit edilmiştir.

Sonuçlar sayısal olarak değerlendirildiğinde temel hakların insan onuruna yakışır iş standartlarına uygun olduğu gibi bir sonuç elde edilmektedir. Ancak, mülakatlar sonucunda elde edilen bulgular, temel hakların çok boyutlu olarak ihlal edildiğini (ücretsiz fazla çalışma, iş yaşam çatışması) göstermektedir.

Alışveriş merkezinde çalışanların sosyal diyalog mekanizmasına ilişkin görüşleri incelendiğinde; katılımcıların, alışveriş merkezinde sosyal diyalog ve ekonomik demokrasiye olan tutumlarının olumlu olduğu tespit edilmiştir. Çalışanlar ve yöneticiler sık sık bir araya gelerek düzenli toplantılar ile sorunları tartışmaktadır. Ancak, bu tartışmaların çözüme ulaşmasının kolay olmadığı da bulgular arasındadır. Katılımcılar, birçok konuyu üstleriyle tartışmalarına rağmen herhangi bir çözüme ulaşamadığını da belirtmektedir. Bu bulgulardan hareketle, çalışanların sosyal diyalog mekanizmasına olan inançlarının zamanla yok olabileceğini söylemek mümkündür.

Sosyal diyalog mekanizmasına ilişkin sayısal değerlendirmeler sonucun pozitif olduğunu göstermektedir. Ancak, mülakatlarda ortaya çıkan durum sosyal diyalog mekanizmasının yalnızca temel seviyesinin gerçekleştiğini daha ileri bir düzeye gitmediğini göstermektedir.

Alışveriş merkezinde sunulan işlere ilişkin görüşler incelendiğinde; katılımcılar ağırlıklı olarak işlerini saygın ve kaliteli işler olarak değerlendirmektedir. Ancak, katılımcıların işlerini saygın ve kaliteli olarak görmelerinin altındaki temel nedenin; AVM'lerde sunulan işlerin yüksek standartlarda olmasından değil; işgücü piyasasındaki uygun işlerin olmamasından kaynaklandığı tespit edilmiştir. Çalışanların AVM'lerdeki çalışma koşullarını kötü olarak değerlendirdiği ancak diğer işlerle mevcut

işlerini kıyasladıklarında kendi işlerini daha iyi bir yerde gördükleri de tespitler arasındadır.

Ülkemizdeki perakende markalarının ulusal düzeyde ve tüm AVM’lerde kümelenmesi, AVM’lerdeki çalışma koşullarının benzerlik göstermesine yol açmaktadır. Bu nedenle, mevcut araştırmanın sonuçlarının, diğer AVM’lerdeki çalışma koşulları ile benzerlik gösterebileceğini söylemek mümkündür. Ancak, bu araştırmanın küçük bir çalışan grubuyla gerçekleştirilmiş olduğu, bulguların genelleştirilebilmesi için daha fazla sayıda çalışan ve daha fazla AVM’de uygulama yapılmasının gerekliliği de unutulmamalıdır.

Araştırma sonucunda, alışveriş merkezi çalışanlarının dinlenme sürelerinin yetersiz olduğu tespit edilmiştir. Bu anlamda AVM yönetimlerinin kısa süreli ve sık molalar sağlamaları çalışanların dinlenme sürelerini iyileştirebilecektir. Örneğin mevcut durumdaki 15’er dakikalık iki mola yerine; 10’ar dakikalık 4 mola çalışanların dinlenme sürelerini iyileştirebilecektir.

AVM çalışanlarının molalarını sağlıklı olmayan alanlarda (örneğin AVM otoparkı ve depo) geçirdikleri de bulgular arasındadır. Buradan hareketle alışveriş merkezi yönetimlerine çalışanlar için özel mola alanları kurmaları tavsiye edilebilir. Bu alanların yapay şekilde ışıklandırılmaması ve çalışanların rahatça dinlenebilecekleri şekilde tasarlanması çalışanları hem fiziksel hem de zihinsel olarak rahatlatacaktır. Bu anlamda AVM’lerin teras katlarının bir bölümünün AVM çalışanları için tasarlanması da dinlenme süresini ve alanını kaliteli hale getirebilecektir.

