T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

GECE ÇALIŞMASINDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan

Kübra Yavuz

Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. Vedat Laçiner

Çanakkale – 2015

TAAHHÜTNAME

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum "Gece Çalışmasında İş Sağlığı ve Güvenliği" adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih
19./01/2015
Kübra Yavuz



Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Kübra Yavuz'a ait "Gece Çalışmasında İş Sağlığı ve Güvenliği" adlı çalışma, jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak oybirliği/oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

Üye Yrd. Doç. Dr. Vedat LAÇİNER

(Danışman)

Üye Yrd. Doç. Dr. Yusuf YİĞİT

Üye Yrd. Doç. Dr. İlker Yasin AYDINKAYA

Tez No : 10060881

Tez Savunma Tarihi : 05.01.2015

ONAY

Doç.Dr. İbrahim Hakkı Öztürk

Enstitü Müdürü

13./01./2015

GECE ÇALIŞMASINDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

ÖZET

Gece çalışması, gündüz çalışmalarına göre daha ağır, yorucu ve yıpratıcı olduğu için normal zamanlarda yapılan çalışmaya göre çalışanlar açısından bir takım sağlık ve güvenlik risklerine neden olan çalışma biçimidir. Gece çalışmasının iş sağlığı ve güvenliğini tehdit eden yapısı, bu çalışmanın gündüz çalışmasından ayrı olarak incelenmesi ve düzenlenmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Bu tezde, gece çalışmasının ortaya çıkardığı sağlık problemlerinin incelenmesi, gece çalışanlarda oluşabilecek olumsuz etkilere karşı çözüm önerileri sunulması ve bu çözüm önerilerinin gece çalışmasının hukuki boyutu çerçevesinde değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Çalışmada, gece çalışmasının tıbbi, psikolojik ve sosyolojik etkileri ile iş güvenliğine etkisi ve gece çalışmasının uluslararası ve ulusal mevzuattaki hukuki dayanakları incelenmiştir. Tezde gece çalışması ile ilgili Türk iş hukukundaki düzenlemelerin uluslararası mevzuatla kıyaslandığında yeterli düzeyde olmadığı sonucuna varılmıştır. Özellikle Uluslararası Çalışma Örgütünün gece çalışması ile ilgili hükümler içeren sözleşmeleri Türkiye tarafından imzalanmamıştır. Gece çalışan işçinin sağlık ve sosyal yaşamına ilişkin olumsuz etkileri asgari düzeye indirmek için gece çalışmasının Türk iş mevzuatında, uluslararası düzenlemeler çerçevesinde yeniden ele alınıp, eksikliklerinin giderilmesi ve çalışanı koruyacak şekilde tekrar düzenlenmesi gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Gece çalışması, iş sağlığı ve güvenliği, Türk iş hukuku, vardiyalı çalışma.

OCCUPATIONAL HEALT AND SAFETY IN NIGHT WORK

ABSTRACT

Night work is a work form causing a number of health and safety risks for workers compared to normal work because of this work type is more heavy, tiring and exhausting than normal work. Nature of night work threatening occupational health and safety revealed the need separately examining and regulation from normal working. This thesis is aimed that examining of the health problems posed by the night work, presenting solutions for the adverse effects which may occur in night workers and evaluating of this solution in frame of the legal dimension of night work. In this study is examined that the effects medical, psychological and sociological of night work, the effect of occupational safety of this working form and the legal basis in international and national legislation of night work. In thesis, it was concluded that regulations relating to the night work in the Türkish labour law is inadequate compared to international legislations. In this context, Turkey has not signed especially contracts contain provisions dealing with the night work of the International Labour Organization. It should be rearranged to protect employees, elimination of deficiencies and taken up again night work in Türkish labour law in frame international regulations, to minimize adverse effects on health and social life of night workers.

Key Words: Night work, occupational health and safety, shift work, Türkish labour law.

ÖNSÖZ

Günün karanlık dönemine denk düşen sürede yapılan gece çalışması, çalışan sağlığı ve güvenliği açısından birçok soruna neden olmaktadır. Özellikle bazı işyeri ve işletmelerde üretimin kesintisiz devam etmesi ya da ulaşım, sağlık, güvenlik gibi bazı hizmetlerin verilmesinde gece gündüz ayrımının mümkün olmaması durumlarında gece çalışması kaçınılmazdır. Bu da insanın sağlığını olumsuz yönde etkilediği gibi, sosyal yaşantısında da bir takım olumsuzluklara sebep olmaktadır. Bu nedenle gece çalışmasının neden olduğu iş sağlığı problemlerinin tespit edilerek, oluşacak sorunların en aza indirilmesini sağlayacak önlemlerin alınması gerekmektedir.

Gece çalışması ile ilgili ulusal ve uluslararası hukukta ayrıntılı düzenlemeler yer almaktadır. Bu bağlamda gece çalışmasında iş sağlığı ve güvenliği konusunda oluşabilecek sorunlar belirlenerek ulusal ve uluslararası hukukta yer alan düzenlemeler çerçevesinde ne derece yeterli olduğu değerlendirilmelidir.

Günümüzde iş sağlığı ve güvenliği kavramının büyük ölçüde önem kazandığı bir gerçektir. Gece çalışmasında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ortaya çıkan problemlerin çözümünde yardımcı olacak faktörlerden biri de bu kişilerin sorunları ile bu sorunlara yönelik çözüm önerilerini içeren bilimsel ve akademik yayınların artmasıdır. Dolayısıyla bu tezin, gece çalışması ile ilgili akademik yazına katkı sağlayacağı ümit edilmektedir.

Tez konusunun seçiminde ve tezin tamamlanmasında, destekleyici ve cesaretlendirici yaklaşımı ile her zaman yanımda olan danışmanım Yrd. Doç. Dr. Vedat Laçiner'e teşekkür etmek üzerime bir borçtur. Ayrıca tez savunma jürimde yer alarak çok kıymetli eleştiri ve katkılarını sunan Yrd. Doç. Dr. Yusuf Yiğit'e ve Yrd. Doç. Dr. İlker Yasin Aydınkaya'ya teşekkürlerimi sunarım.

Bugünlere ulaşmamda haklarını hiçbir şekilde ödeyemeyeceğim aileme ve tez çalışmam boyunca sabır ve desteğini hiç esirgemeyen ve çalışmanın tashihinde de yardımcı olan sevgili eşim Arş. Gör. Ömer Yavuz'a ayrıca teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖZET i

ABSTARCT ii

ÖNSÖZ iii

İÇİNDEKİLER iv

KISALTMALAR LİSTESİ ix

TABLOLAR LİSTESİ xi

GİRİŞ 1

BÖLÜM I

GECE ÇALIŞMASI SİSTEMİ

1. Gece Çalışması 4

1.1 Genel Olarak 4

1.2 Gece, Gece Çalışması ve Gece Çalışma Süresi Kavramları 5

1.2.1 Genel Olarak 5

1.2.2 Gece Kavramı 5

1.2.3 Gece Çalışması Kavramı 7

1.2.4 Gece Çalışması Süresi 9

1.2.5 Gece İşçisi Kavramı 10

1.3 Gece Çalışmasının İşçi Bakımından Avantajları ve Dezavantajları 10

1.4 Gece Çalışmasının İşletme Bakımından Avantajları ve Dezavantajları 11

2. Gece Çalışması ve Vardiyalı Çalışma Ayrımı 13

2.1 Vardiyalı Çalışma 13

2.1.1 Genel Olarak 13

2.1.2 Vardiya ve Vardiyalı Çalışma Kavramları 15

2.1.3 Vardiyalı Çalışma Çeşitleri 16

2.1.3.1 Genel Olarak 16

2.1.3.2 Sabit Vardiya Sistemi 16
2.1.3.3 Dönüşümlü Vardiya Sistemi 17
2.1.3.4 Çok Ekipli Vardiya Sistemi 17
2.1.3.4.1 Süreksiz Sistem 17
2.1.3.4.2 Yarı Sürekli Sistem 18
2.1.3.4.3 Sürekli Sistem 18
2.1.4 Vardiyalı Çalışan Başlıca Meslek Grupları 18
2.2 Gece Çalışması ve Vardiyalı Çalışma Ayrımı 21

BÖLÜM II

GECE ÇALIŞMASININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE ETKİSİ

1. Genel Olarak 23
2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı 23
2.1 Genel Olarak 23
2.2 İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı ve Kapsamı 24
2.3 İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları 27
2.4 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi 29
2.4.1 Genel Olarak 29
2.4.2 Çalışan Açısından Önemi 29
2.4.3 İşveren Açısından Önemi 31
2.4.4 Devlet Açısından Önemi 32
3. Gece Çalışmasının Çalışan Sağlığına Etkileri 33
3.1 Genel Olarak 33
3.2 Gece Çalışmasının Tıbbi, Psikolojik ve Sosyolojik Etkileri 34
3.2.1 Tıbbi Etkiler 34
3.2.1.1 Genel Olarak 34
3.2.1.2 Uyku Bozuklukları 34
3.2.1.3 Yorgunluk 37
3.2.1.4 Erken Yaşlanma ve Erken Ölüm 39
3.2.1.5 Beslenme Bozuklukları 40

3.2.1.6 Sindirim Sistemi Bozuklukları 41
3.2.1.7 Kalp Damar Rahatsızlıkları 43
3.2.1.8 Kanser Riski 44
3.2.1.9 Diğer Sorunlar 45
3.2.2 Psikolojik Etkiler 47
3.2.2.1 Genel Olarak 47
3.2.2.2 Anksiyete Bozukluğu 47
3.2.2.3 Depresif Kişilik Bozukluğu 48
3.2.2.4 Stress 49
3.2.2.5 İş Doyumunda Azalma 50
3.2.2.6 Bilişsel Süreçlerde Azalma 51
3.2.3 Psiko-Sosyolojik Etkiler 52
3.2.3.1 Genel Olarak 52
3.2.3.2 Günlük Yaşamı Düzenleme Güçlükleri 52
3.2.3.3 Aile İlişkilerinin Zedelenmesi 53
3.2.3.4 Sosyal İlişkilerin Zayıflaması 54
3.3 Gece Çalışmasının Çalışan Sağlığı Üzerine Etkilerini Önlemek İçin Alınabilecek Tedbirler 55
4. Gece Çalışmasının İş Güvenliği Üzerine Etkileri 57
4.1 Genel Olarak 57
4.2 İş Güvenliği Üzerine Etkisi 57
4.3 Gece Çalışmasının İş Güvenliği Üzerine Etkisini Azaltabilecek Önlemler 60

BÖLÜM III

GECE ÇALIŞMASININ HUKUKİ BOYUTU

1. Gece Çalışması İle İlgili Uluslararası Hukukta Yer Alan Düzenlemeler 63
1.1 Genel Olarak 63
1.2 Birleşmiş Milletler Sözleşmeleri 63
1.3 Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Düzenlemeleri 64
1.3.1 Genel Olarak 64

1.3.2 Sanayi Dışında Gençlerin ve Çocukların Gece Çalışmasının Sınırlanması Hakkında 79 Sayılı Sözleşme 65
1.3.3 Kadınların Sanayide Gece Çalışması Hakkında 89 Sayılı ILO Sözleşmesi 66
1.3.4 Sanayide Çalışan Gençlerin Gece Çalışmaları Hakkında 90 Sayılı ILO Sözleşmesi. 67
1.3.5 Gece Çalışması Hakkında 171 Sayılı ILO Sözleşmesi 69
1.3.6 ILO Tavsiye Kararları 70
1.4 Avrupa Konseyi Düzenlemeleri 71
1.5 Avrupa Birliği Düzenlemeleri 72
1.5.1 Genel Olarak 72
1.5.2 Çalışma Zamanlarının Düzenlenmesine İlişkin 2003/88/EC Sayılı Direktif 73
1.5.3 Gençlerin İşte Korunmasına İlişkin Direktif 74
1.5.4 Hamile, Loğusa veya Emzikli Kadın Çalışanların İşte Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine İlişkin 92/85/EEC Sayılı Direktif 75
1.5.5 Seyahat Halinde Karayolu Taşımacılığı Faaliyetleri Yürüten Kişilerin Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin 2012/15/EC Sayılı Direktif 75
1.5.6 Deniz İş Sözleşmesi Hususunda 1999/63/EC Sayılı Direktif 76
1.5.7 Gemiadamlarının Duraklamakta Olduğu Topluluk Limanlarındaki Çalışma Saatlerini Düzenleyen 1999/95/EC Sayılı Direktif 77
2. Ulusal Hukukta Yer Alan Düzenlemeler 77
2.1 Genel Olarak 77
2.2 Ulusal Mevzuatta Gece Çalışması İle İlgili Düzenlemeler 77
2.2.1 1982 Anayasası 78
2.2.2 İş Mevzuatı 78
2.2.3 Yönetmelikler 80
2.2.4 Bireysel ve Toplu İş Sözleşmeleri 81
2.3 Gece Çalışmasında Özel Olarak Korunan Gruplar 81
2.2.1 Çocuk İşçilerin Gece Çalışmasının Düzenlenmesi 81
2.2.2 Kadın Çalışanların Gece Çalışmalarının Düzenlenmesi 82
2.4 Gece Çalışma Süresinin İstisnaları 86
2.3.1 Zorunlu Sebeplerle Fazla Çalışma 86

2.3.2 Olağanüstü Hallerde Fazla Çalışma 87
2.3.3 Bakanlar Kurulu Kararıyla Özel Durumlarda Fazla Çalışma 88
2.3.4 Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşlerinde Fazla Çalışma 88
2.3.5 Fikir ve Sanat İşlerinde 89
2.5 Gece Çalışmasının Uygulanmasına İlişkin İdari Bildirim Yükümlülüğü 90
2.6 Gece Çalışması ile İlgili Alınmış olan ve Alınması Gereken Hukuksal Önlemler 90
2.7 Gece Çalışması Düzenine Uyulmamasının Sonuçları 93
2.7.1 İdari Para Cezası 93
2.7.2 Sözleşme Hükümlerinin Geçersizliği 93
2.7.3 Gece Çalışma Süresinin Aşılması ve Aşılmasının Sonuçları 94

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ 96

KAYNAKÇA 100

KISALTMALAR LİSTESİ

Art.	:	Article
AY	:	Anayasa
BasİşK	:	Basın İş Kanunu
b.	:	bası
BK	:	Borçlar Kanunu
bkz	:	bakınız
ÇGÇY	:	Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Esasları Hakkında Yönetmelik
çev.	:	çeviren
DenİşK	:	Deniz İş Kanunu
der.	:	derleyen
diğ.	:	diğerleri
Ed.	:	Editör
f.	:	fıkra
GEKY	:	Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik
HTTİY	:	Hazırlama, Tamamlama, Temizleme İşleri Yönetmeliği
Ibid	:	Aynı yerde
ILO	:	Uluslararası Çalışma Örgütü
İSGK	:	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İşK	:	İş Kanunu
KÇGÇY	:	Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik
m.	:	madde

PHÇY	:	Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik
RG	:	Resmi Gazete
s.	:	sayfa
s.y.	:	sayfa yok
S.	:	Sayı
STSK	:	Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
T.C.	:	Türkiye Cumhuriyeti
TL	:	Türk Lirası
vb.	:	ve benzeri
vd.	:	ve diğerleri

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2.1: Türkiye'de İş Kazalarının Meydana Geldiği Saatlere Göre Dağılımı..... 60

Tablo 2.2: Vardiya Türlerine Göre Kaza Sıklığı ve Ağırlığı 61

GİRİŞ

1982 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında, kişinin hak ve özgürlüklerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak şekilde sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmak, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamak devletin temel amaç ve görevleri arasında sayılmıştır (AY, m. 2,5). Sosyal devlet anlayışı; yaşama, maddi ve manevi varlıklarını koruma ve geliştirme hakkına sahip kişilerin yaşam düzeylerinin, insan onuruna yaraşır bir düzeyde olacak şekilde sağlanmasını gerektirir. İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinden yoksun olarak ve mesleki risklerle iç içe yaşamakta olan kişinin, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkının varlığından ise söz edilemez. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği hakkı sosyal devlet ilkesinden kaynaklanan bir haktır. Devletin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması hususundaki temel fonksiyonu yasal düzenlemeler yapmak ve denetlemektir. İş sağlığı ve güvenliği hakkı kapsamında işçiler, işyerlerinin sağlık ve güvenlik koşullarına uygun hale getirilmesini işverenden talep edebilir. Bu nedenle iş sağlığı ve iş güvenliğine yönelik uygulamalar devlet, işçi ve işveren kesimlerinin tamamını ilgilendiren konulardır.

İş sağlığı ve güvenliği kavramının doğuşu teknoloji ve sanayileşme ile doğru orantılıdır. Tüm dünyada sanayileşme ve teknolojik gelişmeler çok hızlı bir şekilde gelişmiş, üretimde kullanılan metotlar değişmiş ve çalışma saatleri günün 24 saatine yayılmıştır. Günümüzde çalışma hayatı geçmişe oranla çok daha karmaşık bir yapıya sahiptir. Çalışma hayatındaki bu değişikliklerin topluma, ekonomik ve sosyal yönlerden birçok etkisi olmuştur. Diğer taraftan bu değişiklikler üretimde en önemli faktör olan çalışanlar açısından bazı sorunları ortaya çıkarmıştır. Özellikle hizmet sektörü ve pazarlama tekniklerinde yaşanan değişimler ve yenilikler çalışma koşullarının ve bunlara bağlı olarak ortaya çıkan sağlık ve güvenlik sorunlarının çeşitlenmesine neden olmuştur. İlk başlarda fazla önemli görülmeyen bu sorunlar günden güne artmış, iş verimi ile işletme açısından risk oluşturmaya başlamış ve bu sorunların üzerinde düşünülmesi zorunluluğu doğmuştur. Çalışma ilişkileri ile üretim süreçlerindeki teknoloji odaklı hızlı değişim, işçiyi koruma ilkesini ve bu ilkenin içeriğini düzenleyen hukuk kurallarını da etkilemiştir. İş sahalarının artması, işlerin karmaşıklaşması ve tehlikelerin artması sonucu ortaya çıkan bu

sorunların çözümüne yönelik olarak işyerlerinde çalışma koşulları ile ilgili bir yasal düzenleme yapılmıştır.

Teknolojinin gelişmesi ile çalışma hayatında makineleşmenin artması ve toplum için sunulan hizmetin süreklilik gerektirmesi gibi nedenler çalışma hayatını günün 24 saatine yaymış ve gece çalışması kaçınılmaz olmuştur. İnsan vücudu gündüz saatlerinde bedensel, zihinsel çalışmaya, akşam ve gece saatlerinde ise dinlenme, eğlenme ve uyku ile ilgili aktiviteleri yapmaya uygundur. Dinlenme vakti olan gece saatlerinde çalışanlar, normal zamanda çalışan işçilere kıyasla daha fazla sağlık ve güvenlik problemi ile karşı karşıyadır.

Gece çalışması, insan vücudunun gün boyunca temel fonksiyonlarını idare eden sirkadiyen ritminin düzenini bozarak işçi bakımından bazı önemli sorunlar yaratır. Bu ritmik düzen; nabız, tansiyon, akciğer ve diğer iç organların çalışması, sindirim, eritme ve yutma fonksiyonlarına ilişkindir. Çalışma hayatında bazı işlerde işçilerin gece çalıştırılması bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır. Yine, 24 saat görevlerin sürdürülmesi gereken işyerlerinde vardiya sistemi ile çalışma zaruri olmaktadır. Bu işyerleri özellikle güvenlik, sağlık ve endüstri ile ilgili işkollarında yer almaktadır. Günümüzde normal olarak görülen ve sıklıkla uygulanan bir çalışma biçimi olan gece çalışması; uyku bozuklukları, yorgunluk, erken yaşlanma, sindirim sistemi bozuklukları, kalp damar rahatsızlıkları ve kanser gibi birçok sağlık sorununun oluşmasına dolaylı yoldan neden olmaktadır.

Gece çalışması yapan işçiler bir taraftan güç koşullar altında çalışırken, diğer taraftan yeme, içme, uyuma, dinlenme ve eğlenme gibi fizyolojik ve toplumsal ihtiyaçlarını karşılayamamaktadırlar. Dolayısıyla işçilerin dikkat ve reflekslerinin düşük, sinirlerinin gergin ve vücutlarının yorgun olmasına neden olmaktadır. Bu da gece çalışması yapan işçinin mesleki nitelikte bir risk olarak iş kazasına uğrama olasılığını büyük ölçüde artırmaktadır.

Gece çalışmasının çalışan sağlığı, güvenliği ve sosyal hayatı üzerinde oluşturduğu etkilerin ihmal edilemez boyutu, bu konuyu tez konusu olarak incelemeye değer kılmaktadır. Bu konunun tez konusu olarak seçilmesinde önemli olan bir diğer faktör, gece çalışmasının önemine rağmen literatürde yeterince incelenmemiş olmasıdır. İlgili literatürde genellikle gece çalışma sisteminin çalışanlar üzerinde oluşturduğu etkiler araştırılmış, ancak bu etkilerin giderilmesi için alınması gereken önlemlere ve yapılması gereken yasal düzenlemelere yeterince yer verilmemiştir. Bu tezin literatürdeki belirtilen eksikliği gidereceği düşünülmektedir.

Tezin temel sorunsalları gece çalışmasının çalışan üzerinde ne gibi etkiler oluşturduğu ve bu konu ile ilgili yapılan yasal mevzuatın yeterli olup olmadığıdır. Bu tezde insan metabolizmasının gece çalışmasına uygun olmamasından dolayı ortaya çıkan sağlık problemlerinin ortaya konulması, gece çalışanlarda oluşabilecek olumsuz etkilere karşı çözüm önerileri sunulması ve bu çözüm önerilerinin gece çalışmasının hukuki boyutu çerçevesinde değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda tez üç bölüm üzerinde temellendirilmiştir:

Birinci bölümde gece çalışma sistemi ve vardiyalı çalışma sistemi kavramları anlatılmıştır. Daha sonra gece çalışma sistemi ile gece vardiyası içeren vardiyalı çalışma sistemi arasındaki farklar ortaya konarak gece çalışma sistemi bu iki tip çalışma biçimini içerecek şekilde açıklanmıştır.

İkinci bölümde ise gece çalışmasının iş sağlığı ve güvenliğine etkisi ayrıntılı olarak incelenmiştir. Bu bölümün altında öncelikle iş sağlığı ve güvenliği kavramı anlatılmış olup, iş kazası ve meslek hastalıklarından bahsedilmiştir. Daha sonra iş sağlığı ve güvenliğinin dünyadaki ve Türkiye'deki gelişimi anlatılmış, gece çalışmasında iş sağlığı ve güvenliğinin önemine genel anlamda değinilmiştir. Gece çalışmasının çalışan sağlığına etkisi tez içerisinde tıbbi, psikolojik ve sosyolojik etkiler açısından incelenmiştir. Ayrıca gece çalışmasının iş güvenliği üzerine olan etkileri ile gece çalışmasında iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınabilecek önlemler açıklanmıştır.

Son bölümde gece çalışmasının hukuki boyutu uluslararası ve ulusal hukukta yer alan düzenlemeler çerçevesinde incelenmiştir. Çalışmanın sonuç kısmında ise konu ile ilgili bir takım tespit ve değerlendirmeler yapılmış ve önerilerde bulunulmuştur.

BÖLÜM I

GECE ÇALIŞMASI SİSTEMİ

1. Gece Çalışması

1.1 Genel Olarak

Günümüzde tüm dünyada insanların yaklaşık %45'inin çalıştığı ve çalışan insanların günlük yaşamlarının üçte birinin çalışma ortamında geçtiği hesaplanmaktadır.[1] Günlük yaşamda çalışma saatleri dışında dinlenme, eğlenme ve uyku için ayrılan saatler de yer alır. İnsan vücudu; gündüz saatlerinde bedensel, zihinsel çalışmaya, akşam ve gece saatlerinde ise dinlenme, eğlenme ve uyku ile ilgili aktiviteleri yapmaya uygundur.[2] Çalışma hayatının dinamik oluşu ve makineleşmenin üretimde artması çalışma şartlarını önemli ölçüde etkileyerek çalışma süresinin günün yirmi dört saatine yayılmasını gerektirmiştir.[3] Standart çalışma saatleri olan 08.00-17.00 çalışma biçimi değişerek akşam ve gece çalışma biçimleri ortaya çıkmıştır.[4] Artık birçok çalışan gece çalışmayı da içeren esnek, düzensiz ve uzun çalışma saatleri ile muhataptır.[5]

Günlük yaşamımızda, günün karanlık bölümü olarak düşündüğümüz gece; bazı kişiler için kısmen veya tamamen çalışılan bir zaman kesimi olmaktadır. Gece ve akşam çalışması, işin niteliği gereği sürekli çalışılması gereken işlerde geçmişten bu yana uygulanan çalışma şeklidir. Genellikle akşam 20.00'den sabah 06.00'ya kadar süren zaman periyodu kapsamında uygulanmaktadır.[6] Günümüzde bazı sebeplerden dolayı gece çalışma sistemi ve vardiyalı çalışma sistemi kaçınılmaz olmakta ve birçok işkolunda sıklıkla uygulanmaktadır. Bu sebeplerden başlıcaları;[7]

---

[1] Fulya Ak, Vardiyalı Çalışmanın Hemşirelerin Fiziksel Sağlığı Üzerine Etkileri, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 2007, s. 4.

[2] Fatma Gülay Gedikli, Otomotiv Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir İşyerinde, Vardiya Sistemi İle Yapılan Çalışmanın Sağlık ve Güvenlik Üzerine Etkileri, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2008, s. 1.

[3] Türkan Akyol Güner, Çalışma Yaşamında Vardiya Çalışması ve Uyku İle İlgili Özelliklerin Değerlendirilmesi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2010, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Zonguldak, s. 1.

4 Fatma Gülay Gedikli, Otomotiv Sektründe…, s. 1.

[5] Fulya Ak, Vardiyalı Çalışmanın…, s. 5.

[6] Fatma Gülay Gedikli, Otomotiv Sektründe…, s. 1.

[7] Türkan Akyol Güner, Çalışma Yaşamında…, s. 8.

a) Yüksek teknolojik aygıtların sürekli kullanım zorunluluğu,

b) Otomasyon ve teknolojik gelişme nedeniyle özellikle endüstriyel bölgelerde makine üretiminde, denetim ve kontrol gereksinimlerinin artması,

c) Ulaşım ve tıbbi bakımla ilgili olarak sürekli denetim ve gözlemleme ihtiyacı,

d) Toplumun rahatı ve refahı için sunulan hizmetlerde süreklilik ihtiyacı,

e) Ekonomik verimlilik ve daha çok kazanmak amacıyla makinelerin sürekli kullanılmasıdır.

1.2 Gece, Gece Çalışması ve Gece Çalışma Süresi Kavramları

1.2.1 Genel Olarak

Günümüz dünyasında endüstrinin gelişimi, artan rekabet ortamı, teknolojik gelişmeler ve insan ihtiyaçlarının hiç bitmemesinin bir sonucu olarak, insan gündüzleri çalışan, geceleri dinlenen toplumsal yapıdan, günün her saati üreten ve hizmet veren bir yapıya geçmek zorunda kalmıştır. Tüm bu gelişmeler ve değişimler sonucunda bugün pek çok sektör üretim ve hizmetlerinde 24 saat süreklilik arz eden çalışma biçimlerini temel almışlardır.[8]

Diğer yandan bir kısım toplumsal ihtiyaçların sadece gece süresince karşılanabilmesi, işyerinin gerekleri ve işin niteliği, günlük çalışmanın gece yapılmasını gerektirebilir. Örneğin; günlük gazete çıkaran matbaa, gece bekçiliği, bar, gazino ve bir takım oyun salonları gibi yerler faaliyetlerini kısmen veya tamamen gece sürdürmek zorundadır. Bu bağlamda, çeşitli nedenlerle günlük çalışmanın gece dönemine denk düşmesi, gece, gece çalışması ve gece çalışma süresi kavramlarını ortaya çıkarmaktadır.[9]

1.2.2 Gece Kavramı

Gece dönemi ülkeden ülkeye, ülke içerisinde ise mevsimlere göre değişen, genellikle güneşin batımı ile doğumu arasında geçen süre şeklinde tarif edilebilir.[10] Türk Dil Kurumu

---

[8] Gülten İncir, *Çoklu Vardiya Çalışmasının Ergonomik Tasarımı,* Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara, 1998, s. 7.

[9] Erol Güner, "Tüm Yönleriyle İşçilerin Gece Çalışması", *Mali Çözüm Dergisi*, 2013, s.189; Selim Yüksel, Vardiyalı Çalışma Sistemi Ve Türk İş Mevzuatındaki Yeri, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çağ Üniversitesi, Mersin, 2006, s. 16.

[10] Murat Özveri, "Çalışma Süresi ve Gece Çalışması", (der. Talan Canbolat), *Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan*, (içinde) Beta Yayınları, İstanbul, 2010, s. 628.

sözlüğünde gece; "genellikle saat 22.00'den gün ağarıncaya kadar geçen süre" olarak tanımlanmaktadır.[11] Ayrıca bir takım sosyal ve bilimsel ölçülere dayalı zaman kesimleri de gece olarak nitelendirilebilmektedir. Örneğin sosyal ölçülere göre gece; insanların işyerlerini kapatıp, dinlenmeye çekildikleri zaman dilimi olarak kabul edilmektedir. Bilimsel ölçülere göre ise gece, güneşin battığı, insanların karanlıkta kaldığı zamanı ifade etmektedir.[12]

Gece çalışması ister vardiyalar halinde, isterse sürekli yapılsın gece çalışmasının gündüz çalışmaya göre daha güç koşullar altında yapıldığı bir gerçektir. Bu yüzden gece çalışmasının ortaya çıkardığı bu sorunları asgari düzeye indirmek için önce gece kavramından ne anlaşılacağını Çalışma Hukuku çerçevesinde belirlemek gerekir.[13] 4857 sayılı İş Kanunu[14], çalışma hayatında gece kavramını, en geç saat 20.00'de başlayarak en erken 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla 11 saat süren dönem olarak tanımlamıştır (İşK m. 69/1). Kanun'da gece kavramı tanımlanırken "en erken", "en geç" ve "en fazla 11 saat" ifadeleri kullanılarak, gece döneminin başlangıç ve bitiş zamanlarının değiştirebileceği ve her halükarda gece süresinin hiçbir şekilde 11 saatin üzerinde belirlenemeyeceği ifade edilmektedir.[15]

4857 sayılı İş Kanunu'nun yukarıda belirtilen 69. maddesinin 1. fıkrası gece ve gece çalışması kavramını genel hatları ile belirlemekte, ayrıntılı düzenlemeler içermemektedir. Aynı maddenin 2. fıkrasında gece çalışması ile ilgili ayrıntılı düzenlemelerin çıkarılacak yönetmelikler ile düzenlenmesi esası benimsenmiştir. Bu bağlamda bölgeler arasındaki farklılıkları göz önünde bulundurarak gece başlangıcının daha geriye alınması, yaz ve kış saatlerine göre farklı gece tanımlaması yapılması, gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi ya da işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmasının yasaklanması gibi hususları düzenlemek üzere yönetmelikler çıkartılabilecektir. Ancak bugüne kadar bu yönde bir yönetmelik çıkartılmamıştır.

Gece çalışmasının düzenlendiği temel mevzuat olan 4857 sayılı İş Kanunu'nun dışında bir kısım hukuki düzenlemelerde de söz konusu ölçütlerin kullanılarak gece

---

[11] <http://www.tdk.gov.tr/>, (07.09.2014).
[12] Selim Yüksel, Vardiyalı Çalışma…, s. 6.
[13] Ibid, s. 7.
[14] RG, Tarih: 22.05.2003, Sayı: 25134.
[15] Muhittin Astarlı, *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, Ankara, 2008, s. 251; Yahya Kulaksız, *Çalışma Sürelerinin İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Üzerine Etkileri,* T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Erzurum, 2011, s. 9.

süresinin saptandığı görülmektedir. Nitekim İcra ve İflas Kanunu [16] ve Türk Ceza Kanunu'na[17] göre; gece vakti, güneşin batmasından bir saat sonra ile güneşin doğmasından bir saat önceye kadarki devre şeklinde tanımlanmıştır.

1.2.3 Gece Çalışması Kavramı

Toplumsal yaşantının birtakım zamansal kalıpları vardır. Örneğin sabah kahvaltısı belli saatlerde yapılır, öğlen ve akşam yemekleri belli saatlerde yenilir. Bunun yanı sıra belli saatlerde uyunur, belli saatlerde uyanık kalınır. Toplu eğlence ve dinlenme olanaklarından belli saatlerde yararlanılır. Kısacası toplumsal yaşantının bireysel yaşamı koşullandıran bir zamansal düzeni vardır. [18] Bu zamansal düzene göre gece, insan vücudunun dinlenmesine ayrılan zaman dilimidir. Ancak bu zamansal düzenin aksine gece çalışmak çok sık başvurulan çalışma biçimlerinden biri haline gelmiştir.[19]

Gece çalışması kavramı kanunda tanımlanmamıştır. Ancak İş Kanunu'na göre gece süresi olan akşam 20.00 ve sabah 06.00 saatleri arasında yapılan çalışma "gece çalışması" olarak tanımlanabilir. Çalışan sürekli olarak gece çalışması içerisinde yer alabileceği gibi vardiyalı çalışma sisteminin bazı dönemlerinde gece, bazı dönemlerinde ise gündüz vardiyalarında çalışması söz konusu olabilir.[20]

Hem gece hem de gündüz çalışan bir işçinin çalışmasının gece çalışması mı yoksa gündüz çalışması mı sayılayacağı konusu İş Kanunu'nun 76. maddesinin 2.fıkrasına dayanılarak çıkarılan "Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışanlara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik"[21] ile belirlenmiştir. Bu yönetmeliğe göre; çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir vardiya çalışması gece çalışması sayılır (Yön. m. 7). Örneğin, bir işçinin 15:00-23:00 saatleri arasında çalışması, iş süresinin yarısından fazlası gündüz saatlerine denk geldiğinden gündüz çalışması sayılacaktır. [22] O halde gece çalışmasından söz edebilmek için önemli olan vardiyanın 20.00-06.00 saatleri arasında başlaması veya bu saatler arasında sona ermesi

---

[16] RG, Tarih: 19.06.1932, Sayı: 2128.
[17] RG, Tarih: 12.10.2004, Sayı: 25611.
[18] Gülten İncir, *Çoklu Vardiya*..., s. 7.
[19] Ibid, s. 7.
[20] Zeki Okur, "İş Hukuku'nda Gece Çalışması", (der. Talat Canbolat), *Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan*, (içinde), Beta Yayınları, İstanbul, 2010, s. 512.
[21] RG, Tarih: 07.04.2004, Sayı: 25426.
[22] Fevzi Demir, "Çalışma Hayatında Çocukların Korunması", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,* Cilt: 12, Özel S., 2010, s. 570.

değil, çalışma süresinin yarısından fazlasının 20.00 ila 06.00 saatleri arasında geçmesidir.[23] Bu durum sadece postalar halinde çalışmanın uygulandığı hallerle sınırlı değildir. Postalar halinde çalışmanın söz konusu olmadığı hallerde de günlük çalışma süresinin yarıdan fazlasının gece dönemine denk gelmesi durumunda yapılan çalışma gece çalışması sayılır.[24]

Bu bağlamda, hem gece hem de gündüze rastlayan çalışma sürelerinin eşitliği halinde yapılan çalışma gece çalışmasından sayılmayacaktır. Ancak literatürde gerek gece çalışmasına ilişkin işçi sağlığını koruyucu hükümler ve gerekse iş hukuku'na ilişkin olan işçiyi koruma ve işçi yararına yorum ilkeleri çerçevesinde gece ve gündüze rastlayan çalışma sürelerinin eşitliği halinde yapılan çalışmanın da gece çalışması sayılması gerektiği yaygın olarak kabul edilmektedir.[25] Kanaatimizce de gece ve gündüz çalışma sürelerinin eşit olduğu durumlarda yapılan çalışma gece çalışması olarak kabul edilmeli ve bu husus ilgili yasal düzenlemelerde açıkça belirtilmelidir.

Çalışma süresinin yarısından çoğunun 20.00-06.00 saatleri arasında gerçekleşip gerçekleşmediği konusunda iki hususa dikkat etmek gerekecektir. İlk olarak, postanın çalışmaya başladığı ve çalışmanın sona erdiği saatler arasındaki süre değil, ara dinlenmesi hariç işçi postasının çalışma süresi dikkate alınır. Örneğin 16.00 ile 01.00 saatleri arasında yapılan ve 20.00 ile 21.00 saatleri arasında ara dinlenmesi olan bir vardiyanın başlangıç ve bitiş saatleri arasındaki sürenin yarısından fazlası saat 20.00'den sonra gerçekleşmesine rağmen ara dinlenmesi hariç çalışma süresinin çoğu 20.00'den sonra yapılmadığı için bu çalışma gece çalışması olarak sayılmaz. İkinci olarak, Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'ne[26] göre; gece sayılan gün dönemine ilişkin yürütülen işlerde, gündüz işi yapılan çalışmalara ek olarak fazla çalışmaların gece döneminde yapılabileceği belirtilmiştir. Dolayısıyla, fazla çalışma süresi, çalışma süresinin yarısından fazlasının gece dönemine rastlayıp rastlamadığının belirlenmesinde dikkate alınmaz.[27]

---

[23] Ömer Ekmekçi, "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına İlişkin Usul ve Esaslar", *Çimento İşveren Dergisi,* Ocak, 2006, s. 49-51.

[24] Muhittin Astarlı, *İş Hukukunda...,* s.254.

[25] Fevzi Demir, "Çalışma Hayatında...", s. 571; Zeki Okur, "İş Hukuku'nda…", s. 513; Erol Güner, "Tüm Yönleriyle…, s. 190.

[26] RG, Tarih: 06/04/2004, Sayı: 25425.

[27] Ömer Ekmekçi, "4857 Sayılı…, s. 51.

1.2.4 Gece Çalışma Süresi

4857 sayılı İş Kanunu'nda "işin düzenlenmesi" başlığı altında çalışma sürelerinin nasıl uygulanacağına ilişkin hükümler yer almaktadır. "Çalışma Süresi" İş Kanunu içerisinde tanımlanmamıştır. Bunun yerine Haftanın İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin[28] 3. maddesinde; "işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre" çalışma süresi olarak tanımlanmıştır. Gece çalışma süresi ise günün karanlık dönemine denk düşen çalışmaları içermektedir. Gece çalışma süresi gece döneminde işçide ve yapılan işlerde oluşabilecek sorunlar ve tehlikeler dikkate alınarak yasayla sınırlandırılmıştır. Buna göre; işçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati aşamaz (İşK m. 69/3).

Yine, Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'e göre; işçilerin gece postalarında yedi buçuk saatten çok çalıştırılmaları yasaktır (m. 7). Söz konusu süreyi gece başına her işçi için ayrı hesaplamak gerekir (işçinin gece çalışma saati/gece). Bu hal gece çalışanlar açısından günlük çalışmanın, dolayısıyla fazla çalışmanın sınırını oluşturur.[29]

İş Kanunu'nun 69. maddesinin 1. fıkrasındaki tanıma göre, gece sayılan gün döneminde yürütülen işlerde fazla çalışma yaptırılamaz. Dolayısıyla, gece çalışma süresi yedi buçuk saat olan işçiye bu süreye ek olarak fazla çalışma yaptırılması yasaktır. İş Kanunu'nun 41. maddesinin 6. fıkrasında ve İş Kanunu'na ilişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 7. maddesinde de fazla çalışma yaptırılamayacak işler arasında "gece çalışması" da sayılmaktadır. Yine "Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkındaki Yönetmelik'in 7. maddesine göre; "çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışması, gece çalışması sayılır" hükmü gereği, yapılan işin yarısından fazlası gece dönemine gelen işlerde de fazla çalışma yapılması yasaktır.[30]

İşveren işçilerini geceleri yedi buçuk saatten fazla çalıştırdığında ise, işveren veya işveren vekilleri hakkında idari para cezası öngörülmektedir (İşK m. 104/1). Bununla birlikte işçilere gece döneminde günlük yedi buçuk saatin üzerinde çalıştırma yaptıran işveren, bu çalışma yasaya aykırı da olsa, Kanunun 41. maddesi anlamında haftalık azami çalışma süresi olan 45 saat aşılıyorsa, işçinin fazla çalıştığı sürelerin ücretini zamlı olarak

---

[28] RG, Tarih: 06.04.2004, Sayı: 25425.
[29] Yargıtay Kararları, *Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 24, Sayı: 1-2, 2012, s. 16.
[30] Murat Özveri, "Çalışma Süresi…", s.631.

