

Pandemi Koşullarında
Hizmet Sektöründe
Çalışanların Beklentileri:
ALIŞVERİŞ MERKEZİ ÇALIŞANLARI,
MOTO KURYELER VE
ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİ



Yayın Yönetimi ve İdari Koordinasyon
İstanbul Planlama Ajansı – İPA Enstitü

Araştırmacılar
Dr. Ece Öztan
Prof. Dr. Nurcan Özkaplan

Hazırlayanlar
İstanbul Planlama Ajansı - İPA Enstitü

Tasarım Konsepti ve Yayın Kimliği
İstanbul Planlama Ajansı İletişim Koordinatörlüğü

Basım Yeri ve Tarihi
İstanbul, Eylül 2021

ISBN
978-625-7288-86-6
İstanbul Büyükşehir Belediye İştiraki Kültür A.Ş. yayınıdır.



İÇİNDEKİLER

<u>YÖNETİCİ ÖZETİ</u>	2
<u>EXECUTIVE SUMMARY</u>	4
<u>GİRİŞ</u>	6
<u>PANDEMİ KOŞULLARINDA</u>	<u>8</u>
<u>AVM ÇALIŞANLARININ BEKLENTİLERİ</u>	
DEMOGRAFİK VE SOSYO EKONOMİK NİTELİK	9
AVM Çalışanlarının Profili	9
AVM ÇALIŞANLARININ NİTELİKLERİ VE ÇALIŞMA REJİMİ	11
Çalışma Rejimi, İşteki Statü ve Çalışma Süreleri	11
Mesleki Uzmanlık	13
Pandemide Çalışma	15
AVM ÇALIŞANLARININ REFAH DÜZEYİ	16
Ücret Düzeyi, Mesai Ücreti, İzin ve Mola Hakkı	16
Borçluluk Durumu	18
Cinsiyet Dağılımı ve Cinsiyet Algısı	19
Kariyer Beklentileri	20
Pandemi Döneminde Mesleki Sağlık ve Güvenlik	20
MESLEKİ MEMNUNİYET VE BEKLENTİLER	22
Memnuniyet	22
AVM Çalışanlarına Yönelik Politikalar	23
Siyasilerden veya Genel Olarak Siyasetten Beklentiler	24
<u>PANDEMİ KOŞULLARINDA</u>	<u>26</u>
<u>MOTO KURYELER VE BEKLENTİLERİ</u>	
DEMOGRAFİK VE SOSYO EKONOMİK NİTELİK	27
Moto Kuryelerin Profili	27

MOTO KURYELERİN NİTELİKLERİ VE ÇALIŞMA REJİMİ	29	Ücret Düzeyi, İzin ve Mola Hakkı	58
İş Gücü Piyasasına Giriş: Bekleme Odası	29	Borçluluk Durumu	60
Çalışma Rejimi, İşteki Statü ve Çalışma Süreleri	30	Cinsiyet Dağılımı ve Cinsiyet Algısı	61
Mesleki Uzmanlık	35	Kariyer Beklentileri	61
Pandemide Çalışma	36	Pandemi Döneminde Mesleki Sağlık ve Güvenlik	62
MOTO KURYELERİN REFAH DÜZEYİ	37	MESLEKİ MEMNUNİYET VE BEKLENTİLER	63
Ücret Düzeyi, İzin ve Mola Hakkı	37	Memnuniyet	63
Borçluluk Durumu	38	Güvenlik Çalışanlarına Yönelik Politikalar	65
Cinsiyet Dağılımı ve Cinsiyet Algısı	39	Siyasilerden veya Genel Olarak Siyasetten Beklentiler	67
Pandemi Döneminde Mesleki Sağlık ve Güvenlik	40	<u>BULGULARIN ÖZETİ, DEĞERLENDİRME VE POLİTİKA ÖNERİLERİ</u>	68
MESLEKİ MEMNUNİYET VE BEKLENTİLER	42	AVM ÇALIŞANLARI, MOTO KURYELER VE ÖZEL GÜVENLİK ÇALIŞANLARININ PROFİLİ	69
Memnuniyet	42	İŞSİZLİK VE UMUTSUZLUK KARŞISINDA SIĞINILAN BİR "BEKLEME ODASI"	70
Moto Kuryelere Yönelik Politikalar	44	PANDEMİYE RAĞMEN UZUN ÇALIŞMA SÜRELERİ, DÜŞÜK ÜCRETLER, TEHLİKELİ VE RİSKLİ ÇALIŞMA KOŞULLARI	71
Siyasilerden veya Genel Olarak Siyasetten Beklentiler	45	ÜCRET DÜZEYİ VE FAZLA MESAI	71
<u>PANDEMİ KOŞULLARINDA ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİNİN BEKLENTİLERİ</u>	48	MESLEKİ RİSKLER VE TEHLİKELER	71
DEMOGRAFİK VE SOSYOEKONOMİK NİTELİK	50	BORÇLULUK DURUMU	72
Özel Güvenlik Görevlilerinin Profili	50	POLİTİKA ÖNERİLERİ	72
ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİNİN NİTELİKLERİ VE ÇALIŞMA REJİMİ	51	Tüm Meslek Gruplarını İçeren Öneriler	72
Çalışma Rejimi, İşteki Statü ve Çalışma Süreleri	51	AVM Çalışanları	73
Mesleki Uzmanlık	54	Moto Kuryeler	73
Pandemide Çalışma	57	Özel Güvenlik Görevlileri	74
ÖZEL GÜVENLİK ÇALIŞANLARININ REFAH DÜZEYİ	58	<u>KAYNAKÇA</u>	75

YÖNETİCİ ÖZETİ

Pandemi Koşullarında Hizmet Sektöründe Çalışanların Beklentileri araştırması ile pandeminin derinleştirdiği eşitsizliklere odaklanılmış, ön safta çalışanlar veya asli işler olarak tanımlanan üç meslek grubu seçilerek mevcut çalışma koşulları çözümlenmiş, pandemi döneminde çalışma rejiminin nasıl değiştiği, beklentileri ve sorunlara dair politika önerileri ortaya koyulmuştur. Bu bağlamda hizmet sektöründe yer alan ve genç emeğin yoğun olduğu üç farklı meslek grubu olarak AVM çalışanları, moto kuryeler ve özel güvenlik görevlilerine odaklanılmıştır.

Her üç meslek grubu için de çalışan profilleri benzer özellik göstermektedir:

- Ankete katılan kişilerin çoğu 35 yaş altındadır.
- Genç emeğin yoğun olduğu alanlar olarak ön plana çıkmaktadır.
- AVM çalışanları cinsiyet dengeli bir çalışma grubu olarak ön plana çıkarken, moto kuryeler ve özel güvenlik görevlilerinin ağırlıklı olarak erkek olması bu iş kollarının erkek egemen bir alan olduğunu göstermektedir.
- AVM mağazacılığı, moto kuryelik ve özel güvenlik görevliliği; işsiz kalan kişilerin başka seçeneği olmaması sebebiyle geçici bir iş olarak başladığı ve sürdürdüğü "bekleme odası" olarak nitelendirilen iş piyasaları olarak değerlendiriliyor.
- Ankete katılan çalışanların büyük çoğunluğu farklı meslek uzmanlıklarına sahiptir. Çalışanların büyük bir çoğunluğu meslek lisesi mezunu, iki yıllık veya dört yıllık üniversite mezunlarından oluşmaktadır.
- Tüm bu meslek gruplarında kariyer beklentisi oldukça düşüktür. AVM çalışanlarının %60'ına yakınının; özel güvenlik görevlilerinin yaklaşık %70'inin çalıştıkları işte kariyer beklentisi olmadığı, moto kuryelerin ise, yaklaşık %55'inin bu işte ne kadar çalışmayı planladığı sorusuna dahi bir cevap veremediği görülmektedir.
- Borçlulukla ilgili genel örneklemler her üç meslek grubunda da benzer bir görünüm arz etmektedir. Fakat moto kuryelerin, AVM çalışanlarına oranla borçlarını ödeyebilme olanakları daha kısıtlıdır. Bu nedenle, evli ve çocuklu olan moto kuryeler borçluluk oranı en yüksek grup olarak ortaya çıkmaktadır. Özel güvenlik görevlileri de moto kuryeler gibi borçluluk oranının yüksek olduğu meslekler arasında yer almaktadır.

Uzun Çalışma Süreleri

Hizmet sektörünün en belirgin özelliklerinden biri, kesintisiz 7 gün 24 saat işleyen bir ekonomi şeklinde yapılanmasıdır. Pandemiye rağmen her üç meslek grubunda da uzun çalışma süreleri dikkat çekmektedir.

- AVM'lerde çalışma süreleri ortalama 8,5 saat, moto kuryeler ve özel güvenlik görevlilerinin çalışma saatleri ise ortalama 10 saat olarak belirlenmiştir. Uzun yalıtılmış çalışma süreleri, hizmet sektöründe yer alan pek çok meslek için standart çalışma süresi hâline gelmektedir.

Ücretler ve Fazla Mesailer

Pandemi sürecinde yaşanan yarı zamanlı çalışma ve esnek çalışma düzeninin yarattığı çalışma sürelerindeki belirsizlik ve artış fazla mesai ücretlerine yansımaktadır. Bu dönemde fazla mesailerin ödeneme oranları yükselmektedir.

- Moto kuryeler son derece esnek ve çeşitli istihdam biçimleri altında uzun saatler ve genellikle sabit bir ücretle işverene bağlı olarak çalışmaktadır. Özel güvenlik görevlileri ve AVM çalışanlarının ise ücretleri hemen hemen aynı düzeydedir, fakat AVM çalışanlarının maaşlarının dışında aldıkları satış primleri de bulunmaktadır.
- Özel güvenlik görevlilerinin çoğunlukla eve ekme getiren ya da hanede en çok geliri elde eden kişiler olması nedeniyle geçim sıkıntısını daha ağır yaşayan bir grup olduğunu söylemek mümkündür.

İş Yükü, Mesleki Risk ve Tehlikeler

Mevcut riskler ve tehlikelere ek olarak pandemi sürecinde iş yükü, mesleki risk ve tehlikeler arasındaki örtüntü yeni bir tartışmayı beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda insanlarla doğrudan yüz yüze çalışan hizmet sektörü çalışanları için COVID-19'un meslek hastalığı sayılması önemlidir. Ankete katılan her üç meslek grubunda çalışanlar için en yüksek oranda paylaşılan durum artan iş yükü olarak ortaya çıkmaktadır. Artan iş yüküne bağlı olarak mesleki riskler ve tehlikeler de artış göstermektedir.

- Erkek ve kadın AVM çalışanlarının hemen hemen eşit ağırlıkla fiziksel veya psikolojik şiddete maruz kaldığını görülmektedir.
- Moto kuryelerin pandemi ile artan iş yoğunluğuna bağlı olarak, ürün teslimatlarındaki hız puantajının yarattığı baskı can güvenliğini daha fazla tehlikeye atmaktadır. Bu nedenle moto kuryeliğin tehlikeli işler kategorisinde yer alması gerekmektedir.

- Bakımı yapılmayan motor ve ekipman ile çalışma ya da yetersiz ekipman ile çalışma da bu koşullar altında uzun saatler çalışan moto kuryelerin can güvenliği ve sağlıkları için önemli bir tehdit olarak durmaktadır.
- Özellikle moto kuryelerin yoğun olarak sigortasız çalışmaları, ücretsiz tedavi görme ihtimallerinin olmaması ve yoğun bulaş riski ile karşı karşıya kalmaları önemli sağlık sorunlarını da beraberinde getirmektedir.
- Özel güvenlik görevlileri, uzun saatler ve yalıtılmış çalışma biçimi nedeniyle fiziksel ve psikolojik olarak desteğe ihtiyaç duymaktadır.

Her üç meslek grubuna ilişkin olarak gerçekleştirilen anket çalışmasından yola çıkılarak, bazı temel politika önerileri ortaya konmuştur. Araştırma kapsamında değerlendirilen AVM çalışanları, moto kuryeler ve özel güvenlik görevlilerine dair politika önerileri raporda yer almaktadır:

- Sigortasız çalışma koşullarının önüne geçilmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi.
- Pandemi tedbirleri ve çalışanların virüs riskine karşı alınan önlemlere ilişkin denetimler yapılması.
- Fazladan çalışmaların karşılığının ödenmesi ve denetimlerin yapılması.
- Cinsel taciz, psikolojik ve fiziksel şiddet, mobbingin önlenmesi için önlemler alınması, etkili başvuru ve denetim mekanizmalarının oluşturulması.
- Meslek örgütlenmelerinin, iş birliği, dayanışma ve hak temelli mücadele pratiklerinin görünür kılınması, yaygınlaştırılması.
- Çalışanların sağlık sorunlarına dikkat çeken kampanya ve savunuculuk faaliyetleri yapılması. Uzun süreli ayakta çalışma, kısa molalarla çalışma ve bozulan sağlık koşullarının önüne geçmek için çalışanlara dinlenme imkânı yaratacak mekânsal düzenlemeler ve buna yönelik kampanyalar yapılması.
- Sosyalleşme ihtiyaçlarının ve psikolojik desteğin sağlanması.

EXECUTIVE SUMMARY

The report titled Expectations of Employees in the Service Sectors under Pandemic Conditions: Motorcycle Couriers, Workers in Shopping Malls and Private Security Guards focuses on inequalities deepened by the COVID-19 pandemic in the service sectors. Three occupational groups defined as front-line workers are selected to be analysed regarding their profiles, changing working conditions during the pandemic period, expectations and problems. Additionally, policy recommendations for these occupational groups are also presented within the scope of this report.

Employee profile for these occupational groups indicates similar characteristics.

- Most of the people surveyed are under 35 years old.
- Young labor is intense in all three occupational groups.
- While the shopping mall employees are observed as a gender-balanced working group, the motor couriers and private security guards are male-dominated areas.
- Due to the fact that unemployed people have no other option, these sectors are considered as job markets, which are characterized as waiting rooms, which they start and continue as a temporary job.
- The vast majority of surveyed employees have different occupational specializations. Majority of the employees are vocational high school graduates, two-year or four-year university graduates.
- Career expectations in all these occupational groups are quite low.
- Nearly 60% of shopping mall employees and 70% of private security officers do not have a career expectation in their job. 55% of moto couriers do not have an answer on how long they plan to work in their current job.
- General patterns regarding indebtedness of employees in all three sectors are fairly similar. Compared to shopping mall employees, moto couriers have limited opportunities to pay their debts. For this reason, moto couriers, who are married and have children, emerge as the group with the highest debt ratio. Private security guards, like moto couriers, are among the sectors with a high indebtedness rate.

Long Term of Employment

One of the most distinctive features of the service sector is that it operates 24 hours a day, 7 days a week. Despite the pandemic, long working hours are remarkable in all three occupational groups.

- Average working hours in shopping malls are 8.5 hours, while the working hours of moto couriers and private security guards are determined as 10 hours on average. Long working hours are becoming the standard for these professions in the service sector.

Wages and Overtime Work

The uncertainty and increase in working hours due to the part-time or flexible working conditions experienced during the pandemic process are not reflected in overtime wages. During this period, the rate of overtime wage not paid increases.

- Moto couriers have extremely flexible and long working hours. They usually work with a fixed wage. The wages of private security guards and shopping mall employees are almost at the same level. In addition to the wages of shopping mall employees, they also receive commissions from their sales.
- Due to the fact that private security guards are mostly the primary breadwinner or have the highest income in the household, this group has more severe financial difficulties.

Workload, Occupational Risks and Hazards

In addition to the existing occupational risks, the workload, occupational risks and hazards in the pandemic process opens a new discussion for these occupations. In this context, it is important to discuss that COVID-19 needs to be considered as an occupational disease for service sector workers who work directly with people. The common practices for employees in all three sectors is the increased workload as well as occupational risks and hazards.

- It is seen that male and female shopping mall employees are exposed to physical or psychological violence in the workplace almost equally.

- Due to the increased workload of moto couriers during the pandemic, the pressure created by the speed score in product deliveries puts the safety of the moto couriers in danger. For this reason, moto couriers should be considered to be included in the category of dangerous jobs.
- Using unmaintained motorcycles or working with insufficient protective equipment poses a significant threat to the safety and health of moto couriers who work long hours.
- The vast majority of moto couriers work informally and without insurance. The fact that they do not have the possibility of receiving free medical treatment and that they are faced with a high risk of COVID-19 bring important health issues.
- Private security guards need physical and psychological support due to long hours and isolated working conditions.

Based on the survey conducted for all three occupational groups, some basic policy recommendations are presented below:

- Preventing informal work without health insurance and improving working conditions.
 - Conducting inspections regarding pandemic measures and taking necessary measures against the risk of virus transmission to employees.
- Payment of overtime wages and audits of overtime hours.
- Taking measures to prevent sexual harassment, psychological and physical violence, mobbing by establishing effective whistleblow and control mechanisms.
 - Promoting unions, occupational organizations, cooperations and solidarity among rights-based struggle practices.
 - Carrying out advocacy campaigns to draw attention to the health problems of employees.
 - Making spatial arrangements that will create resting areas for employees in order to prevent long hours of standing.
 - Providing psychological support and opportunities for socialization needs of workers.

GİRİŞ

Mayıs 2020 tarihinden itibaren dünyada yayılan koronavirüs (COVID-19) salgını, Türkiye’de Mart 2020’den itibaren fark edilmeye başlandı; Şubat 2021 tarihine kadar dünyada 100 milyondan fazla vaka tespit edildi, 2,5 milyona yakın vefat olduğu bildirildi. Türkiye’de ise tartışmalı da olsa, toplam 2,6 milyona yakın vaka ve 28 binden fazla vefat olduğu açıklandı. Çok büyük ve etkili olan bu salgının ne zaman kontrol altına alınacağı belirsizliğini korumakta. Ayrıca yetersiz ya da gizlenen bilgiler nedeniyle salgın hâlâ büyük bir muamma. Bilinmezlik de istikrarsızlık gibi bu dönemin öne çıkan özelliklerinden biri. Salgınla mücadeleye yönelik olarak koronavirüs aşısı uygulamaları ise dünyada Aralık ayının sonunda, Türkiye’de ise Ocak 2021’de başladı.

Bir yılı aşkın süreçte salgın nedeniyle hem özel hayatlar hem de çalışma ilişkileri radikal biçimde değişime uğradı. Sağlık sistemi ile eğitim sistemindeki kriz ve genel olarak bakım krizi bu dönemin ortak ve yaygın krizleri oldu. Evde, sokakta, işyerindeki davranışlarımız, maske takmaktan, sosyal mesafe ve hijyen uygulamalarına kadar uzanan bir zincirde değişiklikler yaşandı. Sosyal hayatlarımız kesintiye uğradı; aile ve arkadaşlık ilişkilerimiz kısıtlandı. Toplumun konser, tiyatro, sinema gibi topluluk hâlinde bir arada bulunabildiği mekânlar geçici olarak kapandı. Restoran, kafe gibi eğlence yerlerinin masaları Kasım 2020 tarihinden itibaren kaldırıldı; Mart 2021’de %50 kapasite ile çalışmalarına tekrar izin verildi. Hizmet sektöründe pek çok iş yeri evden çalışma, uzaktan çalışma pratiğine geçti. Beyaz yakalıların bir bölümü kısa çalışma ödeneği, ücretsiz izin gibi esnek uygulamalarla tanıştı; bir kısmı da işten çıkarıldı veya iş yerleri kapandığı için işsiz kaldı.

Söz konusu radikal dönüşüm ve iyice artan belirsizlik, kuşkusuz çalışanların beklentilerini de etkiledi. Tüm bu nedenlerle COVID-19 salgını sadece bir salgın hastalık olarak ele alınamaz. Bütün büyük krizlerde olduğu gibi, bu salgının ekonomik ve siyasi etkilerinin de son derece sarsıcı olduğunu ve bu etkilerin cinsiyet, etnik köken, sınıf, yaş gibi kategoriler bağlamında farklılaştığını; var olan eşitsizliklerin ve çatışmaların şiddetinin arttığını vurgulamak gerekir.

Türkiye bu salgına, bazı yorumculara göre uzun durgunluk döneminde yakalandı. 2018 yılından beri geniş kitleler, istihdam kayıpları ve işsizlik artışı sonrasında yaşanan gelir kayıplarının yanı sıra yüksek enflasyon yani artan hayat pahalılığı ile karşı karşıya kaldı. Türkiye iş gücü piyasasında sigortasız ve sendikasızsız çalışmanın, düşük ortalama ücretlerin ve cinsiyete dayalı katmanlaşmanın adeta kurucu bileşenler olduğunu hatırlatarak; kriz döneminde, işverenlerin mevcut İş Yasası’nı tamamen rafa kaldırarak, hak ihlalleriyle taçlandırılmış esnek çalışma rejimlerinin her çeşidini uygulayarak, krizin yükünü çalışanlara yüklediğini söylemek gerekir.

Buna ilaveten süreçte, müşteri ile yüz yüze ilişkinin başat olduğu hizmet sektöründeki iş yerlerinde, koronavirüse karşı alınan tedbirlerin “müşteri” odaklı olduğunu

ve hizmet sektörü çalışanlarının yalnız başına bırakıldığını söylemek mümkün. Koruyucu malzemelerden, iş yeri çalışma rejiminin çalışanları virüs bulaşmasından koruyacak şekilde yeniden organize edilmesine kadar uzanan tüm düzenlemelerde ilgili tüm taleplerin göz ardı edildiği görüldü.

Araştırma kapsamında pandemide mecburi olarak süren, kesintiye uğramayan güvenlik, temizlik, lojistik ve gıda tedariki gibi hizmetleri sunan, literatürde "essential workers" (asli işçiler) ya da "frontline workers" (ön saftaki işçiler) olarak tarif edilen meslekler arasından; alışveriş merkezlerinde (AVM) çalışanlar (satış elemanları ve kasiyerler), motosiklet kuryeleri (moto kurye) ve özel güvenlik görevlileri (ÖGG) seçilmiştir. Bu araştırmayla; pandemi süresince "evde kapanamayan" hizmet sektöründeki genç emeği yoğun üç farklı meslek grubunda çalışanların profilini çıkarmak, çalışma rejimlerini anlamak, pandemi dönemindeki çalışma sürecinde ve profillerde yaşanan değişimleri analiz etmek ve genel olarak meslek ve çalışma alanlarındaki beklentilerini ortaya koymak amaçlanmıştır.

Yine genç emeği yoğun olduğu düşünülen ve pandemi döneminde iş yükleri artan market çalışanları ve kargo çalışanları gibi meslek gruplarının da ayrıca araştırılması gerekmektedir. Bu araştırmanın sınırlılıkları gereği bu alanlar araştırmaya dahil edilmemiştir.

Türkiye'de toplam istihdam edilen nüfusun %60'a yakını hizmet sektöründe istihdam edilmektedir. Aynı zamanda kentteki kadın istihdamının da yarısı hizmet sektöründedir. Genç işsizliğinin korkutucu bir boyut kazandığı günümüz Türkiye'sinde; geçici, belirsiz ve güvencesiz şartlarda olan her üç iş kolunun da burada kendilerine yer bulan genç emek açısından tizlikle analiz edilmesi gerekmektedir. Pandemi dönemi, özellikle bu iş kollarına geçişlerle birlikte gençlerin umutsuzluğunu ve mevcut kırılma noktalarını daha da görünür kılmıştır. Bu nedenle özellikle moto kuryelik, AVM mağazacılığı, güvenlik görevliliği gibi alanlarda ki genç istihdamı, tüm zorluk, güvencesizlik ve belirsizliklerine rağmen farklı profillerden gençler için bir toplanma noktası olabilmektedir. Pandeminin ağırlaştığı ekonomik krizle birlikte iş gücü piyasası dışına çıkış ve ümitsiz gençlerin artışı koşullarında, bu tür iş alanlarının analizi; ekonomik krize yaş, sınıf, toplumsal cinsiyet açısından nüanslı analizlerle bakabilmek için büyük bir önem taşımaktadır.

Türkiye, OECD ülkeleri arasında ne eğitimde ne istihdamda (NEET) olan genç oranının en yüksek olduğu ülke konumundadır. 2021 ilk çeyrek verilerine göre ne eğitimde ne istihdamda yer alan gençlerin oranı %24,7'dir. Genç kadınlarda bu oran %32,1'dir.¹ İşsizlikle ilgili son yayınlanan veriler, COVID-19'un yarattığı ekstra işsizlikten kadınların daha çok etkilendiğini ortaya koymaktadır.² Geniş tanımlı işsizlik oranı Mart 2021 verileri ile %25,8'e, kadınlarda ise %34'e çıkmıştır.³

Araştırma kapsamında odağa alınan mesleklere bak-

tığımızda ise; AVM çalışanları genç ve kadın ağırlıklı bir gruptan oluşmaktadır, çalışanlar çoğunlukla sigortalıdır. Motosiklet kuryeliği, erkek egemen ve geniş yaş grubundan erkeklerin işsiz kaldıklarında geçici sürelerde başvuracakları bir iş niteliğindedir. Ayrıca pandemi döneminde internet üzerinden alışverişin artışıyla birlikte, perakende gıda malların tüketiciye ulaştırılmasında kritik bir rolü vardır. Özel güvenlik görevlileri ise, son 15-20 yıldır hızla büyüyen ve 1500'e yakın özel güvenlik şirketinin olduğu dev bir piyasada, yine erkek egemen bir iş olarak konumlanmaktadır. Emniyet Genel Müdürlüğü Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı verilerine göre özel güvenlik sertifikası olan 1,5 milyondan fazla özel güvenlik görevlisi olduğu tahmin edilmektedir.

Araştırma kapsamında çalışanların beklentilerini anlayabilmek için, ilk aşama olarak öncelikle çalışanların demografik ve sosyoekonomik niteliklerine bakılarak profilleri, statüleri, çalışma deneyimleri, cinsiyet dengesi ve refah düzeylerine bakarak da çalışma koşullarının deşifre edilmesi hedeflenmiştir. İkinci aşama olarak ise çalışanların beklentilerinin ne olduğu ve beklentileri analiz edilmeye çalışılmıştır.

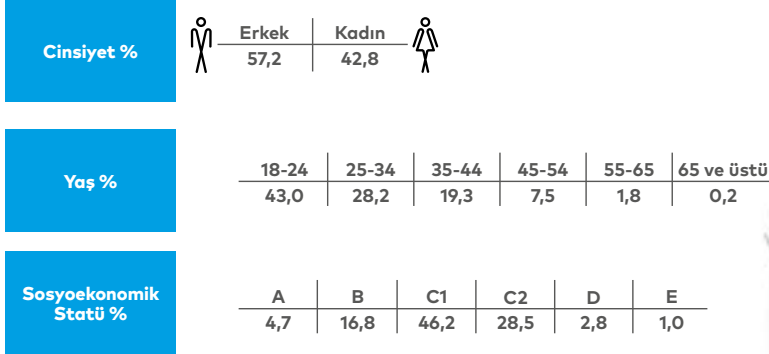
PANDEMI
KOŞULLARINDA
AVM
ÇALIŞANLARININ
BEKLENTİLERİ

AVM çalışanlarının beklentilerini tespit etmek için İstanbul'da 600 AVM çalışanıyla anket yapılmıştır. Pandemi koşulları nedeniyle çalışanlarla derinlemesine mülakat yapılamamış, anketler CAPI (bilgisayar destekli yüz yüze anket) yöntemiyle yapılmıştır. Anketlerin

%95 güven aralığı, %4 oranında ise hata payı vardır. Anketler 2021 yılı Ocak ayı içinde yapılmış, örneklem İstanbul'da hem Anadolu hem de Avrupa yakasında 23 farklı sosyo ekonomik yapıdaki semti ve ilçeyi kapsayacak şekilde seçilmiştir.

DEMOGRAFİK VE SOSYOEKONOMİK NİTELİKLER

AVM Çalışanlarının Profili



Ankete katılan 600 mağaza çalışanının %57,2'si erkek, %42,8'i kadındır. Anket kapsamında, oldukça genç ve hemen hemen cinsiyet dengeli bir çalışan profili karşımıza çıkmaktadır. "Post-üretim" çalışanı yani müşteri talebi ile üretici firma arasındaki "araçsal emek" olarak tanımlanabilecek satış elemanı müşteri talebini karşılamak üzere marka, firma, mağazanın görünür yüzüdür. Duygularını müşteriye tatmin edecek şekilde kontrol ederek "duygusal emeğini" kıyafet, görünüm ve davranış olarak da "estetik emeği" ile satışı garanti etmeye çalışır ve firmayı/mağazayı temsil eder. Bu yüzden, hem kadın hem de erkek satış elemanlarına olan iş gücü talebi büyük ölçüde müşteri talebiyle ilgilidir ve pek çok farklı kültürel ve toplumsal ön kabullere bağlıdır. Özkaplan; Öztan Paralı ve Ruben'in⁴ araştırmasına göre; ayakkabı, çanta ve erkek giyim mağazalarında çalışan satış elemanlarının çoğunluğu erkek iken, kadın giyim, çocuk ya da kozmetik mağazalarında ve/veya firmalarında kadınlar ağırlıklıdır. Karma giyim ve büyük mağazacılık alanlarına bakıldığında ise kadın-erkek çalışanların dağılımı daha dengelidir.

Gençlerin çalışmak için AVM'leri tercih etmelerinde çok fazla faktör rol oynamaktadır. AVM'lerin ışıltılı, cazip ve popüler kültürün vücut bulduğu mekânlar olması bu faktörler arasında sıralanmaktadır. Ancak, literatürdeki meşhur "neon kafes" tanımlamasının işaret ettiği üzere hem cazibeyi ve ışıltıyı hem de uzun süre, kapalı bir mekânda, gün ışığını görmeden, sürekli ayakta durarak hizmet etmeyi içeren bu yorucu çalışma pratiği ile bir tür "hapis" kalma durumu yaşanmaktadır. Aynı zamanda bu sektörün cazip hâle gelmesinde sigortalı

bir iş seçeneği sunması ve gençlerin eğitim düzeylerine bakılmaksızın, sosyal becerisi, konuşkanlığı, güler yüzü vb. estetik emek unsurları ile başarılı olmaya olanak sağlamasıdır.

AVM'lerde çalışan gençlerin %16,8'inin hanesi, özel sektör yöneticileri, gazeteci, yazar, kamu üst düzey yöneticileri ve orta-büyük esnaftan oluşmaktadır. Hanenin sosyoekonomik statülerini gösteren bu tablo, nesiller arası sınıfsal değişim bakımından oldukça dikkat çekicidir.

Bu araştırma kapsamında ankete katılan çalışanların yaklaşık %71'i 35 yaşın altındadır. Hemen hemen yarısı (%43) ise 25 yaşından küçüktür. Katılımcıların yaş ve cinsiyet dağılımına bakıldığında eşit bir profil ile karşı karşıya olduğumuz söylenebilir. Ankete katılanların hanelerine asıl gelir getiren kişinin sosyoekonomik statüsünü tespit etmek üzere bir kodlama yapılmıştır. Buna göre AVM çalışanlarının hanelerinin %74,7'si C1 ve C2 yani orta ve orta altı sosyoekonomik statü sınıfında yer almaktadır. Orta alt ve orta üst hanelerden oluşan bu gruplar profesyonel meslek sahipleri, beyaz yakalı çalışan memur ve işçiler ile küçük esnaf gruplarından oluşmaktadır. Bir diğer çarpıcı bir veri de AVM'lerde çalışan gençlerin %16,8'inin hanesinin B grubunda sınıflanan, özel sektör yöneticileri, gazeteci, yazar, kamu üst düzey yöneticileri ve orta-büyük esnaftan oluşmasıdır. Hanenin sosyoekonomik statülerindeki bu tablo, nesiller arası sınıfsal değişimi göstermesi bakımından oldukça dikkat çekicidir.

A ve B grubu sosyoekonomik statü endeks (SES)⁵ gruplarında yer alan AVM çalışanları mağaza müdürleri

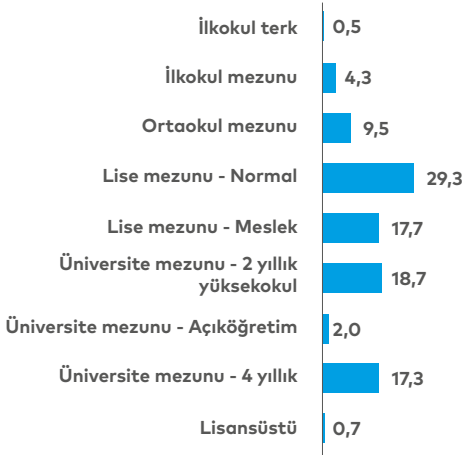
ve mağaza sahipleridir. Örneğin mağaza müdürlerinin toplam %37,8'i A ve B SES gruplarında yer almaktadır.

Eve en çok gelir getiren kişi siz misiniz? %

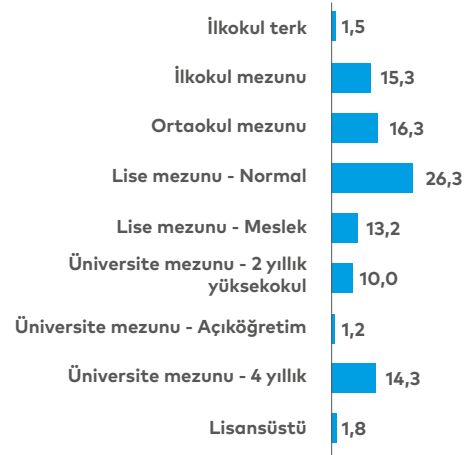


■ Evet, benim ■ Hayır, ben değilim

Katılımcının eğitim durumu %



Haneye en çok gelir getiren kişinin eğitim durumu %



AVM çalışanlarının %61,3'ü lise düzeyi veya daha az eğitim düzeyine sahiptir. AVM'ler özellikle üniversite eğitimi almayan gençler için sigortalı bir iş alanı olarak göze çarpmaktadır. AVM çalışanlarının %53'ü haneye asıl gelir getiren konumundadır. Eve en çok gelir getiren kadın AVM çalışanlarının oranı %32,7 iken, erkek AVM çalışanları arasında eve en çok gelir getiren konumunda olan erkeklerin oranı ise %68,2'dir. Erkek çalışanların evin geçimini sağlama ağırlığı daha fazladır. Bir başka özellik, lise altı eğitim düzeyine sahip erkeklerin, diğerlerine göre daha yüksek oranda eve en çok gelir getiren konumunda bulunmalarıdır. Zira; eve en çok gelir getiren konumunda olan lise ve üniversite mezunlarında bu oran %50'ler seviyesinde iken, ortaokul ve ilkokul mezunlarında bu oranlar sırasıyla %65 ve %73'e çıkmaktadır.

Dolayısıyla AVM çalışanları arasında çok farklı sosyoekonomik statü gruplarından gençlerin yer aldığını söylemek mümkündür. Orta üst sosyoekonomik statüde bulunan (B) çalışanların çoğunluğu erkektir, eve en çok gelir getiren konumundadır ve yarımından fazlası satış temsilcisidir; %30 civarı mağaza müdürlüğüne yükselmiştir. Tüm yaş grupları hemen hemen aynı ağırlığa sahiptir. Benzer bir şekilde C1 grubuna dahil

olanlar da ağırlıklı olarak evin geçimini sağlayan asıl kişidir, çoğunlukla satış elemanı olarak çalışırlar ve cinsiyet dağılımı daha dengelidir. Orta alt grupta (C2) yer alanlar için ise durum daha farklıdır. Çoğunluğu satış elemanı olan ve cinsiyet dağılımı daha dengeli olsa da evin geçimini sağlayanların oranı sadece %30'dur. Ayrıca ağırlıklı olarak genç (18-24 yaş) gruptur. Bu hanelerin daha geniş aile olduklarını, görece daha "dar gelirli" olduklarını ve hanede başka esas gelir getiren(ler) olduğu varsayılabilir. Benzer bir şekilde bir yıldan daha az çalışma süresi, bu grupta daha fazla temsil edilmektedir, yani kıdemleri görece düşüktür.

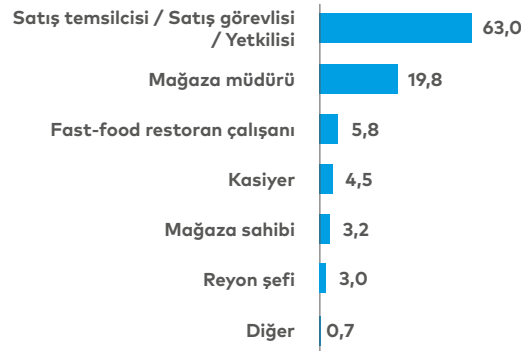
AVM ÇALIŞANLARININ NİTELİKLERİ VE ÇALIŞMA REJİMİ

Çalışma Rejimi, İşteki Statü ve Çalışma Süreleri

Ankete katılanların %63'ü satış görevlisi/yetkilisi pozisyonunda çalışmaktadır. %19,8'i mağaza müdürü, %5,8'i fast food restoranı çalışanı, %4,5'u ise kasiyerdir. Anket yapılan en geniş kesim satış görevlileri ve mağaza müdürleridir. Bu pozisyonda çalışanların eğitim durumlarına bakıldığında karşımıza çıkan tablo şu şekildedir; Mağaza müdürlerinin neredeyse

yarısının (%49,9) lise mezunu (düz lise ve meslek lisesi) %38,6'unun iki yıllık MYO veya dört yıllık üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Mağaza müdürlerinin eğitim düzeyi görece daha yüksektir ve bu durum sosyal statü olarak orta üst (B) grubunda yer almalarını açıklamaktadır. Satış görevlilerinde de bu oranlar sırasıyla %46,3 ve %38,9'dur.