Bilindiği üzere alışveriş merkezi çalışanlarının birçoğu yemek kartına sahiptir. Bu hak çalışanlar açısından pozitif bir kazanım gibi gözükse de uzun vadede çalışanların sağlıklarında ciddi sorunlara neden olduğu düşünülmektedir. Çalışanların sürekli fast-food ile beslenmesi uzun vadede aşırı bölgesel yağlanma, yüksek tansiyon ve kemik erimesi riski gibi ciddi sağlık sorunlarına yol açmaktadır. Son dönemde alışveriş merkezi içerisinde organik ve sağlıklı yemek restoranları açılrsa da çalışanların yemek ücretleri bu gibi yerler için yetersiz gözükmektedir. Buradan hareketle, alışveriş

merkezi çalışanları için daha yüksek yemek ücreti ödenmesi alışveriş merkezi içerisinde sağlıklı besinlere ulaşmasını sağlayacaktır. Bu anlamda atılabilecek bir diğer adım ise; alışveriş merkezi çalışanları için özel yemekhanelerin kurulması ve burada sağlıklı yemeklerin makul bir ücret karşılığında sunulmasıdır.

Araştırma sonuçları çalışanların iş-yaşam çatışması yaşadığını göstermektedir. Özellikle, sektörde sıradan ve sıkça karşılaşılan bir durum haline gelen aniden ortaya çıkan fazla çalışma talebi, çalışanların iş-yaşam çatışması yaşamasına neden olmaktadır. Çalışanların iş dışında bir yaşantısı olduğu göz önüne alındığında aniden ortaya çıkan fazla çalışma talebinin engellenmesi önemlidir. Bu anlamda, çalışanların çalışma zaman planlarının en az 2 hafta önceden tasarlanması, iş-yaşam çatışmasını ortadan kaldırmak adına önemlidir.

Araştırma sonucunda elde edilen bir diğer bulgu ise çalışanların izinlerini hafta sonu veya istedikleri bir gün kullanmadığıdır. Bu sorun başta evli ve çocuk sahibi çalışanlar olmak üzere her çalışanın toplumsal ve bireysel olarak sorun yaşamasına sebebiyet vermektedir. Cumartesi ve Pazar günleri alışveriş merkezleri için en çok satışın olduğu ve en yoğun geçen günler olarak görülmektedir. Buradan hareketle, alışveriş merkezlerinin hafta sonu tamamen kapanamayacağı da tahmin edilmektedir. Ancak hafta sonları için özel çalışma saatlerinin tasarlanması mümkündür. Örneğin Pazar günleri AVM'nin saat 10.00 yerine 12.00'de açılması çalışanlara ailesi ya da arkadaşlarıyla zaman geçirme fırsatı verebilmektedir. İlaveten, Pazartesi günlerinin alışveriş merkezlerinin en durgun günü olması nedeniyle tüm çalışanlar için hafta tatili günü olarak değerlendirilmesi de çalışma koşullarını iyileştirebilecektir.

KAYNAKÇA

- Alışveriş Merkezi Yatırımcılar Derneği,
http://www.ayd.org.tr/MicroSites/Conference_IX/Files/Hulusi_Belgu_TR.pdf/, Erişim: 01.06.2017.
- Alper, Y. (2015). “Sosyal Güvenlik Hakkı ve Sosyal Güvenliğin Finansmanı”, 7. *Sosyal İnsan Hakları Uluslararası Sempozyumu (10-11 Aralık 2015)*, Denizli, ss. 197-221.
- Altuna, O. K. (2012). *Alışveriş Merkezi AVM’ler Nasıl Farklı Konumlandırılır?* İstanbul: Beta Yayınları.
- Akbati Alışveriş Merkezi, <http://akbati.com/#hakkimizda>, Erişim: 13.04.2017.
- Aktay, N. (2012). “Sosyal Güvenliğin Sağlanmasında Önemli Bir Husus Olarak Çalışma Yaşamının Denetimine İlişkin Uluslararası Düzenlemeler”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, C.2, S. 2, ss. 9-34. ISSN: 2146-4839.
- Aktüel Dergi, <http://www.aktuel.com.tr/is-dunyasi/2014/02/07/avmler-kadınların-elinde/amp>, Erişim: 14.02.2017.
- Anker, R ve öte. (2002). “Measuring Decent Work With Statistical Indicators, *International Labour Organization Working Paper*, S. 2.
- Aslan, M. ve Bakır, O. (2010). “Tüketicilerin İlgilininin Düzeylerine Göre Alışveriş Merkezlerini Tercih Etme ve Sadakati Etkisi”, *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, C. 28, S. 1, ss. 227-259.
- Ayhan, A. (2012). “Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Güvenlik İlkeleri”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, C.1, S. 1, ss. 41-55. ISSN: 2146-4839.
- AVM Dergi, “AVM Araştırması Sonuçları Açıklandı”, <http://avmdergi.com/avm-arastirmasi-sonuclari-aciklandi/>, Erişim: 30.04.2017.
- Bakan, İ. ve Büyükmeşe, T. (2004). “Çalışanların İş Güvencesi ve Genel İş Davranışları”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 23, ss.35-59.
- Bardone, L. ve Guio, A-C. (2005). “In Work Poverty, New Commonly Agreed Indicators at the EU Level”, *Eurostat Statistics in Focus, Population and Conditions*, S.5.
- Beddington, N. (1991). *Desing for Shopping Centers*, New York: Arthitectural Press.

