



İŞ GÜVENSİZLİĞİ VE SAĞLIK ARAŞTIRMALARI

Dr. Fatma ÖZAMAN BOYA

Dokuz Eylül Üniv. Tıp Fak. Halk Sağlığı AD.

Dr. Yücel DEMİRAL

Yrd. Doç., Dokuz Eylül Üniv. Tıp Fak. Halk Sağlığı AD.

Özet

Küreselleşme ve teknolojik değişim, çalışma ilişkilerini dönüştürmektedir. Geçici ve kısa süreli iş sözleşmesi, kamu ve özel işyeri örgütlenmesinde yeniden yapılanma, fabrika kapanmaları, kamu harcamalarında kısıtlama, özelleştirme, taşeronlaşma, kuralsızlaştırma gibi köklü değişiklikler çalışanları etkilemektedir. Çalışanlar işsizlikle karşılaşmaktadır. İşsiz kalanlar koşullardan etkilenenlerin küçük bir bölümü olup, buzdüğünün tepesini oluşturmaktadır. Çalışmaya devam eden çok büyük bir kesim işyeri küçülmelerinden ve işten çıkartılmalarından etkilenmektedir. Bu çalışmada iş güvencesizliğinin tanımının yapılması, ölçüm yöntemlerinin özetlenmesi ve sağlıkla ilişkisinin gözden geçirilmesi amaçlanmıştır.

İş Güvencesizliği ve Sağlık Araştırmaları

Endüstrileşmiş kapitalist ülkelerde 1970'li yıllarda başlayan ve günümüze kadar devam eden ekonomik bunalımlar döneminde çalışma yaşamında önemli değişiklikler yaşanmaktadır. İki temel güç, değişimi zorunlu kılmakta ve hızlandırmaktadır. Küreselleşme ve teknolojik değişim, daha önceki dönemde geçerli olan çalışma ilişkilerini dönüştürmektedir(1). Geçici ve kısa süreli iş sözleşmesi, kamu ve özel işyeri örgütlenmesinde yeniden yapılanma, fabrika kapanmaları, kamu harcamalarında kısıtlama, özelleştirme, taşeronlaşma, kuralsızlaştırma gibi köklü değişiklikler çalışanları etkilemektedir(2). Hemen tüm sektörlerde işyerleri küçülmektedir. Bu değişimin çok boyutlu sonuçları olmakla beraber iş güvencesizliği önemli bir gün-

dem oluşturmaktadır. Hutton 90'lı yıllarda İngiltere toplumunu ilginç bir tanımlama ile 40-30-30 toplumu olarak tanımlamıştır. Hutton'a göre iş gücünün %40'ı güvenceli işlerde çalışmaktadır, %30'u işsizdir ve %30'u da güvencesiz işlerde çalışmaktadır. Esnek üretim, sıklıkla işsizliğe çare olarak ve gelecekteki çalışma yaşamı modeli olarak gündeme getirilmektedir(3). Bu bir kısır döngüdür, çünkü esnek üretimin diğer yüzü güvencesizliktir (2). OECD 1997 yılı raporunda iş güvencesizliği algısında nesnel durum ne olursa olsun 1990'lı yıllarda artış olduğunu bildirmiştir(1).

Bu sürece paralel olarak, gerek akademik gerekse güncel politik alanda iş güvencesizliğine ilgi artmaktadır. Ancak iş güvencesizliği çoğunlukla ekonomik bir olgu olarak değerlendirilirken, toplumsal ve bireysel sonuçları yeterince irdelenmemektedir. Özellikle güvencesiz işlerin birey ve toplumun sağlık ve iyilik durumu üzerine potansiyel etkilerini gösteren çalışmalar son derece kısıtlıdır. Artan oranda, el emeği ve kafa emeği ile çalışanlar işsizlikle karşılaşmaktadır ve işsiz kalanlar olumsuz emek piyasası koşullarından etkilenenlerin küçük bir bölümünü oluşturmaktadır. İşsizler bu anlamda buzdüğünün tepesini oluşturmaktadır. Çalışmaya devam eden çok büyük bir toplum kesimi işyeri küçülmelerinden ve işten çıkartılmalarından etkilenmektedir. Ayrıca bir çok ülkede iş güvencesizliğine gelir güvencesizliği ve gelir dağılımındaki eşitsizlikler de eşlik etmektedir(4). Çalışanlar işte kalma ya da ilerleme amacıyla bireysel yaşamlarını kısıtlamaya zorlanmaktadır. Esnekleşme ve sözleşmeli çalışma eğilimi rekabeti artırmakta ve çok sayıda iş değişikliğini de beraberinde getirmektedir(5). Bu değişikliklerin gelişmiş ve geri kalmış ülkelerde