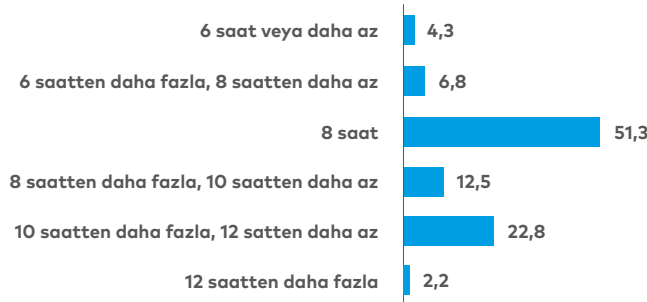
İş yerindeki pozisyonunuz ve ünvanınız nedir? %



AVM'lerde çalışma süreleri ortalama olarak 8.5 saattir. Günlük çalışma süresi 8 saati aşan çalışanların oranı ise %37,5'tir. Bu oranın pandemi dönemindeki yasaklarla birlikte AVM'lere ziyaretçi ve müşteri sayılarının oldukça düşük olduğu bir dönemde toplanan bir veri olduğu unutulmamalıdır. Bu durumda bile uzun çalışma saatleri göze çarpmaktadır; çünkü pandemiye rağmen AVM'ler uzunca bir süre (10.00-22.00 saatleri arası) her gün açık kalmıştır. Anket yaptığımız dönem sonrasında AVM'lerin çalışma saatlerine belirli düzenlemeler getirilmiştir.

AVM'lerde, 10-12 saat çalışanların oranı %20'den fazladır. Çalışma saatleri mağazadan mağazaya, mağazanın sektörel bağlamına ve mağaza müdürlerinin taleplerine göre değişebilen esnek yapıdadır. Bu yapı, çalışma süreleri "shift/şift" denilen vardiya sistemi ile düzenlenmektedir. Çünkü genel olarak hizmet sektörünün en belirgin özelliklerinden biri, kesintisiz 7 gün 24 saat işleyen bir ekonomi gibi yapılanmasıdır; AVM'ler her gün 10.00-22.00 arasında açık oldukları için, bu uzun sürelerle dayanacak genç iş gücü tam gün, sabah ve akşam vardiyası olarak 3 şift ile çalışmaktadır.

Ortalama günlük çalışma süreniz kaç saattir? %



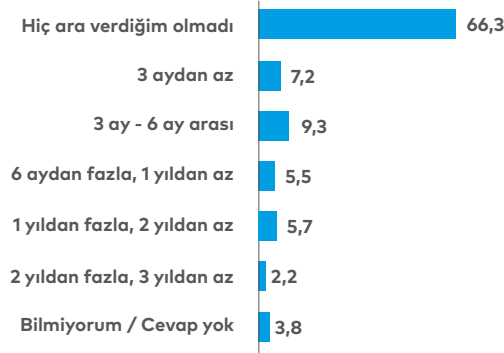
Ortalama çalışma süresi
8 saat 30 dk



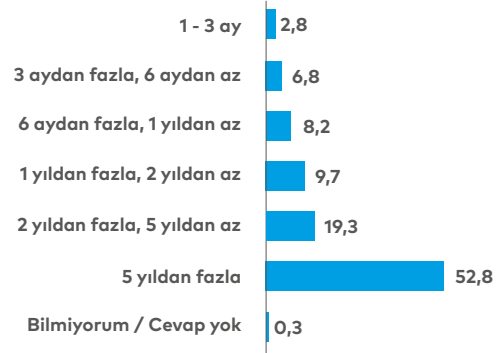
Satış işi, AVM çalışanlarının yalnızca %8'inin ilk işidir. %32'si caddede mağazacılığından AVM mağazacılığına geçiş yapmıştır. %40,5'i muhasebecilikten öğretmenliğe, kuaförlükten antrenörlüğe kadar çok farklı işlerde çalışmıştır. Bu işlerin bir bölümü de muhasebecilik, kuaförlük, gıda teknikerliği, öğretmenlik, fotoğrafçılık gibi mesleki eğitim gerektiren işlerdir.

Daha ilginç olan; çoğunluğu hizmet sektöründe işsiz kalıp, AVM'lere çalışmaya gelmesine rağmen, çok küçük oranda da olsa hizmet sektörü dışı sanayi fabrika işçisi ya da küçük esnaf da göze çarpmaktadır.

Son 3 yılda işsizlik nedeniyle çalışmaya ara verdiğiniz oldu mu? Olduysa ne kadar süre toplam ara verdiniz? %



AVM mağazacılığında toplam çalışma süreniz ne kadardır? %



AVM mağazacılığı hizmet sektörü içerisinde genç çalışan oranının yüksekliği, yüksek iş gücü, lise ve daha düşük eğitilmiş gençlerin sigortalı iş bulma imkânına sahip olduğu spesifik bir alan olarak ön plana çıkmaktadır.

Anket yapılan AVM çalışanlarının %52,8'si iki yıldan fazla süredir AVM mağazacılığında çalışmaktadır. Çalışanların son üç yılda işsizlik nedeniyle işe ara vermeleri yaygın değildir. Bu veri; Özkaplan, Öztan Paralı ve Ruben'in araştırmasındaki verilerle benzer olarak; AVM mağazacılığının gençler için iş gücü devri yüksek, farklı markalar ve mağazalar arasında geçiş yapılan bir iş olması ile de ilişkilendirilebilir. Bu nedenle AVM mağazacılığı genç çalışan oranının yüksekliği, yüksek iş gücü devri, lise ve daha düşük eğitilmiş gençlerin sigortalı iş bulma imkânına sahip olduğu spesifik bir alan olarak hizmet sektörü içerisinde ön plana çıkmaktadır.

Araştırmanın pandemi döneminde yapıldığı düşünüldüğünde, bu iş koluna pandemi döneminde (yani Mayıs 2020'den başlayarak) yeni çalışanların alındığı görülmektedir. AVM mağazacılığında çalışma süresi 3 ayı geçmeyen çalışanların oranı %9,6'dır. Bu orana 3-6 aylık AVM çalışma deneyimine sahip olan çalışanlar da eklenirse %17,8'inin 6 aydan, %27,5'inin ise 1 yıldan az süredir AVM mağazacılığında olduğunu söylemek mümkündür. Yani AVM çalışanlarının dörtte birinden fazlası pandemi sürecinde bu sektör alanında çalışmaya başlamıştır. AVM'ler Mart 2020 sonu itibarıyla kapanmış ve 11 Mayıs 2020 tarihinde kuaför, berber

ve güzellik salonlarıyla birlikte 11 Mayıs 2020'de bazı tedbirler getirilerek yeniden açılmıştır. AVM'lerin günde 10 saat açık olması, müşterilerin ziyaretinin 3 saati geçmemesi, 3-12 yaş arası ve 60 yaş üstü ziyaretçilerin girişine izin verilmemesi, AVM ve mağazaların kapasitelerinin yüzde 30'u kadar müşteri alabilmesi bu tedbirlere örnek olarak verilebilir. Bunun dışında AVM'ler Nisan 2021 sonunda alınan 3 haftalık kapanma tedbirlerinin dışında, farklı saat düzenlemeleri ile de olsa, hafta sonu uygulanan sokağa çıkma yasakları dışında açık kalmıştır.

Mesleki Uzmanlık

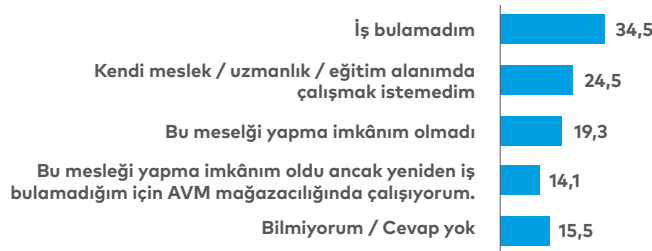
Şu anda çalıştığınız mesleğiniz dışında bir mesleğiniz, uzmanlığınız, mesleki sertifikanız var mı? %



AVM çalışanlarının mesleki uzmanlık alanlarına baktığımızda yaklaşık yarısının başka bir mesleki uzmanlığa sahip olduğu görülmektedir. Türkiye'deki genç işsizliği açısından çok çarpıcı olan bu veri; grafikerlikten muha-

sebebe, bilişim alanından antrenörlüğe kadar çok farklı mesleki donanım ve uzmanlığa sahip gencin AVM'lerde çalıştığını göstermektedir.

Bu yapmadığınız ya da yapamadığınız mesleğinizle ilgili sayacaklarımdan hangisi ya da hangileri sizin durumunuzu daha iyi tanımlar? %



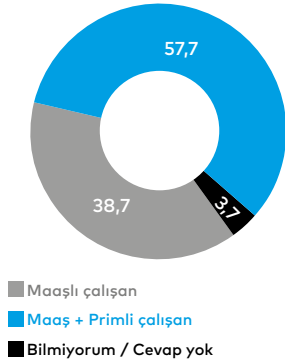
Meslek sahibi gençlerin %34,5'i kendi meslek alanında iş bulamadığını, %19,3'ü bu mesleği yapma imkânının olmadığını, %14,1'i ise bu mesleği bir dönem yaptığını ama yeniden iş bulamadığını ifade etmiştir.

AVM çalışanlarına kendi mesleklerini yapamamalarının sebebi sorulduğunda Türkiye'de eğitim ve iş gücü piyasalarının durumuna ilişkin olumsuzlar cevaplara yansımakta ve ortada karanlık bir tablo olduğu anlaşılmaktadır. Meslek sahibi gençlerin %34,5'i kendi meslek alanında iş bulamadığını, %19,3'ü bu mesleği yapma imkânının olmadığını, %14,1'i ise bu mesleği bir dönem yaptığını ama yeniden iş bulamadığını ifade etmiştir. %24,5'i de kendi meslek alanında çalışmak istemediğini ifade etmiştir.

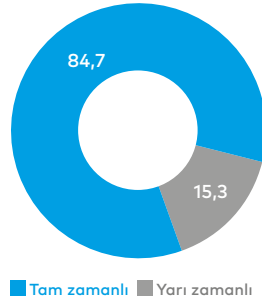
Mesleki alanlardaki açık pozisyonların azlığının (durgunluk ve istihdam kaybı son 3 yıldır çok yüksek) yanı sıra, bulunan işlerin de çok daha güvencesiz ve düşük ücretli seçenekler olduğunu söylemek mümkündür.

Bu araştırma nitel yöntemlerle kurgulanmadığı için bunu ancak Türkiye'deki iş gücü piyasası ve özellikle ara mesleklerdeki çalışma rejimlerinin genel görünümünden hareketle söylemek mümkündür. Türkiye'de genç işsizliği DISK-AR 2021 verilerine göre %27'den fazladır; daha vahim olanı ise ne istihdamda ne eğitimde (NEET) diye kategorize edilen "umutsuz" gençlerin oranı ise %30'dan fazladır.⁶ Meslek kursları, mesleki eğitimler, meslek yüksek okulları ve hatta üniversitelerden mezun meslek sahibi gençlere istihdam yaratacak bir iş piyasasının yokluğu, buradaki tabloyu haklı çıkarmaktadır. Bu nedenle ankette ortaya çıkan bu veri Türkiye'deki genç işsizliğinin görünümü hakkında da bir kesit sunmaktadır.

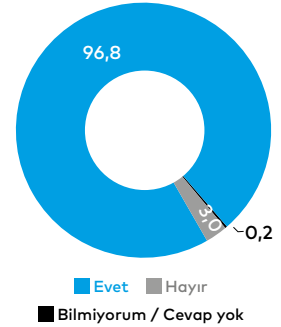
Çalışma durumunuz nedir? %



Çalıştığınız iş yerinde tam zamanlı mı yoksa yarı zamanlı mı çalışıyorsunuz? %



Sigartalı mısınız? %



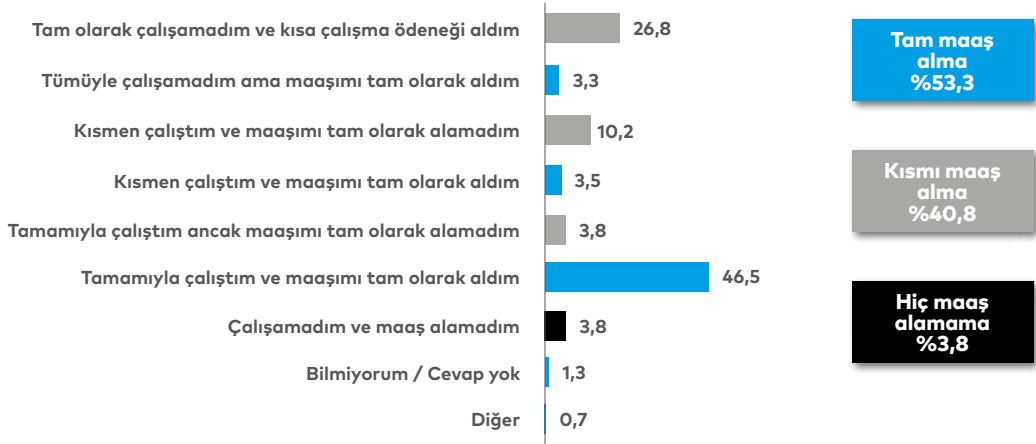
Pandemide Çalışma

Türkiye'de ilk COVID-19 vakasının 11 Mart 2020 tarihinde açıklanmasından sonra 23 Mart 2020'den itibaren AVM'ler kapatılmıştı. Ancak birinci dalganın ilk normalleşme adımlarının atıldığı Mayıs 2020'de ilk açılan yerlerden biri de AVM'ler olmuş ve AVM'ler 11 Mayıs 2020 itibarıyla tekrar hizmet vermeye başlamıştır. Kademeli olarak açılan AVM'ler 11 Mayıs-1 Haziran tarihleri arasında 11.00-19.00 saatleri, sonrasında ise 10.00-22.00 saatleri arasında hizmet vermeye başlamıştır. Kasım 2020'de AVM'lerin çalışma saatlerinde değişiklik yapılmıştır. AVM'lerin saat 20.00'de kapanacağı açıklanmış, Nisan 2021'de alınan ve 17 Mayıs 2021 tarihine kadar süren kapanma tedbirleri kapsamında ise AVM'ler de kapalı kalmıştır. Bu sırada tedbirlerin dışında AVM'ler pandemi döneminde saat değişiklikleri ile de olsa açık kalmaya devam etmiştir.

Pandemi dönemine ilişkin koşullara baktığımızda, AVM çalışanlarının %3,8'inin işsiz kaldığı, %40,8'inin kısa dönem çalışma ödeneği aldıkları görülmektedir. %53,3'ü ise tam ücretini almıştır.

Kısa dönem çalışma ödeneği; işten çıkarma yasağı olduğu dönemde işverenlerin personel sayısının azaltılması ve/veya çalışma sürelerinin kısaltılması yoluyla, işçi maliyetlerinin aşağıya çekmesine olanak sağlayan bir uygulamadır. Bu ödenek; üç ayı aşmamak koşuluyla, işyerinde kriz nedeniyle çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin durdurulması durumunda İşsizlik Fonu'ndan sigortalı işsizlere ödenen bir meblağdır. Bu ankete cevap verenler açısından, %40 gibi bir oran çok yüksektir ve en fazla 3 ay alınabilen bu ek gelir desteğinin varlığı, tam sayıyı bilemememize rağmen, en azından bu ankete cevap verenlerin %4'e yakın bir bölümünün işten çıkartıldığını ve Haziran 2020'de AVM'ler tekrar açıldığında kısa çalışma ödeneği alanların bir kısmının işe geri çağrıldığını göstermektedir.

Pandemi döneminde görev yerinizde çalışma durumunuz ve maaş durumunuz ne oldu? %



AVM ÇALIŞANLARININ REFAH DÜZEYİ

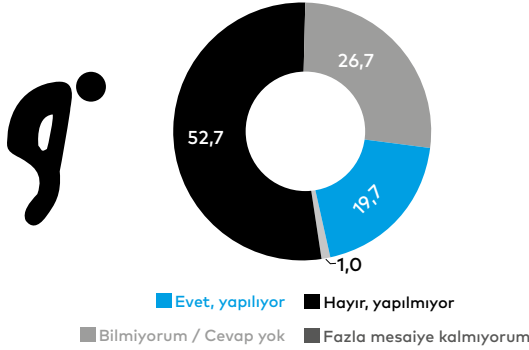
Ücret Düzeyi, Mesai Ücreti, İzin ve Mola Hakkı

AVM çalışanlarının ücret ilişkisine bakıldığında %60'a yakınının ücret+prim sistemi (mağaza ya da bireysel kotadan sattığı parça ürün başına alınan ilave para) ile %38,7'si yalnızca ücretli olarak çalışmaktadır. Çoğu tam zamanlı olarak çalışan AVM çalışanları arasında %15,3 oranında yarı zamanlı çalışan bulunmaktadır. Çalışanların hemen hemen tamamı sigortalı olarak çalışmaktadır. %3,6 oranı, büyük ölçüde AVM'lerde aynı zamanda kendi hesabına çalışan küçük mağaza sahiplerinden kaynaklanan bir veridir.

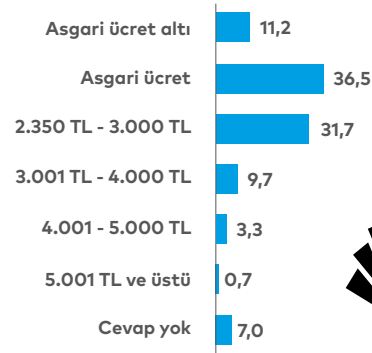
2015 yılında yapılan AVM'lerin Yorgun Gençleri Araştırması'nın⁷ nicel sonuçlarına göre, AVM'lerdeki satış elemanlarının %40'tan fazlasının asgari ücret altında

çalıştığı tespit edilmiştir.⁸ Ancak bu tespit çıplak ücret düzeyi içermektedir ve primler dahil değildir. 2021 yılına gelindiğinde ise, asgari ücret altı çalışanların oranı bu araştırma sonuçlarına göre %11,2'dir. Ama bu ücret kutuplaşması meselesi, Türkiye'de tarihsel olarak ortalama ücretin çok düşük olmasıyla ilgilidir. AVM çalışanlarının görece ücret düzeyi yüksekliği ve sigortalı çalışma avantajı çok marjinaldir ve bu süreçte muhtemelen geçicidir. Ücret düzeyi, aylık ücretin iş pozisyonu ve cinsiyete göre dağılımı gibi analizlerle birlikte ele alındığında, sigortalı olmalarına rağmen, AVM çalışanlarının hizmet sektöründeki diğer görece düşük ücretli işlerde (turizm, lokanta, eğlence vb.) çalışanlarla aralarındaki ücret makasının son 4-5 yılda açıldığı söylenebilir.

Fazla mesaiye kaldığınızda ödeme yapılıyor mu? %



Aylık ücretinizin ne kadar olduğunu söyleyebilir misiniz? %



2021 yılında AVM çalışanları için aylık çıplak ücret düzeyinin asgari ücret ve asgari ücretin %30'ü yüksekliği arasında, hemen hemen eşit ağırlıkla (1/3) kümelendiği söylenebilir. Dolayısıyla AVM çalışanlarının %70'e yakını asgari ücret ve üstü düzeyde ücret almaktadır. Sadece %10'a yakın bir ağırlıktaki grup, asgari ücretin %30 - %70 fazlasına karşı gelen bir ücret ile çalışmaktadır.

Daha önceki tablolardan, çalışanların %60'a yakınının ücrete ilaveten satış primi aldığı da bilinmektedir. Ancak primsiz çalışanların oranı da %40'a yakın olarak epey yüksektir, prim almayanların asgari ücrete eşit ya da asgari ücretten az bir paraya çalıştığı düşünülebilir. Aylık ücret düzeyinin cinsiyete göre dağılımına bakıldığında, asgari ücretten düşük ücret alanların %67,2'sinin kadın olduğu görülmektedir. İşteki pozisyona göre bakıldığında, asgari ücret altında çalışanların %79,1'i satış elemanıdır; %10'dan fazlası ise kasiyerdir. Satış elemanlığı işinin cinsiyet nötr ya da kadın erkek ağırlığı dengeli bir iş olduğunu ve kasiyerlerin hemen hemen tamamının kadın olduğunu düşünüldüğünde, kadınlara yönelik ücret ayrımcılığının mağaza sektöründeki yan-

sımları da görülmektedir. Zira asgari ücret düzeyinde çalışanların %60'tan fazlası erkek, %39,7'si kadındır.

Anket yapılan AVM çalışanlarının %73,3'ü fazla mesaiye kaldıklarını ifade etmiştir. Hem satış elemanları hem de mağaza müdürü pozisyonunda çalışanlar fazla mesaiye kalmakta ve fazla mesailer büyük oranda ödenmemektedir. Fazla mesainin ödendiğini söyleyenlerin oranı ise sadece %19,7'dir. AVM'lerin pandemi koşullarında günde 10 saat açık olduğu bilinmektedir. Günlük çalışma süresi 8 saati aşan çalışanların oranı ise %37,5'tir. Ancak pandemi günlerinde müşteri yoğunluğu azalmasına rağmen, fazla mesai uygulamasının sürmesi ve fazla mesai ödemelerinin yapılmaması şu gerçeğe işaret ediyor olabilir: Mağazalar personel çıkartarak, daha az sayıda çalışana daha fazla iş yükü yükleyerek ve/veya çalışma saatlerini fiilen uzatarak, krizin etkisini hafifletme yoluna girmiş oldukları anlaşılmaktadır. Nitekim, Tez-Koop-İş Genel Başkanı'nın yaptığı açıklama da bu yöndedir.⁹

"Bu dönemde özellikle gıda sektöründe önemli bir iş yoğunluğu yaşanıyor. Sendikaların olmadığı büyük marketlerde yaşanan satış artışını işveren kendi lehine çevirmeye çalışıyor. Bu durum kendisini AVM'lerde de gösteriyor. İşveren mevcut personelle devam etmek istiyor. Bilhassa bazı marketlerde ücretsiz izin, kısa çalışma ödeneği gibi uygulamalar yapıldı. Bazı marketlerde ise kronik hastalar, belirli bir süreyi dolduran hamile insanlar zorla çalıştırılmak istendi. AVM'lerde de aynı şekilde olayların yaşandığını görüyoruz. Mesela bir mağazanın norm kadrosu on kişiden oluşuyor fakat işveren dört kişi ile çalışmaya devam ediyor. Bu durum da o dört kişinin iş yükünün artmasına sebep oluyor. Sayı az olduğu için temizlik, güvenlik gibi işlere de o dört kişinin bakması isteniyor. On dakikalık dinlenme molalarına dahi izin verilmiyor".

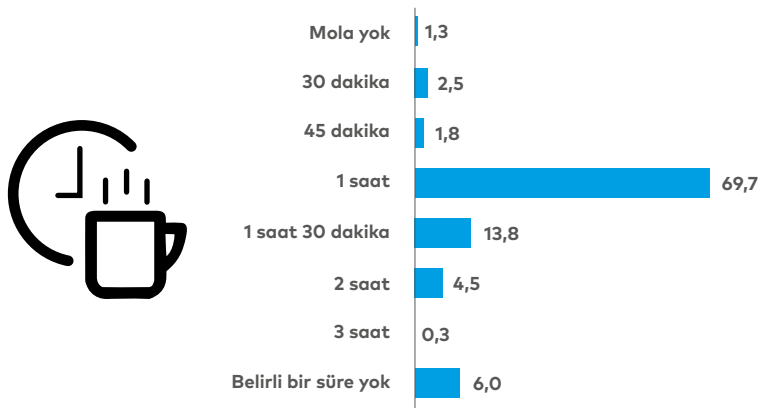
AVM çalışanı kadınlar arasında fazla mesaiye kalanların ve fazla mesai ödemesi yapılmayanların oranı, erkeklere göre bir miktar daha yüksektir. Kadın çalışanların %76'sı, erkek çalışanların %72'si fazla mesaiye kalmaktadır. Fazla mesai ödemesi almayanların oranı kadınlarda %54,1, erkeklerde ise %51,6'dır. Bu bir ölçüde AVM mağazacılığındaki cinsiyete dayalı dikey ayrışma örüntülerinden de kaynaklanıyor olabilir. Her ne kadar mağaza müdürleri arasında da mesaiye kalma oranı yüksek olsa da satış danışmanlarında bu oran daha yüksektir. Mağaza müdürlerinin ise %72,3'ü erkektir. Yine bir başka veri 18-24 ve 25-34 yaş gruplarında mesaiye kalma oranının diğer yaş gruplarından bir miktar daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu veri sektörde yaşa dayalı olarak daha da ağırlaşan çalışma

koşulları ve yaş ayrımcılığının nitel olarak da araştırılması gerektiğini göstermektedir. Çünkü her iki yaş grubunda da mesaiye kalma oranı %76'nın üzerinde seyretmektedir. Diğer yaş gruplarında bu oranlar %60'lar seviyesinde kalmaktadır.

Fazla mesailerin ödenmeme oranı hemen her yaş grubunda %50'nin üzerinde seyretmektedir. 2015 yılında yapılan AVM'lerin Yorgun Gençleri Araştırması'nda (Özkaplan, Öztan ve Ruben, 2020) da fazla mesaiye kalan çalışanların oranı yüksek olmakla birlikte, fazla mesailerin ödenmeme oranının bu kadar yüksek (%30 idi) olmadığı görülmektedir. Bu da içinde bulunduğu ekonomik krizin boyutlarını göstermektedir.

AVM çalışanları ağırlıklı olarak günlük 1 saat ihtiyaç ve yemek molasına sahipken, çalışanların %13,8'lik bir kısmının 1,5 saat molası olduğu görülmektedir. AVM'ler arasındaki farklılaşmaya benzer biçimde, mağaza, büyük mağazacılık, yerli firma, yabancı firma, outlet mağaza gibi farklı mağaza tiplerinin, farklı çalışma rejimleri uyguladığı da bilinmektedir. Bu yüzden AVM'lerde iş gücü mobilitesi çok yüksektir ve satış elemanları görece daha rahat çalışma koşulları ve/veya daha yüksek ücret düzeylerini vadeden mağazaları tercih etmektedir. Araştırma sırasında satış elemanlarının %5'inden satış işi dışında, mağazadaki her türlü parça işi-kasa, vitrin düzenleme, ürün yerleştirme, depo işleri, temizlik vb. yapmasının beklenildiği ve bu nedenle mola sürelerinde belirsizliğin ortaya çıktığı veya bu sürelerin mağaza müdürünün inisiyatifinde olduğu öğrenilmiştir.

Günlük yemek ve ihtiyaç molaları için harcanan ortalama süreniz ne kadar? %



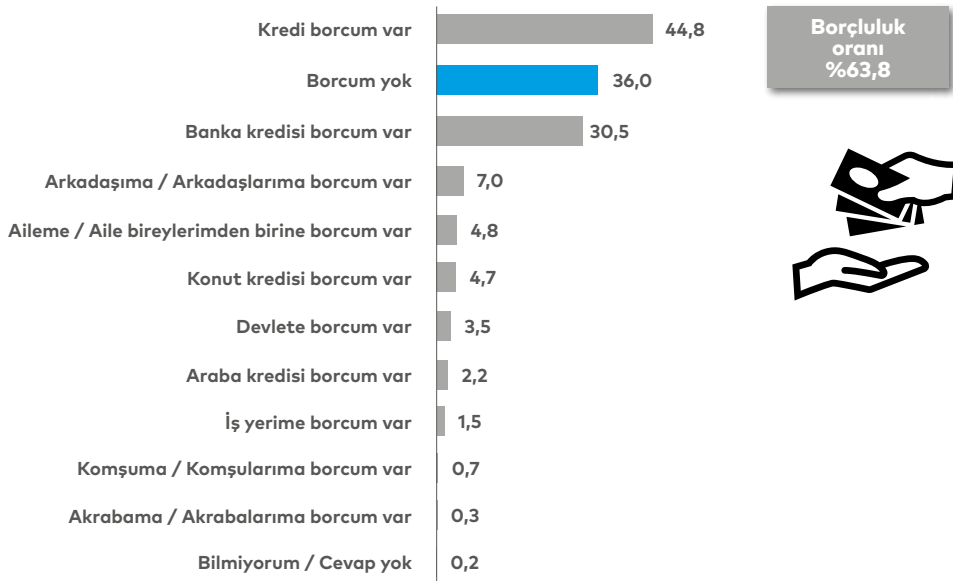
Borçluluk Durumu

Ankete katılanların %64'e yakını borçlu olduğunu ifade ederken, borçlanmanın yarıya yakını (%44,8) kredi kartı borçlarının oluşturduğu görülmektedir. Banka ihtiyaç kredi borcu olanların oranı ise %30,5'tir. Bu durum şaşırtıcı değildir, Türkiye'de hayat pahalılığı ve geçim sıkıntısı nedeniyle, refah kaybı yaşayan çok büyük bir kitlenin mevcudiyeti bilinmektedir. Bu da yaşam standartlarını korumak ve/veya asgari geçim masraflarını karşılamak için insanları borçlanmaya mecbur bırakmaktadır.

Ancak, yüksek kredi faiz oranlarının geçerli olduğu bu dönemde, banka ihtiyaç kredisi kullananların 1/3 oranında olması, küçümsenmeyecek bir orandır. Çünkü bu oran, hiç borcu olmayanların oranına (toplamın %36,0'sı) oldukça yakın bir orandır. Ankete katılanla-

rın, genç, bekâr ve çoğunlukla ailesiyle birlikte yaşayan çalışanlar olduğu düşünüldüğünde borçluluk oranının yüksekliğinin, yüksek enflasyon ve gençlerin satın alma gücündeki yıpranma gibi nedenlere bağlı olduğu düşünülebilir. Ayrıca, bu raporun AVM Çalışanlarının Profili başlıklı bölümünde sosyoekonomik yapıyı gösteren tablolardan, ailenin reisi olan ve evin geçimini üstlenen bireylerin oranları değerlendirildiğinde, hem orta (C1) hem de orta üst (B) sosyoekonomik gelir grubuna dahil olan satış elemanlarının oranının yüksek olduğu görülmektedir. Daha da önemlisi, AVM çalışanlarının %37'e yakınının asgari ücret aldığı bilinmektedir. 2015 yılında yapılan araştırmada¹⁰ da bu oran %50'ye yakındır. Aynı zamanda, arkadaşına borcu olan %7 oranında satış elemanının varlığı yanında, çalışanların %5'i de ailesine borçludur.

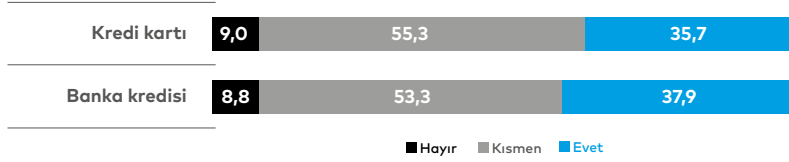
Borcunuz var mıdır? Var ise kime / kimlere borcunuz bulunmaktadır? %



Daha da önemlisi, AVM çalışanlarının %55'inin borçlarını ödeyemediği, sadece %35'inin borcunu ödeyebildiği görülmektedir. Borcunu ödeyemeyenlerin ağırlıklı olarak, sırasıyla akrabalarına (%50), işyerlerine, arkadaşlarına, komşularına, aile bireyelerine ve arkadaşlarına borçlu kaldıkları anlaşılmaktadır. Zira banka ihtiyaç kredisi ve kredi kartı borçlarını ödeyemeyenlerin ora-

nı %10 ile en düşük düzeydedir. Kredi faizlerinin görece yüksekliği ele alındığında, gençlerin borç para için bankadan çok aile, eş, dost, hatta komşularına başvurduğu görülmektedir. Ama, banka dışı kaynaklara başvuranların toplam çalışanlar içindeki oranı da %25'e yakındır, yani 1/4'üdür.

Borcunuzu ödeyebiliyor musunuz? %



Haneye en çok gelir getiren konumunda olan AVM çalışanlarının %70,6'sının kredi kartı borçlarını ancak kısmen ödeyebildiği ya da hiç ödeyemediği, eve en çok gelir getiren konumda olmayanların ise %54,4'ünün aynı durumda olduğu görülmektedir.

Tüm çalışanlar açısından da kredi kartını ödeyemeyen ya da kısmen ödeyebilenlerin oranı %64,3'tür. Özellikle banka borçlarında (kredi ya da kredi kartı) kısmen ödeyebilme, borç çevirmenin AVM çalışanlarının önemli bir bölümünün "rutini" olduğu görülmektedir.

Cinsiyet Dağılımı ve Cinsiyet Algısı

Satış işi; kadın ve erkekler açısından dengeli dağılımın olduğu bir iş olarak bilirse de çalışanların cinsiyetlerinin bu işte nasıl bir etkisi olduğu konusundaki algıları önemlidir. Çalışma hayatında cinsiyet algısı; kariyer ilerlemesinde görünmeyen engeller, aynı işi yapmasına rağmen kadınların erkeklere göre daha düşük ücret alması (cinsiyete dayalı ücret farklılığı) şeklinde ve iş yerinde (ağırlıklı olarak mağdurun kadın olduğu) özellikle erkek müşterilerden kaynaklanan taciz, mobbing ve diğer ayrımcılık pratiklerine maruz kalındığında daha görünür hâle gelmektedir.

Özellikle erkek müşterilerden kadın satış elemanlarına yönelik tacizin yaygın olduğu bilinmektedir. Ayrıca, işverenden, mağaza müdüründen kaynaklanan taciz, hak ihlali gibi pratikler de çok sık görülmektedir. Ancak, Türkiye'de kadına yönelik erkek şiddetini deklare etmek, ifşa etmek, erkek egemen sistem ve ataerkil güç ilişkileri nedeniyle çok zordur. Anket sonuçlarına göre, mobbing, taciz nedeniyle cinsiyetinin dezavantaj olduğunu söyleyen ağırlıklı olarak 18-24 yaş grubundaki genç kadınlardır.

Ankete cevap verenlerin %14'e yakını taciz, mobbing nedeniyle cinsiyetinin dezavantajlı olduğunu düşünmekte ve bu grup tümüyle kadınlardan oluşmaktadır.

Sizce cinsiyetinizin mesleğinizdeki dezavantajları nedir? %

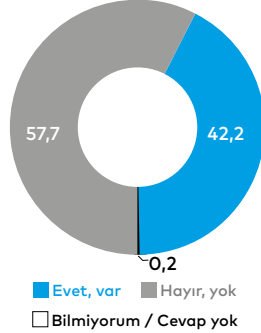


Kariyer Beklentileri

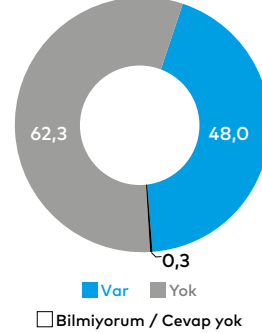
AVM çalışanlarının hemen hemen yarısı iş yerinde mesleki eğitim almıştır. Genellikle genç kadın ve erkekler çalıştıkları mağazanın kurallarını ve satış işini çalışırken öğrenirler. Satış işiyle ilgili mesleki eğitim az sayıda kurumsal, yabancı markalı şirketlerle sınırlıdır.

Lise mezunlarının ilk başvuru yaptığı işlerden biri olan satış elemanlığında da tüm perakende sektöründe olduğu gibi sosyal beceri kilit bir öneme sahiptir. Sosyal beceri ve duygusal emek kontrolü kadar, çalışanın estetik emeği de yani çalışanın nasıl görüldüğü, konuştuğu ve giydiği de önemsenmektedir.

Çalışmakta olduğunuz sektörde kariyer / terfi beklentiniz var mı? %



Şu anda yapmakta olduğunuz işle ilgili mesleki eğitim aldınız mı? %



AVM çalışanlarının %60'a yakınının işlerinde kariyer beklentisi olmadığı anlaşılmaktadır. Kariyer beklentisinin erkeklerde daha yüksek olduğu görülmektedir (erkeklerde %60,9, kadınlarda %39,1).

AVM'lerde çalışan satış elemanlarında genel olarak 3-4 yıl çalıştıktan sonra (mağaza düzeyinde ve mağazanın bulunduğu sektöre bağlı olarak değişiklik gösterse de) gençlerin mağaza müdürü, reyon şefi vb. üst pozisyonlara gelebildiği bilinmektedir (Özkaplan, Öztan Paralı ve Ruben, 2020). Ancak, mağaza müdürlerinin çoğunluğunun erkek olması, bu sektörde cinsiyete dayalı dikey ayrımcılığın çok yaygın olduğunu göstermektedir. Ayrıca yine aynı araştırma sonuçlarına göre, aynı

işyerinde 6 aydan kısa süredir çalışanların çoğunluğu kadın iken, 5 yıldan uzun süredir çalışanların çoğunluğu da erkektir. Dolayısıyla kıdem ve kariyer yolu cinsiyete göre katmanlaşmıştır. Yaş yükseldikçe mevcut işyerinde çalışma oranı da artmaktadır.