- Bali, R. N. (2002), *Tarz-ı Hayattan Life Style 'a*, İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- Bescond, D.C. (2003). “Seven Indicators to Measure Decent Work: An International Comparison”, *International Labour Review*, C.142, S.2, ss. 179-211.
- Başol, R. (2017). *AVM İnsan Kaynaklarının İş Stresinin İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkileri*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Boreham, P.V. (1996) “Labour Flexibility and Gender in the Service Sector: A Study of Employment Practices in Law and Accounting Firms”, *Journal of Sociology*, C. 32, S.2.
- Burchell, B. ve Öte. (2014). “The Quality of Employment and Decent Work: Definitions, Methodologies and ongoing debates”, *Cambridge Journal of Economics*, S.38, ss.459-477.
- Bureau of Labour Statistic, “A Profile of the Working poor, 2014”, <https://www.bls.gov/opub/reports/working-poor/2014/home.htm>, Erişim: 03.06.2017.
- Cengiz, E. ve Özden B. (2002), “Parakendecilikte Büyük Alışveriş Merkezleri ve Tüketicilerin Büyük Alışveriş Merkezi ile İlgili Tutumlarını Tespit Etmeye Yönelik Bir Araştırma”, *Ege Akademik Bakış Online Dergi*, C. 2, S. 1.
- China Labour Bulletin, <http://www.clb.org.hk/content/workplace-discrimination/>, Erişim Tarihi: 03.04.2017.
- Cinterfor/ILO, (2001). *Training for Decent Work*, Montevideo: Cinterfor.
- Cohen, L, (2003). *A Consumer Republic: The Politics of Mass Consumption in Post-war America*, New York: Vintage Books.
- Coleman, P, (2006). *Shopping Enviroments: Evolution, Planning and Desing*, Oxford: Architectural Press.
- Çakmak, A. Ç. (2012). “Ziyaretçilerin Alışveriş Merkezlerini Tercih Etme Nedenlerinin Araştırılması: Karabük Şehir Merkezinde Bir Araştırma”, *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 5, S. 2, ss. 195-215.
- Çetinkaya, E. ve Yıldırımalp, S. (2012). “İnsana Yakışır İş Bağlamında Türkiye İşgücü Piyasasında Kadınların Durumu”, *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.1, S.1, ss. 153-172.

- Dayıoğlu, M, (2013). *Impact of Unpaid Household Services on the Measurement of Child Labour*, MICS Methodological Papers S. 2.
- Demir, O.Ö. (2009). *Nitel Araştırma Yöntemleri*, İstanbul: Alfa Basım Yayım.
- Dünya Gazatesi, <http://www.dunya.com/ekonomi/yasa-cikti-ama-esnaf-avmlere-yine-giremedi-haberi-355815/>, Erişim:17.04.2017.
- Economist, “When a Job is not Enough”, <http://www.economist.com/news/britain/21701216-number-working-poor-growing-blame-high-house-prices-low-productivity-and-too-little>, Erişim: 23.04.2017.
- Ekin, N, (1999). *Küreselleşme ve Gümrük Birliği*, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası No: 1999
- Emlak Kulisi, “2017’de AVM Sayısı 454’e Yükelecek”, <http://emlakkulisi.com/2017de-avm-sayisi-454e-yukselecek/381736>, Erişim: 01.02.2017.
- Erdoğdu, S. ve Kutlu, D. (2014). “Dünya’da ve Türkiye’de Çalışan Yoksulluğu: İşgücü Piyasası ve Sosyal Koruma Politikaları Bağlamında Bir Değerlendirme”, *Çalışma ve Toplum*, S.41, ss. 63-114.
- Etuc, “Decent Work”, <https://www.etuc.org/decent-work>, Erişim: 22.10.2017.
- Eurofound, (2008), *Annual Report, 2017*, Brüksel: Eurfound.
- Eurofound,(2012) “Working Conditions in The Retail Sector”, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/ewco/tn1109058s/tn1109058s.pdf , Erişim: 10.01.2017.
- European Comission, “Commission Staff Working Document”, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/lisbon_strategy_evaluation_en.pdf , Erişim: 29.01.2017.
- European Comission “Employment and Decent Work” https://ec.europa.eu/europeaid/sectors/policy_en, Erişim: 22.10.2017.
- Evans, J., D. Lippoldt ve P. Marianna (2001), “Trends in Working Hours in OECD Countries”, *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, S. 45, Paris: OECD Publishing.
- Fields Gary, S. (2003). “Decent Work and Development Policies” *International Labour Review*, C.142, S. 2.