toplum üzerine etkileri de aynı olamayacaktır. Ayrıca bu süreçte gelişmiş ve geri kalmış ülkelerde kadın çalışanlar özel olarak değerlendirilmelidir. Öncelikle giderek artan oranda kadın çalışma yaşamına katılmaktadır. Bu katılım çoğunlukla güvencesiz işlerde, yarı zamanlı ve düzensiz işlerde çalışma biçiminde olabilmektedir. Bu çalışmada alanda yapılacak çalışmalara katkı sağlayacağı düşüncesi ile iş güvencesizliğinin tanımının yapılması, ölçüm yöntemlerinin özetlenmesi ve sağlık ile ilişkisinin gözden geçirilmesi amaçlanmıştır.

İş Güvencesizliğinin Tanımı

İş güvencesizliği ile ilgili oldukça farklı tanımlar yapılmaktadır. Geleneksel olarak iş güvencesizliği, bireyin şu anki işinin devamlılığı ile ilgili olası tehlikeyi algılayışı olarak tanımlanmaktadır (6). Daha açık bir ifade ile bireyin istediği iş güvencesi düzeyi ile gerçek güvence durumu arasındaki fark iş güvencesizliği algı düzeyini belirlemektedir. İş güvencesizliği öznel bir algı durumunu göstermektedir. Bu yaklaşımın yanısıra iş güvencesizliğini nesnel bir durum olarak da ele almak olanaklıdır. Bu görüş, nesnel durumun birey tarafından algılanmasından bağımsız olarak, iş güvencesizliğinin olduğu gerçeğine dayanmaktadır. İşsizlik objektif iş güvencesizliğinin temelini oluşturmaktadır(7). Bu yaklaşımlardan yola çıkarak iş güvencesizliğini örgütsel ve toplumsal düzeylerde tanımlamak olanaklıdır. Örgütsel düzeyde geçici iş sözleşmesi bireyin algısından bağımsız, nesnel olarak gelecekte bireyin aynı işte çalışmayacağını gösterirken, toplumsal düzeyde işsizlik oranlarının artması güvencesizlik göstergesi olarak kabul edilebilir.

İş güvencesizliğinin önemli bir ayırt edici özelliği olarak gelecek ile ilgili belirsizliğin de altı çizilmelidir(6). Geçici süreli iş sözleşmesi olanlar önceden iş kaybının olacağı zamanı bilmeleri açısından, belirsiz zamanda işinin sonlanacağını düşünen gruptan farklıdır. Daha geniş bir kavram olarak psikososyal riskler içinde değerlendirildiğinde iş güvencesizliği bir stresör olarak ele alınmaktadır. İş kaybı olumsuz bir durumdur ve bu bilginin çalışan tarafından bilinmesi görece olarak olumsuz durumun kontrol edilebilirliğini sağlayabilmektedir. Çalışanın durumu bilmesi stresi azaltmaktadır(6).

Aynı nesnel durumla karşılaşan bireyler arasın-

da, iş güvencesizliği algısında ve sonuçlarında farklılıklar olabilmektedir. Uygulamada öznel bir durum olarak ölçülebileceği kabul edilmektedir. İşten çıkartılma korkusunun algılanmasındaki farkların açıklamasında çok sayıda olasılıktan söz etmek olanaklıdır. Kişilik farklılıkları ve yaş, cinsiyet gibi demografik değişkenler; sınıfsal konum, eğitim durumu gibi sosyal değişkenler, geçmişteki iş deneyimleri ve şu anki iş etkili olabilmektedir.

İş güvencesizliği uygulamada öznel ya da nesnellüğünün yanısıra niteliksel ve niceliksel iş güvencesizliği olarak da değerlendirilmektedir. Niceliksel iş güvencesizliği, bireyin şimdiki işinin gelecekteki varlığı ile ilgili kaygısı olarak tanımlanırken, niteliksel iş güvencesizliği, ücret artışında azalma, kariyer fırsatlarının kaybı, çalışma koşullarının bozulması gibi çalışma koşullarının ya da ilişkilerinin kalitesinin bozulması ile ilgili algılanan tehdit olarak tanımlanmaktadır.