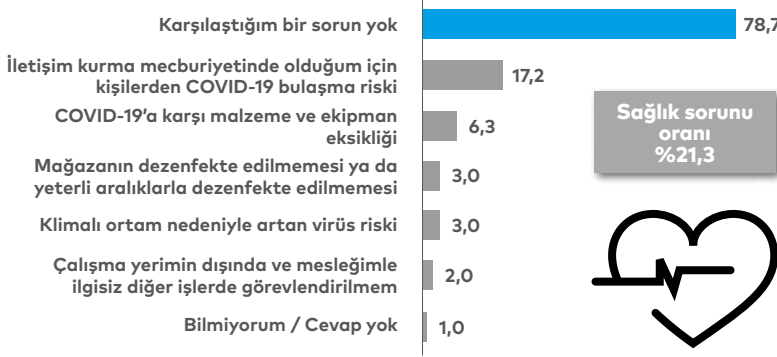
Yaş gruplarına göre baktığımızda 2021 yılında, 18-24 yaş grubundaki gençlerin %50'ye yakın oranda kariyer beklentisi olmadığı anlaşılmaktadır. Bu oran 25-34 yaş aralığı için %20'lere ve 45-54 yaş aralığında %10'lara düşmektedir. Bu veri, sektöre yeni giren gençlerin, mağazacılığı başka işlere geçiş dönemi veya geçici bir iş olarak görmelerinden kaynaklanıyor olabilir. Kuşkusuz bu nüanslı analizler, nitel verilerle de desteklenmelidir.

Pandemi Döneminde Mesleki Sağlık ve Güvenlik

2021 yılında salgın sürecinin neredeyse birinci yılında, anket yapılan AVM çalışanlarının %10,7'sinin koronavirüse yakalandığı öğrenilmiştir. Tez-Koop-İş Sendikası Genel Başkanı'nın açıklamasına göre, AVM çalışanlarının %20'si COVID-19'a yakalanmıştır. AVM çalışanlarının yaklaşık 500.000 kişi olduğu düşünüldüğünde, bu oldukça yüksek bir sayıdır. Ancak, %80'e yakın oranda AVM çalışanının COVID-19 salgınıyla ilgili bir sorunu olmadığını belirtmesi oldukça şaşırtıcı görüne de öte yandan anlaşılabilir de bir durumdur.

Bu durum müşteri yoğunluğunun az olmasından ya da bir sorun olduğunu söylemenin yaratacağı riskten kaçınmaktan kaynaklanıyor olabilir. Buna rağmen %17,2 oranında çalışanın koronavirüs bulaşma riskine karşı tedirgin olduğu da öğrenilen diğer bilgilerden biridir. %6,3 oranındaki genç çalışan ise maske, dezenfektan vb. malzeme eksikliğine işaret etmiştir.

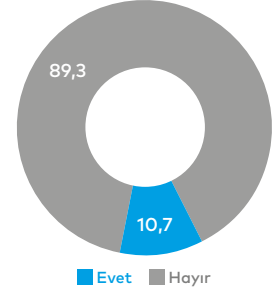
Pandemi döneminde mesleğiniz ile ilgili karşılaştığınız sağlık sorunları nelerdir? %



Sağlık sorunu oranı %21,3



Mesleğinizi yaparken COVID-19'a yakalandınız mı? %



Pandemide sağlık sorunun yok diyenlerle, müşterilerden virüs bulaşma riski var diyenler arasında işteki pozisyon ve/veya cinsiyet açısından hiçbir farklılaşma yoktur; her iki grup için de çoğunluk satış elemanı ve erkektir.

COVID-19'un özellikle belli iş kollarında virüse yakalanan veya virüs nedeniyle yaşamını yitirenlerin bakımından iş kazası ve meslek hastalığı olarak tanımlanması gerektiği sendikalar, meslek örgütleri ve tarafından sıklıkla dile getirilmektedir. Dünya Sağlık Örgütü de daha pandeminin en başından COVID-19'un meslek hastalığı sayılması yönünde çağrıda bulunmuştur. Uluslararası sendikal örgütlerin oluşturduğu Küresel Sendikalar Konseyi (Council of Global Unions), 28 Nisan 2020'de COVID-19'un meslek hastalığı olarak tanınmasına ilişkin bir bildiri yayınlamıştır.¹¹ Türkiye'de de sendikalar, meslek kuruluşları ve Türk Tabipleri Birliği bu konuda çalışmalar yürütmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu, 7 Mayıs 2020'de bir genelge yayınlarak COVID-19'a yakalanan çalışanların iş kazası geçirmiş sayılamayacağı ve raporların tutulurken bu durumun dikkate alınması gerektiğini vurgulamıştır. Bu genelge, çalışma koşulları nedeni ile COVID-19'a yakalanan çalışanların tazminattan yararlanamayacağı, yaşamını yitirmiş ise de ailesine gelir bağlanamayacağı anlamına gelmektedir. Tez-Koop-İş bu genelge sonrası açıkladığı bildiriye, genelgenin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na ve Yargıtay kararlarına aykırı olduğunu ifade etmiştir:

"6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda iş kazası; "İş yerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay"dır. Aynı yasa meslek hastalığını; "Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık" olarak tanımlarken ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda da meslek hastalığı tanımlı şöyle yapılmaktadır: "Sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı

tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik hâlleridir. "Bu tanımlar, işin yürütümü sırasında COVID-19 yakalanan ya da yaşamını yitiren birinin iş kazası ve meslek hastalığı tanımına girmesi gerektiğini doğrulayan tanımlardır."¹²

Türkiye'de örgütlerden, kamuoyundan ve çalışanlardan gelen tepkiler üzerine "illiyet bağı" şartı ile sağlık çalışanlarının mağduriyetlerinin tazmin edilebileceği ilan edilmiştir. Ancak "illiyet bağı" tanımlaması pratikte çalışanları korumak bir yana, silikozis gibi diğer meslek hastalıklarında örneklerini gördüğümüz gibi, tam tersine işçiler aleyhine bir delil olarak dahi kullanılabilir.¹³

Ankara İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi'nin (İSİG Meclisi), 1 Mayıs 2021 öncesi "COVID-19 işçi sınıfı hastalığıdır!" başlığı ile yaptığı açıklamada da İSİG Meclisi verilerine göre 11 Mart 2020-10 Mart 2021 tarihleri arasında en az 861 işçinin COVID-19 nedeniyle yaşamını yitirdiği ifade edilmiştir:

"Hiç de tesadüfi olmaksızın, salgından en çok etkilenen ve en fazla ölümün yaşandığı işkolları temas riskinin en fazla, fiziki mesafenin en az olduğu, kişisel koruyucu ekipman sorunlarının yaşandığı ve üretim ve performans baskısının daha çok hissedildiği sağlık, ticaret-büro, genel işler, güvenlik, tekstil ve metal işkolları oldu"¹⁴

MESLEKİ MEMNUNİYET VE BEKLENTİLER

Memnuniyet

AVM çalışanlarının %73,8'si genel olarak işlerinden memnun olduklarını ifade etmişlerdir. İşe ilişkin bu memnuniyet yüksekliği önceki araştırmalarla da tespit edilen ve analiz edilen bir durum iken, pandemi döneminde bu memnuniyet düzeyinin bir ölçüde azaldığı göze çarpmaktadır. Özkaplan, Öztan Paralı ve Ruben¹⁵ çalışmasında işten memnuniyet hem kadın hem erkek mağazacılar için %90'ların üzerinde çıkmıştır. Ancak bu genel memnuniyeti, hem Türkiye'de çalışma ilişkileri ve iş gücü piyasasının genel görünümü, hem de AVM'lerdeki çalışma rejiminin bazı özellikleri ile bağlantılı olarak analiz etmek gerekmektedir.

manında ödenmesi ile yemek, yol gibi yan olanakların varlığı çalışanların memnuniyet oranlarının en yüksek olduğu alanlardır. AVM mağazacılığındaki genç çalışan oranı, çeşitli araştırmalarda altı çizilen yüksek iş gücü devri ve kıdem süresinin kısalığı göz önüne alındığında, özellikle lise ve üniversite mezunu gençlere güvenceli kurumsal bir aidiyet kazandırması, nitelikli ve genç işsizliğinin çarpıcı rakamlara ulaştığı bir iş piyasasında göreceli olarak bir tutunma alanı olarak görülmektedir. Çalışma koşulları ve pandemi ortamı bakımından düşünüldüğümüzde, tüm risklerine rağmen oldukça genç bir çalışan kesimi açısından görece korunaklı bir alan sağlanmaktadır.

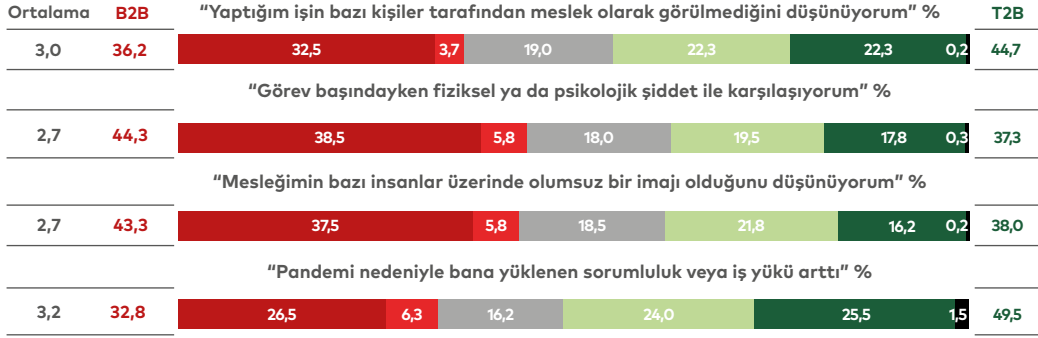
AVM çalışanlarının ağırlıklı olarak kurumsal markaların çalışanı olmaları dolayısıyla maaşlarının tam ve za-

	Ortalama	B2B						T2B	
Genel memnuniyet	3,7	11,3	5,8	5,5	14,7	57,7	16,2	0,2	73,8
Çalışma saatleri	3,9	14,3	9,0	5,3	16,3	22,0	46,7	0,7	68,7
Çalışma ortamında riski önleyici destekler	4,0	10,3	5,0	5,3	18,8	21,2	49,3	0,3	70,5
Maaş miktarı	3,8	16,8	9,3	7,5	16,8	26,8	39,0	0,5	65,8
Yaptığım işin saygınlığı	4,0	11,2	6,5	4,7	17,0	26,8	44,3	0,7	71,2
Maaşların zamanında ödenmesi	4,4	6,0	2,8	3,2	9,7	23,2	59,8	1,3	83,0
Yemek, yol gibi yan olanaklar	4,1	8,3	5,8	2,5	16,3	26,5	48,5	0,3	75,0
Mesleğimle ilgili eğitimler	3,9	14,7	9,3	5,3	18,5	20,8	45,2	0,8	66,0
İş motivasyonu	4,0	10,5	5,3	5,2	17,5	26,2	44,8	1,0	71,0

■ Hiç memnun değilim ■ Memnun değilim ■ Ne memnunum ne memnun değilim ■ Memnunum ■ Çok memnunum ■ Bilmiyorum / Cevap yok

Ayrıca, AVM'lerin cazibe ve sosyal karşılaşma merkezleri olması da çok önemli bir etkidir. AVM'lerin başka bir yaşam tarzı sunması, tüketim arzusunun kışkırtması, sanki başka bir aleme geçiliyor gibi zaman/mekân algılarını değiştirmesi, çalışanlar için de geçerlidir. Bunlara ek olarak AVM'lerin satış elemanlarına kurumsal bir kimlik kazandırması, bir "çevre" edinilmesini sağlama-sı, "girişimci benlik" yaratması, gençler için önemli olan

marka, trend gibi tüketim ürünleriyle ilk önce karşılaşma ve muhtemelen daha ucuza sahip olma fırsatı sağlama gibi pek çok faktör daha vardır. Öznellik, memnuniyet ve refah gibi konularla ilgili öznel algılar çok önemlidir. Bu nedenle, bazı ifadelerle katılım oranlarının sorulduğu soru, memnuniyet yani iş tatmini hakkında biraz daha fazla bilgi verebilecektir.



■ Hiç katılmıyorum ■ Katılmıyorum ■ Ne katılmıyorum ne katılmıyorum ■ Katılıyorum ■ Kesinlikle katılıyorum ■ Bilmiyorum / Cevap yok

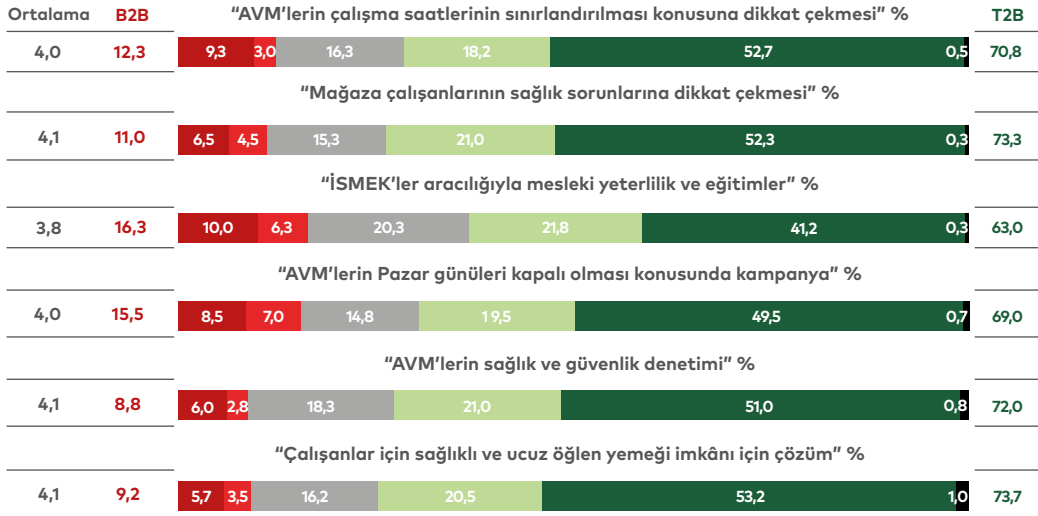
AVM çalışanlarının %49,5'i pandemi nedeniyle kendisine yüklenen sorumlulukların arttığını, %44,7'si yaptıkları işin başkaları tarafından meslek olarak görülmediğini, %38'i mesleklerinin bazı insanların gözünde olumsuz bir imajı olduğunu, %37,3'ü ise görev başındayken psikolojik veya fiziksel şiddetle karşı karşıya kaldığını belirtmiştir.

Görev başındayken fiziksel veya psikolojik şiddete maruz kaldığını belirten AVM çalışanlarının cinsiyetlerine baktığımızda, erkek çalışanların %37,9'nun, kadın çalışanların ise %36,6'sının hemen hemen eşit ağırlıkla, bu yöndeki ifadelerine katıldığı görülmektedir.

Avm Çalışanlarına Yönelik Politikalar

AVM'lerde çalışma saatlerinin sınırlandırılması ya da Avrupa'da olduğu gibi Pazar günleri kapalı olması gibi pek çok konuda yapılan kampanyalar, %50'ye yakın destek görmüştür.

Bu politikaları çok önemli görenleri, sadece "önemli" görenlerle birlikte ele aldığımızda, bu politika talebine destek %70'lere çıkmaktadır.



■ Hiç önemli değil ■ Önemli değil ■ Ne önemli ne önemli değil ■ Önemli ■ Çok önemli ■ Bilmiyorum / Cevap yok

AVM çalışanları için ucuz yemek talebi de benzer şekilde %70'ten fazla destek görmüştür. Zira AVM'lerin içinde öğle yemeği, çay, kahve için yapılan harcamalar sokaktaki alternatiflerine göre daha yüksektir; ayrıca mağazalardaki iş yoğunluğu nedeniyle mola saatleri daha kısa ve belirsiz hâle geldiği için çalışanların AVM dışına çıkması zorlaşmaktadır.

İSMEK aracılığıyla mesleki yeterlilik eğitimi almak da çalışanlar tarafından büyük oranda (%60'tan fazla) destek görmekte, kariyer ilerlemesine katkı ya da daha rahat çalışma koşulları olan cazip firmalara geçiş yapma açısından bu eğitimlerin etkili olduğu düşünülmektedir.

Çalışanların çeşitli sağlık sorunlarının uzun süre ayakta kalma ve uzun çalışma saatleri nedeniyle, varis, bel ağrısı, kapalı yerde çalışmanın getirdiği baş ağrısı, stres gibi meslek rahatsızlıklarının yanı sıra, COVID-19 salgını nedeniyle ilave olan yeni risklere karşı önlem alma talebi, %70'ten fazla ağırlıkla dile getirilerek "mağaza çalışanlarının sağlık sorunlarına dikkat çekmesi" ve "AVM'lerin sağlık ve güvenlik denetimi" önerileri üzerinden somutlaşmıştır. Bu durum daha çok, bir önceki anket sorularında somut olarak ortaya çıkmayan, pandemi koşullarında çalışmakla ilgili gibi görünmektedir.

Sonuçta, satış elemanları çok uzun süre, maskeli bile olsa, kapalı mekânda, ayakta ve müşteri ile yüz yüze ilişkinin başat olduğu iş yerlerinde çalışmaktadır. Bu

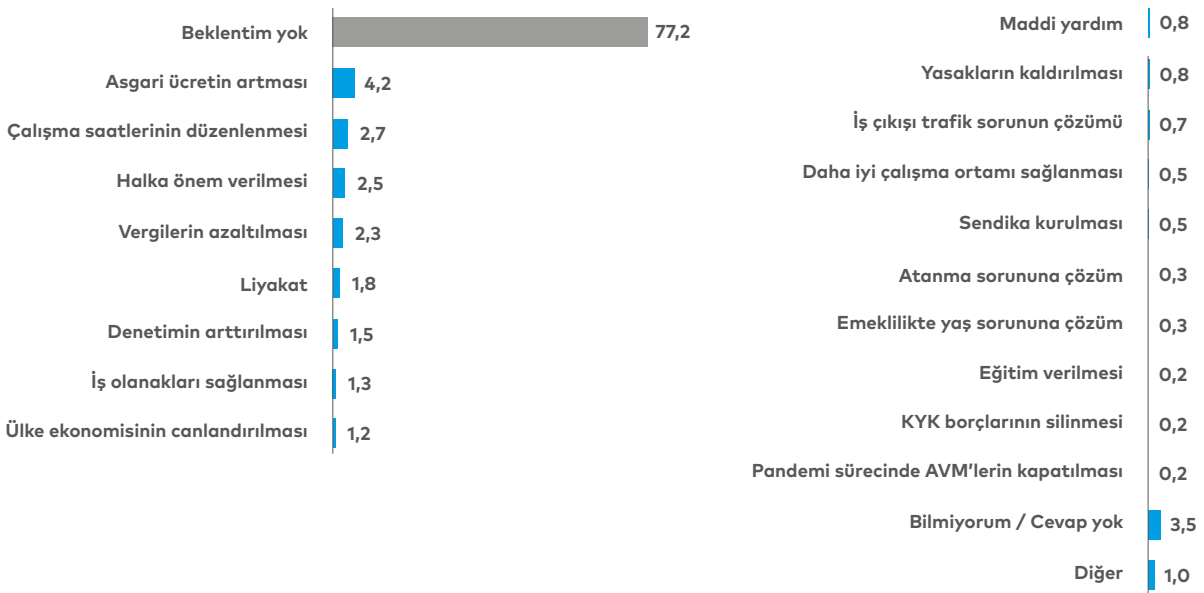
da fabrika ve bürolarda çalışanlar için olduğuna benzer biçimde virüsün bulaşmasını kolaylaştıran mekânsal bir "tuzak"ı hatırlatır. Ayrıca, çalışanların kendileri hastalığa yakalanmasa da virüsü ailelerine ve özellikle yaşlı aile bireylerine bulaştırmaktan korktukları da göz önünde bulundurulmalıdır.

Burada önemli olan nokta da mağazaların virüs bulaşmasını denetleme yaklaşımı müşteri odaklı olduğu için, çalışanların sağlığının çok önemsenmediği ve pandemi döneminde ateş ölçme ve maske dışında, havalandırma sistemlerinin virüse duyarlı hâle gelmesi, ortak alanların, tuvaletlerin, mağazaların temizliği gibi organizasyonların yeterince yapılmadığıdır.

Zira, 11 Mayıs 2020'de neredeyse apar topar açılan AVM'lerde, satış elemanlarına ne salgınına yönelik mesleki eğitim verilmiş, ne de virüs bulaşmasını minimuma indirecek (havalandırma gibi) tedbirler alınmıştır. İş güvenliği ve işçi sağlığı, Türkiye'de tarihsel olarak işverenler için maliyet unsuru olarak görülmektedir ve bu durum pandemi döneminde katmerlenmiştir. Bu koşullarda çalışmak; belirsizliği ve virüse yakalanma riskini arttırmıştır. Bu duruma, mağaza içi kurallara uymayan (örneğin; maskesiz giriş, mağazada belli sayıda müşteri olması kuralına uymama, soyunma odalarında ürünü deneme ısrarı gibi) müşterilerin olası varlığını da ilave ederse AVM çalışanlarının nasıl bir tehlike altında çalıştıkları tahayyül edilebilir.

Siyasilerden veya Genel Olarak Siyasetten Beklentiler

Meslek alanınızla ilgili siyasilere beklentileriniz nelerdir? %



AVM çalışanlarının umut ve beklentilerin iyice aşağıya çekilmesini güçlendiren pek çok mekanizma olması nedeniyle genel olarak siyasilerden, iktidardan ya da siyasi partilerden büyük ölçüde beklentileri olmadığı ortaya çıkmaktadır.

%40'ların üstünde olan genç işsizliği, ekonomik durgunluğun hüküm sürdüğü ve geleceğe dönük belirsizliğin iyice arttığı bir ortamda işsizlik en önemli sorun olarak ortaya çıkmakta, çalışanlar açısından mevcut işini koruması hayati bir önem taşımaktadır. Bu nedenle, %4 oranında da olsa bazı genç satış görevlileri, asgari ücret artışını, artan enflasyon karşısında bir ölçüde mevcut durumlarını muhafaza etmek üzere, haklı olarak talep etmişlerdir. Zira, asgari ücret, memur ve emekli maaşlarına 2021 yılında yapılan zamlar, reel olarak satın alma güçlerinin düşmesine neden olmuştur; yani enflasyon oranının çok altında, sembolik ücret artışları gerçekleşmiştir.

Genel olarak Türkiye'de sendika, dernek, platform, girişim gibi esnek/kurumsal yapılarda örgütlenme pratiği tarihsel olarak zayıflaması nedeniyle sıradan vatandaşın siyasetle kurduğu ilişkinin sadece oy kullanmakla sınırlı olduğu söylenebilir. Son yıllarda, ekonomik ve

siyasi krizin yanı sıra; pandeminin getirdiği belirsizlik, işsiz kalma korkusu ve ekonomik/siyasi seçeneklerin yetersizliği ve/veya güven vermemesi gibi çok katmanlı faktörler nedeniyle, çalışanların siyasetle ilişkisi ve siyasetten beklentisizliği ve umutsuzluğunun iyice arttığı düşünülmektedir.

Bir başka önemli faktör, AVM çalışanlarının çoğunluğunun örgütlü olmamasıdır. Sendikal örgütlenmenin varlığı, çalışma hayatlarına ilişkin bireysel taleplerin daha görünür olmasını ve çalışanlar arası dayanışmanın somutlaşmasına neden olmaktadır. Türkiye'de tarihsel olarak hem işverenlerin sendikalara karşı negatif tavrı ve sendikal etkinliğin 2000'lerde giderek azalması, hem de hizmet sektöründe çalışanların örgütlenmesindeki zorluklar gibi pek çok faktör nedeniyle AVM çalışanlarının çoğu örgütsüzdür. Yine de son zamanlarda bu durumun değişmeye başladığını bazı zincir şirketlerde sendikalı çalışanların var olduğunu ve toplu iş sözleşmesi yapabilecek büyüklükte olduklarını söylemek mümkündür.

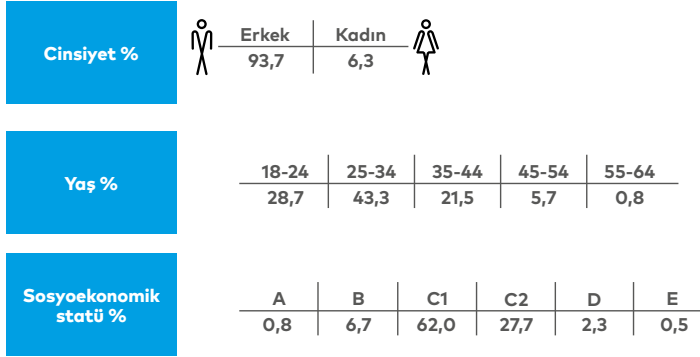
PANDEMİ
KOŞULLARINDA
MOTO KURYELER
VE BEKLENTİLERİ

Moto kuryelik; geniş yaş grubunu kapsayan, erkeklerin işsiz kaldıklarında geçici süre başvurdukları bir iş niteliğindedir. Ayrıca pandemi döneminde online alışverişin artışıyla birlikte, perakende gıda vb. malların tüketiciye ulaştırılmasında kritik bir rolü vardır. Ocak 2021

tarihinde İstanbul genelinde gerçekleştirdiğimiz bilgisayar destekli yüz yüze anket (CAPI) çalışmasında İstanbul'un 23 ilçesinde toplam 600 motosiklet kuryesi (moto kurye) ile görüşülmüştür. Yüz yüze yapılan anketlerde ortalama görüşme süresi 9,6 dakikadır.

DEMOGRAFİK VE SOSYOEKONOMİK NİTELİKLER

Moto Kuryelerin Profili



Moto kuryelik, gençlerin yoğun istihdamına rağmen AVM mağazacılığı kadar ağırlıklı tercih ettikleri bir iş değildir. Bunun bir nedeni, motor kullanma ehliyeti¹⁶ olan herkesin, başka bir vasıf aranmaksızın bu işe kolaylıkla girebilmesidir. Aynı zamanda, işsiz kalanların başka bir seçeneği olmadığı için geçici bir iş olarak rahatlıkla başladıkları ve sürdürdükleri bir iş gücü piyasası görünümündedir.

Ancak moto kurye piyasası parçalanmış/katmanlaşmış bir iş gücü piyasası olduğu için, farklı işveren ve sermaye gruplarının farklılaşmış emek gücü talepleri vardır.¹⁷ Bu konuyu örneklemek üzere Universus'un yaptığı anket ve derinlemesine mülakata dayanarak üç gruptan bahsetmek mümkündür. İlk grup; mobil uygulama yoluyla perakende dağıtıcılık (gıda ve temizlik malzemesi gibi) yapan platform işletmelerine bağlı çalışan moto kuryeler daha uzun çalışma saatleri için genç emek gücüne ihtiyaç duymaktadır. İkinci grup, pandemi yasakları nedeniyle oturma alanları kapatılan, masaları kaldırılan hazır yemek (fast food) ya da gel-al hizmeti sunan restoran, lokanta ve kafelere bağlı çalışanlardır. Bunların işleri daha az yoğun ve çalışma süreleri daha kısadır. Üçüncü grup ise, kurumsal şirketler için, genellikle uzun mesafe taşıyıcısı olan ve önemli evrak, ilaç, sağlık malzemesi, protez vb. taşıyanlardır. Ücreti görece yüksek olduğu bu grupta ağırlıklı olarak 30 yaş üzeri erkekler çalışmaktadır.

SES¹⁸ analizi aracılığıyla, moto kurye olarak çalışan erkeklerin sosyoekonomik statüleri hakkında bilgi edinmek mümkündür. Moto kurye olarak çalışanlar, ağırlıklı olarak C1 grubunda yer almakta, çalışanların %30'a

yakın bir bölümü ise C2 grubundadır. Orta alt ve orta üst hanelerden oluşan bu gruplar profesyonel meslek sahipleri, beyaz yakalı çalışan memur ve işçiler ile küçük esnaf gruplarından oluşmaktadır. %7'ye yakın küçük bir grup ise özel sektör yöneticileri, gazeteci, yazar, kamu üst düzey yöneticileri ve orta-büyük esnaktan oluşan üst gruba mensuptur.

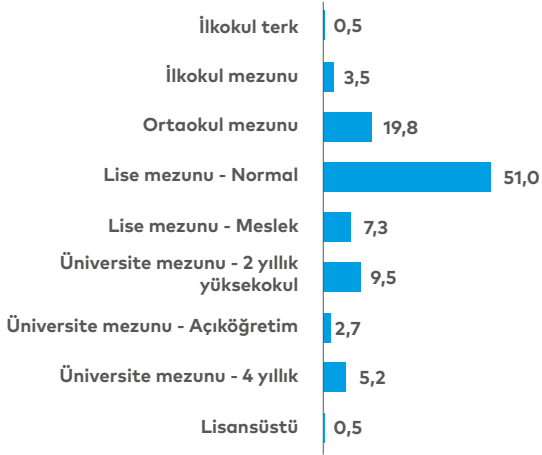
Moto kuryeler ağırlıklı olarak, eve asıl geliri getiren, lise ve/veya üniversite mezunu, ücretli ya da yevmiyeli çalışan, iş yeri sahibi, küçük esnaf ve kendi işini yapan bireylerden oluşmaktadır. Orta üst gelir grubuna dahil olduklarını da söylemek mümkündür.

Moto kuryelerin yarısından fazlası lise mezunu, %5,2'si ise 4 yıllık üniversite mezunudur. Eğer 2 yıllık, 4 yıllık üniversite mezunları ve açık öğretim mezunlarının lisansüstü eğitim almış küçük azınlığını bir arada değerlendirsek, çalışanların %18'e yakın bir büyüklüğü üniversite ve yüksek lisans eğitimi almış bir grup olarak ortaya çıkmaktadır. %70'ten fazlası eve en çok gelir getiren kişi konumunda olan moto kuryelerden, erkeklerin yarısına yakını ise lise mezunudur. Ankete katılan moto kuryelerden açık öğretim mezunlarının tamamı, 2 yıllık yüksek okul mezunlarının %88'i, 4 yıllık üniversite mezunlarının ise %71'i hanesine en çok gelir getiren kişi konumundadır.

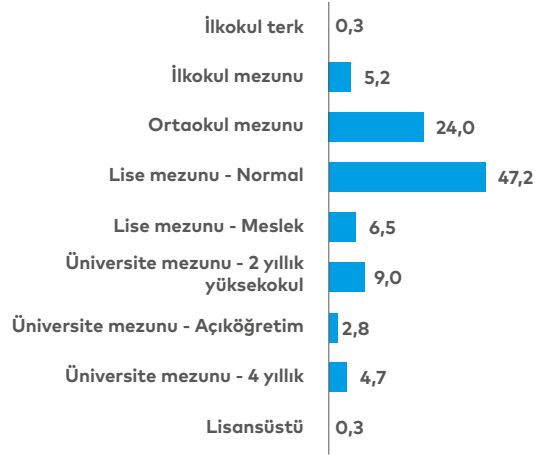
Eve en çok gelir getiren kişi siz misiniz? %



Katılımcının eğitim durumu %



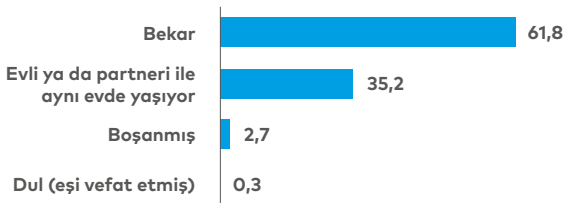
Haneye en çok gelir getiren kişinin eğitim durumu %



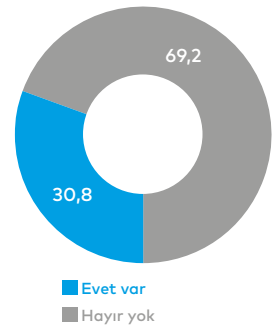
Tüm bunlar kuryelik işine farklı yaş gruplarının rahatlıkla girebilmesine benzer bir şekilde, nitelikli/niteliksiz iş gücünün de serbestçe girebildiğini göstermektedir.

Ayrıca moto kuryelerin kariyer arka planları ile ilgili bu veriler, Türkiye'deki iş piyasası ve eğitilmiş iş gücünün olanaksızlıkları ve ümitsizlikleri ile ilgili çarpıcı örnekler sunmaktadır.

Medeni haliniz nedir?

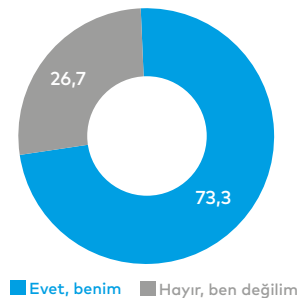


Çocuğunuz var mı? %



Moto kurye çalışanlarının %60'tan fazlası bekar, %35'ten fazlası evli ya da partneri ile aynı evde yaşamakta, %30,8'i ise evli ve çocukludur. Evli ya da partneri ile birlikte yaşayanların %94,3'ü, bekar olanların ise %60,1'i eve en çok gelir getiren kişi konumundadır. Ortalama olarak moto kuryelerin %73,3'ünün ağırlıklı olarak "eve eklemek getiren" rolünü üstlenen bekar ya da evli erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Bu nedenle AVM çalışanlarına oranla moto kuryelerin çok daha fazla aile geçindirme baskısı altında olduklarını söylemek mümkündür. Nitekim AVM çalışanları arasında haneye en çok gelir getiren konumunda olanların oranı %53 olarak ölçülmüştür.

Eve en çok gelir getiren kişi siz misiniz? %



MOTO KURYELERİN NİTELİKLERİ VE ÇALIŞMA REJİMİ

İş Gücü Piyasasına Giriş: Bekleme Odası

Moto kurye olmadan önce ne iş yapıyordunuz? %



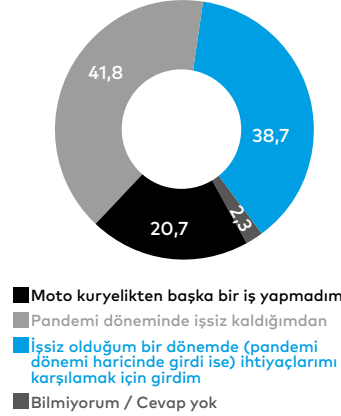
Moto kuryelik; çok çeşitli mesleklerden işsiz kalanların ve/veya başka iş bulamayanların başvurdukları, adeta "bekleme odası" gibi bir piyasa görünümü arz eden bir görünümdedir.

Moto kuryelik; çok çeşitli mesleklerden işsiz kalanların ve/veya başka iş bulamayanların başvurdukları, adeta "bekleme odası" gibi bir piyasa görünümü arz eden bir görünümdedir. Zira, moto kuryelerin sadece 5'te 1'i moto kuryelikten başka bir iş yapmamıştır. Hem kadın hem erkek moto kuryeler arasında geri kalan büyük çoğunluğunu oluşturan %80,5'inin bu alana girmesinin nedeni olarak, pandemi döneminde işsiz kalmaları öne çıkmıştır. Anketeye katılanların daha önce yaptıkları işlerin dağılımlarına bakıldığında da kuryeliği %20'den fazla bir oranla işsiz oldukları için yaptıkları görülmektedir.

Çalışanların %18,7'sinin kafe, restoran gibi pandemi döneminde kapanan yerlerde garson, komi, aşçı vb. statülerde çalışanlardan oluşması, açık uçlu sorularda %15'inin önceki mesleğini garsonluk olarak tanımlaması bu alanlardaki sıkışma ve işsizliği çok daha net biçimde ortaya koymaktadır. Bu sektörde çalışan işsizler tüm moto kuryelerin neredeyse 5'te 1'ini oluşturmaktadır.

Moto kuryelerin hemen hemen dörtte biri de (%24,8) eskiden işçi statüsünde çalışan mavi yakalılardan oluşmaktadır. Verilen yanıtlara bakıldığında bu kişilerin; kendini işçi ya da fabrika çalışanı olarak tanımlayanlar, konfeksiyon atölyesi, tekstil gibi alanlarda çalıştıklarını belirtenler, çok az sayıda da tekniker statüsünde çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Bu durum imalat

Neden moto kurye işine girdiniz? %



sanayi üretim alanında da önemli bir iş gücü kaybı olduğuna işaret etmektedir.

Önceden mağaza ve büro çalışanları olarak gruplanabilecek satış elemanı, mağaza çalışanı, kasiyer, muhasebeci, sekreter, güvenlik görevlisi gibi konumlarda çalışmış olduğunu belirtenlerin oranı ise %10,8'dir.