ödemekle yükümlüdür.[31] Bu sınırlamaya uygun olarak, Yargıtay'a göre de; 45 saatlik haftalık normal çalışma süresi aşılmamış olsa dahi, gece çalışmalarının günde yedi buçuk saati aşan kısmı için fazla çalışma ücreti ödenmelidir.[32] Haftalık çalışma süresi 45 saati aşmayan çalışanlar gece çalışmasının yedi buçuk saati aşan kısmı için fazla çalışma ücreti almaktadır. Bu durumda sadece gece çalışmaktan kaynaklanan zamlı ücretler hesaplanıp çalışanlara ödenmelidir.[33]

İşçilerin gece postalarında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmamalarının bazı istisnaları vardır. Bu kapsamda İş Kanunu'nun 42. ve 43. maddeleri ve 79 sayılı Milli Korunma Suçlarının Affına, Milli Korunma Teşkilat, Sermaye ve Fon Hesaplarının Tasfiyesine ve Bazı Hükümler İhdasına Dair Kanunun 6. maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 70. maddesinde öngörülen yönetmelikte belirtilen haller saklıdır (PHÇY m. 7). Söz konusu haller, çalışmanın üçüncü bölümünde gece çalışma süresinin istisnaları başlığı altında ayrıntılı olarak ele alınacaktır.[34]

1.2.5 Gece İşçisi Kavramı

4857 sayılı İş Kanunu'nun gece çalışmasını düzenleyen 69. maddesi, "işçilerin gece çalışması" ve "gece çalıştırılan işçiler" ifadelerini kullanmış olsa da, "gece işçisi" kavramının somut bir tanımını yapmamıştır. Dolayısıyla gece işçisi kavramını Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 7. maddesinin 2. fıkrasına göre tanımlamak daha doğru olacaktır. Bu hükme göre, çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışması "gece çalışması" sayılır. Bu ifadeden çıkarılabildiği kadarıyla gece işçisi kavramı, günlük çalışma süresinin yarısından fazlası gece dönemine denk gelen işçi şeklinde tanımlanabilir.[35]

1.3 Gece Çalışmasının İşçi Bakımından Avantajları ve Dezavantajları

Gece çalışan işçilerin bazıları, gece çalışma sisteminde yer almalarının kendi açılarından daha olumlu olduğunu düşünmektedirler. İşçilerin gece çalışmasını tercih

---

[31] Muhittin Astarlı, *İş Hukukunda…,* s. 259;
[32] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 21.09.2010, Esas: 28788, Karar: 25224.
[33] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 12.03.2012, Esas: 2011/36448, Karar: 2012/7871; Yargıtay Kararları, *Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 24, Sayı: 1-2, 2012, s. 16.
[34] Bkz: s. 86.
[35] Muhittin Astarlı, *İş Hukukunda…,* s. 256.

etmelerinin çeşitli nedenleri vardır. Bu tercihlerin başında uygulamada gece çalışan işçilere zamlı ücret ödenmesi gelmektedir. Diğer bir neden işçiye gündüzleri vakit yaratması ve böylece gece çalışmasının işçinin öğrenimine devam etme imkanı sağlamasıdır. Bazı işçiler bir yandan çalışıp bir yandan öğrenim görmek isteyebilir. Öğrenim sürecinde alınması gereken derslerin genellikle gündüz dönemine denk gelmesi sebebiyle işçinin gece çalışma sistemini tercih etmesi, zamanını kullanması açısından daha uygun olmaktadır. Dolayısıyla, bazı işçiler gece çalışmasında zamanlarını daha verimli kullandıklarını düşündükleri için bu çalışma biçimini tercih etmektedirler.[36]

Bir başka tercih nedeni ise gece çalışırken zamanın daha çabuk geçtiği duygusunun hissedilmesidir. Ayrıca gece çalışması sayesinde gündüzleri ikinci bir iş yaparak ek geçim kaynağı yaratmaya çalışmak isteyenler de gece çalışma sistemini tercih etmektedirler.

Çalışanların gece çalışmasını ve gece vardiyasını seçmelerinin bir diğer nedeni ise gece çalışmasında yöneticilerin yeterli denetim yapmadığından dolayı gece çalışmasının rahat geçtiğini düşünmeleridir. Çünkü uygulamada gece çalışmalarında çalışanların başında onları sürekli kontrol eden kişilerin genellikle diğer vardiyalara göre daha az olduğu gözlemlenmiştir.[37]

Ayrıca gece çalışması, kişilerin hobilerini yerine getirmesi için ekstra imkan da sağlayabilir. Örneğin dış mekan sporları; avlanma, balık tutma gibi gündüzleri yapılabilen aktiviteler bazı kişilerin gece çalışma tercihlerini etkilemektedir.[38]

Gece çalışmasının işçi açısından dezavantajları ise ikinci bölümde gece çalışmasının iş sağlığı ve güvenliğine etkisi başlığı altında anlatılacaktır.[39]

1.4 Gece Çalışmasının İşletme Bakımından Avantajları ve Dezavantajları

Herhangi bir mala ilişkin pazarın yeterince geniş ve talebin yeterli olduğu durumlarda, işletmenin durumuna göre, işletme yöneticileri üretimi artırma ve birim başına düşen sabit maliyetleri azaltma yoluna gitmek isterler. Bu nedenle işletmeler, fazla çalışma veya gece çalışmasını da içeren vardiyalı çalışma sistemine geçmeyi tercih etmektedirler.

---

[36] Zeki Okur, "İş Hukuku'nda...", s. 520-521; Selim Yüksel, Vardiyalı Çalışma..., s. 39.
[37] Selim Yüksel, Vardiyalı Çalışma…, s. 22.
[38] Gilda Assunta De Laco. The Consequences Of Shift Work: Job Satisfaction, And Social Life, (Unpublished Master Thesis), Concordia University, July, 1997, s. 27.
[39] Bkz: s. 23.

Ancak gece çalışma koşullarının zorluğu ve getirdiği olumsuz etkiler işletmeyi etkileyebilir. Gece çalışmasının gündüz çalışmasına göre farklı koşullarda yapılmasından dolayı bu durumun işletmeye yüklediği ek maliyetler vardır. Kış mevsiminde geceleri gündüze oranla hava sıcaklığı daha düşüktür. Kışın gece çalışmasının aydınlatma ve ısıtma yönünden gündüz dönemine göre daha elverişsiz olmasından dolayı işletmeler, gece süresindeki çalışma koşullarını iyileştirmek için bazı ek harcamalar yapmak zorunda kalırlar. Gece çalışma süresince elektrik ve yakıt tüketimindeki artış işletmeye ek bir harcama getirmektedir. Bir diğer ek maliyet ise gece çalışma zammı nedeniyle işgücü maliyetlerinde ki artıştır. Gece çalışmasını çekici kılmak için gece çalışma süresince her bir saat için belirli bir miktar ek ödeme veya fiilen çalışılan saatlerden daha fazla saat için ödeme yapılmaktadır. Ülkemizde vardiyalı veya gece çalışan işçilere zamlı ücret ödenmesi konusunda kanuni bir zorunluluk olmamakla beraber, genellikle toplu iş sözleşmelerinde zamlı ücret, gece vardiya tazminatı veya gece primi şeklinde hükümler gece çalışan işgücünün işletmeye daha pahalıya mal olmasına neden olmaktadır.[40]

Ayrıca işletmenin iki veya daha fazla işçi vardiyası ile devamlı bir şekilde faaliyette bulundurulması için makinelerin verimli ve işgörebilir şekilde tutulması da gereklidir. Dolayısıyla makinelerin eksiksiz bakımının yapılması, sürekli kontrol edilmesi ve temizlenmesi işletmeye ek yükler getirilebilir. Bu nedenle sadece teknik sebeplerden dolayı devamlı olarak faaliyette bulunması gereken işletmelerde gece çalışma veya birden fazla vardiya sistemine yer verilmesi önerilmektedir. Ek olarak, işletmeler gece süresinde yönetim ve teknik denetim personeli ile gece süresince çalışacak nitelikli iş gücü temininde güçlüklerle karşılaşmaktadırlar.[41] Bu güçlüklerin hem yeterli insan kaynağı hem de maddi kaynak yönü mevcuttur.

[40] Selim Yüksel, Vardiyalı Çalışma..., s. 40-41.
[41] Ibid, s. 36-37.

2. Gece Çalışması ve Vardiyalı Çalışma Ayrımı

2.1 Vardiyalı Çalışma

2.1.1 Genel Olarak

Bugün gelinen noktada küreselleşme ve beraberinde getirdiği yoğun uluslararası rekabet ile birlikte çalışma hayatı giderek esnekleşmektedir.[42] Esnek çalışma; çalışma düzeninin işyeri gereklerine, işin ve işyerinin ihtiyaçlarına göre işverenin istekleri doğrultusunda en kolay biçimde uyum ve uygunluk sağlayacak şekilde sürekli ve yeniden düzenlenmesidir.[43] Vardiyalı çalışma, esnek çalışma sistemi içerisinde yer alan en eski çalışma sistemlerinden biridir.[44] Vardiyalı çalışma, sanayi devriminden sonra geniş bir şekilde uygulama alanı bulan, temeli Romalılara kadar dayanan, bir sistemdir. Romalıların kurdukları bu sistemle vardiyalı çalışan atlı kuryeler sayesinde 24 saatte 800 kilometre yol katederek sevkiyatın ulaşmasını sağlamışlardır. Vardiyalı çalışma sistemi geçmişten bu yana her geçen gün çalışma hayatındaki önemini artırmaktadır.[45]

Günümüzde vardiyalı çalışanların sayısı giderek artmaktadır. Gelişmiş ülkelerin genelinde çalışanların yaklaşık olarak %20'si farklı vardiyalar halinde çalışmaktadır. Sürekli olarak gece vardiyasında çalışanlar ise %5 ila %10'luk bir kısmı oluşturmaktadır.[46] Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşulları İyileştirme Vakfı (Eurofound) tarafından 2003 yılında yayınlanan "Katılmakta Olan ve Aday Ülkelerde Çalışma Koşulları" raporuna göre; Türkiye'de 2003 yılında çalışan nüfusun %8'i vardiyalı olarak çalışmaktadır.[47] 2003 yılında toplam kayıtlı çalışan nüfus 21 milyon 147 bin kişi olduğuna göre, ülkemizde 2003 yılında 1.691.760 kişi kamu sektöründe vardiyalı olarak çalışmıştır.[48] Vardiya çalışma saatleri %44,4 oranında çalışanlar tarafından, %35,7 oranında işletme tarafından seçilmektedir. Diğer yandan vardiyalı çalışanların %30'u vardiyalı çalışmadaki değişikliklerden aynı gün haberdar olduklarını ifade etmişlerdir.[49]

---

[42] Soner Tanış, Vardiyalı Çalışma Sistemindeki Şikayetlerin İşgören Motivasyonuna Etkisi: Gaziantep İli Halıcılık Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2010, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep, s. 23.
[43] Türkan Akyol Güner, Çalışma Yaşamında…, s. 3.
[44] Ibid, s. 3.
[45] Soner Tanış, Vardiyalı Çalışma…, s. 23.
[46] Ali Naci Yıldız; Fatma Gülay Gedikli; Burcu Küçükbiçer, *Vardiyalı Çalışmalarda İş Sağlığı ve Güvenliği Konuları,* Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Ankara, 2012, s. 6.
[47] <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2003/06/tr/1/ef0306tr.pdf>, (15.12.2013)
[48] Türkan Akyol Güner, Çalışma Yaşamında…, s. 3.
[49] <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2003/06/tr/1/ef0306tr.pdf>, (15.12.2013).

İşletmeleri vardiyalı çalışmaya iten bir çok sebep bulunmaktadır. Örneğin demir-çelik iş kolunda işletmeler teknolojik açıdan süreklilik gösterir. Makineleri gece veya hafta sonu durdurmak mümkün olmayabilir. Ya da süreklilik üretimin akıcılığı için gereklidir. İşlevler uzun bir zaman döngüsüne göre planlanmıştır ve döngünün tamamlanabilmesi için sürekli çalışma gereklidir. Örneğin, kimya işkolunda sekiz saati aşan zaman dilimine göre programlanmış süreçler vardiyalı çalışmayı gerektirmektedir. Bu tür işletmelerde, kullanılan üretim teknolojisi, uygulanan işletim yönetimi aralıklı çalışmaya olanak tanımaz.[50]

İşletmeleri çoklu vardiya çalışmasına iten bir diğer neden ise, daha çok kazanma isteğidir. Vardiyalı çalışma sayesinde, makinelerden daha çok yararlanmak, üretim miktarlarını çoğaltarak ürün başına düşen genel giderleri ve birim ürün maliyetini azaltmak ve dolayısıyla rekabet şansı elde etmek, verimliliği artırmak, yatırım sermayesini kısa sürede amorti etmek olanaklıdır.[51]

Vardiyalı çalışmayı gerektiren sebepler arasında sosyo-politik bir sebep olan istihdamı artırma gerekliliği de düşünülebilir. Özellikle kalkınma çabası içinde olan Türkiye gibi işsizliğin yaygın olduğu bölgelerde vardiyalı çalışmaya yer verilerek istihdamı artırmak mümkündür. Emeğin yoğun ve sermayenin kıt olduğu ülkelerde yeni yatırım yapma olanağı oldukça sınırlı olduğundan, tek vardiya veya çift vardiya sayısını üç veya daha fazlasına çıkarmak, hem işletmeler hem de ülke ekonomisi açısından daha verimli olabilir. Böylece işletmeler tüm gün boyunca faaliyetlerine devam ederek maliyet giderlerini düşürmek gibi bir takım kazançlar sağlarken, işsizliğin azalmasına da olumlu katkıda bulunacaklardır.[52]

Bunların dışında, artan teknoloji ve gelişen endüstrinin etkisiyle üretim sektöründe yer alan firmalar, rakipleriyle rekabet edebilmek için üretimlerini sürekli hale getirme ve daha fazlasını daha kısa sürede üretme yoluna gitmişlerdir. Tüm bunların neticesinde de vardiyalı ve gece çalışma biçimlerini benimsemişlerdir.

---

[50] Gülten İncir, *Çoklu Vardiya Çalışmasının Ergonomik Tasarımı,* Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara, 1998, s. 11-12.
[51] Ibid.
[52] Selim Yüksel, Vardiyalı Çalışma…, s. 17.

2.1.2 Vardiya ve Vardiyalı Çalışma Kavramları

Akşam ve gece çalışmasını gerektiren pek çok yeni işkolu oluşmuştur ve bu işkollarının çoğu 24 saat sürekli çalışmayı gerektirir. Bu işlerde çalışanlar sürekliliği destekleyecek şekilde bir günün değişik periyotlarında çalışırlar. Bu periyotların her birine vardiya denilmektedir. Pek çok ülkede değişik vardiya biçimleri vardır. Genel olarak gündüz vardiyası 08-16, öğleden sonra/akşam vardiyası 16-24 ve gece vardiyası 24-08 saatlerini içermektedir.[53]

Vardiyalı çalışma ise, yapılan işin niteliği gereği işte süreklilik sağlayan ve bu nedenle birbiri ardına postalar halinde işçi çalıştırılan ve bunun nöbetleşe işçi postaları ile yürütüldüğü işlerdir.[54] Diğer bir tanıma göre ise vardiyalı çalışma, günün tüm saatlerinde, aynı günün değişik zaman periyotlarında ayrı işçi gruplarının çalıştırılmasıdır.[55] Yine başka bir tanıma göre vardiyalı çalışma, fabrika ve üretim birimlerindeki makine, ekipman ve personelin, alışılmış iş saatleri dışında da üretimi devam ettirmeleri şeklinde ifade edilebilir.[56]

Vardiyalı çalışma sistemi günümüze kadar çok farklı şekillerde uygulanagelmiştir. Bu çalışma sisteminde birden fazla ekip vardır. Her ekip; vardiya olarak tanımlanan belirli bir süre çalışmakta, bu süre sonunda işletmeye gelen diğer ekibe işi devretmektedir. Bu şekilde diğer ekip de kendinden sonra gelecek ekibe işi devretmektedir. Böylece birden çok ekip aynı yerde, aynı işleri vardiya süresinde yaparak, işletmelerde üretimin sürekliliğini sağlarlar.[57]

Türkiye'de vardiyalı çalışmanın en sık uygulanan biçimleri sabahtan başlayıp öğleden sonra biten vardiyalar (07-15 veya 08-16 vardiyası), gündüz ve gece dönüşümlü vardiyalar veya sabah başlayıp öğleden sonraya kadar devam eden vardiyalar ve sürekli gece ile öğleden sonra başlayıp, gece yarısına kadar süren (15-23) vardiyalardır.[58]

---

[53] Fulya Ak, Vardiyalı Çalışmanın…, s. 5 ve dipnot 4'te anılan: Barton, J., Costa, G., Folkard, S. and Smith, L.R. (1995a).A battery of questionnaires for assessing shiftwork- related problems, Standard Shiftwork İndex, Workand Stres, 9, s. 3-30.
[54] Fatma Gülay Gedikli, Otomotiv Sektründe…, s. 6.
[55] Refik Korkusuz, "Vardiyalı (Postalar Halinde) Çalışma ve Türk İş Hukuku'ndaki Düzenlemesi", *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2006, s. 2.
[56] Türkan Akyol Güner, Çalışma Yaşamında…, s. 3.
[57] Soner Tanış, Vardiyalı Çalışma…, s. 25.
[58] Ibid, s. 31.

Türk çalışma hukukunda vardiyalı çalışmaya ilişkin özel usul ve esaslar 4857 sayılı İş Kanunu'nun 76. maddesinin 2. fıkrasına dayanılarak çıkarılan "Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" ile düzenlenmiştir. Bu kapsamda nitelikleri dolayısıyla sürekli çalışan ve bu nedenle birbiri ardına postalar halinde işçi çalıştırılan işlerde çalışma sürelerine, gece çalışmalarına, hafta tatillerine ve ara dinlenmesine ilişkin hükümler söz konusu yönetmelikte yer almaktadır.

2.1.3 Vardiyalı Çalışma Çeşitleri

2.1.3.1 Genel Olarak

Vardiyalı çalışma sistemleri, çeşitli sınıflandırmalara tabi tutulabilir. Günümüzde en bilinen vardiyalı çalışma sınıflandırması; sabit ve dönüşümlü vardiya ayrımıdır. Ayrıca vardiyalı çalışma, işin sürekliliği baz alınarak çok ekipli çalışma sistemleri olarak da sınıflandırılabilir. Çok ekipli çalışma sistemleri vardiyanın değişimine bağlı olarak kendi içerisinde üç gruba ayrılabilir. Bunlar; süreksiz sistem, yarı sürekli sistem ve sürekli sistemdir.

2.1.3.2 Sabit Vardiya Sistemi

Sabit vardiya çalışmasında, sürekli olarak gündüz ve öğleden sonradan gece yarısına kadar veya sürekli olarak gece çalışan ekipler vardır. Çalışanlar kendi vardiyalarında çalışmak zorundadırlar. Ancak sabit vardiya sisteminde, sürekli olarak gece çalışmanın çalışanları fiziki ve psikolojik yönden olumsuz etkilemesi nedeniyle günümüzde uygulaması azalmıştır.

Sabit çalışma sisteminde gündüz vardiya sisteminde çalışanlar için herhangi bir sorun yoktur. Ancak sürekli olarak akşam ve gece çalışmasının, çalışanlara fiziki ve psikolojik yönden birçok olumsuz etkisi söz konusu olacaktır. Bu sistemde çalışanlarda görülen sağlık problemleri bu kişilerin aile kurumunda taşıdıkları sorumluluğun farklı olmasına bağlı olarak, her çalışan yönünden farklı olabilmektedir. Yani gece çalışanlardan bazıları gece çalışmasına daha fazla tahammül edebilirken, diğerleri daha az tahammül edebilmektedir. Bu durumda ailesel ve toplumsal yaşantıları bakımından sorun

yaratmayacağını düşünen ve akşam ve gece vardiyasında gönüllü olarak çalışma isteyen kişiler varsa sabit çalışma biçimi uygun bir çözüm yolu olabilir.[59]

2.1.3.3 Dönüşümlü Vardiya Sistemi

Dönüşümlü vardiya sisteminde, ekipler belli bir zamansal program içerisinde dönüşümlü olarak gündüz, öğleden sonra ve gece vardiyası şeklinde çalışmaktadırlar. Bu sistemde, tüm çalışanlar yasal süreyi aşmadan vardiya düzenlemesine göre günün her saatindeki çalışmada yer alırlar. Bu nedenle, çalışanlar, fiziksel ve psikolojik yönden işyerinde ayrıma tabi tutulmadıkları kanaatini taşırlar.[60] Böylelikle üretime ara verilmeden devam edilerek, makine ve teçhizattan en verimli biçimde yararlanılmaya çalışılır.[61]

2.1.3.4 Çok Ekipli Çalışma Sistemi

2.1.3.4.1 Süreksiz Sistem

Süreksiz sistemde işletme günde 24 saatten az çalışmaktadır. Genellikle sabah-akşam ya da sabah-gece olmak üzere 16 saat süresince sabit ya da dönüşümlü çalışmaktadırlar. Süreksiz çok ekipli çalışmaya iki ekipli veya çift vardiyalı sistem de denilir. Resmi tatillerde çalışılmayan bu vardiya sistemi iki ekipli ya da çift vardiyalı sistem olarak bilinir. Uygulanması en kolay, yönetimsel sorunların en az olduğu sistemdir.[62]

Kimi işletmelerde gece vardiyasının çalışma süresi normal çalışma süresine göre daha az tutulur. Bu nedenle süreksiz sistem gece çalışmasının neden olduğu sağlık sorunlarının hafiflemesini de sağlayabilir. Ayrıca hafta sonlarında ve bayram tatillerinde çalışma yapılmadığı için, vardiyalı çalışanlar; eşlerine, çocuklarına ve kendilerine yeterince zaman ayırabilmektedir. Süreksiz sistemde en önemli konu ekiplerin sabit mi, yoksa dönüşümlü mü çalışacaklarına karar vermektir. Sabit çalışma sisteminde gündüz vardiya sisteminde çalışanlar için gece çalışması açısından herhangi bir sorun yoktur. Ancak akşam ve gece çalışanlar için gece çalışmasının sorunları söz konusu olacaktır. Bu

---

[59] Zekeriya Gür, Güvenlik Görevlilerinin Vardiya Planlaması ve Süleyman Demirel Üniversitesinde Bir Uygulama, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta, 2014, s. 20.
[60] Soner Tanış, Vardiyalı Çalışma…, s. 25.
[61] Selim Yüksel, Vardiyalı Çalışma…, s. 3.
[62] Tunç Demirbilek, "Vardiyalı Çalışmanın Kadının Aile ve Sosyal Yaşamına Etkisi", *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,* 2004, s. 79; Zekeriya Gür, Güvenlik Görevlilerinin..., s. 21.

durumda akşam ve gece vardiyasında gönüllü olarak çalışmak isteyen kişiler varsa sabit çalışma biçimi uygun bir çözüm yolu olabilir.[63]

2.1.3.4.2 Yarı Sürekli Sistem

Yarı sürekli sistemde işyerinde günde 24 saat çalışılmakta, resmi tatillerde ve hafta sonlarında çalışılmamaktadır. Bu sistemde üç vardiya ve üç ekip bulunmakta olup, sabit veya dönüşümlü olarak sabah, akşam ya da gece vardiyasında çalışılmaktadır.[64] Bu sistemde hafta sonları ile resmi bayram tatillerinde çalışılmaması, gece çalışması ve vardiyalı çalışmanın aile yaşamına ve toplumsal yaşantıya verdiği olumsuz etkileri hafifletmektedir. Ancak hafta içinde işletmenin kesintisiz çalışması, gece çalışmasının azaltılmasına olanak tanımadığından ciddi sağlık sorunlarının ortaya çıkmasına neden olabilmektedir.[65]

2.1.3.4.3 Sürekli Sistem

Sürekli sistemde ise işletmede 24 saat, haftada 7 gün, resmi bayram ve tatiller de dahil olmak üzere aralıksız çalışılmaktadır. 4 ila 7 ekip ile sabit veya dönüşümlü olarak çalışılmaktadır. Ekiplerin dinlenme süreleri birbirinden farklıdır. Sürekli sistem, üretim kapasitesinden en üst düzeyde yararlanma imkanı sağlar. Ancak tasarlanması, örgütlenmesi ve yönetimi en zor olan ve çalışanlar için en zorlayıcı durumlar barındıran vardiyalı sistemdir.[66]

2.1.4 Vardiyalı Çalışan Başlıca Meslek Grupları

Vardiyalı çalışma sisteminin ağırlık kazandığı başlıca sektörler şunlardır;[67]

a) süreçleri sürekli olan üretim endüstrileri (madencilik, petrol rafinerileri, fırın, plastik vb.),

b) toplumsal hizmetler (hastane, ambulans, eczane, laboratuar vb.),

c) gıda üretim ve işletme (çiftçilik, balıkçılık, yoğurt, peynir yapımı vb.),

---

[63] Gülten İncir, *Çoklu Vardiya…*, s. 25.
[64] Zekeriya Gür, Güvenlik Görevlilerinin..., s. 21; Soner Tanış, Vardiyalı Çalışma…, s. 25.
[65] Gülten İncir, " *Çoklu Vardiya…*, s. 26.
[66] Tunç Demirbilek, "Vardiyalı Çalışmanın Kadının Aile ve Sosyal Yaşamına Etkisi", *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,* 2004, s. 79; Soner Tanış, Vardiyalı Çalışma…, s. 25; Türkan Akyol Güner, Çalışma Yaşamında…, s.4; F. Gülay Gedikli, Otomotiv Sektöründe…, s. 25.
[67] Türkan Akyol Güner, Çalışma Yaşamında…, s. 8.

d) sosyal ve toplumsal hizmetler, ulaşım (otobüs, tren, gemi, havayolu),

e) ağırlama (otel, restoran),

f) veri işleme merkezleri (finans, bankalar ve sigortacılık),

g) medya (gazete, radyo, televizyon),

h) alışveriş merkezleri, eğlence yerleri,

ı) eğitim ve telefonla danışma merkezleri.

Kuşkusuz vardiyalı çalışma sisteminin uygulandığı sektörlerin başında sağlık hizmetleri gelmektedir. Bunun amacı; sağlık kuruluşlarında halka kesintisiz, etkin ve ulaşılabilir sağlık hizmetinin sunulması, bu hizmetleri kullananların taleplerine zamanında karşılık verilme ihtiyacı, aşırı yığılmaların önlenmesi, hekimlerin hastalarına yeterince zaman ayırabilmeleri, mesai saatleri dışında uzman düzeyinde sağlık hizmeti verilmesi, dışarıya yapılan sevklerin en aza indirilmesi, yüksek maliyetli yatırımları gerektiren röntgen, tomografi gibi ileri teknoloji ünitelerinin daha verimli çalıştırılması ve nitelikli sağlık çalışanlarından optimum düzeyde yararlanılması olarak sıralanabilir.[68] Sağlık hizmeti sunucularının başında doktorlar ve hemşireler gelir. Bilindiği gibi bu iki meslek grubu da 24 saatlik nöbet, vardiya ve fazla mesai sistemi ile çalışmaktadırlar. Doktorluk mesleği süreklilik arz eden meslek gruplarındandır. Çünkü insan hayatının her anında çeşitli fizyolojik ve psikolojik risklerle karşılaşılmaktadır. Karşılaşılan bu riskler sonucunda başvurulan ilk merci sağlık kuruluşlarında çalışan doktorlardır. Hemşireler de sağlık ekibi içerisinde hasta bireyin ve ailesinin her türlü problemlerinde 24 saat boyunca ilk başvurulan ve bu görevleri nedeniyle sağlık ekibi içerisinde iletişimi sağlamada kilit rol oynayan sağlık personelleridir.[69]

Doktor ve hemşirelerin yanı sıra sağlık hizmetlerinde sürekli olarak çalışması gereken başka personeller de vardır. Bunların başında acil servis personelleri gelmektedir. Acil servisler, bireylerin gündüz veya gece karşılaştıkları acil vakalarda başvurdukları ilk merci olmaktadır. Bilindiği gibi insanlar gündüz olduğu kadar gece de sağlık problemleriyle karşılaşabilmektedir. Acil servislerde özellikle gece çalışan personeller (doktor, acil tıp teknisyeni, hemşire, tıbbi sekreter, tomografi ve röntgen teknisyeni)

---

[68] Rasim Ceyhan ve Yusuf Çelik, "Sağlık Çalışanlarının Vardiyalı Çalışma Uygulaması Hakkındaki Görüşleri", *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 2, Ankara, 2004, s. 168.

[69] Bilazer ve diğ., *Türkiye'de Hemşirelerin Çalışma Koşulları,* Türk Hemşireler Derneği, Ankara, 2008, s. 5.

hastaların karşılaştıkları bu sağlık problemlerinin tedavisinde görev almaktadırlar.[70] Bunların yanı sıra sağlık hizmeti veren bir diğer meslek grubu ebelerdir. Ebeler 24 saat sürekli hizmet veren sağlık personelidir. Doğum anı gündüz gerçekleşebileceği gibi gece de gerçekleşebilmektedir. Bu yüzden ebe, mesleği gereği her an doğum ameliyatı için hazırlıklı olmalıdır. Bu yüzden ebeler de diğer sağlık personelleri gibi gece çalışmasında hizmet veren kişiler arasındadır. Gece çalışanlar arasında yer alan sağlık personellerinden bir diğeri anestezi uzmanlarıdır. Anestezi uzmanları, kendisine bir gün önceden verilecek ameliyat listelerine göre ameliyat sürelerini göz önüne alarak günlük ameliyathane çalışma listelerini düzenlerler ve ameliyat olacak hastaların ameliyata hazırlanması için gerekli incelemelerini yaparlar.[71] Hastanın sağlık durumuna göre anestezi altında ameliyat yapılıp yapılamayacağı ve narkoz verilip verilmeyeceği hususunda karar verirler. Dolayısıyla anestezi uzmanları ameliyathanelerde çalıştıkları için gece çalışmasında sürekli olarak görev alması gereken meslek grupları arasında yer alır. Çünkü hastanelerde gerçekleştirilen ameliyatlar gece dönemine de denk gelebilir. Özellikle acil servise gelen ve hayati risk altında bulunan hastaların gece döneminde de ameliyata alınmaları söz konusu olabilir. Bu durumda da anestezi uzmanlarının her an göreve hazır olmaları gerekir. Tüm bunların yanı sıra sağlık hizmeti çalışanları arasına eczacıları da eklemek gerekir. Eczacılar da nöbet sistemiyle gece çalışan meslek grupları arasında yer almaktadırlar. Gündüz döneminde olduğu gibi gece de acil ilaç temin etmesi gereken hastalara bu hizmeti vermekle görevlidirler.

Gece çalışmasında faaliyet gösteren gruplardan bir diğeri güvenlik hizmeti çalışanlarıdır. Bilindiği gibi güvenlik hem kamu sektöründe hem de özel kuruluşlarda önemli bir yer teşkil etmektedir. Güvenlik ihtiyacı süreklilik arz ettiği için bu meslek gruplarında çalışanlar günün her döneminde faaliyet göstermektedir. Şüphesiz güvenlik hizmeti verenlerin başında askerler ve polisler gelmektedir. Devlet, güvenlik hizmetlerini etkinlikle yerine getirmek için yılın 365 gününde, günün 24 saatinde ve yurdun her noktasında güvenlik personeli istihdam etmektedir. Bu görevi üstlenenler temel olarak polis ve jandarmadır. Bunların dışında güvenlik hizmeti sunan bir diğer hizmet grubu kamu ve özel sektörde görev alan özel güvenlik görevlileridir. Özel güvenlik görevlileri, görev alanlarında can ve mal güvenliğini sağlamak, mevcut düzeni korumak ve aynı

[70] Ali Günerli, "Anestezi Uzmanlarının Mesleki ve Hukuki Sorumlulukları, Yasal Hükümler, İlgili Yasa ve Yönetmelikler", *Türkiye Anesteziyoloji ve Reanimasyon Derneği Dergisi,* Cilt: 37, Sayı: 6, 2009, s. 335.
[71] Ibid, s. 335.

zamanda suç işlenmesini önlemekle görevlidirler. Güvenlik hizmetleri 24 saat kesintisiz hizmet sunumu gerektirmektedir. Üstelik gece döneminde güvenlik ihtiyacı gündüze oranla daha fazladır. Bu nedenle özel güvenlik görevlileri yoğunlukla gece çalışan meslek gruplarındandır.

Güvenlik görevlilerinin dışında gardiyanlar da güvenlik hizmeti veren meslek gruplarındandır. Gardiyanlar Adalet Bakanlığı'na bağlı olarak devlet memuru statüsünde çalışırlar. Genelde kapalı, açık ve yarı açık ceza evlerinde, bunlara bağlı atölye ve açık alanlarda görev alan gardiyanlar, cezaevlerinde bulunan tutuklu ve hükümlülerin güvenliğinden sorumludurlar. Bu sorumlulukları süreklilik arz ettiği için bu meslek gruplarında da gece çalışması uygulanmaktadır. Bir diğer güvenlik hizmeti sunucuları hâkimler ve savcılardır. Hâkim ve savcılar adalet hizmetlerini zamanında, tam ve etkin bir şekilde yerine getirebilmek amacıyla nöbet sistemi ile çalışmaktadırlar.

Gece çalışması kapsamında yer alan bir diğer grup gıda ve alışveriş sektöründe hizmet veren çalışanlardır. Bu çalışanlar arasında aşçılar, garsonlar, market çalışanları, alışveriş merkezi personelleri ve fırınlar yer almaktadır. Beslenme ve giyim insanların en temel ihtiyaçlarından biridir. Dolayısıyla insan var olduğu sürece bu ihtiyaçlar süreklilik arz edecek ve verilen hizmetler her geçen gün daha da artacaktır. Bunun yanı sıra 24 saat açık mağazaların, restoranların ve alışveriş merkezlerinin var olması gece çalışan sayısını da giderek arttırmaktadır.

Ulaşım hizmetlerinde çalışanlar da gece çalışması yapmaktadırlar. İnsanlar sadece gündüz değil gece de seyahat etmek durumunda kalabilirler. Dolayısıyla ulaşım hizmetleri de 24 saat sürekli çalışmayı gerektiren meslek grupları arasında yer alır. Bunların arasında taksiciler, otobüs şoförleri, tır şoförleri, kargocular, gemiadamları, pilotlar ve hostesler yer almaktadır. Bunun yanı sıra akaryakıt istasyonlarında çalışan kişiler de gece çalışanlar arasında yer alır. Çünkü ulaşım araçlarının yakıt ihtiyacı günün her döneminde ortaya çıkabilmektedir.

2.2 Gece Çalışması ve Vardiyalı Çalışma Ayrımı

Vardiyalı çalışma, işin günün tamamı veya önemli bir bölümünde devamlılık arzettiği hallerde işçilerin çalışma sürelerinin kafi durumlarda ardı ardına yaptırılmasıdır. Vardiyalı çalışmanın önemli bir özelliği, postalardan birinin çalışmasının çoğunlukla gece

çalışması niteliği taşımasıdır. Çalışma hayatında bazı işlerde işçilerin gece çalıştırılması bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır.[72] Gece çalışması işin niteliği gereği gece saatlerinde çalışılması gereken işlerde uygulanan bir çalışma şeklidir. Öyleyse burada belirtilmelidir ki 24 saat çalışılması gereken bir işyerinde postalardan birinin muhakkak gece döneminde gerçekleşmesi kaçınılmazdır. Bu bakımdan vardiya ve vardiyalı çalışma kavramlarının gece çalışmasıyla birlikte incelenmesi gerekmektedir.[73]

Gece çalışması genel olarak vardiyalı çalışma içerisinde sayılmakla birlikte, aslında vardiyalı çalışmadan bağımsız olarak, yasaların gece tanımlanması içerisinde kalan saatlerde işçilerin çalıştırılmasına denir. Yani gece çalışması, vardiyalı sistemde çalışan bir işyerinde, vardiyalı çalışmanın bir parçası olabileceği gibi, niteliği gereği sadece gece çalışılan işyerlerinde, bağımsız gece çalışması da olabilir. Örneğin, sadece geceleri nöbet tutulması gereken bir işyerinde gece bekçiliği yapmak gibi. Ayrıca faaliyetlerini kısmen veya tamamen gece sürdürmek zorunda olan gazete çıkaran matbaa, yazlık sinema, gazino tiyatro, bar, pavyon ve bir takım oyun salonları vardır. Yine bu bakımdan buralarda çalışan konsomatris, sanatçı, garson, teşrifatçı, barmen vb. gibi kimseler de gece süresinde çalışmak zorunda kalmaktadırlar.[74]

[72] Selim Yüksel, Vardiyalı Çalışma…, s. 2.
[73] Ömer Ekmekçi, "4857 Sayılı…", s. 48.
[74] Selim Yüksel, Vardiyalı Çalışma..., s. 16-17.

BÖLÜM II

GECE ÇALIŞMASININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE ETKİSİ

1. Genel Olarak

Günümüzde işçilerin özellikle bazı işlerde gece çalıştırılmaları bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır. Gece çalışması, normal çalışma saatlerinin dışında yapıldığı için insan vücudu bu çalışma sistemine adapte olamamaktadır. Ayrıca gece çalışmasının normal çalışma saatleri olan gündüz vakitlerinde yapılmıyor olması, çalışanı büyük ölçüde toplumsal yaşamın dışına itmektedir. Bu durum çalışan kişide büyük ölçüde iş sağlığı ve güvenliği problemlerinin artmasına sebep olmaktadır. Dolayısıyla gece çalışanların yaşadıkları tıbbi, psikolojik ve sosyolojik nedenli sorunlar onların iş kazasına yakalanma olasılığını arttırmaktadır.

Bu bölümde öncelikle iş sağlığı ve güvenliği kavramı ele alınacak olup, iş kazası ve meslek hastalıklarından bahsedilecektir. Öncelikle genel anlamda iş sağlığı ve güvenliğinin önemi anlatılacaktır. Daha sonra gece çalışmasının iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin etkileri anlatılacak, alınabilecek önlemler değerlendirilecektir.

2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

2.1 Genel Olarak

İnsanlar, ilk çağlardan itibaren barınma, beslenme ve yaşamlarını idame ettirme gibi temel ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmışlardır. Tarihsel süreçte çalışma eyleminin şekil ve niteliği değişime uğramıştır. Şüphesiz bu değişimin en radikal dönüm noktası sanayi devrimidir. Sanayileşmenin çalışma koşullarında ortaya çıkardığı değişiklikler, işverenlere daha fazla üretim ve kar getirmiştir. Ancak diğer taraftan bu değişikliklerin çalışanlara yansıması daha riskli ve tehlikeli çalışma ortamları olmuştur.

Çalışma hayatındaki risklerin artması iş sağlığı ve güvenliği kavramının doğuşuna zemin hazırlamıştır. İş sağlığı ve güvenliği, teknik, sosyal, hukuki ve ekonomik yönü olan

ve çalışma hayatının bütün taraflarını ilgilendiren bir kavramdır. Bu kavram zamanla insan hayatına verilen değerin göstergelerinden biri halini almıştır. Kavram anlamsal olarak dar ve geniş olarak iki farklı şekilde yorumlanmaktadır. Dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği, işyeri sınırları içerisindeki uygulamaları kapsamaktadır. Geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği ise işyeri dışında da işçinin sağlık ve güvenliğini olumsuz etkileyecek risklere karşı korunmasını amaçlamaktadır.

