

**T.C.  
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

**VARDİYALİ ÇALIŞMA SİSTEMİ  
VE  
TÜRK İŞ MEVZUATINDAKİ YERİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**SELİM YÜKSEL**

**MERSİN, 2006**

**T.C.  
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

**VARDİYALI ÇALIŞMA SİSTEMİ  
VE  
TÜRK İŞ MEVZUATINDAKİ YERİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**SELİM YÜKSEL**

**DANIŞMAN : Doç. Dr. Burhan ÖZDEMİR**

**MERSİN, 2006**

## ÖNSÖZ

Yüksek lisans tezimi yazmaya karar verdiğimde pek çok konu arasında bir seçim yapmam gerekiyordu. Çalıştığım şirketlerde yoğun olarak vardiyalı çalışma sistemi uygulandığı ve eşim de yıllarca vardiyalı çalıştığı için ilgimi çeken bir konuydu, bu yüzden “Vardiyalı Çalışma Sistemi ve Türk İş Mevzuatındaki Yeri” konusunu yüksek lisans tezi olarak hazırlamaya karar verdim.

Bu tezin yazımında benden hiçbir zaman yardım ve desteklerini esirgemeyen hocalarım Sn. Prof. Dr. Süleyman TÜRKEL, Sn. Prof. Dr. Önder ARI, Sn.Prof.Dr. Yücel ERTEKİN ve Sn. Yard. Doç. Dr. Engür ÖZÜSTÜN ile tezin hazırlanmasında büyük bir titizlikle bana yol gösteren ve yapıcı eleştirileri ile tezin her aşamasında bana ışık tutan danışman hocam Sn. Doç. Dr. Burhan ÖZDEMİR 'e teşekkürlerimi borç bilirim.

Tez çalışmam sırasında bana her türlü fırsat ve olanağı sağlayan Genel Müdürüm Sayın Dr. Sırrı UYANIK Bey'e ve İnsan Kaynakları Müdürüm Sayın Yeşim ÖZSINMAZ'a minnet ve şükranlarımı sunarım.

Çalışmamda beni yüreklendiren ve destekleyen başta eşim Şule YÜKSEL ile zorlandığım zamanlarda beni motive eden kızlarım Duygu ve Ayça olmak üzere tüm aileme ve dostlarıma da içten teşekkür ederim.

Selim YÜKSEL

**ÖZET****VARDİYALİ ÇALIŞMA SİSTEMİ VE TÜRK İŞ MEVZUATINDAKİ YERİ****Selim YÜKSEL****Yüksek Lisans Tezi, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı****Danışman:Doç. Dr. Burhan ÖZDEMİR****Mayıs 2006, 84 Sayfa**

Günlük yaşamımızda, günün karanlık olan bölümü olarak düşündüğümüz gece; bazı kişiler için kısmen ve tamamen çalışılan bir zaman kesimi olmaktadır. Özellikle sanayileşmeye dayalı bir takım sebepler, bu zaman kesiminde çalışmayı yaygın hale getirmiştir.

Son yıllarda yapılan araştırmalar, vardiyalı çalışma uygulayan şirketlerin sayılarında önemli artışlar olduğunu ortaya koymaktadır. Vardiyalı çalışmanın iş ortamındaki bu yaygınlığının yanı sıra söz konusu çalışmanın yürütüldüğü koşulların sürekli gündüz çalışmalarına göre daha ağır, yorucu ve yıpratıcı olması nedeniyle vardiyalı çalışma sisteminin devamlı gündüz yapılan çalışmadan ayrı olarak korunmasını gerektirmiştir.

Nitekim gerek Uluslararası Çalışma Örgütlerinin bazı sözleşme ve tavsiye kararlarında gerekse İş Kanunu içinde vardiyalı çalışanları korumaya yönelik bir takım düzenlemelere gidildiği görülmektedir. Vardiyalı çalışma sistemi ve İş Mevzuatındaki yeri konulu bu çalışmamız iki bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde vardiyalı çalışma genel olarak tanıtılmış, bu amaçla da çalışma hayatında gece döneminin ifade ettiği anlam ortaya konularak gece çalışmasını gerektiren

ekonomik, sosyal ve sosyo politik sebepler incelenmeye çalışılmıştır. Vardiyalı çalışmanın, işçi ve işletme bakımından ortaya çıkarttığı sorunlar da yine bu bölümde ele alınmıştır.

İkinci bölümde ise önce Türk İş Mevzuatında vardiyalı çalışmanın zaman, şahıslar ve postalar halinde yapılan çalışmalar bakımından düzenlenişi üzerinde durulmuş, Türk İş Mevzuatında bu düzenlemelerin yanı sıra Uluslararası Çalışma Örgütü'nün aynı konulardaki sözleşme ve tavsiye kararlarına da değinilmiştir.

Son olarak ta bu düzenlemelere uyulmaması halinde ne gibi hukuki ve cezai yaptırımların uygulanacağı ortaya konulmuştur.

Sonuç bölümünde ise, çalışmanın genel bir değerlendirilmesi yapılarak, bu konudaki eleştirilere ve önerilere yer verilmiştir.

**Anahtar Kelimeler: Vardiyalı Çalışma, Gece Çalışması, Kapasite Artırımı**

**ABSTRACT****SHIFT WORKING SYSTEM AND ITS PLACE IN TURKISH WORK LAWS****Selim YÜKSEL****Master Thesis, Department of Business Administration  
Supervisor: Doç. Dr. Burhan ÖZDEMİR**

In the daily life, the dark part of the day is considered to be for some people as a partly working time and for some people as a whole working period. Especially, industrial needs forced people to work in that period. Recent researches prove that there is an increase of companies who adapt shiftwork.

Beside the fact that shift working in today's job environment is widespread, the shift working system has to be considered separate from daytime shifts due to the fact that their conditions are more severe, exhausting and wearing than daylight work.

As a matter of fact, not only in some agreements and recommendations of International Labour Organizations but also in the Labour Law, we can see that certain new regulations are being designed in order to protect night shift workers.

This study entitled "Shift-working and its position in the Labour Law" consists of two parts.

In the first part, shift-working is defined, and for this reason the economical, social and socio-politic grounds have been analysed in order to present the place of night-shifts in work life.

Furthermore, the problems which arise from the shift-working from the points of view of both the workers and the employers have been considered.

In the second part, the arrangement of shift-working in the Turkish Labour Law in terms of time, persons and shifts have been analysed first and then both the arrangements on the same agreements and recommendations in the Turkish Labour Law and the International Labour Organization have been stated.

Finally, legal and penal sanctions for violation of these regulations have been explained. In the Implications, the study has been evaluated in general and comments and recommendations have been considered.

**Key Words: Shift Working, Night Work, Capacity Increasing.**

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ .....	I
ÖZET.....	II
ABSTRACT .....	III
İÇİNDEKİLER.....	IV
TABLO VE ÇİZİMLER ÇİZELGESİ.....	V
KISALTMALAR.....	VI
GİRİŞ.....	VII

## BİRİNCİ BÖLÜM

### VARDİYALİ ÇALIŞMA SİSTEMİ

1. VARDİYALİ ÇALIŞMAYA GENEL BAKIŞ-----	1
1.1.Vardiyalı Çalışma Çeşitleri-----	3
1.1.1.Sabit Vardiya Sistemi-----	4
1.1.2.Dönüşümlü Vardiya Sistemi-----	4
1.2. Çalışma Hayatında Gece Dönemi Kavramı ve Sınırları-----	5
1.3. Genel Olarak-----	6
1.4. İş Hukukunda-----	7
2. VARDİYALİ ÇALIŞMAYI GEREKTİREN SEBEPLER-----	9
2.1. Ekonomik Sebepler-----	10
2.1.1. Üretimin Pazar İhtiyaçlarına Göre Artırılması Zorunluluğu-----	10
2.1.2. Üretim Artışı ile Birim Maliyetin Düşürülmesi-----	11
2.1.3. Bazı Üretim Araçlarının Teknik Bakımdan Kesintisiz Çalışma Zorunluluğu-----	12



2.1.4. Bazı İş Kollarının Kesintisiz Çalışma Zorunluluğu-----	13
2.1.5. Mevcut Kapasiteden Daha Fazla Yararlanabilme Düşüncesi-----	13
2.1.6. İş Sürelerinin Kısaltılması Sonucu Gece Çalışma Zorunluluğu-----	15
2.2. Sosyal Sebepler-----	16
2.2.1. Bir Kısım Toplumsal İhtiyaçların Kesintisiz Sağlanması Zorunluluğu-----	16
2.2.2. Bir Kısım Toplumsal İhtiyaçların Sadece Gece Süresince Karşılabilmesi--	16
2.3. Sosyo Politik Sebepler-----	17
2.4. Vardiyalı çalışma sisteminde işçilerin tercih ettikleri vardiyalar ve sebepleri-	18
3. VARDİYALI ÇALIŞMANIN ORTAYA ÇIKARDIĞI SORUNLAR -----	23
3.1. Genel Olarak-----	23
3.2. İşçi Bakımından-----	24
3.2.1. Mesleki ve Fizyolojik Nitelikteki Risklere İlişkin Sorunlar-----	25
3.2.1.1. İş Kazalarındaki Nispi Fazlalık-----	25
3.2.1.2. İşçi Sağlığının Bozulması-----	26
3.2.2. Alışılmış Toplum Yaşamının Dışında Bulunmanın Yarattığı Sorunlar-----	28
3.2.2.1. İhtiyaçların Tam ve Zamanında Karşılammaması-----	28
3.2.2.2. Aile Düzeninin Bozulması-----	30
3.2.2.3. Sosyal Çevre İlişkilerinde Kopukluk-----	32
3.2.3. İşletmelerde Bir Kısım Hizmetlerin Gece Süresinde Tam Olarak Sağlanamamasından Doğan Sorunlar-----	34
3.2.3.1. Yemek ve Sağlık Hizmetlerinin Aksaması-----	34
3.2.3.2. Ulaşım Güçlükleri-----	35
3.3. İşletme Bakımından-----	36
3.3.1. Makine ve Teçhizat Üzerindeki Tahribat-----	36
3.3.2. Üretimde Miktar ve Kalite Düşüklüğü-----	36
3.3.3. Gece Süresinde Yönetim ve Teknik Denetim Güçlüğü-----	38
3.3.4. Gece Süresinde Çalışacak Nitelikli İş Gücü Temininde Karşılaşılan Güçlükler-----	39

