



# GÜVENCESİZLİK - GÜVENCELİLİK İKİLEMİNDE İŞÇİ SAĞLIĞI

Gaye YILMAZ

DİSK/Birleşik Metal-İş Sendikası Uluslar arası İlişkiler Uzmanı

Güvencesiz çalışma kavramı, özellikle karşılıklı ile birlikte ele alındığında belli bir tanımı ve ayırt edici kriterlerin belirlenmesini zorunlu hale getirmektedir. Bu çalışmada, bir yandan ayırt edici kriterlere ilişkin literatür taramasına diğer yandan ise yalnızca merkez ülkeler ölçeğinde güvencesizlik olgusunun işçi sağlığı üzerindeki yıkıcı etkilerine odaklanılacaktır.

Uluslararası literatürde ifadesini “standart istihdam” (1, 2, 3) kavramında bulan “güvenceli işler”in tanım ve özelliklerine bakıldığında, “kapitalist iş”in işçiler açısından hiçbir zaman güvenceli olmadığı, olamayacağı sonucuna varmak mümkündür. Bu gerçekliğe karşın, 1970’li yıllardan günümüze kadar hızlanarak, artık egemen hale gelmeye başlayan kuraldışı çalışma biçimleri, özellikle örgütlenme, işçi sağlığı ve iş güvenliği ve karşı mücadeleler açısından özgün bir analizi hak etmektedir. Standart (güvenceli!) istihdam ilk kez 1920’li ve 1930’lu yıllarda ortaya çıkmış; ikinci paylaşım savaşının ardından da başta erken kapitalistleşen ülkeler olmak üzere bütün dünyada egemen çalışma biçimi haline gelmiştir. İşçilerin tek bir işverene bağlı olarak, bu işverene ait işliklerde, doğrudan işverenin kendisinin ya da atadığı bir yöneticinin denetim ve gözetimi altında, normalde sendikalaşmış sektörlerde, sosyal ücreti tamamlayıcı nitelikteki sosyal haklara erişebildiği, tam zamanlı ve sürekli bir istihdam ilişkisi tipik ya da standart istihdam olarak tanımlanmaktadır (1);

Benzer şekilde Karin Pape de standart istihdam ilişkisinin kriterlerini

- Tam zamanlı çalışma,
- Sosyal korumalara erişim,
- Sınırsız süreli iş sözleşmeleri,
- İşverenin kontrolü altında çalışma

olarak belirlemekte ve sayılan bu kriterlerden biri ya da birkaç tanesinin karşılanmadığı durumları “a-tipik” ya da güvencesiz çalışma olarak

tanımlamaktadır. Bu bağlamda a-tipik çalışma i) çalışma süreleri; ii) istihdam ilişkisinin istikrarı iii) sosyal korumalara hiç erişimin olmaması ya da çok sınırlı erişimin söz konusu olması ve iv) bir istihdam ilişkisinden kaynaklanan toplu sözleşme, eğitim, terfi vb. gibi diğer sosyal haklara erişimin sınırlandırılması koşullarına bağlı olarak belirlenmektedir (2).

Bazı yaklaşımlar standart istihdamı, norm ve kurallar bütünü olarak görmekte ve bu çalışma biçimini istihdamın normatif bir biçimi olarak farklılaştırmaktadır (3). Ancak, a-tipik istihdamın veya kuralsızlığın da ancak belli normlar ve yasalarla uygulanabilir olduğu hatırlandığında bu tarz bakış açılarının normlara özel bir önem atfettiği tespitini yapmak mümkündür. Başka bir deyişle, sınıflı toplumlarda normlar iki sınıftan birinin lehine, dolayısıyla da diğerinin aleyhine olabilir. Örnekleme gerekirse tamamen a-tipik kategorisine giren ödünç iş ilişkisi, aslında normlar ve kurallarla belirlenmiş, işçiler açısından bağlayıcı, zorlayıcı yaptırımlarla desteklenmiştir. Ayrıca normatif yapıları tek başına sorun çözücü bir sistem olarak tanımlamak, bu yapılar içinde de var olan sorunların teşhis edilmesini zorlaştırmaktadır. Eleştirdiğimiz yazarlar da “normların herkesin kendi gerçekliğini yansıtmadığı” şeklindeki yorumlarıyla bu değerlendirmemize bir ölçüye kadar katılmaktadırlar:

“Kadınlar ve göçmen işçiler standart istihdamdan da dışlanan gruplardı. Bu nedenle, halihazırda emek piyasalarında yaşanmakta olan yeniden yapılanmaların sonucunda çok daha fazla sayıda işçinin normatif standart istihdam ilişkisinin dışına atılacağını öngörmek yanlış olmayacaktır.” (3).