Günümüzde çalışma hayatı geçmişe oranla çok daha karmaşık bir yapıya sahiptir. Özellikle hizmet sektörü ve pazarlama tekniklerinde yaşanan değişimler ve yenilikler çalışma koşullarının ve bunlara bağlı ortaya çıkan sağlık ve güvenlik sorunlarının çeşitlenmesi sonucunu doğurmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin ilk formları genellikle maden ocaklarında çalışan işçilerin maruz kaldıkları kaza ve hastalıkların önlenmesine yönelik iken, çağdaş anlamda iş sağlığı ve güvenliği bütün işkollarını kapsayacak şekilde genişlemiştir. Bu kapsamda gece çalışması, vardiyalı çalışma, tele çalışma, evde çalışma gibi güncel çalışma formları ve bunların ortaya çıkardığı riskler iş sağlığı ve güvenliğinin konusuna dahil olmuştur.

2.2 İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı ve Kapsamı

Sanayileşme ve teknolojik gelişmeler, toplumun geneli açısından birçok fayda sağlarken, özellikle çalışanlar açısından bir takım sağlık ve güvenlik sorunlarını da ortaya çıkarmıştır.[1] Üretimde kullanılan yöntemlerin gelişmesi ve karmaşıklaşması ve bunun sonucu olarak ortaya çıkan mekanizasyon, iş kazası ve meslek hastalığı görülme sıklığında artış yaşanmasına neden olmuştur. İşçilerin işyerindeki fiziki çevre koşullarından kaynaklanan sağlık ve güvenlik risklerinden korunması için yapılan çalışmalar iş sağlığı ve güvenliği kavramını ortaya çıkarmıştır.[2]

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ilkelerine göre iş sağlığı ve güvenliği; tüm çalışanların bedensel, ruhsal ve toplumsal sağlık ve refahlarının en üst düzeye yükseltilmesi ve bu durumun korunması, işyeri koşullarının, çevrenin ve üretilen malların getirdiği sağlığa aykırı sonuçların ortadan kaldırılması, çalışanları yaralanmalara ve kazalara maruz bırakacak risk faktörlerinin ortadan kaldırılması, yine çalışanların bedensel ve ruhsal özelliklerine uygun işlere yerleştirilmesi ve sonuç olarak

[1] Vedat Laçiner, *Teknik ve Tıbbi İş Güvenliğinin Hukuki Boyutu*, İdeal Kültür Yayıncılık, İstanbul, 2013, s. 25.
[2] Göksel Uçak, Çalışanların Yönetime Katılması Alanı Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, 2011, s. 26.

çalışanların bedensel ve ruhsal gereksinimlerine uygun bir iş ortamı yaratılması olarak ifade edilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği kavramı, tehlikelerin önlenmesinin yanında risklerin öngörülmesini, değerlendirilmesini ve bu riskleri tamamen ortadan kaldırabilmek ya da zararlarını en aza indirebilmek için yapılacak çalışmaları da içermektedir.[3]

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, esasen iş sağlığı ve iş güvenliği olmak üzere iki boyuta sahiptir. İş sağlığı boyutu, iş sağlığı ve güvenliğinin tıp bilimi ile ilgili kısmını oluşturmaktadır. Bu nedenle iş sağlığı, çalışanların sağlığını korumayı amaçlar. Dünya Sağlık Örgütü'nün tanımına göre sağlık; yalnız hastalık ve sakatlığın olmaması değil, fiziksel ve sosyal yönden de tam bir iyilik halidir. Bu örgüte göre iş sağlığı ise, bütün mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal yönden iyilik hallerini sürdürme ve daha üst düzeylere çıkarma çalışmaları olarak tanımlanmaktadır.[4] Öyleyse, iş sağlığı kavramı ile sadece fiziksel bütünlüğün korunması değil, bunun yanında çalışanların ruh sağlığının korunması da ifade edilmektedir.[5] Ayrıca iş sağlığı, işyerinde kullanılan zararlı maddeler nedeniyle çalışanların sağlığına gelebilecek zararların önlenmesini, işçinin fizyolojik ve psikolojik özelliklerine uygun yerlere yerleştirilmesini, işin insana ve insanın işe uyumunu amaçlayan çalışmaları inceleyen bir tıp dalıdır.[6]

İş güvenliği kısmı ise, işyerlerindeki olası sağlık ve güvenlik tehlikelerinin değerlendirilmesi, gerekli önleyici uygulamaların planlanması ve uygulanması şeklindeki çalışmaları kapsayan iş sağlığı ve güvenliğinin teknik boyutudur.[7] İş güvenliği, işçilerin iş ortamında karşılaşabilecekleri tehlikelerin yok edilmesi veya azaltılması için getirilen yükümlülüklerden oluşan teknik kuralların bütününü ifade eden, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının azaltılmasını amaçlayan bir bilim alanıdır. Başka bir ifade ile iş güvenliği, işyerlerinde işin yürütülmesi ile ilgili olarak oluşan tehlikelerden veya sağlığa zararlı koşullardan korunmak ve daha güvenli bir iş ortamı oluşturmak için gerçekleştirilen metotlu çalışmalardır.[8]

---

[3] Güler Tozkoparan ve Jale Taşoğlu, "İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma" *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* Cilt: XXX, Sayı: 1, 2011, s. 181-209.
[4] Nazmi Bilir ve Ali Naci Yıldız, *İş Sağlığı ve Güvenliği,* Hacettepe Üniversitesi Yayınları, 2014, s. 39.
[5] Vedat Laçiner, *Teknik ve Tıbbi*…, s. 25.
[6] Emirali Karadoğan, *Liman İşçilerinin...,* s. 20.
[7] Nazmi Bilir ve Ali Naci Yıldız, *İş Sağlığı...,* s. 3.
[8] Teoman Akpınar*, İş Sağlığı ve İş Güvenliği:İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Analizi Risk Değerlendirmesi Teori-Mevzuat İşçi ve İşverenlerin Hukuksal Hak ve Yükümlülükleri*, Ekin Yayınları, Bursa, 2013, s. 34.

Her ne kadar iş sağlığı ve iş güvenliği iki farklı kavramdan oluşsa da, gerek kavramların içeriği gerekse günlük hayatta kullanımı iş sağlığı ve güvenliğinin tek bir kavram olarak ele alınmasını gerektirmektedir. Sağlık ve güvenlik birbirleriyle etkileşim halinde olan iki kavramdır. Sağlık veya güvenlik tedbirlerinin yeteri ölçüde alınmamasının doğuracağı sonuçlar işçi açısından benzer niteliktedir. Her iki durumda da işçinin hastalanması ya da sağlığını kaybetmesi söz konusudur. Dolayısıyla iş sağlığı ve iş güvenliği bütüncül bir yaklaşımla ele alınmalıdır.[9]

İş sağlığı ve güvenliği kavramının ifade ettiği anlam ve kapsam zamanla değişim göstermiştir. İlk önceleri çalışanların sadece iş kazası ve meslek hastalığı geçirmemesiyle sınırlı bir amacı kapsayan iş sağlığı ve güvenliği kavramı, zamanla çalışanı, yorgunluktan korumayı, erken yaşlanmasını önlemeyi ve daha nitelikli bir yaşam sürmesini sağlamayı hedefleyen bir anlayışa evrilmiştir.[10] Bu durum dar ve geniş anlamda iki farklı iş sağlığı ve güvenliği yaklaşımı ortaya çıkarmaktadır.

Dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği, işçinin sağlık ve güvenliğinin işyeri sınırları içerisindeki ve iş nedeniyle meydana gelen tehlikelere karşı korunmasını anlatır.[11] Bu tanımda iş sağlığı ve güvenliği kavramına iki konuda sınır getirilmektedir. İlki iş sağlığı ve güvenliğinin işle, ikincisi ise iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının çalışılan mekan ile sınırlanmasıdır.[12]

Geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği ise işyerinde alınan sağlık ve güvenlik tedbirlerinin yeterli korumayı sağlamayacağı kabulüne dayanan ve işçinin sağlığını etkileyen işyeri dışındaki riskleri de iş sağlığı ve güvenliği kavramının muhtevasına dahil eden bir yaklaşım getirmektedir. Diğer taraftan sağlık ve güvenlik ihtiyacı ve önlemleri artık sadece işçi ile sınırlanmayıp tüm bağımlı çalışanları kapsar tarzda değerlendirilmektedir.[13]

İş sağlığı ve güvenliği kavramının uygulanma alanı bakımından kapsamı, başlangıçta sanayi türünden olan çalışma alanları ile sınırlı olmuştur. Ancak özellikle son yüzyılda çalışma alanlarının çeşitlenmesi, hizmet sektöründeki çalışmaların artması ve yeni çalışma metotlarının ortaya çıkması sanayi sektörünün dışındaki işkollarında çalışanların

---

[9] Kadir Arıcı, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*, Ankara, 1999, s. 49.
[10] Esin Pınar, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2013, s. 7.
[11] Vedat Laçiner, *Teknik ve Tıbbi*…, s. 25.
[12] Göksel Uçak, Çalışanların Yönetime..., s. 30.
[13] Kadir Arıcı, *İş Sağlığı*..., s. 49; Vedat Laçiner, *Teknik ve Tıbbi*…, s. 25.

sağlıklarının da gündeme gelmesine yol açarak iş sağlığı ve güvenliği kavramının kapsamını genişletmiştir. Günümüzde sanayide çalışanların yanı sıra ticaret, imalat, hizmet, tarım, ulaşım vb. gibi bütün alanlarda çalışan kişiler ile bu çalışma alanlarındaki sağlık ve güvenlik konuları, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında değerlendirilmektedir.[14]

İş sağlığı ve güvenliği kavramının önlem ve telafi olmak üzere iki farklı yönü vardır. Önlem, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunmasını, işyerinde sağlık ve güvenlik şartlarının sürekli olarak iyileştirilmesini ve böylece mesleki risklerin önlenerek risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılmasını amaçlamaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı, işyerlerinde gerekli önlemler alınarak kaza ve hastalık ortaya çıkmadan önce engellemektir. Kaza ve hastalık ortaya çıktıktan sonra oluşacak zararın telafi edilmesi ise iş sağlığı ve güvenliğinin telafi yönünü oluşturmaktadır.[15]

2.3 İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları

İşyerlerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması veya alınan önlemlerin yetersiz kalması mesleki risklerin ortaya çıkmasına neden olur. Mesleki riskler, iş kazası ve meslek hastalıklarından meydana gelmektedir. İş kazası ve meslek hastalığı risklerine karşı çalışanların korunması, iş hukuku ve sosyal güvenlik hukukunun önemli amaçlarındandır. Özellikle sanayi devrimi sonrasında değişen çalışma koşulları, beraberinde her geçen gün sıklığı artan iş kazası ve meslek hastalığı sorununu getirmiştir. Bu nedenle 19. yüzyıldan itibaren hem iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi hem de meydana gelen kaza ve hastalıkların tazmini için çeşitli yasal düzenlemeler yapılmıştır.[16]

İş kazası, iş ile ilgili olarak meydana gelen plansız ve beklenmedik bir olay olup kişinin ve işyerinin bedence veya maddi olarak zarara uğraması ile sonuçlanmaktadır. Bir olayın iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için işyerinde meydana gelmiş olması gerekmez. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun[17] 13. maddesinde iş kazası;

---

[14] Nazmi Bilir ve Ali Naci Yıldız, *İş Sağlığı*…, s. 20.
[15] Şerife Durmaz ve Bülent Okumuş, "Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları", *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi,* Yıl: 2014, Cilt: 5 Sayı: 10, s. 26-54.
[16] Murat Göktaş, Erden Çakır ve Murat Özdamar, *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Emeklilik ve Primsiz Rejim*, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, 2011. s. 35.
[17] RG Tarih: 16.06.2006 Sayı: 26200.

a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, sigortalı kendi hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,

c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

d) Emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

e) Sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında,

meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olaydır.

Meslek hastalığı ise; işçinin işverenin emir ve talimatı altında çalışmakta iken işin niteliğine göre yineleyen bir nedenle veya işin yürütüm koşulları nedeniyle maruz kaldığı bedeni ve ruhi arıza şeklinde tanımlanmaktadır. Meslek hasatlığı, iş kazasından farklı olarak tamamen mesleki özellikler taşımaktadır. Başka bir ifadeyle, iş kazasının yapılan işle ilgili bulunması zorunlu olmadığı halde, meslek hastalığının sigortalının yaptığı işin sonucu olarak ortaya çıkması gerekir. Meslek hastalığında zararı doğuran neden tümüyle dış etkenlerden kaynaklanır. Dıştan gelen bu etken, bünyeye yavaş yavaş tesir eder ve zaman içinde tekrarlayarak hastalık, sakatlık veya ruhsal bir arıza ve hatta ölümü meydana getirir.[18]

İş kazaları ve meslek hastalılarının ilk formları, madencilik sektöründe yaşanan göçük ve patlamalar ile kömür tozlarının neden olduğu meslek hastalıkları şeklinde görülmüştür. Sanayi devrimi ile başlayan süreçte çalışma hayatında çalışan aleyhine yaşanan değişimler ve üretimde kullanılan tehlikeli maddelerin sayısında yaşanan artış daha riskli bir çalışma ortamı ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla günümüzde çalışanların maruz kaldığı iş kazası ve meslek hastalıklarının sayısı ve görülme sıklığı geçmişle kıyaslanamayacak kadar artış göstermiştir.[19]

Türk iş mevzuatında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir çok düzenleme vardır. Buna karşın iş kazası ve meslek hastalıklarının görülme sıklığı her geçen gün artan bir seyir izlemektedir. Bu durum iş sağlığı ve güvenliği açısından mevzuattaki modernleşme ve

[18] Refik Korkusuz ve Suat Uğur, *Sosyal Güvenlik Hukukuna Giriş*, Ekin Yayınları, Bursa, 2010, s. 253.
[19] Abdulvahap Yiğit, *İş Güvenliği...*, s.3; Nazmi Bilir ve Ali Naci Yıldız, *İş Sağlığı...,* s. 209.

ilerlemelerin uygulamaya yansımadığının göstergesidir. Bu olgunun başlıca sebepleri, tarım sektöründen sanayi sektörüne işgücü kaydırılması sonucu çok sayıda niteliksiz çalışanın üretime katılması, küçük ve orta ölçekli işletmelerde iş sağlığı ve güvenliğine gerekli önemin verilmemesi, iş güvenliği kültürünün eksikliği, yeni teknolojiye geçişte işçilerin yeterince eğitilmemesi, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının maliyeti ve iş sağlığı ve güvenliği denetimlerinin eksikliğidir.[20]

2.4 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

2.4.1 Genel Olarak

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve geliştirilmesine yönelik tedbirler, genellikle işçileri ilgilendiren konular olarak değerlendirilmektedir. Ancak iş sağlığı ve güvenliği sadece işçiler açısından değil işveren ve devlet açısından da önem taşımaktadır. Dahası iş sağlığı ve güvenliği toplumsal yaşamın merkezi ve sosyal dengenin kaynağını oluşturan en önemli yapı taşlarından biridir. Verimli bir çalışma sisteminin temeli daha fazla hammadde veya teknoloji kullanmaktan ziyade, sağlıklı ve ergonomik çalışma ortamlarının oluşturulmasıdır.[21]

2.4.2 Çalışan Açısından Önemi

İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmamasının etkileri ilk etapta ve en fazla çalışanları olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle işyerindeki riskler, çalışanların iş kazası ve meslek hastalığına maruz kalması ile sonuçlanmaktadır.[22] Uluslararası Çalışma Örgütü rakamlarına göre dünya genelinde çalışan 3 milyar kişiden her gün yaklaşık 1 milyonu iş kazasına maruz kalmaktadır. Her yıl yaklaşık 2,3 milyon çalışan iş kazası ya da meslek hastalığı nedeniyle yaşamını yitirmektedir. Her 15 saniyede bir dünya genelinde 160 iş kazası meydana gelirken, yine her 15 saniyede bir kişi iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle ölmektedir.[23]

Türkiye'de iş kazası ve meslek hastalığı görülme sıklığı ve bunlara bağlı ölümlerin oranı dünya ortalamasının çok üzerindedir. Türkiye'de yaşanan ölümlü iş kazası sayısı,

---

[20] Z. Gönül Balkır, "İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Değerlendirilmesi: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu" *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 1, Ocak, 2012, s. 57.
[21] Vedat Laçiner, *Teknik ve Tıbbi*…, s. 26.
[22] Kadir Arıcı, *İşçi Sağlığı*…, s. 15.
[23] İlknur Çakar, İş Kazaları, <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowDoc/WLP+Repository/per/dosyalar/duyurular/iskazalari>, (11.10.2014).

Avrupa Birliği ortalamasından 7 kat daha fazladır. Dahası iş kazası nedeniyle meydana gelen ölüm sayısında Türkiye, Rusya ve Hindistan ile birlikte dünyanın en yüksek rakamlarına sahiptir. Benzer şekilde Türkiye'deki yıllık iş göremezlik sayısı, Almanya, ABD ve Meksika gibi hem nüfus hem de çalışan kişi sayısı bakımından daha büyük olan ülkelerin iş göremezlik sayısından daha fazladır.[24] Sosyal Güvenlik Kurumu'nun iş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili yayınladığı istatistiklere göre 2012 yılında toplam 74.871 sigortalı iş kazası geçirmiş ve bu kazalar sonucunda 744 çalışan yaşamını yitirmiştir. 2012 yılı içerisinde 1 işçi ise meslek hastalığı nedeniyle ölmüştür. Ayrıca iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle toplam 2209 kişi sürekli iş göremez duruma gelmiştir.[25] Üstelik bu rakamlara kayıt dışı çalışan işçiler dahil değildir. Türkiye'de kayıt dışı istihdam sayısının yüksek olduğu göz önünde bulundurulduğunda iş kazası ve meslek hastalığı sayısının resmi istatistiklerden daha fazla olduğu söylenebilir.

İş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle çalışanların geçici ya da sürekli olarak iş göremez duruma gelmesi, bu kişilerin gelirlerinden yoksun kalmalarına neden olmaktadır. Her ne kadar iş göremez duruma gelen kişilere sosyal güvenlik uygulamaları kapsamında iş göremezlik ödeneği verilse de bu ödenekten sağlanan aylık, normal gelirden daha düşük olmaktadır. Çalışanın gelir kaybına uğraması kendilerinin ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin geçimlerini idame ettirmek için gerekli olan gelirden mahrum kalmasına neden olmakta ve bu durum sosyal bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır.[26] Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması çalışanın sağlık ve güvenliğini korumanın yanı sıra bu kişilerin gelirlerini korumak açısından da fayda sağlamaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği önlemleri, işçinin yaşamını ve sağlığını güvence altına almayı amaçlar. Sağlıklı ve güvenli bir iş çevresi sosyal açıdan da yararlıdır. Sağlık ve güvenlik açısından riskli bir işyerinde çalışmak, fiziksel ve ruhsal açıdan çalışanları olumsuz etkilemekte ve sağlıksız bir birey haline gelen çalışanın topluma maliyeti yüksek olmaktadır. Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı ise işçinin hem çalışma hayatında hem de sosyal hayatında huzurlu ve mutlu olmasını sağlar.[27]

---

[24] Hüseyin Ceylan, Türkiye'de İş Kazalarının Genel Görünümü ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması, *International Journal of Engineering Research and Development,* Vol: 3, No:2, June 2011, s. 18-24.
[25] <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler>, (11.10.2014).
[26] Vedat Laçiner, *Teknik ve Tıbbi*…, s. 27.
[27] Ibid, s. 26.

2.4.3 İşveren Açısından Önemi

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması sadece çalışanlar açısından değil işverenler açısından da önemlidir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini eksiksiz bir şekilde alması her şeyden önce işverenin işçiye karşı vicdani bir sorumluluğudur. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması işveren açısından iki temel fayda sağlamaktadır. Birincisi işyerinde meydana gelen iş kazaları ve işe bağlı etkenler nedeniyle ortaya çıkan meslek hastalıkları işverene çeşitli maliyetler yüklediği için bu risklerin önlenmesi işvereni ek maliyetlerden kurtarmaktadır. İkinci olarak ise işyerindeki risklerin ortadan kaldırılması iş ve üretim verimliliğinin korunması açısından fayda sağlamaktadır.

İşyerlerinde sağlık ve güvenlik önlemleri almak işverenlere ek harcamalar yüklemekte ve bu harcamalar üretim maliyetlerini artırmaktadır. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği önlemleri işverenler tarafından ihmal edilebilir olarak görülmektedir. Ancak iş kazası ve meslek hastalığı meydana gelmesi durumunda işveren, işçiye tazminat ödemenin yanı sıra iş gücü kayıplarına, kaza sebebiyle makinelerde ve üretim araçlarında meydana gelen hasarlara ve kaza nedeniyle yapılan diğer maliyetlere katlanacaktır. İlk etapta işverene yeni maliyetler getiren iş sağlığı ve güvenliği önlemleri uzun vadede iş kazaları ve meslek hastalıklarının ortaya çıkaracağı kayıplardan daha az maliyetli olmaktadır. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri almak, kaza olasılığının azalmasını, birim üretim maliyetinin düşmesini ve karın artmasını sağlar.[28]

İşveren işyerinde güvenlik önlemleri alarak çalışanların yanı sıra üretimde kullanılan araç ve gereçleri de korumaktadır. Sanayi üretimindeki makinelerin genellikle yüksek maliyetli araç gereçler olduğu göz önüne alındığında bunların güvenlik kurallarına uygun koruyucu parçalarla donatılması hasara uğrama olasılıklarını da azaltmaktadır. İş kazası meydana gelmesi durumunda iş kesintiye uğrayarak aksamakta ve bu arada kazaya uğrayan aletlerin onarım masrafları ortaya çıkmaktadır. Ayrıca yöneticilerin kaza ve sonuçlarıyla ilgilenirken yapmaları gereken işleri bırakmaları da işveren açısından kayba neden olmaktadır.[29]

İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmaması, ergonomik açıdan uygun olmayan sağlıksız ve riskli çalışma ortamları ortaya çıkarır. Bu ortamlarda işçilerin verimli

---

[28] Fatih Yılmaz, Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, 2009, s. 18.

[29] Vedat Laçiner, *Teknik ve Tıbbi*…, s. 28.

çalışması beklenemez. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, verimsiz çalışmadan kaynaklanan ekonomik kayıpları engeller.[30]

İş kazası ve meslek hastalığının meydana geldiği işyerlerinde işveren açısından bir diğer tehlike ise kamuoyu baskısı ve prestij kaybıdır. Özellikle meydana gelen büyük ve ölümlü iş kazaları, gerek yazılı gerekse görsel basında yer alarak kamuoyu tepkisinin oluşmasına neden olmaktadır. Böyle bir durum işverenlerin hukuki ve cezai müeyyidelerle karşılaşmasını kolaylaştırmanın yanında işverenin toplum gözünde olumsuz bir imaj kazanmasına neden olabilir. Kamuoyunda olumsuz imaja sahip bir işyeri, faaliyet gösterdiği iş dalında emek arzı kaybına uğrar. Çünkü iş kazası ve meslek hastalıklarının sıkça yaşandığı işyerlerinde bireyler çalışmak istemeyeceklerdir. Dolayısıyla özellikle kalifiye personeli çalıştırmak için işveren daha fazla ücret ödemek durumunda kalacaktır. İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması ve iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi işverenin ve işyerinin saygınlık ve değerini toplum nezdinde artırmaktadır.[31]

2.4.4 Devlet Açısından Önemi

Devlet, bütün vatandaşlarının sağlık ve refah içerisinde yaşamlarını sürdürmekle yükümlüdür. Dolayısıyla çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanması devletin en asli görevlerinden biridir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasını sağlamak, devletin çalışanı işverene karşı koruma sorumluluğunun bir parçasıdır.

Toplumda 15-65 yaş arasındaki nüfus, ekonomik olarak aktif nüfustur ve bu nüfus toplumun büyük bir kesimini meydana getirir. Çalışanların bakmakla yükümlü olduğu kişiler de dikkate alındığında çalışma hayatı toplumun genelini ilgilendiren sosyolojik bir olgudur. Dolayısıyla çalışma hayatındaki riskli ortamlar nedeniyle ortaya çıkacak kaza ve hastalıklar toplumun geneline mal olabilecek olaylardır. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması toplum sağlığı ve refahını sağlamak için atılması gereken önemli adımlardan biridir.

İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda işçinin ve işverenin kayıpları dikkate alınırken devletin kayıpları genellikle göz ardı edilmektedir. Ancak iş kazaları ve meslek hastalıklarının devlete yüklediği yük azımsanmayacak kadar büyüktür. İş kazaları ve meslek hastalıklarının neden olduğu kayıplar işçi ve işveren şahsında tecelli ettiği için

[30] Kadir Arıcı, *İşçi Sağlığı*…, s. 13.
[31] Vedat Laçiner, *Teknik ve Tıbbi*…, s. 29.

makine hasarları, işgücü kayıpları ve üretim kayıpları aynı zamanda ülke ekonomisi için hem kaynak kaybı hem de gelir kaybına yol açmaktadır.[32]

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamasının ülke ekonomisine çeşitli maliyetleri vardır. Bu maliyetler; çalışmadan geçirilen zamanın yarattığı gelir kayıpları, sakatlanma veya ölüm nedeniyle kaybedilen verimlilik, kaza mağdurlarına yapılan tıbbi tedavi masraflarıdır. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği müfettişlerinin teftiş ve soruşturma giderleri de iş kazaları ve meslek hastalıklarının devlete maliyetleri arasındadır.[33]

İş kazası ve meslek hastalılarının görülme sıklığının fazla olması işverenlerde olduğu gibi devlet açısından da bir prestij kaybına neden olmaktadır. Çünkü iş kazası ve meslek hastalıkları sayısı, ülkelerin gelişmişlik düzeyiyle paralellik göstermektedir. Gelişmiş ülkelerde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine daha fazla ilgi gösterildiği ve buna mukabil iş kazası sayılarının gelişmekte olan ülkelere oranla daha düşük olduğu göze çarpmaktadır. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği, devlet açısından bir saygınlık göstergesidir.

3. Gece Çalışmasının Çalışan Sağlığına Etkileri

3.1 Genel Olarak

Gece çalışması işin niteliği gereği gece saatlerinde çalışılması gereken işlerde uygulanan bir çalışma şeklidir. Bu iş, gün içerisinde sürekli çalışılması gereken bir iş olabileceği gibi, niteliği gereği sadece gece çalışılması gereken bir iş de olabilir. Teknolojinin hızlı gelişimi, hizmette ve üretimde sürekliliğin sağlanması amacıyla gece çalışması günümüzde birçok işyerinde uygulanmaktadır. Standart olmayan saatler olarak niteleyebileceğimiz gece saatlerinde yapılan bu tip çalışmaların, insanlar üzerinde tıbbi, psikolojik ve sosyolojik açıdan olumsuz etkileri olduğu bilimsel araştırmalarla kanıtlanmıştır.[34]

---

[32] Kadir Arıcı, *İşçi Sağlığı*…, s. 16.
[33] Teoman Akpınar, *İş Sağlığı*…, s. 40.
[34] Fatma Gülay Gedikli, Otomotiv Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir İşyerinde, Vardiya Sistemi İle Yapılan Çalışmanın Sağlık ve Güvenlik Üzerine Etkileri, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2008, s.1.

3.2 Gece Çalışmasının Tıbbi, Psikolojik ve Sosyolojik Etkileri

3.2.1 Tıbbi Etkiler

3.2.1.1 Genel Olarak

Gece çalışmasının birey üzerindeki bu olumsuz etkilerinin başında tıbbi sağlık sorunları gelmektedir. Gece çalışması uyku bozuklukları, yorgunluk, erken yaşlanma, sindirim sistemi bozuklukları, kalp damar rahatsızlıkları ve kanser gibi birçok sağlık sorununun oluşmasına doğrudan ya da dolaylı yoldan neden olmaktadır. Aşağıda, gece çalışmasının insan sağlığı üzerindeki başlıca tıbbi etkileri kategorilendirilerek anlatılmıştır.

3.2.1.2 Uyku Bozuklukları

Uyku; organizmanın çevreyle iletişiminin değişik şiddette uyaranlarla geri döndürülebilir şekilde geçici, kısmi ve periyodik olarak kaybolmasıdır.[35] Bu süreç vücudun dinlenmesi, hücrelerin tamiri, yenilenmesi, hafıza fonksiyonlarının düzenlenerek öğrenmenin sağlanması ve yeni bir güne hazırlanma dönemidir. Uykunun normal yaşanması sağlıklı hayatın vazgeçilmez bir unsurudur. Uyku sırasında sağlıklı bireylerde solunum ve dolaşım sistemi de dâhil olmak üzere tüm sistemlerde değişiklikler oluşmaktadır. Uykuyla ilgili bozuklukların başında uykusuzluk, gündüz aşırı uykululuk hali ve gece içinde uyku ya da uyanıklık esnasında ortaya çıkan anormal hareketler veya davranışlar gelmektedir.[36]

Gece çalışmasında uyku ile ilgili en sık karşılaşılan sorunlardan biri, uyku düzeninde meydana gelen bozukluklar ve uyuma güçlükleridir. Düzeni bozulmuş uyku ve uyanıklık, gece çalışan bireylerin dörtte üçünün yakındığı bir sağlık sorunudur. Amerikan Uyku Bozuklukları Derneği'nin (American Sleep Association) verilerine göre, 5 milyon kişi, vardiyalı çalışma nedeniyle uyku bozukluğu yaşamaktadır. Vardiyalı çalışanların %70'i uykuya dalmakta zorluk çekmektedir. [37] Dönüşümlü olarak vardiyalı çalışanların ifadelerine göre; gündüz dönemindeki uyku süreleri gece dönemi uykularından 1 ila 4 saat daha kısa süreli olmaktadır. Gündüz saatlerinde uyuyan bir kişinin uykusu 4 ila 6 saat sonra kendiliğinden sonlanmakta, daha sonra tekrar uykuya dalmak pek mümkün

[35] Mine Ayşe Altun Emirza ve diğ., "Uyku Laboratuvarında Kimler Uyuyor? Bir Retrospektif Çalışma", *Türk Nöroloji Dergisi*, Cilt: 18, Sayı: 1, 2012, s. 22.
[36] Mine Ayşe Altun Emirza ve diğ., "Uyku Laboratuvarında…", s. 22.
[37] Fatma Gülay Gedikli, Otomotiv Sektründe…, s. 14.

olmamaktadır.[38] Gece vardiyasından çıkan işçilerin uyumada güçlük çekmesi ve uyku sürelerinin kısa olması, bu kişilerin yorulmalarına ve çalışma saatlerinde uykularının gelmelerine neden olmaktadır.[39] Bu uyuklama durumu en çok sabaha karşı 05.00-07.00 saatleri arasında hissedilmektedir. Gece vardiyasında çalışanların üçte ikisi çalıştıkları süre içinde iradeleri dışında uyukladıklarını ifade etmektedirler. Gece çalışanların dörtte biri de uyuklama ile mücadele ettiklerini belirtmişlerdir.[40] Ayrıca yaşlanma ile birlikte kişilerin uyku süreleri kısalmaktadır. Bu durumda vücudun uyku açığı gittikçe artarak, yorgunluk ve sağlık problemlerine yol açmaktadır.[41] Gece vardiyasında çalışanlarda yaş ilerledikçe oluşan sağlık problemlerinin devamlı gündüz vardiyasında çalışan kişilere göre daha fazla olduğu kanıtlanmıştır.[42] Yine 1958 yılında Hollanda'da bir fabrikada yapılan bir araştırmada, gece vardiyasından özellikle yaşlı kimselerin şikâyetçi oldukları ve bunların uykularını tam olarak alamadıkları için işlerinde kendilerini yorgun hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır.[43]

Yapılan araştırmalara göre uykunun verimli bir şekilde gerçekleşmesinde biyolojik ritim, ailesel ve toplumsal etkinlikler, beslenme alışkanlıkları ve dış dünyaya ilgi düzeyi ya da dış dünyaya katılma arzusu gibi nedenlerin etkili olduğu tespit edilmiştir.[44] Gece çalışması insanın biyolojisini etkilediği için uyku düzeni üzerinde olumsuz etkilere sebep olmaktadır. Ayrıca gece vardiyasında çalışanlar için konut koşulları, yapılan işin niteliği ve miktarı, ilaç kullanımı ve yaşlanma gibi unsurlar da uyku düzenini etkileyen faktörler arasında gösterilebilir. Örneğin çevre gürültüsünün fazla olduğu evlerde ikamet eden kişiler, gece vardiyası sonunda uyku açıklarını kapatmak için gürültünün en fazla yaşandığı gündüz saatlerinde uyumak zorunda kalacak ve uykuları gürültü nedeniyle sürekli bölünecektir. Dolayısıyla verimli bir uyku alamayacaklardır. Yapılmış olan bir anket

---

[38] Ibid, s. 14.

[39] Ayşe Pekel Özdemir, Santral Memuru Kadınların Beslenme Durumları Üzerine Vardiyalı Sistemde Çalışmanın Etkisi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2006, Ankara Üniversitesi, Ankara, s. 10 ve dipnot 6'da anılan: Åkerstedt, (2003). Shiftworkanddisturbedsleep/wakewakefulness, OccupationalMedicine, 53, s. 89-94.

[40] Fatma Gülay Gedikli, Otomotiv Sektründe…, s. 16.

[41] Soner Tanış, Vardiyalı Çalışma Sistemindeki Şikayetlerin İşgören Motivasyonuna Etkisi: Gaziantep İli Halıcılık Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2010, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep, s. 38.

[42] Ece Bilgin Koçak, Physiological and Attention Related Performance Problems of Shift Work System in Aselsan, (Unpublished Master Thesis), Middle East Technical University, 2014, p. 17.

[43] Enver Özkalp, "Gece Vardiyası ve Çalışanlar Üzerine Olan Sosyo-Psikolojik Etkileri", *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Haziran 1984, s. 224.

[44] Soner Tanış, Vardiyalı Çalışma…, s. 37.

çalışmasında vardiyalı çalışanların, işyerinde ortaya çıkan herhangi bir sorunu çözmeden eve döndüklerinde uykuya çabuk geçemedikleri ve uykularında sürekli bölünmeler yaşadıkları ortaya konulmuştur.[45]

Yeterince uyuyamayan bireylerde fiziksel ve zihinsel problemlerin yaşandığı bilinmektedir. Yetersiz uyku belli bir süre sonra yorgunluk, bezginlik, dikkati toplayamama, ağrıya karşı duyarlılığın artması ve sinirlilik gibi durumlara neden olur. Bu problemlerin çalışan bireylerde meydana getirdiği etkilerin başında iş kazaları gelmektedir. Gece vardiyalarında gündüz vardiyalarına oranla iş kazası riskini arttıran en önemli etkenin ‘‘uyanıklığın yitirilmesi’’ olduğu artık bilinen bir gerçekliktir.[46] Gece çalışması, kişiye organizmanın çalışmaya hazır olmadığı dinginlik evresinde, çalışmayı dayatmakta ve böylece neden olduğu birikmiş fiziksel ve zihinsel yorgunluk dolayısıyla kişinin uyanıklığının azalmasına yol açmaktadır. Yapılan birçok araştırma bulgusuna göre, bu uyanıklığın azalması, görsel ve işitsel keskinliği küçülterek, algılama hızını düşürerek, tepki süresini uzatarak, duygu davranış eşgüdümünü bozarak niceliğini düşürmekte, bunun sonucunda da iş kazası riski artmaktadır.[47] Challenger uzay mekiği kazası ile ilgili Ulusal Havacılık ve Uzay Dairesi (National Aeronautics and Space Administration) tarafından yapılan açıklamada, kazanın kişilerin yeterli süre uyuyamadıklarından dolayı sabaha karşı yaptıkları hatadan kaynaklandığı belirtilmektedir.[48]

Uyku bozukluklarının gece çalışan bireylerde yarattığı diğer bir risk ise gece uykusunda salgılanan “melatonin” hormonunun, gündüz uykusunda çok daha düşük düzeyde salgılanmasıdır. Melatonin hormonu geceleri göz retinasından ışık akışı kesildiği anda beyin tarafından otomatik olarak salgılanmaktadır. Retinadan ışık akışı girdiğinde ise salgılama durur. Salgılama miktarı gündüz 1 birim, gece ise 20 birimdir. Işıksız bir ortamda salgılanan melatonin hormonu, sadece vücudun doğal ritmini ayarlamakla kalmayıp, aynı zamanda bağışıklığı güçlendirici etkisiyle birçok hastalığı engeller, ayrıca tümörler üzerindeki baskılayıcı etkisiyle de kanserden korunma işlevi görür. Uyku veren

---

[45] Ibid, s. 37.

[46] Gamze Akıncı ve Hande Alaca, "Çoklu Vardiya Düzeninin Bireysel ve Örgütsel Bazda Etkileri, Sonuçları ve Çözüm Önerileri", *11.Ulusal Ergonomi Kongresi Bildirileri*, 2005, s. 7.

[47] Gülten İncir, *Çoklu Vardiya Çalışmasının Ergonomik Tasarımı,* Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara, 1998, s. 94.

[48] Ali Naci Yıldız; Fatma Gülay Gedikli; Burcu Küçükbiçer, *Vardiyalı Çalışmalarda İş Sağlığı ve Güvenliği Konuları,* Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Ankara, 2012, s. 37.

"melatonin" hormonu seviyesi, geceleri yapay aydınlatma altında çalışan insanlarda düşük düzeydedir.[49]

Gece çalışması sonucu ortaya çıkan uyku sorunlarına karşı bazı önlemler almak mümkündür. Başlıca önlemler şunlardır; [50]

a) Uykudan önce kafein ve alkol kullanımından kaçınmak,

b) Uyumak için rahat ve sessiz bir yer seçmek,

c) Yatak odalarının mümkün olduğunca ılık ve karanlık olmasını sağlamak,

d) Uyurken gözleri dinlendirici pedler ile kulak tıkaçları kullanmak,

e) Daha iyi uyumak için uyku öncesinde kitap okumak, ılık bir duş almak, kasları rahatlatan egzersizler yapmak,

f) Çalışanlara, vardiya öncesi ve sonrası dinlenebilecekleri bir oda sağlamak,

g) Dinlenme aralarının uzunluğunu, başlama ve bitiş saatlerini düzenlemek,

h) Vardiya sistemindeki değişimler arasında en az 48 saat süre bırakmak,

ı) Saat 06.00'da başlayan vardiyalar yerine 07.00'de başlayan vardiyaları tercih etmek ve vardiyaları kendi içinde bölmekten kaçınmak,

j) Sadece bir veya iki gece arka arkaya gece çalışması yapmak,

k) Uyku bozukluğu problemi olan çalışanları tespit ederek tedavi ettirmek.