3.3.5. Vardiyalı Çalışmasının İşletmeye Yüklelediği Ek Maliyetler-----	39
3.3.5.1. Aydınlatma ve Isıtma Masraflarındaki Artış-----	39
3.3.5.2. Gece Zammı, Vardiya Primi Nedeniyle İşgücü Maliyetlerindeki Artış-----	40
3.3.5.3. Vardiyalı Çalışmanın Getirdiği Sorunlara İşçilerin Getirdiği Çözüm Önerileri-----	41

## İKİNCİ BÖLÜM

### VARDİYALI ÇALIŞMANIN TÜRK İŞ MEVZUATI AÇISINDAN İNCELENMESİ

1. VARDİYALI ÇALIŞMANIN DÜZENLENME ŞEKLİ-----	44
1.1. Genel Olarak-----	44
1.2. Zaman Bakımından-----	44
1.2.1. Çalışma Süresinin Sınırları-----	44
1.2.2. İstisnalar-----	46
1.2.2.1. Zorunlu Sebeplerle Fazla Çalışma-----	46
1.2.2.2. Olağanüstü Hallerde Fazla Çalışma-----	48
1.2.2.3. Hazırlama, Tamamlama Ve Temizleme İşlerinde Fazla Çalışma-----	49
1.2.2.4. Bakanlar Kurulu Kararıyla Özel Durumlarda Fazla Çalışma-----	50
1.2.2.5. Fikir Ve Sanat İşlerinde-----	51
1.3. Şahıslar Bakımından-----	52
1.3.1. Çocuk İşçilerin Gece Çalışmalarının Düzenlenmesi-----	52
1.3.1.1. Genel Olarak-----	52
1.3.1.2. Gece Çalışmasına İlişkin Sınırlar-----	55
1.3.2. Kadın İşçilerin Gece Çalışmalarının Düzenlenmesi-----	57
1.3.2.1. Genel Olarak-----	57
1.3.2.2.1. İşin Niteliğine Bağlı Gece Çalıştırma Yasağı-----	57
1.3.2.2.1.1. Sanayiden Sayılan İşlerde-----	58
1.3.2.2.1.1.1. İstisnası-----	59
1.3.2.2.2. İşin Niteliğine Bağlı Bulunmayan Gece Çalıştırma Yasağı-----	60

1.3.2.2.2.1. Analık Halinde-----	60
1.3.2.2.2.2. Fazla Çalışmada-----	61
1.3.2.3. Gece Çalıştırılan Kadın İşçilere İlişkin İşverenin Yükümlülüğü-----	62
1.3.2.3.1. İzin-----	62
1.3.2.3.2. İşçi Kimliklerinin Belgelenmesi ve Sağlık Bilgileri Dosyası-----	62
1.3.2.3.3. Sağlık Raporu Alınması-----	63
1.3.2.3.4. Kadın İşçilerin İş Yerine Topluca Götürülüp Getirilmesi-----	66
1.3.3. Çırakların Gece Çalışmasının Düzenlenmesi-----	64
1.4. Postalar Halinde Yapılan Çalışmalar Bakımından-----	65
1.4.1. Posta Sayılarının Saptanması-----	65
1.4.2. Postalarının Başlama ve Bitme Saatlerinin İlanı Ve Bildirilmesi-----	65
1.4.3. Gece Ve Gündüz Postalarının Düzenli Değiştirilmesi Zorunluluğu-----	66
1.4.4. Birlikte Çalışan Eşlerin Gece Postalarının Düzenlenmesi-----	67
2. VARDİYALI ÇALIŞMA DÜZENİNE UYULMAMASININ SONUÇLARI----	67
2.1. Genel Olarak-----	67
2.2. Hukuki Yaptırım-----	68
2.3. Cezai Yaptırım-----	70
2.3.1. Zaman Bakımından-----	70
2.3.2. Şahıslar Bakımından-----	71
2.3.2.1 Çocuk İşçilerde-----	71
2.3.2.2.Kadın İşçilerde-----	72
2.3.2.3.Çıraklarda-----	72
2.3.3. İşin Vardiyalar Halinde Düzenlenmesi Bakımından-----	73
GENEL DEĞERLENDİRME SONUÇ VE ÖNERİLER-----	74
KAYNAKÇA-----	79
ÖZGEÇMİŞ-----	84

## KISALTMALAR

AY	:Anayasa
Az.ÇaYön.	:Sağlık Kuralları Bakımından Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik
B.	:Baskı
Bkz.	Bakınız
BK	: Borçlar Kanunu
C.	: Cilt
ÇaSürYön	: İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği
Çev.	: Çeviren
Ço.veGençİşçiYön	: Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
ÇMEK	: Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu
ÇKUK	: Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu
Der.	: Dergisi
dn.	: Dipnot
E.	: Esas
ESK	: Esnaf ve Küçük Sanatkarlar Kanunu
f.	: fıkra
FÇT.	: Fazla Çalışma Tüzüğü
FazÇaYön	: İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği
GEÇY.	: Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Koşullarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtları ( Kreş) Hakkında Yönetmelik.
HafTaK.	: Hafta Tatili Hakkında Kanun
HD.	: Hukuk Dairesi

HTTİ.	: Hazırlama, Tamamlama, Temizleme İşleri
HTTİY.	: Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşler Yönetmeliği
İBK	: İçtihadı Birleştirme Kararı
İHD	: İş Hukuku Dergisi
İşK	: İş Kanunu
K.	: Karar
KİGPÇKHY	: Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik
m.	: Madde
MK.	: Medeni Kanun
Post.Çal.Y.	: Postalar Halinde Çalışma Yönetmeliği
RG.	: Resmi Gazete
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
SKBT	: Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Tüzük
SSK	: Sosyal Sigortalar Kanunu
T.	: Tarih
TCK	: Türk Ceza Kanunu
Vb.	: Ve bunun gibi
Vd.	: Ve devamı
UÇÖ	: Uluslararası Çalışma Örgütü
Yarg.	: Yargıtay
Yasa Huk.	: Yasa ve Hukuk
YİBK.	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı

**TABLULAR LİSTESİ**

Tablo 1.1 : Tercih Edilen Vardiya Saatleri-----	19
Tablo 1.2 : İşçiler Açısından Vardiyalı Çalışma Sisteminin Tercih Nedenleri-----	20
Tablo 1.3 : Vardiya Düzeninde Hoşnutsuzluk Nedenleri-----	24
Tablo 1.4 : Vardiyalı Çalışmanın Getirdiği Sorunlara İşçilerin getirdiği çözüm önerileri-----	42

bakımından işverenlere geniş olanaklar sağlamaktadır. Vardiyalı çalışma sistemi öteki koşulların iyileştirilmesi durumunda, kurulu kapasitenin kullanımını alışılmış sekiz saatlik işgünü sınırının ötelere götürür.

Esnek çalışan modelleri içinde öteden beri uygulanmakta olan vardiyalı çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 67/2. maddesinde yer alan "işin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir." hükmüyle beraber vardiyalı ( postalar halinde ) çalışmaya açıkça yer veren 76. madde hükmü gereğince, ülkemizde de sıklıkla uygulanmaktadır. Vardiyalı çalışma sistemi üretimin hiç durmadan 24 saat sürdürülmesine imkan veren bir esnek çalışma türüdür. Bunun için, vardiya çalışması uygulayan işletmelerin, sahip olduğu ekipmanlardan optimum düzeyde yararlanması kolaylaşmış olmaktadır.

Vardiyalı çalışma sisteminde, işyerindeki nispeten uzun çalışma süresi iki ya da daha fazla işçi grupları arasında birbirini takip eden başlama ve bitiş saatleri ile bölünmektedir. Her vardiyanın birbirinden farklı uzunlukta olması, gece veya hafta sonuna rastlanmasını da mümkün kılar (TUNCAY, 2004: 2). Hatta birbiri içine giren veya kesişen vardiya sürelerine de rastlamak mümkündür.

Günümüzde, iki veya üç vardiya sistemi yerine, kayan esnek vardiya sistemleri de uygulanmakta veya çok sayıda part-time süreli vardiya grupları oluşturularak bu grupların çalışma süreleri birbiri ardına eklenmek suretiyle işyerindeki vardiya çalışmasında bütünlük sağlanmaktadır. Örneğin süreleri eşit olmayan ya da daha kısa süreli gece vardiyaları şeklinde dörtlü vardiya düzenlemeleri uygulanabilmektedir. Bu uygulama, özellikle belirli makineler ve teknik donanımların kullanılmasını gerektiren işlerin yapılmasında uygulanmaktadır.

Esnek vardiya modeli uygulamalarında işletme içi esneklikten söz etmek mümkündür (TUNCAY, 2004: 65). Esnek vardiya modelinde, vardiya süreleri

değişik uzunluklarda belirlenebildiği için işletmenin günlük normal çalışma süresinin uzatılması sağlanmış olmaktadır. Böylelikle üretime ara vermeksizin devam edilmesi sağlanarak, makine ve teçhizattan maksimum düzeyde yararlanılmasının yolu da açılmış olmaktadır.

Enerji ve mal üretimi yapan işyerlerinde, doğal olarak üretimde çalışanların tümü ve diğer yan ve yardımcı işlerde çalışanlar, gerektiğinde vardiya çalışması da yapmaktadır. Daha çok standart çalışma süreleri içinde gerçekleştirilen idari işler, muhasebe, satış ve araştırma-geliştirme gibi işlerin vardiya çalışması yapılan işler ile birlikte gerçekleştirilmesi de iş sürelerinin esnekleştirilmesi kapsamında değerlendirilmektedir. Daha çok işveren lehinde sonuçlar doğuran esnek vardiya modeli, özellikle işyerinde üretim kapasitesinde bir artışın planlandığı dönemlerde ya da işçilerin kısmi süreli çalışmak istemeleri halinde yararlı olmaktadır (EYRENCİ, 1991: 169).