“Olgunun gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelere özgü bir durum” (4) olduğuna dair görüşlere verilebilecek en doğru yanıt ise merkez ülkelerin kendi içindeki gelişmeleri görünür



kılmaktır. Uluslararası eleştirel literatürde “zenginler kulübü” olarak adlandırılan Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Teşkilatı (OECD) üye ülkelerinde son 20 yıldan bu yana başta günü birlik işler, kiralık işçilik, ödünç iş ilişkisi, ev eksenli çalışmalar olmak üzere güvencesiz çalışma biçimlerinde muazzam artışlar görülmektedir. Ana akım medya ve işverenler her ne kadar sürekli olarak güvencesiz işlerin sağladığı esnekliğin işçilere aile ve sosyal yaşamlarını dengeleme fırsatı sunduğunu ileri sürse de gerçekliğin kendisi bu iyimser tablodan oldukça farklıdır. İşçilerin üretim süreçleri üzerindeki kontrolü azaldıkça istihdam biçimleri kırılmalanmaktadır ve bu durumu en net ortaya koyan gelişme de güvencesiz işlerin kendisidir. Tam zamanlı vardiya işçileri üzerinde yapılan çalışmalar çalışma saatleri üzerindeki işçi kontrolü ile çalışma yaşamındaki ihtilaflar arasında asimetric bir ilişki olduğunu, kontrolün azalmasının ihtilaflarda ciddi bir artışla sonlandığını göstermektedir. Bu durumun bir diğere yansması da iş sırasında bayılma, fiziksel semptomlar ve psikolojik sorunlar şeklindedir. İşçilerin uzun ya da özellikle gece veya hafta sonu gibi toplumsal olarak arzu edilmeyen sürelerde çalıştırılmasının sağlık üzerinde son derece olumsuz sonuçlara yol açtığını gösteren bilimsel kanıtlar bulunmaktadır. Bu bağlamda güvencesiz işçilerin düzenli işçilere oranla ya çok daha uzun ya da aşırı derecede kısa sürelerde çalıştırıldığı ise bugün bilinen bir gerçektir. Örneğin, pek çok geçici işçiye haftada sadece birkaç saatlik iş verilirken, taşeron işçileri aynı işi yapan düzenli işçilerden çok daha uzun sürelerde çalıştırılmaktadır. Ev eksenli konfeksiyon işçilerinin aynı işi fabrikada yapan işçilerden hem çok daha uzun saatlerle çalışarak hem de çok daha düşük ücretler karşılığında yapmak zorunda bırakıldıkları tespit edilmiştir. ABD’deki güvencesiz koşullarda çalışan part-time işçilerin çoğunluğunun, beden ve ruh sağlıklarını ölümüne tüketmelerine yol açmasına rağmen, birden fazla sayıda işte çalıştıklarını ortaya koyan kanıtlar vardır (5).

Benzer şekilde erken kapitalistleşen (merkez) bir ülke olan Kanada’da da güvencesizlik, part-time çalışma, geçici işler, sabit süreli sözleşmeye dayalı istihdam, kiralık işçilik, kendi nam ve hesabına yapılan işler ve aynı anda birden

fazla sözleşmeli işte çalışıyor olmak (multiple job holding) üzere beş alt başlıkta toplanmaktadır. Sayılan bu gruplarda güvencesizliğin bütün biçimlerinin yanı sıra ücretlerde ve mesleklerde kutuplaşma da dikkat çekmektedir. Güvencesizliğin farklı biçimleriyle ilintili olarak Gerry Rodgers (4) dört temel boyuttan bahsetmektedir:

i) İstihdamın devamlılığının kesinlik derecesi, ki bu boyutta öngörülebilir zamanlar, iş kaybı ihtimalleri üzerinde durulmaktadır,

ii) işçilerin emek süreçleri üzerindeki kontrolü; işyerinin sendikali olup olmadığı, çalışma koşulları ve ücretler üzerindeki kontrolün kimde olduğu,

iii) düzenlemeye dayalı haklar: örneğin işçilerin yasa veya toplu sözleşmeye eşdeğer düzeyde bir koruyucu düzenlemeye erişim derecesi,

iv) gelir düzeyi: örneğin ücretlerle ilgili olarak bir istikrardan söz edilebildiği durumlarda, bu boyutun ücretin insana yakışır bir düzeyde olup olmadığı konusunu da kapsamayı gerekmektedir.

Dünyanın her yerinde olduğu gibi Kanada’da da güvencesizliğin 1970’lerden beri yükselişe geçmiş olan bir iş pratiği olduğu ve etkilerinin yalnızca çalışma yaşamı ile sınırlı olmayıp iş dışındaki sosyal yaşamlarında da işçileri doğrudan etkilediği, yaşamlarını şekillendirdiği belirtilmektedir. Yine Ontario Hukuk Komisyonu’nun raporunda, istihdam ilişkilerinde güvencesizliğin egemen bir biçim haline alması, işle bağlantılı kaza ve hastalıklar başta olmak üzere sermaye maliyetlerinin pek çoğunun işçilere yüklenmesi anlamına geldiğinin; bu durumdan en ağır etkilenen grubun ise en az korumaya sahip olan güvencesiz işçiler olduğunun altı çizilmektedir (6).