Gece vardiyasında çalışanların işe gelmeden önce 1 ila 4 saat kadar uyumaları önerilmektedir. Bu uyku, vardiya sonrasında yorgunluğun azalmasını sağlar. Gece çalışması esnasında kısa süreli kestirmeler de performansı korumak ve uyanık kalma süresini uzatmak açısından yararlı olabilir. Bazı ülkelerde gece çalışanlara iş sırasında bir ara kestirmelerine izin verilmektedir.[51]

3.2.1.3 Yorgunluk

Yorgunluk, kişinin günlük aktivitelerine başlamak için kendinde yeterli gücü ve enerjiyi bulamaması ve fizyolojik nedenlerden dolayı söz konusu işi daha fazla devam

[49] Fatma Gülay Gedikli, Otomotiv Sektründe…, s. 19.
[50] Ali Naci Yıldız; Fatma Gülay Gedikli; Burcu Küçükbiçer, *Vardiyalı Çalışmalarda...*, s. 25.
[51] Ayşe Pekel Özdemir, Santral Memuru…, s. 11.

ettirememesi ve psikolojik olarak tükenme noktasına gelmesi şeklinde tarif edilebilir.[52] Yorgunluk, aynı zamanda, etkinliği yönlendiren, kişinin sağlığını korumasını sağlayan bir uyarı, bir alarm dizgesidir.[53] Bu insan hali; kalp atım sayısı, oksijen tüketimi, vücut ısısı ve beyin dalgaları gibi değerler ile ölçülerek hem fizyolojik, hem de zihinsel olarak karşımıza çıkmaktadır.[54]

Yorgunluk, gece çalışmalarında çok sık karşılaşılan bir sorundur. Genellikle saat 01.00 ve 04.00 arasında daha yoğun hissedilmektedir. Yapılan birçok araştırma gece vardiyasının gündüz vardiyasından daha yorucu olduğunu ortaya koymaktadır.[55] Gece çalışmasının daha yorucu olması, gece saatlerinde organizmanın dinlenme evresinde olmasından ve gündüz saatlerinde alınan uykunun yeterince dinlendirici olmamasından kaynaklanmaktadır. Yorgunluk sonucunda bireylerin çalışmaya devam etmesi halinde iş kazaları, trafik kazaları ve işlem hatalarında artış görülmektedir.[56]

Yorgunluğun insan vücuduna ilk olumsuz etkisi dikkat ve kavrama güçlükleri ile başlar. Yorgun insan dikkatini uzun süre bir yerde toplayamaz ve işini etkin bir biçimde yapamayacak duruma gelir. Yapacağı işi düşünme ve anlama gücü zayıflar. Bilgiyi yönlendirme gücü azalır. Yorgun olan bir insanın tepki verme süresi yavaştır. Sonrasında ise yavaş yavaş halsizlik, dermansızlık, görememek ve işitememek gibi sağlık sorunları başlar. Bu durumda olan işçi, işi oluruna bırakıp, kendisini işe veremediği gibi çalışma esnasında anlık olarak uykuya da dalabilir. Yetersiz planlanmış vardiya düzeni ve uzun çalışma saatleri de yorgunluğun oluşmasında bir etkendir. Bütün bunlar, çalışanın iş kazasına uğrama olasılığını artırır.[57] Türkiye de her gün meydana gelen iş kazalarının büyük bir bölümüne yorgunluğun sebep olduğu bilinmektedir.[58]

---

[52] Fatma Gülay Gedikli, Otomotiv Sektründe…, s.27 ve dipnot 20'de anılan: Dr. Erkan N. (2003). Verimlilik, Sağlık ve Güvenlik İçin İnsan Faktörü Mühendisliği Ergonomi, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları No: 373, s. 17; < http://www.saglikaktuel.com/haber/yorgunlugun-nedenleri-nedir-ve-cozum-yontemleri-nasildir-36283.htm>, (06.12.2014).

[53] Gülten İncir, *Çoklu Vardiya*..., s. 66.

[54] Gamze Akıncı ve Hande Alaca, "Çoklu Vardiya…", s. 5.

[55] Selim Yüksel, Vardiyalı Çalışma Sistemi ve Türk İş Mevzuatındaki Yeri, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çağ Üniversitesi, Mersin, 2006, s. 25.

[56] Ayşe Pekel Özdemir, Santral Memuru…, s. 6 ve dipnot 23'te anılan: Sallinen, M. 1997. Fatigue in shiftwork. Työterveiset, 2 (Special Issue), s. 9-11.

[57] Health and Safety Authority, *Guidance For Empoyers and Employees on Night and Shift Work*, s. 6.

[58] Selim Yüksel, Vardiyalı Çalışma..., s. 25.

3.2.1.4 Erken Yaşlanma ve Erken Ölüm

Yaşlanmayı fiziksel ve psikolojik yaşlanma olarak ikiye ayrılabiliriz. Fiziksel yaşlanmayı algılamak psikolojik yaşlanmayı algılamaya göre daha kolaydır. Fiziksel yaşlanmada görme ve duyma kapasitesi azalır. Belli vücut konumlarını korumak zorlaşır. Ancak psikolojik yaşlanma kişiden kişiye ve uğraşılan mesleğe göre değişir.[59]

Gece çalışması, insan vücudunun gün boyunca temel fonksiyonlarını idare eden sirkadiyen ritminin düzenini bozarak işçi bakımından bazı önemli sorunlar yaratır. Bedenin sirkadiyen ritmi[60] insan vücudunun içsel vücut saatidir ve 24 saate programlanmıştır. Bu ritmik düzen; nabız, tansiyon, akciğer ve diğer iç organların çalışması, solunum, sindirim, eritme ve yutma fonksiyonlarına ilişkin olup, insan vücudunun gündüz çalışması gece de dinlenmesine göre ayarlanmıştır.[61] Öyle ki vücudun bu temel fonksiyonlarının birçoğu gündüz saatlerinde azami bir seviyeye yükselir ve gece ile birlikte asgari bir düzeye düşer.[62] Ne zaman yemek yeneceği ve uyunulabileceği programlanmıştır. Yeterli düzeyde gece uykusunu alan kişilerde sirkadiyen ritim belli bir düzende ortaya çıkarken, gece çalışanların bedenleri uyanık olmak istediği saatte uyumaya çabalar. Böylece uyku saatleri sirkadiyen ritimle çatışır.[63] Dolayısıyla biyolojik ritim sapmaları yüzünden gece çalışmasının, uzun sürede yaşlanmayı çabuklaştırdığı, ölüm yaşını aşağı çektiği ve ölüm yüzdesini arttırdığı söylenebilir.[64]

Psikolojik açıdan bakıldığında ise kişilerin diğer insanların uyuduğu zamanda işbaşında olmaları, gündüz vakitlerinde ise hayatın hareketli olduğu anlarda uyuyor olmaları, gece çalışanlar üzerinde baskı oluşturabilir. Bu durum çalışanların karamsarlığa düşmesine ve sonucunda psikolojik açıdan yaşlanmasına sebep olabilir.[65]

---

[59] Gülten İncir, *Çoklu Vardiya…*, s. 68-69.

[60] Sirkadiyen ritmi; bitkilerin, hayvanların, mantarların ve siyanobakterilerin 24 saatlik periyot içerisindeki biyokimyasal ve psikolojik davranışlarının bütünüdür. Terim olarak "sirkadiyen", Franz Halberg tarafından Latince *circa* sözcüğünden türetilmiştir. Circa "tahminen bir gün" anlamına gelmektedir. <http://tr.wikipedia.org/wiki/Sirkadiyen_saat>, (09.12.2014).

[61] Selim Yüksel, Vardiyalı Çalışma…, s. 27.

[62] <http://www.alarkocarrier.com.tr/Intranet/ServisKapisi/Dosya/ISG/6331/29Vardiyal%C4%B1%20%C3%8al%C4%B1%C5%9Fma%20ve%20Gece%20%C3%87al%C4%B1%C5%9Fmas%C4%B1.pdf>, (09.12.2014).

[63] Fulya Ak, Vardiyalı Çalışmanın Hemşirelerin Fiziksel Sağlığı Üzerine Etkileri, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 2007, s. 9 dipnot 12'de anılan:Chung, F., Yao, C. and Wan, G. (2005). The associations between menstrual function and life style/ working conditions among nurses in Taiwan, Journal of Occupational Health47, s. 149-156.

[64] Gülten İncir, *Çoklu Vardiya…,* s. 70.

[65] Soner Tanış, Vardiyalı Çalışma…, s. 37.

Öte yandan insanların yaşlanması ve buna bağlı olarak hastalıkların artması çok normaldir. Yaşlanma ile birlikte uykunun onarılma özelliğinin azalması, gece çalışmasını daha da ağırlaştırmaktadır. İnsanın yaşı ilerledikçe yaşanan bu uyku düzensizleri çalışanların kendini daha yorgun hissetmelerine, pasif, çekimser davranışlar sergilemelerine neden olur. Böylece uzun yıllar devam eden gece çalışmasının olumsuz etkileri birbirine eklenerek, yaşlanmayı çabuklaştırmakta ve erken ölümlere yol açmaktadır.[66]

3.2.1.5 Beslenme Bozuklukları

Beslenme; insanın büyüme, gelişme, sağlıklı ve üretken olarak uzun süre yaşaması için gerekli olan besin öğelerini alıp vücudunda kullanmasıdır. Besin öğelerinden birinin ya da birkaçının alınmaması durumunda vücuttaki aksamalar sonucu büyüme, gelişme ve sağlık bozuklukları görülmektedir.[67] Bu bakımdan beslenmede amaç; bireyin yaşı, cinsiyeti ve içinde bulunduğu fizyolojik duruma göre gereksinimi olan bütün besin öğelerini yeterli miktarlarda alabilmesidir. Bu durum yeterli ve dengeli beslenme olarak açıklanmaktadır.[68]

Alınan besinlerin vücudun ihtiyacını karşılayacak özelliklerden farklı veya ihtiyacından fazla olması, organizmanın normal çalışma düzenini bozarak, bireyin sağlığını olumsuz etkiler. Gündüzleri belirli bir beslenme alışkanlığına sahip bireylerin, gece çalışmasına geçmesiyle karşılaştıkları sorunlar beslenme alışkanlıklarının bozulmasına yol açmaktadır. Bu nedenle, gece çalışan bireyler protein yönünden zengin yiyecekler yerine, karbonhidratlı, şekerli ve yağlı yiyecekler gibi yetersiz beslenme alışkanlıkları edinmektedirler. Yapılan araştırmalar gece postasına gelen işçilerin %70'inin ağır bir işte çalışmasına karşılık sandviçten başka bir şey yemediklerini, ancak çalışmaya gelirken az miktarda hafif şeyler yediklerini ortaya koymuştur.[69] Gerçekten de işçi, gündüz uyku ihtiyacını gidermeye çalıştığı için ya akşam işe giderken veya gece iş arasında yemek yiyebilecektir. Gece vardiyalarındaki bu düzensiz yeme alışkanlıkları insan vücudunun hastalıklara karşı dayanaksız hale gelmesine yol açmaktadır. Bu nedenle gece vardiyasında çalışanlarda soğuk algınlığı, baş ağrısı, sıtma ve kansızlığa sık rastlanmaktadır.[70]

---

[66] Ayşe Pekel Özdemir, Santral Memuru…, s. 7.
[67] Ibid, s. 15.
[68] Ibid, s. 15 ve dipnot 31'de anılan: Güven, R. 2005. Çalışanların beslenmesi. İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, 24(5), s. 8-12.
[69] Enver Özkalp, Gece Vardiyası…, s. 225.
[70] Selim Yüksel, Vardiyalı Çalışma…, s. 28.

3.2.1.6 Sindirim Sistemi Bozuklukları

Sağlıklı yaşamın sürdürülmesinde yeterli ve dengeli beslenme esastır. Bunun sağlanmasında sağlıklı bir sindirim sistemine ihtiyaç olduğu gibi sağlıklı sindirim sistemi içinde beslenme büyük önem taşımaktadır. Dengeli olmayan bir beslenme üzerine eklenmiş enfeksiyonlar ve stres faktörünün yol açtığı sindirim sistemi bozuklukları ile çok sık karşılaşılmaktadır. Bu bozukluklarının önlenmesinde veya tedavi edilmesinde beslenme büyük önem taşımaktadır.[71] Vardiyalı çalışanların öğün saatlerinin değişmesi sonucu; proteince zengin yiyecekler yerine kolayca taşınabilen bisküvi türü ve şeker oranı yüksek yiyeceklere ağırlık vermesi, sıcak yemekler yerine soğuk yemeklerin tercih etmesi, hızlı yeme gibi olumsuz özellikler, sindirim sistemi rahatsızlıklarını büyük ölçüde etkilemektedir.[72] Bu sindirim sistemi rahatsızlıklarının başında iştahın kesilmesi, aşırı yemek yeme, mide gazı, hazımsızlık, kabızlık, ishal, gastrit ve ülser gelmektedir.[73]

Gece çalışan bireylerde yemek yeme alışkanlıkları büyük ölçüde değişmektedir. Ayrıca sindirim sisteminin çalışması açısından gece ile gündüz arasında fark vardır. Sindirim sistemi gece vaktinde daha yavaş çalışmaktadır. Gece çalışanların sindirim sistemi ile ilgili hastalıklara maruz kalmasının bir diğer nedeni bu kişilerin çalışma saatleri nedeni ile sağlıklı yiyeceklere ulaşmakta güçlük çekmesidir. Bu durum bireylerin ayaküstü atıştırma eğilimini yükseltmektedir. Ayrıca bireyler kolay hazırlanan ve hazır paketli yemekleri tercih etmekte; çay, kahve gibi enerji veren içecekleri daha fazla tüketmektedir. Bunun sonucunda ise uzun dönemde rahatsızlıklar ortaya çıkmakta ve sindirim sistemi rahatsızlıklarında artış gözlenmektedir.[74]

Sindirim sistemi rahatsızlıklarının, özellikle de mide yanmasının, gece çalışanlarda gündüz çalışanlara göre daha fazla görüldüğü bilinmektedir. Yapılan araştırmalara göre; gece çalışmasını da içeren vardiyalı çalışanların ve sadece gece çalışanların, devamlı gündüz çalışan işçilere oranla daha fazla mide ülserine yakalandıkları tespit edilmiştir.[75] Örneğin Pierrarch, vardiyalı çalışan işçilerdeki ülser oranının, devamlı gündüz çalışan işçilerinkine oranla sekiz kat daha fazla olduğunu bulurken, Whitwell bu oranı dört,

---

[71] Gamze Akbulut, Hilal Çiftçi; Emine Yıldız, "Sindirim Sistemi Hastalıkları ve Beslenme Tedavisi", Klasmat Matbaacılık, Ankara, 2008, s. 3.

[72] Ayşe Pekel Özdemir, Santral Memuru…,, s. 8.

[73] Mustafa Okutan, Dilaver Tengilimoğlu, "İş Ortamında Stres ve Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması", *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi,* Sayı: 3, 2002, s. 23.

[74] Giovanni Costa, "The İmpact of Shift and Night Work on Health", *Applied Ergonomics,*Vol: 27, No: 1, 1996, s. 10; Fatma Gülay Gedikli, Otomotiv Sektründe…, s.17.

[75] Ayşe Pekel Özdemir, Santral Memuru…, s. 8.

Evenson ise iki katı olarak saptamıştır. Yine Evenson'un üç İskandinav merkezinde 8000 işçi arasında yaptığı araştırma, vardiyalar halinde çalışmanın ülsere neden olduğunu ve onu aktif hale getirdiğini kanıtlar bir sonuç vermiştir. Söz konusu araştırmaya göre ülserden şikâyet eden posta işçilerinin yarısının buna daha önce yakalanmış olduklarını, ancak postalar halinde çalışmanın ülseri şiddetlendirdiğini veya yeniden başlattığını ortaya koymuştur. Aynı araştırmada, postalar halinde çalışan işçilerin ülsere yakalanmaları açısından yaşlarının da önemli olduğu, yaşları 40'ın altındaki posta işçilerinin ülsere daha sık yakalandığı saptanmıştır.[76]

Öte yandan çay, kahve, alkol ve sigara tüketimi de sindirim faaliyetlerini bozmaktadır. Bu maddeler gece vardiyasında çalışanların çoğunluğu tarafından yaygın olarak ve aşırı miktarda kullanılmaktadır. Özellikle akşam ve gece vardiyalarında çalışanlar uykularını açmak amacıyla kahve ve sigara tüketimine yönelmektedirler. Ayrıca kafein; çalışanların uyku alışkanlıklarını değiştirir, mide fonksiyonlarını etkiler, sindirim sorunları oluşturur ve kan basıncını arttırarak vücuttan sıvı atılımını hızlandırır.[77] Günde en fazla 3 ila 4 fincan kahve ile alınması önerilen kafein miktarının, özellikle gece vardiyalarında 9 ila 10 fincana kadar çıktığı bilinmektedir.[78]

Sindirim sistemi ile ilgili yakınmaları azaltmak için işyerinde yeterli ve dengeli beslenme olanakları sağlanmalıdır. Sıcak ve besleyici yiyecekler tüketilmelidir. Gerektiğinde 24 saat hizmet veren kafeteryalar kurulmalıdır. Düzenli öğünler programlanarak, fastfood tarzı ve hazır yiyeceklerden uzak durulmalıdır. Aşırı tuzlu yiyeceklerden kaçınılmalı, kafein ve alkol tüketimi sınırlandırılmalıdır. Gece vardiyasında çalışanlar, vardiya boyunca hafif yiyecekler tüketmeli, ölçülü bir kahvaltı yapmalı, bol bol su içmelidirler. Ayrıca sakinleştirici veya uyku haplarının aşırı kullanımından kaçınmalıdırlar.[79]

Gece çalışanların sıklıkla susadıkları belirtilmektedir. Bu nedenle onlara meyve suyu, süt gibi enerji veren içecekler önerilmektedir. Ara öğünlerde ise meyve ve süt ürünleri tüketmeleri tavsiye edilmektedir. Kahve gibi kafein içeren içeceklerin gece çalışması esnasında içilmesi vardiya sonrasında uyumayı engelleyeceğinden, bu tür içeceklerin

---

[76] Söz konusu araştırmalar için bkz: Selim Yüksel, Vardiyalı Çalışma…, s. 27 dipnot 18'de anılan: Braddıck W.A.G. (1966). Shift Working, A. Survey of the Literature. s. 8-9.

[77] Fulya Ak, Vardiyalı Çalışmanın Hemşirelerin Fiziksel Sağlığı Üzerine Etkileri, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 2007, s. 7.

[78] Ibid, s. 7.

[79] Fatma Gülay Gedikli, Otomotiv Sektründe…, s. 17.

tüketiminin vardiya başında yapılması tavsiye edilmektedir. Alkol alınması uykunun kalitesini azaltmakta ve ertesi gün yorgunluk yapmaktadır. Bu nedenle, gece vardiyası öncesinde alkol tüketimi tavsiye edilmemektedir.[80]

3.2.1.7 Kalp Damar Rahatsızlıkları

Gece çalışmalarında ortaya çıkan beslenme bozuklukları, uyku sorunu ve yorgunluk gibi faktörler, bireyde daha ciddi bir sağlık sorunu olan kalp damar rahatsızlılarının ortaya çıkmasına da dolaylı yoldan neden olmaktadır. Yapılan bir araştırmada, vardiyalı çalışanlarda kalp damar hastalıkları riskinin vardiyasız çalışanlardan %40 oranında daha fazla olduğu saptanmıştır.[81] Yine, gece çalışanlarda kalp hastalığı riskinin, gündüz çalışanlara göre arttığını, yaklaşık olarak göreceli riskin 1,4 olduğunu göstermektedir.[82] Kağıt fabrikasında yapılan bir araştırmada vardiyalı çalışma süresi ile kroner kalp hastalığı sıklığı arasında ilişki bulunmuştur. Ancak gece çalışması sırasında daha fazla sigara içiliyor olması bu ilişkiyi etkiliyor olabilir. Yine de vardiyalı çalışmanın kalp hastalığı sıklığının oluşmasında sigaradan bağımsız olarak artığı düşünülmektedir.[83]

Vardiyalı çalışma, özellikle de gece çalışması, beslenme düzenini ve uyku alışkanlıklarını değiştirerek kalp ve damar hastalıklarının ortaya çıkmasına dolaylı yoldan kaynaklık ederken; organizmanın biyolojik işlevlerini aksatarak ve böylece hormonal dengeyi bozarak, kalp damar hastalıklarının oluşmasına da yol açmaktadır.[84] Gece çalışanlarda gündüz çalışanlara göre hispertansiyon riski, diyabet hastalığı riski yaşa bağlı olarak daha fazla artmakta ve sonucunda kalp damar hastalıkları riskinin ortaya çıkmasında rol oynamaktadır.[85] Ayrıca işyeri ortamından kaynaklanan işyerinde çatışmalar, karar verme yetkisinde azlık, işin yürütümü esnasında gün boyunca yürüme ya da ayakta durma gibi etkenler de kalp hastalığı riskinin oluşumunda etkili olduğu bilinmektedir.[86]

---

[80] Ayşe Pekel Özdemir, Santral Memuru…, s. 20.
[81] Ibid, s. 9 dipnot 20'de anılan:Tenkanen, L., Sjöblom, T. and Härmä, M. (1997). Shiftwork as a risk factor of coronary heart disease. Työterveiset, 2 (Special Issue), s. 16-17.
[82] Fatma Gülay Gedikli, Otomotiv Sektründe…, s. 18; Ali Naci Yıldız, Fatma Gülay Gedikli, Burcu Küçükbiçer, *Vardiyalı Çalışmalarda…*,s. 26.
[83] Ali Naci Yıldız, Fatma Gülay Gedikli, Burcu Küçükbiçer, *Vardiyalı Çalışmalarda…,* s. 26.
[84] Gülten İncir, *Çoklu Vardiya…,* s. 73 ve dipnot 40'ta anılan: Queınnec, Y., ve arkadaşları, Le TravailPoste, Octares, Toulouse, 1992, s. 145.
[85] Ayşe Pekel Özdemir, Santral Memuru…, s. 12.
[86] Ali Naci Yıldız, Fatma Gülay Gedikli, Burcu Küçükbiçer, *Vardiyalı Çalışmalarda…,* s. 26.

3.2.1.8 Kanser Riski

Gece çalışması ile kansere yakalanma oranı arasında doğru bir bağlantı vardır.[87] Son zamanlarda yapılan araştırmalar; bir yıldan daha fazla süreli gece çalışması yapan erkeklerdeki prostat kanseri ve kadınlardaki meme kanseri oranlarının arttığını ortaya koymuştur.[88] Gece çalışanların yeterince uykusunu alamamasından dolayı bağışıklık sistemini saldırılara açık hale getirdiği ve muhtemel kanser hücrelerine karşı savunmada güçsüz kıldığı için düzenli bir şekilde geceleri çalışanların, sürekli vardiya postalarında çalışarak düzensiz uyku düzenine sahip olanlara oranla daha az riskli olduğu da söylenmektedir.[89] Smith ve Eastman'a göre; haftada en az üç gece vardiyasında çalışan kişilerde çalıştığı yıl sayısı arttıkça kanser riski artmaktadır.[90] Ayrıca gece saat 11.00'de başlayıp sabah saat 07.00'ye kadar olan saatler arasında çalışılan yıl ve haftalık çalışma süresi artıkça meme kanseri riskinin de artma eğiliminde olduğu tespit edilmiştir.[91]

Saat 19:00'da başlayıp, sabah 09:00'dan önce sonlanan gece vardiyalarında çalışan kadınlarda gündüz vardiyalarında çalışanlara oranla meme kanserine yakalanma riski %60 daha fazla olmaktadır. Meme kanserine yakalanma riskindeki artışın melatonin hormonunun yetersizliği ile orantılı olduğu düşünülmektedir. Uyku verme özelliğine sahip olan "melatonin" hormonu seviyesi, tümör gelişimini de baskıladığından, geceleri yapay aydınlatma ile çalışan insanlarda düşük düzeyde görülmektedir. Gece ışığa maruz kalma sonucunda melatonin hormonu salınımını baskılayarak meme kanseri oluşumunda etkili olabileceği rapor edilmiştir.[92]

Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) bir kuruluşu olan Uluslararası Kanser Araştırmaları Ajansı (IARC) 2009 yılında gece çalışanları, "muhtemel kanserojen madde etkisi bulunanlar" listesine eklemiştir.[93] Buna göre gece çalışması kanser riski açısından, radyasyon, kurşun içeren boya ve dizel motor egzozu ile aynı riski taşımaktadır.[94]

---

[87] Onur Sunal (der.), "İnişli Çıkışlı Bir Yol: İşçiler İçin Sağlık Güvenlik", *Çalışma Ortamı Dergisi,* Sayı: 103, Mart-Nisan, 2009, s. 11;
<http://www.saglikbilgisi.gen.tr/gece-calisanlar-dikkat.html>, (10.12.2014).
[88] <http://uidder.org/bir_kisir_dongu_vardiya_sistemi.htm>, (10.12.2014).
[89] Ali Naci Yıldız, Fatma Gülay Gedikli, Burcu Küçükbiçer, *Vardiyalı Çalışmalarda…,* s. 27.
[90] Mark R Smith, Charmane I Eastman, "Shift work: health, performance and safety problems, traditional countermeasures, and innovative management strategies to reduce circadian misalignment", *Nature and Science of Sleep*, September, 2012:4, p. 111-112.
[91] Ali Naci Yıldız, Fatma Gülay Gedikli, Burcu Küçükbiçer, *Vardiyalı Çalışmalarda...*, s. 27.
[92] Fatma Gülay Gedikli, Otomotiv Sektründe…, s. 19.
[93] Health and Safety Authority, *Guidance For...,* s. 7.
[94] Fatma Gülay Gedikli, Otomotiv Sektründe…, s. 19.

Uluslararası Kanser Araştırmaları Ajansı (IARC) tarafından çoğunlukla hemşireler ve uçuş görevlileri üzerine yapılan epidemiyoloji araştırmaları ise uzun dönemli gece çalışan kadınların gündüz çalışanlara oranla daha fazla kanser riski taşıdığını göstermiştir.[95]

3.2.1.9 Diğer Sorunlar

Gece çalışmasının birey üzerinde tüm bu etkilerinin yanı sıra, erken doğum, düşük ağırlıklı doğum, düşük gibi gebelik sorunlarına, diyabeti olan çalışanlarda kan şekerinin düzenlenememesine, kolesterol ve kas-iskelet sistemi rahatsızlıklarına yol açmaktadır.[96] Ayrıca epilepsisi olanların ya da troid beziyle ilgili problemi olanların gece vardiyasında çalışması uygun değildir.[97]

Gebelik sırasında çalışma saatlerinin düzensiz olması durumunda bebeklerin doğum ağırlıkları beklenenden daha düşük olmaktadır. Doğumdan sonra da bebeğin bakımı sırasında vardiyalı çalışmaktan dolayı çeşitli güçlükler yaşanabilmekte, bu durum eşler arasında da sorun haline dönüşebilmektedir.[98] Sanayi işlerinde gece çalışan kadın işçilerin, düzensiz adet döngüleri ve ağrıları ile ilgili şikâyetleri artmaktadır. Gece vardiyalarında çalışan kadınlarda fetüs gelişiminin gecikmesi, düşük riskinin yüksekliği, doğurganlık oranında azalma, düşük doğum ağırlığı gibi bulgular da gözlenmiştir. [99] Yapılan araştırmalara göre gebelik sırasında vardiyalı çalışan laboratuar personelinde gebeliğin düşükle sonlanma olasılığı 3,2 kat, hastanelerde çalışanlarda 1,4 kat yüksek bulunmuştur.[100]

Yapılan çalışmalar tiroid, hipertansiyon, obezite, diyabet, glükoz, üreme ve kısırlık gibi endokrin hastalıklarının gece çalışanlarda gündüz çalışanlardan daha yüksek düzeyde görüldüğünü göstermektedir. [101] Gece çalışması yapan hemşirelerde yemekten sonra glikozun en yüksek değerlerinin saat 23.30'da bulunduğu belirtilmiştir. Endokrin hastalıklarının tespit edilmesine yönelik yapılan çalışmalarda, vardiyalı çalışanlarda

---

[95] Unite the Union, *Unite Guide to Shift Work and Night Work,* Ocak 2013, s. 7-8.
[96] Ali Naci Yıldız, Fatma Gülay Gedikli, Burcu Küçükbiçer, *Vardiyalı Çalışmalarda…*, s. 30.
[97] Ayşe Pekel Özdemir, Santral Memuru…, s. 13.
[98] Fatma Gülay Gedikli, Otomotiv Sektründe…, s. 12.
[99] Ibid, s. 21.
[100] Nazmi Bilir ve Ali Naci Yıldız, *İş Sağlığı*…, s. 424.
[101] Ayşe Pekel Özdemir, Santral Memuru…, s. 11.

kolesterol düzeylerinin gündüz çalışanlardan daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.[102]

Gece çalışmasının yarattığı bir diğer sağlık sorunu ise kas-iskelet sistemi rahatsızlıklarıdır. Japonya'da geceleri çalışan hemşirelerin kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları üzerine yapılan bir araştırmaya göre; hemşirelerin %59'unun hafif sırt ağrısı çektiği, %46,6'sının omzunun, %27,9'unun boynunun, %16,4'ünün dizinin ve %11,8'inin de üst bacağının ağrıdığı belirlenmiştir.[103] Amerika'da yapılan başka bir araştırmaya göre ise, gece vardiyasında çalışanlar arasında uykusuzluk ve iştahsızlık nedeniyle baş ağrısı ve soğuk algınlığının yaygın bir biçimde görüldüğü tespit edilmiştir. Araştırmada, eğer işçiler zorunluluklar nedeniyle gece vardiyasından ayrılmazlarsa, bunun ileride sinir bozuklukları ve ülser hastalıklarının artmasına neden olacağı belirtilmektedir.[104]

Huzursuz bacaklar sendromu (HSB) gece çalışmasının yarattığı bir diğer sorundur. HBS özellikle geceleri bacaklarda huzursuzluk hissi şeklinde görülür. Bu hisler ve bacakları hareket ettirme ihtiyacı genelde uykuya dalmayı ve uykunun devamlılığını zorlaştırır. HBS'li hastaların %80-90'ında uykuda periyodik olarak bacak hareketleri görülmektedir. Türkiye'de HBS ile ilgili sağlık çalışanları üzerine yapılan bir çalışmada sirkadyen ritmin bozulmasına neden olan gece çalışması ve vardiya sisteminin, sadece gündüz çalışanlara göre daha fazla HBS'ye neden olduğu gözlemlenmiştir.[105] Yine yapılan çalışmalar gece vardiyasında çalışanlarda HBS oranının gündüz vardiyasında çalışanlara göre daha yüksek olduğunu göstermiştir.[106]

Ayrıca bireysel faktörler ve bireylerin işe başlamadan önce var olan rahatsızlıkları da gece çalışmasında ortaya çıkabilecek rahatsızlıkları etkilemektedir. İşçiler aynı vardiyada çalışıp aynı işi yapsalar dahi farklı sağlık etkilerine maruz kalabilmektedirler. Bazıları tamamen sağlıklı bir şekilde yaşamını sürdürmeye devam ederken, diğerleri çeşitli sağlık problemleri ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu bireysel faktörler yaş, cinsiyet, yaşam sitili, tutum ve davranışların bireydeki birleşimini içerir. Her bireyin gece çalışmasına dayanma

---

[102] Ibid, s. 11.

[103] Ibid, s. 31 dipnot 25'de anılan: Smith, D. R. Ohmura, K., Yamagata, Z. and Minai, J. (2003). Musculoskeletal disorders among female nurses in a rural Japanese hospital. Nursing and Health Sciences, 5(3), s. 185-188.

[104] Enver Özkalp, Gece Vardiyası…, s. 226.

[105] Nihat Gülser ve diğ., "Vardiyalı Çalışanlarda Huzursuz Bacaklar Sendromu ve Subjektif Uyku Kalitesi", *Nöropsikiyatri Arşivi Dergisi,* Sayı: 49, 2012, s. 284.

[106] Nihat Gülser ve diğ., "Vardiyalı Çalışanlarda…", s. 285.

ve uyum sağlama özellikleri birbirinden farklıdır. Bu özellikler kişilerin uyumaya karşı olan direnci, kişinin vardiya modelindeki değişikliklere adapte olma yeteneği, yaşla birlikte azalan vardiyalı çalışmaya adapte olma, farklı yaşam sitili, kişinin davranışları, spor alışkanlıkları, beslenme düzeni, alkol tüketimi, farklı başa çıkma mekanizmaları şeklindedir. Gece ve vardiyalı çalışma, çalışanların önceden var olan astım, diyabet, epilepsi ve psikiyatrik hastalıkları şiddetlendirdiği de bilinmektedir.[107]

3.2.2 Psikolojik Etkiler

3.2.2.1 Genel Olarak

Bireylerin toplum içindeki yaşamı alışılmış bazı davranış biçimleri üzerine kuruludur. İnsanların büyük çoğunluğu gündüz yeme, içme, çalışma; gece ise uyuma ve dinlenme faaliyetlerinde bulunur. Bu özellik, insan vücudunun doğuştan gelen ve hatta kalıtsal olan "aktivitenin gündüz artıp gece azalması" şeklindeki ritminin bir gereğidir.[108] Vardiyalı çalışan bir işçinin hayatın bu olağan akışına uyması hemen hemen imkansızdır. Durum böyle olunca vardiyalı çalışan işçi birçok temel ihtiyacını tam ve zamanında karşılayamaz. Tüm bunlar bireylerin hem psikolojilerinde hem de sosyal hayatlarında sorunların oluşmasına neden olmaktadır.

Toplumsal yaşamın hayat bulduğu gündüz saatlerinde, gece çalışanların aktif olarak yer alamamaları, toplumsal yaşamın dinlendiği gece saatlerinde ise çalışanların işte olmaları, kişilerin aile ve toplumsal yaşantılarını olumsuz yönde etkilemekte ve ayrıca bireylerin psikolojilerini de bozmaktadır. Ortaya çıkan bu problemlerin başlıcaları; anksiyete bozukluğu, depresif kişilik bozukluğu, stres, iş doyumu, aile ve sosyal çevredeki değişimlerdir.

3.2.2.2 Anksiyete Bozukluğu

Anksiyete; tanımlanması zor bir korku ve endişe duygusudur. Bu duyguya göğüste sıkışma, kalp çarpıntısı, terleme, baş ağrısı, midede boşluk duygusu ve hemen tuvalete gitme gereksinmesinin doğması gibi vücutla ilgili birtakım duyumlar eşlik edebilir. Huzursuzluk ve dolanıp durma isteği de anksiyetenin sık görülen belirtilerinden bazılarıdır. Anksiyete belirtilerinin ortada bir tehlike olmadan sık ve şiddetli bir biçimde yaşanması, kişinin olağan yaşamını etkilemeye başlamasıyla bireyde anksiyete bozukluğu başladığı

[107] Health and Safety Authority, *Guidance For...*, s. 7.
[108] Selim Yüksel, Vardiyalı Çalışma…, s. 28.

düşünülür.[109] Yüksek anksiyete düzeyinin eşlik ettiği bireylerde belirgin kararsızlık, stresle baş etme becerisinde düşme görülmektedir. Bu bireylerde psikolojik problemlerin oluşmasına engel olacak direncin kaybolması söz konusudur.[110]

Gece çalışması sonucu oluşan uykusuzluğun birey psikolojisi üzerinde yarattığı en önemli sorun anksiyete bozukluğudur. Anksiyete bozukluğunun ve depresyonun yaygın olarak görülmesinin nedeni, bireyin çalışma saatlerindeki dengeyi uyku yönünde değiştirmesi; uyku saatlerini ise uyanıklık yönünde değiştirmesi şeklinde ayarlamasıdır. Çalışma şartları sebebiyle uyku-uyanıklık döngüsünde oluşan bu bozulmalar, belirtilen psikolojik bozukluklara zemin hazırlamaktadır. Anksiyete düzeyinin vardiyalı sistemde gece çalışan grupta yüksek olduğunu gösteren çalışmalar, bu yüksekliğin uyku bozukluklarıyla ilişkili olduğunu göstermektedir.[111] Bununla birlikte, yüksek anksiyete düzeyi birçok kalp damar rahatsızlıkları ve sindirim sistemi bozukluklarıyla da birliktelik taşıyabilir. [112]

Son yıllarda yapılan çalışmalar, depresyon ve anksiyete bozukluklarının ortak özelliklerini ortaya çıkarmıştır. Buna göre anksiyete ve depresyonun birlikte görülme oranı %9-40'dır.[113] Yine 2007 yılında İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi'ndeki 400 hemşire üzerinde yapılan bir araştırmaya göre, vardiyalı çalışmaya başlamadan önce %6 olan anksiyete bozukluğunun vardiyalı çalışmadan sonra %42,8'e kadar arttığı gözlemlenmiştir.[114]

3.2.2.3 Depresif Kişilik Bozukluğu

Gece çalışmasının bireyin psikolojisinde yarattığı etkilerinden biri de depresif kişilik bozukluğudur. Depresif kişilik; karamsar, zevk alamayan, görev sorumluluğu olmayan, özgüvensiz ve kronik olarak mutsuz kişilik tipidir. Keder, mutsuzluk, keyifsizlik, kendini küçük görme, ümitsizlik, düşünceli ve endişeli yapı, kötümser, pişmanlık duymaya eğilim,

---

[109] Hakan Türkçapar, "Anksiyete Bozukluğu ve Depresyonun Tanısal İlişkileri", *Klinik Psikiyatri Dergisi*, Ek: 4, 2004, s. 13.

[110] Yavuz Selvi ve diğ., "Sağlık Çalışanlarında Vardiyalı Çalışma Sisteminin Sebep Olduğu Genel Ruhsal Belirtiler ve Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi*", Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi,* Cilt: 23, Sayı: 4, Aralık, 2010, s. 239.

[111] Ibid, s. 241.

[112] Mustafa Saygın ve diğ., "Radyoloji Çalışanlarında Depresyon ve Anksiyete Düzeyleri", *S.D.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi,* Cilt: 2, Sayı: 3, 2011, s. 140.

[113] Mustafa Saygın ve diğ., "Radyoloji Çalışanlarında...", s. 140.

[114] Fulya Ak, Vardiyalı Çalışmanın…, s. 41.

derin derin düşünen, kendini disipline eden, kendini eleştiren, olaylar hakkında aşırı kafa yoran kişilik özellikleri temel belirtileri arasındadır.[115]

Depresif kişilik bozukluğunun ortaya çıkmasının en önemli sebebi uyku-uyanıklılık döngüsünde oluşan bozulmalardır. Gece çalışmanın sebep olduğu uykusuzluk; enerji kaybı, unutkanlık, konsantrasyon eksikliği ve ilgi kaybına yol açarak depresif kişilik etkisini arttırmaktadır. Yapılan araştırmalara göre, vardiyalı çalışanların çocuklarının daha depresif oldukları, kendilerine olan güven duygularının da daha zayıf olduğu belirlenmiştir.[116]

3.2.2.4 Stres

Stres, bireyler üzerinde etki yapan ve onların davranışlarını, başka insanlarla ilişkilerini etkileyen bir kavramdır. Stres, durup dururken ya da kendiliğinden oluşan bir durum değildir. Stresin oluşması için insanın içinde bulunduğu ya da hayatını sürdürdüğü ortam ve çevrede meydana gelen değişimlerin insanı etkilemesi gerekir. Ortamdaki değişmelerden her birey etkilenir ancak, bazı bireyler bu değişmelerden daha çok veya daha az etkilenmektedirler. Stres, insanın yaşadığı ortamda meydana gelen bir değişimin veya insanın ortamı değiştirmesinin onun üzerinde etkiler bırakması ile ilgilidir.[117]

Gece çalışmasının zorlukları ve bireylerin alışık oldukları gündüz ortamından kopmaları nedeniyle çalışanlar üzerinde stres oluşturması sık karşılaşılan bir durumdur. 23.00 ila 06.00 saatleri arasında karanlık bir ortamda, uyku sırasında salgılanan melatonin hormonu, bağışıklık sistemini ve stresi olumlu yönde etkilemesi yönünden çok önemlidir.[118] Gece çalışmasının gündüz çalışmasına göre stresi arttırmasının nedenleri, uykusuzluk, yorgunluk ve anksiyete gibi gece çalışmasının diğer etkileridir. Ayrıca yüksek anksiyete düzeyinin oluştuğu bireylerde stresle baş etme becerisinde azalma görülmektedir.[119]

---

[115] Aslıhan Sayın ve Selçuk Aslan, "Duygudurum Bozuklukları İle Huy, Karakter ve Kişilik İlişkisi", *Türk Psikiyatri Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 4, 2005, s. 278.
[116] Ayşe Pekel Özdemir, Santral Memuru…, s. 14.
[117] Nezahat Güçlü, "Stres Yönetimi", *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 21, Sayı: 1, 2001, s. 93.
[118] Nihat Gülser ve diğ., "Vardiyalı Çalışanlarda...", s. 282.
[119] Yavuz Selvi ve diğ., "Sağlık Çalışanlarında...", s. 239.