Çeşitli ekonomik ve sosyal ihtiyaçlar, vardiyalı çalışmaları her zaman vazgeçilmez bir uygulama olarak ortaya çıkarmıştır. Ancak vardiyalardaki gece bölümüne rastlayan çalışmaların gündüz dönemi çalışmalarından daha yorucu, sıkıcı ve yıpratıcı olması; bunların gündüz çalışmasından daha çok korunmasını gerektirmiştir. Bu bakımdan gece çalışma koşulları hemen her ülkede cinsiyet, yaş ve yapılan işin niteliği bakımından iş kanunu içinde özel hükümlerle düzenlenirken; uluslararası alanlarda da ortak sosyal politika normları meydana getirilmiştir.

### **1.1. Vardiyalı Çalışma Çeşitleri**

Vardiyalı çalışma sisteminin var olabilmesi için birden fazla çalışma ekibine ihtiyaç vardır. Her bir ekip; vardiya olarak tanımlanan belli bir süre çalışmakta, bu süre sonunda işletmeye gelen diğer ekibe işi devretmekte ve diğer ekip de işi alıp, başka bir ekibe işi devretmektedir. Böylece birden çok ekip aynı yerde, aynı



## BÖLÜM 1

### 1. VARDİYALİ ÇALIŞMAYA GENEL BAKIŞ

Vardiyalı çalışma, temeli Romalılara kadar dayanan, esas olarak ise, sanayi devriminden sonra, geniş bir şekilde uygulama alanı bulan bir kurumdur. Yirminci yüzyılın ilk yarısındaki teknolojik ilerleme; çağdaş toplumun ihtiyaçlarını gidermeye yönelik, üretimi arttırıcı ve verimliliği yükseltici metotlar geliştirmiştir. Bu durum, doğal kaynakların ve insan gücünün daha iyi kullanılması yolunda yeni sistemlerin de keşfine neden olmuştur. Belirtilen gelişmelerin sonucu olarak, genelde klasik olmayan, standart dışı olan çalışma sistemleri bu arada özellikle vardiyalı çalışma sistemi yaygın yerini almıştır. Sistem; çalışma hayatındaki konumunu her geçen gün arttırmış ve halen de arttırmaktadır.

Vardiyalı çalışma sistemini anlatmadan önce vardiyalı çalışma kavramından kısaca söz edelim. Vardiyalı çalışma kavramının değişik ifadelerde tanımlanması mümkündür. Bir tanıma göre vardiyalı çalışma sistemi, “alışılmış iş saatleri içinde çalıştırılan fabrika ve üretim birimlerindeki makine, ekipman ve personelin bu saatler dışında da üretimi sürdürmeleridir” (ODABAŞI/EKE, 1981: 39). Diğer bir tanıma göre ise; “işyerinde işçilerin ikili yada üçlü gruplara bölünerek, işe başlama ve çıkış zamanları birbirini takip eder biçimde çalıştırılmalarıdır” (AKTAY, Mercek:2001). Bir başka tanım da ; ”tüm gün sürenin, aynı günün değişik zaman dilimlerinde ayrı işçi gruplarının çalıştırılmasıdır” şeklindedir (AKYİĞİT, 2005: 138).

Vardiyalı çalışma kurulu kapasiteden tüm gün boyunca yararlanmanın, dolayısıyla işgününü tarihsel ve toplumsal olarak belirlenmiş günlük en çok çalışma süresinin sınırları ötesinde sürdürebilmenin yoludur. Başka bir deyişle, vardiyalı çalışma sistemi mevcut ekipman ve kapasitenin kullanım düzeyinin yükseltilmesiyle doğrudan ilgilidir. Vardiyalı çalışma sistemi, kapasite kullanımı

işlevleri, kendilerine tahsis edilen saatlerde yaparak, işletmenin uzun süre veya sürekli çalışmasını sağlarlar. Çalışma gruplarının fazla olduğu işletmelerde; sabit vardiya çalışmasından veya dönüşümlü vardiya çalışmasından söz edilebilir.

### **1.1.1. Sabit Vardiya Sistemi**

Sabit vardiya çalışmasında, sürekli olarak gündüz, sürekli olarak öğleden sonradan gece yarısına değin veya sürekli olarak gece çalışan ekipler vardır. Olağanüstü bir durum olmadıkça, çalışanlar kendi vardiyalarında çalışmak zorundadırlar. Ancak sosyal hukuk kavramının, iş hukukunda daha da belirginleşerek ortaya çıkmasını müteakip; sürekli olarak gece çalışmasının; çalışanlara fiziki ve psikolojik yönden olumsuz etkide bulunması nedeniyle bu vardiya sisteminin, günümüz uygulamasında yeri azalmıştır. Zira, vardiyalı çalışanların, bu çalışma biçimine olan dayanma güçleri, kişiden kişiye değişmektedir. Ayrıca bu sistemde çalışanlarda görülen sağlık problemleri bu kişilerin aile kurumunda taşıdıkları sorumluluğun farklı olmasına bağlı olarak, her çalışan yönünden farklı olabilmektedir. Diğer bir deyişle bazı vardiyalı çalışanlar, vardiyalı çalışmaya daha fazla tahammül edebilirken, diğerleri vardiyalı çalışmaya daha az tahammül etmektedirler (EYRENCİ, 1991: 14). Bu nedenle, sürekli vardiyalı sistemi, en azından Türk İş Hukuku açısından, kabul edilmemektedir.

### **1.1.2. Dönüşümlü Vardiya Sistemi**

Dönüşümlü vardiyalı çalışmada ise ekipler belli bir zamansal program içerisinde dönüşümlü olarak gündüz, öğleden sonra ve gece vardiyası şeklinde bir çalışma esasına göre düzenlenmiştir. Kimi işletmelerde sabit ve dönüşümlü çalışma birlikte uygulanır (GÜNDAY, 2004: 79). Bu sistem, günümüzde kabul gören ve çalışanlarca da makul addedilen bir sistemdir. Tüm çalışanlar, vardiya düzenlemesine göre, yasal süreyi aşmamak kaydıyla, günün her saatindeki çalışmada yerini almaktadır. Böylece çalışanlar, gerek fizik ve gerekse psikik

olarak işyerinde ayrıma tabi tutulmadıkları kanaatini taşımaktadırlar. Vardiyalı (çok ekipli) çalışma sistemleri, vardiyanın değişimine bağlı olarak, kendi içinde üç gruba ayırmak olanaklıdır.

**Süreksiz sistem** ; Süreksiz vardiya çalışmasında işletme günde 24 saatten az çalışır. Genellikle sabah-akşam veya sabah-gece olmak üzere 16 saat süresince sabit veya dönüşümlü çalışır. Hafta sonu ve bayram tatillerinde çalışılmaz. Süreksiz çok ekipli çalışma, iki ekipli veya çift vardiyalı sistem olarak da bilinir. Bu sistem uygulamaya konması en kolay, yönetsel sorunların en az olduğu sistemdir.

**Yarı sürekli sistem** ; Bu sistemde işletme günde 24 saat çalışır. Hafta sonlarında ve bayramlarda çalışma olmaz. Genellikle üç vardiya ve üç ekip söz konusudur. Ekipler sabit yada dönüşümlü olarak sabah, öğleden sonra veya gece vardiyasında çalışırlar. Hafta içinde işletmenin aralıksız çalışması, gece çalışmasının azaltılmasına –ekip sayısı arttırılmadığında- imkan sağlamadığından sağlık sorunlarının ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir.

**Sürekli sistem**; Sürekli çok ekipli çalışmada, işletme günde 24 saat, haftada yedi gün bayram tatilleri dahil olmak üzere aralıksız çalışır. En az dört ekip, çoğunlukla da dört veya yedi ekip sabit veya dönüşümlü olarak çalışırlar. Sürekli sistem, üretim kapasitesinden en üst düzeyde yararlanma şansı tanıyan, üretim unsurlarının en uygun kullanımına olanak veren, işletmeye geniş açılımlar sağlayan bir sistemdir .

## Çalışma Hayatında Gece Dönemi Kavramı ve Sınırları

### 1.3. Genel Olarak

Vardiyalı çalışmanın bir bölümü gece yapıldığı için ve gece çalışmaları özgünlük arz ettiği için gece kavramı ve bununla ilgili konulara öncelikle değinmekte yarar görüyoruz.

Günlük yaşamımızın büyük bir bölümünü oluşturan gece, genel anlamıyla, güneşin batması ile doğması arasındaki süre ve günün karanlık olan kısmıdır (HANÇERLİOĞLU, 1983: 149). Ancak hemen belirtelim ki bu genel tanım dışında bir takım sosyal ve bilimsel ölçülere dayalı zaman kesimleri de gece olarak nitelendirilebilmektedir (SELÇUK, 1983: 37). Nitekim alacakaranlık, dinlenme ve bilimsel ölçülere göre yapılan tanımlar bunlar arasındadır.

Bunlardan alacakaranlık ölçüsünde, tan öncesi ve gün batımı sonrası, yani alacakaranlık çöktüğünde gece olmuş sayılır (SELÇUK, 1983: 38). Burada gece deyimini günlük yaşamımızda kullandığımız şekli ile ele alınmaktadır. Dinlenme ölçüsüne göre insanların işyerlerini kapatıp dinlenmeye çekildikleri zaman dilimi gece olarak kabul edilmektedir. Bilimsel ölçü ise, güneşin battığı, insanların karanlıkta kaldıkları zamanı gece olarak alır. Bu sırada insanlar kendi olanakları ve sokak lambaları ile çevreyi suni olarak aydınlatsalar dahi gece kavramı dışına çıkılamaz.

Çeşitli ülkelerde olduğu gibi ülkemizdeki bir kısım hukuk dallarında da söz konusu ölçülerin kullanılarak “gece” süresinin saptandığı görülür. Nitekim İcra İflas Kanununda, (R.G. 19.6.1932 no:2128) gerçekçi ölçü doğrultusunda, güneşin batışı ile doğuşu arasındaki zaman dilimi gece olarak kabul edilmiştir (SELÇUK, 1983: 38-39). Ceza Kanuna göre “gece” vakti ise, güneşin batışından bir saat sonra başlar ve güneş doğmasından bir saat evvele kadar devam eder. Ceza

kanunundaki gibi gece kavramını benimseyen diğerk bir kanun da Tebligat Kanunudur (R.G. 15.02.1959 no.10139). Diğerk yandan gece çalışması İş Kanunu'nda da ayrı ve önemli bir yere sahiptir.

