



# İŞ GÜVENCESİZLİĞİ VE EĞRETİ ÇALIŞMANIN ÇALIŞAN SAĞLIĞI ÜZERİNE ETKİLERİ

Aysun AKGÜN

Dr. Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı AD İş Sağlığı PhD

Yücel DEMİRAL

Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı AD

## Güvencesizlik ve Eğreti Çalışma

İş güvencesizliği ve sağlık sonuçları arasındaki ilişkinin tam olarak anlaşılabilmesi için, çalışma ilişkilerinin tarihsel dönüşümünü incelemek gerekmektedir. Bu çalışmanın temel çerçevesine sadık kalmak için ilkel, köleci ve feodal toplumlar da çalışma ilişkileri irdelenmeyecektir. Ancak günümüz koşullarında çalışanların oldukça önemli bir kısmının maruz kaldığı "çalışmanın eğretiliği"ni incelerken, özellikle kapitalist üretim sonrası dönüşümlerin kısaca hatırlanması uygun olacaktır.

İkinci Dünya Savaşı'nı takip eden ve 1970'lerde Dünya Petrol Krizi ile son bulan Altın Çağ'da norm haline gelen Keynesyen ekonomiyle ilişkili istihdam politikaları, küreselleşmenin çalışma ilişkileri üzerine etkisi ile yerini esnek çalışma modellerine bırakmaya başlamıştır. "Esneklik, işverene, üretim tekniklerinin gelişmesi, üretim miktarlarında ani değişiklikler ve benzeri durumlarda artan ya da azalan işgücü gereksinimini, çalışanlarına karşı maddi yükümlülüklerinden kurtularak sağlayabilme serbestisi kazandırmaktadır. Ayrıca işveren, esneklik sayesinde mevcut işgücünü sayısal olarak değiştirmeksizin, çalışanların çalışma günleri, süreleri ve yerlerini değiştirmek yolu ile işletmesini serbest piyasa taleplerine uyumlu hale getirebilmektedir." Yarı zamanlı ya da dönemsel çalışma, gece çalışması, parça başı çalışma, ödünç işgücü ilişkisi esneklik uygulamalarına örnektir. 1980'lerde tüm dünyada yaygınlık kazanan esnek çalışma ile belirli sürelerle, olumsuz çalışma koşulları altında, korunmasız ve güvencesiz biçimde çalışanlar, işgücünün büyük çoğunluğunu oluşturur hale gelmiştir (1,2).

Esnekleşme, bir yandan standart dışı çalışma biçimlerinin meşrulaşması ve yaygınlaşmasına yol

açarken diğer yandan çalışma koşullarının işyerinden işyerine değil bireyden bireye değişkenlik göstermesine neden olmaktadır. Böylelikle, bireysel çıkarların ön plana çıktığı işyerlerinde, toplu ve ortak çıkarların savunulması konusunda çalışan kesimin güçsüzleşmesi kaçınılmaz olmaktadır. Bir başka deyişle şirketler arasındaki rekabet ilişkisi bireysel düzeye inmekte ve çalışanlar arasına enjekte edilmiş olmaktadır. Gelişmiş ülkelerde işgücünün esnekleşmesinin en belirgin sonucu, standart dışı çalışmanın eski ve yeni formlarının sayı ve biçim anlamında artmasının yanında, eğreti istihdamın yaygınlık kazanmasıdır (3).