3.2.2.5 İş Doyumunda Azalma

İş doyumu, bireyin işinden ve iş deneyiminden elde ettiği haz veya olumlu duygusal durumdur.[120] İş doyumu, bir yandan işten alınan bireysel haz, olumlu duygu, kendine güven gibi istenir sonuçları ortaya çıkarıp verimliliğin artmasına neden olurken; öte yandan mesleksel ve kişisel sorunlar, bireylerin meslek örgütlerinin belirlediği etik değerlere uymaya ve insan olmayı getiren özgür kişisel vicdanın sergilenmesine daha fazla zemin hazırlamaktadır. İşe ve mesleğe ilişkin belirli bir yaşantı sonucu oluşan duygusal tepkiler, bilişsel değerlendirmeler anlamına gelen iş doyumu, endüstri ve örgüt psikolojisi alanında en çok araştırılan konulardandır.[121]

Gece çalışmasının ortaya çıkardığı tüm psikolojik etkilerinin neticesinde, gece çalışan bireylerin işlerine olan bağlılıkları ve iş doyumları azalmaktadır. Bu durum hem çalışanın kendisi hem de çalıştığı kuruma zarar verir. Kurumlar çalışanından yeterli verimi alamamakta, böylelikle iş gücü kaybı başta olmak üzere, bir takım ekonomik kayıplara uğramaktadır. Çalışanlardaki bu memnuniyetsizlik, daha ciddi psikolojik rahatsızlıklara zemin hazırlamakla birlikte, işe geç gelmelere, işten kaçmalara, verimlilik düşüşüne ve örgüte olan bağlılığın azalmasına neden olmaktadır.[122]

İş doyumundaki azalmalar, kişinin hayatındaki olumsuz yaşantılarla, gündelik sıkıntılarla ve kişilik özellikleriyle de birleşince, genellikle, huzursuzluk, gerginlik, öfke, anksiyete, depresyon, yorgunluk gibi psikolojik sorunlar ve soğuk algınlıklarında artış, alerjik reaksiyonlar, mide rahatsızlıkları ve madde kullanımı gibi fizyolojik sorunlarla ilişkili görülmektedir. Bu sorunların iş performansına yansıması da verimde düşme, konsantrasyonda azalma, hatalarda artış, hoşgörüde azalma, kişilerarası ilişkilerde çatışmalar ve duyarsızlıklar, çok sık rapor alma ve işe geç gelme gibi davranışlar şeklinde kendini göstermektedir. Yapılan bir araştırmaya göre, gece vardiyasında çalışan telefon operatörlerinin telefon bağlantılarını daha yavaş yaptıkları, performansta düşmeler gözlendiği, işlemlerin daha geç yapıldığı ortaya konulmuştur.[123] Ayrıca işçilerin iş doyum düzeylerini ve etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yapılan bir çalışmada, çalışma düzenine göre genel iş doyumu puan ortalamaları karşılaştırıldığında; sadece gece veya

---

[120] Ünsal Yetim, "Çalışma Yaşamında İş Doyumu ve İş Etiği", *III. Ulusal Tesisat Mühendisliği Kongresi ve Sergisi,* İzmir, 1997, s. 77.
[121] Ibid, s. 77-78.
[122] Gamze Akıncı ve Hande Alaca, Çoklu Vardiya..., s. 5.
[123] Ayşe Pekel Özdemir, Santral Memuru…, s. 11 dipnot 36'da anılan: Åkerstedt, (2003). Shiftworkanddisturbedsleep/wakewakefulness, OccupationalMedicine, 53, s. 367-375.

gece-gündüz vardiyalı çalışan işçilerin puan ortalamaları, sadece gündüz çalışan işçilere göre daha düşük bulunmuştur.[124]

British Broadcasting Corporation Televizyonu (BBC) ve British Sky Yayın Kuruluşunda çalışan yaşları 20 ila 65 arasında olan 126 kadın ve 186 erkek üzerinde yapılan bir araştırmada; personelin gece çalışmasında yaptıkları işten tatmin olmadıkları, gece çalışmasının daha fazla dezavantajları olduğu ve gece çalışırken sosyal iletişim eksikliği duydukları tespit edilmiştir.[125]

3.2.2.6 Bilişsel Süreçlerde Azalma

Bilişsel süreçler, bir bilgi deposundan diğerine bilgi akışını sağlayan zihinsel eylemler olarak tanımlanmaktadır. Bu süreçler dikkat, algılama, tekrar, kodlama ve geri getirme olarak sınıflandırılmaktadır.[126] Bilişsel süreçlerin gece çalışmalarında düştüğünü gösteren birçok çalışma bulunmaktadır.[127] Yapılan bu çalışmaların sonucunda bilişsel işlevler değerlendirilmiş ve gece çalışmasında bilişsel süreçlerin gündüz çalışmasına göre daha yavaş işlediği görülmüştür.[128] Bu da gece çalışmasının etkileri olan uykusuzluk ve yorgunluğun, dikkat ve belleği olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir. Dolayısıyla gece çalışması sırasında dikkat azalması, algılama ve hatırlama düzeyi gündüz vardiyasına göre daha zayıf olmaktadır. Gece ve gündüz vardiya çalışmasının bir grup anestezi asistanının dikkat ve anksiyete düzeylerine etkisi üzerine yapılan bir araştırmada 12 saatlik gece ve gündüz vardiyaları halinde çalışan asistanların bilişsel işlevlerinin vardiya çıkışlarında kısmen bozulduğu, özellikle gece vardiyası sonrası bu işlevlerin daha çok etkilendiği tespit edilmiştir.[129]

---

[124] Ceyhan Oflezer ve diğ., "Bir Kamu Hastanesinde Çalışan İşçilerin İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler", *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi,* Cilt: 2 Sayı: 4, 2011, s. 211.

[125] Ayşe Pekel Özdemir, Santral Memuru…, s. 26 dipnot 37'de anılan: Furnham, A. andHughes, K. (1999). Individualdifferencecorrelates of nightworkandshiftworkrotation. PersonalityandIndividualDifferences, 26, s. 941-959.

[126] Binnur Yeşilyaprak, *Eğitim Psikoloji,* Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara 2011, s. 289-299.

[127] Fatma Sarıcaoğlu ve diğ., "Gece ve Gündüz Vardiya Çalışmasının Bir Grup Anestezi Asistanının Dikkat ve Anksiyete Düzeyleri Üzerine Etkisi", *Türk Psikiyatri Dergisi,* Cilt: 16, Sayı: 2, 2005, s. 106; Pınar Güzel Özdemir, The Influence of Shift Work on Cognitive Functions and Oxidative Stress, *Bullettin of Clinical Psychopharmacology*, Vol: 22, Supplement: 1, 2012, p. 23.

[128] Pınar Güzel Özdemir, The Influence..., p. 23.

[129] Fatma Sarıcaoğlu ve diğ., "Gece ve...", s. 111.

3.2.3 Psiko-Sosyolojik Etkileri

3.2.3.1 Genel Olarak

Standart olmayan çalışma saatlerini kapsamasından dolayı gece çalışmasının neden olduğu sorunlar çok boyutludur. İnsan sosyal saat ve biyolojik saat olarak iki çeşit saat düzeni ile çevrelenmiştir. Sosyal yaşamda ilişki ve faaliyetler açısından bazı zaman dilimleri vardır. Aynı şekilde insanın da biyolojik işlevlerin başladığı, bittiği, yoğunlaştığı ya da hafiflediği günün belli zaman dilimlerinden oluşan biyolojik saati vardır. Gece çalışması bu iki saat düzeni ile ters düşerek bir çok psiko-sosyal sorunlara yol açabilmektedir.[130]

Gece çalışmasının bireyler üzerinde oluşturduğu ağır psikolojik baskılar, hem bireyin kendisini, hem de içinde bulunduğu sosyal çevre ile olan ilişkilerini doğrudan etkilemektedir. Birçok fizyolojik rahatsızlığa da zemin hazırlayan bu psikolojik etkiler, bireyin sağlığını, iş hayatını, ailesi ve sosyal çevresiyle olan ilişkisini olumsuz yönde etkilemektedir.[131] Bu bağlamda gece çalışmasının yol açtığı başlıca psiko-sosyal sorunlar, günlük yaşamı düzenleme güçlükleri, aile ilişkilerinin zedelenmesi, sosyal ilişkilerinin zayıflaması şeklinde belirtilebilir.[132]

3.2.3.2 Günlük Yaşamı Düzenleme Güçlükleri

Gece çalışan bireylerin hayatlarındaki en temel sorun, gündüz sürelerinde uyuyarak toplumsal yaşamdan uzak kalmaları ve dinlenmesi gereken gece saatlerinde çalışıyor olmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca gece çalışanlar veya vardiyalı çalışanlar boş zaman bulduklarında, üzerlerindeki birikmiş yorgunluğu ve uykusuzluğu atmak için bu zamanı dinlenerek geçirmeyi tercih etmektedirler.[133] Bu sorun özelde kişinin aile yaşamını, genel olarak ise sosyal yaşamını olumsuz yönde etkilemektedir.[134]

Yapılan araştırmalarda gece çalışanlar iş hayatı ve özel yaşamlarını birbirinden ayırmak ve yaşamlarını düzenlemek noktasında zorluklarla karşılaştıklarını, bu nedenle de vardiyalı çalışmaktan hoşnut olmadıklarını ifade etmektedirler.[135] Yine yapılan bir anket

---

[130] Tunç Demirbilek, "Vardiyalı Çalışmanın Kadının Aile ve Sosyal Yaşamına Etkisi", *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,* 2004, s. 80-81.
[131] İhsan Yüksel, "Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından Değerlendirilmesi", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5, (1), 2004, s. 50.
[132] Gülten İncir, Çoklu Vardiya..., s. 84; Tunç Demirbilek, "Vardiyalı Çalışmanın…", s. 81.
[133] Tunç Demirbilek, "Vardiyalı Çalışmanın…", s. 81.
[134] Soner Tanış, Vardiyalı Çalışma…, s. 38.
[135] Tunç Demirbilek, "Vardiyalı Çalışmanın…", s. 80.

araştırmasında gece çalışanların %82.4'ünün ailelerine yeteri kadar vakit ayıramamaktan şikayetçi olduklarını tespit edilmiştir.[136] Bu nedenle aile ve sosyal yaşam gece çalışmasından olumsuz yönde etkilenmektedir.

Gece veya vardiyalı çalışanların günlük yaşamı düzenleme noktasında üç seçeneği vardır. Bu seçeneklerden ilki ailenin günlük yaşam saatlerine kendini uydurmasıdır. Ancak çalışanın yeterince uyuyamaması sağlığının bozulmasına neden olabilir. İkinci seçenek ise, ailenin günlük yaşamının vardiyalı çalışanın günlük yaşamına göre düzenlenmesidir. Bu seçenek ise çocukların okul saatleri ile çalışan eşin çalışma saatlerinin uyuşmaması durumunda uygun olmayabilir. Son olarak vardiyalı çalışanın aileden bağımsız olarak kendi günlük yaşamını örgütlemesidir. Bu durum; eğer kişi yalnızlıktan hoşlanan bir kişilik yapısına sahip değilse, onu psikolojik bozukluklara sürükleyebilir.[137]

3.2.3.3 Aile İlişkilerinin Zedelenmesi

Gece çalışması bireyin, çocukları ile vakit geçirememesi, ailesel sorunları ile ilgilenememesi ve kendisine özel vakit ayıramaması gibi konularda sorunlar yaşanmasına sebep olmaktadır. Gece çalışan ve vardiyalı çalışan kadınlar açısından yük daha da ağırlaşmakta, evinin düzeni daha derinden sarsılmaktadır. Mesleki yaşamlarının yanı sıra, sosyal rol gereği yüklendikleri "anne ve eş" rolünün getirdiği ev içi sorumluluklar, kadın işçilere çiftte yük getirmektedir. Kadın işçiler, çalışsalar bile, ev işlerinin ağır yükünü büyük ölçüde üstlenmeye de devam etmektedirler.[138] Böylece çifte sorumluluk altında olan kadın çalışanlar daha fazla stres yaşarlar ve erkeklere göre daha fazla sağlık problemleri, işe devamsızlık ve iş kazaları ile karşılaşırlar.[139] Gece çalışması ve vardiyalı çalışma, karı-koca, çocuk-ebeveyn ilişkilerinin azalmasına, hatta aile bağlarının kopmasına yol açmaktadır. Sürekli gece vardiyasında çalışanlar ise bir süre sonra kendilerini çevrelerinden soyutlanmış hissetmeye başlamaktadırlar.[140]

Kadının toplumumuzda evin düzeninden sorumlu olması ve gece çalıştığından dolayı bu sorumluluğunu aksatması, özellikle karı-koca ilişkilerinde ciddi sorunlar oluşturmakta ve hatta bu durum boşanmalara dahi neden olabilmektedir.[141] 1959 yılında İngiltere'de

---

[136] Ibid, s. 80.
[137] Gülten İncir, Çoklu Vardiya..., s. 85.
[138] Tunç Demirbilek, "Vardiyalı Çalışmanın…", s. 81.
[139] Gilda Assunta De Iaco, The Consequences Of Shift Work: Job Satisfaction, And Social Life, (Unpublished Master Thesis), Concordia University, July, 1997, s. 46.
[140] Ayşe Pekel Özdemir, Santral Memuru…., s. 13.
[141] Ibid, s. 13.

H.G. Brown tarafından 5 ayrı fabrikada 156 vardiya işçisi (124 erkek, 32 kadın) üzerinde yapılan araştırma sonucuna göre; geceyi de kapsayan vardiya sisteminin sosyal yaşama etkileri kadın ve erkeklere, çalışanların evli veya bekar oluşlarına, ailelerin çocuklu veya çocuksuz olmalarına, çiftlerin yaşlı veya genç olmalarına göre farklılıklar taşımaktadır. Yapılan bu çalışmada , kadın vardiya işçilerinin çoğunun gece vardiyasını tercih ettikleri tespit edilmiştir. Bunun nedeni, işleri ile ev düzenlerini birlikte idare etmenin vardiya çalışmasında daha kolay olduğunu düşünmeleridir. Örneğin, alışveriş, ev temizliği, bulaşık, çamaşır ve yemek gibi ev işlerini gündüz evde olduklarından dolayı daha rahat yapabilmektedirler. Eğer gündüz vardiyasını tercih ederlerse, çocuklar eve geldiklerinde onları karşılayan ve ilgilenen hiç kimse olmadığı için bu durum anne ve baba açısından sorun teşkil etmektedir.[142]

3.2.3.4 Sosyal İlişkilerin Zayıflaması

Günlük yaşam, gündüz sürelerindeki etkinliklere göre planlandığından, sürekli gece çalışan bireyler, bu sosyal etkinliklerden mahrum kalmakta ve bir süre sonra kendisini sosyal çevresinden soyutlanmış hissetmektedir. Bu durum gece vardiyasında çalışanlar için "sosyal ölüm" olarak tanımlanmaktadır.[143]

Herkesin tiyatroya, sinemaya gittiği, televizyon programlarını izlediği saatlerde, vardiyalı çalışan, ya çalışmakta ya da uyumaktadır. Bu uyumsuzluk vardiyalı çalışanı yalnızlığa itmekte, topluma yabancılaştırmakta, onun önüne aşılması güç engeller ve sorunlar koymaktadır. Yine bazı sosyal kurumların vardiyalı işçinin gereksinimlerini karşılayacak biçimde oluşturulmaması kişilerin sosyal çevreyle olan ilişkilerini olumsuz olarak etkilemektedir. Örneğin, vardiyada çalışan bir kimse için televizyon seyretmek, sinema ve eğlence yerlerine gitmek çok zordur. Özellikle, genç işçiler bu gibi sosyal etkinlik ve eğlencelere katılamama durumlarından etkilenmektedirler. Çünkü onların çalışma süreleri genellikle bu tip yerlerin açık olduğu saatlere rastlamaktadır. Onların boş zamanlarında ise bu tip yerler kapanmaktadır.[144]

---

[142] Enver Özkalp, Gece Vardiyası…, s. 227.

[143] Ayşe Pekel Özdemir, Santral Memuru…, s. 13 ve dipnot 38'de anılan: Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (2004). Stres ve Başa Çıkma Yolları, İstanbul, s. 336.

[144] Gülten İncir, Çoklu Vardiya..., s. 86; Enver Özkalp, Gece Vardiyası…, s. 227-228.

3.3 Gece Çalışmasının Çalışan Sağlığı Üzerine Etkilerini Önlemek İçin Alınabilecek Tedbirler

Gece çalışmasının ve vardiyalı çalışmanın bir parçası olan gece vardiyasının olumsuz etkilerini en aza indirmek için bazı önlemler alınabilir. Bu önlemler; işletme düzeyinde ve bireysel düzeyde olmak üzere teknik önlemler, tıbbi önlemler ve idari önlemlerdir. İşletme düzeyindeki teknik ve idari önlemler; işletme ortamının iyileştirilmesi, vardiya düzenlerinin tasarımı ile işyerinde eğitim gibi konuları içerir. Örneğin, işyerinde yeterli aydınlatma ve havalandırmanın sağlanması işletme tarafından alınacak önlemlerden biridir. Bireysel düzeyde iyileştirmeler ise; çalışanların daha kaliteli bir uykuya sahip olmalarını, sağlıklı beslenmelerini sağlamak ve stresle mücadele yollarını öğrenmekle mümkün olabilir.[145]

Günün değişik saatlerinde çalışmanın zorunlu olduğu durumda olanak varsa gece çalışmasının sürekli olarak bir grup tarafından yapılması daha uygundur. Çünkü gece çalışmasını içeren vardiyalı çalışmalarda değişen vardiyalarla birlikte vücut saati sürekli yeniden başladığından iş kazası görülme sıklığı artarken, sürekli gece çalışan kişiler bu duruma uyum sağlayacaklarından dolayı iş kazalarına karşı vardiyalı çalışanlara nazaran daha korunaklıdır.[146] Vardiyalı çalışmanın dönüşümlü olması durumunda ise vardiya dönüşümlerinin günün saati yönünde, sabah vardiyasından sonra öğleden sonra vardiyası ve daha sonra da gece vardiyası şeklinde düzenlenmelidir. Vardiya dönüşümleri 2 ila 3 gün aralıklarla yapılmalıdır. Gece dönemi çalışması hiçbir şekilde 8 saatten uzun olmamalıdır. Yaşı 45 veya 50'den fazla olan işçilere ise olanaklar ölçüsünde gece çalıştırılması yaptırılmamalıdır.[147]

Biyolojik ritmi bozulan çalışanların uyku problemi yaşaması kaçınılmaz bir durumdur. Bu nedenle insanların biyolojik yapısı nedeniyle uyumaya programlandıkları saatlerde yapılacak işlerin risk ve yoğunluğun imkanlar ölçüsünde azaltılması yerinde olacaktır. Ayrıca doğru düzenlenemeyen ulaşım programları nedeni ile mesai saatlerinin üzerine birde ulaşım saatleri eklenirse çalışanın uykusuz kaldığı süre daha da uzamaktadır.

---

[145] Ali Naci Yıldız, Fatma Gülay Gedikli, Burcu Küçükbiçer, *Vardiyalı Çalışmalarda…,* s.43.
[146] Anthony Sverre, Wagstaff, Jenny Anne Sigstad Lie, Shift and night work and long working hours - a systematic review of safety implications, *Scand J Work Environ Health,* 2011, 37(3), pp. 185; <http://www.saglikbilgisi.gen.tr/gece-calisanlar-dikkat.html>, (06.12.2014).
[147] F. Gülay Gedikli, Otomotiv Sektöründe…, s. 32.

Bu yüzden çalışanların servis güzergahlarını ve ulaşım sürelerini kısaltacak önlemler alınmalıdır.[148]

Gece çalışması nedeni ile uykusuzluk problemi yaşayan çalışanın uyuması ve yeterince dinlenebilmesi için özen gösterilmelidir. Bu kişiler tercihen karanlık, serin ve sessiz bir odada yatmalı, yatılan odada telefon bulunmamalı, çevrede gürültü yapacak cihaz veya etkinlik olmamalıdır. Ayrıca uyku döneminin saat 14.00-21.00 arasında olması ve bunun mümkün olmadığı durumda ise kısa bir sabah uykusundan sonra akşam en az 2 saat süre ile tekrar uyunması tavsiye edilmektedir. Çünkü işe başlama saati uykudan uyandıktan birkaç saat sonra olmaktadır.[149]

Gece çalışması sırasında uyanıklığı sağlamak amacı ile biyolojik ritmin düştüğü saatlerde molalar çoğaltılmalı ve kahve kullanımına izin verilmelidir. Ancak kafein içeren bu tarz içeceklerin gece çalışmasının başında alınması gerekmektedir. Aksi takdirde çalışma bittikten sonra uyumayı engelleyecektir. Gece çalışanların enerji gereksinimlerini karşılamak için ise sindirim kolaylığı sağlayacak yüksek posalı besinlerin verilmesi ve bu amaçla da sindirim rahatsızlıklarının en aza indirilmesi sağlanmalıdır. [150] Ayrıca çalışanlarda sıklıkla görülen kabızlık şikayetlerinin olmaması için çalışanlara kepekli ekmek, yulaf, sebze ve meyve, kuru erik gibi posalı yiyecekler yemeleri, bol miktarda su içmeleri önerilmektedir. Gece çalışanlarda kalp damar hastalıkları riski yüksek olduğu için ise diyetteki doymuş yağ oranının azaltılması, bunların yerine bitkisel yağlar ve zeytinyağı kullanması, az tuzlu yiyecekler yenmesi tavsiye edilmektedir.[151]

Günümüz şartlarında gece çalışmak veya vardiyalı çalışmak zorunda olan işletmeler, bu koşullara en iyi şekilde ayak uydurmalıdır. Çalışanların motivasyonunun artırılması, çalışanlara verilen sorumluluğun çalışanlar üzerinde stres ve eylemsizlik yaratmasını önlemek ve onlara aidiyet duygusu kazandırmak, hem de sistemin çalışanlar üzerinde yarattığı psikolojik etkileri yok etmek amacı ile çalışanlara eğitimler verilebilir. Çalışanlar arasında etkin bilgi akışının sağlanması için iletişimin artırılması hem bireysel hem de örgütsel bazda kişilere ve şirkete fayda sağlayacaktır.[152]

---

[148] Soner Tanış, Vardiyalı Çalışma…, s. 59.
[149] F. Gülay Gedikli, Otomotiv Sektöründe…, s. 32.
[150] Soner Tanış,Vardiyalı Çalışma…, s. 60.
[151] Ayşe Pekel Özdemir, Santral Memuru…, s. 20.
[152] Soner Tanış, Vardiyalı Çalışma…, s. 60.

Sağlık etkileri bölümünde gece çalışmasında gece ışığa maruz kalmanın melatonin hormonu salınımını baskılayarak meme kanseri oluşumunda etkili olduğundan bahsedilmiştir. Gece çalışmalarında meme kanseri riskine ilişkin olarak melatonin hormonu eksikliğinin hap şeklinde alınabilmesi mümkündür. Ancak bu konuda yapılan araştırmalar sonucunda uzun dönemde bu hapın alınmasının vücudun ihtiyacı olan melatonin hormonunun doğal yollardan üretilebilmesine engel olduğu görülmektedir. Bu nedenle melatoninin hap olarak dışarıdan alınması önerilmemektedir. Ancak bazı şirketler değişik ışık tipleri deneyerek, vücuttaki melatonin hormonu üretimini en az etkileyebilen ışık rengi konusunda çalışmalar yapmaktadır. Değişik ışık tiplerinin denenmesi sonucu kırmızı ışık renginin melatoninin hormonu üretimini en az etkileyen renk olduğu da araştırmalarla belirlenmiştir.[153]

4. Gece Çalışmasının İş Güvenliği Üzerine Etkileri

4.1 Genel Olarak

Gece çalışanların, gündüz saatlerindeki çalışmaya oranla daha ağır çalışma koşulları altında yaşamını sürdürdüğü bir gerçektir. Gece işçilerinin güç koşullar altında çalışırken karşılaştığı sağlık sorunlarının dışında mesleki nitelikte bir risk olarak iş kazasına uğrama olasılığı da çok fazladır.

Bu bölümde ilk olarak gece çalışmasının iş güvenliği üzerinde oluşturduğu olumsuz etkiler anlatılmıştır. İkinci bölümde ise bu etkilerin giderilmesi için alınabilecek önlemlerin neler olduğu irdelenmiştir.

4.2 İş Güvenliği Üzerine Etkisi

Gece çalışanlar ağır koşullar altında çalışırken, yeme, içme, uyuma ve eğlenme gibi fizyolojik ve toplumsal ihtiyaçlarını yeterince karşılayamamaktadırlar. Bu da çalışanların dikkat ve reflekslerinin düşük, sinirlerinin gergin ve vücutlarının da yorgun olmasına neden olmaktadır. Beyin ve vücudun uykuya ihtiyaç duyduğu bir sırada, kişinin kendini uyanık kalmaya zorlaması ve bir yandan da işyerindeki görevini yerine getirmeye çalışması zor bir durumdur.[154]

---

[153] Ali Naci Yıldız, Vardiyalı Çalışmalarda..., s. 45; <http://www.saglikbilgisi.gen.tr/gece-calisanlar dikkat.html>, (06.12.2014)
[154] Selim Yüksel, Vardiyalı Çalışma…, s. 25.

Gece çalıştığından dolayı sirkadyen ritmin bozulması, konsantrasyon, tepki süresi, motivasyon ve hafıza üzerinde olumsuz etkilere yol açarak, uyku düzeninin bozulmasına, uykusuzluk ve kronik yorgunluğa sebep olmaktadır.[155] İnsanın alışık olduğu bir yaşam ritminin dışına çıkmak, hormonal dengeyi zorlayan önemli bir stres etkenidir. Sürekli devam eden vardiyalar ve gece çalışmalarını izleyen günlerdeki toparlanma süreçlerinin de yetersiz kalması sonucu gece çalışmalarında iş kazaları, iş ve işlem hataları, psikosomatik reaksiyonlar giderek artar. Ayrıca gece çalışmalarında çalışma sırasında danışmanlık ve denetim faaliyetlerinin kısıtlı oluşu, işyerinde herhangi bir cihazın çalışıp çalışmadığını kontrol edebilecek makine ve teçhizattan sorumlu bakım personelinin bulunmaması, iş kazalarının meydana gelmesinde bir başka etkendir.[156]

Çalışanların performans düzeyleri, gece saat 03:30 ila 05:30 arasında en düşük düzeyde seyretmektedir. Ayrıca gece çalışmasında görülen uyuklama ve yorgunluk hali çalışanların performansını da olumsuz düzeyde etkilemektedir. Bu durum güvenlik ile ilgili sorun yaratabilir. Gaz ölçümü yapılan bir kuruluşta 20 yıl boyunca yapılan ölçümlerde en çok hatanın 03:00 dolaylarında yapıldığı tespit edilmiştir.[157] Bir hafta süreli olarak gece çalışması yapan çalışanların saat 04:00 dolaylarındaki işlem hataları, gündüz vardiyalarına göre %100 oranında daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca gece vardiyası uygulamalarının süresi arttıkça, işe gelmeme olaylarında bir azalma görülmeye başlandığı tespit edilmiştir.[158]

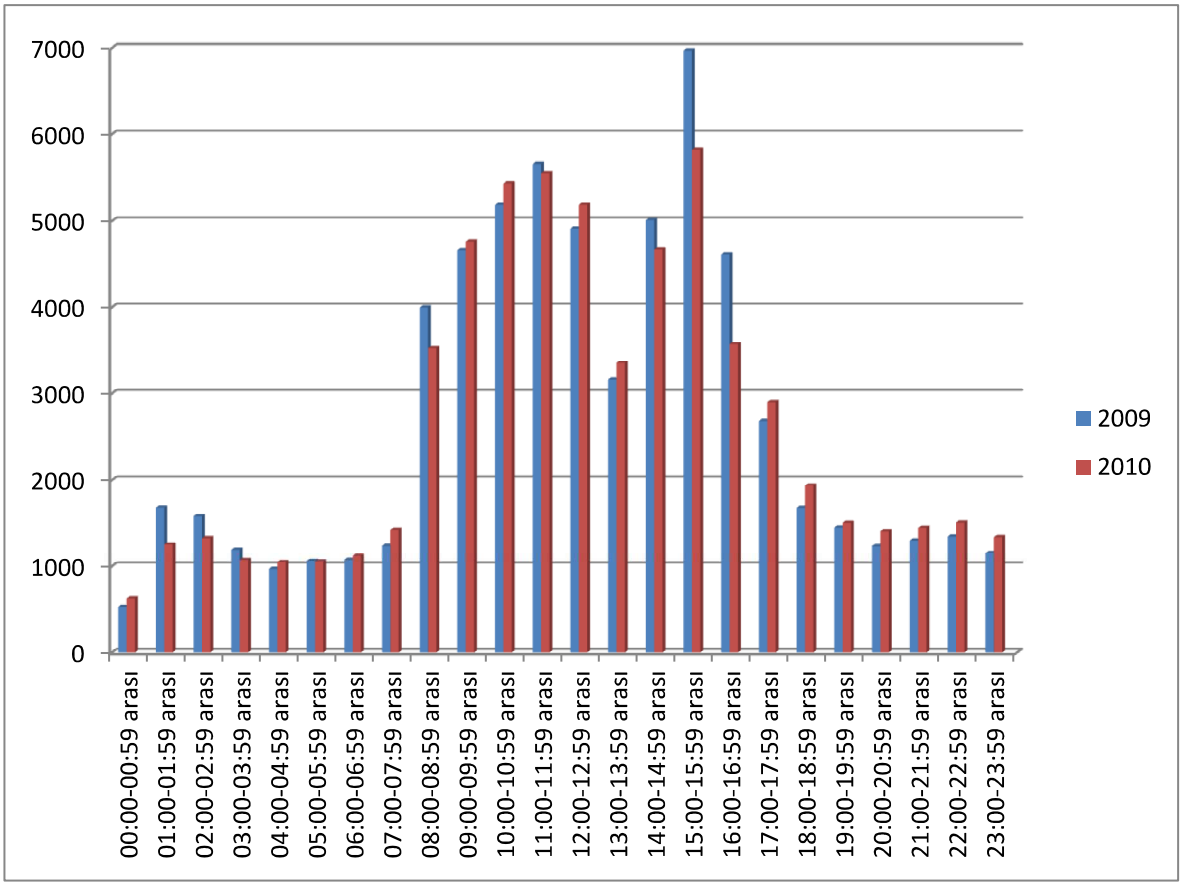
1979'da Three Mile adasındaki nükleer reaktör kazası, 1984'te kimya tesisi patlaması, 1986'da Çernobil, 1988'de Clapham Kavşağı demir yolu kazası, 1989'da Exxon Valdex gemi petrol sızıntısı, ve 2005'te Buncefield petrol rafineri patlaması gibi büyük iş kazalarının gece yapılan çalışma esnasında meydana gelmesi bu konunun önemini daha da artırmaktadır.[159] Yapılan araştırma bulguları; gece vardiyasında görülen iş kazalarının

---

[155] Gilda Assunta De Iaco, The Consequences..., s. 29-30; Fatma Gülay Gedikli, Otomotiv Sektöründe…, s. 23.
[156] Fatma Gülay Gedikli, Otomotiv Sektöründe…, s. 23.
[157] Ali Naci Yıldız, Fatma Gülay Gedikli, Burcu Küçükbiçer, *Vardiyalı Çalışmalarda…,* s. 39.
[158] Ibid, s. 39.
[159] Health and Safety Authority, *Guidance For...,* s. 8; Gülten İncir, *Çoklu Vardiya…*, s. 48: Çernobil Faciası, Ukrayna'nın Kiev kenti yakınlarında meydana gelen ve tarihin en büyük teknolojik kazasıdır. 26 Nisan 1986 günü sabaha karşı saat 05.00 sularında Çernobil Nükleer Santrali'nin 4 numaralı reaktöründe büyük bir patlama olmuş ve bu patlamayla birlikte reaktörün yakıtının %70'i çevreye yayılmıştır. Bu felaket sonucunda içinde ülkemizin de bulunduğu çeşitli ülkelerden yaklaşık 100 milyon kişi 'Kabul Edilebilir En Yüksek Doz'un üstünde radyasyona maruz kalmış ve 1986 yılından bu yana yaklaşık 300.000 kişi bu kaza nedeniyle yaşamını kaybetmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda bu kazaya bir dizi insan hatasının neden olduğu ortaya çıkmıştır. 1979 yılının 28 Mart sabahı, gece saat 04.00'te ABD'nin Pensilvanya eyaletinde bulunan

sıklığının sabah ve akşam vardiyasına göre daha düşük, ancak sonrasında oluşan sonuçların ağırlıklarının daha büyük olduğunu göstermektedir (bkz: Şekil 2.1; Şekil 2.2).[160]

Tablo 2.1 Türkiye'de İş Kazalarının Meydana Geldiği Saatlere Göre Dağılımı

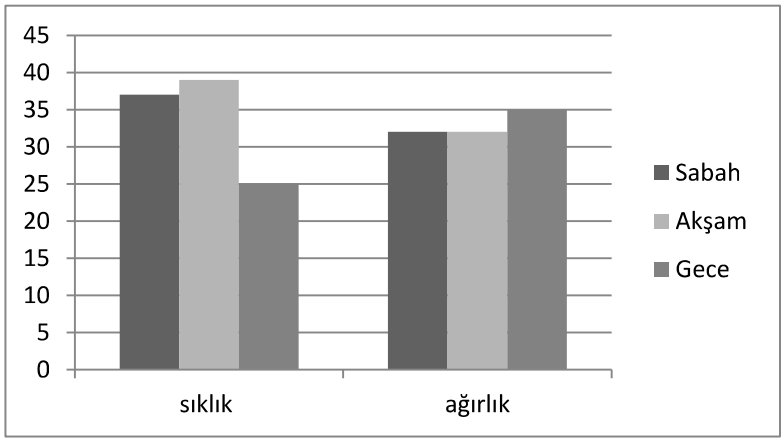


Kaynak: Ali Naci Yıldız, Fatma Gülay Gedikli, Burcu Küçükbiçer, *Vardiyalı Çalışmalarda...,* s. 36.

Tree Mile Island nükleer santralinin 2 numaralı reaktöründe bozukluk meydana gelmiş ve 2,5 saat boyunca radyoaktif gazlar etrafa yayılmıştır. İncelemeler, kazaya iletişim kopukluğunun neden olduğunu ortaya koymuştur. Bunun dışında Aralık 1984'te Hindistan'ın Union Carbide Bhopal Fabrikası'nda sabaha karşı saat 05.00'e doğru oluşan bir bozukluk çevreye zehirli gazların sızmasına neden olmuştur. Sabahın erken saatlerinin uyuşukluğu içinde olan ustabaşı olayın korkunçluğunu algılayamamış ve gerekli önlemleri almada gecikmiştir. Bu faciada 2500 kişi hayatını kaybetmiştir.

[160] Gülten İncir, *Çoklu Vardiya...*, s. 95; Ali Naci Yıldız, Fatma Gülay Gedikli, Burcu Küçükbiçer, *Vardiyalı Çalışmalarda*, s. 37.

Tablo 2.2 Vardiya Türlerine Göre Kaza Sıklığı ve Ağırlığı



Kaynak: Gülten İncir, *Çoklu Vardiya*..., s. 95.

Vardiyalı çalışmalarda tedavi gerektiren iş kazalarının dağılımı incelendiğinde geceleri de dahil olmak üzere dönen vardiyalarda çalışma ve haftada üç geceden fazla çalışma ile iş kazası meydana gelmesi arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır.[161] İş kazalarına ilişkin yapılan bir çalışmada, her biri 8 saatlik çalışmayı içeren gündüz, öğle ve gece vardiyalarında; iş kazalarında yaralanma riskinin gündüz vardiyasına oranla öğle vardiyasında %18: gece vardiyasında ise %30 daha yüksek olduğunu göstermektedir. Birbiri ardına tekrar eden vardiyalarda ise riskin, ikinci gece vardiyasında %6; üçüncü gece vardiyasında %17 ve dördüncü gece vardiyasında ise %36'lara kadar arttığı saptanmıştır.[162] Kore'de metal sanayisinde yapılan bir araştırmada da gece vardiyasında meydana gelen iş kazalarının birçoğunun gece saat 03.00 ila 06.00 arasında olduğu tespit edilmiştir.[163]

4.3 Gece Çalışmasının İş Güvenliği Üzerine Olumsuz Etkilerini Azaltabilecek Önlemler

Gece çalışmasının iş güvenliği üzerine olan olumsuz etkilerini önlemek, gece çalışma koşullarının çalışan sağlığını ve güvenliğini tehdit etmeyecek şekilde iyileştirilmesi ile mümkündür. Bu konuda öncelikle gece çalışmasının çalışanlar üzerinde yarattığı tıbbi, psikolojik ve sosyolojik sorunlarının iyi bilinmesi gerekmektedir. Çünkü sağlığında ve sosyal yaşamında sorun yaşayan kişilerin işyerinde verimli bir çalışma yapması beklenemez. Ayrıca bu kişilerin iş kazasına yakalanma olasılığı da çok yüksektir.

---

[161] Marlene, Fransen et all., "Shift Work and Work Injury in the New Zealand Blood Donors' Health Study", Occupational and Environmental Medicine, Vol: 63, Issue: 5, p. 352.
[162] Ali Naci Yıldız, Fatma Gülay Gedikli, Burcu Küçükbiçer, *Vardiyalı Çalışmalarda...,* s. 33-34.
[163] Gülten İncir, *Çoklu Vardiya*…, s. 95.

Gece çalışmasında meydana gelebilecek iş kazalarının önlenmesi için devlete, işverene ve işçilere bir çok görevler düşmektedir. Devlete düşen görev gece çalışması ile ilgili hukuki düzenlemeler yapmak ve bu hukuki düzenlemeler çerçevesinde denetimler gerçekleştirmektir. Öncelikle gece çalışmasının hukuki hükümlerle düzenlenmesinde gece çalışanların sağlık ve güvenliğine ilişkin olumsuz etkileri ortadan kaldırmaya yönelik kamu menfaati taşıma amacı ön planda olmalıdır. Nitekim gece çalışmasına ilişkin olarak alınmış olan hukuksal önlemlerde, gece çalışanların ailesel yükümlülüklerinin dikkate alınması, kadınların ulaşım olanaklarının dikkate alınması gibi önlemler olumlu düzenlemelerdir.[164] Bu konuda alınmış ve alınması gereken ulusal önlemler üçüncü bölümde ayrıntılı olarak anlatılacaktır.[165]

İşveren ve işçilerin gece çalışması konusunda alınan önlemlere riayet etmemeleri, iş güvenliği açısından risk oluşturmaktadır. Örneğin, gece çalışma sürelerine uyulmadığı ve gece çalışmasından önce ve gece çalışma dönemlerinde gerçekleştirilen periyodik muayenelere riayet edilmediği durumlarda yorgunluk, bitkinlik ve tükenme gibi belirtilerin ortaya çıkması muhtemeldir. Bu belirtiler zamanla sağlık sorunu haline dönüşür. Bu sağlık sorunlarının işyerinde ki diğer tehlikelerle birleşmesi beraberinde iş kazası yaşama olasılığını artırır. Yine bu kişiler meslek hastalıklarına karşı daha duyarlıdır. Daha çabuk hastalanırlar ve iyileşmeleri daha uzun sürer.[166] Bu nedenle gece çalışmasının olumsuz etkilerini en aza indirmek için çalışma sürelerine ve periyodik muayenelere uyulması gerekmektedir. Dolayısıyla işveren veya işveren vekillerinin üzerlerine düşen hukuksal yükümlülükleri yerine getirmek için gerekli tedbirleri alması gerekmektedir.

Bu konuda alınabilecek önlemlerden bir diğeri ise gece çalışmasının sağlık ve iş güvenliği yönünden olumsuz etkileri konusunda çalışanların bilgilendirilmesini sağlamak ve bu etkilerden korunma noktasında çalışanlara düzenli eğitimler vermektedir. Çünkü kendi sağlığı ve güvenliği ile ilgili alması gereken önlemleri bilmeyen çalışanın iş kazasına yakalanma olasılığı yüksektir. Bu nedenle gece çalışanların sağlığı ve güvenliği ile ilgili hukuki düzenlemeler ve sosyal politikalar devlet tarafından oluşturulmalıdır. İşveren ise devlet tarafından belirlenen yasalar ve politikalar çerçevesinde işyerinde alınması gereken önlemleri almalı ve sağlıklı bir çalışma ortamı hazırlamalıdır. Diğer taraftan işçiler, gece

---

[164] Zeki Okur, "İş Hukuku'nda...", s. 567-568.
[165] Bkz: s. 63.
[166] Yahya Kulaksız, *Çalışma Sürelerinin İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Üzerine Etkileri,* T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Erzurum, 2011, s. 21.