#### **1.4. İş Hukukunda**

Gece kavramı iş hukuku açısından ayrı bir önem taşır. Zira ileride değinilecek birçok ekonomik, sosyal ve sosyo-politik sebepler bazı işyerlerinin gündüz dışında gece de faaliyet göstermesini zorunlu kılmıştır. Aynı işçileri sürekli çalıştırmak sureti ile işyerinin yirmidört saat faaliyette bulunmasını sağlamak mümkün olmadığından, bu tür iş yerlerinde vardiyalar halinde çalışmak mutlak bir zorunluluk olarak ortaya çıkar. Bu şekilde vardiyalar halinde çalışılan yerlerde bazı işçilerin gündüz, bazılarının ise gece çalışması kaçınılmaz bir uygulamadır (EKONOMİ, 1980: 267). Diğerk bir ifade ile, bu işyerlerinde gece çalışması vardiyalar halinde çalışmanın söz konusu olmasına bağlıdır (GENTRY, 1979: 271). Ancak işin niteliği bakımından bir kısım işyerleri ise sadece gece döneminde faaliyetlerini sürdürmek zorundadır. Örneğin gündüz açık olmayan gazino, bar, pavyon ve oyun salonları vb. İster vardiyalar halinde, isterse sürekli yapılsın gece çalışmasının gündüz çalışmaya göre daha güç koşullarda yapıldığı ve çalışan kişiye bazı önemli sorunlar ile karşı karşıya bıraktığı bir gerçektir. İşte, gece çalışmasının ortaya çıkarttığı bu sorunları asgari düzeye indirmek için önce gece süresinden ne anlaşılacağıını iş hukuku çerçevesinde belirlemek gerekir .

İş hukukunda gece, diğerk hukuk dallarından farklı şekilde ele alınarak, gecenin başlangıç ve bitiş saatleri saptanmış ve bu saatler arasında gün dönemine gece denilmiştir.

Avrupa Birliğinin 23 Kasım 1993 tarihinde yürürlüğe giren Çalışma Süresinin Düzenlenmesi Hakkındaki Yönergesinde (93/104/EC) günlük, haftalık dinlenme süreleri, yıllık ücretli izin, ara dinlenmesi, asgari haftalık çalışma süresi,

gece çalışması, vardiyalı çalışma ve bazı çalışma biçimleri konularında düzenlemelere yer verilmektedir. Söz konusu Yönergede gece çalışmaları saat 24.00 – 05.00 arası yapılan çalışmalar olarak kabul edilmiştir.

Çalışma zamanlarının düzenlenmesine ait belirli hususlara ilişkin 04 Kasım 2003 tarihli 88/EC sayılı Avrupa Birliği Parlamentosu ve Konseyi Yönergesinin 8. maddesine göre de üye devletler aşağıdaki hususları temin etmek üzere gerekli tedbirleri alacaklardır.

- (a) Gece işçileri için normal çalışma saatlerinin herhangi bir 24 saatlik süre içinde ortalama 8 saati geçmemesi;
- (b) İşleri ağır, fiziksel ve zihinsel baskı ve özel tehlike içeren gece işçilerinin, gece çalışmasını icra etmeleri esnasındaki her hangi bir 24 saatlik sürede, 8 saatten fazla çalışmaması.
- (b) bendindeki amaçlar doğrultusunda, ağır fiziksel ve zihinsel baskı veya özel tehlike içeren iş, ulusal mevzuat ve/veya endüstrinin iki tarafı arasındaki toplu sözleşmeler ve gece çalışmasının belirli etkileri ve tehlikeleri dikkate alınarak tanımlanacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre çalışma hayatında “gece” en geç saat 20:00’de başlayarak, en erken saat 06:00’ya kadar geçen ve her halde en fazla 11 saat süren gün dönemidir ( İşK. m.69 f.1 ). Bu tanımdaki “en geç” ve “en erken “ ifadeleriyle gece döneminin başlangıç ve bitiş zamanlarının değiştirilebileceği fakat başlangıcın saat 20.00’den geç, bitişinin ise 06.00’den erken olamayacağı öngörülmektedir. Yine bu maddeden anlaşıldığı kadarıyla, gece olarak belirlenecek dönem, en fazla 11 saatle sınırlı bulunmaktadır.

Hükümdeki tanımdan gece döneminin başlangıç ve bitiş zamanlarının farklı olarak belirlenebileceği ve devam süresinin de 11 saati aşmamak koşulu ile değiştirilebileceği sonucu çıkmaktadır. Nitekim aynı maddenin 2. fıkrasına göre

bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından gece döneminin başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması mümkündür.

Yasa bu hususlarda ve gece çalışmalarına her hangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veya gece işletmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan iş yerlerinde işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkarabileceğine hükmetmiştir (m.69 f.2).

İşçi kısmen gündüz, kısmen de gece dönemine giren saatler arasında çalıştırılmakta ise bu çalışmanın hangi dönemden sayılacağı İş Kanunu'nun 76. maddesinin 2. fıkrası uyarınca çıkarılan "Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik"te ( İPYön.) gösterilmiştir. Buna göre çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışması, gece çalışması sayılır.(m.7 f.2) Hem gece hem de gündüze rastlayan çalışma saatlerinin eşitliğinde ise, gece çalışmaları için öngörülen iş sağlığı koruyucu usulleri göz önüne alınarak, işçi yararına yorum ilkesi uyarınca işin gece işi olduğunun kabulü gerekir (ÇELİK, 1980: 295-296).

## **2. VARDİYALI ÇALIŞMAYI GEREKTİREN SEBEPLER**

Vardiyalı çalışma esas itibarıyla bir takım sebepler gereği yapılır. Bu sebepleri şu üç grupta toplamak mümkündür. Ekonomik sebepler, sosyal sebepler ve sosyo politik sebepler. İşte bu kısımda söz konusu sebepleri inceleyeceğiz.

## **2.1.Ekonomik Sebepler**

### **2.1.1. Üretimin Pazar İhtiyaçlarına Göre Arttırılması Zorunluluğu**

Her hangi bir mala ilişkin pazarın yeterince geniş ve talebin yeterli olduğu durumlarda, bu malı üreten bir işletmenin işleri iyi gidiyorsa, işletmenin yöneticileri üretimi arttırmak isterler (ODABAŞI, 1981: 81). Bunun en kolay çözüm yolu ise işçilerin fazla çalışma yapmalarınıdır. Şüphesiz bu kısa süreli bir çözüm yoludur. Özellikle üretilen mala karşı talebin geçici olarak arttığı dönemlerde böyle sınırlı bir üretimi arttırma yoluna gidilebilir.

Daha uzun süreli bir çözüm yolu ise vardiyalı çalışma sistemine geçmektir. Bu yolla üretimi birkaç katına çıkarma olanağı bulunmaktadır. Çünkü posta eklemeleri ile sağlanan üretim artışı sadece yeni postalarla gerçekleştirilen üretim miktarıyla sınırlı kalmayıp, ilk postadaki kullanım düzeyini geliştirerek toplam üretim artışına yol açmaktadır. Oldukça basit bir örnek ile bunu şu şekilde açıklayabiliriz: Varsayalım ki bir kişi, belli bir tasarıma uygun olarak bir makinenin başında çalışıyor. Bu kişinin yanına katılabilecek ve ona yardımcı olacak bir işçi, onun verimini kayda değer ölçüde artırabilir. Ama, diyelim ki bir üçüncüsünün eklenmesi yararsız; hatta belki de zararlı olabilecektir. Bu durumda, sermaye kullanımında verim sağlamak için, daha emek-yoğun yeni bir makine satın almanın dışında bir tek seçenek vardır: Aynı tasarımla, aynı makinede iki işçiden oluşan bir grubu ikinci bir vardiya halinde çalıştırmak; olabilirse bir gece vardiyasında üçüncü bir gruba aynı makineyi çalıştırmayı devam etmek. Böyle bir seçenekle, sermayenin verimliliğinin, ya da daha doğru bir deyişle, sermaye kullanımında etkinliğin artacağı açıktır.

Üçüncü bir alternatif ise, fabrikanın kapasitesini arttırmaktır. Bu şekilde üretimi artırma yoluna gidilirse büyüklüğün sağladığı bir takım avantajlardan yararlanılabilir. Fakat ileride üretim hacmini daraltmak gerektiğinde katlanılması



gereken masrafların yüksek oluşu ve yeni makinelerde çalışacak iş gücünün eğitimi bu alternatifin dezavantajları olarak karşımıza çıkmaktadır. (CEMALCILAR, 1979: 189). Bu bakımdan bir işletmede talebi karşılamak için üretim arttırılmak isteniyorsa, uzun sürede bunu gerçekleştirebilmenin yolu da vardiyalar halinde çalışma sistemine geçmektir. Örneğin bu konuda İngiltere’de yapılan bir araştırma sonucuna göre, (KABAJ, 1969: 251) araştırma kapsamına giren yaklaşık 150 işletmenin üçte bire yakın kısmı geçici eğilimlere dayanarak daha ziyade talepteki artışları karşılamak için vardiyalar halinde çalıştıklarını belirtmişlerdir (KABAJ, 1969: 251). Nitekim, İngiltere gibi fazla tüketimin söz konusu olduğu batı Avrupa ülkelerinde postalar halinde çalışma ekonomik olarak önem taşımaktadır (KABAJ, 1969: 249).

Bu konuda Türkiye’de yapılan bir araştırmada (ODABAŞI/EKE 1981: 81) anılan sebeple vardiyalar halinde çalışmaya geçen işletme sayısının çoğunlukta olduğunu göstermektedir. İşletmelerin büyük bir kısmı gece postasını gerekli bularak, gündüz postaları kadar gece postalarını da sürdürmeyi arzu ederlerse de, bir kısmı sadece üretimlerine fazladan talebin bulunması durumunda vardiyalar halinde çalışmaya başvururlar (GENTRY, 1979: 271). Bu bakımdan normalde bir veya iki posta halinde çalışan işletmelerin sadece ürettikleri mallara talebin fazla olduğu zamanlarla sınırlı kalmak üzere üç posta halinde çalıştıkları görülür.