- Finans Gündem, “AVM’ler Artık Ekonominin Dördüncü Sektörü”, <http://www.finansgundem.com/haber/avmler-artik-ekonominin-dorduncu-sektoru/431905>, Erişim: 01.05.2017.
- Ghai, D. (2002) “Decent Work: Concepts, Models and Indicators”, *International Institute for Labour Studies*, Discussion Paper 139, Geneva.
- Ghai, D. “Decent Work: Concept and Indicators”, *International Labour Review*, C. 142, S. 2, ss.113-146.
- Ghai, D. (2005). “Decent Work: Universtality and Diversity”, *International Institute for Labour Studies*, Discussion Paper, Geneva.
- Ghai, D. (2006). *Decent Works: Objectives and Strategies*, International Institute for Labour Studies, Düz. Ghai, D, Switzerland: International Labour Organization Publish.
- Guy, C. M. (1995). Retail Development in Wales: Current Trends and issues, *Contemporary Wales*, S. 8 ss.161-181, Der. G. Day and D. Thomas, Cardiff: University of Wales Press.
- Günaydın, A. (2015). “İnsana Yakışır İş: Türkiye Açısından Bir Değerlendirme”, *The Journal of Academic Social Science Studies*, S. 37, ss. 123-148.
- Gündoğan, N. (2010). “İstihdam Politikalarının Bir Hedefi Olarak “İş Kalitesi” ve Uluslararası Kuruluşların Bu Konudaki Yaklaşımları”, *Çimento İşveren Dergisi*, C. 24, S. 1, ss. 4-15.
- Güneş, D. (2015). *Tüketicilerin Outlet ve AVM Tercih Etme Nedenlerinin Araştırması ve Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi. Muğla Sıtkı Kocaman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>, (Tez No. 385472).
- Güven, G. (2016). *Şehir Dışında Bulunan AVM’lerde Müşteriler, Mağazalar ve AVM Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi. Sabancı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>, (Tez No. 435590).
- Hammerson, sustainability.hammerson.com/downloads/download211.pdf, Erişim: 24. 02.2017.
- HSYK, “İnsan Hakları Evrensel Beyannameesi”, <http://www.hsyk.gov.tr/Eklentiler/Dosyalar/9a3bfe74-cdc4-4ae4-b876-8cb1d7eeae05.pdf>, Erişim: 03.02.2017.
- Husson, S.V. (2012). “Shopping Mall Working Conditions: Social Dialogue Stalled”, *From The Unions (ETUI)*, ss. 36-39.

- ICSC, https://www.icsc.org/uploads/about/ICSC_Annual_Report_2015_2016.pdf, Erişim: 15.03.2017.
- ICSC, “2013 Economic Impact of Shopping Centers”, <https://www.icsc.org/uploads/default/2013-Economic-Impact.pdf>, Erişim: 16.03.2017.
- ICSC, https://www.icsc.org/uploads/event_presentations/OverviewShoppingCentreManagementInEurope_DamianLewis.pdf, Erişim: 15.03.2017.
- ICSC, (2015). *The Socio-Economic Contribution of European Shopping Centers*. New York: ICSC Publications.
- ICSC, “Industry Conditions: Shopping Centers: Where Americans Buy, Socialize, Play and Work”, <http://www.thecenterofshopping.com/news/industry-conditions-shopping-centers-where-americans-buy-socialize-play-and>, Erişim: 23.04.2017.
- International Finance Corporation, “The Case for Shopping Centers as an Engine of Development”, <http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/1d20c300478ce2d3827d9286d3bfc329/Shopping%2BCenters.pdf?MOD=AJPERES>, Erişim: 13.02.2017.
- ILO, (1999). Decent Work Report of Director General to the 87th Session of the International Labour Conference, Geneva.
- ILO, (2001). “Reducing The Decent Work Defilict: A Global Challenge”, Geneva, International Labour Conference.
- ILO, (2007a). “Equality at Work: Tackling the Challenges, Global Report Under The Follow-up to The ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Geneva, International Labour Conference.
- ILO, (2007b). “Safe and Healt Workplaces Making Decent Work a Reality”, Geneva, International Labour Conference.
- ILO, (2008a). “Measurement Of Decent Work, Discussion Paper For The Tripartite Meeting Of Experts On The Measurement Of The Decent Work”, Geneva: International Labour Organization.
- ILO, (2008b). “ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization: Adopted by the International Labour Conference at its Ninety-seventh Session”, Geneva, International Labour Organization.