çalışması ile ilgili karşılaşabilecekleri riskler hakkında bilgilendirilmeli ve bireysel olarak alınması gereken tedbirleri almaları sağlanmalıdır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GECE ÇALIŞMASININ HUKUKİ BOYUTU

1. Gece Çalışması İle İlgili Uluslararası Hukukta Yer Alan Düzenlemeler

1.1 Genel Olarak

Gece çalışması Dünyanın birçok ülkesinde insan yapısına, insanın özelliklerine uymayan bir çalışma biçimi olarak kabul edilmektedir. Toplumsal yarar ya da teknolojik zorunluluk olmadığı zaman gece çalışmasından kaçınılması gerektiği dile getirilmektedir. Fakat günümüz dünyasında gece çalışması yaygın olarak uygulanmaktadır. Daha önce belirtildiği üzere gece çalışması çalışanın sağlığını daha çabuk bozabilecek ve aynı zamanda dikkatin daha düşük olması nedeniyle kazalara sebep olabilecek etkenlerle dolu bir çalışma biçimidir. Gece çalışmasının bünyesinde barındırdığı olumsuzluklar, bu çalışmanın gerek uluslararası belgelerle ve gerekse ulusal hukuk metinlerinde ele alınıp, daha koruyucu önlemler getirilerek düzenlenmesi sonucunu doğurmuştur.[1]

Gece çalışması ile ilgili düzenlemeler ulusal hukukun yanı sıra birçok uluslararası sözleşmeyle de düzenlenmiştir. Uluslararası hukuk kapsamında gece çalışması ile ilgili düzenlemeler Birleşmiş Milletler (BM) ve bu kurumun alt kolu olan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri ve tavsiyeleri, Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen sözleşmeler ile Avrupa Birliği mevzuatı içerisinde yer almaktadır.[2]

1.2 Birleşmiş Milletler Sözleşmeleri

Birleşmiş Milletler 1945 yılında II. Dünya Savaşı sonrasında oluşan ve çok geniş bir coğrafyaya yayılan tahribatı gidermek, uluslararası ilişkileri istikrara kavuşturmak ve dünya barışını daha sağlam temeller üzerine oturtmak amacıyla kurulmuş bir örgüttür. Ayrıca örgüt, günümüze kadar faaliyet gösterdiği alanları artırarak insan hakları, yoksullarla mücadele, ekonomik kalkınma, çevre koruma, çocuk gelişimi, yoksullukla

---

[1] Ömer Ekmekçi, "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına İlişkin Usul ve Esaslar", *Çimento İşveren Dergisi,* Ocak, 2006, s. 50; Muhittin Astarlı, *İş Hukuku'nda Çalışma Süreleri*, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara, 2008, s. 251.

[2] Zeki Okur, "İş Hukuku'nda Gece Çalışması", (der. Talat Canbolat), Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, (içinde), Beta Yayınları, İstanbul, 2010, s. 523.

mücadele, çocuk sağlığı, tarımsal kalkınma, kadın hakları, eğitim gibi çok geniş alanda çalışmalarını sürdürmektedir. [3] Birleşmiş Milletlerin çalışma hayatı ile ilgili birçok düzenlemesi de mevcuttur.

Birleşmiş Milletler bünyesinde kabul edilen bazı sözleşmeler, doğrudan olmasa bile dolaylı olarak gece çalışması ile ilişkilendirilebilir. Bu sözleşmelerden en önemlisi Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'dir. Söz konusu sözleşme 16 Aralık 1966 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Kurulunda kabul edildikten sonra, 3 Ocak 1976 tarihinde 35 ülkenin onayı ile yürürlüğe girmiştir. Türkiye bu sözleşmeyi 16 Ağustos 2000 tarihinde imzalamış ve 4 Haziran 2003 tarihinde 4867 sayılı "Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun[4]" ile onaylamıştır. Sözleşme, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nden sonra sosyal haklara yer verme konusunda ikinci Birleşmiş Milletler belgesidir. Belirtmek gerekir ki sosyal hakların genel çerçevesini çizen bu sözleşmede doğrudan gece çalışması ile ilgili bir düzenleme yer almamaktadır. Ancak sözleşmenin 7. maddesinin b fıkrasında sözleşme tarafı üye ülkelere "Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları" sunulması yükümlülüğü yüklenmiştir. Gece çalışmasında uyulması gereken kurallar açısından bu ilke bir standart getirmektedir.[5]

1.3 Uluslararası Çalışma Örgütü Düzenlemeleri

1.3.1 Genel Olarak

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), çalışma hayatı ile ilgili faaliyetler yürüten uluslararası çapta en önemli örgüttür. Bu örgüt 1919 yılında Birleşmiş Milletler'in özel bir organizasyonu olarak kurulmuş olup, merkezi Cenevre'dedir. ILO, hükümetlerin, çalışanların ve işverenlerin temsilcilerinden oluşan üç ayaklı bir yapıya sahiptir. ILO'nun hedefi dünya genelinde kabul edilmiş temel çalışma prensiplerini oluşturmak ve çalışma hayatında sosyal adaleti sağlamaktır.[6]

ILO'nun çalışma hayatı ile ilgili sözleşmeleri ve tavsiye kararları bulunmaktadır. Sözleşmeler, uluslararası hukuk antlaşmalarıdır ve bu antlaşmaların üye devletler tarafından onaylanması gerekir. Tavsiyeler ise üye devletler açısından onaylanması zorunlu

---

[3] Ömer Yavuz, *Afetler Sonrası Yapılan Sosyal Yardımlar ve Hizmetler*, İdeal Kültür Yayıncılık, s. 130.
[4] RG, Tarih: 18.06.2003, Sayı: 25142.
[5] Zeki Okur, "İş Hukuku'nda…", s. 524.
[6] Vedat Laçiner, *Teknik ve Tıbbi İş Güvenliğinin Hukuksal Boyutu,* İdeal Kültür Yayıncılık, 2013, s. 45-46.

olmayan, yalnızca çıkarıldığı konu ile ilgili politik uyumlaştırma işlevi gören metinlerdir.[7] Bu sözleşme ve tavsiyeler, temel çalışma hakları, örgütlenme hakkı, toplu pazarlık hakkı, fırsat eşitliği ve çalışma hayatı ile ilgili konularda asgari standartlar ortaya koymaktadır.[8] Bu başlık altında ILO'nun gece çalışması ile ilgili düzenlemeleri içeren sözleşmelerinden temel 5 tanesi ele alınmıştır. Ayrıca ILO sözleşmelerinin dışında bu konu ile ilgili aldığı tavsiye kararlarına da değinilecektir.

1.3.2 Sanayi Dışında Gençlerin ve Çocukların Gece Çalışmasının Sınırlanması Hakkında 79 Sayılı Sözleşme

Söz konusu ILO sözleşmelerinden ilki "Sanayi Dışında Gençlerin ve Çocukların Gece Çalışmasının Sınırlanması Hakkında 79 Sayılı Sözleşme"dir.[9] Sözleşme 1946 yılında kabul edilip, 29 Aralık 1950 tarihinde yürürlüğe girmiş ve Türkiye tarafından henüz onaylanmamıştır. Sözleşme, yetkili makamlarca sanayi işi olarak nitelendirilmeyen ve tarım, deniz ya da göllerde yapılan işlerde çocuk ve gençlerin ücret karşılığı doğrudan ya da dolaylı olarak kazanç sağlayan çalışmaları için geçerlidir. Özel şahıslara ait evlerdeki ev hizmetleri ve içerisinde sadece aile üyelerinin çalıştığı çocuk ve gençler için sağlık bakımından zararlı ve tehlikeli olmayan aile işletmeleri bu sözleşmenin uygulanmasından muaf tutulmuştur (Art. 1).

Kısmi veya tam zamanlı çalışmalarına izin verilen ve 14 yaşın altında olan çocuklar ile 14 yaşından büyük ve okul yükümlülüğü altında bulanan çocukların akşam 20.00 ve sabah saat 08.00 arasında olmak üzere, birbirini takip eden 14 saatlik dilimi kapsayan gece işlerinde çalıştırılmaları yasaktır (Art. 2).[10] Fakat gece çalışması, yerel şartlar nedeniyle iç hukukta yapılacak yasal düzenlemelerle akşam 20.30'da başlamak ve sabah 06.00'dan önce bitmemek kaydıyla 12 saate indirilebilir.

Söz konusu sözleşme için gece çalışma yasağı, 14 yaşından büyük ve okula gitme yükümlülüğü artık olmayan çocuklar ile 18 yaşından küçük gençlerin akşam saat 22.00 ile sabah 06.00 saatlerini kapsamak üzere birbirini takip eden 12 saatlik gece bölümü için

---

[7] Vedat Laçiner, *Teknik ve Tıbbi...*, s. 45-46.

[8] <http://tr.wikipedia.org/wiki/Uluslararas%C4%B1_%C3%87al%C4%B1%C5%9Fma_%C3%96rg%C3%BCt%C3%BC>, (22.12.2014).

[9] Sözleşmenin tam metni için bkz: 79 Sayılı ILO Sözleşmesi, (Convention concerning the Restriction of Night Work of Children and Young Persons in Non-Industrial Occupations), <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C079>, (11.12.2014).

[10] M. Bülent Alpar, "Kötü Şartlardaki...", (s.y.).

geçerlidir. Ancak belirli bölgelerde ya da bir ekonomik amaç için istisnai durumlar söz konusu olduğunda, bu durumda yetkili makamlarca işçi ve işveren örgütlerinin görüşleri alınmak şartıyla, gece çalışma yasağı, akşam 23.00 ile sabah 07.00 arasına indirilebilir (Art. 3).

İklim şartlarının ağırlığına bağlı olarak gündüz çalışmasının zor ve ağır olduğu ülkelerde ise gündüze uygun bir dinlenme süresinin verilmesi kaydıyla gece çalışmasına ilişkin getirilen zaman sınırlamalarının daha farklı biçimde düzenlenebileceği ifade edilmektedir. Ayrıca gece çalışma yasağı, on altı yaşından büyük gençler için acil durumlardan dolayı devlet çıkarları söz konusu olduğunda hükümet tarafından askıya alınabilir. Ulusal yasal düzenlemelerde, ilgili bir kurum gece çalışması ile ilgili bireysel izinleri vermekle yetkilendirilebilecektir. Ancak bu kurumun gençlere gece çalışma izni verirken bu çalışmanın onların mesleksel eğitimleri açısından gerekli olması ve gençlere 11 saat dinlenme imkanı verilmesi gerektiği hususlarını göz önünde bulundurmalıdır (Art. 4).

Yine 18 yaşın altında olan gençler veya çocuklara gece saatlerinde sanatçı olarak kamusal gösterilerde rol alma ya da gece saatlerinde film çekimlerinde görev almaya ilişkin olarak özel izin verme konusunda ilgili bir makam yetkili kılınabilir. Bu durumlarda asgari yaş sınırı da ulusal yasalar ve yönetmeliklerle belirlenir (Art. 5). Ancak gençlerin sağlığını, yaşamını, ahlaki değerlerini zarara uğratacak film çekimleri, gösteri vb. durumlar söz konusu olduğunda gece çalışmalarına izin verilmez. Bu iznin verilmesi için bazı şartların yerine getirilmesi gerekmektedir. Bu şartlar; çalışma süresinin gece yarısını geçmemesi, çocuğun ve gencin sağlık ve ahlak derslerinin engellenmemesi ve ayrıca çocuk veya gençlere kesintisiz olmak üzere en az 14 saatlik dinlenme süresi verilmesidir (Art. 5).

1.3.3 Kadınların Sanayide Gece Çalışması Hakkında 89 Sayılı ILO Sözleşmesi

Gece çalışmasını düzenleyen ILO sözleşmelerinden biri de "Kadınların Sanayide Gece Çalışması Hakkında 89 Sayılı ILO Sözleşmesi"dir. [11] Sözleşme 1948 yılında imzalanmış, 27 Şubat 1951 tarihinde yürürlüğe girmiş ve henüz Türkiye tarafından onaylanmamıştır.

[11] Sözleşmenin tam metni için bkz: 89 Sayılı ILO Sözleşmesi (Convention concerning Night Work of Women Employed in Industry), <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C089>, (10.12.2014).

Sözleşmenin ilk maddesinde "sanayi" kavramı açıklanmıştır. Ayrıca ILO'nun sanayi işleri ile tarım, ticaret ve diğer sanayiden sayılmayan işler arasındaki farkı tanımlayacağı belirtilmiştir (Art. 1).[12] İkinci maddede ise gece tanımı yapılmıştır. Buna göre; gece, birbirini takip eden 11 saat dilimi içerisinde yetkili makamca belirlenen ve 22.00-07.00 saatleri arasında en az birbirini takip eden 7 saatlik saat dilimi olarak belirlenmiştir (Art. 2).

Yaş ayrımı gözetilmeksizin bütün kadınların kamu veya özel sanayi işletmelerinde ve bunların yan şubelerinde gece çalıştırılmaları yasaktır. Bu yasak, içinde sadece aile bireylerinin çalıştığı aile işletmeleri için geçerli değildir (Art. 3). Ancak sanayide kadınların gece çalışma yasağı, işletmede önceden öngörülmeyen, engellenemeyen ve devam eden ve dışarıdan gelen arızalarda ve işin kesintiye uğraması gereken durumlarda uygulanmaz (Art. 4). Ayrıca kadınların gece çalışma yasağı, işçi ve işveren temsilcilerinin görüşü alınmak kaydıyla özellikle ağır durumlar nedeniyle kamu menfaatinin gerektirmesi durumunda uygulanmaz (Art. 5).

Mevsimlerin veya olağanüstü durumların gerektirmesi halinde gece periyodu yılın altmış gününde on saate düşürülebilir (Art. 6). Gündüz çalışmasının iklim şartları nedeniyle zor ve ağır olduğu ülkelerde gündüze uygun bir dinlenme süresinin verilmesi kaydıyla gece çalışması ile ilgili zaman sınırlamaları yeniden düzenlenebileceği sözleşmede belirtilmiştir (Art. 7).

Kadınların yönetici veya teknik uzman pozisyonlarında çalışmaları durumunda bu sözleşmenin hükümleri uygulanmaz. Ayrıca sağlık ve sosyal yardım hizmetlerinde görev alan kadınlar için de gece çalışma yasağı yoktur (Art. 8).

1.3.4 Sanayide Çalışan Gençlerin Gece Çalışmaları Hakkında 90 Sayılı ILO Sözleşmesi

Gece çalışması ile ilgili bir diğer sözleşme “Sanayide Çalışan Gençlerin Gece Çalışmaları Hakkında 90 Sayılı ILO Sözleşmesi”dir.[13] Bu sözleşme 1948 yılında kabul

[12] Gözde Kaya, Avrupa Birliği İş Hukuku'nda Cinsiyet Ayrımcılığı, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, 2012, s. 48.
[13] Sözleşmenin tam metni için bkz: 90 Sayılı ILO Sözleşmesi, (Convention concerning the Night Work of Young Persons Employed in Industry), <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C090>, (11.12.2014).

edilip, 12 Haziran 1951 yılında yürürlüğe girmiş ve Türkiye tarafından henüz onaylanmamıştır.

Sözleşme ilk maddesinde, öncelikle "sanayi" kavramanı açıklayarak, taraf devletlerin yetkili makamın tarım, ticaret ve diğer sanayi olmayan işlerini belirleme yetkisine sahip olduğunu ifade eder. Ayrıca ilgili taraf devletin yasal düzenlemeleri ile gençlere zararlı ve tehlikeli olmaması için sadece aile üyelerinin çalıştığı aile şirketleri bu sözleşmenin uygulanmasında muaf tutulabileceği düzenlenmiştir (Art. 1).

Söz konusu sözleşmenin amacı bakımından gece dönemi; birbirini takip eden 12 saat dilimi olarak belirlenmiştir. Fakat bu dilimin başlangıç ve bitiş saatleri 16 yaşından küçük olan gençler ile 16 yaşından büyük olan gençler bakımından ayrı ayrı düzenlenmiştir. Buna göre, 16 yaşından küçük gençler bakımından gece, akşam 22.00 ve sabah 06.00 arasını kapsamaktadır. 16 yaşından büyük ve 18 yaşından küçük gençler için ise gece, akşam 22.00 ve sabah 07.00 arasında olmak üzere yetkili makamca belirlenen ve birbirini takip eden en az 7 saatten oluşmaktadır (Art. 2).[14]

Sözleşme, asgari çalışma yaşını on sekiz olarak belirlemekte ve on sekiz yaşından küçük kişilerin sözleşmede belirtildiği gibi herhangi bir kamu veya özel sanayi işletmelerinde ya da bunların herhangi bir şubesinde gece boyunda çalıştırılamayacaklarını düzenlemektedir. Fakat sözleşmede bazı istisnalar olduğu belirtilerek, işin kesintiye uğramaması gereken işyerlerinde on altı yaşından büyük ve on sekiz yaşından küçük gençlerin eğitimlerinin aksamaması koşuluyla çalışabileceği düzenlenmektedir. Bu durumda gençlerin iki çalışma arasında en az kesintisiz on üç saat dinlenmesi zorunlu tutulmuştur (Art. 3).

İklim şartlarından dolayı gündüz çalışmanın ağır olduğu ülkelerde gece süresinin eşit sürede dinlenme süresi verilmesi kaydıyla belirlenenden daha kısa süre olarak uygulanabileceği ifade edilmiştir (Art. 4). Ayrıca öngörülmeyen, kontrol edilemeyen ve devam eden acil durumlarda on altı yaşından büyük ve on sekiz yaşından küçük gençler için hükümet tarafından getirilen gece çalışma yasakları askıya alınabilir (Art. 4). Benzer şekilde kamu menfaati taşıyacak özel ciddi durumlarda gece çalışma yasakları on altı yaşından büyük ve on sekiz yaşından küçük gençler için uygulanmayabilecektir (Art. 5).

---

[14] M. Bülent Alpar, "Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Hakkında 182 Sayılı ILO Sözleşmesi ile İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı", *Kamu-İş,* Cilt: 7, Sayı: 1, 2012, (s.y.).

Sanayide çalışan gençlerin gece çalışmasıyla ilgili getirilen düzenlemelere ilişkin taraf ülkelerin, bir takım hazırlıklar yapması gerekmektedir. Bu kapsamda taraf ülkeler; ulusal yasal düzenlemelerinin gerekli içeriğe sahip olmasını sağlamalı, ilgili düzenlemelere uyulması bakımından sorumlu olan görevlileri belirlenmeli, ihlallerde uygun idari yaptırımları tespit etmeli ve düzenlemelere uyulmasının sağlanması için uygun denetimi sağlamalıdır. Ayrıca kamu ve özel işletme işverenlerinin istihdam ettiği on sekiz yaşından küçük yaşta çalışanlarla ilgili gerekli bilgilerin düzenlemesi hususunda uygun hazırlıkları yapması gerekmektedir (Art. 6).

Ayrıca ILO Anayasası'nın 22. maddesine göre; üye ülkeler tarafından sunulacak yıllık raporların ilgili yasal düzenlemelere yönelik tam bilgi içermesi ve buna uygun olarak yapılan denetim sonuçları ile ilgili bilgiler içermesi gerekmektedir (Art. 6).

1.3.5 Gece Çalışması Hakkında 171 Sayılı ILO Sözleşmesi

ILO'nun gece çalışması ile ilgili incelenen son sözleşmesi "Gece Çalışması Hakkında 171 Sayılı ILO Sözleşmesi"dir.[15] Sözleşme 1990 yılında imzalanmış, 27 Ocak 1995 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu sözleşme Türkiye tarafından henüz onaylanmamıştır. Sözleşme; üye ülkelerde, cinsiyet ayrımı olmaksızın gece çalışanların aile yükümlülüklerini yerine getirebileceği, gelişim ve kariyer şanslarını güvenceye alan ve gece çalışması karşılığında uygun bir ücretlendirme ve benzer şekilde genel sağlığı korumaya yönelik olarak çıkartılmıştır.[16]

Sözleşmede gece dönemi, asgari gece yarısı (24.00) ile sabah 05.00 arasını kapsamak üzere, işçi ve işveren temsilcilerince veya toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılan ve birbirini takip eden en az 7 saati kapsayan zaman diliminde yapılan iş olarak tanımlanmaktadır (Art. 1).

Gece çalışanı ise yetkili ulusal makam tarafından belirlenen bir zaman sınırını aşarak, gece çalıştırılan kimsedir. Söz konusu sınır ise işçi ve işveren temsilcilerinin görüşü alınarak veya toplu iş sözleşmesi ile tespit edilen sınır olarak belirlenir (Art. 1).

---

[15] 171 Sayılı ILO Sözleşmesi, (Convention Concerning Night Work) <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C171>, (11.12.2014).

[16] Gözde Kaya, Avrupa Birliği..., s. 48; Zeki Okur, "İş Hukuku'nda...", s. 529; Tamer Soysal, "Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 8, Sayı: 4, 2006, (s.y.).

Gece çalışacak işçinin, yaptığı işe bağlı olarak sağlık problemlerinin önlenmesi veya azaltılması ve bu konuda bilgilendirilmesi için, işe başlamadan önce sağlık muayenesi olması gerekmektedir. Ayrıca işçi gece çalıştığı dönemlerde periyodik muayeneye tabi tutulur. Eğer gece çalışmasına bağlı olarak sağlık problemi yaşarsa rutin muayeneyi beklemeksizin parasız sağlık muayenesi olmaya ve bilgi almaya hakkı vardır (Art. 4).

Gece işçilerinin korunmalarına yönelik olarak, işyerlerinde ilk yardım düzenlemelerinin hazır edilmesi gerekir. Herhangi bir kaza veya acil bir durumda ise, işçinin acilen uygun müdahalenin yapılacağı yere götürülmesi gerekmektedir (Art. 5). İşçinin gece çalışması yapmaya elverişli olmadığının tespit edilmesi durumunda işçinin onayı olmadan üçüncü kişilere bilgi verilmez ve sonuç işçinin aleyhine de kullanılmaz (Art. 4). İşçisinin sağlık nedenleri ile gece çalışmasına uygun olmadığı tespit edilirse bu işçinin özellikleri göz önünde bulundurularak benzer bir işe yerleştirilmesi gerekir. Uygun bir işe yerleştirilmesinin mümkün olmadığı durumlarda ise bu işçilerin malulen emekli edilmeleri gerekir ve bu kapsamda özlük hakları sağlanır (Art. 6).

Ayrıca sağlık sebeplerinden dolayı gece çalışamaz durumda olan işçilerin ve geçici olarak gece çalışamaz durumda olan işçilerin iş sözleşmesinin feshe karşı korunmasının sağlanması gerekir (Art. 6). Kadınların doğum öncesi sekiz haftalık ve doğum sonrası sekiz haftalık dönemleri için gece çalışmasına alternatif çalışma şekillerinin uygulanması gerektiği ve işverenin kadın işçiyi hamilelik ve doğuma bağlı nedenlerle işten çıkaramayacağı düzenlenmiştir (Art. 7).

Gece çalışan işçilerin çalışma sürelerinin, ücret veya benzeri menfaatlerin gece çalışmasının zorluğu düşünülerek belirlenmesi gerektiği ifade edilmektedir (Art. 8). Ayrıca işveren, gece çalışma planlarının ayrıntılarını, gece çalışması organizasyon şekillerini ve gerekli sağlık önlemleri ile sosyal hizmetler konusunda işçi temsilcilerinin görüşünü düzenli olarak almak zorundadır (Art. 9).

1.3.6 ILO Tavsiye Kararları

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün gece çalışmasına yönelik bağlayıcı nitelikte olmayan ve ILO'nun gelecekteki sözleşmelerinin hangi yönde gelişeceğine dair yol gösterici bir özellik taşıyan tavsiye kararları da mevcuttur. Bunların başında, "Erkek ve Kadın İşçilerin Şans Eşitliği ve Eşit Davranılması (Aile Yükümlülükleri Olan İşçiler)

Hakkında 165 Sayılı Tavsiye Kararı"[17] ve "Gece Çalışmasına İlişkin ILO'nun 178 Sayılı Tavsiye Kararı"dır.[18] Bu tavsiye kararlarının ilki vardiya çalışması ile gece çalışmasının düzenlenmesinde işçilerin özel ihtiyaçları, özellikle aile yükümlülükleri olan işçilerin durumlarının amaca uygun ve uygulanabildiği ölçüde dikkate alınması konusunda düzenlemelere yer vermektedir. İkincisinde ise gerek zaman bakımından, gece çalışmasının gündüz çalışmaya göre kısa olması ve fazla çalışmadan kaçınılması konusunda, gerek sosyal bakımdan gece çalışanlarına olanaklar dahilinde kısa ve güvenli bir şekilde işe ulaşımlarının sağlanmasına ilişkin özel önlemler alınması gerektiği konusunda diğer sözleşme ve tavsiye kararlarına göre daha geniş kapsamlı koruma önlemleri içermektedir.[19]

1.4 Avrupa Konseyi Düzenlemeleri

Avrupa Konseyi 1949 yılında Avrupa çapında insan hakları, demokrasi ve hukukun üstünlüğünü savunmak amacıyla kurulmuştur. Bu bağlamda Avrupa Konseyi düzenlemelerinde konumuz özelinde gece çalışmasını düzenleyen hükümler de yer almaktadır. 4 Kasım 1950 tarihli Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ni tamamlayan 18 Ekim 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı'nda gece çalışmasına ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Konseyi'ne üye ülkeler tarafından 1961'de imzalanıp, 26 Şubat 1965 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı'nı ilk imzalayan devletler arasında bulunmasına rağmen 7 Ağustos 1989 tarihinde bazı maddelerine çekince koyarak sınırlı bir şekilde onaylamayı kabul etmiştir. Türkiye tarafından çekince konan maddeler; adil çalışma şartları hakkı (m. 2), güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı (m. 3), adil ücret hakkı (m. 4), sendika hakkı (m. 5), toplu pazarlık hakkı (m. 6), çocukların ve gençlerin korunma hakkı (m. 7), çalışan kadınların korunması (m. 8) ve bedensel ya da

[17] Tavsiye kararının tam metni için bkz: 165 Sayılı ILO Tavsiye Kararı (Recommendation concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities), <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R165>, (12.12.2014).

[18] Tavsiye kararının tam metni için bkz: 178 Sayılı ILO Tavsiye Kararı (Recommendation concerning Night Work), <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R178>, (12.12.2014).

[19] Ayrıntılı bilgi için bkz: Zeki Okur, "İş Hukuku'nda...", s. 532-533.

zihinsel özürlülerin mesleksel eğitimi hakkı ve mesleksel ve yeniden uyum hakkıdır (m. 15).[20]

Avrupa Sosyal Şartı, nitelikleri itibariyle iş hukuku kapsamında özel olarak korunmaları gereken çocuk ve genç işçiler ile kadın işçilerin gece çalışmalarına ilişkin hükümlere de yer vermiştir. Buna göre Sosyal Şart; "adil çalışma koşullarına sahip olma hakkı" başlıklı 2. maddesine göre; gece çalışması yapan çalışanların, yaptıkları işin özellikleri göz önünde tutularak alınacak önlemlerden yararlanmalarını sağlamayı (m. 2/7), "çocukların ve gençlerin korunma hakkı" başlıklı 7. maddesine göre; 18 yaşın altındaki kişilerin, ulusal yasalar ve yönetmeliklerle belirlenen işler dışında gece işinde çalıştırılmamalarını sağlamayı (m. 7/8) ve "çalışan kadınların annelik durumunda korunma hakkı" başlıklı 8. maddesine göre; hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınların gece çalışmalarını düzenlemeyi (m. 8/4) taahhüt eder.[21] Fakat Türkiye bu onaylanması zorunlu tutulan maddeler arasında gece çalışmasının düzenlenmesine dayanak teşkil edebilecek 3, 7 ve 8. maddeleri onaylamayarak çekince koymuştur.[22]

1.5 Avrupa Birliği Düzenlemeleri

1.5.1 Genel Olarak

Avrupa Birliği, 27 ülkeden oluşan, topraklarının büyük bir kısmı Avrupa kıtasında yer alan siyasi ve ekonomik bir kuruluştur. Birliğin temeli 1951 yılında 6 üye ülke ile kurulan Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğuna dayanmaktadır. Birlik, 1967 yılında Avrupa Topluğu, 1992 yılında ise Maastricht Anlaşması ile Avrupa Birliği adını almıştır.[23]

İşyerinde sağlık ve güvenliğin korunması ve iyileştirilmesi 50'li yıllardan itibaren Avrupa Birliği'nin sosyal politikasının ağırlık noktası olmuştur. Avrupa Birliği, birliğe üye tüm ülkelerde iş güvenliği alanında asgari standartlar oluşturmak hedefi ile çok sayıda iş güvenliği direktifi çıkarmıştır. [24] Bu bağlamda gece çalışmasına yönelik olarak Avrupa Birliği düzenlemeleri de yer almaktadır. Topluluk hukukunun ikincil kaynaklarında çalışma

---

[20] Aziz Çelik, "Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye'nin Çekinceleri", *Türk-İş Dergisi,* Sayı: 366, Mayıs-Haziran 2005, s. 97.
[21] Muhittin Astarlı, *İş Hukuku'nda...,* s. 104.
[22] Aziz Çelik, "Avrupa Sosyal...", s. 97; Zeki Okur, "İş Hukuku'nda…", s. 533-534.
[23] Ömer Yavuz, *Afetler Sonrası...*, s. 140; S. Rıdvan Karluk, *Avrupa Birliği*, Beta Yayıncılık, 10. Baskı, 2011, s. 19.
[24] Vedat Laçiner, Teknik ve Tıbbi..., s. 41.

zamanlarının düzenlenmesine ilişkin hukuki kaynaklar temelde tüzük ve yönergelerde yer almaktadır. İşçinin korunması alanında temel düzenleme şekli direktif (yönerge)'dir. Söz konusu direktifler kendisine yöneltilen üye devletler için ulaşılmak istenen amaç bakımından bağlayıcıdır. Fakat ilgili üye devlet hedeflenen amaca ulaşmak için gerekli düzenlemelerin şekil ve araçlarına kendisi karar verebilecektir.[25] Bu bağlamda gece çalışması ile ilgili düzenlemeler içeren başlıca direktifler aşağıda belirtilmiştir.

1.5.2 Çalışma Zamanlarının Düzenlenmesine İlişkin 2003/88/EC Sayılı Direktif

Bahsedilen bu direktiflerden ilki 4 Kasım 2003 Tarih ve 2003/88/EC Sayılı Çalışma Zamanlarının Düzenlenmesine Ait Belirli Hususlara İlişkin Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi'dir. [26] Çalışma zamanları ile ilgili asgari güvenlik ve sağlık gerekliliklerini düzenlemektedir. Bu direktif; günlük, haftalık ve asgari dinlenme süreleri ile yıllık izin, molalar ve haftalık azami çalışma zamanları ve gece çalışmasının belirli hususları, vardiyalı çalışma ve çalışma düzenleri ile ilgili hususlarda uygulanır (m. 1).

Direktif'e göre gece dönemi; 7 saatten az olmayan ve her halükarda gece yarısı ile 5.00 arasındaki süreyi içeren herhangi bir zamanı belirtmektedir. Gece işçisi ise; normal olarak günlük çalışma zamanının en az üç saatini gece çalışan kişidir. Diğer yandan ilgili üye ülkelerin seçimine bağlı olacak şekilde aşağıdakilerden biriyle tanımlanan ve yıllık çalışma zamanının belirli bir oranını gece çalışan işçiyi ifade eder. Bu tanımlamalar; a) endüstrinin iki tarafı ile görüşmeyi müteakiben ulusal mevzuat, b) ulusal veya bölgesel düzeyde, toplu sözleşme veya endüstrinin iki tarafı arasında imzalanan sözleşmeler şeklinde olabilir.

Direktif'in 3. bölümü ise gece çalışma ve vardiyalı çalışma ile ilgili düzenlemeler içermektedir. Bu bağlamda söz konusu direktif, temel bir gece çalışma yasağı içermemekte ve sadece üye devletlerin gece çalışmasına izin vermeleri durumunda ilgili asgari koruyucu düzenlemeleri tespit etmektedir.[27] Bu düzenlemeler şunlardır;

a) Gece işçileri için normal çalışma saatlerinin herhangi bir 24 saatlik süre içinde ortalama 8 saati geçmemesi (m. 8/a),

b) İşleri ağır fiziksel ve zihinsel baskı veya özel tehlike içeren gece işçileri gece çalışması yaparken herhangi bir 24 saatlik sürede 8 saatten fazla çalışmaması (m. 8/b),

---

[25] Zeki Okur, "İş Hukuku'nda…", s. 535-544.
[26] Fazıl Aydın, *Çalışma Mevzuatı ile İlgili Avrupa Birliği Direktifleri*, T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yayın No: 11, Ankara, 2014, s. 89-91.
[27] Zeki Okur, "İş Hukuku'nda…", s. 535-544.

c) Gece işçileri görevlendirilmelerinden önce ve sonra düzenli aralıklarla ücretsiz bir sağlık değerlendirmesine tabi tutulması (m. 9/a),

d) Gece çalışması ile ilgili sağlık problemleri olan gece işçilerinin özelliklerine uygun benzer bir gündüz işine verilmeleri (m. 9/b),

Üye devletler, gece işçilerinin çalışmalarına ait belirli kategorileri ulusal mevzuat veya uygulamalarda düzenlenen şartlar altında gece çalışması ile ilgili olarak işçilerin güvenliğine veya sağlığına yönelik risklerin oluşması durumunda, gece işçilerine belirli garantiler verebilir (m. 10). Üye devletler, bir işverenin düzenli olarak gece işçilerini kullanmasına dair bilgiyi yetkili makamların talep etmesi halinde bu makamlara bildirmesini sağlamak üzere gerekli tedbirleri alacaktır (m. 11).

1.5.3 Gençlerin İşte Korunmasına İlişkin Direktif

Gece çalışması ile ilgili ikinci düzenleme Gençlerin İşte Korunmasına İlişkin 22 Haziran 1994 Tarih ve 94/33/EEC Sayılı Konsey Direktifi'dir.[28] Bu direktif, 18 yaşından küçük ve üye devletler mevzuatına veya idari düzenlemelerine göre bir iş ilişkisi bulunan kişilere uygulanır. Direktif'e göre; 18 yaşından küçük herhangi bir kişi "genç insan", 15 yaşından küçük herhangi bir genç kişi veya ulusal mevzuata göre halen tam gün zorunlu eğitime tabi olmayan herhangi bir genç kişi "çocuk" ve 18 yaşından küçük en az 15 yaşında, ulusal mevzuata göre tam gün öğretime tabi olmayan herhangi bir genç kişi ise "ergen" şeklinde tanımlanır (m. 3).

Direktif'in 9. maddesi gece çalışması ile ilgili düzenlemeler içermektedir. Bu bağlamda üye devletler, bu direktifin getirdiği koşullara uygun olarak, işverenlerin; gençlerin ekonomik istismarları ile sağlık ve güvenliklerini, fiziksel, zihinsel, ahlaki, sosyal gelişmeleri veya öğrenimlerini tehlikeye sokacak herhangi bir çalışmayı önleyecek tedbirleri almasını sağlayacaklardır (m. 1). Söz konusu Direktif'e göre gece çalışması ile ilgili koşullar şunlardır;

a) Üye devletler, çocukların akşam 8 ila sabah 6 saatleri arasında çalışmalarını yasaklayan zorunlu önlemleri alacaklardır (m. 9/1/a)

b) Üye devletler, erişkinlerin 22.00-06.00 veya 23.00-07.00 saatleri arasında çalışmalarını yasaklayan önlemler alacaklardır (m. 9/1/b).

c) Üye devletler, yasal mevzuat veya idari düzenleme yolu ile erişkinlerin gece çalışmalarının yasak olduğu dönemde bazı belli işlerde çalışmalarına izin verebilirler. Ancak

[28] Fazıl Aydın, *Çalışma Mevzuatı...,* s. 137-140.

üye devletlerin, ergenin korunması için, gece çalışması sırasında bir yetişkin gözetiminde çalışmasını sağlayacak önlemleri alması gerekecektir (m. 9/2),

d) Ergenler, gece işi ve onu takip eden aralıklarla ilgili olarak sağlık ve kapasiteleri açısından serbestçe değerlendirme yapma hakkında sahiptir (m. 9/3).

1.5.4 Hamile, Loğusa veya Emzikli Kadın Çalışanların İşte Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine İlişkin 92/85/EEC Sayılı Direktif

Avrupa Birliğinin gece çalışmasını düzenleyen bir diğer direktifi Hamile, Loğusa veya Emzikli Kadın Çalışanların İşte Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine İlişkin Asgari Önlemlerin Belirlenmesine İlişkin 19 Ocak 1992 Tarih ve 92/85/EEC Sayılı Konsey Direktifi'dir.[29]

Bu Direktif, üye ülkelerin; hamile, yeni doğum yapmış veya emziren işçilerin gece çalıştırılmamalarını sağlamak için gerekli önlemlerin alınacağından bahsetmiştir. Bu önlemler; gündüz işine nakil ve bu tür bir naklin mümkün olmadığı durumlarda izin veya analık izninin uzatılmasını içermektedir.[30]

1.5.5 Seyahat Halinde Karayolu Taşımacılığı Faaliyetleri Yürüten Kişilerin Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin 2012/15/EC Sayılı Direktif

Başka bir düzenleme ise Seyahat Halinde Karayolu Taşımacılığı Faaliyetleri Yürüten Kişilerin Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin 11 Mart 2002 Tarih ve 2002/15/EC Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi'dir.[31] Söz konusu Direktif, gezici karayolu taşımacılığı faaliyetlerini yürüten kişilerin sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesi, karayolu emniyetinin arttırılması ve rekabet koşullarının uyarlanması amacıyla çalışma saatlerinin düzenlenmesiyle ilgili asgari şartları belirlemektedir (m. 1). Buna göre gece dönemi; ulusal mevzuat ile tanımlandığı şekliyle, saat 00.00 ila saat 07.00 arasındaki en az 4 saatlik bir süreyi kapsayan zamandır (m. 3/h). Gece çalışması ise gece zamanı içinde yerine getirilen herhangi bir çalışmayı ifade eder (m. 3/i).

---

[29] Fazıl Aydın, *Çalışma Mevzuatı...,* s. 210-213.
[30] Aybike Elif Bolcan, "Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın", *Çalışma ve Toplum Dergisi,* Sayı: 24, 2010, s. 261.
[31] Fazıl Aydın, *Çalışma Mevzuatı...,* s. 82-86.

Direktif'in 7. maddesi gece çalışması ile ilgili düzenlemeleri içermektedir. Bu bağlamda üye devletler direktifin getirdiği koşullara uygun olarak gerekli önlemleri alacaklardır. Bu koşullar şunlardır;

a) Gece çalışması yapılıyorsa, günlük çalışma süresi her bir 24 saatlik sürede 10 saati aşamaz (m. 7/1),

b) Üye devletler; ulusal mevzuat, toplu iş sözleşmeleri veya sanayinin iki tarafının anlaşmaları gibi ulusal uygulamalarında yol güvenliğini tehlikeye düşürmemesi şartıyla gece çalışması için telafi verebilir (m. 7/1),

c) Komisyon, gece çalışması yapanlar dahil olmak üzere, profesyonel sürücülerin eğitimi ve bu tür eğitimin genel ilkeleri ile ilgili hükümleri içeren bir direktif için teklif sunacaktır (m. 7/3),

1.5.6 Deniz İş Sözleşmesi Hususunda 1999/63/EC Sayılı Direktif

Avrupa Birliği Konseyi tarafından kabul edilen bir diğer düzenleme Deniz İş Sözleşmesi (2006) Hususunda Avrupa Topluluğu Gemi Sahipleri Derneği (ECSA) ve Avrupa Taşımacılık İşçileri Federasyonu Tarafından İmzalanan Anlaşmanın Uygulanması ve 1999/63/EC Sayılı Direktifin Değiştirilmesi Hakkında 16 Şubat 2009 Tarih ve 2009/13/EC Sayılı Konsey Direktifi'dir.[32] Söz konusu Direktif, 19 Mayıs 2008 tarihinde imzalanan, deniz ulaşımı sektöründeki idare ve işçileri temsil eden örgütler arasında Deniz İş Kanunu Sözleşmesi hususundaki anlaşmanın uygulanmasını amaçlamaktadır (m. 1). Buna göre gemiadamı; bu anlaşmanın uygulandığı gemiyle meşgul, bu gemide çalışan, ve istihdam edilen kişiler anlamına gelmektedir (m. 2).