Eğreti çalışma (*precarious employment*), sosyal güvenlikten yoksun ya da kısmen güvenli, istikrarsız işleri tanımlamak için özellikle son dekatta sıkça kullanılan bir kavramdır. Eğreti çalışma kavramı iş güvencesizliği ile sınırlı kalmayan, esnek ve belirli süreli iş sözleşmelerini de kapsayan bir kavram olarak kabul edilebilir. İş güvencesizliği, öznel bir algı durumunu gösterebileceği gibi, nesnel durumu sorgulayan bir yaklaşımla da ele alınabilmektedir. Öznel iş güvencesizliği, işin devamlılığının birey tarafından nasıl algılandığı ile ilgiliyken, nesnel iş güvencesizliği bireyin durumu algılama ve değerlendirme biçiminden ayrı olarak, çalışma ilişkisinde iş güvencesizliğini tanımlamaktadır (4). Esnek çalışma uygulamalarının yaygınlık kazandığı 2000'li yılların başlarından bugüne, iş güvencesizliğinin, belirsiz süreli sözleşmeler ile tam istihdam koşullarında çalışanların çalıştıkları kurum ile iş ilişkilerinin sürekliliği ile ilgili kaygı düzeylerinin belirlenmesi ile tanımlandığı araştırmalara sıkça rastlanmaktadır (5-8). Bir örnek olarak dönemsel



sözleşme ile çalışma, nesnel iş güvencesizliğini belirleyebilmektedir. Ancak eğreti çalışma kavramı iş güvencesizliği açısından ele alındığında, belirli ya da belirsiz süreli sözleşmelerle kurulan tüm çalışma ilişkilerine içkin bir güvencesizliğin, “belirsizlik” olgusu üzerinden ortaya çıktığı görülmektedir. Eğretiliği oluşturan tüm boyutlar aslında bu belirsizlikten kaynaklanan güvencesizliğin eseridir ve en temel boyutu iş güvencesizliğinin kendisidir. İş güvencesizliği ve beraberinde tanımlanabilecek gelir güvencesizliği, sosyal haklardan yoksunluk gibi diğer boyutlar iş güvencesizliğinin niteliksel ya da niceliksel olarak ele alınarak yapılan tanımlarında yer bulmaktadır. Niceliksel iş güvencesizliği bireyin çalışma ilişkisinin gelecekte devam edip etmeyeceği ile ilgili kaygısı iken niteliksel iş güvencesizliği, ücret artışlarında azalma, kariyer olanaklarından yoksun olma, çalışma koşullarının kötüleşmesi gibi olgularla birlikte tanımlanmaktadır (4,8). İş güvencesizliği tanımları içerisinde yer alan her bir olgu, “belirsizlik” çerçevesinde her bireyin çalışma ilişkilerinde karşılık bulmaktadır. Belirsizlik kavramı üzerinden yeniden yorumlanan çalışma ilişkileri ile ortaya çıkan eğreti çalışma, çalışan ile çalıştığı kurum arasındaki ilişkiyi belirleyen iş sözleşmesinin hükümlerinden bağımsız olarak, sözleşmeli memur alımı, akademik kadroların süreksizliği, gelir azalışı, kamu sektöründe taşeronlaşma gibi uygulamalarla, tam istihdamın sağlandığı koşullarda bile görülmektedir.

Eğreti çalışma biçimlerinde, çalışanın standart çalışmanın sağladığı güvencelerin tamamından yararlanması olanağı olduğu gibi, diğer yanda bu güvencelerin hiçbirinin olmadığı koşullar da ortaya çıkabilmektedir. Çalışmanın eğretiliğini belirleyen, en yüzeysel anlamı ile bireyin çalışma koşullarının standart çalışmaya uzaklığıdır. Eğreti çalışma, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından “iş sözleşmelerinin temel unsuru olan istihdam güvencesinin eksik olduğu çalışma ilişkileri” olarak tanımlanmaktadır (9). Bir diğer tanıma göre eğreti çalışma, “istikrarsızlık, güvencesizlik, belirsizlik, korunmadan yoksunluk, ekonomik ve sosyal kırılganlık, kötü çalışma koşulları, bedensel ve ruhsal sağlığa yönelik yüksek riskler içeren istihdam biçimi”dir (10).