Diğere yandan her bir çalışma biçiminin içerisinde bakıldığında, örneğin Kanada özelinde, en az güvencesiz grubun tam zamanlı düzenli işçiler olduğu, bunu tam zamanlı geçici işçilerin izlediği, part-time düzenli işçilerin üçüncü sırada olduğu; part-time geçici işçilerin en güvencesiz işçi grubunu oluşturduğu görülmektedir. Başka bir deyişle düzenli işçilerin bile kendi içlerinde farklı güvence düzeylerine göre ayrıştığı, örneğin part-time düzenli işçilerin tam zamanlı düzenli işçilere oranla çok daha güvencesiz olduğu bu koşullar altında standart ve a-tipik şeklindeki dikotomi geçersizleşmektedir. Benzer şekilde düzenli olarak



part-time çalışan işçiler sendikaya üye olabilirken, geçici part-time işçiler bu haktan yoksundur, ama buna rağmen düzenli part-time çalışanların örgütlülük oranları düzenli tam zamanlı çalışanlardan daha düşüktür. Tam zamanlı düzenli işçilerin saat ücreti tam zamanlı geçici işçilerin saat ücretinden 4 dolar, tam zamanlı geçici işçilerin saat ücreti ise tam zamanlı part-time işçilerinkinden 2 dolar daha fazladır. Toplumsal cinsiyet açısından da oldukça çarpıcı farklılaşmalar olduğu görülmektedir. Örneğin part-time düzenli işlerde kadınların yüzde 19'u erkeklerin ise sadece yüzde 8'i çalışmaktadır. Benzer şekilde part-time geçici işlerde de kadınların yüzde 11'i erkeklerin ise yalnızca yüzde 7'si çalışmaktadır. Irka dayalı ayrımcılıkta da benzer sonuçlara rastlanmakta, örneğin, beyaz erkekler en güvencesiz çalışma biçimlerine maruz kalan en küçük grubu oluşturmaktadır (3).

Güvencesizliğin gelişmiş, az gelişmiş ülke ikilemine sığdıramayacağını gösteren bir diğer örnek ise ABD'deki uygulamalardır. Tam zamanlı düzenli işlerde bile güvenceden söz etmenin giderek zorlaştığı ülkede, her ne kadar işçilerin çoğu “tam zamanlı düzenli işçi” statüsünde çalışıyor görünseler de başta kadınlar olmak üzere işgücünün çok önemli bir bölümü eskiden çalıştığından çok daha uzun sürelerle çalıştırılmaktadır. Tam zamanlı düzenli işçilerin çoğu yalnızca toplu sözleşmeden değil, yanı sıra haksız işten çıkarmaya karşı hukuki korumalardan ve sosyal ücret haklarından yoksun bir konumda, yoksulluk içerisinde yaşamalarına yol açacak kadar düşük ücretler karşılığında istihdam edilmektedir (1).

Bütün part-time çalışanların güvencesiz olmayabileceği; kısa sürelerle güvencesiz işlerde çalışanların bu kategoriye dâhil edilmemesi gerektiği; her sabit süreli iş sözleşmesinin güvenceden yoksun olmadığı gibi savlarla desteklenen bu görüşleri Avrupa-merkezci bakış açıları başlığı altında toplamak mümkündür. Bu tarz yaklaşımlarda Avrupa Birliği'nde 32 milyon (yüzde 14.5) işçinin sabit süreli sözleşmelerle; 40 milyon (yüzde 18) işçinin part-time sözleşmeyle çalıştığı ve tüm Avrupa'daki genç işçi nüfusunun neredeyse yarısının geçici iş sözleşmeleri altında istihdam edildiği; ancak ilave bilgiler olmaksızın

bu verilerin çok farklı biçimlerde yorumlanmasının olası olduğu belirtilmektedir (2). Buna karşın, tek başına sabit süreli iş sözleşmesiyle, ya da part-time statüde çalışıyor olmak bile güvencesiz bir durumu anlatmaktadır. Zira her iki çalışmada da, ne kadar sosyal haklarla donatılmış olursa olsun tek başına çalışma süresi belirsiz olduğu için her an yeni bir iş arama vb. zorunlulukların ortaya çıkma riski vardır ve dolayısıyla bunlar, kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkileyen çalışma biçimleridir.