Direktif'in gece çalışmalarına yönelik olarak düzenlenmiş bazı maddeleri mevcuttur. Bunlar;

a) 18 yaşın altındaki gemi adamları için gece çalışması yasaktır. Ayrıca bu maddenin kapsamı açısından gece kavramı, ulusal mevzuat ve uygulamalarla tanımlanır. Saat 05.00'ten önce başlamak kaydıyla gece yarısının ardından en az 9 saatlik süreci kapsar (m. 3/1).

b) Ancak yetkili mercii tarafından bazı hallerde gece çalışma yasağının kaldırılması ile ilgili izinler verilebilir. Bu haller; ilgili gemi adamlarının etkin eğitimi var olan program ve takvimlerle uyumlu olarak azaltıldığı veya görevin kendine has doğası veya geçerli eğitim

[32] Fazıl Aydın, *Çalışma Mevzuatı...,* s. 115-119.

programı istisnaya dahil olan gemi adamlarının gece çalışmasını gerektirdiği ve gemi adamları örgütlerine danışarak işin çalışan sağlığı ve refahına zarar getirecek nitelikte olmadığı durumlardır (m. 3/2).

1.5.7 Gemiadamlarının Duraklamakta Olduğu Topluluk Limanlarındaki Çalışma Saatlerini Düzenleyen 1999/95/EC Sayılı Direktif

Bu konudaki son düzenleme ise Gemi adamlarının Duraklamakta Olduğu Topluluk Limanlarındaki Çalışma Saatlerini Düzenleyen Hükümlerin Uygulanması Hakkındaki 13 Aralık 1999 Tarih ve 1999/95/EC Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi'dir.[33] Söz konusu Direktif; üye devletler limanlarında duraklamakta olan gemilerin deniz güvenliğini, çalışma koşullarını ve gemilerdeki gemiadamlarının sağlık ve güvenliğini geliştirmek üzere bir mekanizma kurmayı amaçlamaktadır (m. 5).

Üye devletler gemide ki gemiadamlarının güvenlik ve sağlığı için açıkça tehlike oluşturan her koşulun düzeltilmesi için gerekli önlemleri alır (m. 5/1). Ayrıca ilk gece nöbetinde ki veya takip eden nöbetlerinde ki vardiya personelinin aşırı biçimde yorgun olduğuna dair açık kanıtlar bulunduğu takdirde üye devlet, eksiklikler giderilinceye veya bahsi geçen gemiadamları yeterince dinleninceye kadar geminin limanı terk etmemesini sağlar (m. 5/2).

2. ULUSAL HUKUKTA YER ALAN DÜZENLEMELER

2.1 Genel Olarak

Çalışma süreleri 4857 sayılı İş Kanunu'nda, işçilerin şahıslarına yönelik olarak sınırlandırılmış olduğundan, bir işyerinin gündüz ve gece devamlı surette işletilmesi mümkündür. Ancak özelliği nedeniyle gece sayılan gün dönemindeki çalışmalar, Kanun'da ayrıca düzenlenmiştir. Öte yandan, gündüz ve gece devamlı şekilde faaliyette bulunan işyerlerinde değişik işçi postalarının çalıştırılması gerekli olmaktadır. İşçilerin bu şekilde postalar halinde çalıştırılması bazı önlemlerin alınmasını gerekli kılmıştır.[34]

2.2 Ulusal Mevzuatta Gece Çalışması ile ilgili düzenlemeler

Gece dönemi ülkeden ülkeye, ülke içerisinde de mevsime göre değişen, genellikle güneşin batımı ile doğumu arasında geçen süre olarak tanımlanır. Bu sürenin değişkenliği,

---

[33] Ibid, s. 74-76.
[34] Öner Eyrenci, Savaş Taşkent; Taner Ulucan, *Bireysel İş Hukuku*, Legal Kitabevi, İstanbul, 2010, s. 42.

gece kavramının hukuki tanımın yapılmasında da etkili olmuş, tanım yapılırken başlangıç ve bitiş saatleri süresinin belirtilmesi zorunluluğu ortaya çıkmıştır.[35]

Gece çalışmasının hukuki boyutu incelenirken vardiyalı çalışma üzerinde de durulacaktır. Çünkü gece çalışması genellikle vardiyalı çalışmanın gece dönemi olan bölümünde yapılmaktadır. Bazı ekonomik ve sosyal sebepler gereği yapılma zorunluluğu bulunan gece çalışmasının gerek işçi gerekse işletme açısından bazı sorunlar ortaya çıkarması nedeniyle bu çalışmanın gündüz çalışmasından ayrı bir biçimde düzenlenmesi gereği ortaya çıkmıştır.[36]

2.2.1 1982 Anayasası

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, çalışma hayatıyla ilgili işçiyi ve dolayısıyla işçinin sağlık ve güvenliğini korumaya yönelik bir takım hükümler içermekle ve böylece gece çalışması yapan işçinin korumasına ilişkin anayasal dayanakları da oluşturmaktadır. 1982 Anayasasına göre, Türkiye Cumhuriyeti insan haklarına saygılı bir devlettir (AY m. 2). Anayasa'nın "Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler" başlığı altında yer alan, iş hukukunu ve dolayısıyla gece çalışması yapan işçileri ilgilendiren temel hak ve hürriyetleri eşitlik ilkesi (AY m. 10), çalışma ve sözleşme hürriyeti (AY m. 48), çalışma hak ve ödevi (AY m. 49), çalışma şartları ve dinlenme hakkı (AY m. 50) ve sağlık hakkı (AY m. 56) şeklinde sıralanabilir.[37] Anayasa'nın 49. maddesinin 2. fıkrasına göre; devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için bu konuda gerekli düzenlemeleri yapmakla yükümlüdür. Yine Anayasa'nın 50. maddesinin 2. 3. ve 4. fıkralarına göre ise küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.

2.2.2 İş Mevzuatı

Ulusal hukukta, çalışma hayatına yönelik temel yasa 4857 sayılı İş Kanunu'dur. Bu nedenle, gece çalışmasına ilişkin düzenlemeler, kural olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer

---

[35] Murat Özveri, "Çalışma Süresi ve Gece Çalışması", (der. Talan Canbolat), Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, (içinde) Beta Yayınları, İstanbul, 2010, s. 628.
[36] Selim Yüksel, Vardiyalı Çalışma…, s. 44.
[37] Zeki Okur, "İş Hukuku'nda…", s. 544.

almaktadır. Ayrıca yasalara dayanılarak çıkarılan yönetmeliklerle de bazı düzenlemelere yer verilmektedir.

Öncelikle 4857 sayılı Kanun'da gece tanımlaması yapılmış ve gece sayılan zaman dilimi belirlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69. maddesinin birinci fıkrası hükmüne göre; yasa uygulaması bakımından gece kavramını en geç saat 20:00'de başlayarak en erken saat 06:00'ya kadar geçen ve her halde en fazla 11 saat süren dönem olarak tanımlamıştır. Gece dönemini düzenleyen bu hüküm, kamu düzenine ilişkin bulunduğundan işçi aleyhine kısıtlanamaz. Yine aynı maddenin devamında; bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin "gece" başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması, yahut gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle birinci fıkradaki hükmün uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü ortaya koymak veyahut gece işletmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkartılabileceği belirtilmektedir.

Ayrıca İş Kanunu'nda gece çalıştırma yasakları düzenlenmiştir. Kanun'un 73. maddesine göre; sanayiye ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır. On sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalışmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Gemiadamlarının çalışma esaslarının düzenlendiği Deniz İş Kanunu'nda[38] gece çalışmasına ilişkin herhangi bir hüküm mevcut değildir. Söz konusu Kanunun 26. maddesi iş süresini, gemiadamının iş başında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süre olarak tanımlamıştır. Buna göre, iş süresi günde 8 ve haftada 48 saat olduğu belirtilmiştir. Kanun genel bakımdan iş süresini tanımlamış olmakla beraber gece veya gündüz döneminin ayrımına yer vermemiştir. Dolayısıyla, Kanunun çalışma sürelerine ilişkin tüm düzenlemelerinin herhangi bir fark yaratılmaksızın gece çalışmaları için de geçerli olacağı kabul görülmektedir. Sonuç olarak Deniz İş Kanunu'na göre gece çalışma süresi de günlük 8 saat olarak belirlenmektedir.

[38] RG, Tarih: 29.04.1967, Sayı: 12586.

5953 sayılı Basın İş Kanunu[39] gece çalışması ile ilgili bazı hükümler içermektedir. Buna göre; her altı günlük fiili çalışmayı müteakip gazeteciye bir günlük ücretli dinlenme izni verilmesi mecburidir. Ayrıca gazetecinin vazifesi devamlı gece çalışmasını gerektirdiği durumlarda hafta tatili iki gündür (BasİşK m. 19). Bu düzenleme ile gece çalışan işçilerin dinlenebilmeleri için imkan tanımıştır. Ancak kanunda gece ve gündüz çalışma saatleri birlikte düzenlenmiştir. Söz konusu kanunun "çalışma müddeti ve fazla mesai" başlıklı ek 1. maddesinin 1. fıkrasına göre, "gazeteci tabirinin şümulü içinde bulunan kimselerden müessese, matbaa idarehane ve büro gibi yerlerde hizmetlerinin mahiyeti itibariyle müstemirren çalışanlar için günlük iş müddeti, gece ve gündüz devrelerinde 8 saattir." Söz konusu kanun, gece ve gündüz dönemindeki çalışma saatlerini eşdeğer tutmuş, ayrıca gece kavramını tanımlamamıştır.

2.2.3 Yönetmelikler

Türkiye'de, nitelikleri dolayısıyla devamlı çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına işçi postaları çalıştırılarak işletilen veya nöbetleşe işçi postaları ile yapılan işlerde, çalışma sürelerine, hafta tatillerine ve gece çalışmalarına ve çalışma ortasındaki zorunlu dinlenmelere dair özel usul ve esasların düzenlenmesi amacıyla, İş Kanunu'na dayanarak "Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" çıkarılmıştır. Ancak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun[40] 30. maddesinin a bendinde ilgili bakanlıkların görüşü alınarak, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, sürdürülmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi amacıyla; işin özelliğine göre gece çalışmaları ve postalar halinde çalışmalar, gebe ve emziren kadınların çalışma şartları ve benzeri özel düzenleme gerektirebilecek konular ve bunlara bağlı bildirim ve izinler ile bu Kanun'un uygulanmasına yönelik diğer hususlarla ilgili usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliklerle düzenleneceği belirtilmektedir. Bu bağlamda çıkarılan yönetmelikler şunlardır; a) Kadın İşçilerin Gece Vardiyalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, b) Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, c) Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik. Söz konusu yönetmelikler konularına göre ayrıntılı olarak aşağıda incelenecektir.

---

[39] RG, Tarih: 20.06.1952, Sayı: 8140.
[40] RG, Tarih: 30.06.2012, Sayı: 28339.

Ayrıca Gemiadamları Yönetmeliği'nin[41] "vardiya tutma kuralları ve son hükümler" başlıklı 5. kısım 1. bölümünde gece çalışmasına ilişkin bir maddeye yer vermiştir. Buna göre; on sekiz yaşın altındaki gemiadamları gece vardiya tutamaz. Çalışma hayatında gece, en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat altıya kadar geçen ve her halde en fazla 11 saat süren dönemdir (m. 84/5).

2.2.4 Bireysel ve Toplu İş Sözleşmeleri

Gece çalışmasının gece çalışan işçiye sağlık, sosyal ve ekonomik anlamda yan etkileri mevcuttur. Söz konusu yan etkilerin ortadan kaldırılması, önlenmesi veya asgari düzeye indirilmesi konusunda yasal düzenlemelerin yapılması zorunludur. Yapılan yasal düzenlemeler çerçevesinde, işçi ve işveren taraflarının yapacağı toplu iş sözleşmeleri ve/veya bireysel iş sözleşmeleriyle belirli konularda işçi lehine olmak kaydıyla düzenlemeler kararlaştırılabilecektir. Bu anlamda uygulamada taraflar arasında yapılan özellikle toplu iş sözleşmelerinde gece çalışmasına ilişkin zamlı ücret ödeneceğini düzenlemektedir. Böylece kararlaştırılan sözleşme hükümleri gece çalışmasına ilişkin düzenlemelere bir dayanak oluşturmaktadır.[42]

2.3 Gece Çalışmasında Özel Olarak Korunan Gruplar

2.3.1 Çocuk İşçilerin Gece Çalışmalarının Düzenlenmesi

Çocuk masum, duyarlı, bağımlı ve gelişmekte olan bir insan yavrusudur. Çocuk bu dönemini oynayarak, öğrenerek ve gelişerek geçirirse hem kendisi mutlu olur, hem de ileride toplumun refahı ve mutluluğuna katkı sağlar. Diğer yandan, çocuklara değer veren ve sağlıklı gelişme olanakları sağlayan toplumların ileri bir kültür düzeyinde oldukları söylenebilir. Çağdaş uygarlık ve toplum için bu kadar önemli bir unsur olan çocuğun yetişmesi, bedensel, zihinsel, duygusal sosyal ve ahlaki gelişimi ile ilgili önlemlerin alınmasının yanı sıra onun aile ve toplum içindeki yerini düzenleyen hukuk kurallarına da bağlıdır. Çünkü gereksinimleri karşılanmamış, haklarından yoksun bırakılmış, korunmasız bir nesne olarak algılanan çocuğun hukuk kuralları ile güvence altına alınması gerekir. Bu kurallardan çocuğun olduğu kadar toplumun da yararı vardır. Bu nedenlerden dolayı eski devirlerden bu yana çocuklar ile ilgili düzenlemeler hukukun ilgi alanına girmektedir.[43]

---

[41] RG, Tarih: 31.07.2002, Sayı: 24832.
[42] Zeki Okur, "İş Hukuku'nda…", s. 547.
[43] Emine Akyüz, Çocuk Hukuku, Pegem Akademi Yayınları, Mart, 2012, s. 1.

Hukuki olarak çocuk; kimli veya kimsesiz, varlıklı veya varlıksız, suçlu veya suçsuz, beden veya düşünce yönünden sağlıklı olması veya olmaması gibi kişisel özellikleri ve nitelikleri göz önünde bulundurulmaksızın canlı doğduğu andan reşit olduğu 18 yaşına kadarki sürede bulanan gerçek kişidir.[44] İş Kanunu'nda ise 18 yaşın altında olup da bir iş sözleşmesi ile çalışanların belirtilmesi için "çocuk işçi" ve "genç işçi" ayrımı yapılmaktadır. Bu kapsamda 15 yaşını doldurmamış küçüklere "çocuk işçi"; 15 yaşını doldurmuş ancak 18 yaşını doldurmamış olan çocuklara ise "genç işçi" denilmektedir.[45]

Türkiye'de asgari çalışma yaşı, kural olarak 15'tir. Nitekim 15 yaşından küçük çocukların çalıştırılmaları yasaktır. Ancak "14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimini tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler (İşK m. 71/1).

Gece çalışması, çocuk ve genç işçiler açısından diğer yetişkin işçilere göre hem daha zor hem de daha zararlıdır.[46] Bilindiği gibi gerek İş Kanunu'nda, gerek Çocuk ve Genç işçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte[47] gerekse Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkındaki Yönetmelikte çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmalarına ilişkin sınırlamalar yer almaktadır. Bu sınırlamalardan bir bölümü de çocuk ve genç işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkindir.[48] Buna göre; on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece postalarında çalıştırılması yasaklanmıştır (İşK m. 73/1; ÇGÇY m. 5, Ek: 21.02.2013-28566; PHÇY m. 5).

2.3.2 Kadın Çalışanların Gece Çalışmalarının Düzenlenmesi

Kadınların çalışma hayatına katılması daha çok sanayi devriminden sonra yaygınlaşmıştır. Sanayi devrimi, ilk olarak Türkiye'nin batısında gerçekleşmiştir. Doğu'da ve dolayısıyla Türkiye'de kadınların çalışma hayatına katılımları ve sonraki süreçlerde de koruyucu düzenlemelere kavuşmaları daha geç olmuştur. Kadınlar, ilk olarak daha çok dokuma tezgahları ve el sanat işlerinde çalışmışlar ve zamanla ebelik ve öğretmenlik de

---

[44] Fevzi Demir, "Çalışma Hayatında Çocukların Korunması", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,* Cilt: 12, Özel S., 2010, s. 563.
[45] Ibid, s. 563.
[46] Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları,* Beta Yayınları, İstanbul, 2008. s. 175-181.
[47] RG, Tarih: 24.07.2013, Sayı: 28717.
[48] Ömer Ekmekçi, "4857 Sayılı…, s. 52-53 ve dipnot 56'da anılan: Centel, T., Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği, İstanbul, 1982, s. 133.

yapmaya başlamışlardır. I. Dünya Savaşı ile birlikte ise kadınlar sadece dokuma sektöründe değil, çalışma hayatının tüm alanlarında yer almaya başlamışlardır. Ayrıca bu dönemde devlet dairelerinde çalışan kadınların sayısı artmıştır. Çalışma hayatında kadın çalışanların korunmasına yönelik ilk hukuki düzenleme 1930 yılında çıkarılan 1593 Sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu ile yapılmıştır. Kanuna göre; kadınların doğum öncesi ve sonrası için üç hafta fabrikada, imalathanede, genel ve özel kuruluşlarda çalıştırılmaları yasaktır (m. 155). Türkiye'de çalışma hayatına ilişkin ilk bağımsız kanun 1936 yılında ki 3008 Sayılı İş Kanunu'dur. Daha sonra 1971 Sayılı 1475 sayılı İş Kanunu ve son olarak 2003 tarihli 4857 Sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir.[49]

Günümüzde ise kadın çalışanlar iş hayatının hemen hemen tüm alanlarında her geçen gün daha fazla yer almaya başlamışlardır. Dolayısıyla İş Hukuku kapsamında yer alan kadın çalışanların daha özel bir korumadan yararlanmaları toplumsal düzenin gerçekleşmesi ve toplumun temeli olan ailenin sağlıklı bireyler yetiştirmesi açısından oldukça önemlidir. Ayrıca kadının fiziksel koşulları ile evde ağırlıklı olarak yüklendiği aile içi rolleri ve sorumlulukları onları tüm çalışanlar için öngörülen genel hükümler dışında bir takım özel hükümlerle de korunmaları gereğini ortaya çıkarmıştır. Kadınlar açısından iş hukuku kapsamında özel olarak korunması gereken konulardan biri de normal olmayan çalışma saatlerinin dışında gerçekleşen ve bir çok olumsuz etkiyi içinde barındıran gece çalışma sistemidir.

1982 tarihli Anayasa'nın 50. maddesi; kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamayacağını öngördükten sonra, küçükler ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar yanında kadınların da çalışma şartları bakımından özel olarak korunmaları gerektiğini hükme bağlamıştır.[50] Dolayısıyla bu kanun çalışma hayatında yer alan ve gece çalışması yapan kadınların da korunmasına ilişkin anayasal dayanakları oluşturmaktadır.

4857 Sayılı İş Kanunu, bu Kanun'dan önce yürürlükte olan 1475 Sayılı İş Kanunu'ndan[51] farklı olarak, kadın işçiler için gece çalıştırma yasağı öngörmemiştir. Sadece on sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esasların bir yönetmelikle düzenleneceği hükmüne yer vermiştir (İşK m. 73/2).

---

[49] Tamer Soysal, "Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler", *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 4, 2006, (s.y.).
[50] Selim Yüksel, Vardiyalı Çalışma…, s. 57.
[51] RG, Tarih: 01.09.1971, Sayı: 13943.

Fakat 1475 Sayılı İş Kanunu, sanayiye ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek çocuklar ile her yaştaki kadınların gece çalıştırılmalarının esas itibariyle yasak olduğu hükmüne yer vererek kadınlara da gece çalışmayı yasaklamıştır (1475 sK m. 69). Ancak 1475 sayılı eski İş Kanunu ile sanayiye ait işyerlerindeki her yaştaki kadınlar için getirilen gece çalışma yasağı hükümleri, kadın-erkek eşitliği ve bu konuda gelişmiş batı ülkelerindeki gelişmeler dikkate alınarak kaldırılmıştır.[52] Dolayısıyla kanun maddesi sadece sanayiye ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin çalıştırılması yasaktır şeklinde düzenlenmiştir (İşK m. 73/1). Bu Kanun'a dayanılarak işin özelliği icabı geceleyin kadın işçi çalıştırılması gereken işlerde on sekiz yaşını doldurmuş kadınların çalıştırılmalarını düzenlemesi için 27 Temmuz 1973 tarihli ve 7/6909 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Kadın İşçilerin Sanayiye Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Tüzük çıkarılmıştır. Bu tüzükte, on sekiz yaşını doldurmuş kadın işçiler; beceriklilik, çabukluk ve dikkat isteyen, sürekli olan ve fazla enerji ve kuvvet harcamasını gerektirmeyen işlerde gece postalarında çalıştırılabilir hükmüne yer verilmiştir.

Kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar "Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik"[53] içerisinde düzenlenmektedir (İşK m. 73; KÇGÇY m. 1). Yönetmelik hükümleri, gece postalarında çalıştırılan on sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerden 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki işyerlerinde çalışanlarla ilgili koşulları kapsar (KÇGÇY m. 2). Yönetmelik gece postası kavramını 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69. maddesinde belirtilen gece çalışma sürelerini kapsayan ve yedi buçuk saati geçmeyen çalışma zamanı şeklinde tanımlamıştır. Ayrıca yönetmelikte belirtilen kadın çalışan ise on sekiz yaşını doldurmuş kadın çalışanı ifade eder (KÇGÇY m. 4). Yönetmelik uyarınca; kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına bazı sınırlandırma ve yasaklar getirilmiştir. Kadın işçilerin her ne şekilde olursa olsun gece postasında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmalarına izin verilmemiştir (KÇGÇY m. 5).

İşverenin gece postalarında çalıştırılan kadın işçilere ulaşım kolaylığı sağlama yükümlülüğü vardır. Kadın işçiler gece vardiyasında çalışırken, işyerine gidip gelmekte zorluk çekebilirler. İlgili yönetmelik belediye sınırları dışında bulunan işyeri işverenleri ile

---

[52] Aybike Elif Bolcan, "Avrupa Birliği...", s. 266; Erol Güner, "Tüm Yönleriyle İşçilerin Gece Çalışması", *Mali Çözüm Dergisi*, 2013, s. 194.
[53] RG, Tarih: 24.07.2013, Sayı: 28717.

belediye sınırları içinde olmakla birlikte vardiya değişim saatlerinde işyerine alışılmış araçlarla gidip gelmekte zorluk bulunan işyeri işverenlerine, sağlayacakları uygun araçlarla kadın işçileri "ikametgâhlarına en yakın merkezden işyerine götürüp getirmekle" yükümlü tutmuştur (KÇGÇY m. 6).

Gece postalarında çalıştırılacak kadın çalışanlar için işverenlerin rapor alma yükümlülüğü de vardır. Kadın çalışanların, gece postalarındaki, işe başlamadan önce işyerinde görevli işyeri hekimine muayene ettirilerek, çalışmalarına engel bir durumun olmadığına dair sağlık raporlarının alınması şarttır (KÇGÇY m. 7/1). Ayrıca işveren işin devamı süresince; çalışanın özel durumunda ve işyerinde oluşabilecek sağlık ve güvenlik risklerini de dikkate alarak çalışanların sağlık muayenelerini işyeri hekimince belirlenecek aralıklarla yapılmasını sağlar (KÇGÇY m. 7/2).

Kadın çalışanların, çalışan eşlerinin gece postalarında çalıştırılmaları konusunda da yönetmelikte düzenleme söz konusudur. Yönetmeliğin 8. maddesine göre; karı-koca işçi olarak çalışan çiftlerin gece vardiyası çalışması nedeniyle aile düzenlerinin bozulmaması amacıyla bazı düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre; kadın çalışanın kocası da işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya ayrı bir işyerinde çalışıyor ise kadın çalışanın isteği üzerine, gece çalıştırılması, kocasının çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenlenir (KÇGÇY m. 8/1). Aynı işyerinde çalışan karı-kocanın aynı gece vardiyasında çalışma istekleri ise, işverence olanak ölçüsünde karşılanır (KÇGÇY m. 8/2). Bunlardan başka, gece postalarında kadın işçi çalıştırmak isteyen işverenlere, kadın işçilerin isim listelerini iş müfettişlerince yapılan denetimlerde göstermek üzere saklanması yükümlülüğü de getirilmiştir (KÇGÇY m. 10).

Söz konusu yönetmeliğin 9. maddesine göre; kadın çalışanların, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren işçilerin ise doğum tarihinden başlamak üzere 1 yıl süre ile gece postalarında çalıştırılması yasaktır. Emziren kadın çalışanlarda bu süre, ana ve çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun sağlık raporuyla belgelenmesi halinde, 6 ay kadar uzatılır (KÇGÇY m. 9/1). Bu çalışanların anılan sürelerdeki çalışmaları, gündüz postalarına rastlayacak şekilde düzenlenir (KÇGÇY m. 9/2). Ayrıca bu çalışanların anılan sürelerdeki çalışmaları "Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik"[54]

[54] RG, Tarih: 16.08.2013, Sayı: 28737.

hükümleri saklı kalmak üzere gece postalarına rastlamayacak şekilde düzenlenir (KÇGÇY m. 9/3).

"Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" ise gebe ve emziren kadınların gece çalıştırılma şartları ile ilgili bazı düzenlemeler getirmiştir. Söz konusu yönetmeliğin 8. maddesine göre; kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar. Yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılması yasaktır. Bu sürenin sonunda sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğunun sağlık raporu ile belirlendiği dönem boyunca gece çalıştırılamaz (GEKY m. 8/2). Ayrıca emziren çalışanların, doğum izninin bitiminde ve işe başlamalarından önce, çalışmalarına engel durumları olmadığının raporla belgelenmesi gerekir. Bu kişilerin çalışmasının sakıncalı olduğu hekim raporu ile belirlenirse, raporda belirtilen süre ve işlerde çalıştırılamaz (GEKY m. 12). Ek olarak gebe çalışanlara gebelikleri süresince, periyodik kontrolleri için ücretli izin şeklinde muayene izni verilir (GEKY m. 11).

2.4 Çalışma Süresinin İstisnaları

İş Kanunu'nda her ne kadar ilke olarak işçilerin gece postalarında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaları yasaklanmışsa da işyerinde fazla çalışmayı gerektiren bir takım sebeplerin varlığı durumunda bu yedi buçuk saatlik sınır aşılabilmektedir. Bu bağlamda Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği'nde, "79 sayılı Milli Koruma Suçlarının Affına, Milli Korunma Teşkilat, Sermaye ve Fon Hesaplarının Tasfiyesine ve Bazı Hükümler İhdasına Dair Kanun'un" 6. maddesinde ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 42. ve 43. maddesindeki haller bu hükmün istisnasını oluşturmaktadır (PHÇY m.7). Ancak gece fazla çalışma yapma yasağına ilişkin istisnalar, Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik'in 5. maddesinin hükmü gereği, kadın işçiler için geçerli değildir. Kadın işçiler, çalışmalarının yasaklanmadığı gece işlerinde her ne olursa olsun gece yedi buçuk saatten fazla bir süre ile çalıştırılamazlar.

2.4.1 Zorunlu Sebeplerle Fazla Çalışma

4857 sayılı İş Kanunu'nun 42. maddesinde zorunlu sebeplerle fazla çalışmayı düzenleyerek zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması durumunda fazla çalışma yaptırabileceği hüküm altına alınmıştır. Söz konusu maddeye göre; gerek bir arıza sırasında, gerek bir

arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir. Bu durumda fazla çalışma yapılan işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunludur.

Zorunlu sebeplerle yapılan fazla çalışmada, normal zamanlarda yapılan çalışmalardan farklı olarak, işçilerin onayları aranmamıştır. Bu nedenle işçiler yukarıda belirtilen sebeplerin varlığı halinde işverenin verdiği fazla çalışma kararına kural olarak uymak zorundadır. Sebebin niteliğine göre fazla çalışma işçilerin hepsi tarafından gerçekleştirilebileceği gibi, sadece bir kısım işçinin fazla çalışmaya katılması da istenebilir. Örneğin bazı makinelerin arızalanması nedeni ile sadece bir kısım işçinin fazla çalışmaya katılması yeterlidir. Ayrıca yapılacak olan bu fazla çalışmanın süresi konusunda bir sınırlama olmayıp, İş Kanunu madde 42'de; işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile fazla çalışma yapılacağı belirtilmiştir. Yani işçiler zorunlu nedene bağlı işlerin bitmesi ile birlikte normal faaliyete dönülmesinden sonra fazla çalışma yaptırılamayacaktır.[55]

2.4.2 Olağanüstü Hallerde Fazla Çalışma

İşçilerin gece çalışmalarına ilişkin yedi buçuk saatlik çalışma süresini aşabileceği diğer bir durum olağanüstü hallerdir. İş Kanunu'nda olağanüstü hallerde fazla çalışma sebebi olarak "seferberlik hali" gösterilmiştir (İşK m.43/1). Kanuna göre; seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse Bakanlar Kurulunun bu konuda vereceği bir kararla, işçiler günlük çalışma süreleri dışında fazla saatlerle çalıştırılabilir. Yine kanuna bu tür fazla çalışmanın süresi günlük olarak işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre işçinin en çok çalışma gücüne çıkarılabilir" şeklinde ifade edilmiştir. Burada günlük çalışma süresi aralıksız en az 11 saat dinlenme olanağı verilecek şekilde belirlenmelidir.[56] Ek olarak olağanüstü hallerde fazla çalıştırılan işçilere verilecek ücret hakkında kanuna göre 41. maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları hükümleri uygulanır (İşK m.43/2).

---

[55] Selim Yüksel, Vardiyalı Çalışma Sistemi ve Türk İş Mevzuatındaki Yeri, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çağ Üniversitesi, Mersin, 2006, s. 47.
[56] Ibid, s. 48.

2.4.3 Bakanlar Kurulu Kararıyla Özel Durumlarda Fazla Çalışma

79 sayılı Milli Korunma Suçlarının Affına, Milli Korunma Teşkilat, Sermaye ve Fon Hesaplarının Tasfiyesine ve Bazı Hükümler İhdasına Dair Kanun'un 6. maddesine göre; hükümet kararı ile iş yerlerinde gündüz ve gece çalışmalarında tatbik edilmek üzere, günlük iş saatleri, işlerin mahiyetine ve ihtiyaç derecesine göre üçer saate kadar artırılabilir. Ayrıca zaruret halinde Hafta Tatili Kanunu ile Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanun hükümleri kısmen veya tamamen tatbik edilmeyebilir. Bu gibi hallerde ücretler İş Kanunu'nun 37. maddesine göre ödenir. Dolayısıyla bu düzenleneme de, gece çalışma süresinin yedi buçuk saati aşamayacağını öngören hükmün bir istisnasını oluşturur.[57]

Ayrıca işverenlerin müracaatı üzerine Bakanlar Kurulunca Milli Korunma Kanunu'nun 19. maddesine dayanak bazı işyerlerinde ve işkollarında gece ve gündüz çalışmalarında uygulanmak üzere üç saate kadar fazla çalışma yaptırılmasına izin verilmiştir.

2.4.4 Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşlerinde Fazla Çalışma

İş Kanunu genel olarak bir işyerinde belirli çalışma saatlerinden önce veya sonra yapılması gereken hazırlama, tamamlama ya da temizleme işlerinde çalışan işçiler için çalışma şartları ve usullerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte uygulanmasını öngörmüştür (İşK m. 70). Gece çalışmasında fazla çalışma yapılabilecek olan bir diğer istisna "Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği" adı altında belirtilmektedir.

Bir işyerinde yürütülen asıl işin düzenli sürdürülebilmesi için çalışma saatlerinden önce veya sonra yapılması gereken ve geçici veya istisnai bir nitelik göstermeyip hep aynı düzende gitmesi gereken zorunlu işler hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri olarak tanımlanabilir. Bu işlere örnek olarak; işyerindeki makinelerin günlük bakımı ve temizliği, ocak veya fırınların yakılması ya da soğutulması işleri verilebilir.[58]

Hazırlama, tamamlama, temizleme işlerini yapacak işçiler günlük çalışma sürelerine ek olarak günde en çok iki saat fazla çalıştırılabilirler (HTTİY m. 2). Ancak HTTİY'de belirtilen işlerde dahil olmak üzere günlük çalışma süresi 11 saati aşamaz. Günlük normal

---

[57] Muhittin Astarlı, *İş Hukukunda…*, s. 559.
[58] Selim Yüksel, Vardiyalı Çalışma…, s. 49.

çalışma süresi dışında yapılan fazla çalışma sürelerinin toplamı yılda 270 saati aşamaz (HTTİY m.12). Bu işlerin mümkünse nöbetleşe yapılması gerekir (HTTİY m. 9).

Bir işyerinde yapılmakta olan asıl işin yürütülmesi koşullarına ve sürelerine göre, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin yapılacağı saatlerin İş Kanunu'nda tanımlanan gece dönemine rastlaması halinde ise bu işler, HTTİY'de belirtilen koşullar içinde yaptırılabilir (HTTİY m.13).

2.4.5 Fikir ve Sanat İşlerinde

5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 212 sayılı Kanunla değişik 1. maddesine göre, söz konusu kanun Türkiye'de yayımlanan gazete ve belirli zamanlarda yayımlanan haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunu'ndaki "işçi" tanımı haricinde kalan kimselerle, bunların işverenleri hakkında uygulanır. Aynı maddede bu Kanun kapsamına giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlar ise gazeteci olarak tanımlanmıştır. Bu Kanun'a 6253 sayılı Kanun ile eklenen 1. maddeye 212 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle gazeteci tanımına giren kimselerden müessese, matbaa, idarehane ve büro gibi işyerlerinde hizmetlerin mahiyeti itibarı ile aralıksız çalışanlar için normal iş sürelerinin dışında gece ve gündüz ayrımı yapılmaksızın en fazla üç saat fazla çalışma yapılabileceği belirtilmiştir.[59]

Kanun'un "çalışma müddeti ve fazla mesai" başlıklı ek birinci maddesinin birinci fıkrasına göre; fazla saatlerde çalışma, gündüz veya gece devresindeki çalışma müddetinin daha fazla hadlere artırılması ve ulusal bayram, genel tatiller ve hafta tatilinde çalışılması şeklinde tanımlanmıştır. Pazar gününden başka bir gün hafta tatili yapan gazeteci, pazar günü fazla mesai yapmış sayılmaz. Her bir fazla çalışma saati için verilecek ücret, normal çalışma saati ücretinin %50 fazlasıdır. Ancak, günlük normal çalışma müddetine ilaveten bu madde gereğince tatbik edilecek fazla çalışmaların saat 24'ten sonraya tesadüf eden saatlerinde ücret bir misli fazlasıyla ödenir. Söz konusu düzenleme ile gece 24'ten sonra yapılan fazla çalışma niteliğindeki gece çalışması ücreti gündüz ücreti ile kıyaslandığında %100 zamlı olarak belirlenmiştir.[60]

Ayrıca kanunun yine gece çalışmasının düzenlenmesine ilişkin 19. maddesine göre; her altı günlük fiili çalışmayı müteakip gazeteciye bir günlük ücretli dinlenme izni verilmesi mecburidir. Gazetecinin vazifesi devamlı gece çalışmasını gerektirdiği hallerde

[59] Selim Yüksel, Vardiyalı Çalışma…, s. 51.
[60] Zeki Okur, "İş Hukuku'nda…", s. 546.

hafta tatili iki gündür. Söz konusu düzenleme ile gece çalışan basın işçileri korunarak, bu işçilere hafta tatili iki gün olarak tanınmıştır. Bu düzenleme gece çalışan işçilerin dinlenmelerini ve gece çalışmasının olumsuz etkilerini üzerlerinden atmalarını sağlayacaktır.[61]

2.5 Gece Çalışmasının Uygulanmasına İlişkin İdari Bildirim Yükümlülüğü

Gece çalışmasının uygulanmasına ilişkin işveren veya işveren vekillerinin üzerine düşen bazı sorumluluklar vardır. Vardiyalı çalışılan bir işyerinde, işveren veya işveren vekillerinin posta sayısı ile her postanın işe başlama ve bitirme saatlerini, postalar halinde çalıştırdıkları işçilerin ad ve soyadlarını, ara dinlenmelerini, hafta tatillerini ve bunlara ilişkin değişiklikleri düzenleyerek işyerinde işçilerin kolayca görüp okuyabilecekleri şekilde ilan etme yükümlülüğü vardır (PHÇY m. 3).

İşveren veya işveren vekilleri, gece postalarında çalıştırılacak işçilerin ad ve soyadlarını kapsayan listeler ile bu işçiler için işe başlamadan önce alınan ve periyodik sağlık raporlarının bir nüshasını ilgili bölge müdürlüğüne vermelidir (PHÇY m. 12). Söz konusu maddede ifade edilen ilgili bölge müdürlüğünden kasıt, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürlüğüdür. Maddede yer alan bildirim, izin almaya yönelik bir bildirim olmayıp, sadece ilgili bölge çalışma müdürlüğünün gerekli denetimleri yapmasına ilişkin bir bildirim niteliğindedir.[62] Ayrıca gece postalarında kadın çalışan çalıştırmak isteyen işverenlerin, gece çalıştırılacak kadın çalışanların isim listelerini, iş müfettişlerince yapılan denetimlerde göstermek üzere işyerinde saklama yükümlülüğü vardır (KÇGÇY m. 10).

2.6 Gece Çalışması ile İlgili Alınmış Olan ve Alınması Gereken Hukuksal Önlemler

Gece çalışmasının, gece çalışması yapan çalışanlara karşı olumsuz etkilerinin ortadan kaldırılması veya asgariye indirilmesi için iş mevzuatında ve taraflar arasında yapılan sözleşmelerde yer alan bazı önlemler mevcuttur. 4857 sayılı İş Kanunu'nda, gece çalışmasına ilişkin zamlı bir ücret ödenmesine veya ek serbest zaman verilmesine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak Basın İş Kanunu'nda, gazeteci tabirinin şümulü içinde bulunan kimselerden müessese, matbaa, idarehane ve büro gibi yerlerde

[61] Ibid, s. 546.
[62] Zeki Okur, "İş Hukuku'nda…", s. 563.

hizmetlerinin mahiyeti itibariyle müstemirren çalışanlar, günlük normal çalışma müddetine ilaveten yapılacak fazla çalışmaların saat 24'ten sonraya tesadüf eden saatlerinde ücretin bir misli fazlasıyla ödeneceğine ilişkin düzenleme vardır (Ek m. 1). Yine gazetecinin vazifesi devamlı gece çalışmasını gerektirdiği hallerde hafta tatili iki gündür (m. 19). İş Kanunu'nun 69. maddesinin 2. fıkrasında, gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak üzere yönetmelik çıkarılacağı düzenlenmiş ise de konu ile ilgili herhangi bir düzenleme henüz çıkarılmamıştır. Gece çalışmasının gündüz çalışmasına göre daha ağır olması ve gece çalışmasının olumsuz etkileri de düşünülerek gece çalışanlara, gündüz çalışanlara oranla daha zamlı bir ücret veya ek serbest zaman verilmesine yönelik düzenleme yapılabilir. Türk iş mevzuatında Basın İş Kanunu dışında gece çalışması yapan işçiye zamlı ücret veya ek serbest zaman verilmesine ilişkin yasal bir düzenleme mevcut değilse de işçi ve işveren taraflarının aralarında yapacakları bireysel ve toplu iş sözleşmeleri ile bu konuda bir düzenleme yapmaya yasal bir engel bulunmamaktadır. Nitekim uygulamada da gece çalışması yapan işçilere "gece zammı", "gece primi" veya "vardiya zammı" gibi benzeri adlarla normal çalışma saatinin daha üzerinde bir ödeme yapılmasının kararlaştırıldığı gözlenmektedir.[63] Ek olarak Yargıtay toplu iş sözleşmesiyle düzenlenerek hizmet akdi hükmü haline gelen gece çalışma zammının, işçinin çalışma şekli ve süresi değişmedikçe sözleşme sona erse de gece çalışma dönemine giren çalışmaları için ödenmesi gerektiğini beyan etmiştir.[64]

Bir diğer önlem ise gece çalışanların gece çalışamayacak duruma gelmesi ile ilgilidir. Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları çalıştırılarak yürütülen işlerde postalar; en fazla bir iş haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci iş haftasında gündüz çalıştırılmaları suretiyle ve postalar birbirlerinin yerini alacak şekilde düzenlenir ve zorunlu olmadıkça işçilerin postası değiştirilemez. Fakat gece çalışanların, gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgelemesi üzerine işveren, olanaklarının elverdiği ölçüde gündüz postasında durumuna uygun bir iş verir. Ayrıca işin niteliği ve yürütümü, iş sağlığı ve güvenliği göz önünde tutularak, gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşe çalışma esası da uygulanabileceği belirtilmiştir (PHÇY m. 8).