- ILO, (2012). “Decent Work Indicators: Guidelines For Producers And Users of Statistical and Legal Framework Indicators, Geneva, International Labour Organization.
- ILO, (2013). “Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators” ILO Manual: Second Version, Geneva, International Labour Organization.
- ILO, (2014a). “Safety and Health at Work: A Vision for Sustainable Prevention”, Geneva: International Labour Organization”, 20. *World Congress on Safety and Health at Work, (24-27 August 2014)*, Frankfurt.
- ILO, (2014b). “World Social Protection Report Building Economic Recovery”, Geneva, International Labour Organization.
- ILO, “21 Million People are Now Victims of Forced Labour, ILO says” http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_181961/lang--it/index.htm, Erişim: 04.06.2017.
- ILO, “The ILO: What is it. What it does ?” http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@webdev/documents/publication/wcms_082364.pdf, Erişim: 20.05.2017.
- ILO, “ILO Ankara Ofisi Hakkında”, <http://www.ilo.org/ankara/about-us/lang--tr/index.htm> . Erişim: 23.02.2017.
- ILO, “Child Labour”, <http://www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang--en/index.htm>, Erişim :23.02.2017.
- Işığıçok, Ö, (2005). 21. *Yüzyılda İstihdam ve İnsana Yakışır İş*, Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Işığıçok, Ö. “(2008). İnsan Onuruna Yakışır İş”, *Türk İş Dergisi*, S. 382 ss. 23-24. ISSN 1300-6843.
- Ituc, “Putting Decent Work at the Heart of Sustainable Development Effectiveness” https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ITUC_Statement_on_Accra_High_Level_meeting_on_Aid_Effectiveness.pdf, Erişim 22.10.2017.
- Ituc, “Decent Work For Decent Life” <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/decentwork.pdf>, Erişim 22.10.2017.
- İpekçi, V. M. (2015). *AVM’lerin Tüketim Kültürüne Etkisi ve Türkiye Örneği*, Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>, (Tez No. 391475).

- Japan Ministry of Health, Labour and Welfare, <http://www.mhlw.go.jp/english/wp/wp-hw3/dl/4-05.pdf> Erişim: 03.06. 2017.
- Jarvis, A., Varma, Adarsh., Ram, Justin. (2011) Assessing green jobs potential in developing countries: *A practitioner's guide Geneva*, International Labour Office, 2011
- Kapar, R. (2007). “Uygun İş Açığı: İnsana Yaraşmayan İşler”, *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, S. 29, ss. 2-10.
- Keser, A. ve Güler, B. K. (2016). “Çalışma Psikolojisi”, İstanbul: Umuttepe Yayınları.
- Kılıç, C. H. (2009). *Düzenli İş*, Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>, (Tez No. 434506).
- Kılıç, E. S. ve Aydoğan, D. (2008). “Alışveriş Merkezi-Kent İlişkisinde Kronikleşen Sorunlar, Toplu Ulaşım ve Yaya Ulaşımı İlişkileri: Forum Bornova Örneği”, *Şehir Plancıları Odası Planlama Dergisi*, S. 3 ss. 89-96.
- Kılış, İ., Güler, C. ve Gökkulu, O. (2014). “6331 Within The Framework Employer Obligations and An Example Of Risk Assesment in Shopping Malls”, *İş Güç. Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C. 16, S.2, ss.66-95.
- Kocaili, E. B. (2010). *Evolution of Shopping Malls: Recent Trends and Question of Regeneration*, Yüksek Lisans Tezi. Çankaya Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>, (Tez No. 276846).
- Konyalıoğlu, S. (2014). *Tüketicilerin Alışveriş Merkezi (AVM) Tercihlerinde AVM Yönetiminin Önemi*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>, (Tez No. 363147).
- Korkmaz, A ve Öte. (2013). *Onurlu İnsan Onurlu Yaşam İçin İnsani Ücret*, İstanbul: İGİAD Yayınları.
- Kümbetoğlu, B. (2005). *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma*. İstanbul: Bağlam
- NTV, “Ülkelere Göre Çalışma Saatleri Analizi” http://www.ntv.com.tr/yasam/ulkelere-gore-haftalik-calisma-saatleri-analizi,OizoFz-1IEGHqhyMH9hMAw?_ref=infinite/ Erişim: 12.05.2017.