Emek piyasalarında güvencesizliğin bütün dünyada giderek arttığının en somut açıklaması söz konusu piyasalarda özellikle son 15 yıldan bu yana görülen ve yüksek işsizlik oranlarının hiç değişmeden devamına yol açan bozulmadır. İş arayanların pozisyonlarındaki bu zayıflama işverenlere “daha az cazip” iş olanakları sunma gibi muazzam bir fırsat bahşetmektedir. Örneğin İngiltere'de çok düşük gelirli kendi hesabına görülen işler ya da Fransa'daki çok kısa süreli geçici iş sözleşmeleri artan işsizlikle güvencesiz çalışma arasındaki paralel ilişkiyi ortaya koymaktadır (4). Ana akım görüşlere göre part-time çalışanların çok büyük bir bölümü ve özellikle de kadınlar “gönüllülük” temelinde bu işi yapmayı seçmektedir. Ancak bu tür yaklaşımlara egemen olan düşünce, gönüllü olma halinin beraberinde güvencesizliği ortadan kaldıracağı varsayımdır. Bu yaklaşımlarla ilgili bir diğer sorun ise, part-time çalışanların neredeyse tamamının kendi istekleriyle böyle bir çalışma biçimini tercih ettikleri varsayımdır. Kişiler bizzat gönüllü olduklarını belirtse bile, derinlemesine sorularla bu tercihin arka planı açığa çıkarılmak zorundadır. Özellikle toplumsal cinsiyet sorunu açısından bakıldığında kadın işçiler ne kadar gönüllü olarak part-time çalıştıklarını ifade ederlerse etsinler, sonuçta verili cinsiyete dayalı işbölümü dolayısıyla aile ve iş sorumluluklarını uyumlu hale getirmek zorunda olanın kadınlar olacağı açıktır.

Marshall (8), Batı Avrupa ülkelerinde part-time çalışanların önemli bir bölümünün sosyal haklara ve tıbbi desteğe erişimden tamamen dışlandığını belirtmektedir. Batı Avrupa'da part-time çalışma olgusu, diğer a-tipik çalışma biçimleri gibi son 20-30 yıldır görülen bir pratik olmayıp; ilk kez 1960'ların başlarında yaşanan emek kıtlığını aşmak için özellikle evli kadınları emek



piyasalarına çekebilmek amacıyla uygulanmış, kadın katılımı arttıkça da aşama aşama genişlemiş bir olgudur. Buna karşın olgunun en hızlı genişlemesi 1970'li yıllarda başlayan krizle birlikte olmuştur (7). Diğer yandan, geçici çalışma biçimleri her zaman düzenli iş ilişkisinin yanı sıra var olmuş; ancak 1970'li yıllara kadar daha çok mevsimlik, istisnai ve asıl işçilerin işe gelmediği durumlarda kullanılan arazi, bir çalışma olarak kalmıştır. Bu bağlamda geçici işçi kullanmanın dayandırıldığı rasyonel ve ciddi bir değişim olmuş ve düzenli işçileri tasfiye etme amacı istisnai işlerin gördürülmesi ihtiyacının yerine geçmiştir. Geçici işçiler, işten çıkarılma tazminatı da dâhil olmak üzere pek çok haktan mahrum koşullarda çalıştırıldıkları için işçilik maliyetlerinde önemli düşüşler sağlanmaktadır (7). Gerçekten de geçici işçileri, şirketler hem istihdam kontrolünde çok daha büyük ölçekli esneklik uygulamalarına olanak verdiği; hem işten çıkarılma maliyetlerini çok kolayca düşürebildikleri ve hem de düzenli olanlara oranla çok daha verimli çalıştıkları için öncelikle tercih etmektedir. Bu tercih nedenlerinden sonuncusu, yani verimliliğin daha yüksek olmasının nedeni ise işi kaybetme korkusudur (8).

Geçici çalışma biçiminin aile ve sosyal yaşamla uyumlu hale getirilmesi, güvencenin söz konusu olmaması dolayısıyla son derece zordur. Çünkü geçici işçiler genellikle en ağır işlere koşulan, en uzun sürelerle çalıştırılan, sık sık işten çıkarılıp yeniden iş aramak durumunda kalan, çalıştıkları işyerinde ne terfi ne de eğitim olanaklarından yararlanma şansı bulunmayan işçilerdir (8). Geçici işçilere uygulanan sosyal koruma kısıtlamaları üç ana başlık altında toplanabilir: (i) İşten çıkarılma tazminatının bulunmaması, (ii) hastalık ve işsizlik yardımlarından yararlanabilmelerinin haftalık asgari bir çalışma süresinde çalışmış olmaları koşuluna bağlanmış olması ve (iii) hastalık ve işsizlik yardımlarından yararlanabilmeleri için asgari olarak belirlenmiş bir süreden beri istihdam altında bulunmaları (8).

### Güvencesiz İşler ve İşçi Sağlığı

Güvencesiz çalışmanın işçi sağlığı ve iş güvenliği üzerine etkilerini anlamaya dönük çalışmalarda 1990'lı yılların başından beri ciddi bir artış gözlenmektedir. Buna karşın, örneğin, pek

çok ülkede yoğun bir biçimde güvencesiz emeğe dayalı olarak giderek büyüyen sağlık ve hastanecilik sektörlerindeki durumu analiz eden çok az çalışma bulunmaktadır. Aynı şekilde genel olarak hastane çalışanlarının sağlığı ve güvenliği konusundaki araştırmalar da ya çok yetersiz ya da çalışanların istihdam statüsünü göz ardı eden çalışmalardır.