Tanımların odak noktası iki kavramla kesilmektedir. Bir kişinin işini kaybedeceği konusunda bilgi sahibi olması, o kişinin bilinç durumunu gösterir, ancak bu bilinç durumunun korku ya da kaygı gibi olumsuz etkileri konusunda bilgi vermez. Bu nedenle bilinç durumunun yanısıra, her bireyde bu nesnel koşula karşılık gelen tepkinin bilinmesi önemlidir. Tehdide karşı oluşacak tepkinin boyutu doğaldır ki sosyal yapıdan bağımsız değildir ve sosyal koruma (yasal düzenlemeler, sendikal koruma vb.) iş güvencesizliğinin sonuçlarını değiştirebilecektir.

İş güvencesizliği, durağan bir olaydan çok dinamik bir süreç olarak değerlendirilmelidir. Bu anlamda kamu istihdamında daralma ve özelleştirme, özel sektörde ise işyeri kapanma ve küçülme süreçleri kamu ve özel sektörde bir çok açıdan benzerdir (8). İşgücü genellikle, planlanmış büyük değişikliklerin farkında olmayan güvenceli işlerdedir. Sonra gelen belirsizlik ya da öngörü döneminde çalışanların değişikliklerden nasıl etkileneceği belirsizdir. Öngörü dönemi, tehdidin kalkması ve işin devamı veya son evreye (işyeri kapanması veya satışı) girmeyle sonuçlanır. Bir çok kişi durumun farkında olacak ve çalışanların bir kısmı da hemen işten ayrılacaktır. Güvencesizliğin en belirgin olduğu dönem belirsizlik dönemidir.



Yasal Düzenlemelerde İş Güvencesizliği

Sosyal politikalar açısından çalışma hakkının korunması anlamında kullanılan iş güvencesi kavramı, yasal anlamda bağımlı çalışanların hizmet ilişkisinin, işveren tarafından haklı bir neden gösterilmeksizin sona erdirilmesi durumunda, işverenin işi sonlandırma işlemini sınırlayan veya engelleyen ve yaptırıma bağlayan normatif düzenlemeleri içermektedir. 4857 sayılı İş Yasası'nın işin sonlandırılmasının geçerli nedene dayandırılması başlıklı iş güvencesini düzenleyen maddelerinde, 30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az 6 ay kıdemli olan işçilerin, belirsiz süreli iş sözleşmesinin fesihinde geçerli neden aranacağını hükme bağlamıştır. Bu anlamda Türkiye'de uygulanmakta olan iş güvencesi kapsayıcılık açısından son derece sınırlıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün hizmet ilişkisine son verilmesine ilişkin, Türkiye'nin de imzaladığı 158 sayılı Sözleşme ile hizmet ilişkisine çalışanın kapasitesi, işin yürütülmesi veya işyeri gerekliliklerine dayalı geçerli bir neden olmadıkça son verilemeyeceği öngörülmesine rağmen, son 20 yılda iş güvencesizliği bir çok ülkede yaygınlaşmıştır.

İş Güvencesizliği Sıklığı ve Sonuçları

İş güvencesi olmayanlar gerçekte işini kaybeden çalışanların sayısından daha fazladır. Küresel rekabet ve esnek üretim politikaları, istihdamı güvencesiz işlerde yoğunlaştırmaktadır. İş güvencesi olmayan çalışan sayılarının hesaplanması, tanıma göre ve ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Son beş yılda Avrupa ülkelerinde güvencesiz işlerde çalıştığını düşünenlerin sayısı artmıştır. Avrupa ülkeleri arasında iş güvencesi olmayanların oranlarının %23 ile %46 arasında değiştiği bildirilmektedir.

İş güvencesizliği araştırmaları, iş güvencesizliğinin iki farklı yönünü ele almıştır. Birinci grupta, objektif olarak tanımlanan iş kaybı tehdidiyle karşı karşıya kalan kişiler için sonuçlar değerlendirilmiştir. İşyeri kapanması veya işten çıkarma planlarının olduğu bir durum vardır. İkinci grupta güvencesizliğin bireyler tarafından algılanmasının etkileri değerlendirilmiştir.

Erkeklerin iş güvencesizliğini daha yüksek düzeyde algıladıkları bildirilmektedir(9,10). Geleneksel anlamda eve bakma rolünün erkeklerle verilmiş

olması, işten atılma tehdidinde kadınlardan daha yüksek düzeyde iş güvencesizliği algılanmasına yol açabilir(11). Erkeklerin gelir kaynakları yanında, kimlikleri de tehdit altındadır. Kadın eve bakma görevi üstlenmişse fark bulunmamaktadır(9). İş güvencesizliğinin sonuçları açısından değerlendirildiğinde ise genel olarak erkekler kadınlardan daha fazla etkilenmektedir(12).