“Standart dışı” ve “eğreti” kavramları, zaman zaman birbiri yerine kullanılmaktadır ancak aynı anlamda değildirler. Eğreti olarak tanımlanan

çalışma, yapısı gereği standart dışıdır denebilir ancak bu, her standart dışı çalışmanın eğreti olduğu anlamına gelmemektedir. Eğretilik çalışanın standart çalışmanın sağladığı güvencelerin tamamından yararlandığı durumlarda da görülmektedir. Diğer yandan bu güvencelerin hiçbirinin olmadığı koşullar da ortaya çıkabilmektedir ki eğreti çalışmanın tam karşılığı bu durumda görülebilmektedir (11). Özellikle küçük işletmelerde gözlenen haksız işten çıkartılmalara karşı savunmasızlık standart çalışmanın eğretileşen yönlerine örnektir.

Süreksiz, güvencesiz ve belirsiz özellikler taşıyan eğreti çalışma, özellikle gelişmiş ülkelerde yaygınlaşmaktadır. Avrupa’da eğreti çalışmanın en çok etkilediği grupları, kadınlar, gençler, göçmen işçiler, beden gücü ile çalışanlar ve uzun dönemli işsizler oluşturmaktadır (12,13).

Eğreti çalışmanın kavramsal çerçevesi, 2007 yılında hazırlanan İstihdam Koşulları Bilgi Ağı (*Employment Conditions Knowledge Network – EMCONET*) raporu ile çizilmiş, çalışma ilişkileri ve sağlıkta eşitsizlikler açısından tüm boyutları ile ele alınmıştır. Buna göre eğreti çalışmanın altı temel boyutu vardır (11):

- Süreksizlik (çalışmanın sürekli ya da geçici olma özelliği ile iş güvencesinden yoksun olma durumu),
- Yetkisizlik (çalışma ilişkilerinin ve koşullarının belirlenmesi ve sürdürülmesi sürecinde kontrol hakkının yetersiz olduğu ya da hiç olmadığı durumlar),
- Savunmasızlık (işyerindeki orantısız güç ilişkileri nedeniyle ortaya çıkabilecek baskıcı ve zorlayıcı tutumlara başkaldıramama ve bu koşulları değiştiremememe durumu),
- Ücretler (çalışanın düşük/yetersiz ücret nedeniyle yaşadığı maddi ve sosyal yoksunluk durumu),
- Haklar (ücretler dışındaki sosyal haklar, ücretli yıllık izin, emeklilik ve sendikal örgütlenme hakkının olmadığı durumlar),
- Hakları kullanma gücü (çalışanların iş sözleşmelerinde var olan sosyal hakları gerçekte kullanabilme durumları).

Yeni kapitalist sistemde, proletaryanın emek – üretim süreçlerinde oluşan önemli farklılaşmalardan dolayı bölündüğü ve küresel değerler zincirindeki gücünü yitirmesi ile birlikte siyasi olarak ağır-



lığını yitirdiği görülmektedir. Bu dönüşüm sadece çalışma yaşamında değil, toplumsal yaşamın her alanında görülmektedir (14). 2010'ların başından bu yana, yaşamın her alanında “belirsizlik”le kuşatılmış bu kitle sosyoloji araştırmalarında yeni bir sosyal sınıf olarak tanımlanmaktadır: Prekarya. “Prekarya kimdir?” sorusu, bu çerçeveden bakıldığında, sınıf sosyolojisinde bugüne dek yapılmış tanımlamaların dışında, “gelir ve istihdam güvencesi açısından üretim ilişkileri içerisinde sürekli kaygı ve korku yaşayan, haksızlığa uğrayan, nitelikleri önemsizleştirilen ve derinliğinden bağımsız olarak sömürüyü içselleştirmeye zorlanan herkes” olarak yanıtlanmaktadır (1).