Haftada 17 saat çalışan günü birlik gıda zinciri işçileriyle yapılan bir çalışmanın bunlar arasında istisnai bir yeri vardır. Çoğunluğu genç olan bu işçiler, çalışma sürelerinin esnek olmasını kendileri tercih etmekle birlikte vardiya saatleri konusunda işverenlerin ihtiyaçlarıyla kendi tercihleri arasında ciddi uyumsuzlukların ve gerilimlerin yaşandığını belirtmektedir. Avustralya Sydney'de yapılan bir diğer çalışma ise barlarda çalışanların yasayla belirlenen haftalık 49 saatlik iş süresini çok aşan sürelerde çalıştıklarını ortaya koymaktadır. Ankete katılan günü birlik işçilerin haftalık çalışma süreleri 0 ile 73 saat arasında değişmekte; çoğu vardiya değişimleri hakkında sadece birkaç saat öncesinden bilgilendirilmekte ve bu nedenle sosyal yaşamlarını düzenleyememektedir. Bu işçilerden bir tanesi örneğin sabah 06.00 ile 09.00 arasında işe çağrıldığını, aynı gün 14.00 ile 16.00 arasında tekrar çalışmak zorunda bırakıldığı için kendisine kalan birkaç saatlik zaman içinde hiçbir program yapamadığını bildirmektedir. Başka bir deyişle bu işçiler 7 saatlik ücretli işi alabilmek için günlerinin 15 saatini feda etmek zorunda bırakılmaktadır (5). Yine günü birlik ev ve ofis temizliği gibi işlerde çalışanlar aşırı iş yükünden şikâyet etmektedir. Ankete katılan işçilerden biri kendisinden 8 saatlik vardiyasında 13 oda temizlemesinin istendiğini; işe başladığı ilk üç ay içerisinde ne kahve ne de yemek molası almasına izin verilmediğini belirtmektedir. Bu tarz işlerde çalışma süreleri bazı haftalar aşırı uzun; diğer bazı haftalarda ise geçim parasını çıkartamayacak kadar aşırı kısa olabilmektedir. Ankete katılan işçilerin bir diğer sorunu ise iş akım şemalarının haftada 3-4 kez değiştirilmesidir. İşçiler bu durumu şöyle ifade etmektedir: 'İş akışı sürekli değiştiği ve yapılacak işlere sürekli yeni işler ilave edildiği için hiçbir şeyi planlayamaz hale geldik'. Bu kadar ağır koşullarda çalışmalarına karşın bu işçiler için kendilerine verilen işi kabul etmemek neredeyse



imkânsız olmaktadır. Temel korku ise işi kaybetmek, daha kötü iş saatlerinde çalışmaya zorlanmak ve kötü referans sonucunda hiçbir yerden iş alamamaktır. Ankete katılanların bazıları çok hasta durumdayken bile işe gitmek zorunda olduklarını, aşırı iş baskısı yüzünden uykularının son derece düzensiz ve yetersiz olduğunu, hiçbir spor aktivitesi yapmadıklarını, sağlıksız ve düzensiz beslenmek zorunda kaldıklarını belirtmektedir. Diğer bazıları ise aşırı yorgunluktan dolayı eve döndüklerinde hiçbir şey yapmaya güçleri kalmadığı için yaşamın kendileri açısından tamamen bittiğini düşünmektedir (5).

Yukarıda kısa alıntılarla aktardığımız çalışmayı yürüten araştırmacılar güvencesiz istihdamın olumsuz etkilerinin aynı sektör veya aynı işyerinde önceden görece daha güvenceli konumda çalışmakta olan işçilere doğru yayılarak genişleyebileceği uyarısını yapmaktadır. Dolayısıyla güvencesizliğin var olması bütün işçilerin çalışma ve yaşam koşullarının kötüleşmesine neden olacak üretim baskılarını beraberinde getirebilecektir. Bu bağlamda, tam zamanlı çalışan işçi sayısındaki azalmanın doğal bir sonucu olarak istihdamını korumayı başarmış düzenli işçilerden daha uzun sürelerle çalışmaları, daha kısa sürelerde daha fazla çıktı üretmeleri, kendi iş tanımlarının dışındaki alanlarda da görevler üstlenmeleri istendiği bilinen bir gerçektir. Tek başına bu gelişmenin kendisi bile bugün gözlemlenmekte olan güvenceli-güvencesiz farklarını azaltacak, ancak bu azalma aşağıya doğru olacağı için düzenli işler değil, güvencesizlik yaygınlaşmış olacaktır. Araştırmacıların çalışmasında da düzenli işçilerin tamamının altını çizdiği en kritik sorun iş yoğunluğundaki artışlardır (5).

En fazla güvencesiz işçilerin karşı karşıya kaldığı bir diğer önemli risk de iş kazaları ve meslek hastalıklarındaki artıştır. Bu sağlık sorunlarının başında ergonomik riskler, iş esnasında kaldırılmak ya da taşınmak zorunda kalınan ağır yüklerin yol açtığı kas ve iskelet hastalıkları, toksik maddelere maruz kalmak, şiddetli sırt ve adale ağrıları, bayılmalar ve iş tatmininde azalmadan kaynaklı ruhsal bozukluklar gelmektedir. Güvencesiz işçilerin iş kazası ve iş hastalıklarına çok daha fazla maruz kalmasının en temel nedenlerinden biri de düzenli işçilere

sağlanan koruyucu ekipmanın güvencesizlere ya hiç verilmeyişi ya çok sınırlı verilişi ya da en kalitesi koruyucu ekipmanların veriliyor olmasıdır (9).