- Malec, E. T. (2010). "Modern Shopping Malls in The Usa and Europe-Outline", *Architecture Civil Engineering Enviroment*, S. 3 ss.15-24.
- Markham, J.E., (1998). *The Future of Shopping Traditional Patters and New Effects*, London: Palgrave.
- Mayring, F. (2011). "Nitel Sosyal Araştırmaya Giriş, Nitel Düşünce için Bir Rehber", Çev. A. Gümüş ve M.S. Durgun, Ankara: Bilgesu Yayıncılık.
- McKeever, J. R., Griffin, N. Ve Frank, H., (1977). *Shopping Center Development Handbook*, Washington: ULI.
- Odabaşı, Y. (2012). *Post-Modern Pazarlama Tüketim ve Tüketici*, İstanbul: Mediacat.
- Organization for Economic Co-Operation and Development, <https://www.oecd.org/employment/Adapting-to-the-changing-face-of-work.pdf/>, Erişim: 02.02.2017.
- Özkaplan, N., Ruben, E. ve Öztan, E. (2016). "Alışveriş Merkezinde Çalışan Kadın Satış Elemanlarının Çalışma Yaşamları: Meslek Algıları ve Kariyer Beklentileri, İstanbul: The World Bank.
- Öztürk, İ. (2015). *İş Yaşamında Üretkenlik Karşıtı Davranışlar: Ayrımcılık ve Adaletsiz Algıları ile Olumsuz Duyguların Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> (Tez No. 396627).
- Palaz, S. (2010). "Düzgün İş Kavramı ve Ölçümü, Türkiye ve OECD Ülkelerinin Bir Karşılaştırması", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, C. 0, S. 50, ss. 479-505.
- Parlak, Z. Ve Özdemir, S. (2011). "Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, C.0, S. 60, ss. 1-60.
- Plant, R. (2014). *Modern Slavery: The Concepts and Their Practical Implications*, Geneva: International Labour Organization.
- Pojani, D. (2011). "Urban and Sub-Urban Retail Development in Albani's Capital After Socialism", *Land Use Policy*, S.28, ss.836-845.
- Feinberg, R. ve Meloi, J (1991). "A Brief History of the Mall", in *NA-Advances in Consumer Research*, S 18, der. Holman, H. R ve Solomon, R. M., Association for Resarch, ss. 426-427.
- Rifkin, J, (1995). *The End of Work: The Decline of the Global Labour Force and Dawn of the Post-Market Era*, New York: Putnam.

- Sabuncuoğlu, Z. (2013). “İnsan Kaynakları Yönetimi”, İstanbul: Beta Basım.
- Safe Work SA, “Quality Part-Time Work in The Retail Sector”, https://www.safework.sa.gov.au/uploaded_files/quality_part-time.pdf, Erişim: 30.04.2017.
- Sağlam, B. (2014). *Towards an Appraisal of the Academic Literature on Determinants of Child Labour in Turkey*, Yüksek Lisans Tezi. Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/>, (Tez No. 379889).
- Schneinder, F. (2015). “Size and Development of Shadow Economy of 31 European and 5 other OECD Countries from 2013 to 2015: Different Developments?”, *Journal of Self-Governance and Management Economics*, C. 3, S. 4, ss.7-29.
- Selek Öz, C. (2014). “Düzenli İş Bağlamında Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma Koşullarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, *Bilgi sosyal Bilimler Dergisi*, S. 1 ss. 99-121.
- Sengenber, W. (2001). “Decent Work: The International Labour Organization Agenda”, Friedrich-Ebert-Stiftung, *Dialogue and Cooperation*, S. 2.
- Shipler, D.K. (2004). “The Working Poor: Invisible in America”, New York: Knopf.
- Siddiqui, T. (2005). “International Labour Migration from Bangladesh: A Decent Work Perspective”, *ILO Geneva Policy Integration Department Working Paper*, S.66.
- South China Morning Post, <http://www.scmp.com/property/hong-kong-china/article/1921878/mainland-china-shopping-malls-and-department-stores> Erişim: 29.05.2017.
- Statista, “Number of Shopping Malls in the United States Between 1986 and 2010”, <https://www.statista.com/statistics/208059/total-shopping-centers-in-the-us/>, Erişim: 19. 02.2017.
- Şatıroğlu, A. ve Okan, O., (2011). *Kapalıçarşı: Etnik-Çarşı*, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Şen, S. (2009). “İnsanca İş ve İş Denetimi Boyutuyla Ölçülebilirliği”, *Uluslararası Sosyal Haklar Sempozyumu (22-23 Ekim 2009)*, Antalya, ss. 22-23.
- Şentürk, F.K. (2015). “Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Destek ve İş Arkadaşı Desteğinin İş gören Performansı Üzerine Etkileri: AVM Çalışanları Örneği”, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, C.7, S.2, ss. 195-206.