İşe girmeden önce öğrenci olan moto kuryelerin oranı %5,7'dir. Bu gruba yakından bakıldığında Türkiye'de genç işsizliğinin görünümüne ilişkin başka çarpıcı gerçeklerle karşılaşılmaktadır. Moto kurye olmadan önce öğrenciydim diyenlerin büyük bir çoğunluğu (%82,3) 2 yıllık ya da 4 yıllık üniversite mezunlarından oluşmaktadır. Önceden öğrenci olan moto kuryelerin yine büyük çoğunluğu (%77) eve en çok gelir getiren konumundadır.

Bu bağlamda moto kuryeliğin büyük bir oranla, işsizler ve/veya eskiden garson, komi gibi konumlarda kafe-restaurantlarda çalışanlar ile büro ve mağaza çalışanlarınınca mecburiyetten tercih edilen bir iş olduğu söylemek mümkündür. Daha küçük temsiliyet oranına sahip diğer eski işlerin büyük ölçüde hizmet sektörüne dahil olan küçük esnaf ve serbest çalışanlardan oluştuğu ve müzisyenden tesisatçıya, emlakçıdan, tabelacıya kadar uzanan bir çeşitliliğe sahip olduğu da görülmektedir.

Moto kuryeciliğin özellikle pandemi döneminde, hem bir "bekleme odası" hem de üretim ve hizmet alanından işçi sınıfı erkekler için "eve ekmek getirme" imkânı buldukları bir alan olarak ortaya çıkmaktadır.

Tüm bu veriler moto kuryeciliğin özellikle pandemi döneminde hem bir "bekleme odası" hem de üretim ve hizmet alanından işçi sınıfı erkekler için "eve ekmek getirme" imkânı buldukları bir alan olduğunu ortaya koymaktadır. İşsizliğin boyutları düşünüldüğünde, işten memnuniyet ile ilgili verilerde bu arka planının göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Tüm Anadolu Motosikletli Kuryeler Federasyon Başkanı da pandemi nedeniyle, bu piyasaya girenlerin sayısındaki artışa dikkat çekmektedir:

"2017'de yaptığımız araştırmaya göre İstanbul'da 11 bin civarında moto kurye vardı, buna paket servis yapan, birtakım gıda uygulamalarıyla gıda taşıyanlar dahil değil.

Onları dahil edersek, 20 bin civarında bir insan grubundan bahsediyoruz. Şimdi pandemiyle birlikte bu sayı 30 bine ulaştı."¹⁹

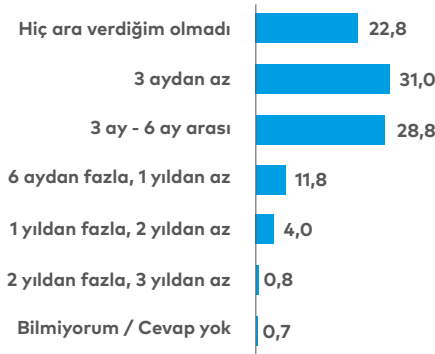
Piyasaya giriş engeli sadece motor ehliyetine sahip olmak şeklinde belirlendiği için, yaş, meslek, beşerî sermaye, sosyal statü gibi donanımlar açısından değişik grupların temsil edildiğini söylemek mümkündür. Geçici süre bu işi yapacağını düşünen moto kuryelerin en azından belirli bir bölümü, eski işlerine dönme veya mesleklerine uygun iş yapma fırsatı bulacakları bir genişleme döneminde, eski işlerine geri dönmeyi düşünmektedir.

Çalışma Rejimi, İşteki Statü ve Çalışma Süreleri

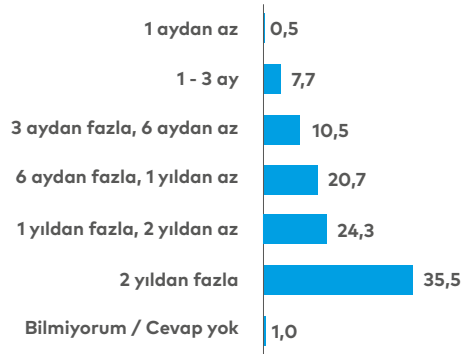
Moto kurye olarak çalışanların %20'sinin sadece moto kuryelik yaptığı, başka bir işte çalışmadıkları görülmektedir. Bu işte toplam çalışma sürelerine bakıldığında, 2 yıldan fazla çalışanların oranının %35,3 olduğu tespit

edilmiştir. 1-2 yıl arası bu işte çalışanların oranı %25'e yakınken, 6 ay-1 yıl arasında çalışanların oranı ise %20'den fazladır.

Son 3 yılda işsizlik nedeniyle çalışmaya ara verdiğiniz oldu mu? Olduysa ne kadar süre toplam ara verdiniz? %



Moto kuryecilikte toplam çalışma süreniz ne kadardır? %

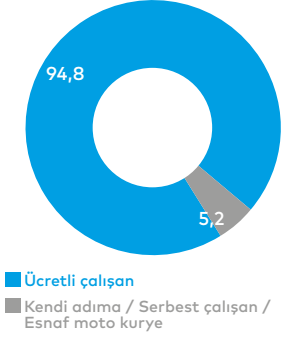


Türkiye'deki yüksek işsizlik verileri değerlendirildiğinde, moto kuryelik işsizliği belirli bir süre telafi eden bir emek piyasası görünümündedir.

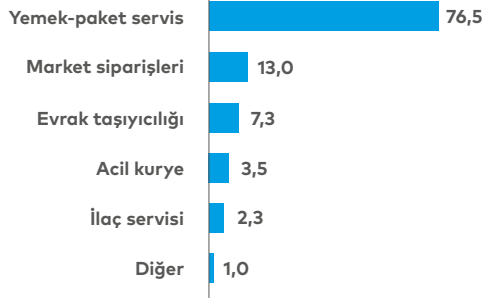
Kuryeliğin geçici bir iş olarak görülmesi nedeniyle çalışanların %60'a yakını en az 1 yıldır kuryecilik yapmaktadır. Bir başka deyişle, sadece pandemi sürecinde işten atılan ya da mesleğini yapamayıp kuryeciliğe başlayanların oranı ise %40'a yakındır. Diğerlerini, 2020 öncesi işsiz kalanlar ve/veya mesleğini yapamayanlar olarak yorumlamak mümkündür. "Son 3 yılda işsizlik nedeniyle çalışmaya ara verdiğiniz oldu mu?" sorusuna verilen cevaplar da bu durumu doğrulamaktadır; son 3 yılda, yani 2018'den beri işsiz kalıp ara verenlerin %70'ten

fazlası 3 ay ila 1 yıl süren işsizlik dönemi yaşamış görünmektedir. Hiç ara vermeden hemen moto kuryeciliğe başvuranların oranı ise %20'den fazladır. Türkiye'deki yüksek işsizlik verilerini düşündüğümüzde, moto kuryelik işsizliği belirli bir süre telafi eden bir emek piyasası görünümündedir. Buna rağmen, %30'dan fazla ağırlığa sahip bir grup ise, 2 yıldan fazla bir süredir, bu işi kalıcı olarak yapmaktadır.

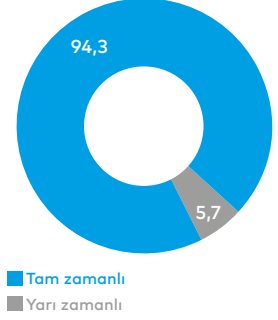
Çalışma durumunuz nedir? %



Sayacaklarımdan hangisi / hangileri şu anda yapmakta olduğunuz moto kurye işinizin çalışma alanını tanımlar? %



Çalıştığınız iş yerinde tam zamanlı mı yoksa yarı zamanlı mı çalışıyorsunuz? %



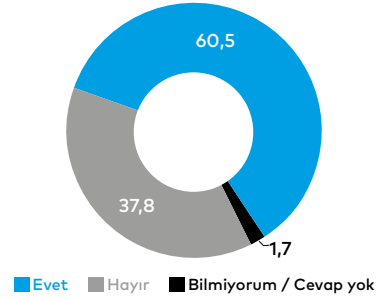
Sektörel olarak bakıldığında yemek/paket servisi yapan kuryelerin %75'ten fazla ağırlığa sahip olduğu görülmektedir. Market siparişlerini teslim edenler ise %13 oranı ile temsil edilmektedir. Evrak, ilaç gibi gıda dışı malzemeleri kurumsal firmalar ve/veya şahıslar için taşıyan moto kuryeler ise geri kalan %20'den fazla orana sahip erkekleri işaret etmektedir.

Yarı zamanlı çalışanlar dışarıda bırakılırsa, ankete katılan moto kuryelerin %95'e yakını tam zamanlı ve ücretli çalışma rejimine tabi olduğunu belirtmiştir. Zira, ankete cevap verenlerin büyük çoğunluğu platform işveren denilen firmalara bağlı olarak çalışmaktadır. Kafe, büfe gibi küçük işletme sahibi olarak gıda ürünlerinin dağıtımını da kendisi yapanların oranı ise %5 dolayındadır.

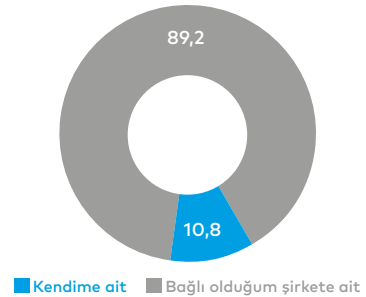
Moto kuryelerin %60'tan fazlası sigortalı olarak çalışmaktadır. Ancak %40'a yakın bir oranı ise sigortasız çalışmaktadır. Kayıt dışı çalışan oranı çok yüksek bir sektördür ve bu oran Türkiye ortalamasının (%30) üzerindedir. Bu durum çok çeşitli istihdam, ücretlenme biçimlerine tabi olmasının yanı sıra, geçici, kısa süreli çalışılan bir iş olmasıyla alakalı görünmektedir. Ayrıca, moto kuryelerin yarısından fazlası asgari ücretin altında ücret almaktadır ve asgari ücret tutarı altında çalışan kuryelerin %70'ten fazlası, tahmin edilebileceği gibi sigortasız çalışmaktadır. Alandaki güvencesiz çalışma koşullarıyla ilgili bir moto kurye şunları belirtmektedir:

"Kurye sektöründe sigortasız çalıştırma yaygın. Türkiye Cumhuriyetlerin yurttaşları düşük ücretlerle, ehliyetsiz çalıştırılıyor. Kurumsal şirketler kuryeleri sigortalıyor ama restoranlar, sokak arası servis yaptırılanlar daha çok bu insanları -Türki Cumhuriyetlerde gelen göçmenleri- çalıştırıyor. 1.000 TL gibi bir ücrete, hiçbir koruma ekipmanı olmadan, hatta ehliyetleri bile olmadan bu insanlara gıda taşıttırılıyor. Üstelik içeride temizlik yapan, mal taşıyan bile var. Kaza yaptıkları zaman hiçbir güvenceleri yok. Üstelik bunu denetleyen bir kurum da yok."²⁰

Sigortalı mısınız? %



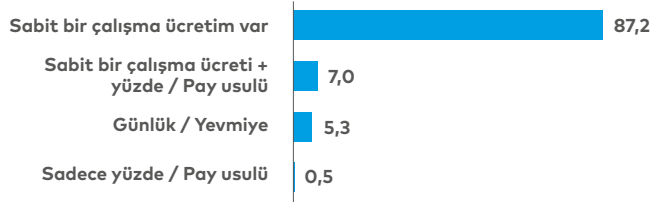
Kullandığınız motor kime aittir? %



Moto kuryelerin büyük bir bölümünün kullandığı motor çalıştıkları iş yerine aittir. Yalnızca %10,8'i kendine ait motorlarla çalışmaktadır. Motoru kendine ait olan kuryelerin %55,3'ünün günlük ortalama çalışma süreleri 10 saat ve üzerindedir. Motoru kendine ait olanların %83'ü ücretli olarak çalışmakta, yalnızca 16,9'u esnaf kurye modeliyle çalışmaktadır. Bu durum tek kişilik şahıs şirketi kuranların da bu sektörde yaygınlaşmaya başladığını göstermektedir. Şahıs şirketlerin kurulma

nedeni ise, işveren firmaların talebinin bu yönde olması şeklinde ifade edilmektedir. Pandemi ile birlikte birçok büyük kurumsal firmanın kuryeleri şahıs şirketi almaya zorladığı, başka türlü iş vermedikleri, bunun nedeninin de kuryelerin sosyal güvenlik yükünü almaktan kaçınmak olduğu anlaşılmaktadır.

Moto kuryecilikte hangi yöntemle gelirdede ediyorsunuz? %



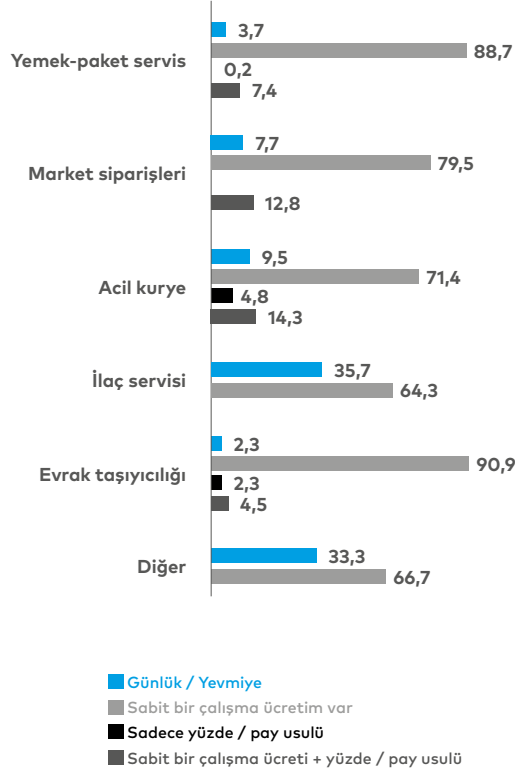
Aylık sabit ücret karşılığı bir firma için moto kuryelik yapanlar ankete cevap verenler içinde büyük bir orana (%90'a yakın) sahiptir. Özellikle en büyük grubu oluşturan yemek/paket servisleri alanındaki moto kuryelerin yaklaşık %88,7'si sabit bir ücretle çalışmaktadır. Buna market siparişleri içinde çalışan moto kuryeler de dahildir.

Bunun dışında ücrete ilaveten yüzde pay ya da prim alanlar olduğu gibi, günlük yevmiye usulü çalışanlar da vardır. %7 gibi küçük bir paya sahip olan ücret+prim/yüzde usulü çalışanların çoğunluğu ilaç, protez, sağlık malzemeleri gibi ürünleri teslim etmektedir ve bunların ilaç teslimatı yapanlar içindeki payı %14'tür. Prim genellikle performansa dayalı ücret sisteminde geçerli bir uygulamadır; moto kuryenin hedeflenen hızda ürünü teslim etmesine bağlı olarak hesaplanmaktadır. Günlük yevmiye usulü çalışma (toplamda %5 ağırlıkla) her yaş grubunda görülmekle birlikte yaygın bir çalışma örüntüsü değildir. Ancak ilaç, tıbbi malzeme gibi ürün taşıyanların %36'sı günlük ücret almaktadır. İlaç vb. taşıyanların %14'ü ise sadece yüzde ya da prim almaktadır.

Erkek moto kuryeler arasında yevmiyeli çalışma oranı %4,1 iken kadın moto kuryelerin neredeyse dörtte biri yevmiye usulü çalışmaktadır.

Moto kuryecilik işinde %6,3 gibi çok sınırlı bir oranda kadın olduğu ve kadın moto kuryeler arasında yevmiyeli çalışma oranının ise daha yüksek olduğu bilinmektedir. Erkek moto kuryeler arasında yevmiyeli çalışma oranı %4,1 iken kadın moto kuryelerin neredeyse dörtte biri yevmiye usulü çalışmaktadır. Erkek egemen bir işe sınırlı olarak girebilen kadın moto kuryelerin istihdam biçiminin, erkek meslektaşlarına göre daha geçici ve daha güvencesiz olduğunu söylemek mümkündür. Milliyet Gazetesi'nde yayınlanan habere göre; Antalya'da çalışan 35 kadın moto kurye, günde 10 saat çalıştıklarını ve saati 12-15 TL kazandıklarını bildirmektedir.²¹ Görelî yüksek ücretli kurumsal evrak kuryeliğinin erkek ağırlıklı olduğunu söylemek mümkündür. Evrak, önemli belge vb. taşıyanlar ise, toplamda daha küçük bir temsiliyete (binde 5) sahiptir. Ancak, görelî ücretin yüksek olduğu bilinmektedir.

Çalışma durumunuz nedir? Moto kuryecilikten hangi yöntemle gelir elde ediyorsunuz? %



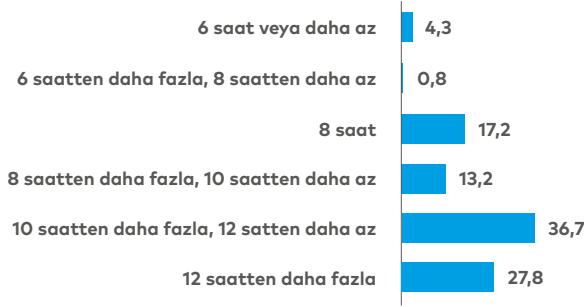
Çalışanların ücret-istihdam edilme biçimine biraz daha ayrıntılı bakıldığında moto kurye işinde çok çeşitli ve esnek istihdam biçimleri olduğunu ve sektörler göre ağırlıkları değişse de kuryelere temelde 3 farklı biçimde ödeme yapıldığı görülmektedir:

1- Bir firmaya, kuruma ya da bir online platforma bağlı olarak çalışanların çoğunluğu ücretlidir. Farklı yapıda işverenlerle çalışmanın başat biçimi ücretli emektir. Ücretlilerin gıda/yemek/hazır yemek, paket ve evrak gibi ürünlerin teslimatını yapan kuryelerin %90'a yakını ücretli iken; ilaç, sağlık malzemesi gibi teslimatı yapanlar için bu oran %64'e inmektedir. Yani sadece ilaç, sağlık malzemesi gibi ürünlerin teslimatı alt sektöründe ücret ilişkisi daha çeşitlidir. Ücretlilerin %50'den fazlası asgari ücretin altında ücret almaktadır ve yüzde %35'i sigortasızdır.

2- Sadece ilaç, sağlık malzemesi gibi teslimatlarda görülen ikinci istihdam biçimi ise yevmiyeli çalışmadır ve %40'a yakın bir orana sahiptir. Büyük çoğunluğu ise sigortasızdır.

3- Son olarak teslim edilen ürün bedeli üzerinden belirli bir yüzde ve/veya prim usulü ile çalışma biçimi ise %14 ağırlıkla yine sadece ilaç, sağlık malzemesi gibi ürünlerin teslimatında ortaya çıkmaktadır. Çalışanlar %43 oranında sigortasız çalışmaktadır.

Ortalama günlük çalışma süreniz kaç saattir? %



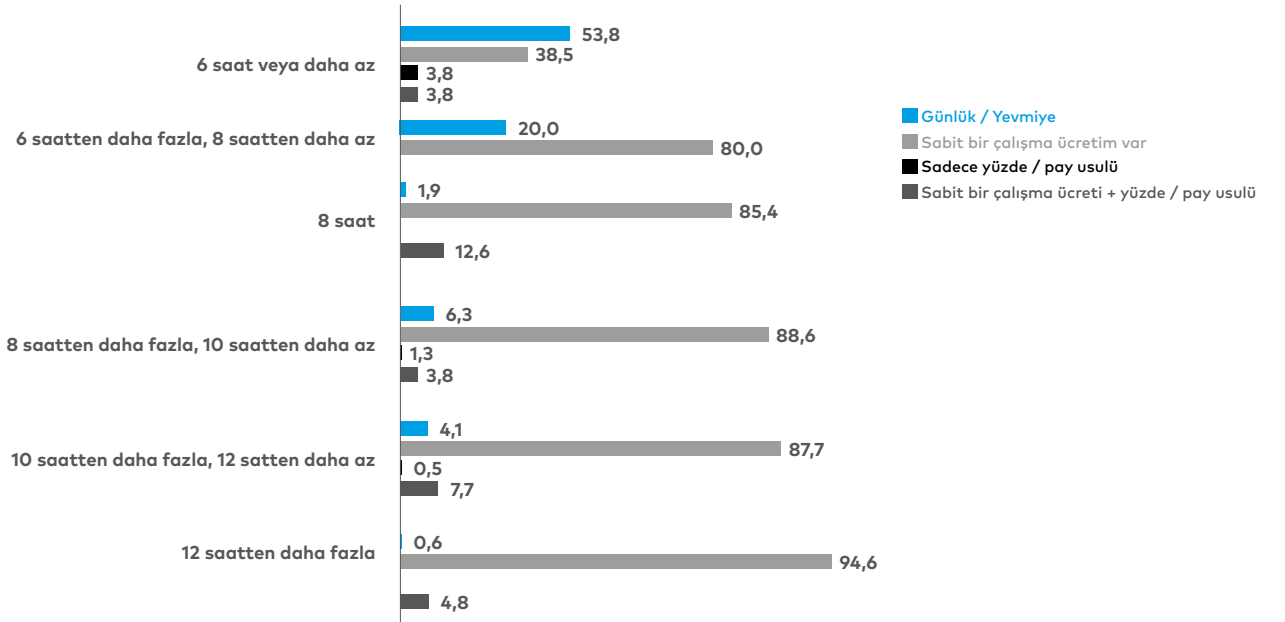
Ortalama çalışma süresi
9 saat 48 dk



Moto kuryelerin %64,5'i günlük ortalama 10 saatin üzerinde çalışmaktadır. Ortalama çalışma süresi de 10 saate yaklaşmaktadır. Motor üzerinde, açık havada yağmur, sıcak vb. koşullarda ve yoğun İstanbul

trafiğinde geçirdikleri zaman ve mesleğin içerdiği riskler göz önüne alındığında bu durum çok uzun bir çalışma süresine işaret etmektedir.

Ortalama günlük çalışma süreniz kaç saattir? Moto kuryecilikten hangi yöntemle gelir elde ediyorsunuz? %



Çalışma saatleri bakımından moto kuryelikten gelir elde etme biçimlerini karşılaştırdığımızda, 8 saat ve üzeri sürelerde çalışanların %80'den fazlasının sabit ücretli çalışanlar olduğu anlaşılmaktadır. Özellikle, 10 saatin ortalamaya karşı geldiği düşünüldüğünde, 12 saatten fazla çalışanların %95'e yakınını ücretli olması, bu sektörde fiili çalışma saatlerinin acımasızlığını göstermektedir.

Belirli bir yüzde veya primle çalışan ve ilaç gibi sağlık

ürünlerini taşıyan kuryelerin ise 6 saat veya daha az çalışanların yarısından fazlasının günlük/yevmiyeli çalıştığı görülmektedir. Dolayısıyla yevmiyeli çalışma, ilaç gibi teslimat işinde yoğunlaşan ve neredeyse günlük -örneğin ofiste- 8 saat azami çalışma süresinin altında kalan istihdam biçimlerinden biridir. Yine 6-8 saat çalışan ve sağlık malzemeleri taşıyan kuryelerin %20'si de yevmiyeli çalışmaktadır. Sadece yüzde usulü çalışan kuryeler ise, 8 saat çalışanlar içinde %20 ağırlığa sahiptir.

Moto kuryelerin günlük ortalama çalışma sürelerine göre sigortalılık durumları incelendiğinde, 6 saatin altında ve 6-8 saat arasında çalışan moto kuryelerde sigortalılık oranının en düşük düzeyde olduğu görül-

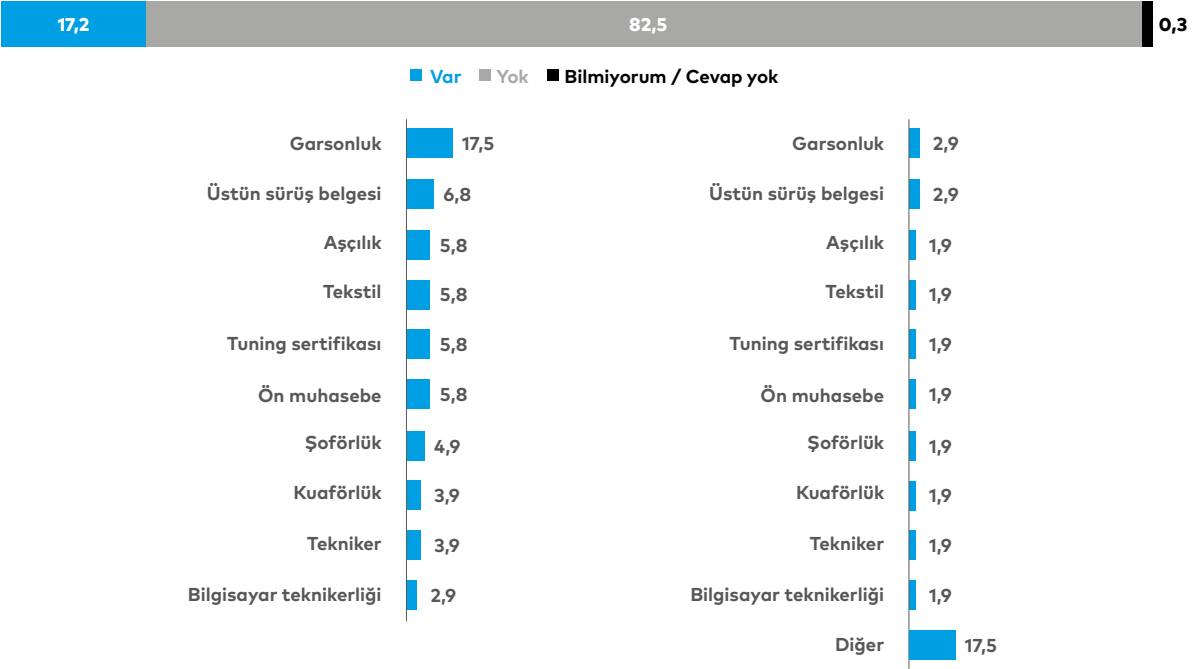
mektedir. Dolayısıyla, yevmiyeli olarak ilaç gibi ürünlerin kuryeliğini yapan erkeklerin büyük ölçüde sigortasız çalıştığını söylemek mümkündür.

Mesleki Uzmanlık

Çalışanlara moto kurye olmadan önceki iş/meslek dağılımları sorulduğunda, moto kuryelerin %80'den fazlasının belirgin bir mesleğe ve/veya mesleki eğitim sertifikasına sahip olmayan, düz lise mezunları oldukları anlaşılmaktadır. Ancak, uzmanlığı olanların hizmet sektörü de dahil olmak üzere çok çeşitli mesleklerde yer aldıkları görülmektedir. Ankette alınan cevaplara göre garsonluk yapanlar %20'ye yakın oranla ön

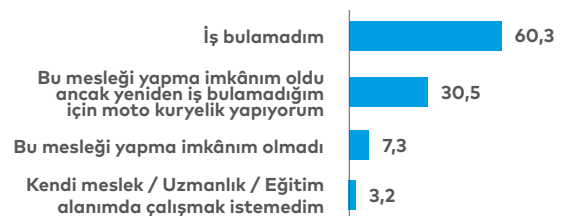
plana çıkmaktadır. Bu durum, pandemi nedeniyle masaları kaldırılan lokanta, kafe, restoran, bar, gece kulübü gibi yiyecek içecek ve eğlence sektörü çalışanlarının işsiz kaldıklarını göstermektedir. Üstün sürüş belgesi²² sahip olanlar dahil, öğretmenlerden teknikerlere kadar uzanan geniş bir yelpazede çeşitli mesleklerden erkekler, pandemi döneminde bu "bekleme odası"na sığınmış görünmektedir.

Şu anda çalıştığınız mesleğiniz dışında bir mesleğiniz, uzmanlığınız, mesleki sertifikanız var mı? %



Çalışanlara çeşitli mesleklere yayılmış, söz konusu "eski" işlerini neden yapamadıkları sorulduğunda, %60'tan fazlası iş bulamadığını belirtmiştir. Üstelik eski işlerini yaparken işsiz kalanlar ve iş bulamayanlar da %30 civarı bir ağırlığa sahiptir. Ayrıca "Bu mesleği yapma imkânım olmadı" diyen %7'den fazla moto kurye de birlikte ele alındığında ortaya kendi mesleğinde çalışmak istemeyen %3'lük küçük bir grubun dışında kalan büyük çoğunluğun, işsiz kaldıkları dönemde mecburen motor kuryeliğe başladıklarını gösteren bir tablo çıkmaktadır.

Bu yapmadığınız ya yapamadığınız mesleğinizle ilgili sayacaklarımdan hangisi ya da hangileri sizin durumunuzu daha iyi tanımlar? %



Pandemide Çalışma

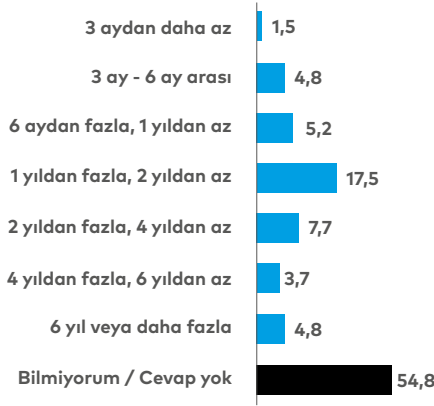
Moto kuryeliğin başka iş bulamayan, geniş bir yaş aralığında yer alan, çoğunlukla lise mezunu olan ve %70'ten fazla ağırlıkla "eve ekmek getiren" hane reisi konumunda olan bekâr ya da evli erkekler için özellikle Ağustos 2020 ile Şubat 2021 arası yoğunlaşan bir çıkış kapısı hâline geldiğini söylemek mümkündür.

Bu dönemin, işsizlik rakamlarının arttığı bir dönem olduğu bilinmektedir. DİSK-AR raporu'na göre, Aralık 2020'de bir önceki yıla göre istihdam 700 binden fazla azalmış ve geniş işsizlik oranı -resmi işsizlik rakamlarına ümidi kırılmışlar da dahil- %26,4 olmuştur. Bir iş

bulamayacağı için iş aramaktan vazgeçen "ümidi kırılmış"ların sayısı 1 yılda 630 binden 1,4 milyona çıkmıştır.

"Ne kadar süre daha bu işi yapmayı planlıyorsunuz?" sorusunda verilen cevapları gösteren tablo; moto kurye sektöründeki işlerin geçiciliğini ve genel olarak çalışma hayatında ve ekonomide yaşanan belirsizliği, tekinsizliği işaret etmektedir. Çünkü moto kuryelerinin yarısından fazlası bu işi daha ne kadar yapacağını bilmemektedir. Çalışanların %54,8'i soruya bir cevap vermemekte, bu oran da başlı başına çarpıcı bir veriye işaret etmektedir.

Ne kadar süre daha bu işi yapmayı planlıyorsunuz? %



Geleceğe ilişkin bu şiddetli belirsizlik algısı, sahadaki diğer sonuçlarla birlikte değerlendirildiğinde; moto kuryelerin tehlikeli bir iş olmasına rağmen, içinde bulunduğumuz ekonomik durgunluk ve salgın döneminde neyle karşı karşıya kalacaklarını haklı olarak ön göremedikleri anlaşılmaktadır.

Anketimize katılanların sadece %17'si çalışma süresi olarak 1-2 yıl arasında bir zaman planladığını, %11,5'i de bir yıldan az bu işi yapmayı planladığını söylemiştir.

MOTO KURYELERİN REFAH DÜZEYİ

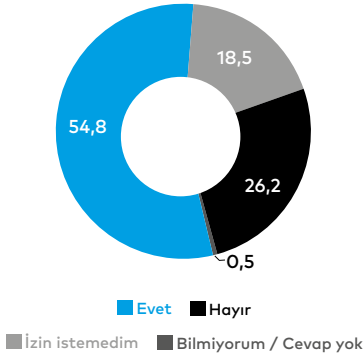
Ücret Düzeyi İzin ve Mola Hakkı

Moto kuryelerin %50,5'i aylık en fazla 3.000 TL gelir elde etmektedir. Geçici bir iş niteliğinde görülen moto kuryelik; aynı zamanda güvencesiz, yani kayıt dışı istihdam ilişkilerinin de yaygın görüldüğü bir iştir. 3.000-4.000 TL arasında kazananların oranı %23,2, 4.000-5.000 arasında kazananların oranı yalnızca %6,2'dir. Farklı istihdam ilişkileri ve çalışma rejimleri içeren moto kuryelikte, maaş düzeyleri üzerinden daha kapsamlı bir analiz yapıldığında şu verilerle karşılaşılmaktadır:

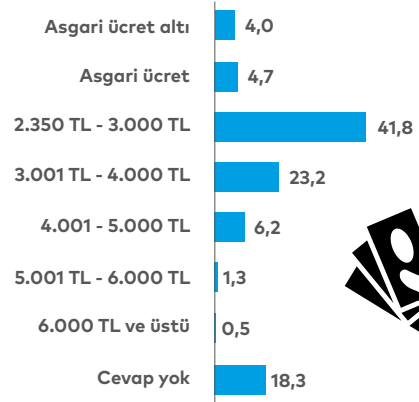
- Asgari ücretin altında çalışanların yarısından fazlası yevmiye usulü çalışanlardan oluşmaktadır.
- 3.000 TL'ye kadar aylık gelir elde eden moto kuryelerin %90'ından fazlası sabit ücretle çalışmaktadır.
- Asgari ücretin biraz üzerinde, yani 2.324 TL ile 3.000 TL aylık gelir elde edenlerin %51'i sigortasız çalışmaktadır.

- Asgari ücretin altında çalışanların %79,2'si de sigortasız çalışanlardan oluşmaktadır.
- Yevmiye usulü çalışanların %70'inden fazlası, sabit bir ücretle çalışanların %35'i, sabit bir ücret + yüzde usulü çalışanların %43'ü sigortasız çalışmaktadır. Yani AVM çalışanlarının aksine moto kuryelik sigortasız çalışmanın yaygın olduğu ve normalleştiği bir iş kolu olarak öne çıkmaktadır.
- Motoru kendisine ait olanların da %61,5'si sigortasız çalışmaktadır.
- Esnaf kurye modeliyle serbest çalışan konumunda olanların da %65'inin motorları çalıştıkları, iş yaptıkları şirkete aittir.
- Esnaf kurye modeli ile çalışanların %42'si sigortasızdır.

Geçtiğimiz yıl ihtiyacınız halinde istediğinizde izin kullanabildiniz mi? %



Moto kuryelikten elde ettiğiniz aylık ortalama gelirinizin ne kadar olduğunu söyleyebilir misiniz? %

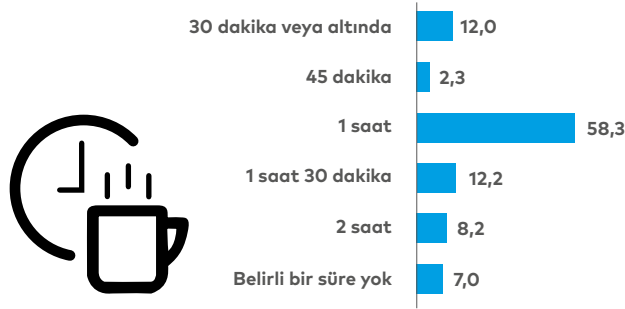


Ayrıca pandemi koşulları nedeniyle, moto kuryelerin önemli bir gelir kaynağı olan bahşişlerden mahrum kaldıkları anlaşılmaktadır.²³ COVID-19 pandemisi süresinde yaygın hâle gelen temassız teslimat nedeniyle motosikletli kuryeler için önemli bir gelir kaynağı olan bahşişlerde ciddi oranda düşüş olmuştur. Çalışanların neredeyse tamamı, temassız teslimat ve sosyal mesafe önlemleri dolayısıyla bahşiş gelirlerinin düştüğünü ifade etmişlerdir. Yaygın çevrimiçi dağıtım yapan platform modeli bazı firmalar mobil ve web uygulamaları üzerinden çevrim içi bahşiş sistemini başlatmışlardır. Derinlemesine görüşmelerde elde edilen veriler

doğrultusunda toplanan bahşişlerin tamamının moto kuryelere tahsis edilmediği, bahşişlerden kesintiler yapıldığı ortaya çıkmıştır.

Aynı araştırmada motosikletli kuryelerin en önemli gelir kaybı nedenlerinden bir diğerinin de ücretsiz izin uygulamaları olduğu tespit edilmiştir. Salgın süresince ücretsiz izne çıkarılan kuryelerin oranı %47 civarındadır ve ücretsiz izin süreleri 4 gün ile 88 gün arasında değişmektedir.