### **2.1.2. Üretim Artışı ile Birim Maliyetin Düşürülmesi**

Vardiyalar halinde çalışmanın temel sebeplerinden birisinin mevcut talebi karşılamak amacıyla üretimin arttırılması olduğunu daha önce belirtmiştik. Vardiyalı çalışmanın işletme açısından diğer çekici yanı ise, üretimi arttırmak suretiyle birim maliyeti azaltmasıdır.

Özellikle toplam maliyetler (OLGUÇ, 1982: 68) içinde sabit maliyetler ağırlıklı kalem durumunda ise vardiyalar halinde çalışma bu maliyetleri azaltmakta

önemli rol oynar. Yalnız, burada sözü edilen sabit maliyetler, birim başına sabit maliyetlerdir. Gerçekten söz konusu maliyet türü genel olarak göz önüne alınırsa, üretimin miktarının azalıp çoğalması ile bunların toplamında bir değişme olmaz. Ancak mesele birim maliyet bakımından incelenirse, üretim arttıkça birim başına düşen sabit maliyetlerde bir azalma olur (OLUÇ, 1982: 69). Bununla beraber, vardiyalı çalışmanın sabit maliyetler olarak amortisman maliyetlerinde bir azalma meydana getirdiği kolayca söylenemez. Çünkü iki veya üç posta ile çalışan bir işletmede hiç durmadan kullanılan bir makine, bir ekiple çalışma durumuna göre iki veya üç defa daha çok yıpranabilmektedir (KESKİNOĞLU, 1967: 169).

İşletmenin birim maliyetlerini düşürmek amacıyla vardiyalı çalışmaya gittiklerini, daha önce sözünü ettiğimiz iki araştırma da göstermektedir. İngiltere’de yapılan araştırma sonuçlarına göre 150 işletmenin üçte biri vardiyalar halinde çalışmanın asıl sebebinin diğer bir takım ekonomik sebepler yanında maliyet bedellerinde tasarruf sağlamak olduğunu belirtmişlerdir. Türkiye’de yapılan bir araştırmaya göre ise ; 50 işletmenin sadece % 4’ü bu sebeple vardiyalar halinde çalışmaya geçtiklerini söylemişlerdir (ODABAŞI/EKE, 1981: 81).

### **2.1.3. Bazı Üretim Araçlarının Teknik Bakımdan Kesintisiz Çalışma Zorunluluğu**

Bazı işletmelerdeki bir takım üretim araçları teknik sebepler dolayısıyla günün 24 saati çalışmak zorundadır (GENTRY, 1979: 271). Çünkü bu işletmelerde ara verilmeden sürekli devam edilmesi gereken bir üretim süreci vardır.

Üretim sürecinde ara verilmesi ancak tüm üretim bölümünde genel bakıma gitme gibi sebeplerle olup, bu durum işletmede önemli maliyet artışlarına neden olmaktadır (MÜFTÜOĞLU, 1978: 94). Özellikle üretimin belirli bir kızdırma derecesini gerektirdiği endüstrilerde bu türlü kesintisiz üretim söz konusudur. Örneğin kimya, kağıt, cam endüstrilerinde durum böyledir (MÜFTÜOĞLU, 1978:

94). Yine yüksek fırınlarla çalışan demir çelik endüstrileri ile çimento endüstrilerinde de süreklilik özelliği taşıyan bir üretim süreci vardır (KARAYALÇIN, 1974: 238). İşte bu kesintisiz üretim süreci, söz konusu işletmeleri vardiyalar halinde çalışmak zorunda bırakmaktadır (RUMA, 1966: 45).

Bu konuda Türkiye de yapılan bir araştırmada; kullanılan teknolojinin zorunlu kıldığı gerekçesiyle vardiyalar halinde çalışıldığını belirten işletme oranı ise % 8 'dir (ODABAŞI/EKE, 1981: 81 ).

#### **2.1.4. Bazı İş Kollarının Kesintisiz Çalışma Zorunluluğu**

Diğer işletmelere enerji sağlayan, elektrik santrallerinin üç vardiya halinde çalışması, üretimin devamlılığı açısından zorunludur. Çünkü bu santrallerin üretimi durdurması halinde, enerji üretimi kesintiye uğrayacak ve bu da diğer tüm üretim yapan sanayi işletmelerini olumsuz yönde etkileyecektir.

#### **2.1.5. Mevcut Kapasiteden Daha Fazla Yararlanabilme Düşüncesi**

Bir işletmenin mallarına pazarda yeterli kadar talep varsa üretimini artırmak isteyeceğini daha önce belirtmiştik. İşte bu üretim artışını sağlayabilmek için işletme öncelikle kurulu kapasitesini zorlayacaktır. Bu da ancak işletmede aylak (boş) yada kullanılmayan kapasitenin (OLUÇ, 1982: 106-107) mevcut olması halinde mümkündür. Böyle aylak kapasiteye sahip işletmelerin pazardaki talebi karşılamak için üretimlerini arttırmak düşüncesi ile mevcut kapasiteyi zorlamaları da onları vardiyalar halinde çalışmaya iten bir sebep olarak karşımıza çıkar. İşte vardiyalar halinde çalışma, iş gününü belirlenen azami çalışma süresinin sınırları ötesine taşımak suretiyle kurulu kapasiteden gün boyunca yararlanmaya imkan vermektedir (ODABAŞI/EKE, 1981: 80). Çünkü tek bir posta, özellikle makine ve teçhizata büyük miktarda para bağlamış olan işletmelerde, bu üretim faktörü

zamanının büyük bir kısmını boş bırakmakta (KABAJ 1968: 267), söz konusu faktörün kapasitesinden tam olarak yararlanılamamaktadır.

Bu konuyu kısaca açıklayacak olursak: Bir makine ve teçhizatın yıllık çalışma saatleri, kullanım oranı olarak isimlendirilmektedir. Örneğin tek posta olarak ve bir günde sekiz saat, bir haftada beş gün, bir yılda 50 hafta çalışan bir makinenin kullanım oranı 2000'dir (50 Hafta X 5 gün X 8 Saat = 2000), iki posta çalıştığında bu oran 4000, üç posta çalıştığında 6000 olur (MARRİS, s.3). Görüldüğü gibi vardiya sayısını bir den üç 'e çıkartmak suretiyle makine ve teçhizatın kullanım oranını üç kat artırmak mümkün olmuştur. Bazen de üretim faktörlerinin etkin bir biçimde çalışmaması sonucu üretim aşamalarından bir kısmında dar boğaz oluşmaktadır. Bu üretim aşaması bir yandan kendisinden sonra gelen üretim aşamalarına gerektiği kadar iş aktaramamakta, diğer yandan da daha önceki üretim aşamalarının tam kapasite çalışmaları halinde kendisine aktarılan işlerin üstesinden gelememektedir (MÜFTÜOĞLU, 1978: 87). Yani darboğaz üretim aşaması işletmenin kapasitesinin tam olarak kullanılmamasına neden olmaktadır. İşte özellikle darboğaz durumunda olan üretim aşamasında üçüncü vardiyayı devreye sokarak darboğazın genişletilmesi kapasite kullanımını arttırmanın en ekonomik yollarından biridir (MÜFTÜOĞLU, 1978: 95).

Bu konuda gerek İngiltere'de gerekse Türkiye'de yapılan araştırmalarda kurulu kapasiteden daha fazla yararlanma ve darboğazları giderme, vardiyalar halinde çalışmayı gerektiren sebepler içinde yer almaktadır. Araştırmalarda bunlar tek grup altında toplanmayıp, ayrı sebepler olarak ileri sürülmüştür. Fakat darboğazı gidermek suretiyle kurulu kapasiteden daha fazla yararlanmak mümkün olduğundan, çalışmamızda ikisi tek sebep olarak ele alınmıştır.

İngiltere'de yapılan araştırmada işletmelerin üçte birlik kısmı işletme kapitalinin (özellikle makinelerin) uzun süre kullanımını sağlamak için vardiyalar halinde çalışmaya gittiklerini, buna karşın diğer üçte birlik kısmı ise, diğer sebepler

yanında darboğazları gidermek için bu yola başvurduklarını belirtmişlerdir (KABAJ, 1968: 251). Türkiye'deki araştırma sonucunda ise, 50 işletmenin % 10'nun kurulu kapasiteyi daha çok kullanabilmek, % 8'nin ise dar boğaz yaratan tezgahların çalışma saatlerini yükseltebilmek için vardiyalı çalışmaya gittikleri görülmüştür (ODABAŞI/EKE, 1981: 81).

### **2.1.6. İş Sürelerinin Kısaltılması Sonucu Gece Çalışma Zorunluluğu**

El sanatlarına dayalı üretimin yerini makineye dayalı üretimin alması olarak nitelendirilen sanayi devriminin bazı önemli sorunları doğurduğu da bir gerçektir (GÜVEN, 1976: 14-27). Bu sorunlardan birisi de çalışma sürelerinin ölçsüz bir biçimde uzatılması olmuştur (GÜVEN, 1976: 7). Sanayileşmenin ilk yıllarında çalışma sürelerinin 15-18 saati bulunduğu görülür (TALAS, 1978: 17-18). Bu anormal çalışma süreleri nesiller üzerinde büyük tahribat yapmış (GÜVEN, 1976: 53), özellikle işçilerin ölüm oranlarında önemli artış olmuştur (TALAS, 1978: 18).

Çalışma koşulu sadece işçiler için değil, işverenler açısından da verimliliğin azalması ve kalitenin bozulması gibi önemli sorunlar doğurmuştur (ERKUL/ALTAN/GEREK, 1980: 95). Fakat zamanla çalışma sürelerinin hem işveren hem de işçi yararına olmadığı anlaşılmış ve bu da söz konusu yöntemin zamanla terk edilmesine yol açmıştır. İş sürelerinin çalışanın dayanma gücü ile sınırlı şekilde düzenlenmesinde çok yönlü faydalar umulmuştur (GÜVEN, 1976: 53). Böylece her devlet kendi sosyal koşullarını da göz önünde bulundurmak suretiyle çalışma sürelerini sınırlandırmıştır.