Benach J. ve Muntaner C. de, kronik olarak güvencesiz koşullarda çalışan işçilerde hastalanma oranının düzenli işçilere oranla çok daha yüksek olduğunu belirtmekte ve işin güvencesiz olmasının tek başına bir “kronik stres yapıcı” olduğuna dikkat çekmektedir. Yazarlar bu işçilerin son derece yorucu ve ağır işlerde çalıştırıldığını, çoğu zaman aşırı gürültüye ve tekrarlanan monoton hareketlere (repetitive movements) maruz kaldıklarını ve işçi sağlığı ve iş güvenliği işyeri komitelerinde çok nadiren temsil edildiğini not etmektedir. Çalışma ortamı hakkında da çok az bilgilendirilen, iş özerkliğinin en alt boyutlarda olduğu bu işçiler genelde düşük nitelik gerektiren işlerde çalıştırılmakta ve düzenli işçilere oranla çok daha ağır sağlık sorunları ile karşı karşıya kalmaktadır (10). Diğer yandan güvencesizliğin günümüzde yalnızca düşük nitelik gerektiren işlerle sınırlı olmadığını, üniversite öğretim üyelerinden, hekimlere, mühendislere kadar yüksek nitelik gerektiren pek çok meslekte de kısmi süreli çalışma, geçici çalışma ve kiralık çalışma biçimlerinin oldukça yaygın olduğu bilinen bir durumdur.

2003 yılında tamamlanan, çoğunlukla Avrupa, Kuzey Amerika, Avustralya ve kısmen de Afrika, Latin Amerika ve Asya'da yapılmış 90'dan fazla araştırmanın incelenmesi sonucu ulaşılan verilerin derlendiği bir diğer çalışmada da güvencesiz çalışma ile işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunu arasında reddedilemez bir paralellik olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan güvencesizliğin yaygınlaşmasında uluslararası kuruluşların rolü de azımsanamayacak boyutlardadır. Örneğin, OECD İstihdam Çalışması'nda (1994) “kurallı çalışmanın istihdam artışını ve emek piyasalarına uyumu sınırladığı ve işsizliği arttırdığı” (11) belirtilmekte; OECD de bir kurum olarak yıllardır esnekliği ve kuralsızlığı savunmaktadır. Örgüt, emek piyasalarının, bir bölümü sendikali ve korunan, diğer bölümü ise sendikası ve korumadan yoksun ikili yapısını önemli ve üstesinden gelmek zorunda olunan bir sorun gibi tanımlamaktadır. Ancak OECD'nin bu ikili yapıyı düzeltmek adına korumaları arttırmayı değil, tam da tersine korumaya sahip olanları da



güvencesizler grubuna dahil ederek ikiliği ortadan kaldırmaya dönük önermeler yaptığı ortadadır (11). Benzer bir şekilde, olumsuz emek piyasası koşullarının ikili yapıların (aynı anda hem güvenceli hem de güvencesiz işlerin bir arada olduğu) varlığını güçlendirmek yerine bütün ücretli işlerin daha güvencesiz hale getirilebileceği uyarısı yapılmaktadır (4).

2002-2003 yıllarında Kanada'nın Ontario kentinde 400 güvencesiz işçi ile "İstihdam Gerilimi ve Sağlık Araştırması" başlığıyla yapılan bir başka araştırmada ise işçilerin üretim süreçlerindeki kontrolünün giderek azalması ve işle ilgili fiziksel eforun sürekli olarak artmak zorunda olmasının işçiler üzerinde bir "iş gerilimi"ne (job strain) yol açtığı tespit edilmiştir. İş gerilimi, işçilerdeki iş tatmininin azalmasına, tükenmişlik duygusunun ve depresyon halinin artmasına ve uzun vadede kardiyovasküler hastalıklar da dâhil olmak üzere stresle bağlantılı hastalıkların ortaya çıkmasına yol açmaktadır (9). Benzer bir sonuç Charles Mutaner tarafından yapılan araştırmada da görülmüş; iş stresinin koroner kalp yetmezliği riskinin yüzde 50 oranında artmasına yol açtığı; iş yoğunluğundaki artışın ise ruhsal ve fiziksel hastalıkların tetiklenmesine neden olduğu tespit edilmiştir (12). ABD de güvencesizlik ile klinik belirtiler vermeyen (sub-clinical) damar sertliği arasında bir illiyet ilişkisi olduğunu ortaya koyan araştırmalar da bulunmaktadır. Şirketlerin son 20 yıldır ve özellikle ekonomik kriz dönemlerinde daha fazla uygulamaya başladığı "küçülme" stratejileri çalışanlar arasında gerilim, stres ve korkuya yol açmakta, müskuloskeletal bozulmalar ve travmaya bağlı olarak uzun dönemli hastalık izinleri söz konusu olmaktadır. Stres kaynaklı kronik anksiyete yalnız işçilerin bedensel sağlığını tehdit etmekte kalmamakta, aile ve sosyal yaşamı da doğrudan etkilenmektedir (13).