### Eğreti Çalışma ve Sağlık

Eğreti çalışma, sosyal sağlık eşitsizliklerinin temel belirleyicileri arasında değerlendirilmektedir ve esnek çalışan ücretli işçinin sağlığına çalışma yaşamından kaynaklanan bir “psikososyal etmen” benzeri etki etmektedir (15). Sosyal sağlık eşitsizlikleri, biyolojik herhangi bir nedene bağlı olmaksızın toplumun farklı kesimlerinde gözlenen ve haksızlık yaratacak derecede olan ve önlenemez sağlık farklılıklarıdır (16,17). Sosyal sağlık eşitsizlikleri, toplumların sağlıkla ilgili risklerini, bu risklerden korunma becerilerini ya da sağlık hizmetine erişim olanakları gibi durumlarını da belirleyen ekonomik, politik, kültürel ve çevresel koşulların bir sonucudur. Bu nedenle sosyal sağlık eşitsizlikleri dediğimiz bu koşullar “sağlığın sosyal belirleyicileri” olarak da anılmaktadır (18). Çalışma ve istihdam koşulları, sosyal sınıf, cinsiyet, eğitim düzeyi, etnisiteye göre eşitsiz dağılım gösterdiğinden ve ayrıca ekonomik, politik, kültürel ve çevresel ortamdan doğrudan etkilendiğinden, sosyal sağlık eşitsizliklerine doğrudan ve önemli ölçüde etki etmektedir (18).

Son yirmi yılda özellikle gelişmiş ülkelerde artan oranda iş stresi, iş güvencesizliği ve çalışmanın eğretiliğini de içeren psikososyal etmenlerin çalışanların sağlık durumlarına etkisini inceleyen araştırmalar yapılmaktadır. Bu araştırmaların konusu genelde algılanan (subjektif) ve nesnel (objektif) iş süreksizliği, iş güvencesizliği, işini kaybetme kaygısı ve işsizliğin özellikle mental ve fiziksel sağlık üzerine etkileri üzerine yoğunlaşmaktadır. Bu araştırmalara konu olan risk etmenlerinin iş kazası riskini ve kardiyovasküler hastalıkların ve

kas iskelet sistemi hastalıklarının görülme sıklığını artırdığı, anksiyete ve depresyon gibi hastalıklara neden olduğu ve algılanan sağlık durumu üzerinde olumsuz etkileri olduğu saptanmıştır. Eğreti istihdamın küresel ölçekte çalışan sağlığı üzerindeki etkilerini ya da eğreti istihdamın altı boyutunun biri (özellikle geçicilik) ya da birkaçı ile iş kazası geçirme arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar vardır (19-30). Bu araştırmalarda, eğreti çalışma çerçevesinde değerlendirilebilecek istihdam türleri ya da bazı çalışma koşulları ile iş kazası arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonuç olarak, belirli süreli (geçici) iş sözleşmesi ile çalışanların iş kazası geçirme oranının belirsiz süreli (sürekli) sözleşmelerle çalışanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Eğreti çalışma ile olası olumsuz sağlık sonuçları arasındaki ilişkiyi sağlayan üç mekanizmadan söz etmek mümkündür:

- Eğreti çalışanlar, olumsuz sağlık sonuçlarına neden olan çalışma koşullarına daha sık ve yoğun maruz kalmaktadırlar (31,32). Eğreti çalışanlar, yetersiz iş güvenliği önlemleri, kalitesiz kişisel koruyucu donanımlar, sosyal destek ve eğitim eksikliği ile daha sık karşı karşıya kalmaktadırlar (32,33). Olumsuz çalışma koşullarının yarattığı değersizlik hissi ve sosyal izolasyon, sosyal destek eksikliği ve benzeri etmenlerin güçlü birer psikososyal stres kaynağı olduğu ve olumsuz sağlık sonuçlarının nedenleri olduğu bilinmektedir (11,15,16,18).