Ancak çalışma sürelerine ilişkin bu sınırlama iş yerlerine veya yürütülen işlere yönelmiş olmayıp, işçilerin şahıslarına ilişkindir. Bu bakımdan işçilerden her birini günlük kanuni çalışma süresinin üzerinde çalıştırmamak suretiyle iş yerlerini gerekirse 24 saat çalıştırmak mümkündür (EKONOMİ, 1980: 252-262) Bu ancak vardiyalar halinde çalışmak suretiyle mümkün olur. Günümüzde vardiyalar

halinde çalışma sistemi, kısa çalışma sürelerinin işverenler açısından yaratacağı dezavantajları gideren bir çözüm olarak ortaya çıkmıştır.

Almanya’da vardiyalar halinde çalışma sistemi sayesinde demir çelik sanayiinde 1957’den beri yürütülmekte olan 53-56 saatlik çalışma haftası 1962’de 42’ye, daha sonrada 40 saate indirilmiştir (bu süre maden sektöründe 35 saat, hizmet sektöründe 39 saattir) (ODABAŞI/EKE, 1981: 164).

## **2.2. Sosyal Sebepler**

### **2.2.1. Bir Kısım Toplumsal İhtiyaçların Kesintisiz Sağlanması Zorunluluğu**

Toplumsal ihtiyaçlardan bazılarının bütün bir gün karşılanması gerektiğinden, bu ihtiyaçları giderici hizmetleri sunan işletmelerde vardiyalar halinde çalışma bir zorunluluk olarak ortaya çıkar. Söz konusu hizmetlerin bir bölümünün kamu hizmeti niteliği (GÖZÜBÜYÜK, 1976: 125-127) taşımalarının yanı sıra, diğer bir bölümü bu niteliğe sahip değildir. Milli savunma, sağlık hizmetleri, PTT hizmetleri, Devlet eli ile yürütülen Toplu Taşıma Hizmetleri kesintisiz sunulması gereken kamu hizmetleri arasındadır (GÖZÜBÜYÜK, 1976: 126).

### **2.2.2. Bir Kısım Toplumsal İhtiyaçların Sadece Gece Süresince Karşılanabilmesi**

Toplumsal ihtiyaçların bir kısmı ancak gece süresinde karşılanabilir. İşte bu türlü mal ve hizmetleri üreten işletmelerle, buralarda çalışan işçiler işin niteliği gereği gece faaliyet gösterirler. Günlük gazete çıkaran matbaa (RUMA, 1966: 45), yazlık sinema, gazino, tiyatro, diskotek, bar, genel ev ve bir takım oyun salonları faaliyetlerini kısmen veya tamamen gece sürdürmek zorundadır. Bu bakımdan

buralarda çalışan konsomatris, sanatçı, garson, teşrifatçı, barmen vb. gibi kimseler de gece süresinde çalışmak zorundadır.

### **2.3. Sosyo Politik Sebepler**

Vardiyalı çalışmayı gerektiren sebeplerden birini de sosyo politik sebep olarak kabul edebileceğimiz istihdamı artırma düşüncesi oluşturur. Özellikle kalkınma çabası içinde bulunan Türkiye gibi işsizliğin çok yaygın olduğu ülkelerde vardiyalar halinde çalışmaya ağırlık vermek suretiyle istihdamı artırmak mümkün olmaktadır (ODABAŞI/EKE, 1981: 164).

Nitekim sanayileşmeye başladıkları yıllarda sosyalist ülkelerin çoğu için işsizliği önlemek önemli bir sorun iken, vardiyalar halinde çalışmanın yaygınlaştırılması suretiyle bu sorun büyük ölçüde giderilebilmiştir .

Şüphesiz işsizliği azaltmak için tek çözüm vardiyalar halinde çalışmayı yaygınlaştırma değildir. Eğer işsizlik büyük oranda yok edilmek isteniyorsa gerek girişimcilerin, gerekse hükümetlerin cesur yatırımlar yapmaları gerekir. Yerli sermayenin yatırım yapmak için yetersiz olduğu durumlarda hükümetlerin sağlayacakları teşviklerle yabancı sermayenin Türkiye'ye gelip yatırım yapmaları teşvik edilmelidir.

Fakat özellikle emeğin yoğun, sermayenin ise kıt olduğu ülkelerde yeni yatırım yapma olanağı oldukça sınırlı olduğundan, tek vardiya veya çift vardiya çalışan işletmelerde vardiya sayısını üç veya daha fazlasına çıkarmanın, hem işletmeler hem de ülke ekonomisi açısından daha yararlı olacağı düşünülebilir. Böylece işletmeler kurulu kapasiteden gün boyunca yararlanarak maliyet giderlerini düşürmek gibi bir takım avantajlar sağlarken, işsizliğin azalması yolunda olumlu sonuçlar da sağlanabilecektir. Ancak vardiyalı çalışma için ek ödeme yapılmasını öngören yasal düzenlemelere gidilmesi halinde bu durum,

vardiyalı çalışmanın maliyetini artıracığından, işletme sahiplerinin söz konusu çalışmaya olan taleplerini azaltabilir (SLOANE, 1978: 134). Böyle gece çalışması için daha fazla ödeme yapılması sistemi getirilen ülkelerde vardiyalar halinde çalışmaya ağırlık vermek suretiyle işsizlik azaltılmak isteniyorsa, gece çalışmasını teşvik edici bir takım tedbirlerin alınması gerekir.

#### 2.4. Vardiyalı çalışma sisteminde işçilerin tercih ettikleri vardiyalar ve sebepleri

İşçilerin değişik vardiya saatlerini tercih nedenlerinin ne olduğuna kısaca değinmek gerekirse;

**Tablo 1.1 Tercih Edilen Vardiya Saatleri**

(BİLGİN, 1984: 105).

<b>Tercih</b>	<b>Makine Sektörü (%)</b>	<b>Tekstil Sektörü (%)</b>	<b>Toplam (%)</b>
Sabah vardiyası (08-16)	54,7	70,6	66,6
Öğleden sonra vardiyası (16-24)	14,7	5,9	11,8
Gece vardiyası (24-08)	5,9	5,9	5,9
Belli bir tercih yok	14,7	17,6	15,7

Türkiye de yapılan bir araştırmada işçilerin vardiya saatleri arasındaki tercihleri yukarıdaki tabloda gösterilmektedir (BİLGİN, 1984: 105). Tablodan da anlaşılacağı gibi işçilerin üçte ikisinin sabah başlayan birinci vardiyada çalışmak istedikleri görülüyor. Bu isteğin tekstil işçilerinde daha fazla olması, onların alışılmış iş saatlerinin dışında çalışmanın güçlüklerini daha çok yaşamış olmalarıyla açıklanabilir.

Tablo 1 'deki sonuç, bazı batı ülkelerinde yapılan araştırmalarda elde edilen sonuçlara benziyor. Sözgelimi Fransa'da 800 işçi arasında yapılan aynı konudaki



bir anket çalışmasının bulguları şoyledir: Sabah vardiyası % 52, öğleden sonra vardiyası % 33, gece vardiyası % 5, tercih belirtmeyen % 10 dur.

Her iki grup sonuçta da belirgin olarak tercih edilen birinci vardiyadır. Ancak Türkiye’de yapılan araştırma sonucunda ( **tablo-1.**) birinci vardiyayı seçenlerin oranı daha yüksek. Buna karşılık, Fransa’daki araştırmada, işçilerin üçte biri, öğleden sonra başlayan ikinci vardiyayı seçmektedir. Tercihlerde benzerlik bulunmakla beraber tercih nedenlerindeki benzerliğin aynı lde olmadığı görülmektedir (LEONARD, 1980: 181).

**Tablo 1.2 İşçiler açısından Vardiyalı Çalışma Sisteminin Tercih Sebepleri**  
(ODABAŞI/EKE, 1981:167)

Nedenler	Makine Sektörü (%)	Tekstil Sektörü (%)	Toplam (%)
<b>İLK İKİ VARDİYA</b>			
Uyku ve dinlenme	66,7	53,8	62,5
Öteki sağlık nedenleri	18,5	7,7	15
Aile ilişkileri	14,8	46,2	25
Toplumsal ilişkiler	3,7	23,1	10
Sağlık koşulları	18,5	30,1	22,5
Gece zammı yetersizliği	33,3	53,8	40
<b>GECE VARDİYASI</b>			
Gündüz iş takibi	50	33,3	---
Gündüz ikinci iş tutma	100	100	100
Gece çalışmasındaki rahatlık	50	100	66,7
Gündüz çocuklara bakma	50	33,3	---
<b>TERCİH BELİRTMEYEN</b>			
Gündüz ikinci iş tutma	20	66,7	37,5
Gece çalışmasındaki rahatlık	40	33,3	37,5
Uyku ve dinlenme	60	33,3	50
Aile ilişkileri	---	66,7	25
Gece Zammının Yetersizliği	40	---	25

Tablo 1.2 ise vardiyalarla ilgili tercihlerini belirten işçilerin ne kadarının hangi gerekçeleri ileri sürdüklerini gösteriyor

Önce, gerekçeler arasındaki farklılıkları görmek bakımından, Batılı işçilerin tercih nedenlerinden söz etmekte yarar var. Marc Maurice'nin bu konuda yaptığı araştırma bize şunları söylüyor: “sabah vardiyası, öğleden sonrayı başka işler için

boş bırakır ve uykuya da pek az engel olur; ayrıca erken yatma olanağı sağlar. Sabah vardiyasının tercih edilmesine ilişkin olarak ileri sürülen nedenler arasında % 38 oranında boş zamandan, % 20 aile hayatından, % 15 aşırı yorgunluktan ve % 9 da toplumsal hayattan söz edilmektedir. Öğleden sonrasının ve akşamın boş kalması büyük ölçüde tercih nedeni olmaktadır.