Diğer yandan güvencesiz işçilerin aileleri de çoğunlukla yine kendileri gibi güvencesiz olan, gelirleri ya hiç artmayan ya da ihmal edilebilecek düzeylerde artan üyelere oluştığı için, sorunlu durumlarda aileden maddi ya da manevi destek almak da oldukça zor olmaktadır. Ontario'daki ankete katılanların yüzde 78'inin geleceğe dönük hiçbir planı; yüzde 81'inin ise bir emeklilik planı bulunmamaktadır. Ankete katılan işçilerden özellikle birden fazla işyerinde güvencesiz, kısmi süreli

vb. koşullarda çalışanların çoğunluğu, farklı işyerlerinde çalışmanın, işyerine alışma güçlüğünden kaynaklanan strese yol açarak, çocukların bakımı ile ilgili yeni planlar yapmak zorunda kalınarak ve işe gidiş gelişlerde kullanılacak ulaşım araçlarıyla ilgili yeni ve farklı düzenlemeleri gerektirerek belirsizlikleri arttırdığını belirtmektedir. Anket grubunun üçte biri ise bir önceki ayın en az yarısını iş arayarak geçirdiklerini ifade etmektedir (9).

Avustralya'da hastanelerde ve perakende ticarete çalışanlar ise, çalışma sürelerinde, iş yoğunluğunda ve esneklik düzeylerindeki artışlara rağmen, genellikle ücret düşüşlerine maruz bırakılmaktadır. Özellikle yeni yeni görülmeye başlayan "esnek part-time işçilik" koşullarında, hizmet emekçilerinin çalışma süreleri kendi rızaları alınmaksızın ve önceden bildirimde bulunulmaksızın değiştirilmektedir. Bu durum, teoride "düzenli işçi" sayılanların da günü birlik ve güvencesiz işlerden kaynaklanan risklerinin ve belirsizliklerinin artmasına yol açmaktadır (14).

İşçilerin "güvence" algısı ile ilgili olarak bir dizi farklı durum da söz konusu olabilmektedir. Bazı araştırmacılar bu algıların yanıltıcı olabileceğine dikkat çekmektedir. Bu yazarlar, örneğin sarı ya da siyah ırktan, geçici hemşire asistanı olarak çalışan göçmenlerin sağlıklarındaki bozulmaların subjektif bir iş güvencesizliği algısından da kaynaklanıyor olabileceğini, aynı şeyin bir bilgisayar networkünde bağımsız bir sözleşmeye bağlı olarak çalışan beyazlarda söz konusu olmayabileceğini belirterek, araştırmaların subjektif durumlardan çok objektif kriterlere dayandırılması gerektiğine işaret etmektedirler (13). Ancak, psikolojik olanlar da dâhil olmak üzere hastalık durumunda birincil derecede dikkate alınması gereken şeyin kişinin algısı ve nasıl hissettiği olması gerekir. Aslolan, eğer objektif koşullar bu algı ve hislerden farklı bir gerçekliği gösteriyorsa, bu durumun da iyileştirilmesi gereken bir hastalık olduğunu kabul eden bir yaklaşımın benimsenmesidir.

### Sonuç Yerine

Bu yazıda güvencesiz çalışmayla ilgili erken kapitalistleşen ülkelere ilişkin özet bir literatür taraması yapılmış, özel olarak da güvencesiz işlerin insan sağlığı üzerindeki yıkıcı etkilerine odaklanılmıştır. Bu seçimin yapılmasında güvence-



sizlik olgusunun yalnızca geç kapitalistleşen (az gelişmiş ya da gelişmekte olan) ülkelere özgü olduğuna dair yaygın kanının ne denli yanıltıcı olduğunun gösterilmesi etkili olmuştur. Diğer yandan gerek yazı alanının sınırı gerekse yaşadığımız toplumun gerçekliklerinin en azından bu derginin okuyucuları tarafından görece daha iyi bilindiği varsayımı dolayısıyla Türkiye’de güvencesizlik ve insan sağlığına etkileri konusuna girilmemiştir. Bu eksikliği -çok sınırlı da olsa- giderme işi yazının sonuç / değerlendirme bölümüne bırakılmıştır.