- Eğreti çalışma, çalışanların çalışma ve özel yaşamları üzerindeki kontrolünü kısıtlayabilmektedir. Bu durum da kontrol eksikliği olarak tanımlanır ve psikososyal stres kaynaklarından biridir. Özellikle eğreti çalışmanın iş güvencesizliği boyutunun çalışanlarda kendini değersiz, güçsüz, savunmasız ve haksızlığa uğruyor hissetme duygusuna yol açtığı, bu duygunun süregelenleşmesi durumunda mental sağlık sorunlarına neden olduğu bilinmektedir (18,20,33,34).

- Eğreti çalışma, çalışma ortamının dışında da, çalışanın maddi olanakları ve sosyal çevresi ile ilişkilerinde belirsizlikler yaratmak yoluyla sağlık sorunlarına neden olmaktadır. Bu çerçeveden bakıldığında, istihdamın süreksizliği, çalışanın algıladığı güvencesizliğin yanında geleceğe yönelik umutsuzluğun da kaynağı olmaktadır (35). Eğreti çalışma aynı zamanda çok daha geniş kapsamlı bir



sosyal eğretilik olgusunun temel boyutlarından. Çünkü eğreti çalışma, insan kaynaklarını ve kapasitesini tüketen ve marjinalleşme riskini artıran bir sosyal etkiye sahiptir.

Eğreti çalışma üç temel mekanizma ile çalışanların iş kazaları, meslek hastalıkları, mental hastalıklar ve sosyal ilişkilerde bozukluklar gibi sonuçlarla karşılaşma riskini artırmaktadır. Eğreti çalışmanın iş güvencesi ve gelir güvencesinden yoksunluk boyutu çalışanları, yoksulluk, sosyal haklardan yoksunluk gibi diğer sosyal risklere de açık hale getirmektedir. Gelir güvencesizliğini de içerecek biçimde iş güvencesizliği, sosyal dışlanmanın (işsizlik ve bununla birlikte birçok ortak yaşam ortamı ve etkinliğinden uzak kalma) en önemli etmenlerinden biri olarak görülmektedir. Yeni kapitalist sistemle birlikte, standart iş sözleşmesi ile çalışanlar da işlerini üstün bir özveri ve başarı ile yapsalar da, hızlı teknolojik gelişmeler, bilginin hızlı paylaşımı ve yerini yenilerinin alması, yeni becerilerin edinilmesi gerekliliği gibi nedenlerle yoğun rekabet koşulları altındadır. Küresel rekabet, çalışanlara, kendi becerilerinin her an günün isteklerinin gerisinde kalabilir olması, teknolojik gelişmelere uzak kalma, daha fazla sayıda nitelikli elemanın farklı sözleşme biçimleri ile daha “ucuz” çalıştırılabilir olması gibi nedenlerle işsiz kalma ve sosyal dışlanma riskini hissettirmektedir (36).

### Sonuç Yerine...

Çalışmanın eğretileşmesi, bireylerin, çalışanların ve tüm toplumun sağlığını giderek artan önemde etkilemektedir. Eğreti çalışma ve mental sağlık arasındaki negatif yöndeki ilişkiyi saptayan çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Ulusal ve uluslararası ölçekte istihdam stratejileri geliştiren hükümetler, ilgili kurum ve kuruluşlar ve ulusal ve uluslararası sivil toplum kuruluşları, bu araştırmaların sonuçlarını dikkate alarak istihdam modelleri geliştirmelidir. Çalışma ilişkileri açısından eğretileşme, toplumun her kesiminde, üretim biçiminden tüketim alışkanlıklarına, sosyal yaşamda topluluklar ve bireyler arasındaki “aidiyet” ilişkilerine, yönetim biçimlerinden uluslararası ilişkilere kadar her alanda etkisini gösteren bir kavramdır. Neoliberal ekonomik politikaların küresel düzeyde yaygınlaştığı bir sistemde her ne kadar “ütöpik” kalsa da, aktif ve potansiyel işgücünün tamamını kapsa-

yacak, teknolojik gelişmeler ve rekabet koşullarının yarattığı olumsuz sağlık koşullarına karşı, çalışan sağlığını gözeten ve çalışanların sosyal haklarını koruma altına alan istihdam modellerinin geliştirilmesi zorunludur.