Bunun karşıtı olarak öğleden sonra vardiyası tercihinde, belirtilen nedenler esas olarak aşırı yorgunluk ve sağlık ile ilgilidir ( yüzde 76). Bu tercihte, kuşkusuz, erken kalkmaktan hoşlanmamanın, hele işyeri yaşama yerine uzaksa bu vardiyayı seçmede büyük payı olmaktadır.

Gece vardiyasının tercihi ise işçilerin azınlığı için söz konusudur ve nedenler de daha çeşitlidir. Mali yönden yararlanma, (gece çalışma primi) daha iyi çalışma koşulları, nezaretçilerin bulunmayışı, daha fazla takım olma havası ve zaman daha çabuk geçiyor duygusudur.

Türkiye de aynı konuda Mesut Odabaşı ve Haluk Eke tarafından yapılan araştırmanın sonuçları tablo-2, yer almaktadır. Bu araştırmada işçilerin, genellikle uyku ve dinlenme bakımından sabah vardiyasını tercih ettikleri görülmektedir. Bu tercihi belirtenlerin yüzde 62.5 'inin bu gerekçeyi ileri sürdükleri görülmektedir. Buna öteki sağlık nedenlerini (sindirim bozuklukları,yorgunluk,sinirlerin yıpranması vb.) ileri sürenler de eklenince bu oran daha da büyümektedir. Oysa Maurice 'in araştırmasında aynı oran yüzde 15 düzeyindedir. Aile hayatındaki güçlüklerle verilen önem bakımından ise belirgin bir farklılık yoktur. Tercih ya da kararsızlık nedenleri arasında benzerlik gösterenlerden biri, gece çalışmalarına uygulanan ek ödemelerdir. Ancak bu kalemin Türkiye'deki araştırmanın kapsamındaki işçiler için çok daha önemli olduğu görülmektedir. Tablo-2 de görüldüğü gibi gündüz vardiyalarını tercih eden işçilerin yüzde 40'ı gece primini gece çalışmasının zahmetine değer bulmadıkları için böyle bir tercih yaptıklarını söylemektedirler. Gündüz vardiyalarında çalışma isteğini belirten işçilerin yaklaşık

dörtte birinin ileri sürdüğü bir gerekçe, gece çalışmasında işyerinde sağlık ve güvenlik koşullarının bozulmasıdır. Ancak buna karşılık işçilerin sadece yüzde 20'si geceleri iş kazalarının arttığını söylemektedir.

Gece vardiyasını tercih ettiklerini söyleyenlerin tümünün belirttiği gerekçe, bunun gündüzleri ikinci bir iş tutarak ek geçim kaynağı yaratma olanağı vermesidir. Bu gerekçenin, aynı ağırlıkta olmasa bile Batıdaki araştırma sonuçlarında da ortaya çıktığı görülmektedir.

Gecenin seçilmesindeki ikinci önemli neden “gece çalışmasının rahatlığı”dır. Bu açıkçası, yöneticilerin denetim eksikliği diye belirttikleri bir sorunun, işçilerin bir bölümü için avantaj oluşturmaktadır. Çünkü; bu vardiyalarda karışan, görüşen ve denetleyen diğer vardiyalardakiler kadar yoktur.

Çoklu vardiya çalışmasının dönme ( rotasyon ) yoluyla yapılmasına yönelik olarak, işçilerin hemen hemen tümü, bu yöntemin gerekli olduğunu söylemektedir, başka bir deyişle, gece çalışmasının sürekli olması durumunda, en azından bu günkü koşullarda, dayanılması güç bir fiziksel ve ruhsal yıpranmaya ve başka sorunlara yol açacağı düşünülmektedir.

Her iki vardiyanın da yararları ve sakıncaları olmakla beraber, dünyadaki uygulamalar bakımından sürekli vardiya, döner vardiyaya göre genellikle daha tercih edilebilir gibi görülmektedir. Ayrıca bu farklı sistemlerde çalışan işçiler arasında düzenlenen araştırmalar, her iki durumda da çoğunluğun sürekli vardiya sistemini istediği sonucunu ortaya koymuştur.

Ama yine de, çoğu ülkede döner vardiya sistemi uygulanmakta; hem de en büyük sakıncaları taşımaya karşın özellikle üç vardiya halinde çalışılmaktadır. En yaygın olanı ise haftalık dönme sistemidir. Bu da ritimlerin ve alışkanlıkların her hafta değişmesini gerektirmekte ve böylece her vardiyaya özgü yarar ve sakıncalar

da birbirini götürmüş olmaktadır. Buna dostlarla ve başkalarıyla ilişkilerde hangi günlerin yada haftaların en uygun olduğunu kestirmenin güçlüğü de eklenmelidir; bu yüzden döner vardiya sistemindeki işçi, kendisini toplumun kenarında yaşıyor gibi hissetmekte ya da başkaları onu öyle görmektedir. Ayrıca sürekli vardiyadaki işçi, belli durumlarda, vardiya değiştirme olanağına sahipken, bu olanak döner vardiyada söz konusu olmamaktadır.

### **3. VARDİYALI ÇALIŞMANIN ORTAYA ÇIKARDIĞI SORUNLAR**

#### **3.1. Genel Olarak**

Bir takım ekonomik, sosyal ve sosyo politik sebepler gereği yapılan vardiyalı çalışma, gündüz çalışmasına göre daha güç çalışma koşullarında yürütülür. Gerçekten, bir taraftan gündüz dönemindeki gün aydınlığının yerini gece suni aydınlatma alırken diğer taraftan gündüzleri toplumsal yaşamda mevcut olan canlılık ve hareketlilikte yerini adeta derin bir sessizliğe bırakır. Bu koşullardaki çalışmanın hem gece çalışması yapan işçiyi, hem de onu çalıştıran işletmeyi etkileyerek, bir takım sorunlarla karşı karşıya bırakacağı da bir gerçektir. Ancak bu sorunlar, çalışılan postanın türüne, yani sürekli, gece postasında veya dönüşümlü posta sisteminde çalışmaya göre farklılıklar taşıyabilir.

Şüphesiz gece çalışması öncelikle bu çalışmayı yapan işçiyi etkiler. Söz konusu çalışma işçinin bir taraftan iş kazasına uğrama olasılığını artırırken, diğer taraftan gün boyunca temel biyolojik fonksiyonlarını idare eden sirkadian ritmini bozarak vücudunu alışık olmadığı bir işleyiş biçimi ile karşı karşıya bırakır. (FINN, 1981: 32). Ancak, insanı sadece fizyolojik bir varlık olarak değil, aynı zamanda toplumsal bir varlık olarak da düşünmek gerekir. Bu bakımdan vardiyalı çalışma işçiyi yalnızca fizyolojik yönden etkilemekle kalmayıp onu toplumsal yaşamın da dışına atar. Ayrıca işletme tarafından gündüz işçilerine sağlanan pek

çok hizmet gece tam olarak sağlanamaz. Bu durum da vardiyalarda gece çalışan işçi açısından bazı sorunlar yaratır.

Gece çalışmasından sadece işçiler etkilenmez. Onları çalıştıran işletmeler, bir taraftan bu çalışma sayesinde üretimlerini artırma ve kapasitelerinden daha fazla yararlanma gibi bir takım yararlar sağlarlarken diğer taraftan bir takım risklere de katlanmak zorunda kalabilirler. Makine ve teçhizatın aşırı derece çalışıp yıpranması, üretimin kalitesinin düşmesi, gündüz dönemindeki yönetim ve denetimi aynen sürdürememe bu riskler arasındadır.

### 3.2. İşçi Bakımından

**Tablo 1.3 Vardiya Düzeninde Hoşnutsuzluğun Nedenleri**  
(ODABAŞI/EKE, 1981:188).

<b>Nedenler</b>	<b>Makine Sektörü (%)</b>	<b>Tekstil Sektörü (%)</b>	<b>Toplam (%)</b>
Uyku güçlüğü ve yetersizliği	76.7	46.7	63.8
Vardiyaların sağlığı bozması	60.0	13.3	42.6
Gece vardiyasında yıpranma	16.7	13.3	14.9
Gece ulaşım güçlükleri	43.3	20.0	34.0
Gece zammının yetersizliği	36.7	33.3	34.0
Aile hayatındaki güçlükler	26.6	53.3	34.0
Sağlık hizmetlerinin yetersizliği	31.0	35.2	32.0
Kadın işçilerin sorunları	----	40.0	12.8

Yukarıdaki Tablo 3'te görüldüğü gibi sağlıkla ilgili gerekçelerin büyük bir sıklıkla ileri sürüldüğü görülüyor. Uyuma güçlüğü ve yetersizliği başlıca sorunu oluşturuyor. Ayrıca vardiyaların her hafta değişmesi vardiyalara alışma

bakımından uzun süre alıyor. İşçiler vardiyaların özellikle dinlenme ve yemek düzenini bozduğunu, bunun da genel olarak sinirlerin yıpranmasına ve sindirim sisteminde rahatsızlıklara yol açtığını söylemektedirler.

Tablo 1.3'te belirtilen hususlar ileriki bölümlerde daha ayrıntılı bir şekilde anlatılmıştır.

### **3.2.1. Mesleki Ve Fizyolojik Nitelikteki Risklere İlişkin Sorunlar**

#### **3.2.1.1. İş Kazalarındaki Nispi Fazlalık**

Gece çalışmasının bu çalışmayı yapan işçi bakımından yarattığı sorunlardan ilki “mesleki nitelikte bir risk olarak iş kazası”na (GÜVEN, 1976: 202) uğrama olasılığının artmasıdır. Gece işçileri bir taraftan güç koşullar altında çalışırken diğer taraftan da yeme, içme, uyuma ve eğlenme gibi fizyolojik ve toplumsal ihtiyaçlarını da karşılayamamakta, bu da onların dikkat ve reflekslerini düşük, sinirlerinin gergin ve vücutlarının da yorgun olmasına neden olmaktadır.