Çalışma yaşamında yaşanan değişikliklerin ve iş güvencesizliğinin birey ve toplum sağlığına etkileri konusunda az sayıda çalışma vardır. Emek piyasasındaki değerlendirmeler genellikle işgücünün ve çalışan sayılarının hesaplanması ile sınırlı kalmaktadır. İş güvencesizliği genellikle stres ve işsizlik çalışmalarıyla birlikte değerlendirilmektedir. Gerçekte bireyler işsizlik, iş güvencesizliği ya da stresle aynı anda karşılaşabilirler, bu nedenle ayrı olgular olarak değerlendirilmesi son derece güçtür.

Niceliksel iş güvencesizliğinin sağlık üzerine etkileri işsizliğe benzerdir (13,14). İş güvencesizliği mental ve fiziksel sağlığı olumsuz etkileyen bir stres kaynağı olarak değerlendirilmektedir. En yüksek stres düzeyi belirsizlik döneminde ortaya çıkmaktadır. İş güvencesizliğinin kardiyovasküler risk faktörlerinde artışa neden olduğunu gösteren çalışmalar vardır. Whitehall II çalışması İngiltere kamu çalışanlarında süren bir çalışmadır ve bu alana önemli katkılar sağlamaktadır. Kamu kurumlarının özelleştirilmesi sürecinde yapılan değerlendirmelerde iş güvencesizliğine nesnel olarak maruz kalanlarda algılanan sağlıkta bir fark saptanmamıştır. Özellikle belirsizlik döneminde ve satış öncesi son dönemde erkeklerde kolesterol yüksekliği ve vücut kitle indeksinde kötüleşme ve iskemi bulgularında artış, kadınlarda ise kan basıncında yükselme saptanmıştır (2,15, 16, 17). ABD de yapılan başka bir çalışmada kadınlarda iş güvencesizliğinin koroner hastalık riskini artırdığı saptanmıştır. İş güvencesizliği ve koroner kalp hastalığı ilişkisi farklı mekanizmalarla açıklanmaya çalışılmaktadır. İlk olarak, iş güvencesizliği stresle ilişkili olarak ele alınmakta ve doğrudan kardiyovasküler risk faktörlerini değiştirebileceği öne sürülmektedir. İkincisi, iş güvencesizliğinin sağlık davranışlarındaki değişiklikler yoluyla koroner kalp hastalığı risk faktörlerini değiştirebileceği ileri sürülmektedir.

İş güvencesizliği, sık iş değişikliği anlamına da gelmektedir. Sık iş değiştirmenin kardiyovasküler



hastalıklar, mental hastalıklar ve sosyal durum değişiklikleri ile ilişkisinin incelendiği çalışmalar tutarlı sonuçlar sunmamaktadır. Bu anlamda iş değişikliğinin hangi sosyal yapı içinde yaşandığı önem kazanmaktadır(5).

İş güvencesizliğinin psikososyal iyilik durumuna etkilerinin incelendiği çalışmaların sayısı giderek artmaktadır. İlk olarak psikososyal iyilik durumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Farklı ülkelerde yapılan çalışmalarda anksiyete ve depresyon sıklığını artırdığı gösterilmiştir(9). İş güvencesizliği ve iş doyumsuzluğu arasında da pozitif bir korelasyon vardır. Yaş, cinsiyet, sosyal sınıf ve stres değişkenlerinin etkisinden bağımsız olarak iş doyumunu olumsuz etkilemektedir(18). İş güvencesizliği yalnızca bireysel düzeyde sağlığı olumsuz etkilemektedir. Örgütsel ve toplumsal düzeyde de etkileri olmaktadır. İş güvencesizliğinde artışın, iş güvenliği önlemlerinin alınmasını zorlaştırdığı ve iş kazalarında artışa neden olduğu saptanmıştır(19).