Günlük yemek ve ihtiyaç molaları için harcanan ortalama süreniz ne kadar? %



Moto kuryelerin yaklaşık %60'ı günde ortalama 1 saat mola vermektedir. Bu süreler gerek çalışma saatlerinin

uzunluğu gerekse yüksek risk içeren ve sağlık sorunlarına yol açan bir meslek olması dolayısıyla çok yetersizdir

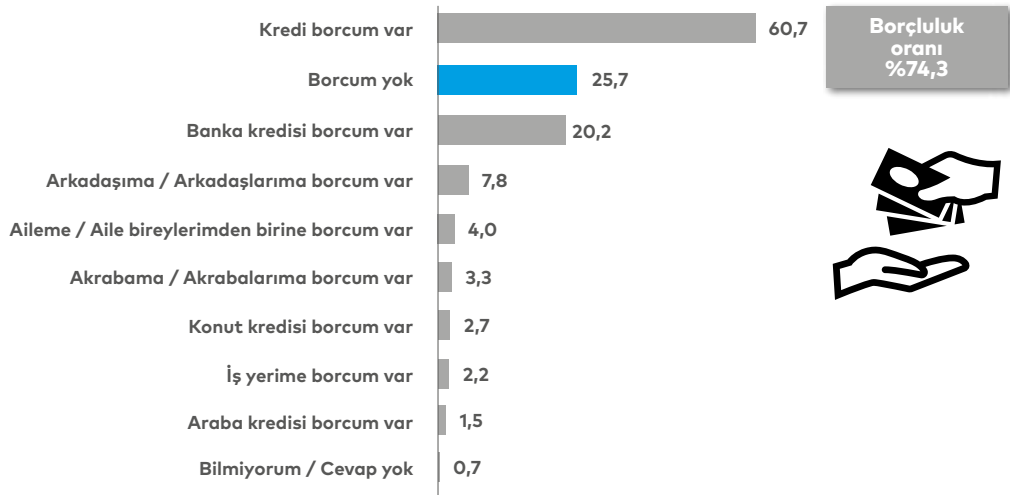
Borçluluk Durumu

Moto kuryeler arasında genel olarak borçluluk oranlarının çok yüksek olduğu görülmektedir. Çalışanların %60,7'sinin kredi kartı, %20,2'sinin banka kredisi borçları bulunmaktadır. Hiç borcu olmayanların oranı ise %25,7'dir.

Borcu olanlar içinde bunları ödeyebilenlerin oranı da oldukça düşüktür. Kredi kartı borçlularının ancak %26,1'i, banka kredisi borçlularının ise ancak %19,8'si borçlarını ödeyebildiğini söylemektedir.

AVM çalışanları ile karşılaştırıldığında daha çok borçlu ve borcunu ödeyebilme olanağının çok daha sınırlı olduğu bir çalışan grubu ile karşılaşılmaktadır. Banka kredisi olanların yalnızca %19,8'si, kredi kartı borcu olanların ise yalnızca %26'sının borçlarını ödeyebildiği görülmektedir. Ayrıca ankete verilen yanıtlardan moto kuryelerin %15,3'ünün hem banka kredisi hem kredi kartı borcunun bulunduğu anlaşılmaktadır.

Borcunuz var mıdır? Var ise kime / kimlere borcunuz bulunmaktadır? %

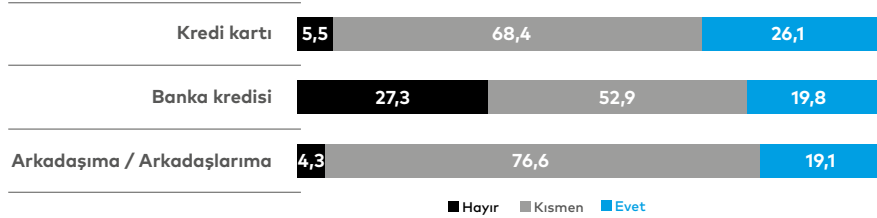


Evli veya partneri ile yaşayan moto kuryelerin borçluluk oranlarının %80'in üzerinde olduğu görülürken, bekârlarda bu oran %70'e ulaşmaktadır. Borçluluk durumuna çocuğu olanlar ve olmayanlar açısından baktığımızda yine tahmin edileceği üzere çocuğu olan moto kuryelerde borçluluk oranının, çocuğu olmayanlara göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Özetle evli ve çocuklu olan moto kuryeler, borçluluk oranının en yüksek (%88) olduğu gruptur. Bu grubu eşiyile birlikte yaşayanlar (%83,3) takip etmektedir.

Ailesi yani anne, baba, kardeş ile yaşayanların borçluluk oranı da %71'dir. Borçluluk oranı en düşük görünen grup yalnız yaşayanlar olmakla birlikte, bu grubun da borçluluğu %58'dir. Kısacası borçla yaşama, borç çevirme ve borcu kısmen ödeyerek günü idare etme moto kuryeler arasında yaygın ve sıradan bir yol gibi görünmektedir.

Borcunuzu ödeyebiliyor musunuz? %

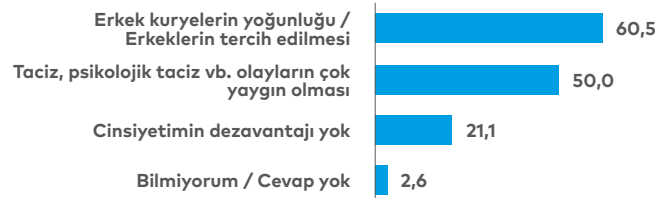


Cinsiyet Dağılımı ve Cinsiyet Algısı

Moto kuryelik, erkek işi olarak yapılan bir meslektir ve kadın moto kuryelerin oranı oldukça azdır (%6,3). Kadın kuryelere cinsiyetleri nedeniyle yaşadıkları mesleki sorunlar sorulduğunda; kuryelerin %60,5'i bu sektörde çalışanların çoğunlukla erkek olması ve işe alımlarda erkeklerin tercih edilmesinin işe girişlerinin önündeki en büyük engel olduğunu ifade etmektedir. Kadınların %50'si fiziksel ve psikolojik tacizin yaygın olması nedeniyle bu meslekte kadın olmayı bir dezavantaj olarak değerlendirmekte. Kadına yönelik erkek

şiddetinin yaygın olduğu bilinen Türkiye'de; işyerleri de haneler kadar kadına yönelik şiddetin yaşandığı alanlar olduğunu unutmamak gerekir. Açık havada, trafikte çalışan ve müşteri ile yüzü yüze ilişkide olan kadın kuryelerin, erkek müşterilerden ve/veya trafikte araç süreren diğer erkek sürücülerden fiziksel ve psikolojik tacize maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

Sizce cinsiyetinizin mesleğinizdeki dezavantajları nedir? %



Moto kuryelerle ilgili tüm bu verilerden ulaşılan sonuçlar özetlenirse kısaca şunları söylemek mümkündür:

- Erkek yoğun bir meslek olarak, moto kuryeler son derece esnek ve çeşitli istihdam biçimleri altında uzun saatler çalışmakta, aylık ortalama 3.000 TL'nin altında (yarısından fazlası) gelir elde etmekte, genellikle sabit bir ücretle işverene bağlı olarak çalışmaktadır.
- Moto kuryelerin yaklaşık %40'ı sigortasız çalışmaktadır.
- Moto kuryeler arasında borçluluk oranı %70'ler düzeyinde olup özellikle kredi kartları ve banka

kredi borcu olan çalışanlardır. Büyük bir çoğunluğu borçlarını ya hiç ödeyememekte ya da kısmen ödeyebilmektedir.

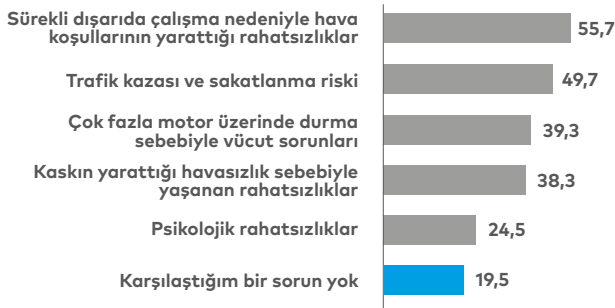
- Hızlı teslimat baskısı ile motor kazası riski en önemli iş sağlığı, iş güvenliği sorunu olarak görünmektedir. Pandemi koşullarında artan iş yükü nedeniyle, iş sağlığı sorunları fazlasıyla artmıştır. Bakımı yapılmayan motor ve ekipman ile çalışma ya da yetersiz ekipman ile çalışma da bu koşullar altında uzun saatler çalışan moto kuryelerin can güvenliği ve sağlıkları için önemli bir tehdit oluşturmaktadır.

Pandemi Döneminde Mesleki Sağlık ve Güvenlik

Mesleki sağlık sorunları ile ilgili olarak COVID-19 bulaşı ile ilgili hiçbir görüşün olmaması ilginç görünmektedir. Moto kuryelerin %94'ten fazlasının koronavirüse yaka-

lanmadığı görülmektedir. Ancak, bu meslek grubu için son 1 yılda artış gösteren kaza riski pandemiden çok daha büyük bir tehlike olarak algılanmaktadır.

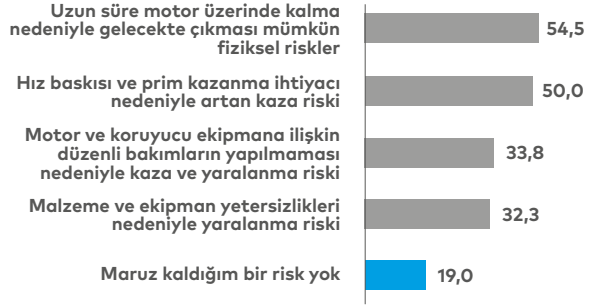
Moto kuryecilik ile ilgili olarak sizin karşılaştığınız sağlık sorunları nelerdir? %



Sağlık sorunu oranı %80,5



Moto kuryecilik mesleğinizle ilgili olarak maruz kaldığınız riskler nelerdir? %



Maruz kalınan risk oranı %80,0

Mesleğinizi yaparken COVID-19'a yakalandınız mı? %



Moto kuryeler için iş sağlığı ve iş güvenliği açısından, en önemli riskin açık havada çalışma ve trafik kazaları olduğu anlaşılmaktadır. Moto kuryelerin %55,7'si sürekli olarak dışarıda çalışmaları nedeniyle hava koşullarının yarattığı rahatsızlıklardan, %49,7'si trafik kazası ve sakatlanma riskinden, %39,3'ü çok fazla motor üzerinde durma, %38,3'ü de kaskın yarattığı havasızlık nedeniyle yaşadığı sağlık sorunlarından muzdariptir. Trafikte uzun süre egzoz gazı ve gürültüye maruz kalmanın ve hava şartlarının içerdiği risklerin yanı sıra, hızlı teslimat baskısı, kaza yapma korkusu ve trafik nedenli yaşanan stres nedeniyle mesleğin risk alanlarının çok fazla olduğu görülmektedir. Günde ortalama 9 saatin üzerinde çalışma süreleri nedeniyle dikkat ve güvenli sürüş gerektiren bu meslekte kaza riski oldukça yüksektir. Bu riskler bir yandan da ciddi sağlık sorunları ve ölümlere yol açmaktadır.

2006 yılında İstanbul'daki moto kuryeler üzerine yapılan bir araştırmada moto kuryelerin işe başladıktan sonra bir yıl içinde ilk kazalarını geçirdikleri, 10 kuryeden 9'unun en az bir iş kazası niteliğinde trafik kazası yaşadıkları tespit edilmiştir. Aynı zamanda her 3 moto kuryeden birinin de istirahat gerektirecek boyutta bir kaza geçirdiği saptanmıştır. İstirahat gerektirecek kazalarda ortalama evde kalma ve çalışmama süresinin 2 ay gibi yüksek süreler olması moto kuryelerin karşı karşıya oldukları sorunlara ilişkin önemli bulgulardan biridir. Çalışmada ayrıca ağır kaza geçiren moto kuryelerin büyük çoğunluğunun dinlenme olanağının çok sınırlı olduğu tespit edilmiştir.²⁴

*İstanbul'daki Motosikletli Kuryelerde İş Kazası Niteliğindeki Trafik Kazaları*²⁵ araştırmasına göre; kuryelerin yaklaşık dörtte biri psikolojik rahatsızlar yaşadığını belirtmiştir. Sağlık sorunlarının yanı sıra moto kuryelerin %54,5'i uzun süre motosiklet üzerinde kalmanın zorluklarından, yarısı hız baskısı nedeniyle karşı karşıya oldukları kaza riskinden, %33,8'si motor ve koruyucu ekipmanlara yeterli bakımın yapılmaması nedeniyle karşı karşıya kaldıkları yaralanma riskinden, %32,3'ü ise malzeme ve ekipman eksiklikleri nedeniyle yaralanma riskinden söz ederek endişelerini ifade etmiştir. Moto kuryeler arasında sağlık sorunu oranı da risk oranı da %80'nin üzerindedir.

Yine 2017 yılında 140journos, *Motokurye: Kuryeler ve Restoranlardan Paket Servisin Bilinmeyen Yönleri* başlıklı, moto kurye mesleğini toplum ve işverenler açısından değerlendiren bir yayın yapmıştır. Bu yayın aracılığıyla ekipman yetersizliğinin büyük sorunlara yol açtığını moto kuryelerin kendi anlatılarından dinlemek mümkündür. Restoranların kullanım için verdiği motosikletlerin arızalı olması ya da bakımının yapılmaması moto kuryeleri trafikte tehlikeye sokmaktadır. Moto kuryelere yönelik güvenli sürüş eğitimleri düzenleyen bir eğitmenin kursiyerlerin deneyimlerine ilişkin anlatımları çok çarpıcıdır:

*"Bu kaskı (elinde üstü çatlak bir kask tutarak) bir işveren çalışanına 'al bunu kullan' diye vermiş. Buraya gelen bir kurye arkadaş dedi ki 'siz bana nasıl olsa kask veriyorsunuz, ben bu çatlak kaskı buraya ibret olsun diye bırakıyorum, lütfen gelenlere gösterin' dedi"*²⁶

Geçtiğimiz yıl ölümlerle sonuçlanan 103 motosiklet kazasının 75'i motorlu kuryeler tarafından yapılmıştır.

Türkiye'de Ocak 2021'de yaşanan kazaların %18'inin motosiklet kazaları olduğu tespit edilmiştir.²⁷ Motosiklet kazalarında ölüm ve yaralanma oranı otomobil kazalarının çok üzerindedir. İstatistiklere göre motosikletli kazalardaki ölüm oranı, en çok trafik kazası geçiren otobüs ve minibüs gibi araçlara oranla 3 kat daha yüksektir.²⁸ Tüm Anadolu Motosikletli Kuryeler Federasyonu'nun paylaştığı verilere göre geçtiğimiz yıl ölümlerle sonuçlanan 103 motosiklet kazasının 75'i motorlu kuryeler tarafından yapılmıştır. 2020 yılında ise, 1 yıl öncesine göre 160'tan fazla motosikletli kuryenin iş kazasında hayatını kaybettiği görülmektedir.²⁹ Bu yüksek artış oranı, pandemi döneminde artan çevrim içi alışveriş talebi sonucu hızlı teslimat zorunluluğu ve artan iş yükünün baskısını göstermektedir. Birleşik Kuryeciler Derneği Başkanı ise son 1 yılda hızla artan motosiklet kazalarının bir nedeninin de işsiz kaldığı için sektöre yeni girenlerin tecrübesizliği olduğunu ileri sürmektedir.³⁰

Uzun çalışma saatleri, ağır ve risklere açık çalışma koşulları, hız baskısı ve trafiğin yarattığı stres dikkatsizliklere sebep olmaktadır. Ayrıca diğer sürücülerin sürüş hâlindeyken moto kuryeleri önemsememesi, trafik düzeni ve yolların motosiklet sürüşüne uygun olmaması da riskleri arttıran diğer etkenlerdir.

MESLEKİ MEMNUNİYET VE BEKLENTİLER

Memnuniyet

	Ortalama	B2B						T2B	
Genel memnuniyet	3,2	29,5	6,7	22,8	23,8	41,2	5,5	46,7	
Çalışma saatleri	3,2	30,5	24,2	6,3	23,2	20,8	24,8	0,7	45,7
Çalışma ücreti	2,9	39,3	27,7	11,7	20,0	22,5	17,8	0,3	40,3
Çalışma ücretlerinin zamanında ödenmesi	3,7	18,5	9,7	8,8	16,8	31,5	32,3	0,8	63,8
Yemek, yol gibi yan olanaklar	3,7	17,7	9,7	8,8	19,5	31,2	31,3	0,3	62,5
Mesleğimle ilgili eğitimler	3,1	32,8	16,5	16,3	26,5	22,2	17,8	0,7	40,0
İş motivasyonu	3,1	31,8	17,8	14,0	23,8	24,5	19,0	0,8	43,5
Hız ve hareket içerin bir iş olması	2,8	41,7	34,8	6,8	14,5	23,7	19,0	1,2	42,7

■ Hiç memnun değilim ■ Memnun değilim ■ Ne memnunuz ne memnun değilim ■ Memnunuz ■ Çok memnunuz ■ Bilmiyorum / Cevap yok

Moto kuryelerin yarıya yakınının iş tatminlerinin yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Çalıştıkları işin hangi yönünden memnun olduklarına bakıldığında ücretlerin zamanında ödenmesi ile yemek, yol gibi ilave ödemelerin ön plana çıktığı anlaşılmaktadır. Fakat, farklılaşan istihdam ilişkilerine bağlı olarak, ücretler zamanında ödenmiyor ve/veya ücretler düşük diyenlerin oranı da %18 ila %40 arasında değişmektedir.

İş tatmini düşük olanların, yani yaptığı işten hiç memnun olmayanların oranı ise %30'lar dolayında görülmektedir. İş tatmininin az olmasının en önemli nedeni %40'tan fazla bir oranla mesleki kaza riski ortaya çıkmaktadır. Moto kuryelerin kent içi hareketlilikleri çok yüksektir. Ayrıca ikametgâh yerleri ile iş yerleri arasında, farklı ilçeleri kapsayan uzaklıklar olduğu da görülmektedir. İkinci olarak ücret düzeyinin yetersizliği ve çalışma saatlerinin uzunluğunun sebepler ara-

sında olduğu anlaşılmaktadır. Bir başka araştırma da bu sonucu desteklemektedir.³¹ Moto kuryelerin pandemi sürecinde maruz kaldığı hak ihalleri, ücretin eksik ödenmesi, fazla mesai ücretlerinin ve yan ödemelerin ödenmemesi olduğu ortaya çıkmaktadır.

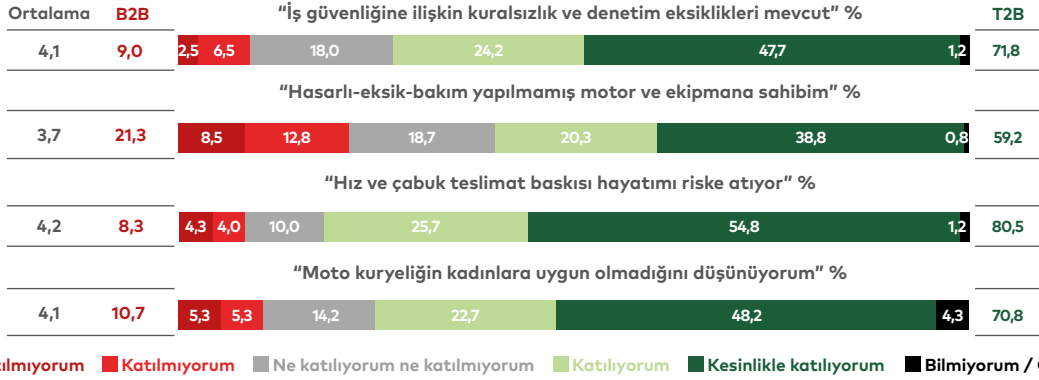
Üçüncü faktör ise iş motivasyonunun düşük olması ve mesleki eğitimlerin yetersizliğidir. Bu konunun da kurye işinin geçici niteliğine bağlı olduğu ancak salgın sürecinde katmerlenen sorunlarla da ilgili olduğu tahmin edilmektedir. Çalışma saatlerinin uzunluğuna ilave-ten, salgın sürecinde örneğin ücretli izin taleplerinin geri çevrilmesi, salgına karşı korunmak için gerekli olan mesleki eğitimlerin verilmemesi ya da bulaşma riskini minimuma indirecek tedbirlerin işverenler tarafından alınmaması gibi uygulamalar, kuşkusuz iş motivasyonunu düşürmektedir.

Ortalama	B2B						T2B	
4,0	13,8	4,3	9,5	15,8	25,0	44,5	0,8	69,5
"Görev başındayken fiziksel ya da psikolojik şiddet ile karşılaşıyorum" %								
3,6	22,8	7,3	15,5	19,8	19,7	37,0	0,7	56,7
"Moto kuryeliğin bazı insanlar üzerinde olumsuz bir imajı olduğunu düşünüyorum" %								
4,0	12,5	4,3	8,2	16,0	30,3	41,0	0,2	71,3
"Pandemi nedeniyle bana yüklenen sorumluluk veya iş yükü arttı" %								
4,5	5,3	2,5	2,8	4,7	16,8	61,2	12,0	78,0
"Hastalık durumunda gelirimiz yok / güvencesiziz" %								
3,8	20,0	11,8	8,2	12,3	19,5	46,7	1,5	66,2

■ Hiç katılmıyorum ■ Katılmıyorum ■ Ne katılmıyorum ne katılmıyorum ■ Katılmıyorum ■ Kesinlikle katılmıyorum ■ Bilmiyorum / Cevap yok

Yaptıkları işle ilgili daha somut ifadeler önerildiğinde iş tatmininin boyutları ve çeşitliliği daha iyi ortaya çıkmaktadır. Sorular sorular yaklaşık 1 yıla yaklaşan pandemi sürecinde, moto kuryelerin iş yükünün arttığını (moto kuryelerinin %80'e yakını doğruluyor) ve koronavirüs bulaşır, tedavi ve/veya başka bir iş bulma konusunda hiçbir güvencelerinin olmadığını (moto kuryelerin %60'tan fazlası doğruluyor) ortaya çıkarmaktadır. Koronavirüs salgınında müşterilerle yüz yüze yakın ilişki içinde çalışanların (örneğin sağlık çalışanları, süpermarket çalışanları, belediye otobüs şoförleri, AVM satış elemanları vb.) daha fazla bulaşma riskine maruz kaldığı bilinmektedir. Bu ise özellikle bu iş kollarında COVID-19'un meslek hastalığı olarak sayılmasının ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. "Evde kal" çağrılarının yapıldığı tüm dönemlerde, uzun saatler işbaşında geçirmek durumunda kalan tüm çalışanlar için aynı durum geçerlidir. Maske ve dezenfektan kullanımının belirli bir dereceye kadar koruma sağladığı

bu dönemde moto kuryelerin çok haklı korkuları vardır. Virüse yakalanırlarsa nasıl tedavi edilecekleri konusunda endişeli olan moto kuryelerin büyük çoğunluğunun kısa bir süredir bu işte çalıştığı, %40 oranında sigortasız oldukları ve dolayısıyla ücretsiz tedavi olanağı olmadıkları anlaşılmaktadır. Yine %70 civarında moto kurye işlerinin bir meslek olarak görülmediğini, müşteriler tarafından saygın olmayan, düşük prestijli bir iş olarak görüldüğünü düşünmektedir. Bu da müşteri ilişkileri açısından ciddi sorunların varlığına işaret etmektedir. Pandemi sürecinde çevrim içi alışverişin yaygınlaşması, hem moto kuryelerinin iş yükünü arttırmış, hem de karantina nedeniyle eve kapanmış olan müşterilerin kurye hizmetinden beklentilerini ve/veya motorcularla ilgili algılarını değiştirmiştir. Zira psikolojik ve fiziksel şiddet içeren davranışlara maruz kalan moto kuryelerinin oranı %56,7 olarak tespit edilmiştir. Görev başındayken bu şiddete maruz kaldıklarını söylemeleri, bu şiddetin müşterilerden geldiğini göstermektedir.



Moto Kuryelere Yönelik Politikalar

Açık uçlu soruların ardından moto kuryelere üretilebilecek belli politika önerilerine ne ölçüde katıldıkları sorulmuştur. Gelen yanıtlardan moto kuryeliğin tehlikeli işler sınıfına alınmasını %86,3 oranında önemli buldukları

tespit edilmiştir. Hız baskısının ve rekabetin önlenmesi de %85,8 oranında önemli ve çok önemli olarak işaretlenen ikinci politika alanı olarak görülmektedir.



Üçüncü sırada ise can güvenliğimiz için önlemler alınması talebi gelmektedir. Bu konuyu da önemli bulanların oranı %84,8'dir. Ardından sırasıyla moto kuryelere dikkat çeken ve sorunlarını dile getiren kampanyalar yapılması talebi gelmektedir. Moto kuryelik işinin koşullarının iyileştirilmesi, motor ve ekipman güvenliği konusunda işverenlerin denetlenmesi ve İSMEK'ler aracılığıyla mesleki yeterlilik belgesi düzenlenmesi de %80'nin üzerinde destek görmektedir.

Mesleki sertifikanın zorunlu hâle gelmesi dışında ön plana çıkan başka talep de kuryeliğin tehlikeli meslekler sınıfına alınmasıdır:

"Öncelikle YemekSepeti gibi kuryelere puan veren uygulamaların bu puanlamaya son vermeleri gerekiyor. Geç kaldığımız zaman hem işletmeci hem müşteri tarafından baskı görüyoruz. Ayrıca primlerimiz de kesiliyor. Bunun haricinde çalışma şartlarımız da çok ağır. Kuryeler arasında bir örgütlenme de olmadığı için herkes istediği fiyata çalışıyor, bu bizim emeğimizin karşılığını almamızı da engelliyor. Kuryelik bir meslek olarak da görülüyor.

Aslında en önemli talebimiz, kuryeliğin tehlikeli meslekler sınıfına alınması."³²

Moto kuryelerin çeşitli dernek temsilcileri kuryelik yapmak için mesleki yeterlilik sertifikasının zorunlu hâle getirilmesini talep etmektedir. Sadece motor sürmeyi bilmenin yeterli olmadığını daha donanımlı olmak gerektiğini düşünen dernek temsilcileri görüşlerini; "Sertifika bizim kurtuluşumuz olacak, çünkü kalifiyemiz artacak, hem önüne gelen bu işe giremeyecek hem de firmalar belgesiz sigortasız eleman çalıştıramayacaklar." şeklinde ifade etmektedir.³³

Siyasilerden veya Genel Olarak Siyasetten Beklentiler

Meslek alanınızla ilgili siyasilere beklentileriniz nelerdir? %



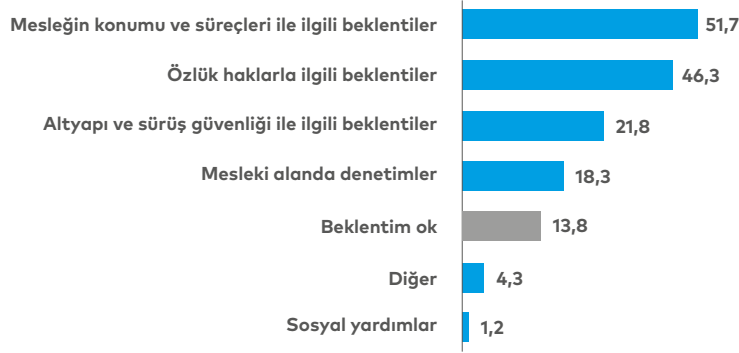
Araştırma kapsamında moto kuryelere ayrıca siyasilere beklentileri sorulmuştur. Açık uçlu bu soruya verilen yanıtları kodladığımızda öncelikli talebin maaşların artırılması, sigorta yapılması ve moto kuryeliğin bir meslek olarak kabul edilmesi gibi konulara verildiği görülmektedir. Bu yanıtlar ayrıca kategorilere ayrılmıştır. Buna göre moto kuryelerden gelen taleplerin %51,7'sinin moto kuryeliğin tehlikeli işler sınıfına alınması, meslek olarak kabul edilmesi (yani mesleki yeterlilik sertifikasının zorunlu olması), daha iyi bir çalışma ortamı sağlanması, mesleki eğitimlerin verilmesi, kuryelerin üzerindeki hız baskısının önlenmesi, iş yükünün azalması gibi mesleğin konumu ve çalışma koşullarına ilişkin taleplerden oluştuğu görülmektedir. Ayrıca sitelere giriş izni verilmesi konusu burada da tekrarlanmaktadır.

Gelen yanıtlardan beklentilerin %46,3'ünün ise özlük haklara ilişkin beklentiler olduğu ve bu beklentiler ile

ücret artışı ve sigortanın kastedildiği anlaşılmaktadır. Üçüncü talep kategorisi ise altyapı ve sürüş güvenliği ile ilgilidir. Trafikteki diğer araçlar tarafından yol verilmesi için önlem alınması, motor yolları yapılması, yolların bakımının yapılması, trafik sorununun çözülmesi, bariyerlerin motorlar için uygun hâle getirilmesi, mazgalların ve rögar kapaklarının sağlamlştırılması, trafik levhalarının daha anlaşılır olması gibi beklentiler bu kategoride yer almaktadır. Bu taleplerin gelen talepler içerisindeki ağırlığı %21,8 oranındadır. Mesleki alanda denetimler yapılması da %18,3 oranında dile getirilmiştir. Bu denetim ekipman ve sigortalı çalışma ile ilgilidir.

Moto kuryeler özellikle siyasetten beklentileri bakımından oldukça ümitsiz görünmektedirler. Mesleki alanda bu kadar derin sorunlarla karşı karşıya olan bir meslek grubunun, bu soruya %13,8 oranında "beklentim yok" yanıtını vermesi çok çarpıcıdır.

Meslek alanınızla ilgili siyasilere beklentileriniz nelerdir? %



Açık uçlu sorulardan sonra ulusal düzeyde üretilecek politikalara olan desteklerin derecesinin ölçülmesi istenmiştir. Moto kuryeler hız puanı uygulaması gibi can güvenliğini tehdit eden uygulamalardan vazgeçilmesini (%84,8 katılım), güvenli motor ve ekipman teminini (%84,5 katılım), çalışma koşullarının iyileştirilmesini

(%84,3 katılım), pandemi koşullarında yaptıkları işin değerinin bilinmesini (%84 katılım) moto kuryeciliğin tehlikeli meslek sınıfına alınmasını (%82,5) ve güvenlik için işyerlerinin denetlenmesi ve moto kuryelerin ücret düzeylerinin yükseltilmesini de %80'nin üzerinde oranlarla önemli veya çok önemli bulmaktadır.

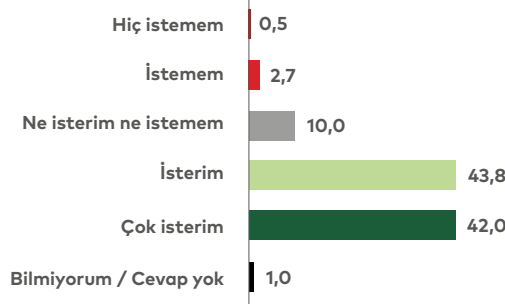


Tüm moto kuryeleri mesleki hak ve güvenceler için ortak bir platformda toplayarak kuryeliğin daha adil ve güvenceli bir meslek alanına dönüşmesi yolunda bağımsız ve ortak bir moto kurye ağı kurmak gibi başka

ülkelerde uygulamaya konan kamucu politika modelleri sorulmuş, %90,3'ü bu modellerin hayata geçirilmesini desteklediğini ifade etmiştir.

"Brezilya'daki moto kuryeler haklarını korumak için Loggi adında bir uygulama ile bağımsız geniş bir ağ oluşturdular. Rusya moto kuryeleri bir platformda toplayarak, kuryeciliğin daha adil ve güvenceli bir meslek haline dönüşmesini sağladılar."

Bu tür modelleri İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin de hayata geçirmesini ister miydiniz? %



Moto kuryelerin, dernek ve sendika aracılığıyla örgütlendikleri görülmektedir. Ankara, İstanbul, Adana, Antalya vb. illerde Motosikletli Kuryeler Dernekleri, Birleşik Kuryeciler Derneği, Motosiklet-Taksi Derneği, Tüm Anadolu Motosikletli Kuryeler Federasyonu, Türk-İş'e bağlı Tüm Taşıma-İş sendikası (TÜMTİS), Hak-İş'e bağlı Öz Büro İş Sendikası ve Moto Kur-Sen (Motorlu Kurye İşçileri Sendikası) gibi pek çok dernek ve sendika vardır. Ancak sendikalı üye sayısı bilinmemektedir.

Özetle, moto kuryeler işsizliğin çok tehdit edici boyutlarda olduğu bu dönemde, çalışıyor olmaktan genel olarak memnun olmakla birlikte çoğunlukla mesleki kaza riskine dikkat çekmektedir. Pandemi döneminde

genel olarak iş yüklerinin arttığını, koronavirüs bulaşması tehlikesinden tedirgin olduklarını, ücretsiz tedavi şanslarının olmadığını ama trafikte motorla kaza yapmanın yüksek bir ihtimal olduğunu ifade etmektedirler. Genel olarak siyasetten beklentileri arasında trafik kazalarını azaltacak altyapı ve sürüş güvenliği önlemlerinin alınması, firmaların, işverenlerin hızlı teslimat baskısının düzenlenmesi ile mesleğin saygınlığını artıracak ve çalışma koşullarını iyileştirecek politikaların belirlenmesi yer almaktadır. Bu politikaların içerisinde moto kurye olmak için mesleki yeterlilik sertifikasının zorunlu kılınması ve moto kurye mesleğinin tehlikeli meslekler sınıfına alınması ön plana çıkmaktadır.

PANDEMI
KOŞULLARINDA
ÖZEL GÜVENLİK
GÖREVLİLERİNİN
BEKLENTİLERİ

Özel Güvenlik Görevlileri (ÖGG), güvensizlik algısının gitgide artarak gündelik hayata yerleşmesi sonucu devletin tekelinde olan güvenlik hizmetlerinin 1980'lerden başlayarak yaşanan neoliberal dönüşümle birlikte piyasalaştırılarak özel sektöre açılması sonucu oluşan yeni bir sektörün çalışanlarıdır. Türkiye'de özel güvenlik görevlilerini istihdam eden şirket sayısındaki artış, 2004 yılında çıkarılan 5188 sayılı "Özel Güvenlik Hizmetine Dair Kanun" ile başlamıştır. ÖGG'nin diğer hizmet sektörü çalışanlarından ayıran unsur bu kanuna tanınan yetkilere sahip olmalarıdır. Bu kanun ile ÖGG tam anlamıyla sigortalı işçi statüsünde yasal zeminine kavuşmuştur. ÖGG'ler kimlik sormaktan ve üst aramaktan başlayıp (X-ray cihazı dahil), mal ve can güvenliğini sağlama, kamu düzenini koruma, silah taşıma ve silah kullanma ve suç işlenmesini önlemeye kadar uzanan bir dizi yetkilerle donatılmışlardır. ÖGG'in denetiminde ilgili valilik ve komisyonlar söz sahibidir ancak esas denetleyici, çalıştıkları kurum ya da şirkettir.

Özel güvenlik eğitimi veren kurs sayısı ve aktif çalışan ÖGG sayısı hızla artmaktadır. Örneğin, 2009 yılında 140 bin den fazla olan ÖGG istihdamı, 2017 yılında 300 binin üstüne çıkmıştır (Eren, 2017; 80-100). 2020 yılı verilerine göre ise, 1.435 güvenlik şirketi ile 444 özel güvenlik eğitim kurumu bulunmaktadır. Ayrıca üniversitelerde 2 yıllık özel koruma ve güvenlik bölümleri de açılmıştır.

Özel güvenlik görevlisi olmak isteyen kişilerin, özel güvenlik sertifikasına sahip olması gerekmekte ve bu sertifikaya sahip olmak için kendi bütçeleri ile eğitim almakta ve sınava girmektedir. Özel güvenlik sertifikası bulunan kişi sayısı 1.556.250 olmasına rağmen, aktif olarak istihdam edilen kişi sayısı 283.431'dir. Bu durumda, sertifikalı ÖGG'nin sadece %20'si istihdam edilmekte, geri kalanlar ya işsiz ya da başka sektörlerde çalışmaktadır. Bu durum, özel güvenlik iş gücü piyasasında, iş gücü arzı fazlalığına işaret etmekte ve böylelikle ücret düzeyini aşağıya çeken bir etki olmaktadır.

ÖGG çok çeşitli mekânları korumakta, banka, hastane, müze, otel, AVM, restoran, fabrika, şantiye, eğlence mekânları, site kapıları, belediye ve otogara kadar uzanan geniş bir yelpaze ortaya çıkmaktadır. Ayrıca kişisel koruma hizmeti sunan küçük bir grup ÖGG de vardır. Farklı mekânlarda çalışmak, çalışma koşullarının da farklılaşmasına yol açmaktadır. Fakat Türkiye koşullarında ÖGG'nin sigortalı çalışan olması AVM satış elemanlarında olduğu gibi belirli oranda güvenceli çalışmaya işaret etmektedir. Savunma ve güvenlik işkolunda faaliyet gösteren Güvenlik-İş (TÜRK-İŞ) ile Öz-Güven-İş (HAK-İŞ) sendikaları özel güvenlik görevlilerinin bir bölümünün örgütlendiği iki sendika olarak ortaya çıkmaktadır. Güvenlik-İş'in daha çok AVM'lerde çalışan ÖGG, Öz-Güven-İş sendikasının ise daha çok belediyelerde çalışan ÖGG için faaliyet yürüttüğünü söylemek mümkündür. Ancak, sendikalı ÖGG sayısı bilinmemektedir.