- Talas, C, (1997). *Toplumsal Ekonomi*, Ankara: İmge Kitapevi.
- Tokol, A ve Alper, Y, (2013). *Sosyal Politika, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 4. Baskı*, Bursa: Dora Basım Yayın Dağıtım.
- Türk Dil Kurumu, <https://www.tdk.gov.tr>, Erişim: 07.04.2017.
- Türkiye İstatistik Kurumu, “Sosyal Koruma İstatistikleri” <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21525> Erişim: 02.04.2017.
- Türkiye İstatistik Kurumu, “İstatistiklerle Çocuk”, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18622>, Erişim: 02.04.2017.
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, “Türkiye Perakendecilik Meclisi Sektör Raporu”, <http://www.tobb.org.tr/Documents/yayinlar/2012/PerakendecilikMeclisiSR.pdf>, Erişim: 01.14.2017.
- Tüzünkan, D. (2015). “Düzenli İş Hedefleri Açısından Türk Turizm Sektörünün Genel Özellikleri”, *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, S. 29. Ss. 241-251.
- Underhill, P. (2005). *Call of the Mall: The Geography of Shopping*, New York: Simon & Schuster.
- UNİCEF, “Child Labour Robbing Millions of Health, Education and Growth”, https://www.unicef.org/media/media_69610.html, Erişim: 20.04.2017.
- UNİCEF, (2013). *Annual Report*, New York: Unicef.
- United Nations, http://www.un.org/sustainabledevelopment/wp-content/uploads/2016/08/8_Why-it-Matters_Goal-8_EconomicGrowth_2p.pdf/ Erişim: 24.01.2017.
- Undp, (2000). *Human Development Report 2000*, New York: Oxford University Press.
- Vural Aslan, T. (2009). “Türkiye’deki Alışveriş Merkezleri İncelemelerine Eleştirel Bir Bakış: Yorumlar, Eleştiriler, Tartışmalar”, *Uludağ Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Dergisi*, C. 14, S. 1,
- Wang, L. (2011). *Shopping Center Development in China: Current Situation, Challenges and Solutions*, Master Thesis. KHT Architecture and the Built Environment, Shanghai.

Yıldırım, A ve Şimşek, H. (2008). “Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri”, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Zukin, S. (1998). “Urban Lifestyle: Diversity and Standardisation in Spaces of Consumption”, Urban Studies, S. 35, ss. 825-839.

EK

EK-1: Mülakat Soruları

Değerli katılımcı,
Bu araştırma, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda kaleme alınan ve AVM çalışanlarının çalışma koşullarını ortaya çıkarmayı hedefleyen yüksek lisans tezi için yapılmaktadır.

Araştırmaya vereceğiniz yanıtlar yalnızca bilimsel amaçlar için kullanılacak olup, hiçbir şekilde üçüncü şahıslarla paylaşılmayacaktır. Katılımınız ve desteğiniz için teşekkür ederim.

Yüksek Lisans Öğrencisi
Onur SARUHAN
saruhanonur1@gmail.com

A. Katılımcının demografik bilgileri;

1. Lütfen cinsiyetinizi belirtiniz

.....

2. Lütfen yaşınızı belirtiniz

.....

3. Lütfen medeni durumunuzu belirtiniz

.....

4. Lütfen eğitim durumunuzu belirtiniz

.....

5. Lütfen pozisyonunuzu belirtiniz

.....

6. Lütfen kaç yıldır alışveriş merkezinde çalıştığınızı belirtiniz

.....

7. Lütfen alışveriş merkezi içerisinde hangi sektörde çalışmakta olduğunuzu belirtiniz

.....

8. Lütfen bu meslekteki deneyim sürenizi belirtiniz

.....

9. Yöneticilik fonksiyonunuz var mı?

.....

10. Eğer yöneticilik fonksiyonunuz varsa, kaç kişiden sorumlusunuz?

.....

11. Kime (hangi yöneticiye) bağlı olarak çalışıyorsunuz?

.....

B. Katılımcıların istihdamı ve çalışma koşullarına ilişkin bilgiler;

1. Fiziki çalışma ortamınızdan bahseder misiniz? (soğuk-sıcak, karanlık-aydınlık, havasız, hijyenik, vb.)

.....