Türkiye’deki durum erken kapitalistleşmiş ülkelerden farklı olarak ikili bir analize muhtaçtır: Resmi istatistiklerin anlattıkları ve istatistiklere yansımayan gerçeklikler. Ülke ekonomisinin yaklaşık yüzde 50’sinin kayıt dışı olduğu; en yoğun güvencesizliğin de kayıt dışı sektörlerde yaşandığı gerçeği göz önüne alındığında verili istatistiklerin en kaba tahminle bile iki ile çarpılması gerekeceği açıktır. Diğer yandan resmi istatistiklerin kayıt altındaki sektörlerde yaşananları da tam ve eksiksiz yansıtmadığını öngörmek zor değildir. Bu öngörümüzün temelinde ise, iş kazalarının vuku bulduğu işyerlerinde çoğunlukla anlaşmaya gidilmesi ve olayların kayıtlara yansıtılmadan kapatılıyor olması vardır. Bu gerçekliklerin ışığında SGK’nın 2009 yılı iş kazaları istatistiklerine bakıldığında toplamda 64 bin 316 kişinin iş kazasına uğradığı görülmektedir. Bu kazalarda hayatını kaybeden işçi sayısı ise bin 171 olarak verilmektedir (14). Meslek hastalıkları ve güvencesizlik ilişkisi konusundaki verili istatistiklerdeki durum ise, bu hastalıkların genelde çok gecikmeli olarak ortaya çıkıyor olması, çoğu zaman meslek hastalığı teşhisini koymayı mümkün kılacak araştırmalar yapılmıyor/ yaptırılmıyor olması dolayısıyla çok daha vahimdir. Bir diğer önemli eksiklik ise Türkiye’de güvencesizlikle bağlantılı sağlık ve güvenlik araştırmalarının son derece sınırlı oluşudur. Buna karşın, güvencesizliğin erken kapitalistleşen ülkelerde bugün ulaştığı aşama, olgunun dünyanın diğer bölgelerindeki durumuna ve mevcut eğilimlere dair önemli ipuçlarıyla doludur.

### Kaynaklar

1. Vosko F. L. (2004) ‘Confronting the Norm: Gender and the International Regulation of Precarious Work’, Law Commission of Canada.
2. Pape K. (2008) ‘Precarious Employment and Flexicurity - the perspective of a (trade union orientated) user of statistics’ (WIEGO/GLI) Geneva, October 2008
3. Cranford J.C., Vosko F.L., Zukewich N. (2003). ‘Precarious Employment In The Canadian Labour Market: A Statistical Portrait, içinde: Just Labour vol. 3 (Fall 2003).
4. Rodgers G. (1989) ‘Precarious Work in Western Europe: The State of the Debate’ içinde: Precarious Jobs in Labour Market Regulation, Ed. Gerry Rodgers ve Janine Rodgers s.1-16.
5. Bohle P, Quinlan M., Kennedy D. ve Williamson A. (2004), ‘Working hours, work-life conflict and health in precarious and “permanent” employment’ Rev Saude Publica 2004;38 (supl) 19-25.
6. Law Commission of Ontario (2009), <http://www.lco-cdo.org/en/vulnerable-workers-background-paper-sectionVI>.
7. Marshall A. (1989) ‘The Sequel of Unemployment: The Changing Role of Part-Time and Temporary Work in Western Europe’ içinde: Precarious Jobs in Labour Market Regulation, Ed. Gerry Rodgers ve Janine Rodgers s.17- 48.
8. Meulders D. ve Tytgat B. (1989) ‘ The emergence of atypical employment in the European Community’ içinde: Precarious Jobs in Labour Market Regulation, Ed. Gerry Rodgers ve Janine Rodgers ss. 179-196.
9. Lewchuk W., De Wolff A., King A., Polanyi M. (2003) ‘From Job Strain To Employment Strain: Health Effects of Precarious Employment’ içinde: Just Labour vol. 3 (Fall 2003).
10. Benach J. ve Muntaner C. (2007) ‘Precarious employment and health: developing a research agenda’ J Epidemiol Community Health. 2007 April; 61(4): 276–277.
11. Evans J. ve Gibb E. (2009) ‘Moving from Precarious Employment to Decent Work’ Gurn- Global Union Research Network Discussion Paper No.13, Geneva.
12. International Metal Workers Federation (IMF) (2011) ‘Precarious work can lead to poor mental health’ The study, conducted by Dr. Charles Muntaner of the Centre for Addiction and Mental Health (CAMH) in Toronto <http://www.imfmetal.org/index.cfm?c=18479&l=2>.
13. Benach J., Amable M., Muntaner C., Benavides F. G. (2002) ‘The consequences of flexible work for health: are we looking at the right place?’ içinde: J Epidemiol Community Health. 2002 June; 56(6): 405–406.
14. Kenna S. (1998) ‘Precarious Employment And Working Time’ Speech by Susan Kenna, Research Officer, ACTU Trust. Bendigo Woman and Work Conference, LaTrobe University, Bendigo. Sunday 2 August 1998.
15. Demokrat Haber (2011) ‘Güzel şeyler olmuyor: 2010 Aralık ayı iş kazaları raporu’ <http://demokrathabertr.wordpress.com/2011/01/05/guzel-seyler-olmuyor-2010-aralik-ayi-is-kazalari-raporu>.●