Spesifik bir iş kıyafeti ve bağlı olduğu kurum, şirket kuralları doğrultusunda çalışan ÖGG aslında aynı mağaza çalışanları gibi, o kurum ya da şirketin "vitriini" gibidir:

"Özel güvenlik personeli bir işletmenin yüzüdür. Gerek taşeron olarak çalıştığı özel güvenlik şirketinin ve gerekse görev yaptığı tesis/şirketin yüzüdür. Çünkü, müşteri/misafir geldiğinde onu mutlu ve huzurlu karşılayan bir personel gelene 'Bu şirket çalışanlarına özen gösteriyor' imajı vermektedir. Gelen müşteri/misafiri iyi karşılayan, geleni gitmek istediği birime en kısa sürede gönderen personel halkla ilişkiler görevini yerine getiriyor demektir."³⁴

AVM, hastane, adliye gibi kalabalık müşteri/ziyaretçi girişi olan iş yerlerinde, üst arama, X-ray cihazına yönlendirme vb. işlerde, ÖGG'nin son derece sakin, kibar, sabırlı davranması beklenir; aynı zamanda işyerinin güvenliğini sağlayacak kadar da "sert" ve "ikna edici" olmaları da önemlidir. Müşteri ya da ziyaretçilerin ve dolayısıyla işverenin memnuniyeti açısından ÖGG için bu tip duygusal kontroller çok kritiktir.

DEMOGRAFİK VE SOSYOEKONOMİK NİTELİKLER

Özel Güvenlik Görevlilerinin Profili

Ankete katılan ÖGG'nin %70'e yakını 25-44 yaş aralığındadır. Moto kuryeler gibi ÖGG'nin de geniş bir yaş aralığında yoğunlaştığını söylemek mümkündür. Özel güvenlik görevlilerinin %70'den fazlası erkektir, kadın ÖGG'nin oranı ise %30'a yakındır. Erkek egemen bir meslek olarak ön plana çıkmaktadır. Silah kullanma veya güvenliği sağlama gibi eril faaliyetlerin sektördeki kadın sayısını kısıtladığı görülmektedir. Güvenlik işindeki cinsiyete dayalı katmanlaşma, mesleğin niteliğinin eril güvenlik, silah ve güç gibi değerlerle yapılanması, özellikle erkeklerin tercih edildiğini göstermektedir. İşverenlerin, bir tehdit ya da saldırı karşısında, erkek gücü ve otoritesi gerektiren güvenlik hizmeti için erkekleri daha çok tercih ettiği anlaşılmaktadır. Kuşkusuz bu durumda müşterilerin koruma, güvenlik faaliyeti ile ilgili algıları ve talepleri de belirleyicidir.

SES endeksine göre, ÖGG'nin ağırlıklı olarak (%70'den fazlası) orta gelire sahip C1 sosyoekonomik statüde buldukları, orta üst statüdeki (B) hanelerden gelen bireyler oldukları görülmektedir. Bu haneler, profesyonel meslek sahipleri, beyaz yakalı çalışan memur ve işçiler ile küçük esnaf gruplarından oluşmaktadır. %20 oranında bir grup ise B grubundadır; üst statü hane halkına aittir. B grubu özel sektör yöneticileri, gazeteci, yazar, kamu üst düzey yöneticileri ve orta-büyük ölçekte esnaftan oluşmaktadır.

"Rakamlar bu sektörün büyüklüğünü ortaya koyarken istihdama yaptığı katkı da ciddi orandadır. Ancak buna rağmen kıdem tazminatı, özlük haklarının düzenlenmesi, yasadan doğan yetki karmaşası, eğitimleri konusunda netliğin sağlanamamış olması gibi birçok faktörden dolayı özel güvenlik sektörünün sorunları giderek artmaktadır. Mevcut yasayla Özel Güvenlik Şirketleri eğitimi konusunda yetersiz kalmakta daha çok işverenin çıkarını gözetmektedir. Çünkü güvenlik görevlilerinin çalışma prensibi belirlenmemiş, ücret konusu açığa kavuşturulmamıştır. Eğitim ve denetleme konusundaki eksiklikler mesleğin kalitesinin düşmesine neden olmaktadır." "Özel Güvenlik Görevlileri günde 12 saat çalıştırılmakta olup SGK primleri, asgari ücret ağırlıklı ödendiğinden ileri yaşlarda emekli olmaları halinde düşük emekli aylığı ile karşı karşıya kalmakta, kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenmemesi, yıpranma hakkı denilen fiili hizmet özel güvenlik haber zamlarının olmaması gibi nedenlerle büyük zorluklar yaşamaktadır. Uzun çalışma saatleri ve işten çıkarılma korkusuyla yapılan fazla mesailer nedeniyle dikkat bozuklukları yaşanmakta, asosyal kişilik bozuklukları yaşamakta bu da çalışma biçimlerine de yansımaktadır."

ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİNİN NİTELİKLERİ VE ÇALIŞMA REJİMİ

Çalışma Rejimi, İşteki Statü ve Çalışma Saatleri

Güvenlik görevlisi kadınların %69,2'si eve en çok gelir getiren kişi konumundadır. Eve en çok gelir getiren kadınların eğitim seviyeleri daha yüksektir.

Özel güvenlik görevlilerinin %66,2'si, lise ve meslek lisesi mezundur. Bunun yanı sıra, 2 yıllık üniversite ve açık öğretim programları da dahil edildiğinde, üniversite mezunlarının oranı %30'a yaklaşmaktadır. Haneye

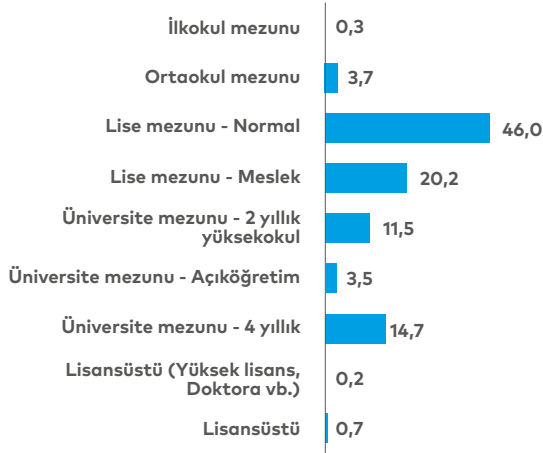
gelir getiren ve evin geçimini sağlayanların %66,4'ü lise mezunu ve %94,2'si erkektir. Güvenlik görevlisi kadınların %69,2'si eve en çok gelir getiren kişi konumundadır. Eve en çok gelir getiren konumundaki güvenlik görevlisi kadınların eğitim seviyeleri daha yüksektir. Bu konumdaki kadınların %36'sı üniversite mezundur. Aynı konumda olan erkeklerin %27,4'ü üniversite, %67,5'i lise mezundur.

Eve en çok gelir getiren kişi siz misiniz? %

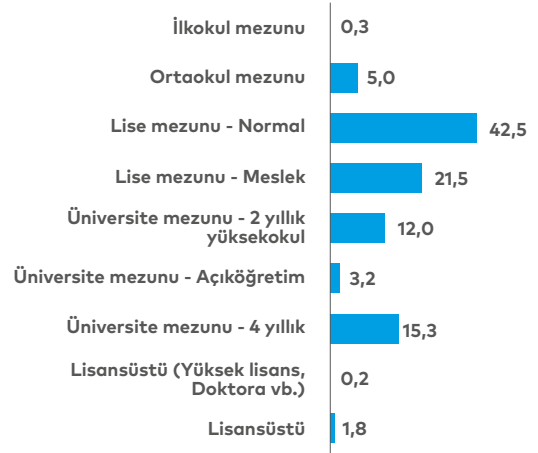


■ Evet, benim ■ Hayır, ben değilim

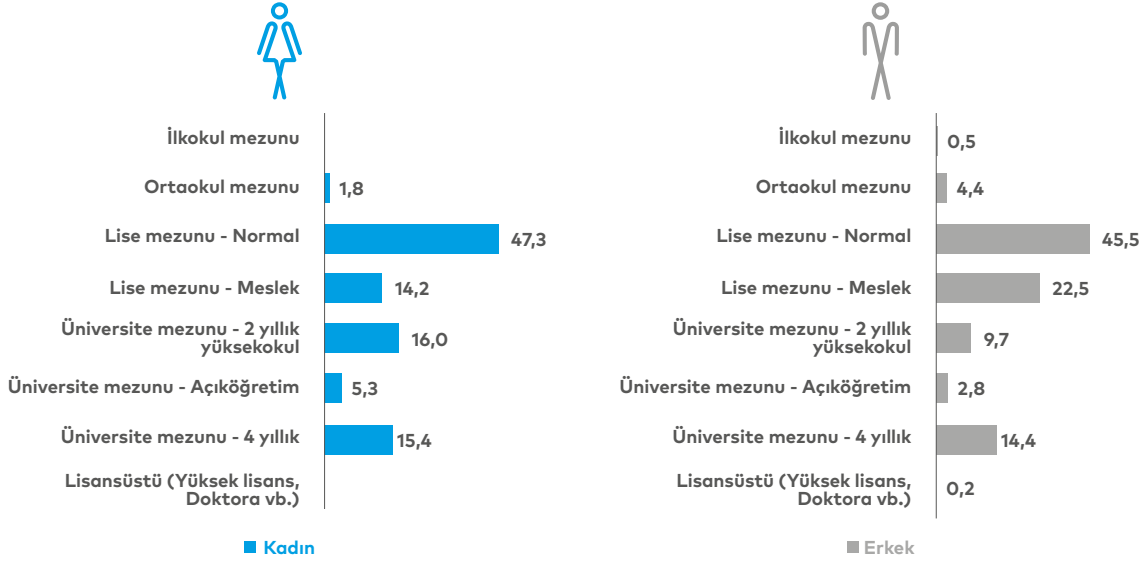
Katılımcının eğitim durumu %



Haneye en çok gelir getiren kişinin eğitim durumu %



Katılımcının eğitim durumu %



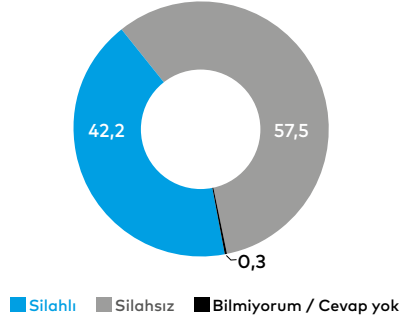
ÖGG'nin eğitim düzeyi ile haneye temel gelir getiren kişi olması bağlamında cinsiyet farklılıkları değerlendirildiğinde, eve ekmek getiren erkek ÖGG'nin %70'e yakınının, kadınların ise %61'inin lise mezunu olduğu bilinmektedir. Öte yandan, haneye temel geliri kazandıran üniversite mezunu kadın ÖGG'nin oranı aynı durumdaki erkeklerin oranından epeyce yüksektir. Özel güvenlik görevliliği mesleğinde, üniversite mezunu kadınların sayısının erkeklerden fazla olduğu görülmektedir.

Banka, site, hastane, AVM gibi işyerlerinde çalışan özel güvenlik görevlileri için güvenlik müdürü, güvenlik amiri ve güvenlik şefi gibi farklı iş statüleri vardır. Ankete yanıt veren özel güvenliklerin %60'ı silahsız, %40'ı ise silahlı çalışmaktadır. "Koruma ve Güvenlik Şefi", "Koruma ve Güvenlik Amiri" ve "Koruma ve Güvenlik Müdürü" kadroları çalıştıkları kurum yöneticisine karşı sorumludur. Kanunda, silah taşımayla ilgili tek kısıt yaş ile ilgilidir. 21 yaş altındaki çalışanlar silah taşıyamamaktadır. Silah taşıma veya taşıyama durumu çalışanların korumakla görevli oldukları mekânlara veya kurumlara bağlı olarak değişmektedir. Anketimize yanıt veren ÖGG'nin %30'u alışveriş merkezlerinde (AVM), %22'si

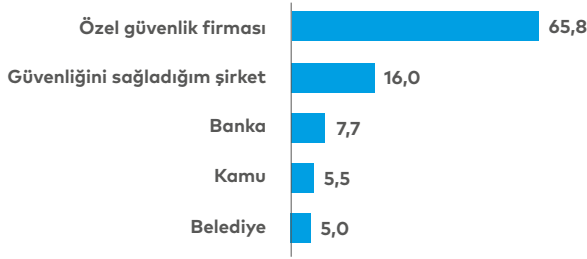
sitelerin önünde, %12'si çeşitli işyeri ve binaların korunmasında ve %10'u da hastanelerde görev almaktadır. Banka, adliye ve belediye önlerinde bekleyen ÖGG'nin %90'dan fazlasının silahlı olduğu; işyeri, bina ve sitelerde bekleyen ÖGG için ise bu oranın %50'ye yakın olduğu görülmektedir. AVM, fabrikalar, liman ve hastanelerde ise bu oranlar yaklaşık olarak %40'tır. Araştırmamızda, silah bulundurma cinsiyetçi dağılımına bakıldığında, silah taşıma yetkisi olan kadın ÖGG'nin oranı %26 iken, erkeklerin oranı %50'ye yakındır. Bu farklılığı sadece kadın ÖGG'nin sektördeki göreceli düşük temsiliyeti ile açıklamak zordur. Silahın güç kullanımına işaret eden "erkek işi" olduğu algısı hem toplumda hem de çalışma hayatında yaygındır.

Silah taşıyan görevlilerde özel güvenlik silah taşıma/silah bulundurma belgesini yanında bulundurmaya yükümlüdür. Görüldüğü gibi, ÖGG için beyaz yakalı çalışanlara kıyasla, güvenlik eğitimi ve sertifika alma zorunluluğundan kılık kıyafet ve silah taşımaya kadar uzanan çok sayıda spesifik mesleki düzenleme ve denetim mevcuttur.

Silahlı güvenlik görevlisi misiniz yoksa silahsız güvenlik görevlisi misiniz? %



Maaşınızı nereden alıyorsunuz? %



Özel güvenlik görevlilerinin hemen hemen hepsi ücretli, sigortalı ve tam zamanlı olarak çalışmakta, çalışanların %70'ten fazlası sözleşmeli, %16'sı ise kadroludur.

ÖGG'nin hemen hemen hepsi ücretli, sigortalı ve tam zamanlı olarak çalışmakta, çalışanların %70'ten fazlası sözleşmeli, %16'sı ise kadroludur. ÖGG ücretlerinin kim tarafından ödendiği de istihdam ilişkisi hakkında bilgi vermektedir. Ankete yanıt veren ÖGG'nin %65'ten fazlası bir özel güvenlik şirketinin sözleşmeli elemanı, %16'lık bir grup ise, güvenliğini sağladığı şirket ya da işyerinin kadrolu elemanıdır. Adliyeler, belediyeler ve bankalar, %50'nin üzerinde kadrolu ÖGG çalıştırmaktadır. AVM'ler, fabrikalar, siteler ve çeşitli işyerleri, %75 ila %90'a yakın ağırlıklarla değişen oranda; okullar, limanlar ve hastanelerde ise %60 oranında sözleşmeli ÖGG istihdam edilmektedir. Verilerden de görüldüğü üzere, bu sektörde sözleşmeli esnek istihdam biçimi hakimdir.

Özel güvenlik sektöründe temelde üç farklı vardiya sistemi vardır. Bunlardan biri Üçlü Vardiya Sistemidir. Üçlü vardiya sistemi 8 saat x 3 vardiya esasına dayanır. Buna göre sabah 07.00-15.00; 15.00-23.00 ve 23.00-07.00 şeklinde ya da sabah 08.00'den başlayarak hesaplanan üçlü vardiya şeklindedir. Kural olarak bu sistemde güvenlik görevlisi haftada 6 gün çalışmaktadır. Bir diğer sistem ise 12 saat x 2 sistemidir. Gündüz ve gece mesailerinin harmanlanması ile oluşan bir sis-

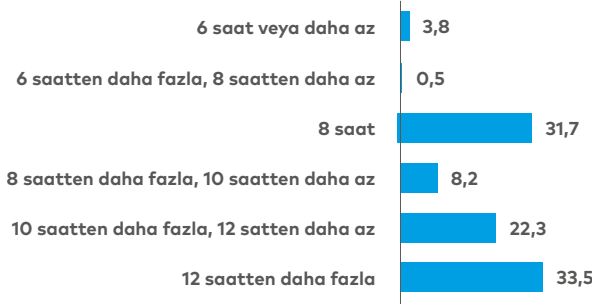
Sayacaklarımdan hangisi/hangileri şu anda yapmakta olduğunuz özel güvenlik işinizin çalışma alanını tanımlar? %



temdir. 08.00-20.00 ve 20.00-08.00 sistemi ile çalışılır. Bu sistemde 2 gün gece vardiyası sonrası 2 gün izin kullanılmaktadır.

Bir başka sistem ise gündüz vardiyasında sabit bir personelin çalıştığı 12 x 3,36 saat üzerinden şekillenen 3'lü 12 saatlik vardiya sistemidir. Bu sistemde bir güvenlik görevlisi 08.00-20.00 vardiyasında sabit çalışmakta, gece vardiyaları diğer iki çalışan tarafından bölüşülmektedir. Gece vardiyasında çalışanlar hafta sonu 12 x 2 sisteminde gece ve gündüz vardiyalarını bölüşmektedir.

Ortalama günlük çalışma süreniz kaç saattir? %



Ortalama
çalışma süresi
9 saat 48 dk



Özel güvenlik görevlilerinin %55'ten fazlası 10 saatten fazla çalışmaktadır. AVM'lerde ve site güvenliğinde çalışanların 12 saat ve üstünde görev yaptıkları bilinmektedir. İş Kanunu'na göre haftalık çalışma süresi en çok 45 saat olmasına rağmen, özel güvenlik görevlilerinin uzun çalışma süreleri yasal sürenin çok üzerinde çalıştıklarını göstermektedir.

ÖGG için ortalama çalışma süresinin 10 saate yakın olduğu bilinmesine rağmen ankete yanıt veren çalışanların %55'ten fazlası 10 saatten fazla çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Bu süre, hizmet sektöründe yer alan pek çok meslek için "standart" çalışma süresi olarak tanımlanmaktadır. Sözleşmeli çalışanların çalışma süreleri (%80 oranda, ağırlıklı olarak 12 saat ve daha fazlası) kadrolu çalışanlara göre daha uzundur; zira kadrolu çalışanların %70'e yakını 6-8 saat çalıştıklarını ifade etmektedir.

ÖGG'nin çalışma saatlerine çalıştıkları kurum ya da şirket açısından bakıldığında, banka ve okul önlerinde hizmet veren çalışanların, ağırlıklı olarak 8 saat çalıştıkları görülmektedir. Hastane, adliye, AVM ve belediye

gibi kurumlarda, çalışanların %30'unun 8 saat, 8-10 saat ya da 10-12 saat görev yaptıkları görülmektedir. ÖGG açısından mesai saatleri güvenliğini sağladıkları kurumun ihtiyaçlarına bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Fakat, AVM'lerde (%40 ağırlıkla) ve site güvenliğinde (%60 ağırlıkla) çalışanların 12 saat ve üstünde görev yaptıkları bilinmektedir. Özellikle AVM girişlerinde 12 saat ve daha fazla ayakta hizmet vermenin, site girişlerinde çalışan, kulübede oturma şansı olan ÖGG'ye göre daha zor ve ağır şartlarda çalıştıklarını söylemek mümkündür.

Oldukça uzun çalışma sürelerine dayanan çok esnek bir vardiya sisteminin olduğu güvenlik sektöründe kural olarak tatil günlerinin bu yoğunluğa göre uzun tutulması gerekse de görev başında geçirilen saatlerin uzunluğu özel güvenlik mesleğine özgü çalışma rejiminin normalleştiğini göstermektedir. Saha verileri de bu çalışma rejimine ilişkin özellikleri ortaya koymaktadır.

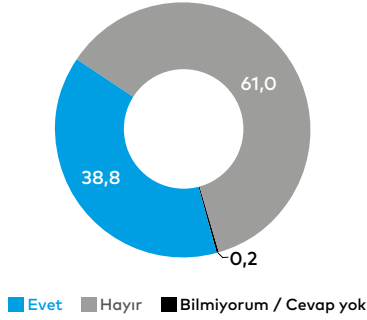
Meslekteki Uzmanlık

ÖGG'nin %61'i için güvenlik hizmetinde çalışmak ilk iş tecrübeleri değildir. Moto kuryelerde de olduğu gibi, çeşitli meslekteki bireyler, işsiz kalmaları sebebiyle güvenlik elemanı olarak çalışmaya başlamıştır. Daha önceki meslekleri içerisinde %20 ağırlıkla mavi yakalı işçi bulunurken, bunu satış danışmanı, garson, şoför muavini, kuaför, elektrikçi gibi çok çeşitli mesleklerin takip etmektedir. ÖGG'nin %61'i daha önce çeşitli işlerde çalışıp, işsiz kaldıkları için bu mesleğe yöneldiklerini söylemiştir. Bu büyük grubun %20'sinin mavi yakalı işçi, %14'ünün aşçı, %14'ünün de muhasebeci ve sırasıyla %9'dan fazla oranla, öğretmen ve İşletme Bölümü mezunu olduğu anlaşılmaktadır. Sonuçta, meslek lisesi mezunu ve/veya 2 yıllık ya da 4 yıllık üniversite eğitimi

almış bireylerin yani nitelikli beyaz yakalı emekçilerin, bu sektörü işsiz kaldıkları için tercih ettiğini söylemek mümkündür.

Özel güvenlik görevlilerinin kendi meslekleri cinsiyet perspektifinde değerlendirildiğinde, kadınların ağırlıklı olarak muhasebeci, aşçı ve kuaför olduğu, erkeklerin ise teknik servis elemanı ve aşçı olduğu ortaya çıkmıştır.

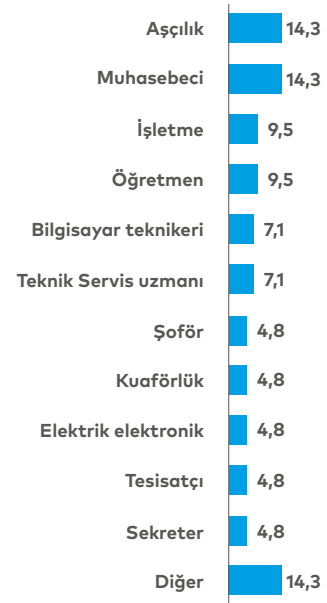
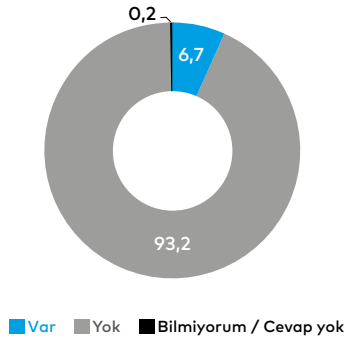
Şu an çalıştığınız yer ilk işiniz mi?



Özel güvenlik olmadan önce ne iş yapıyordunuz?



Şu anda çalıştığınız mesleğiniz dışında bir mesleğiniz, uzmanlığınız, mesleki sertifikanız var mı? %

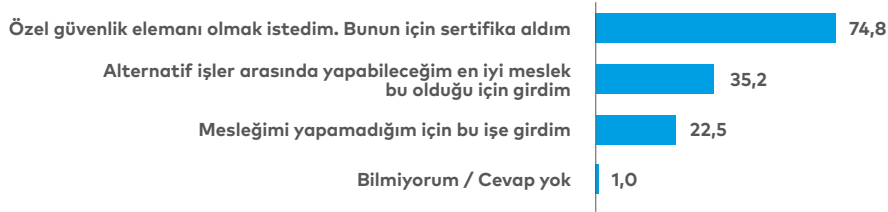


Daha geniş bir yaş aralığına hitap etmesi ve sigortalı bir iş olması sebebiyle, Türkiye'de iş arayanlar açısından özel güvenlik görevliliği iyi bir seçenek olarak görülmektedir.

Özel güvenlik görevliliğine başlama nedenlerine dair sorulara verilen yanıtlar, gerçek durumu ortaya çıkartmaktadır. Mesleğini yapamadığını veya işsiz kaldığı için bu sektöre yöneldiğini belirten güvenlik görevlilerinin oranı %20'den fazladır. Sertifika aldığı için, aynı za-

manda sigortalı ve saygın bir iş olması nedeniyle en iyi seçeneklerden birisi olarak görülerek bilinçli bir şekilde bu mesleği seçenlerin oranı ise %75'e yakın görünmektedir. Daha geniş bir yaş aralığına hitap etmesi ve sigortalı bir iş olması sebebiyle, Türkiye'de iş arayanlar açısından özel güvenlik görevliliği iyi bir seçenek olarak görülmektedir. Ancak, daha önce de belirtildiği gibi, güvenlik sertifikası sahibi 1,5 milyondan fazla kişiden yalnızca %20'si özel güvenlik görevlisi olabilmekte ve iş bulabilmektedir.

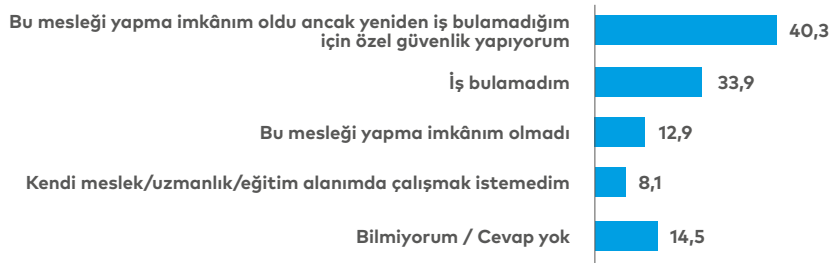
Neden özel güvenlik işine girdiniz? %



ÖGG'nin eski mesleklerini neden yapamadıkları ile ilgili gerekçelerini dile getirmeleri, Türkiye'deki işsizliğin kronik yapısal hâline dair fazlasıyla ipucu vermektedir. %40 ağırlıklı bir grup, kendi uzmanlık sahibi olduğu mesleğini bir süre yapıp işsiz kalınca, %34'e yakın bir bölümü ise kendi mesleklerini yapma fırsatı bulama-

dan özel güvenlik görevlisi olduğunu belirtmiştir. Yalnızca %8 orana sahip küçük bir grubun, kendi mesleğini icra etmek istemediği; %13'e yakın bir grubun ise çeşitli nedenlerde kendi mesleğini icra edemediği ortaya çıkmıştır.

Bu yapmadığınız ya da yapamadığınız mesleğinizle ilgili sayacaklarımdan hangisi ya da hangileri sizin durumunuzu daha iyi tanımlar? %



Özel güvenlik hizmetinin göreceli olarak, daha prestijli ve daha güvenceli bir iş ya da meslek olduğunu göstermektedir.

Sektördeki kıdem dağılımına bakıldığında, ankete katılan özel güvenlik görevlilerinin oldukça uzun süreli iş tecrübesi olduğu görülmektedir. Anket yapılan özel güvenlik görevlilerinin %30'dan fazlası 2-5 yıl ve yine %30'dan fazlası 5 yıldan fazla olmak üzere çoğunluğu uzun süredir bu işte istihdam edilmektedir. 1-2 yıl arası istihdam edilenlerin oranı ise %20'den fazladır. Oysa

moto kuryeler için sektörde kıdemli olanların oranı çok daha küçüktür. Bu durum, özel güvenlik hizmetinin göreceli olarak, daha prestijli ve daha güvenceli bir iş ya da meslek olduğunu göstermektedir. Ek olarak, özel güvenlik sektöründe yaşadıkları işsizlik sürelerine odaklanıldığında ise, ÖGG'nin %20'si 3 aydan az ve %18'i 3-6 ay olmak üzere kısa süreli işsiz kaldıklarını belirtmektedir. Bu durum özel güvenlik görevlilerinin görece daha uzun süre çalışma olanağına sahip olduğunu göstermektedir.

Son 3 yılda işsizlik nedeniyle çalışmaya ara verdiğiniz oldu mu? Olduysa ne kadar süre toplam ara verdiniz? %



Özel güvenlik alanında toplam çalışma süreniz ne kadardır? %

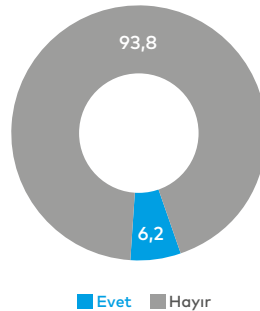


Pandemide Çalışma

Pandemi döneminde, bina girişlerinde ateş ölçmek, HES kodu kontrolü, maske dağıtma vb. gibi ek ve rutin işler özel güvenlik görevlilerinin iş yükünde ciddi bir artış yaratmıştır. Özellikle, hastane, adliye gibi yoğun ziyaretçi girişinin olduğu işyerlerinde, ÖGG'nin daha yoğun

bir denetim yapmak zorunda oldukları bilinmektedir. Saha çalışmasında iş başındaki özel güvenlik görevlilerinin pandemi döneminde COVID-19'a yakalanıp yakalanma oranları %6,2'dir.

Mesleğinizi yaparken COVID-19'a yakalandınız mı? %

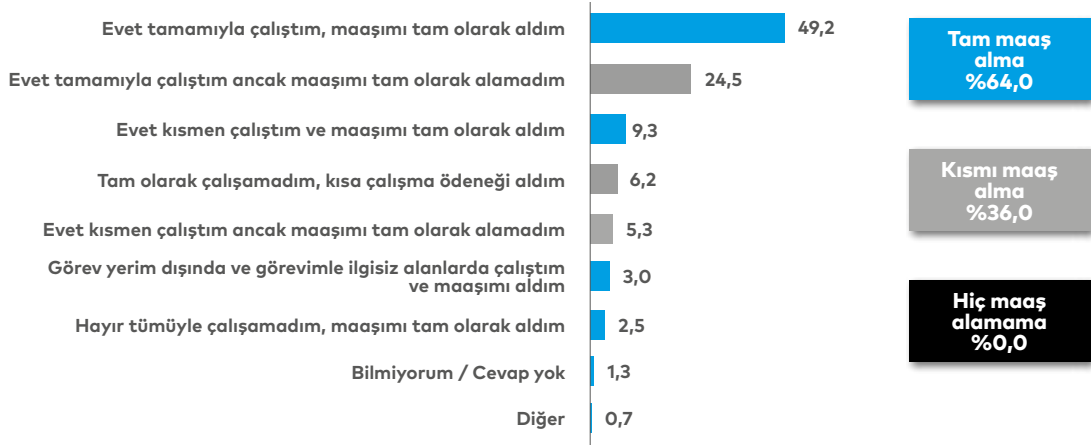


Standart ücretin altında ücret alan çalışanlarla birlikte düşünüldüğünde pandemi döneminde %40'a yakın özel güvenlik görevlisi gelir kaybına uğramıştır.

Bu araştırma kapsamında katılımcılara yöneltilen pandemi döneminde esnek çalışma biçimlerine dair soruların yanıtlarında, ÖGG'nin yarısının standart çalışma süresinde tam ücret alındığı belirtilmiştir. %9 orana sahip küçük bir grup, daha kısa süre çalışıp tam ücret

aldığını ifade etmiştir. Kısa çalışma ödeneği alanların oranı ise %6 düzeyindedir. Daha da önemlisi, %25 ağırlığa sahip bir grup, standart çalışma saatlerinde hizmet vermesine rağmen daha düşük ücret aldığını, ücretlerinde kesintiye gidildiğini belirtmiştir. Standart ücretin altında ücret alanlar birlikte düşünüldüğünde pandemi döneminde %40'a yakın ÖGG'nin gelir kaybına uğradığını söylemek mümkündür.

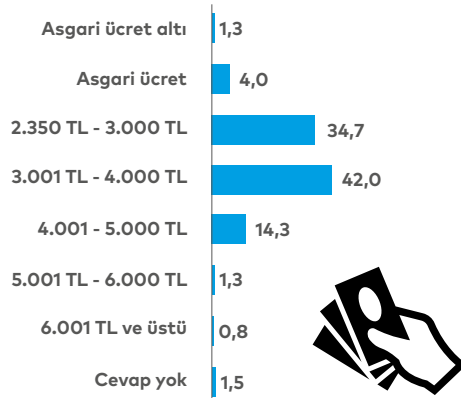
Pandemi döneminde görev yerinizde çalışma durumunuz ve maaş durumunuz ne oldu? %



ÖZEL GÜVENLİK ÇALIŞANLARININ REFAH DÜZEYİ Ücret Düzeyi, İzin ve Mola Hakkı

Özel güvenlik görevlilerinin ücret düzeyi değerlendirildiğinde %82'sinin 4.000 TL'nin altında bir ücret aldığı görülmektedir.

Aylık ücretinizin ne kadar olduğunu söyleyebilir misiniz? %



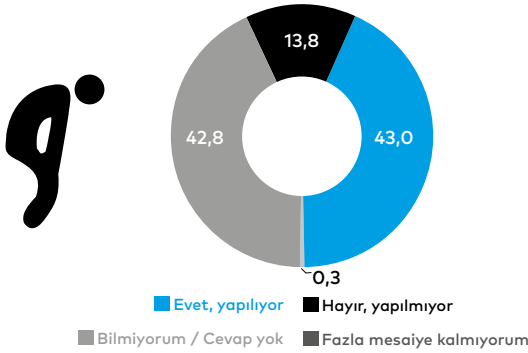
Kadın ve erkek güvenlik görevlilerinin yarısından fazlasının fazla mesaiye kaldıkları görülmektedir. Kadınların fazla mesaiye kalma oranları erkeklerden daha yüksektir.

Güvenlik görevlilerinin %57,2'si fazla mesai yapmakta; %42,8'i ise fazla mesaiye kalmamaktadır. Fazla mesai cinsiyet bağlamında değerlendirildiğinde, kadın ve erkek güvenlik görevlilerinin yarısından fazlasının fazla mesaiye kaldıkları görülmektedir. Kadınların fazla mesaiye kalma oranlarının erkeklerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Güvenlik görevlisi kadınların %60'ı,

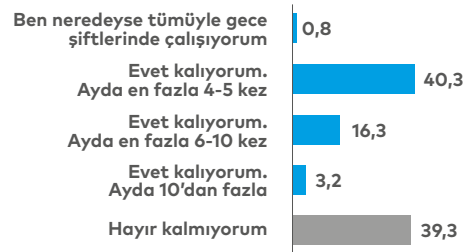
erkek güvenlik görevlilerinin ise %55,3'ü fazla mesaiye kalmaktadır.

Çalışma saatlerinin çok uzun olduğu, ayakta kalma süresi, asosyal çalışma ortamı gibi niteliklere sahip bir iş olarak nitelendirilen özel güvenlik görevliliğinde fazla mesainin bu kadar yoğun olması dikkat çekicidir. Fazla mesaiye kalan çalışanların fazla mesai ödemesi almadığı ortaya çıkmıştır. Fakat fazla mesai ücreti, özellikle geçim sıkıntısı çeken güvenlik görevlileri için ücret düşüklüğünü telafi etmenin bir yolu olarak görülmesi sebebiyle önemlidir.

Fazla mesaiye kaldığınızda ödeme yapıyor mu? %



Gece shiftine kalıyor musunuz? Bir ayda toplam kaç gece kalıyorsunuz? %

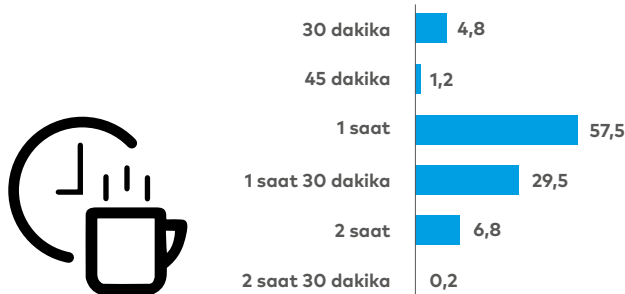


Gece mesaisi ve fazla mesaiye kalma oranları ile bir arada düşünüldüğünde, kadın güvenlik görevlilerinin gündüz saatlerinde, erkek güvenlik görevlileri ise gece saatlerinde fazla mesaiye kalmaktadır.