2. Zihinsel çalışma ortamınızdan bahseder misiniz? (stresli, yorucu, gergin, eğlenceli, keyifli, vb.)

.....

3. İş kanununa göre mi yoksa Borçlar kanununa göre mi yapılan bir sözleşme ile çalışıyorsunuz?

.....

4. İşinizin kendi yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?

.....

5. Yetenekleriniz çalıştığınız işe göre yeterli mi? (Yeterli/Yetersiz)

.....

6. İşyerinde becerilerinizin gelişimi ile ilgili eğitimler oluyor mu?

.....

7. Evet ise, siz bu eğitimlerden faydalandınız mı?

.....

8. Bu işi severek ve isteyerek mi seçtiniz?

.....

9. Bu işi piyasadaki işsizliği düşünerek (yeteneklerinizin altında olduğu halde) mi kabul ettiniz?

.....

10. Adil bir ücret aldığınızı düşünüyor musunuz?

.....

11. Aldığınız ücret, sosyal bir hayat sürmeniz için sizce yeterli mi?

-
12. Sizce, yaptığınız işe göre aylık net ne kadar ücret almalısınız?
-
13. Çalışma koşullarınız hakkında bilgi verir misiniz?
-
14. Gece çalışmanız var mıdır?
-
15. Çalışma saatleriniz uzun mudur?
-
16. Çalışma saatleriniz yorucu mudur?
-
17. Haftalık izinlerinizi istediğiniz gün kullanabiliyor musunuz?
-
18. Haftalık izinlerinizi hafta sonu kullanabiliyor musunuz?
-
19. Yıllık ücretli izin kullanabiliyor musunuz?
-
20. Kullanıyorsanız kaç parça halinde?
-

C. Sosyal güvenlik hukukundan doğan hakların işyerinde uygulanmasına ilişkin bilgiler;

1. Sizce işyerinizde iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri uygulanıyor mu?
-
2. İş güvencenizin olduğunu düşünüyor musunuz?
-
3. Kıdem tazminatı ve diğer sosyal haklardan kaçınmak için istifa etmeye zorlandınız mı?
-
4. İşten çıktığınız takdirde sosyal haklarınızı alabileceğinizi düşünüyor musunuz?
-

5. Alışveriş merkezlerinde sigortasız çalıştırıldınız mı?

.....

6. Alışveriş merkezlerinde sigortasız çalıştırılan kişilere şahit oldunuz mu?

.....

D. İşyerindeki temel haklara ilişkin bilgiler;

1. İşyerinde siyasi görüş, ırk, ten rengi, din ve cinsiyet gibi nedenlerden dolayı hiç ayrımcılığa maruz kaldınız mı?

.....

2. Diğer çalışanlar ile eşit olduğunuzu hissediyor musunuz?

.....

3. Mesaiye kendi iradeniz ile mi kalıyorsunuz?

.....

4. Mesaiye kaldığınız zaman, fazla çalışma ücreti alabiliyor musunuz?

.....

5. Alışveriş merkezinde çalışmak, aile hayatınızı olumsuz yönde etkiliyor mu?

.....

6. İşe ve ailenize ayırdığınız saatin dengeli olduğunu düşünüyor musunuz?

.....

E. Alışveriş merkezlerinde sosyal diyaloga ilişkin bilgiler;

1. Daha önce işyerinde çıkan uyuşmazlıkları işçi, işveren temsilcisi (yönetici) bir araya gelerek çözüm için tartıştınız mı?

.....

2. Çalışan olarak kendinizi mağaza yönetiminde söz sahibi hissediyor musunuz?

.....

3. Çalışma şartları ve koşullarının düzeltilmesi için daha önce yönetimle veya yöneticiyle görüş alışverişinde bulunduktan sonra ortak karar aldınız mı?

.....

F. İnsan onuruna yakışan işler ile ilgili bilgiler;

1. Şu an çalıştığınız iş, çevrenizde size saygınlık kazandırıyor mu?

.....

2. Çalıştığınız işin insan onuruna yakıştığını (nitelikli ve iyi koşullarda olduğunu) düşünüyor musunuz?

.....

3. Eğer siz patron olsaydınız, çalıştığınız işteki çalışanlarınıza insan onuruna yakışan (nitelikli ve iyi koşullarda olduğunu) bir iş sağlamak ister miydiniz?

.....

4. (Cevap olumluysa) İnsan onuruna yakışan işleri sağlamak için ne yaptınız?

.....

5. Bunun dışında paylaşmak istediğiniz bir şey var mı?

.....

Katılımınız ve desteğiniz için teşekkür ederim.