Yine gece çalışanların sosyal yaşamlarını planlama açısından gece çalışması ve tatil yapacağı günlerin önceden düzenlenerek gece çalışanlara bildirilmesi, gece çalışmasının

---

[63] Zeki Okur, "İş Hukuku'nda…", s. 555; İsa Karakaş, Gece Çalışmasına Farklı Ücret mi Var?, <http://www.isakarakas.com.tr/gece-calismasina-farkli-ucret-mi-var/>, (22.12.2014).
[64] Erol Güner, Tüm Yönleriyle..., s. 189.

olumsuz etkilerini azaltıcı yönde bir düzenleme olacaktır. Bu konu ile ilgili düzenlemede işveren veya işveren vekilleri, posta sayısı ile her postanın işe başlama ve bitirme saatlerini, postalar halinde çalıştırdıkları işçilerin ad ve soyadlarını, ara dinlenmelerini, hafta tatillerini ve bunlara ilişkin değişiklikleri düzenleyerek işyerinde işçilerin kolayca görüp okuyabilecekleri şekilde çalışanlara bildirmekle yükümlüdür (PHÇY m. 3). Söz konusu belirtilen yükümlülüklere uymayan işveren veya işveren vekiline bin iki yüz Türk Lirası idari para cezası verilir (İşK m. 104/1).

Gece çalışması yapan çalışanların karşılaştığı bir diğer sorun gece işe gidip gelme ve gece işi bittikten sonra işyerinden evine gitmede karşılaştığı güçlüklerdir. Gece saatlerinde toplu ulaşım araçlarının yetersiz olması çalışanın işe başlama saatinden daha erken bir saatte iş yerine gelip bekleme zorunluluğunu doğuracaktır. İş Kanunu'nda gece işinde sadece kadın çalışanların işyerine getirilip götürülmesi konusunda işverenin yükümlülüğü olduğu düzenlenmektedir.[65] Bununla birlikte uygulamada işverenlerin en azından işçi bulabilmek ve gece çalışmasında verimliliği sağlamak amacıyla, özel otobüsler kiralamak veya satın almak suretiyle işçilerin topluca götürülüp getirildikleri gözlenmektedir.[66] İş mevzuatında sadece kadın çalışanlar bakımından yapılan söz konusu düzenlemenin eşitlik ilkesinin ve işçinin korunması yükümlülüğünün bir sonucu olarak erkek işçileri kapsayacak şekilde de düzenlenmesi gerekmektedir.[67]

Gece çalışması ile ilgili hukuksal önlemler konusunda düzenlenmesi gereken bir diğer konu sağlık muayenesidir. Bu konuda Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik'e göre; işveren, işin devamı süresince, çalışanın özel durumunu, işyerinde maruz kalınan sağlık ve güvenlik risklerini de dikkate alarak işyeri hekimince belirlenen düzenli aralıklarla çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlar (KGÇY m. 7/2). Ancak belirtmek gerekir ki mevcut yasada gece çalışması yapanların sağlık muayenelerinin işyerinde maruz kalınan sağlık ve güvenlik risklerini de dikkate alarak işyeri hekimince düzenli aralıklarla yapılması konusu sadece kadın çalışanları kapsamaktadır. Bu konuda erkek çalışanları da kapsayan 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 69. maddesinin 5. fıkrasında düzenlenen hükmü kaldırılmıştır. Buna göre; "gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olduğu, işe başlamadan önce alınacak sağlık raporu ile belgelenir. Gece çalıştırılan işçiler en geç iki

[65] Ömer Ekmekçi, "4857 Sayılı…", s. 52.
[66] Selim Yüksel, Vardiyalı Çalışma…, s. 35.
[67] Zeki Okur, "İş Hukuku'nda…", s. 562.

yılda bir defa işveren tarafından periyodik sağlık kontrolünden geçirilirler. İşçilerin sağlık kontrollerinin masrafları işveren tarafından karşılanır." Dolayısıyla bu eksikliğin giderilmesi için erkek çalışanları da kapsayacak şekilde yönetmelik hükümlerinin ayrıntılı olarak düzenlenmesi gerekmektedir. Ayrıca yapılacak yasal düzenlemelerle gece çalışması yapan işçilerin periyodik aralıklarla yapılacak sağlık muayenelerinin zaman aralığının, işçilerin yaşına göre belirlenmesi gerekmektedir. Çünkü yaşla birlikte sağlık riskleri artış göstermektedir.[68]

2.7 Gece Çalışması Düzenine Uyulmamasının Hukuki Sonuçları

2.7.1 İdari Para Cezası

Gece çalışmasıyla ilgili getirilen hukuki düzenlemelere uyulmadığı takdirde, işçilere hukuki ve idari yaptırımlar uygulanmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69. maddesinin üçüncü fıkrasına göre "işçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez." İşte bu yedi buçuk saatlik azami çalışma süresine ilişkin hükme uyulmadığı takdirde uygulanacak cezai yaptırım, İş Kanunu'nun 104. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre, İş Kanunu'nun 69. maddesine aykırı olarak işçileri geceleri yedi buçuk saatten fazla çalıştıran; gece ve gündüz postalarını değiştirmeyen işveren ve işveren vekilleri hakkında 1.200,00 TL para cezası verilir.[69] Bunun yanı sıra İş Kanunu'nun 71. maddesindeki, genç ve çocuk işçileri gece çalıştıran ve 74. maddedeki, kadın işçilerin hamilelik öncesi sekiz ve sonrası sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık sürede kadın işçileri gece veya gündüz ayrımı olmaksızın çalıştıran işveren veya işveren vekili hakkında 1.200,00 TL[70] idari para cezası verilebilecektir (İşK m. 104).

2.7.2 Sözleşme Hükümlerinin Geçersizliği

Gece çalışmasının düzenlenmiş olduğu hukuki mevzuata uyulmamasına bağlı olarak iş sözleşmelerinin işçi veya işveren tarafından haklı nedene dayanarak feshi söz konusu olabilir. Buna göre, işçinin gece çalışması iş sözleşmesinde düzenlenip, kararlaştırılmadığı halde, işverenin işçiden gece çalışmasını talep etmesi ve işçinin gece çalışmamak için haklı gerekçeleri olması durumunda, işçi, gece çalıştırılmak için zorlanamayacaktır. Aksi

[68] Zeki Okur, "İş Hukuku'nda...", s. 556.
[69] Selim Yüksel, Vardiyalı Çalışma…, s. 70.
[70] Madde de belirtilen idari para cezası her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için vergi usul kanunu hükümlerine göre tespit ve ilan edilen yeniden değerlendirme oranında artırılarak uygulanır.

takdirde işverenin işçiyi gece çalışmasına zorlaması, iş sözleşmesi şartlarının esaslı değişikliği olarak nitelendirilebilir ve işçi İş Kanunu'nun 24. maddesi gereğince sözleşmesini haklı nedene dayanarak feshetme olanağına sahip olur.[71]

Yargıtay, vermiş olduğu bir kararında, normalde gündüz mesaisinde çalıştırılan bir işçinin gece ve hafta sonu çalışmayı gerektiren bir işe getirilmesinin iş şartlarının ağırlaştırılması olarak kabul edileceği ve bu durumun haklı nedenle fesih hakkını doğuracağına hükmetmiştir.[72] Ayrıca işyerinde meydana gelen bir problem nedeniyle işçinin dürüstlük kurallarına göre gece çalışması gerektiği halde, işçinin çalışmayı haklı bir nedeni olmamasına rağmen kabul etmemesi, işçinin işverene olan sadakat borcuna aykırılık teşkil edecek ve bu durum işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı verecektir.[73]

2.7.3 Gece Çalışma Süresinin Aşılması ve Aşılmasının Sonuçları

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun[74] 33. maddesinin 5. fıkrasına göre toplu iş sözleşmesi ve çerçeve sözleşmenin Anayasa ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremeyeceği belirtilmiştir. Dolayısıyla tarafların gece çalıştırma yasaklarına aykırı olarak kararlaştırdığı toplu iş sözleşmesinin veya iş sözleşmesinin gece çalışmasına ilişkin hükümleri hukuka aykırılık teşkil edeceğinden geçersiz kabul edilecektir. Bu durumun bir iş şartı haline gelerek uygulanması da olanaklı değildir. Örneğin, gece çalışmasının koşullarını düzenleyen hükümlerin aksi toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşme ile kararlaştırılmış olması nedeniyle işyerinde uygulanmış olsa da işçi açısından bu durum haklı fesih nedeni olacaktır.[75]

Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararda günde 12 saat, iki vardiya çalışan ve yedi buçuk saatlik gece çalışma yasağına uymadan çalıştırılan davacının iş sözleşmesini sona erdirmesini haklı bulmuştur. Ayrıca, verilen kararda davacının işe girerken işyerindeki çalışma düzenini, iş temposunu ve iş sözleşmesinde yer alan vardiyalı

---

[71] Zeki Okur, "İş Hukuku'nda…", s. 565.
[72] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 03.07.1996, Esas: 1996/3709, Karar: 1996/15314.
[73] Zeki Okur, "İş Hukuku'nda…", s. 567.
[74] RG, Tarih: 18.10.2012, Sayı: 28460.
[75] Murat Özveri, "Çalışma Süresi...", s. 637.

çalışma ve fazla çalışma koşullarını biliyor olmasına haklı olarak hukuki değer verilmemiştir.[76]

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin söz konusu kararında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69. maddesinde, 20:00-06:00 saatleri arası yapılan çalışmaların gece çalışması sayılacağı ve aynı maddenin 3. fıkrasında gece çalışmalarının yedi buçuk saati geçemeyeceği ifade edilmiştir. Yine Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkındaki Yönetmelik'in 7. maddesinde belirtilen istisnalar dışında da, işçilerin gece vardiyalarında yedi buçuk saatten çok çalıştırılmalarının yasak olduğu hükmü bulunmaktadır. Davacı işçi, gece vardiyalarında on ikişer saat çalıştırılmıştır. Bu çalışma şeklini bilerek işe girmiş olsa da, yasanın ve yönetmeliğin çalışma koşulların belirleyen anılan hükümleri karşısında iş sözleşmesi ile işyeri uygulamalarının bağlayıcılığından söz edilemez. Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar sıralamasında daha üst sıralarda yer alan yasa hükmü ile yönetmeliğe değer verilmelidir. Bu nedenle yasa ve yönetmelikte belirlenmiş olan çalışma koşullarının uygulanmaması işçiye haklı fesih imkanı vermiştir.[77]

İşverenin gece çalışması yedi buçuk saati geçemeyeceği hükmüne aykırı davranması durumunda idari para cezası, işçi açısından haklı fesih, işveren açısından haksız fesih olmasının dışında fazla çalışma hükümleri de uygulanmalıdır. Yargıtay, gece çalışma süresi olan yedi buçuk saatin aşılması durumunda, aşan kısma haftalık 45 saatin dolup dolmamasına bakmaksızın fazla çalışma hükümlerinin uygulanmasına hükmetmiştir.[78]

---

[76] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 27.06.2006, Esas: 2006/11382, Karar: 2006/18958; Murat Özveri, "Çalışma Süresi...", s. 637.

[77] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 27.06.2006, Esas: 2006/11382, Karar: 2006/18958.

[78] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 23.06.2009, Esas: 2007/40862, Karar: 2009/17766; Murat Özveri, "Çalışma Süresi...", s. 637; Cüneyt Özen, Gece Çalışması 7,5 Saati Aşarsa Fazla Çalışma Ücreti Ödenir mi?, <http://www.ozdogrular.com/content/view/21578/>, (09.12.2014).

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

İnsanların çalışma yaşamında karşılaştığı koşullar; çalışanların sağlığını, güvenliğini ve performansını etkilemektedir. Dolayısıyla çalışanın, insani gereksinimlerini karşılamak amacıyla yapmış olduğu mal ve hizmet üretimini gerçekleştirdiği çalışma koşulları, çalışma yaşamının kalitesi açısından oldukça önemlidir. Çalışma yaşamının kalitesinin belirlenmesinde sadece bedensel çalışma koşulları değil, aynı zamanda zihinsel, psikolojik ve sosyal gereksinimleri gözeten çalışma koşulları da etken rol oynar. 1970'lerde hızlanan ve 1980'lerde yoğunlaşarak ilerleyen bilimsel ve teknolojik değişimler çalışma yaşamını ve çalışanları etkilemiştir. Teknoloji ile birlikte üretim biçimlerinde yaşanan değişiklikler, çalışanların istihdam edilme biçimlerine ve çalışma saatlerinin düzenlenmesine de yansımıştır. Bu bağlamda gece çalışması bazı devamlılık arz eden işler için çok eski zamanlardan beri uygulanan bir çalışma formu olmakla birlikte özellikle piyasa koşullarının gerektirdiği rekabet koşulları bu çalışma biçiminin daha da yaygınlaşması sonucunu doğurmuştur. Bu nedenle gece çalışması, günümüzde işverenin tercihi olmaktan ziyade piyasa koşullarının gerektirdiği bir zorunluluk halini almıştır. Günümüzde değişen ekonomik, teknolojik ve sosyal şartlar nedeniyle bazı işler hem gündüz hem de gece yapılmak zorundadır. Bununla birlikte işyerinin gerekleri ve işin niteliği, günlük çalışmanın sadece gece yapılmasını da gerektirebilir.

Gece ve akşam dönemi, insanların uyuma, dinlenme, eğlenme gibi eylemlerini gerçekleştirdiği vakitlerdir. Dolayısıyla gece çalışması insan metabolizmasına uygun değildir. Bu nedenle gece saatlerinde çalışanlar, normal zamanda çalışan işçilere kıyasla daha fazla sağlık ve güvenlik problemi ile karşı karşıyadır. Gece çalışması, uyku bozuklukları, yorgunluk, erken yaşlanma, sindirim sistemi bozuklukları, kalp damar hastalıkları ve kanser gibi bir çok sorunun oluşmasına doğrudan ya da dolaylı olarak neden olmaktadır. Ayrıca toplumsal yaşamın hareketli olduğu gündüz saatlerinde gece çalışanların aktif olarak yer alamamaları, gece saatlerinde ise işte olmaları bu kişilerin aile hayatlarını ve sosyal yaşamlarını olumsuz etkilemektedir. Bu durum gece çalışanların toplumsal yaşamdan dışlanmasına neden olmaktadır. Gece çalışmasının yarattığı bu tıbbi, psikolojik ve sosyolojik etkiler, iş kazası meydana gelme olasılığını büyük ölçüde artırmaktadır.

Gece çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışma yaşamının tüm taraflarına düşen sorumluluklar vardır. Devletin, işverenin ve işçinin bu sorumlulukları, esasen genel iş sağlığı ve güvenliği konularındaki sorumluluklar ile paralellik arz etmektedir. Bu kapsamda devlet, çalışma hayatındaki sağlık ve güvenlik önlemleri ile ilgili yasal düzenlemeleri yapmak ve bu yasal düzenlemeler çerçevesinde gerekli denetimleri gerçekleştirmekle yükümlüdür. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yasaları ve ilgili normlara göre işyerinde sağlıklı bir çalışma ortamı hazırlamalıdır. İşçi ise iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine ve uyarılarına uymakla mükelleftir. Gerek gece çalışmasının yaygın bir şekilde kullanılması gerekse bu çalışma biçiminin ortaya çıkardığı sağlık ve güvenlik sorunlarının göz ardı edilemeyecek boyutlara ulaşması, bu konunun bir çok ulusal ve uluslararası hukuki düzenlemeye konu olmasını gerektirmiştir. Bu bağlamda başta Avrupa Birliği Hukuku olmak üzere birçok uluslararası kuruluşun gece çalışması ile ilgili yasal düzenlemeleri mevcuttur.

Aynı şekilde Türk İş Hukuku'nda da gece çalışmasını kapsayan kanun ve yönetmeliklere yer verilmiştir. Buna bağlı olarak İş Hukuku'nda gece, gece çalışma ve gece çalışma süresi kavramları ortaya çıkmıştır. Gece dönemi ülkeden ülkeye, ülke içerisinde ise mevsimlere göre değişen, genellikle güneşin batımı ile doğumu arasında geçen süre şeklinde ifade edilebilir. Türkiye'de gece çalışmasını ve vardiyalı çalışmanın bir parçası olan gece çalışmasını düzenleyen çeşitli yasal düzenlemeler olmakla birlikte bu konudaki temel mevzuat 4857 sayılı İş Kanunu'dur. 4857 sayılı İş Kanunu, 69. maddesinde çalışma hayatında gece kavramını; en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla 11 saat süren dönem şeklinde tanımlamıştır. Hüküm nispi emredici nitelikte olup, gece kavramının tanımında kullanılan "en erken", "en geç", ve "en fazla 11 saat" sözleri gece döneminin başlangıç ve bitiş zamanlarının değiştirilebileceğini ve gece süresinin hiçbir şekilde 11 saatin üzerinde belirlenemeyeceğini ifade ederek işçi lehine bir düzenleme olduğu görülmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 69. maddesinin 2. fıkrasına göre ise; bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin "gece" başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması yahut gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle birinci fıkradaki hükmün uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletilmelerinde ekonomik bir

zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkartılabileceği ifade edilmektedir. Ancak gece çalışması ile ilgili bugüne kadar bu kanun hükmü gereğince böyle bir düzenleme çıkarılmadığı görülmektedir. Dolayısıyla gece çalışmasının olumsuz etkilerinin asgari düzeye indirilmesi için bu yönetmelik kapsamında gece çalışması ile ilgili daha ayrıntılı düzenlemeler yapılması gerekmektedir.

Çıkarılacak olan yönetmelikte ilk olarak gece döneminin çocuk, genç ve kadın işçiler için çeşitli işkolları bakımından ayrı ayrı olarak ele alınması ve daha ayrıntılı düzenlenmesi gerekir. Bu konuda Uluslararası Çalışma Örgütünün gece çalışması ile ilgili düzenlemeleri örnek teşkil etmektedir. ILO sözleşmelerinde gece çalışması düzenlemeleri hem kadın, genç ve çocuklar için ayrı olarak ele alınmış hem de sanayi ve sanayiden olmayan iş kollarında farklı olarak düzenlenmiştir.

İkinci olarak, gece çalışmasının gündüz çalışmasına göre olumsuzluklarını bir nebze gidermek için gece çalışanlara bir takım ek özlük hakları sağlanmalıdır. Yasal olarak gece çalışanlara ek ücret verme zorunluluğu bulunmamasına rağmen toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler kapsamında gece çalışanlara, "gece zammı", "gece primi" adı altında ek ücret ya da ek zaman verilmektedir. Bu konu ile ilgili yapılacak düzenlemelerle gece çalışması yapan kişilere, hangi oranda fazla ücret ya da ek zaman verileceğinin hukuki olarak güvence altına alınması faydalı olacaktır. Ayrıca gece çalışması karşılığında işçilere ek ücret mi yoksa ek zaman mı verileceği hususu işlerin uygunluğu ölçüsünde işçilerin tercihine bırakılmalıdır.

Son olarak İş Kanunu'nun 69. maddesinin 2. fıkrasında ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde gece çalışmasını yasaklamak üzere yönetmelik çıkarılabileceği belirtilmektedir. Kanaatimizce günümüz rekabet ve piyasa koşullarında böyle bir düzenleme yapılması uygun değildir. Zaten bugüne kadar söz konusu Kanun maddesi kapsamında bir yönetmelik de çıkarılmış değildir. Diğer taraftan gece çalışmasının iş sağlığı ve güvenliğini olumsuz bir şekilde etkilediği ortadadır. Bu nedenle işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde gece çalışmayı yasak etmekten ziyade bu işyerlerinde gece çalışmasının olumsuz etkilerini ortadan kaldıracak önlem ve tedbirleri almak daha doğru bir yaklaşım olacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 73. maddesi ve bu Kanun'un 76. maddesinin ikinci fıkrasına dayanılarak hazırlanmış olan Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen

İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkındaki Yönetmelik gereği, 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmaları yasaktır. Ayrıca Umumi Hıfzısıhha Kanunu'na göre; gece çalışma yasağı saat 20.00'den sonraki süredir. Ancak yönetmeliğin 5. maddesinde gece çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışmasının gece çalışması sayılacağı ifadesi yer almaktadır. Dolayısıyla kadın, çocuk ve genç işçilerin çalışma süresinin yarısından azı gece dönemine rastlarsa, bunların çalışması gündüz çalışmasından sayılacağından, gece dönemine rastlayan saatlerde de çalıştırılabileceklerdir. Gece çalışma süresine ilişkin bu eksikliğin kadın, çocuk ve genç işçiler lehine tekrar ele alınarak düzenlenmesi gerekmektedir. Böylece kadın, çocuk ve genç işçilerin, sırf gece çalışması tanımına girmiyor diye, çalışma süresinin yarısına yakınını gece süresinde geçirmelerinin önüne geçilmiş olunacaktır. Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütünün gece çalışmasına ilişkin sözleşme ve tavsiye kararlarında gece çalışmasına ilişkin bir kavram getirilmeyerek çeşitli işlerde çalışan çocuk ve genç işçiler için gece dönemleri belirlenerek, bu işçilerin söz konusu dönemlerde tamamen çalıştırılmaları yasaklanmıştır.

Sonuç olarak, gece çalışmasının gündüz çalışması gibi normal bir çalışma biçimi olmadığı ve bir çok olumsuz özelliği içinde barındırarak çalışanın sağlığını ve güvenliğini tehdit ettiği bir gerçektir. Gece çalışmasının çalışma yaşamı kalitesini göz ardı etmeden yapılması, yasal hükümlere uygun hareket edilmesi ile mümkün olabilecektir. Gece çalışmasının hukuki düzenlemesi, iş pazarının ve rekabetin korunması amacından çok, gece çalışanların sağlığını, güvenliğini ve sosyal yaşamına ilişkin olumsuz etkileri ortadan kaldırma amacı taşımalıdır. Diğer yandan işverenlerin işçilere gece çalıştırması yaparken 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69. ve 73. maddeleri ile ilgili yönetmelik hükümlerini dikkate almaları yerinde olacaktır. Ancak ülkemizde gece çalışması ile ilgili düzenlemeler uluslararası hukukla kıyaslandığında yeterli görülmemektedir. Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından hazırlanmış olan ve gece çalışmasını düzenleyen sözleşmeleri onaylamamıştır. Ayrıca Avrupa Birliğine aday olan Türkiye, 60 yılı aşkın süredir tam üyelik için müzakerelerde bulunmaktadır. Bu nedenle Avrupa Birliği müktesebatının iç hukukumuz ile uyumlu hale getirebilmesi için başta Avrupa Birliği Direktifleri olmak üzere Avrupa Birliği hukukuna ait kaynakların doğru anlaşılması, yorumlanması ve bu şekilde iç hukuka aktarılması önem arz etmektedir. Konumuz özelinde Avrupa Birliğinin gece çalışmasına yönelik düzenlemeleri iç hukuka aktarılarak bu konuda ki çalışma koşullarının Avrupa Birliği normlarına ulaştırılması hedeflenmelidir.

KAYNAKÇA

KİTAP, MAKALE, BİLDİRİ VE TEZLER

Ak, Fulya. Vardiyalı Çalışmanın Hemşirelerin Fiziksel Sağlığı Üzerine Etkileri, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 2007.

Akbulut, Gamze; Hilal, Çiftçi; Emine, Yıldız. *Sindirim Sistemi Hastalıkları ve Beslenme Tedavisi,* Klasmat Matbaacılık, Ankara 2008.

Akıncı, Gamze; Hande, Alaca. "Çoklu Vardiya Düzeninin Bireysel ve Örgütsel Bazda Etkileri, Sonuçları ve Çözüm Önerileri", *11. Ulusal Ergonomi Kongresi Bildirileri*, İstanbul, 2005, s. 3-10.

Akpınar, Teoman. *İş Sağlığı ve Güvenliği: İş kazaları ve Meslek Hastalıklarının Analizi Risk Değerlendirmesi Teori-Mevzuat İşçi ve İşverenlerin Hukuksal Hak ve Yükümlülükleri*, Ekin Yayınevi, Bursa, 2013.

Akyüz, Emine. *Çocuk Hukuku*, Pegem Akademi Yayınları, Mart, 2012.

Alpar, M. Bülent. "Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Hakkında 182 Sayılı ILO Sözleşmesi ile İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı", *Kamu-İş*, Cilt: 7, Sayı: 1, 2012, (s.y.).

Arıcı, Kadir. *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri,* Ankara, 1999.

Astarlı, Muhittin. *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, Turhan Kitabevi, Ankara 2008.

Ayan, Eldebiran; Orhan, Şen; Hüseyin Toros. "Biyolojik ritim", *III. Atmosfer Bilimleri Sempozyumu,* 19-21 Mart 2003, s. 90-96.

Aydın, Fazıl. *Çalışma Mevzuatı ile İlgili Avrupa Birliği Direktifleri*, T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yayın No: 11, Ankara, 2014.

Balkır, Z. Gönül. "İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Değerlendirilmesi: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu", *Sosyal Güvenlik Dergisi,* Cilt: 2, Sayı: 1, Ocak, 2012.

Bayram, Fuat. *Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi,* Beta Yayıncılık, İstanbul 2008.

Bilazer ve diğ.. *Türkiye'de Hemşirelerin Çalışma Koşulları*, Türk Hemşireler Derneği, Ankara, 2008.

Bilir, Nazmi; Ali N. Yıldız. *İş Sağlığı ve Güvenliği,* Hacettepe Üniversitesi Yayınları, 3. Baskı, Ankara, 2014.

Bolcan, Aybike Elif. "Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın", *Çalışma ve Toplum Dergisi,* Sayı: 24, 2010, s. 253-276.

Ceyhan, Rasim; Yusuf, Çelik. "Sağlık Çalışanlarının Vardiyalı Çalışma Uygulaması Hakkındaki Görüşleri", *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi,* Cilt: 7, Sayı: 2, Ankara, 2004.

Ceylan, Hüseyin. "Türkiye'de İş Kazalarının Genel Görünümü ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması", *International Journal of Engineering Research and Development,* Vol: 3, No: 2, June 2011, s. 18-24.

Costa, Giovanni. "The İmpact of Shift and Night Work on Health", *Applied Ergonomics,* Vol: 27, No: 1, 1996, pp. 9-16.

Çelik, Aziz. "Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye'nin Çekinceleri", *Türk-İş Dergisi,* Sayı: 366, Mayıs-Haziran, 2005, s. 91-99.

De Iaco, Gilda Assunta. The Consequences Of Shift Work: Job Satisfaction, And Social Life, (Unpublished Master Thesis), Concordia University, July, 1997.

Demirbilek, Tunç. "Vardiyalı Çalışmanın Kadının Aile ve Sosyal Yaşamına Etkisi", *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,* Sayı: 7, 2004, s. 77-98.

Demir, Fevzi. "Çalışma Hayatında Çocukların Korunması", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,* Cilt: 12, Özel S., 2010, s. 547-577.

Durmaz, Şerife; Bülent, Okumuş. "Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları", *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi,* Cilt: 5, Sayı: 10, 2014, s. 26-54.

Ekmekçi, Ömer. "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına İlişkin Usul ve Esaslar", *Çimento İşveren Dergisi,* Cilt: 20, Sayı: 1, Ocak 2006, s. 47-55.

Emirza, Mine Ayşe Altun; ve diğ.. "Uyku Laboratuvarında Kimler Uyuyor? Bir Retrospektif Çalışma", *Türk Nöroloji Dergisi,* Cilt: 18, Sayı: 1, 2012, s. 21-25.

Fransen, Marlene; and others. "Shift Work and Work Injury in the New Zealand Blood Donors' Health Study", *Occupational and Environmental Medicine,* Vol: 63, Issue: 5, p. 352-358.

Eyrenci, Öner; Savaş Taşkent; Taner, Ulucan. *Bireysel İş Hukuku,* Legal Kitabevi, İstanbul 2010.

Gedikli, Fatma Gülay. Otomotiv Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir İşyerinde, Vardiya Sistemi İle Yapılan Çalışmanın Sağlık ve Güvenlik Üzerine Etkileri, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Ankara, 2008.

Göktaş, Murat; Erden Çakır; Murat Özdamar. *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Emeklilik ve Primsiz Rejim,* Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, 2011.

Güçlü, Nezahat. "Stres Yönetimi", *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 21, Sayı: 1, 2001, s. 91-109.

Gülser, Nihat ve diğ.. "Vardiyalı Çalışanlarda Huzursuz Bacaklar Sendromu ve Subjektif Uyku Kalitesi", *Nöropsikiyatri Arşivi Dergisi*, Sayı: 49, s. 281-285.

Güner, Erol. "Tüm Yönleriyle İşçilerin Gece Çalışması", *Mali Çözüm Dergisi,* Kasım-Aralık 2013, s. 189-196.

Güner, Türkan Akyol. Çalışma Yaşamında Vardiya Çalışması ve Uyku İle İlgili Özelliklerin Değerlendirilmesi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Zonguldak, 2010.

Günerli, Ali. "Anestezi Uzmanlarının Mesleki ve Hukuki Sorumlulukları, Yasal Hükümler, İlgili Yasa ve Yönetmelikler", *Türkiye Anesteziyoloji ve Reanimasyon Derneği Dergisi,* Cilt: 37, Sayı: 6, 2009, s. 333-349.

Gür, Zekeriya. Güvenlik Görevlilerinin Vardiya Planlaması ve Süleyman Demirel Üniversitesinde Bir Uygulama, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta, 2014.

Güven, Ercan; Ufuk, Aydın. *Bireysel İş Hukuku*, 3. Basım, Nisan Kitabevi, Eskişehir, 2010.

Health and Safety Authority. *Guidance For Employers and Employees on Night and Shift Work*, Dublin, September, 2012.

International Labour Office. *Conditions of Work and Employment Programme*, Geneva, Mayıs, 2004.

İncir, Gülten. *Çoklu Vardiya Çalışmasının Ergonomik Tasarımı,* Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara 1998.

Karadoğan, Emirali. *Liman İşçilerinin Sağlığı ve Güvenliği,* Liman-İş Sendikası Eğitim ve Kültür Yayınları, Ankara, 2014.

Karluk, S. Rıdvan. *Avrupa Birliği,* Beta Yayıncılık, 10. Baskı, 2011.

Kaya, Gözde. Avrupa Birliği İş Hukuku'nda Cinsiyet Ayrımcılığı, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, 2012.

Koçak, Ece Bilgin. Physiological and Attention Related Performance Problems of Shift Work System in Aselsan, (Unpublished Master Thesis), Middle East Technical University, Ankara, 2014.

Korkusuz, Refik; Suat, Uğur. *Sosyal Güvenlik Hukukuna Giriş*, Ekin Yayınları, Bursa, 2010.

Korkusuz, Refik. "Vardiyalı (Postalar Halinde) Çalışma ve Türk İş Hukuku'ndaki Düzenlemesi", *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,* Cilt: 9, Sayı: 1-2, Haziran-Aralık, 2006, s. 65-82.

Kulaksız, Yahya. Çalışma *Sürelerinin İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Üzerine Etkileri,* T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Erzurum, 2011.

Laçiner, Vedat. *Teknik ve Tıbbi İş Güvenliğinin Hukuksal Boyutu,* İdeal Kültür Yayıncılık, İstanbul, 2013.

Oflezer, Ceyhan ve diğ., "Bir Kamu Hastanesinde Çalışan İşçilerin İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler", *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi,* Cilt: 2 Sayı: 4, 2011, s. 209-220.

Okur, Zeki. "İş Hukuku'nda Gece Çalışması", (der. Talat Canbolat), *Prof.Dr. Ali Güzel'e Armağan,* (içinde) Beta Yayınları, Cilt I, İstanbul, 2010.

Okutan, Mustafa; Dilaver, Tengilimoğlu. "İş Ortamında Stres ve Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması", *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı: 3, 2002, s. 15-42.

Özdemir, Ayşe Pekel. Santral Memuru Kadınların Beslenme Durumları Üzerine Vardiyalı Sistemde Çalışmanın Etkisi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi, Ankara, 2006.

Özdemir, Pınar Güzel ve diğ.. "The Influence of Shift Work on Cognitive Functions and Oxidative Stress", *Bullettin of Clinical Psychopharmacology,* Vol: 22, Supplement: 1, 2012, p. 23.

Özkalp, Enver. "Gece Vardiyası ve Çalışanlar Üzerine Olan Sosyo-Psikolojik Etkileri", *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* Cilt: 2, Sayı: 2, Haziran 1984, s. 221-233.

Özkalp, Enver; Leman, Bilgin. "Gece Vardiyası ve Sosyo-Psikolojik Etkileri", *Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* Cilt: II, Sayı: 2, 1984, s. 221-233.

Özveri, Murat. "Çalışma Süresi ve Gece Çalışması", (der. Talan Canbolat), *Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan,* (içinde) Beta Yayınları, Cilt I, İstanbul, 2010.

Pınar, Esin. İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2013.

Sarıcaoğlu, Fatma ve diğ.. "Gece ve Gündüz Vardiya Çalışmasının Bir Grup Anestezi Asistanının Dikkat ve Anksiyete Düzeyleri Üzerine Etkisi", *Türk Psikiyatri Dergisi,* Cilt: 16, Sayı: 2, 2005, s. 106-112.

Saygın, Mustafa ve diğ.. "Radyoloji Çalışanlarında Depresyon ve Anksiyete Düzeyleri", *S.D.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi,* Cilt: 2, Sayı: 3, 2011, s. 139-144.

Sayın, Aslıhan; Selçuk, Aslan. "Duygudurum Bozuklukları İle Huy, Karakter ve Kişilik İlişkisi", *Türk Psikiyatri Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 4, 2005, s. 276-283.

Selvi, Yavuz ve diğ.. "Sağlık Çalışanlarında Vardiyalı Çalışma Sisteminin Sebep Olduğu Genel Ruhsal Belirtiler ve Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi", *Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi*, Cilt: 23, Sayı: 4, Aralık 2010, s. 238-243.

Smith, Mark R.; Charmane, I. Eastman. "Shift work: health, performance and safety problems, traditional countermeasures, and innovative management strategies to reduce circadian misalignment", *Nature and Science of Sleep*, September, 2012:4, pp. 111-132.

Soysal, Tamer. "Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler", *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 4, 2006, (s.y.).

Sunal, Onur (der.). "İnişli Çıkışlı Bir Yol: İşçiler İçin Sağlık Güvenlik", *Çalışma Ortamı Dergisi*, Sayı:103, Mart-Nisan, 2009.

Tanış, Soner. Vardiyalı Çalışma Sistemindeki Şikayetlerin İşgören Motivasyonuna Etkisi: Gaziantep İli Halıcılık Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gaziantep Üniversitesi, 2010.

Tozkoparan Güler; Jale, Taşoğlu. "İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* Cilt: XXX, Sayı: 1, 2011.

Tunçomağ, Kenan; Tankut, Centel. *İş Hukukunun Esasları*, Beta Yayınları, İstanbul 2008.

Türkçapar, Hakan. "Anksiyete Bozukluğu ve Depresyonun Tanısal İlişkileri", *Klinik Psikiyatri Dergisi*, Ek: 4, 2004, s. 12-16.

Uçak, Göksel. Çalışanların Yönetime Katılması Alanı Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, 2011.

Unite the Union, *Unite Guide For Members to Shift Work and Night Work*, London, Ocak, 2013

Wagstaff, Anthony Sverre ve Jenny Anne Sigstad Lie. "Shift and night work and long working hours-a systematic review of safety implications", *Scand J Work Environ Health*, 2011, 37(3), pp. 173-185.

"Yargıtay Kararları", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi,* Cilt: 24, Sayı: 1-2, 2012.

Yavuz, Ömer. *Afetler Sonrası Yapılan Sosyal Yardımlar*, İdeal Kültür Yayıncılık, İstanbul, 2014.

Yeşilyaprak, Binnur. *Eğitim Psikoloji*, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara 2011.

Yetim, Ünsal. "Çalışma Yaşamında İş Doyumu ve İş Etiği", *III. Ulusal Tesisat Mühendisliği Kongresi ve Sergisi,* İzmir 1997, s. 77-84.

Yıldız, Ali Naci; Fatma Gülay Gedikli; Burcu Küçükbiçer. *Vardiyalı Çalışmalarda İş Sağlığı ve Güvenliği Konuları,* Türkiye İşçi Sendikaları Konfederesyonu, Ankara 2012.

Yılmaz, Fatih. Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, 2009.

Yiğit, Abdulvahap. *İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı*, Aktüel Yayınları, İstanbul, 2005.

Yüksel, İhsan. "Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi", *Doğuş Üniversitesi Dergisi,* 5 (1), 2004, s. 47-58.

Yüksel, Selim. Vardiyalı Çalışma Sistemi Ve Türk İş Mevzuatındaki Yeri, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi, Mersin, 2006.

İNTERNET KAYNAKLARI

İlknur, Çakar. İş Kazaları, <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowDoc/WLP+Repository/per/dosyalar/duyurular/iskazalari>, (11.10.2014).

Karakaş, İsa. Gece Çalışmasına Farklı Ücret mi Var?,

<http://www.isakarakas.com.tr/gece-calismasina-farkli-ucret-mi-var/>, (22.12.2014).

Özen, Cüneyt. Gece Çalışması 7,5 Saati Aşarsa Fazla Çalışma Ücreti Ödenir mi?, <http://www.ozdogrular.com/content/view/21578/>, (09.12.2014).

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2003/06/tr/1/ef0306tr.pdf>, (15.12.2013).

<http://www.tdk.gov.tr/>, (07.09.2014).

<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler>, (11.10.2014).

<http://tr.wikipedia.org/wiki/Sirkadiyen_saat>, (09.12.2014).

<http://www.saglikaktuel.com/haber/yorgunlugun-nedenleri-nedir-ve-cozum-yontemleri-nasildir-36283.htm>, (06.12.2014).

< http://www.saglikbilgisi.gen.tr/gece-calisanlar-dikkat.html>, (06.12.2014).

<http://www.alarko-carrier.com.tr/Intranet/ServisKapisi/Dosya/ISG/6331/29-Vardiyal%C4%B1%20%C3%87al%C4%B1%C5%9Fma%20ve%20Gece%20%C3%87al%C4%B1%C5%9Fmas%C4%B1.pdf>, (09.12.2014).

<http://uidder.org/bir_kisir_dongu_vardiya_sistemi.htm>, (10.12.2014).

<http://tr.wikipedia.org/wiki/Uluslararas%C4%B1_%C3%87al%C4%B1%C5%9Fma_%C3%96rg%C3%BCt%C3%BC>, (22.12.2014).