Gece mesaisi akşam 20.00 ile sabah 06.00 arasındaki zaman dilimidir. Güvenlik görevlilerinin %60,7'si farklı aralıklarla gece mesaisine kalmaktadır. Erkek güvenlik görevlilerinde bu oran %71, kadın güvenlik görevlilerinde ise %34,3'tür. Erkek güvenlik görevlileri daha sık ve yoğun olarak gece mesaisine kalmaktadır. Güvenlik görevlilerinin %40,3'ü ayda 4 veya 5 gece, gece mesailerine kaldığını belirtmektedir. Kanunen gece mesai süreleri en fazla 7,5 saat olmasına rağmen 2015'te 6645

Sayı Torba Yasa ile maksimum gece mesaisi sınırlaması konusunda özel güvenlik görevlilerine yönelik bir istisna getirilmiştir. Yasaya göre özel güvenlik sektöründe çalışan personel için gece çalışma süresi 11 saate kadar çıkabilmektedir. İş Kanunu'na göre haftalık çalışma süresi en çok 45 saat olmasına rağmen, özel güvenlik görevlilerinin günde ortalama 10 saate yaklaşan (ortalama 9 saat 48 dakika) çalışma süreleri yasal sınırların çok üzerinde çalıştıklarını göstermektedir. Gece mesaisi ve fazla mesaiye kalma oranları ile bir arada düşünüldüğünde, kadın güvenlik görevlilerinin gündüz sürelerinde daha uzun süreler çalıştıklarını, erkeklerin ise gece saatlerinde fazla mesaiye çalıştıklarını söylemek mümkündür.

Günlük yemek ve ihtiyaç molaları için harcanan ortalama süreniz ne kadar? %



Özel güvenlik görevlilerinin %57,5'inin günlük yemek ve ihtiyaç molalarının toplamda 1 saat, toplam 1 buçuk saat mola süresi olanların oranının ise yalnızca %29,5

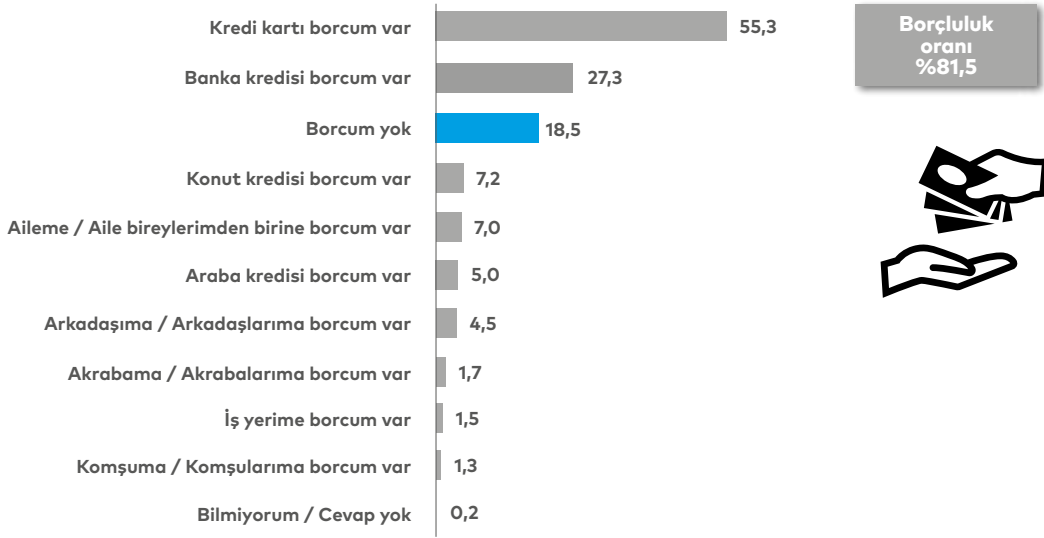
olduğu görülmektedir. Uzun saatler ve genellikle ayakta yapılan bir iş olduğu düşünüldüğünde bu mola sürelerinin yetersiz olduğu ortaya çıkmaktadır.

Borçluluk Durumu

Ankete katılan güvenlik görevlilerinin %81,5'i borçlu olduğunu ifade ederken, borçlanmanın %55,3'ünü kredi kartı borçlarının oluşturduğu görülmektedir. Yüksek kredi faiz oranlarının geçerli olduğu bu dönemde, banka ihtiyaç kredisi kullananların oranı %27,3'tür. Borçlulukla ilgili genel örüntüler AVM çalışanları ve moto kuryelere benzer bir görünüm arz etmektedir. Üç çalışan grup karşılaştırıldığında borçluluk oranlarının en yüksek olduğu grubun güvenlik görevlileri olduğu anlaşılmak-

tadır. Güvenlik görevlileri içinde konut kredisi borcu olanların oranı %7,2, taşıt kredisi borcu olanların oranı %5'tir. AVM çalışanlarında konut ve taşıt kredisi borcu olanların oranı çok daha düşüktür. Banka borçlarının yanı sıra aile bireylerine borcu olanların oranı %7, arkadaşlarına borcu olanların oranı %4,5'tir. Türkiye'de çalışanların satın alma gücünde yaşanan gerileme, yüksek enflasyon nedeniyle çalışanların büyük oranda borçlanarak hayatlarını idame ettirdiklerini göstermektedir.

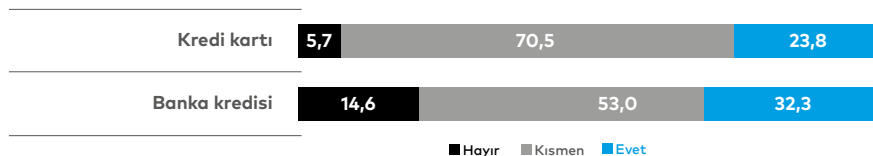
Borcunuz var mıdır? Var ise kime / kimlere borcunuz bulunmaktadır? %



Güvenlik görevlileri arasında kredi kartı borcunu ödeyebilenlerin oranı %23,8 iken, banka kredisini ödeyebilenlerin oranı %32,3'tür. AVM çalışanlarına kıyasla hem daha borçlu hem de borç ödeme kapasitesi daha

düşük ve geçim sıkıntısını daha ağır yaşayan bir çalışan grubu olmalarının temel nedeni özel güvenlik görevlilerinin büyük çoğunluğunun eve en çok gelir getiren kişi konumunda olmalarından kaynaklanmaktadır.

Borcunuzu ödeyebiliyor musunuz? %

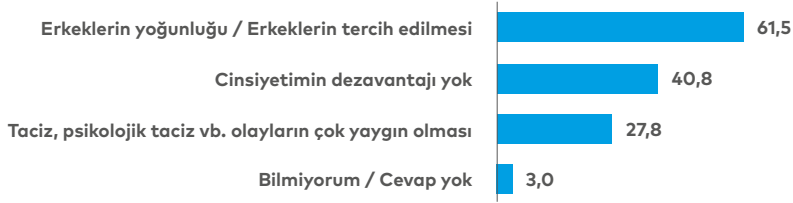


Cinsiyet Dağılımı ve Cinsiyet Algısı

Özel güvenlik görevliliğinin erkek yoğun bir iş olduğu bilinmektedir. Cinsiyetin meslek için bir avantaj ya da dezavantaj oluşturup oluşturmadığı sorusuna kadınların %61,5'i meslekte erkeklerin tercih edilmesini dezavantaj olarak yorumlamaktadır. Güvenlik görevlisi kadın-

ların %27,8'i taciz, psikolojik taciz ve benzeri olayların yaygınlığını bir cinsiyet dezavantajı olarak tanımlamaktadır. Kadınların %40,8'i ise kadın olmanın özel güvenlik sektöründe dezavantaj olmadığını ifade etmiştir

Sizce cinsiyetinizin mesleğinizdeki dezavantajları nedir? %



Sektörde kadın istihdamının artırılması ancak ve ancak çalışma rejimi ve çalışma saatlerinin "insana yaraşır iş" standartlarına kavuşması ile mümkün olabilecektir.

Güvenlik Servisleri Organizasyon Birliği Derneği, 8 Mart 2021'de yaptığı açıklamada sektörde kadın güvenlik görevlisi sayısının hızla arttığını, bunu daha da artması için kadınların sektöre girişinin geçici özel önlemlerle desteklenmesi gerektiğinin altını çizmiştir.

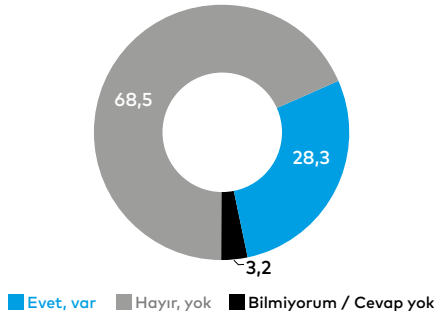
Emniyet Genel Müdürlüğü'nün verilerine göre, 2015 yılında 32 bin 539 olan kadın özel güvenlik personeli sayısı 2021 yılında 43 bine yükselmiştir. Kadın özel güvenlik görevlileri, çoğunlukla AVM, plaza, üniversite girişleri ile müzelerde istihdam edilmektedir. Özellikle arama yapılması gereken yerlerde kadın özel güvenlik görevlileri istihdam edilmektedir. Yine de sektörde kadın istihdamının artırılması ancak ve ancak çalışma rejimi ve çalışma saatlerinin "insana yaraşır iş" standartlarına kavuşması ile mümkün olabilecektir.

Kariyer Beklentileri

Özel güvenlik görevliliği mesleği ile ilgili en temel sorunlardan biri, meslek alanında bir kariyer yolunun bulunmamasıdır. Anketimize yanıt veren özel güvenlik görevlilerinin %68,5'i kendi sektöründe kariyer beklentilerinin olmadığını dile getirmektedir. Sektörde kariyer beklentisinin bulunmaması güvenlik görevlisi kadınlarda daha da yaygındır. Güvenlik görevlisi kadınların %71'inin işlerinde kariyer beklentisi yoktur.

Mesleğe ilişkin kariyer beklentisizliği, meslekteki kıdemden bağımsızdır. Meslekteki deneyimi 3 ay olan güvenlik görevlisi de 5 yıldan fazla olan güvenlik görevlisi de kariyer beklentisine sahip değildir. Bu meslekteki kariyer merdivenlerinin, güvenlik şefi, güvenlik amiri ve güvenlik müdürü şeklinde yapılması ile büyük ölçüde ilgilidir. Ayrıca ÖGG'nin çalıştığı kurum ya da şirketin kadro durumu da çok çeşitlidir.

Çalışmakta olduğunuz sektörde kariyer / terfi beklentiniz var mı? %



Kariyer yollarındaki tikanıklığın ve kariyer beklentilerinin düşüklüğünün nedenleri arasında kariyer yükselmelerinde yaşanan patronaj ilişkileri ve/veya asker/sivil kökenli ayrımcılığı yer almaktadır.

Emekli bir komiser tarafından özel güvenlik sektöründeki temel sorunlar şöyle sıralanmaktadır: *"Düşük maaş, maaşların zamanında ödenmemesi, terfi sisteminin sivil kökenlilere işlememesi, nedensiz işten çıkarılma, adam kayırma/hemşericilik, müşterinin görev harici talepleri, umursamazlık."*³⁷ Kariyer yollarındaki

tikanıklığın ve kariyer beklentilerinin düşüklüğünün nedenleri arasında kariyer yükselmelerinde yaşanan patronaj ilişkileri ve/veya asker/sivil kökenli ayrımcılığı yer almaktadır. Bu nedenle, özel güvenlik görevlilerinde iş süreçlerinin ve ilişkilerin, nitel çalışmalarla analiz edilmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

Pandemi Döneminde Mesleki Sağlık ve Güvenlik

Özel güvenlik görevlilerinin %98,2'si sigortalıdır. Güvenlik görevlileri uzun saatler çalışmaları ve çalışma biçimleri nedeniyle önemli sağlık sorunları ile karşı karşıya kalmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Araştırma Merkezi'nin (ÇASGEM) 2018 yılında yayınladığı, "Özel Güvenlik Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği" raporuna göre özel güvenlik görevlilerinin, çalışma ilişkileri içerisinde müşteri ile ilişkiler ve mesleki itibar bakımından dezavantajlı konumda olmaları, psikososyal sağlık açısından ciddi bir tehdit oluşturmaktadır.³⁸ Psikososyal risklerin dışında ÖGG'nin iş kazası ve meslek hastalıkları açısından risk alanları;

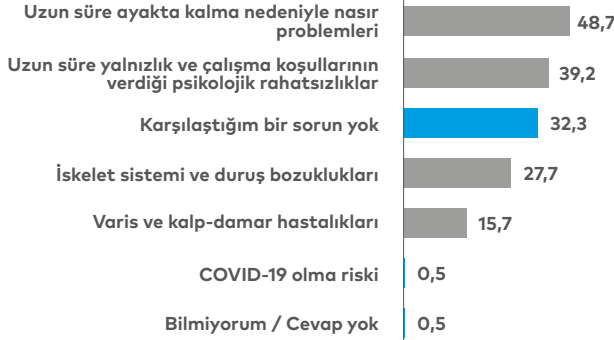
- Çalışma ortamına bağlı tehlike ve riskler (fiziksel, kimyasal, güvenlik ve psikososyal)
- Çalışma koşulları ve süreleri bakımından karşılaştıkları riskler olarak sınıflandırılmaktadır.

Anket verilerine göre ÖGG içinde sağlık sorunu olan çalışanların oranı %67,7'dir. Bu oran AVM çalışanlarının çok üzerindedir. AVM çalışanlarının daha genç ve yoğun gruplardan olmasının yanı sıra, her ne kadar ayakta uzun saatler kalmaya dayansa da güvenlik görevlileri kadar rutin, yalıtılmış ve asosyal durumda olmamaları sağlık sorunlarıyla karşılaşma oranlarının düşük olma-

sında önemli bir etkidir. Nitekim güvenlik görevlilerinin karşılaştıkları sağlık sorunları değerlendirildiğinde bu durum belirgin bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Özel güvenlik görevlilerinden uzun süre ayakta kalma nedeniyle nasir problemleri yaşayanların oranı %48,7, uzun süre yalnızlık ve çalışma koşullarının verdiği psikolojik problemler yaşayanların oranı %39,2, iskelet sistemi ve duruş bozuklukları yaşayanların oranı %27,7, varis-kalp ve damar rahatsızlıkları yaşayanların oranı %15,7'dir.

Bu araştırma kapsamında güvenlik görevlilerine karşı karşıya kaldıkları sağlık sorunlarına ek olarak, karşılaştıkları riskler de sorulmuştur. Riskler grubunda da uzun süre ayakta kalmaları nedeniyle karşılarına çıkabilecek muhtemel rahatsızlıklar sıklıkla ifade edilmiştir. Buna göre ÖGG'nin %48'i uzun süre ayakta kalma nedeniyle gelecekte karşılarına çıkması muhtemel risklerine, %40,3'ü çalışma rejimi nedeniyle karşı karşıya kaldıkları psikososyal risklerine, %34,8'i X-Ray cihazları nedeniyle radyasyona maruz kalma risklerine vurgu yapmıştır. Silahlı teçhizatın niteliği ve bakımı ile ilgili risklerin oranı %25 olarak görünse de bu oran silahlı güvenlik görevlileri özelinde değerlendirildiğinde %43,1'e çıkmaktadır. Özel güvenlik şirketlerinin denetimi açısından odaklanması gereken bir politika alanı olarak bu durum üzerine düşünmek gerekmektedir.

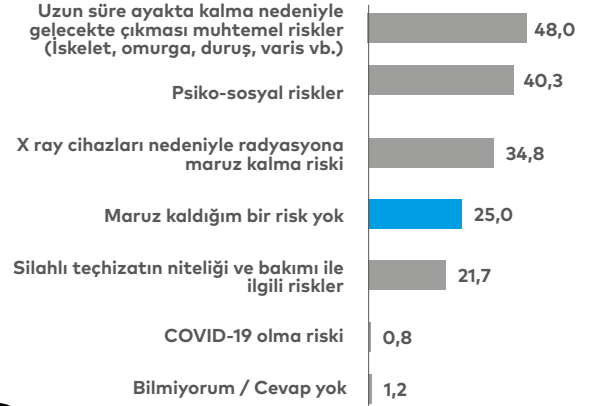
Pandemi döneminde mesleğinizle ilgili karşılaştığınız sağlık sorunları nelerdir? %



Sağlık sorunu oranı
%67,7



Özel güvenlik görevliliği ile ilgili olarak maruz kaldığınız riskler nelerdir? %



Silahlı güvenlik görevlileri uzun süre yalnız ve asosyal çalışmaları nedeniyle psikolojik rahatsızlıklar yaşamaktadır.

Silahlı güvenlik görevlilerinin %40,3'ü uzun süre yalnızlık ve asosyal çalışma koşulları nedeniyle psikolojik rahatsızlıklar yaşadığını ifade etmektedir. Bu durum

da meslek koşulları ve çalışanların psikolojik destek ihtiyaçları açısından acil önlemler alınması gereken bir konu olarak ön plana çıkmaktadır. Bu anlamda ÖGG her ne kadar sigortalı bir iş olarak da görünse de atipik çalışma örüntülerine ve meslek alanına özgü önemli risklere sahip bir çalışma rejimine sahip olduğu görülmektedir.

MESLEKİ MEMNUNİYET VE BEKLENTİLER

Memnuniyet

Özel güvenlik çalışanlarının %30,2'si genel olarak çalıştıkları işten memnun değildir. Memnuniyetsizlik seviyesinin AVM çalışanlarından (%11,3) çok daha yüksek olduğu görülmektedir. Moto kuryeler arasında genel olarak çalıştıkları işten memnun olmayanların oranı %29,5 idi. Bu bağlamda memnuniyetsizlik seviyesi oranları değerlendirildiğinde güvenlik görevlilerinin moto kuryelere daha yakın bir orana sahip olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu olgu, güvenlik görevlilerinin uzun çalışma saatlerinin yanı sıra, yaptıkları işin niteliği ve rutinliği ile ilişkili görülmektedir. ÖGG'nin, genellikle tek başına ya da birkaç meslektaşıyla birlikte çalışmaları sebebiyle ortaya çıkan yalıtılmışlık hissi gerek yaşanan sorunlar gerekse beklentilerle ilgili anket sorularına verilen yanıtlarla birlikte yorumlandığında, daha anlamlı bir tablo ortaya çıkarmaktadır.

Özel güvenlik görevlilerinin mesleki memnuniyetsizliklerinin en yüksek olduğu alanlar, özel güvenlik mesleğinin saygınlığı (%51,5), maaş miktarı (%50,5) ve iş motivasyonunun eksikliğidir (%49,5). Ek olarak, özel güvenlik görevlilerinin %40'ından fazlası, çalışma ortamlarında riski önleyici faktörlerden, mesleki eğitimlerden, gece mesailerinden ve çalışma saatlerinden memnun olmadığını belirtmektedir. Güvenlik görevlilerinin en çok memnun olduğu alanlara bakıldığında ise, %50,2'si özellikle maaşların zamanında ödenmesinden, %44,8'i yemek, yol parası gibi ek ödemelerden memnun oldukları ortaya çıkmaktadır.

	Ortalama	B2B						T2B	
Genel memnuniyet	3,1	30,2	8,7	21,5	27,5	35,8	6,5	42,3	
Çalışma saatleri	2,9	41,3	16,8	24,5	26,2	12,2	20,2	0,2	32,3
Gece shiftleri	2,8	43,5	22,0	21,5	22,5	21,0	12,0	1,0	33,0
Çalışma ortamında riskli önleyici faktörler	2,8	46,3	22,8	23,5	18,5	19,5	15,7		35,2
Maaş miktarı	2,7	50,5	21,2	29,3	22,0	15,0	12,2	0,3	27,2
Özel güvenlik görevinin saygınlığı	2,7	51,5	26,5	25,0	17,7	15,7	14,2	1,0	29,8
Maaşların zamanında ödenmesi	3,3	29,2	17,8	11,3	20,3	22,8	27,3	0,3	50,2
Yemek, yol gibi yan olanaklar	3,1	38,0	18,2	19,8	16,7	20,5	24,3	0,5	44,8
Mesleğimle ilgili eğitimler	2,8	46,3	28,8	17,5	17,3	19,5	16,5	0,3	36,0
İş motivasyonu	2,7	49,5	31,0	18,5	16,5	15,7	18,2	0,	33,8

■ Hiç memnun değilim ■ Memnun değilim ■ Ne memnunuz ne memnun değilim ■ Memnunuz ■ Çok memnunuz ■ Bilmiyorum / Cevap yok

Memnuniyet ifadeleri ya da iş tatmin düzeyleri AVM çalışanları ve moto kuryelerle karşılaştırıldığında, AVM çalışanlarının özel güvenlik görevlilerine oranla daha yüksek iş tatminine sahip oldukları görülmektedir. Bu durum, AVM çalışanlarının profilinin çok daha genç

olması ve yarıya yakın AVM çalışanın ailesiyle yaşayan ve haneye ek gelir getiren kişi konumunda olması ile ilişkilendirilebilir. Aynı zamanda güvenlik görevlilerinin moto kuryelere göre de iş tatmininin daha düşük olduğu görülmektedir.

	Ortalama	B2B						T2B	
"Özel güvenlik görevliliğinin bazı kişiler tarafından meslek olarak görülmediğini düşünüyorum" %	3,9	16,7	5,3	11,3	14,2	24,8	44,2	0,2	69,0
"Görev başındayken fiziksel ya da psikolojik şiddet ile karşılaşıyorum" %	3,7	22,8	10,2	12,7	13,7	24,0	39,3	0,2	63,3
"Görev başında kendimi yalıtılmış, yalnız hissediyorum" %	3,6	24,0	12,0	12,0	17,5	22,8	35,5	0,2	58,3
"Özel güvenlik mesleğinin bazı insanlar üzerinde olumsuz bir imajı olduğunu düşünüyorum" %	3,9	15,8	5,0	10,8	14,8	24,7	42,0	2,7	66,7
"Pandemi nedeniyle bana yüklenen sorumluluk veya iş yükü arttı" %	4,2	9,7	4,7	5,0	9,2	22,7	57,2	1,3	79,8

■ Hiç katılmıyorum ■ Katılmıyorum ■ Ne katılmıyorum ne katılmıyorum ■ Katılmıyorum ■ Kesinlikle katılmıyorum ■ Bilmiyorum / Cevap yok

%80'e yakın bir orana sahip özel güvenlik görevlileri, pandemi nedeniyle iş yükü ve sorumluluğun arttığını ifade etmiştir. Tüm mesleki şikâyetlerin içerisinde en yüksek orana sahip olan durum artan iş yüküdür.

Bahsedilen iş tatmini oranlarının yanı sıra, güvenlik görevlilerine meslek alanları ile ilgili bazı konulardaki düşünceleri de sorulmuştur. %80'e yakın bir oranda ÖGG, pandemi nedeniyle iş yükü ve sorumluluğun arttığını ifade etmiştir. Tüm mesleki şikâyetlerin içinde en yüksek orana sahip olan durum pandemi nedeniyle artan iş yüküdür.

İş motivasyonunun yetersizliği daha çok, yalıtılmış bir ortamda tek başına uzun saatler çalışmanın getirdiği tatminsizliği ve bununla bağlantılı olarak asosyal çalışma ortamının rahatsızlığını çağırıştırılmaktadır. Özel güvenlik görevlilerinin %63,3'ü görev başındayken fiziksel ya da psikolojik şiddetle karşı karşıya olduğunu ifade etmiştir. Fiziksel ya da psikolojik şiddetle karşı karşıya kalınması durumu cinsiyet perspektifinden değerlendirildiğinde, erkeklerin %67,3'ü kadınların ise %53,3'ü fiziksel ya da psikolojik şiddetle karşılaştıklarını belirtmiştir.

Aynı zamanda, görev başında kendilerini izole edilmiş ve tek başına hisseden özel güvenlik görevlilerinin oranı da %60'tan fazladır. Mesleğin temel niteliklerinden birisi olarak ortaya çıkan tek başına ya da çok az meslektaşıyla çalışma durumu, önemli bir rahatsızlık olarak ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, silahlı ÖGG personelinin de

psikolojik destek ve terapi ihtiyacının da önemli olduğu vurgulanmaktadır: *"Silahlı olarak görev yapması çalıştığı tesis ile doğru orantılıdır. Ancak silahlı görev yapan ÖGG personelinin, her ay belli zamanlarda, işin uzmanı kişilerce toplu veya bireysel olarak terapiye alınması uygun olacaktır. Çünkü ruh hâli bozulmaya yüz tutmuş bir ÖGG pimi çekilmiş el bombası gibidir. Bu tür görev yapan ÖGG ile sürekli fakat boşmadan ilgilenmek gerekmektedir."*³⁹ Bu durum, özel güvenlik mesleğinin saygınlık, yalıtılmışlık, psikolojik çöküntü ve kendini değerli hissetmeme, yani bu işin meslek olarak algılanmadığını düşünme gibi konuların önemli bir sorun alanı olduğunu işaret etmektedir. Özel güvenlik görevlilerinin %69'u özel güvenliğin başka insanlar tarafından meslek olarak görülmediğini, %66,7'si mesleğin olumsuz bir imaja sahip olduğunu belirtmektedir.

Erkek özel güvenlik görevlilerinin yukarıda vurgulanan sorunlardan daha çok etkilendikleri ortaya çıkmaktadır. Erkek güvenlik görevlilerinin %71,2'si özel güvenlik işinin başkalarınca meslek olarak görülmediğini düşünmekte, %62,4'ü görev başındayken kendini yalıtılmış hissetmekte, %71,7'si mesleklerinin olumsuz bir imaja sahip olduklarını düşünmektedir. Kadın ÖGG'nin olumsuz değerlendirmeleri %30 oranla iş motivasyonunun eksikliği, mesleki eğitimin yetersizliği ya da yemek, yol gibi ek ödemeler üzerinde yoğunlaşmaktadır.

Güvenlik Çalışanlarına Yönelik Politikalar

Açık uçlu soruların ardından özel güvenlik görevlilerine üretilebilecek belli politika önerilerine ne ölçüde katıldıkları sorulmuştur. Gelen yanıtlardan ücret ve yan hakların iyileştirilmesi de %69,2 oranında önemli buldukları tespit edilmiştir. Pandeminin yaratacağı olası riskler için önlemler alınması talebi de %66,5 oranında önemli ve çok önemli olarak işaretlenen ikinci politika

alanı olarak görülmektedir. Üçüncü sırada ise mesleki eğitim ve kişisel gelişim gelmektedir. Bu konuyu da önemli bulanların oranı %60,7'tir. Yapılan araştırmada güvenlik görevlileri tarafından mesleki eğitim ve kişisel gelişim, ücret ve yan hakların iyileştirilmesi, pandemi riskleri karşısında alınacak önlemlere dair politika üretilmesi önemli bulunduğu ortaya çıkmıştır.



Mesleki eğitim verilmeli talebi bir ölçüde şaşırtıcıdır, zira ÖGG mesleki sertifika sahibi olarak özel bir eğitimden geçmişlerdir. Ancak özellikle pandemi gibi bir dönemde artan iş yükü ile birlikte, koronavirüs bulaşıcılığına karşı müşterilerle yüz yüze yakın bir ilişkisi olan ÖGG için, özel bir eğitim görmedikleri anlaşılmaktadır. Ek olarak, çok uzun saatler ayakta ve izole bir şekilde çalışmanın getirdiği psikolojik sorunlara ilişkin psikolo-

jik destek talebi de mesleki eğitim talebine eklenmiş gözükmektedir. Emekli bir komiserin ifade ettiği gibi: "Özel Güvenlik Görevlisi olarak çalışan arkadaşların o kadar çok sorunu var ki say say bitmez denilebilir. Malesef Türkiye'de özel güvenlik olmak gerçekten zor bir meslektir. Gece nöbeti ayrı bir dert gündüz nöbeti ayrı bir derttir. Özellikle de alışveriş merkezi ve hastane gibi yerlerde çalışan özel güvenliklerin işi daha zordur."⁴⁰



Politika alanlarına ilişkin düşünceler sorulduğunda, özel güvenlik görevlilerinin mesleki memnuniyetsizlik alanlarına ilişkin sorunların çözümüne dair talepler ile karşılaşılmıştır. Güvenlik görevlilerinin %90,8'i çalışma koşullarının iyileştirilmesini, %88,3'ü gelirlerinin yükseltilmesini, %84,5'i kendi güvenlikleri için mesleki denetimlerin arttırılmasını, %82'si de özel güvenlik işinin tehlikeli işler sınıfına alınmasını talep etmektedir. Tehli-

keli işler sınıfına alınma talebi, mesleğin çalışma rejimi, çalışma saatleri ve önlemler konusunda etkili bir politika alanı olarak görülmektedir. Bu alanda hem yerel hem de ulusal siyasete düşen görev sayıları bir buçuk milyonu aşan özel güvenlik görevlisi sertifikasına sahip olanlar ile sayıları 300 bin civarında olan özel güvenlik çalışanlarının yakıcı sorunlarına çözüm bulmak ve taleplerini ve çözüm yollarını değerlendirmektir.

Siyasilerden veya Genel Olarak Siyasetten Beklentiler

Meslek alanınızla ilgili siyasilere beklentileriniz nelerdir? %



Özel güvenlik görevlilerine siyasilere ve genel olarak siyasetten beklentilerine dair sorular yöneltilmiştir. Sorunların çözümüne ilişkin %34,7 oranında ücret seviyelerinin yükselmesi, %21,5 oranında özel güvenlik işinin tehlikeli işler sınıfına alınması, %11 oranında ekipman desteği ve %10,8 oranında çalışma şartlarının iyileştirilmesi talepleri yoğun olarak ortaya çıkmıştır.

Özel güvenlik görevlilerinin %12,2'si siyasilere hiçbir beklentisi olmadığını ifade etmektedir. Politika alanlarına ilişkin düşünceler sorulduğunda, özel güvenlik görevlilerinin mesleki memnuniyetsizlik alanlarına ilişkin sorunların çözümüne dair talepleri ile karşılaşmıştır.

BULGULARIN ÖZETİ,
DEĞERLENDİRME VE
POLİTİKA ÖNERİLERİ

Bir yılı aşkın süreçte pandemi hem özel hayatlar hem de çalışma ilişkilerinde önemli değişimler yaratmıştır. Söz konusu dönüşüm ve artan belirsizlik kuşkusuz çalışanların beklentilerini de etkilemiştir. Bu nedenle COVID-19 salgınının, sadece salgın hastalık olarak ele alınmaması, toplumsal, ekonomik ve sosyal boyutlarıyla da tartışılması gerekmektedir. Bütün büyük krizlerde olduğu gibi, bu salgının ekonomik ve siyasi etkilerinin de son derece sarsıcı olduğu gözler önündedir. Bu etkiler cinsiyet, etnik köken, sınıf, yaş gibi kategoriler bağlamında farklılaşmakta; var olan eşitsizliklerin ve çatışmaların şiddeti artmaktadır.

Özellikle pandeminin ilk dönemlerinde virüsün herkesi etkilediği, herkesi eşitlediği hatta bu açıdan "demokratik" olduğu ileri sürülmektedir. "Evde Kal" çağrılarında

"Hayat Eve Sığar" mottosu eşlik etmiş olmasına rağmen, zaman geçtikçe virüsün haneler, iş yerleri ve toplumlar üzerindeki etkileri, hayatlarımızın virüs öncesi ve sonrası negatif hâllerini çarpıcı bir biçimde ortaya çıkarmıştır. Toplumsal cinsiyet, sınıf, yaş, ırk/etnisitenin pandemi deneyimlerinde yarattığı farklılaşmalar açığa çıkmaya başlamıştır. Bu çerçevede Pandemi Koşullarında Hizmet Sektöründe Çalışanların Beklentileri araştırması ile pandeminin derinleştirdiği eşitsizliklere ön safta çalışanlar veya asli işler olarak tanımlanan meslek gruplarından hizmet sektöründe çalışan; AVM çalışanları, moto kuryeler ve özel güvenlik görevlilerine odaklanılmış, mevcut çalışma koşulları çözümlenerek pandemi döneminde çalışma rejiminin nasıl değiştiği, beklentileri ve sorunlara dair politika önerileri ortaya koyulmuştur.

AVM ÇALIŞANLARI, MOTO KURYELER VE ÖZEL GÜVENLİK ÇALIŞANLARININ PROFİLİ

Bu çalışmada, hizmet sektöründe yer alan, genç emeğin yoğun olduğu, pandemi döneminde ev dışında çalışan ve pandemi nedeniyle iş yükleri artan üç farklı meslek grubunda; alışveriş merkezlerinde çalışanlar (satış elemanları ve kasiyerler), motosikletli kuryeler ve özel güvenlik görevlilerinin iş süreçleri, pandemi dönemindeki deneyimleri, çalışma alanlarındaki beklentileri analiz edilmiştir.

Genç işsizliğinde hızlı bir artışın olduğu günümüz Türkiye'sinde, geçicilik, belirsizlik ve güvencesizlik koşullarında özellikle pandemi, gençlerin umutsuzluğunu ve mevcut kırılma noktalarını daha da görünür kılmıştır. Bu nedenle özellikle moto kuryelik, AVM mağazacılığı, güvenlik görevliliği gibi alanlardaki genç istihdamı; tüm zorluk, güvencesizlik ve belirsizliklerine rağmen farklı profillerden gençler için bir toplanma noktası olabilmektedir.

Araştırma kapsamında ankete katılanların %71'i 35 yaşın altındadır. Hemen hemen yarısının (%43) 25 yaşından küçük olduğu AVM çalışanlarının en belirgin özelliği genç ve cinsiyet dengeli bir çalışan grubu olmasıdır.

Moto kuryelik de gençlerin yoğun olduğu bir alan olsa da AVM mağazacılığı kadar genç yoğun bir iş değildir. Moto kuryelerin %28,7'si 18-24, %21,5'i de 35-44 yaş aralığında, erkek egemen ve geniş yaş grubundan erkeklerin işsiz kaldıklarında geçici süre başvuracakları bir iş niteliğindedir. Erkek egemen bir işe kadın iş gücünün girmesini zorlaştıran çok katmanlı, kurumsal,

yapısal, toplumsal eril mekanizmalar ve görünmeyen engeller vardır. Araştırmaya katılan kadın moto kurye oranının %6,3 olması bu durumu yeniden ortaya koymaktadır. Pandemi döneminde çevrim içi alışverişin artışıyla birlikte, perakende gıda gibi malların tüketiciye ulaştırılmasında moto kuryelerin kritik rolleri vardır. Motor kullanma ehliyeti olan herkes, başka bir vasıf aranmaksızın bu işe girebilmektedir. İşsiz kalanların başka seçenek olmadığı için geçici bir iş olarak başladıkları ve sürdürdükleri bir iş gücü piyasası görünümü olan moto kuryelerin %40'a yakın bir oranı ise sigortasız çalışmaktadır. Kayıt dışı çalışma oranı Türkiye ortalamasının (%30) üzerinde ve çok yüksektir. Bu durum çok çeşitli istihdam, ücretlenme biçimlerine tabi olmasının yanı sıra, geçici, kısa süreli çalışılan bir iş olmasıyla alakalıdır.

Özel güvenlik görevlileri ise, son 15-20 yıldır hızla büyüyen ve 1500'e yakın özel güvenlik şirketinin olduğu dev bir piyasada yine erkek egemen bir iş olarak öne çıkmaktadır. Özel güvenlik sertifikası olan 1,5 milyondan fazla özel güvenlik görevlisi olduğu tahmin edilmektedir. Ancak sertifikalı ÖGG'nin sadece %20'si istihdam edilmekte, geri kalanlar ya işsiz ya da başka sektörlerde çalışmaktadır. Anketimize yanıt veren ÖGG'nin %70'e yakını 25-44 yaş aralığındadır. Moto kuryeler gibi ÖGG'nin de geniş bir yaş aralığında yoğunlaştığını söylemek mümkündür. Erkek egemen bir meslek olarak özel güvenlik görevlilerinin %70'ten fazlası erkektir, kadın ÖGG'nin oranı ise %30'a yakındır.

İŞSİZLİK VE UMUTSUZLUK KARŞISINDA SİĞİNİLAN BİR "BEKLEME ODASI"

Satış işi, AVM çalışanlarının yalnızca %8'inin ilk işidir. %32'si cadde mağazacılığında AVM mağazacılığına geçiş yapmıştır. %40,5'i muhasebecilik, öğretmenlik, kuaförlük, antrenörlük gibi mesleki eğitim gerektiren çok farklı işlerde çalışmıştır. Çoğunluğu hizmet sektöründe işsiz kalıp AVM çalışanı olmasına rağmen, çok küçük oranda da olsa hizmet sektörü dışı sanayi fabrika işçisi ya da küçük esnaf da göze çarpmaktadır. Meslek sahibi gençlerin %34,5'i kendi meslek alanında iş bulamadığını, %19,3'ü bu mesleği yapma imkânının olmadığını, %14,1'i ise bu mesleği bir dönem yaptığını ama yeniden iş bulamadığını ifade etmiştir. Bu veriler, Türkiye'de eğitim-iş gücü piyasası bağlantısı açısından önemsenmesi gereken bir tabloyu ortaya koymaktadır. Bunun yanı sıra, AVM mağazacılığında çalışma süreleri analiz edildiğinde AVM çalışanlarının dörtte birinden fazlasının pandemi sürecinde AVM mağazacılığı işine girdiğini görülmektedir.