Çalışma durumu sağlığın önemli sosyal belirleyicilerinden birisidir. Ancak çalışanların sağlığının korunmasında, yalnızca alışlagelen iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının yeterli olamayacağı iyi bilinmektedir. Piyasa ve küresel rekabete uyum modeli olarak düşünülen esnek çalışma uygulamasının eğretileşmeye neden olduğu ve sağlığın olumsuz etkilendiği giderek iyi anlaşılmaktadır. Eğretileşme kavramı, iş güvencesizliğinin iyi bilinen sağlık sorunlarının ötesinde esnek üretim modelinin sağlık etkilerinin daha kapsamlı incelenmesine olanak tanımaktadır. Örneğin örgütsüzlüğün ve sendikal hakların kullanımı ile ilişkili olumsuz sağlık sonuçları eğreti çalışma içinde ele alınabilmektedir. Bu nedenle toplum ve çalışan sağlığı araştırmalarında eğreti istihdam etkilerinin incelenmesi önemlidir. Herhangi bir üretim modelinin sağlıksızlığa rağmen sürdürülmesi etik dışı olduğu kadar olanaksız olduğu düşünülmelidir.

### Kaynaklar

1. Standing G. “Prekarya Yeni Tehlikeli Sınıf” İletişim Yayıncılık. İstanbul, 2014.
2. Köleoğlu D. “Sosyal güvenlik sistemi açısından güvenceli esneklik” Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2012;14(1):73-110.
3. Benach J, Solar O, Santana V et al. “A micro-level model of employment relations and health inequalities” International Journal of Health Services 2010;40(2):223-227.
4. Özaman Boya F, Demiral Y. “İş Güvencesizliği ve Sağlık Araştırmaları” Mesleki Sağlık ve Güvenlik. 2006;7(27):45-48.
5. Böckerman P. “Perception of Job Insecurity in Europe” Social Indicators Research 2004;67(3): 283-314
6. Vieitez JC, Carcía AT, Rodríguez M. “Perception of job security in a process of technological change: Its influence on psychological well-being” Behaviour & Information Technology 2001;20(3):213-223.
7. De Witte H. “Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences” SA Journal of Industrial Psychology; 2005;31(4):1-6.
8. Ferrie JE. Is job insecurity harmful to health?. J R Soc Med. 2001 Feb; 94(2): 71-76.
9. ECLAC; “Part-time work in Chile: Is it precarious employment?” Economic Commission for Latin America and Caribbean. Santiago. 2000. p:13.