Sonuç

Çalışma yaşamının psikososyal çerçevesini oluşturan bu kavramlar stres reaksiyonuna (gerilime) yol açtığı ölçüde sağlığı olumsuz yönde etkilemektedir. Özel olarak iş güvencesizliği bireysel düzeyde yaşamın farklı yönlerini kontrol edebilme ve gelecek için kurgu yapabilme yetisini kısıtlamaktadır. Belirsizlik süresi ve şiddeti iş güvencesizliğinin sonuçları açısından önemlidir. Toplumsal düzeyde örgütlenmeyi, iş doyumunu, örgütsel bağlılığı olumsuz etkilemektedir. Türkiye gibi çalışma ilişkilerinin belirsiz, örgütlenmenin zayıf olduğu ülkelerde iş güvencesizliği çalışan sağlığı açısından artarak önem kazanmıştır. İş güvencesizliğinin değişiminin ve toplum sağlığı açısından sonuçlarının değerlendirilmesi akademik bir soru olmasının ötesinde sosyal politikaların oluşturulması süreçlerine katkı sağlayacaktır.

Kaynaklar

1. Auer P, Cazes S. Introduction . In: Auer P, Cazes S, editors. Employment stability in an age of flexibility: Evidence from industrialized countries. Geneva: ILO, 2003: 1-1
2. Ferrie JE, Shipley MJ, Marmot MG, Stansfeld S, Davey SG. The health effects of major organisational change and job insecurity. Soc Sci Med 1998; 46(2):243-254.
3. Ongan NT, Esneklik yaklaşımının istihdam hacmi açısından değerlendirilmesi. Çalışma ve toplum 2004; (3): 123- 142.
4. Marmot M. Job insecurity in a broader social and health

context, In: Ferrie J, Marmot M, Griffiths J, Ziglio E, editors. Copenhagen: WHO, 1999: 1-9.

5. Metcalfe C, Davey SG, Sterne JA, Heslop P, Macleod J, Hart C. Frequent job change and associated health. Soc Sci Med 2003; 56(1):1-15.
6. Sverke M, Hellgren J, Naswall K, Chirumbolo A, De-Witte H, Goslinga S. The nature of job insecurity. In: Sverke M, Hellgren J, Naswall K, Chirumbolo A, De-Witte H, Goslinga S, editors. Job insecurity and union membership. Brussels: SALTSA, 2004: 39-58.
7. De-Witte H, Naswall K. Objective vs subjective job insecurity: consequences of temporary work for job satisfaction and organisational commitment in four european countries . Economic and industrial democracy 2003; 24(2):149-188.
8. Joelson L, Wahlquist L. The psychological meaning of job insecurity and job loss: results of a longitudinal study. Soc Sci Med 1987; 25(2):179-182.
9. De-Witte H. Job insecurity and psychological well-being: review of the literature and exploration of some unresolved issues. European journal of work and organisational psychology 1999; 8(2):155-177.
10. Rosenblatt Z, Talmud I, Ruvio A. A Gender-based framework of the experience of job insecurity and its effects on work attitudes. European journal of work and organisational psychology 2006; 24(2):197-217.
11. Naswall K, De-Witte H. Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables . Economic and industrial democracy 2003; 24(2):189-215.
12. Ferrie JE, Shipley MJ, Marmot MG, Stansfeld S, Smith GD. Health effects of anticipation of job change and non-employment: longitudinal data from the Whitehall I-I study. BMJ 1995; 311(7015):1264-1269.
13. Ferrie JE. Health consequences of job insecurity. WHO Reg Publ Eur Ser 1999; 81:59-99.
14. Ferrie JE. Is job insecurity harmful to health? J R Soc Med 2001; 94(2):71-76.
15. Ferrie JE, Shipley MJ, Newman K, Stansfeld SA, Marmot M. Self-reported job insecurity and health in the Whitehall I study: potential explanations of the relationship. Soc Sci Med 2005; 60(7):1593-1602.
16. Ferrie JE, Shipley MJ, Stansfeld SA, Smith GD, Marmot M. Future uncertainty and socioeconomic inequalities in health: the Whitehall II study. Soc Sci Med 2003; 57(4):637-646.
17. Ferrie JE, Shipley MJ, Davey SG, Stansfeld SA, Marmot MG. Change in health inequalities among British civil servants: the Whitehall II study. J Epidemiol Community Health 2002; 56(12):922-926.
18. Ashford S, Lee C, Bobko P. Content, causes and consequences of job insecurity: A theory - based measure and substantive test. Academy of management journal 1989; 32:803-829.
19. Tahira M, Brubaker TY. The effects of job insecurity on employee safety outcomes: cross-sectional and longitudinal explorations. J Occup Health Psychol 2001; 6(2):139-159.●