Moto kuryeliğe %20'den fazla bir oranla çok çeşitli mesleklerden işsiz kalanların ve/veya başka iş bulamayanların başvurdukları bir iş olarak görülmektedir. Zira, moto kuryelerin sadece 1/3'ü motor kuryelikten başka bir iş yapmamıştır. Geri kalan büyük çoğunluk (%80,5'i), pandemi döneminde işsiz kaldığı için veya pandemiden kısa bir süre önce işe girip bu dönemde işsiz kaldığı için moto kuryelik yapmaktadır. Türkiye'deki yüksek işsizlik verilerini düşündüğünde moto kuryelik işsizliği belirli bir süre telafi eden bir emek piyasası görünümündedir. Ankete katılanların %18,7'sinin kafe, restoran gibi pandemi yasakları nedeniyle kapanan yerlerde çalışıyor olması bu alanlardaki sıkışma ve işsizliğe, %24,8'inin ise eskiden işçi statüsünde çalışan mavi yakalılardan oluşması da imalat sanayi üretim alanında önemli bir iş gücü kaybı yaşandığına işaret etmektedir. Önceden mağaza ve büro çalışanı olarak çalışanların oranı %10,8, işe girmeden önce öğrenci olan moto kuryelerin oranı ise %5,7'dir. Moto kurye olmadan önce öğrenci olduğunu belirtenlerin büyük bir çoğunluğu (%82,3) iki yıllık veya dört yıllık üniversite mezunlarından oluşmaktadır. Moto kuryeliğinin başka iş bulamayan, geniş bir yaş aralığında yer alan, çoğunlukla lise mezunu olan ve %70'ten fazla ağırlıkla evin geçimini sağlayan bekâr ya da evli erkekler için özellikle Ağustos 2020 ile Şubat 2021 arası yoğunlaşan bir çıkış kapısı hâline geldiğini söylemek mümkündür. Üstün sürüş belgesine sahip olanlar da dahil, geniş bir yelpazede çeşitli mesleklerden erkekler, pandemi döneminde bu "bekleme odası"na sığınmış görünmektedir. Anket katılımcılarının

%54,8'inin bu işi daha ne kadar yapacağını bilmediğini belirtmesi sektördeki işlerin geçiciliğini ve genel olarak çalışma hayatında ve ekonomide yaşanan belirsizliği, tekensizliği işaret etmesi bakımından çarpıcı bir veridir.

ÖGG için de tablo çok farklı değildir. ÖGG'nin %61'i için güvenlik hizmetinde çalışmak ilk iş deneyimi değildir. Moto kuryeler gibi çeşitli mesleklerden bireyler, işsiz kaldıkları için güvenlik sertifikasını alarak bu işe girdikleri görülmektedir. Bu işe girme nedenleri sorulduğunda %20'den fazlası mesleklerini yapamadıkları için güvenlik görevlisi olduğunu, %61'i ise daha önce çeşitli işlerde çalışıp, işsiz kaldığı için bu mesleğe yöneldiğini söylemiştir. Gruba daha detaylı bakıldığında meslek lisesi mezunu veya iki yıllık ya da dört yıllık üniversite eğitimini almış bireylerin, yani nitelikli beyaz yakalı emekçilerinin, bu sektöre işsiz kaldıkları için girdiklerini söylemek mümkündür. %40 ağırlıklı bir grup, kendi uzmanlık sahibi olduğu mesleğini bir süre yapıp işsiz kalınca özel güvenlik görevlisi olmuş; %34'e yakın bir bölümü ise o fırsatı bile bulamadan doğrudan işe girmiştir. Sadece %8'lik bir grup, kendi mesleğini icra etmek istememiş; %13'e yakın bölümünün ise çeşitli nedenlerde kendi mesleğini icra edemediği görülmüştür. Bu gerekçeler aynı zamanda Türkiye'deki işsizliğin kronik yapısal hâliyle ilgili fazlasıyla ipucu vermektedir. Daha geniş bir yaş aralığına hitap etmesi, sertifikalı ve sigortalı bir iş olması, Türkiye'de iş arayanlar açısından özel güvenlikçi olmanın iyi bir seçenek olarak görüldüğünü göstermektedir. Ancak daha önce söz edildiği gibi, güvenlik sertifikası sahibi 1,5 milyondan fazla insanın sadece %20'si bu işe girebilmektedir. Sektördeki kıdem dağılımına bakıldığında, ankete yanıt verenler açısından moto kuryelere oranla daha uzun süreli bir iş tecrübesi olduğu görülmektedir: %30'dan fazlası 2-5 yıl, yine %30'dan fazlası 5 yıldan fazla olmak üzere çoğunluğu uzun süredir bu işte istihdam edilmektedir. Bu da özel güvenlik hizmeti işinin göreceli olarak, daha prestijli, daha güvenceli bir iş ya da meslek olduğunu göstermektedir.

Tüm bu meslek gruplarında kariyer beklentisi oldukça düşüktür. AVM çalışanlarının %60'ına yakınının; özel güvenlik görevlilerinin yaklaşık %70'inin çalıştıkları işte bir kariyer beklentisi yoktur. Moto kuryelerin ise, değil kariyer beklentisi, yaklaşık %55'in bu işte ne kadar çalışmayı planladığı sorusuna dahi bir cevap veremediği görülmektedir.

PANDEMİYE RAĞMEN UZUN ÇALIŞMA SÜRELERİ, DÜŞÜK ÜCRETLER, TEHLİKELİ VE RİSKLİ ÇALIŞMA KOŞULLARI

Hizmet sektörünün en belirgin özelliklerinden biri; ke-sintisiz 7 gün 24 saat işleyen bir ekonomi gibi yapılan-masıdır. Pandemiye rağmen her üç meslek grubunda da uzun çalışma süreleri dikkat çekmektedir. AVM'ler-de çalışma süreleri ortalama olarak 8,5 saattir. Gün-lük çalışma süresi 8 saati aşan çalışanların oranı ise %37,5'tir. Bu oranın pandemi dönemi yasakları ve AVM ziyaret ve müşteri sayılarının oldukça düşük olduğu bir dönemde toplanan veri olduğu unutulmamalı, fa-kat bu durumda bile uzun çalışma saatleri göze çarp-

maktadır. Moto kuryelerin %64,5'i günlük ortalama 10 saat üzerinde çalışmaktadır. Motor üzerinde, açık havada yağmur, sıcak gibi koşullarda, yoğun trafikte geçirdikleri zaman ve mesleğin içerdiği riskler göz önü-ne alındığında bu çok uzun bir çalışma süresine işaret etmektedir. Özel güvenlik görevlilerinden ankete yanıt verenlerin %55'ten fazlası 10 saatten fazla çalıştıkları-nı ifade etmişlerdir. Bu uzun çalışma süreleri hizmet sektöründe yer pek çok meslek için "standart" ça-lışma süresi gibidir.

ÜCRET DÜZEYİ VE FAZLA MESAI

2021 yılında AVM çalışanları için aylık çıplak ücret düze-yinin asgari ücret ve asgari ücretin yaklaşık %30 kadar yükseği arasında, hemen hemen eşit ağırlıkla kümelen-diği söylenebilir. AVM çalışanlarının %73,3'ü fazla me-saiye kalmakta ve fazla mesailer büyük oranda öden-memektedir. Fazla mesainin ödendiğini söyleyenlerin oranı sadece %19,7'dir. Bu bulgu; Özkaplan, Öztan ve Ruben'in (2020), önceki araştırmalarından farklı ola-rak, pandemi döneminde fazla mesailerin ödenmeme oranının yükseldiğine işaret etmektedir. Pandemi gün-lerinde müşteri yoğunluğu azalmasına rağmen, fazla mesai uygulamasının sürmesi ve fazla mesai ödeme-lerinin yapılmaması; mağazaların personel azaltarak, daha az sayıda çalışana, daha fazla iş yükü yükleyerek ve/veya çalışma saatlerini fiilen uzatarak, krizin etki-sini hafifletme yoluna gittiklerine işaret ediyor olabilir.

Moto kuryeler esnek ve çeşitli istihdam biçimleri altında uzun saatler çalışarak aylık ortalama 3.000 TL'nin altında gelir elde etmekte, genellikle sabit bir ücretle işverene bağlı olarak çalışmaktadır.

Özel güvenlik görevlilerinin ise %82'sinin 4.000 TL'nin altında bir ücret aldığı görülmektedir. Bu durum he-men hemen AVM çalışanları ile aynı düzeydedir. Ancak unutulmamalı ki, her ne kadar pandemi dönemlerinde düzeyi düşmüş olsa bile, AVM çalışanlarının maaşla-rının dışında aldıkları satış primleri de bulunmaktadır. Ayrıca borçluluk durumlarını değerlendirirken ifade edildiği gibi, bu grubun daha çok eve ekmek getiren ya da hanenin en çok gelir kazanını durumunda olan ça-lışanlardan oluşması nedeniyle geçim sıkıntısını daha ağır yaşayan bir grup olduğu söylenebilir.

MESLEKİ RİSKLER VE TEHLİKELER

AVM çalışanlarının neredeyse yarısı pandemi nedeniyle kendisine yüklenen sorumlulukların arttığını ve yaptıkları işin başkaları tarafından meslek olarak görülmediğini, %38'i mesleklerinin bazı insanların gözünde olum-suz bir imajı olduğunu, %37,3'ü ise görev başındayken psikolojik ve fiziksel şiddetle karşı karşıya kaldığını belirtmiştir. Görev başındayken fiziksel veya psikolo-jik şiddete maruz kaldığını belirten AVM çalışanlarının cinsiyetlerine bakıldığında, erkek ve kadın çalışanların hemen hemen eşit ağırlıkla, bu yöndeki ifadelere katıl-dığı görülmektedir.

Salgın süresince müşterilerle birebir ilişkide çalışanların daha fazla bulaş riskine maruz kaldığı bilinmektedir. "Evde kal" çağrılarının yapıldığı tüm dönemlerde, uzun saatler işbaşında geçirmek durumunda kalan tüm ça-lışanlar için aynı durum geçerlidir. Bu nedenle özellikle belirli iş kollarında COVID-19'un meslek hastalığı olarak sayılmasının önemini vurgulamak gerekir.

Pandemi sürecinde moto kuryelerin iş yükünün arttı-ğı ve koronavirüs bulaşırsa, tedavi ve/veya başka bir iş bulma konusunda hiçbir güvencelerinin olmadığı da anlaşılmaktadır. Zira çoğunluğu çok kısa süredir bu işte çalışmakta, %40 oranında sigortasız istihdam edil-mekte ve dolayısıyla ücretsiz tedavi görme ihtimalleri bulunmamaktadır. İş yükünün artması ve hızlı teslimat baskısı moto kuryeler için diğer iş sağlığı ve iş güvenliği sorunlarını da fazlasıyla katlamıştır. Bakımı yapılmayan motor ve ekipman ile çalışma ya da yetersiz ekip-man ile çalışma da bu koşullar altında uzun saatler çalışan moto kuryelerin can güvenliği ve sağlıkları için önemli bir tehdit olarak durmaktadır.

Özel güvenlik görevlileri ise uzun saatler ve yalıtılmış çalışma biçimi nedeniyle önemli sağlık sorunları ile karşı karşıyadır. Anket verilerine göre ÖGG içinde sağlık sorunu oranı %67,7'dir. %80'e yakın bir oranda ÖGG, pandemi nedeniyle iş yükünün ve sorumluluğunun art-tığını ifade etmiştir; ateş ölçümü ve HES kodu sorgu-

lama gibi ek görevler ÖGG'nin pandemi döneminde üstlendiği yeni görevler olarak ortaya çıkmaktadır. Tüm mesleki şikâyetlerin içinde en yüksek oranda paylaşılan durum pandemi nedeniyle artan iş yüküdür. Görev başındayken müşteri ya da ziyaretçilerden fiziksel ve psikolojik şiddet ile karşılaşan çalışan oranının yüksekliği bu alanlarda acilen önlem alınması ve politikalar geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir. Özellikle silahlı gü-

venlik görevlilerinin uzun süre yalnızlık ve asosyal çalışma koşulları nedeniyle psikolojik rahatsızlıklar yaşadığı öğrenilmiştir. Bu anlamda ÖGG her ne kadar sigortalı bir iş olarak da görünse, atipik çalışma örüntülerine ve meslek alanına özgü önemli risklere sahip bir çalışma rejimidir.

BORÇLULUK DURUMU

AVM çalışanlarının yarısından fazlası borçlu olduğunu ifade ederken, borçlanmanın yarıya yakını kredi kartı borçlarından oluşmaktadır. Çalışanların yine yarısından fazlası ise borcunu ödeyememektedir. Bu oran moto kuryeler arasında da yüksektir. Moto kuryelerin de yarısından fazlası kredi kartı borcu bulunmaktadır. AVM çalışanları ile karşılaştırıldığında daha çok borçlu ve borcunu ödeyebilme olanağının çok daha sınırlı olduğu bir çalışan grubu ile karşılaşmaktadır. Evli ve çocuklu olan moto kuryeler, borçluluk oranının en yüksek (%88) olduğu gruptur. Borçluluk oranı en düşük görünen grup yalnız yaşayanlar olmakla birlikte, bu grubun da borçluluğu %58'dir. Kısacası borçla yaşam, borç çevirme ve borcu kısmen ödeyerek günü idare etme moto kuryeler arasında yaygın ve sıradan bir yol gibi görünmektedir.

Evli ve çocuklu olan moto kuryeler, borçluluk oranının en yüksek (%88) olduğu gruptur.

Özel güvenlik görevlilerinde daha da yüksek bir borçluluk oranı karşımıza çıkmaktadır. Ankete katılan güvenlik görevlilerinin %81,5'i borçlu olduğunu ifade ederken, borçlanmanın yarısından fazlasının kredi kartı borçlarının oluşturduğu görülmektedir. Borçlulukla ilgili genel örüntüler AVM çalışanları ve moto kuryelere benzer bir görünüm arz etmektedir. Üç çalışan grubu karşılaştırıldığında borçluluk oranlarının en yüksek olduğu grup güvenlik görevlileridir. Güvenlik görevlileri arasında kredi kartı borcunu ödeyebilenlerin oranı %23,8, banka kredisini ödeyebilenlerin oranı ise %32,3'tür. AVM çalışanlarına kıyasla hem daha borçlu hem de borç ödeme kapasitesi daha düşük bir çalışan grubu olmaları, özellikle eve en çok gelir getiren kişi konumunda olmaları ile ilgilidir.

POLİTİKA ÖNERİLERİ

Aşağıda her üç meslek grubuna ilişkin olarak gerçekleştirilen anket çalışmasından hareketle bazı temel politika önerilerine yer verilmiştir. Kuşkusuz bu önerilerin, meslek gruplarının özneleri, temsilcileri, ilgili sendikalar, sivil toplum örgütleri ile birlikte geliştirilmesi

gerekmektedir. Anket verilerinin yanı sıra politika önerileri, sahadan alınan nicel veriler çerçevesinde geliştirilse de bu politika alanlarının nüanslandırılması için derinlemesine ve nitel çalışmalara da ihtiyaç vardır.

Tüm Meslek Gruplarını İçeren Öneriler

- COVID-19'un pandemi döneminde çalışmak zorunda kalan ve iş yoğunlukları artan tüm meslek grupları için meslek hastalığı kabul edilmesi.
- Pandemi tedbirleri ve çalışanların virüs riskine karşı gereken önlemlere ilişkin denetimlerin yapılması.
- Çalışanların sağlık sorunlarına dikkat çeken kampanya ve savunuculuk faaliyetleri yapılması.
- Mesai saati dışındaki fazladan çalışmaların karşılığının ödenmesi ve denetimlerin yapılması.
- Cinsel taciz, psikolojik ve fiziksel şiddet, mobbingin önlenmesi için önlemler ve etkili başvuru ve denetim mekanizmalarının oluşturulması.
- Meslek örgütlenmelerinin, iş birliği, dayanışma ve hak temelli mücadele pratiklerinin görünür kılınması, yaygınlaştırılması.

AVM Çalışanları

- AVM mağazacılığının, farklı yaş gruplarından çalışanların yer aldığı bir meslek olarak yapılanması için eğitim ve istihdam politikaları geliştirilmesi.
- Mağazacılık sektöründe daha ileri yaş grupları ve özel olarak da daha ileri yaşlardan kadınların çalışması yönünde kampanya ve teşvikler oluşturulması.
- İSMEK'ler aracılığıyla perakende ve mağazacılık eğitimleri düzenlenmesi, kariyer süreçlerinin ve meslek alanı yapılandırılması.
- AVM ve mağazacılığa ilişkin tüm düzenleme, eğitim ve faaliyetlerin yalnızca müşteri odaklı perspektiften değil, çalışan merkezli paradigmalardan hareketle de gözden geçirilmesi, bu konuda mağaza çalışanı örgütlenmelerine ve bir araya gelmelerine alan açılması.
- AVM'lerde çalışma saatlerinin sınırlandırılması ve pek çok ülkede olduğu gibi Pazar günleri ya da haftada bir günün kapalı olması.
- Uzun süreli ayakta çalışma, kısa molalarla çalışma ve bozulan sağlık koşullarının önüne geçmek için çalışanlara dinlenme imkânı yaratacak mekânsal düzenlemeler yapılması ve bu yönde kampanyalar yapılması. Mağaza içerisinde çalışan sayısına göre uygun ve ergonomik oturma alanları oluşturulması.
- AVM çalışanları için mesai saatleri içinde ulaşabilecekleri sağlıklı, erişilebilir öğlen yemeği imkânı yaratılması.
- Pandemi döneminde mağaza içi kullanımların kontrolü. Örneğin; giyim mağazalarında kabin kullanımı, markaların tercihine bırakılmaması, kabinlerin kullanımına izin verilmemesi.

Moto Kuryeler

- Moto kuryeciliğin tehlikeli işler sınıfına alınması.
- Trafikte moto kuryelerin yaptıkları işin önemine dikkat çekilmesi ve bu yönde kamuoyunda bir duyarlılık oluşturulması ve özellikle pandemi döneminde oynadıkları rol ve yaptıkları hizmetlere dikkat çekilmesi.
- Özellikle yolların altyapısının, motosiklet güvenliği gözetilerek yapılması. Tümsek yüksekliklerine dikkat edilmesi ve kazalara neden olan çukurların onarılması.
- Moto kuryelerin sürüş güvenliği için trafik, yol ve işaretlerine dikkat edilmesi; bu yönde denetimler yapılması; motorculara yol önceliği ile ilgili ikazlar konması, kaygan yollar için önlemler alınması, mazgal ve rögar kapaklarının sağlamlaştırılması gibi motorcuların sürüş güvenliğine ilişkin düzenlemelerin yapılması.
- Ekipman, güvenlik ve çalışma koşulları ile ilgili denetimlerin artırılması.
- Ürün teslimatlarında hız baskısının önüne geçilmesi. Bu yönde hız puanlaması gibi can güvenliğini tehdit eden uygulamalara son verilmesi.
- Motorlar için yol ve motor park etmek için alanlar yaratılması.
- Moto kuryeler için mesleki yeterlilik sertifikasyonun oluşturulması. Moto kuryeciliğin bir meslek olarak koşulları ve saygılığının geliştirilmesi yönünde çalışmalar yapılması.
- Sektörde sigortasız çalışmanın önlenmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi.
- İş yerleri, güvenli siteler, plazalar vb. alanlarda ayrımcılık, kötü muamele ve baskıya uğradıklarında işlerlik kazanabilecek şikâyet, müdahale ve ifşa mekanizmalarının devreye sokulması (asansörü kullandırtmama, siteye giriş izni vermeme vb., motoru bina önüne park ettirmeme vb.)
- Sektörde kadın istihdamının artırılması ve bu yönde teşvik edici uygulamalara gidilmesi.
- Motorcular arasında örgütlenme, dayanışma, iş birliği ve sosyal etkileşim olanaklarının geliştirilmesi; yalıtılmış çalışma koşullarının yarattığı psikososyal sorunların ciddiye alınarak motorcular için alanlar yaratılması.
- Moto kuryelerin dijital platformlar ve yapay zekâ temelli kooperatifleşmelerine ilişkin iyi örnek ve modellerin incelenerek, yerel alternatiflerinin geliştirilmesi (İspanya'da Mensakas, Brezilya'da Loggi örneğinde olduğu gibi.).

Özel Güvenlik Görevlileri

- Özel güvenlik işinin tehlikeli işler sınıfına alınması.
- Çalışma koşullarının iyileştirilmesi, uzun çalışma saatlerinin önüne geçilmesi.
- Psikososyal sorunları için destek mekanizmaları yaratılması.
- Ücretsiz spor ve kültür alanında özel kurs ve etkinliklerin organize edilmesi.
- Malzeme ve teçhizat bakımlarının ve düzenli denetimlerin yapılması.
- Sektörde kadın istihdamının artırılması ve bu yönde teşvik edici uygulamalara gidilmesi.
- Özel güvenlik görevlilerinin hem sosyalleşme ihtiyaçları hem de psikolojik destek, iş rutininden ve yalıtılmışlıktan kurtulmaları için çeşitli eğitim, kurs, yaratıcılık, etkinlik ve uzman katkıları ile desteklenmesi.

KAYNAKÇA

- ¹ "19 Mayıs'a Özel Genç İşsizliği Bülteni", DİSK-AR, 2021, <http://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2021/05/DISK-AR-Issizlik-ve-Istihdamin-Gorunumu-2021-1.-Ceyrek-19-Mayisa-Ozel-Genc-Issizligi-Bulteni.pdf>
- ² DİSK-AR (2021), a.g.e..
- ³ "İşsizlik ve İstihdamın Görünümü Raporu", DİSK-AR, 2021, <http://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2021/05/ISSIZLIK-VE-ISTIHDAMIN-GORUNUMU-MAYIS-2021.pdf>
- ⁴ Özkaplan, N, Ece Öztan Paralı, Ester Ruben. AVM'lerin Yorgun Gençleri: Tezgâhtarlıktan Satış Elemanlığına Emeğin Dönüşümü, 2. bs. SAV Yayınları, 2020.
- ⁵ SES endeksi, anketlerde yaygın olarak kullanılan, Türkiye Araştırmacılar Derneği (TÜAD) tarafından geliştirilen, hane düzeyinde, eğitim, meslek ve gelir değişkenlerine bağlı olarak belirlenmiş sosyoekonomik grupları gösterir.
- ⁶ "İşsizlik ve İstihdamın Görünümü Raporu", DİSK-AR, 2021, <http://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2021/05/ISSIZLIK-VE-ISTIHDAMIN-GORUNUMU-MAYIS-2021.pdf>
- ⁷ Özkaplan, N, Ece Öztan Paralı, Ester Ruben. AVM'lerin Yorgun Gençleri: Tezgâhtarlıktan Satış Elemanlığına Emeğin Dönüşümü, 2. bs. SAV Yayınları, 2020.
- ⁸ a.g.e.
- ⁹ "Tez-Koop-İş: AVM çalışanlarının yüzde 20'si Covid'e yakalandı", Gazete Duvar, <https://www.gazeteduvar.com.tr/tez-koop-is-avm-calisanlarinin-yuzde-20si-covide-yakalandi-haber-1512991> Erişim Tarihi: 11 Şubat 2021.
- ¹⁰ Özkaplan, N, Ece Öztan Paralı, Ester Ruben. AVM'lerin Yorgun Gençleri: Tezgâhtarlıktan Satış Elemanlığına Emeğin Dönüşümü, 2. bs. SAV Yayınları, 2020.
- ¹¹ "Council of Global Unions Statement on Recognition of COVID-19 as an Occupational Disease", ITUC CSI IGB, <https://www.ituc-csi.org/cgu-statement-28-april?lang=en>.
- ¹² "Covid-19 Meslek Hastalığı Olarak Tanınmalı; Covid-19'a Yakalanan İşçinin İş Kazası Geçirdiği Kabul Edilmelidir", TEZ-KOOP-İŞ, <http://www.tezkoopis.org/contents/haberdetay/2163%20T>
- ¹³ Bu konuda illiyet bağı kriterinin işçiler üzerinde nasıl bir zorluk ve zulme dönüştüğü, silikosiz hastalarının tıbbi ve yasal mücadelesini takip eden Zeynep Gül'ün Gazete Duvar'da yayımlanan yazısından okunabilir. Bkz. "Haysiyet ve illiyet arasında: Covid-19 meslek

- ¹ "19 Mayıs'a Özel Genç İşsizliği Bülteni", DİSK-AR, 2021, <http://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2021/05/DISK-AR-Issizlik-ve-Istihdamin-Gorunumu-2021-1.-Ceyrek-19-Mayisa-Ozel-Genc-Issizligi-Bulteni.pdf>
- ² DİSK-AR (2021), a.g.e..
- ³ "İşsizlik ve İstihdamın Görünümü Raporu", DİSK-AR, 2021, <http://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2021/05/ISSIZLIK-VE-ISTIHDA MIN-GORUNUMU-MAYIS-2021.pdf>
- ⁴ Özkaplan, N, Ece Öztan Paralı, Ester Ruben. AVM'lerin Yorgun Gençleri: Tezgâhtarlıktan Satış Elemanlığına Emeğin Dönüşümü, 2. bs. SAV Yayınları, 2020.
- ⁵ SES endeksi, anketlerde yaygın olarak kullanılan, Türkiye Araştırmacılar Derneği (TÜAD) tarafından geliştirilen, hane düzeyinde, eğitim, meslek ve gelir değişkenlerine bağlı olarak belirlenmiş sosyoekonomik grupları gösterir.
- ⁶ "İşsizlik ve İstihdamın Görünümü Raporu", DİSK-AR, 2021, <http://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2021/05/ISSIZLIK-VE-ISTIHDA MIN-GORUNUMU-MAYIS-2021.pdf>
- ⁷ Özkaplan, N, Ece Öztan Paralı, Ester Ruben. AVM'lerin Yorgun Gençleri: Tezgâhtarlıktan Satış Elemanlığına Emeğin Dönüşümü, 2. bs. SAV Yayınları, 2020.
- ⁸ a.g.e.
- ⁹ "Tez-Koop-İş: AVM çalışanlarının yüzde 20'si Covid'e yakalandı", Gazete Duvar, <https://www.gazeteduvar.com.tr/tez-koop-is-avm-calisanlarinin-yuzde-20si-covide-yakalandi-haber-1512991> Erişim Tarihi: 11 Şubat 2021.
- ¹⁰ Özkaplan, N, Ece Öztan Paralı, Ester Ruben. AVM'lerin Yorgun Gençleri: Tezgâhtarlıktan Satış Elemanlığına Emeğin Dönüşümü, 2. bs. SAV Yayınları, 2020.
- ¹¹ "Council of Global Unions Statement on Recognition of COVID-19 as an Occupational Disease", ITUC CSI IGB, <https://www.ituc-csi.org/cgu-statement-28-april?lang=en>.
- ¹² "Covid-19 Meslek Hastalığı Olarak Tanınmalı; Covid-19'a Yakalanan İşçinin İş Kazası Geçirdiği Kabul Edilmelidir", TEZ-KOOP-İŞ, <http://www.tezkoopis.org/contents/haberdetay/2163%20T>
- ¹³ Bu konuda illiyet bağı kriterinin işçiler üzerinde nasıl bir zorluk ve zulme dönüştüğü, silikosiz hastalarının tıbbi ve yasal mücadelesini takip eden Zeynep Gül'ün Gazete Duvar'da yayımlanan yazısından okunabilir. Bkz. "Haysiyet ve illiyet arasında: Covid-19 meslek hastalığı mıdır?", Gazete Duvar. <https://www.gazeteduvar.com.tr/haysiyet-ve-illiyet-arasinda-covid-19-meslek-hastaligi-midir-haber-1521624>
- ¹⁴ "Covid-19 işçi sınıfı hastalığıdır!", Haber Sol, 2021, <https://haber.sol.org.tr/haber/covid-19-isci-sinifi-hastaligidir-31187>.
- ¹⁵ Özkaplan, N, Ece Öztan Paralı, Ester Ruben. AVM'lerin Yorgun Gençleri: Tezgâhtarlıktan Satış Elemanlığına Emeğin Dönüşümü, 2. bs. SAV Yayınları, 2020.
- ¹⁶ Motor ehliyeti almak için, 2016 yılından beri 3 farklı sınıfta (A1, A2, A), belirli minimum yaş ve motor gücüne bağlı çeşitli mopet, motosiklet kullanma kriterlerini karşılamak gerekmektedir.
- ¹⁷ "Evde Kalamayanlar: COVID-19 Günlerinde Çalışma İlişkileri Araştırması" Unversus, 2021, <https://uni-versus.org/wp-content/uploads/2021/01/evde-kalamayanlar-covid-19-raporu.pdf>
- ¹⁸ SES endeksi, anketlerde yaygın olarak kullanılan, Türkiye Araştırmacılar Derneği (TÜAD) tarafından geliştirilen hane düzeyinde, eğitim, meslek ve gelir değişkenlerine bağlı olarak belirlenmiş sosyoekonomik grupları gösterir.
- ¹⁹ "Moto kuryeler anlatıyor: Pandemiyle iş yükümüz yüzde 40 arttı, ama hayatımız sudan ucuz", Independent Türkçe, 2021, <https://www.indyurk.com/node/294126/haber/motokuryeler-anlat%C4%B1yor>
- ²⁰ "Moto kuryeler anlatıyor: Pandemiyle iş yükümüz yüzde 40 arttı, ama hayatımız sudan ucuz", Independent Türkçe, 2021, <https://www.indyurk.com/node/294126/haber/motokuryeler-anlat%C4%B1yor>
- ²¹ "Motosikletli kuryeye talep artınca, kadınlar sahaya indi", Milliyet Gazetesi, 2020, <https://www.milliyet.com.tr/ekonomi/motosikletli-kuryeye-talep-artinca-kadınlar-sahaya-indi-6362971>
- ²² Ambulans, itfaiye, otobüs, belediye otobüsü, makam aracı gibi araçları kullanmak için alınan belge.
- ²³ "Evde Kalamayanlar: COVID-19 Günlerinde Çalışma İlişkileri Araştırması" Unversus, s. 38, 2021, <https://uni-versus.org/wp-content/uploads/2021/01/evde-kalamayanlar-covid-19-raporu.pdf>
- ²⁴ Nadi Bakırcı, Hande Harmanacı, "İstanbul'daki Motosikletli Kuryelerde İş Kazası Niteliğindeki Trafik Kazaları", Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Cilt 7, Sayı 25 (2006)
- ²⁵ a.g.e.
- ²⁶ "Moto kurye." 140 Journos, <https://140journos.com/motokurye-f39b84af9847>

²⁷ Gazete Manifesto (2020). Bkz. www.gazetemanifesto.com, 18 Aralık 2020.

²⁸ Esat Uygur vd. "Ortopedi ve Travmatolojide Motosiklet Yaralanmaları: Risk Etmenleri, Yaralanma Tipleri ve Hastane Giderleri", *Göztepe Tıp Dergisi*, 29(4), 2014, 230-235.

²⁹ Gazete Manifesto (2020). Bkz. www.gazetemanifesto.com, 18 Aralık 2020.

³⁰ "Kuryelerin zamana ve pandemiye karşı yarışı", BBC News Türkçe, https://www.youtube.com/watch?v=xXcFs7TDyZ8&t=19s&ab_channel=BBCNewsT%C3%BCrk%C3%A7e

³¹ "Evde Kalamayanlar: COVID-19 Günlerinde Çalışma İlişkileri Araştırması" Universus, 2021, <https://universus.org/wp-content/uploads/2021/01/evde-kalamayanlar-covid-19-raporu.pdf>

³² "Kuryelerin zamana ve pandemiye karşı yarışı", BBC News Türkçe, https://www.youtube.com/watch?v=xXcFs7TDyZ8&t=19s&ab_channel=BBCNewsT%C3%BCrk%C3%A7e

³³ "Kuryelerin zamana ve pandemiye karşı yarışı", BBC News Türkçe, https://www.youtube.com/watch?v=xXcFs7TDyZ8&t=19s&ab_channel=BBCNewsT%C3%BCrk%C3%A7e

³⁴ "Özel Güvenlik Teşkilatının Sorunları" Polis Medya, 2017, <http://polismedya.com.tr/ozel-guvenlik-teskilatinin-sorunlari.html/>

³⁵ SES endeksi, anketlerde yaygın olarak kullanılan, Türkiye Araştırmacılar Derneği (TÜAD) tarafından geliştirilen, hane düzeyinde, eğitim, meslek ve gelir değişkenlerine bağlı olarak belirlenmiş sosyoekonomik grupları gösterir.

³⁶ "Özel Güvenlik Görevlilerinin Sorunları", Özel Güvenlikler, 2018, <https://www.ozelguvenlikler.com/2018/08/21/ozel-guvenlik-gorevlilerinin-sorunlari/>

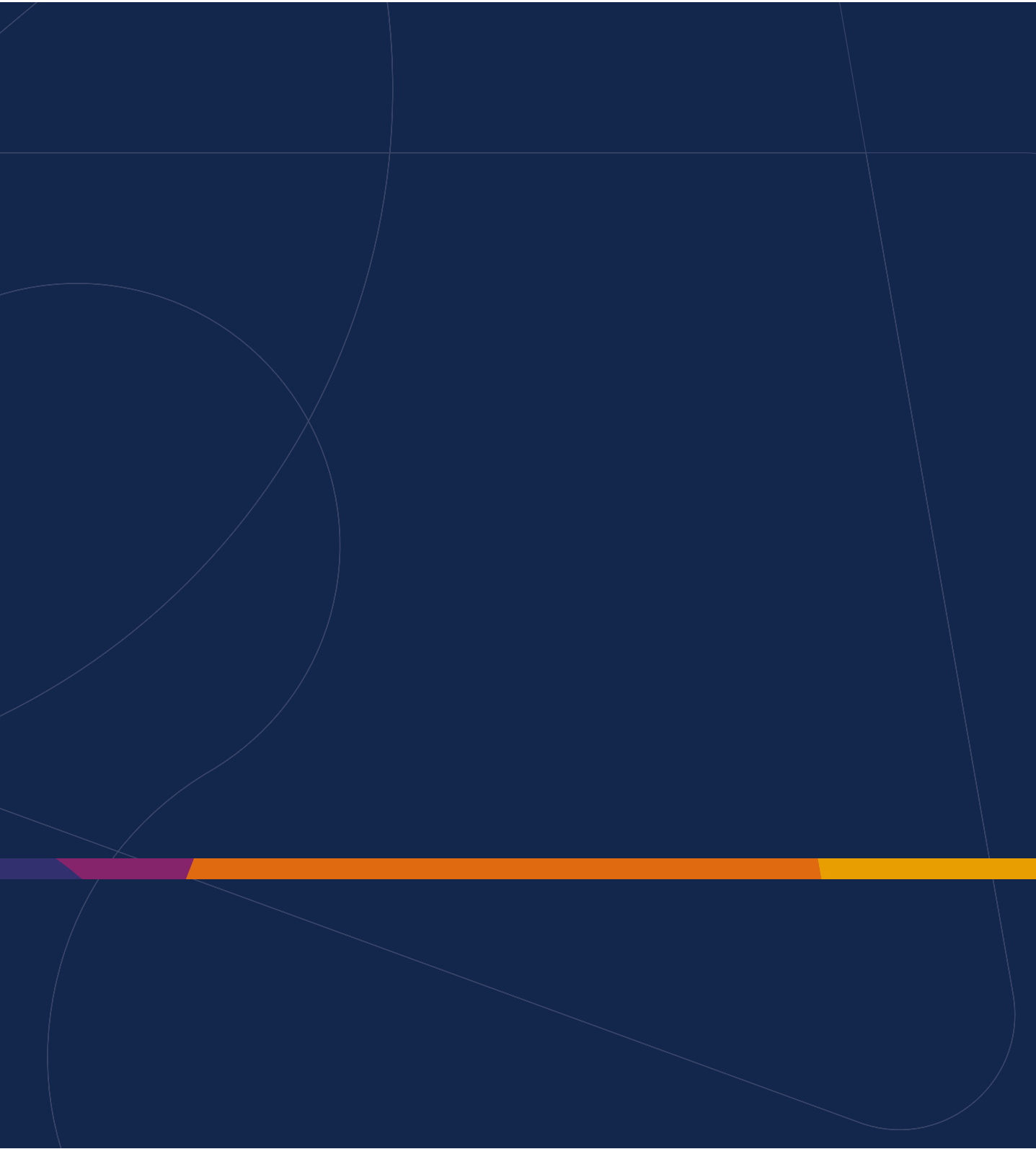
³⁷ "Özel Güvenlik Teşkilatının Sorunları" Polis Medya, 2017, <http://polismedya.com.tr/ozel-guvenlik-teskilatinin-sorunlari.html/>

³⁸ "Özel Güvenlik Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği, ÇASGEM, s. 14 2018, <https://docplayer.biz.tr/115610593-Ozel-guvenlik-sektorunde-is-sagligi-ve-guvenligi.html>

³⁹ "Özel Güvenlik Teşkilatının Sorunları" Polis Medya, 2017, <http://polismedya.com.tr/ozel-guvenlik-teskilatinin-sorunlari.html/>

⁴⁰ "Özel Güvenlik Görevlilerinin Sorunları", Özel Güvenlikler, 2018, <https://www.ozelguvenlikler.com/2018/08/21/ozel-guvenlik-gorevlilerinin-sorunlari/>







İstanbul
Planlama
Ajansı

ipa.istanbul