10. Temiz HE. "Eğreti istihdam: İşgücü piyasasında güvencesizliğin ve istikrarsızlığın yeni yapılanması" Çalışma ve Toplum. 2004;41(2):55-80.
11. Benach J, Muntaner C, Santana V (Chairs). "Final Report to the WHO" Commission on Social Determinants of Health (CSDH) Employment Conditions Knowledge Network (EMCONET). 20 September 2007.
12. Rodgers G. "Precarious work in Western Europe" In G. Rodgers, & J. Rodgers (Eds.), Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe. (pp. 1-16). Belgium: International Institute for Labour Studies. Brussel, 1989.
13. "Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery?" International Labour Office. Geneva. 2014.
14. Vatansever A. "Prekarya Geceleri. 21. Yüzyıl Dünyasında Geleceği Olmayan Beyaz Yakalıların Rüyası" EUL Journal of Social Sciences (IV:II) LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi. 2013;4(2):1-20.
15. Vergara AV. "A multidimensional approach to precarious employment: measurement, association with poor mental health and prevalence in the Spanish workforce" Pompeu Fabra Üniversitesi. Doktora Tezi. 2010.
16. Whitehead M. "The Concepts and Principles of Equity and Health" WHO Regional Office for European Copenhagen. 1985.
17. Puig-Barrachina V et al. "Measuring Employment Precariousness in the European Working Conditions Survey: The Social Distribution in Europe" Work A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation. 2014;49(1):143-161.
18. Commission on Social Determinants of Health (CSDH) "Closing the gap in a generation: Health equity through action on the social determinants of health" Final Report. Geneva: World Health Organization; 2008.
19. Richardson S, Lester L, Zhang G. "Is Precarious Employment Hazardous for Mental Health in Australia?" Erişim: <http://www.flinders.edu.au/sab/nils/publications/conference/is-precarious-employment-hazardous-for-mental-health-in-australia.cfm> [11.12.2015]
20. Benavides FG, Benach J. Dublin, "Precarious Employment and Health-Related Outcomes in the European Union" Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; 1999.
21. Benavides FG, Benach J, Diez-Roux AV et al. "How do types of employment relate to health indicators? Findings from the second European survey on working conditions" J Epidemiol Community Health 2000;54:494-501.
22. Menéndez M, Benach J, Muntaner C, Amable M, O'Campo P. "Is precarious employment more damaging to women's health than men's?" Soc Sci Med. 2007;64(4):776-81.
23. Benavides FG, Benach J, Muntaner C et al. "Associations between temporary employment and occupational injury: what are the mechanisms?" Occup Environ Med 2006;63:416-421.
24. Fabiano B, Curro` F, Reverberi AP, Pastorino R. "A statistical study on temporary work and occupational accidents: Specific risk factors and risk management strategies". Safety Science 2008;46:535-544.
25. Virtanen M, Kivimäki M, Joensuu M et al. "Temporary employment and health: A review" Int J Epidemiol. 2005;34:610-622.
26. Ferrie JE, et al. "Flexible labor markets and employee health" Scand J Work Environ Health Suppl. 2008;34(6):98-110.
27. Quinlan M, Mayhew C, Bohle P. 2001. "Globalization and Occupational Health: The Global Expansion of Precarious Employment, Work Disorganization, and Consequences for Occupational Health: A Review of Recent Research" International Journal of Health Services. 2001;31(2): 335-414.
28. Saha A, Ramnath T, Chaudhuri RN, Saiyed HN. "An Accident-Risk Assessment Study of Temporary Piece Rated Workers" Industrial Health 2004, 42, 240-245.
29. Santana VS, Loomis D. "Informal Jobs and Non-fatal Occupational Injuries" Ann Occup Hyg 2004;48(2) 147-157.
30. Benach J, Gimeno D, Benavides FG. "European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Types of employment and health in the European Union" Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2002. Erişim: <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0221.htm> (27.01.2016).
31. Benach J, Gimeno D, Benavides FG, Martinez JM, del Mar Torné M. "Types of employment and health in the European union: changes from 1995 to 2000" Eur J Public Health 2004;14(3):314-21
32. Letourneux V. "Precarious Employment and Working Conditions in Europe" Eur. Found. Improv. LivingWork. Cond. Luxembourg: Off Publ Eur Communities (1998). Erişim Adresi: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/1998/15/en/1/ef9815en.pdf> [27.01.2016]
33. Clarke M, Lewchuk W, deWolff A, King A. "This just isn't sustainable': precarious employment, stress and workers' health" Int J Law Psychiatry 2007; 30(4-5): 311-26
34. Sverke M, Hellgren J. "The nature of job insecurity: understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium" Appl Psychol 2002; 51(1): 23-42
35. Erdut T. "İş ve gelir güvencesi. Yaşam boyu sosyal koruma" I. Ulusal Sosyal Politika Kongresi. 22-24 Ocak 2004. DİSK Yayınları. Ankara.
36. Man, F. "Akışkan Zamanlarda Eğretilişme: Ulusal İstihdam Stratejisi Üzerine Bir Değerlendirme" Çalışma ve Toplum, 2013;36(1): 229- 252. ●