Yorgunluk ve uykusuzluğun insan vücuduna ilk olumsuz etkisi dikkat ve kavrama güçlükleri ile başlar. Yorgun insan dikkatini uzun süre bir yerde toplayamaz. Yapacağı işi düşünme ve anlama gücü zayıflar. Daha sonra yavaş yavaş halsizlik, dermansızlık, görememek ve işitememek gibi sağlık sorunları başlar. Böyle bir durumda olan işçi, işi olurlu bırakıp, kendisini işe veremediği gibi çalıştığı makinenin bozulduğunu ifade eden sesler çıkardığını da duymaz. Bütün bunlar onun iş kazasına uğrama olasılığını artırır (RUMA, 1966: 44). Gece çalışanlarının yetersiz uyku uyumaları ve akabinde uykululuk hallerinin sebep olduğu önemli kazaların misalleri kabarıktır: Three Mile Island Nükleer Santrali kazası, Exxon Valdez tanker faciası bunlardandır. Yine ülkemizde de her gün meydana gelen iş kazalarının büyük bir bölümüne yeterince uyuyup, dinlenememenin sebep olduğunu biliyoruz.

Eğer işçi dönüşümlü posta sistemi ile çalışıyor ise bu olasılık daha da fazlalaşır. Çünkü işçi tam bir postaya intibak etmiş, onun koşullarına kendini alıştırmışken, diğer bir postaya geçmesi gerekir ki, bu durumda işçinin yeni postaya uyum sağlaması oldukça güçtür .

Gece vardiyasında çalışan işçinin yalnız, sessiz ve kendini daha az güvenli hissettiği dünyası, onun gündüz işçisine göre daha fazla korku içinde ve tedirgin çalışmasına neden olur. İşte bu korku ve tedirginlik gece vardiyasında çalışan işçinin iş kazasına uğrama olasılığını artırır. Genellikle gün ağarmadan önceki zaman aralığında korku büyük olduğundan kazaya uğrama tehlikesi de fazladır (MOTT, 1968: 23). Nitekim, gündüz çalışan makinelerin sesi ve işitilen birçok gürültü birbirinin sesini yok ettiğinden, çıkan sesler önemsenmezken, gece vardiya dönemindeki sessizlik ortamında duyulan sesler işçinin çalışma konsantrasyonunu bozarak (SCHINDLER, 1963: 32), onun tedirgin bir biçimde çalışmasına neden olur.

Gece postalarındaki iş kazalarının sık karşılaşılan sebeplerden birisi de yetersiz ışıklandırmadır (MOTT, 1968: 23). Esasen, daha dalgın çalışan ve dikkatini toplayamayan gece vardiya işçisi bir de yetersiz ışık altında çalıştırılacak olursa bu onun hem çalışma arzusunu kırar, hem de kazaya uğrama olasılığını artırır.

### **3.2.1.2. İşçi Sağlığının Bozulması**

Bedenin sirkadian ritmi (bedendeki faaliyetlerin zamanını düzenleyen sistem) birbirini takip eden uyku ve uyanıklık çemberidir. Sağlıklı erişkinlerde uyku, sirkadian ritminin belli bir fazından ortaya çıkmazken, gece çalışanlar, bedenleri uyanık olmak istediği saatte uyumaya çabalarlar. Böylece uyku saatleri sirkadian ritmi ile çatışır. Vardiyalarda çalışma, insan vücudunun gün boyunca



temel biyolojik fonksiyonlarını idare eden sirkadian 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 ilişkin olup, insan vücudunun gündüz çalışması gece dinlenmesine göre ayarlanmıştır. Her hangi bir sebeple bu durum değiştirilecek olursa çeşitli sağlık problemleri ortaya çıkacaktır. Sürekli gece çalışmak, işçinin alışılmış vücut işleyiş mekanizmasını alt üst ederek, vücudunun fonksiyonlarını yerine getirmesini güçleştirirse de vardiyaların dönüşümlü olması halinde bu güçlük daha da artar. Çünkü dönüşümlü postalarda çalışan bir işçi, her hafta veya onbeş günde bir vücut ritimlerini değiştirip yeniden uyum sağlamak gibi bir sorunla karşı karşıyadır .

Gerçekten de bu konuda yapılan bir çok araştırma, dönüşümlü posta işçilerinin, devamlı gündüz çalışan işçilerden daha fazla ülserle yakalandığını göstermiştir. Örneğin Pierrarch, vardiyalı çalışan işçilerdeki ülser oranının, devamlı gündüz çalışan işçilerdekinin sekiz katı olduğunu bulurken, Whitwell, bu oranı dört, Evenson ise iki katı olarak saptamıştır (BRADDİCK, 1966: 8-9). Yine Evenson'un üç İskandinav merkezinde 8000 işçi arasında yaptığı araştırma, vardiyalar halinde çalışmanın ülserle neden olduğu ve onu aktif hale getirdiğini kanıtlar bir sonuç vermiştir. Söz konusu araştırmaya göre ülserden şikayet eden posta işçilerinin yarısının buna daha önce yakalanmış olduklarını, ancak postalar halinde çalışmanın ülseri şiddetlendirdiğini veya yeniden başlattığını ortaya koymuştur. Yine Evenson, postalar halinde çalışan işçilerin ülserle yakalanmaları açısından yaşlarının da önemli olduğunu, yaşları 40 'ın altındaki posta işçilerinin ülserle daha sık yakalandığını saptamıştır (BRADDİCK, 1968: 8-9).

Kabızlık ve kolit üzerine şikayetler de özellikle postalar halinde çalışan işçilerde sık görülmektedir. Evenson örnek olarak aldığı postalar halinde çalışan

işçilerin % 30'unun bu tür şikayetlerden yakındığını saptamıştır (BRADDİCK, 1968: 8).

İştahsızlık ve sindirim bozuklukları da özellikle dönüşümlü postalarda çalışan işçilerde sık görülen şikayetlerdendir. Bu şikayetlerin temelinde ise, düzensiz yemek ve uykunun yattığı öne sürülmektedir. Batıda 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 (ÖZKALP, 1984: 225). Batıdakine benzer bu tür şikayetler, ülkemizdeki gece vardiyasında çalışan işçiler arasında da yaygın bir şekilde görülmektedir (ÖZKALP, 1984: 225).

Gece işçisinin düzensiz uyku ve yeme alışkanlıklarının sağlığı üzerindeki en önemli olumsuz etkenlerinden biri de, vücudunun hastalıklara karşı dayanaksız hale gelmesidir. Bu nedenle gece vardiyasında çalışanlarda soğuk algınlığı, baş ağrısı, sıtma ve kansızlığa sık rastlanmaktadır (RUMA, 1966: 44).

### **3.2.2. Alışılmış Toplum Yaşamının Dışında Bulunmanın Yarattığı Sorunlar**

#### **3.2.2.1. İhtiyaçların Tam ve Zamanında Karşılanmaması**

Bireylerin toplum içindeki yaşamı alışılmış bazı davranış biçimleri üzerine kurulmuştur. Birey gündüz yeme, içme, çalışma gece ise uyuma ve dinlenme faaliyetlerinde bulunmalıdır. Bu özellik insan vücudunun doğuştan gelen ve hatta kalıtsal olan “aktivitenin gündüz artıp gece azalması” (BİLGİN, 1984: 17) şeklindeki ritminin bir gereğidir. Vardiyalı çalışan bir işçinin bu alışılmış yaşama uyması hemen hemen olanaksızdır. Çünkü o, toplumsal yaşamın en hareketli olduğu gündüz saatlerinde uyumak, herkesin dinlendiği, eğlendiği saatlerde

çalışmak zorundadır. Durum böyle olunca vardiyalı çalışan işçi birçok temel ihtiyacını tam ve zamanında karşılayamaz.

Gece çalışan vardiyalı işçinin gideremediği ihtiyaçlarından en önemlisi uyku ihtiyacıdır. Çünkü gece çalıştığı için uyku ihtiyacını gündüz karşılamak zorunda kalan, bazı engeller ile karşılaşır. Bu engellerden en önemlisi evdeki durumdur. Çünkü gündüz bir taraftan işçinin eşi ev işlerini yaparken, diğer taraftan da çocukları oyun oynamakta, bu da uyumayı oldukça güçleştirmektedir. Bunlara bir de telefon zili, cadde trafiği, mahalle içlerindeki marangozhane, bıçkı atölyesi ve seyyar satıcıların gürültüleri, havanın sıcaklığı ve güneş ışığı eklenince işçinin uyuması neredeyse olanaksız hale gelmektedir (ODABAŞI/EKE, 1981: 159). Bu konuda Wyatt ve Marriat tarafından yapılan bir araştırmada örnek olarak alınan gece işçilerinin % 43'ünün uyku azlığından şikayet ettiği, bunlardan da % 37'sinin 6 saatten, % 75'nin ise 8 saatten az uyuduğu görülmüştür (BRADDİCK, 1966: 6). Nitekim gece işçilerinin büyük bir kısmının uyku ihtiyaçlarını giderebilmek amacıyla uyku tableti aldıkları sıklıkla görülen bir durumdur (LEONARD, 1980: 325).

Gece işçisinin istenen şekilde karşılayamadığı diğer bir ihtiyacı da yemek ihtiyacıdır. Gerçekten işçi, gündüz uyku ihtiyacını gidermeye çalıştığı için ya akşam işe giderken veya gece iş arasında yemek yemekte, bu durum da onda çeşitli sinir sistemi rahatsızlıkları ile mide rahatsızlıklarına neden olmaktadır. Dönüşümlü vardiyalarda ise durum daha da güçleşmekte; işçinin yemek yeme zamanı posta değiştikçe değişmektedir. Örneğin işçi bir hafta akşam yemeğini öğleden sonra 16:00'da yerken, diğer hafta posta değiştirdiğinde ancak gece 23:00'de yiyebilmektedir.

Uyku ve yeme gibi zorunlu ihtiyaçların yanı sıra gece işçisi eğlence ihtiyacını da gidermekten yoksun kalmaktadır. Çünkü sosyal hizmet veren kurumlar vardiyalı çalışan işçilerin durumunu göz önüne almaksızın faaliyetlerini

düzenlenmektedir. Bir kulübe üye olmak, sinema ve tiyatroya gitmek veya televizyon seyretmek onlar için oldukça güçtür.

Özellikle genç işçiler bu gibi sosyal faaliyet ve eğlencelere katılamama gibi durumlardan son derece etkilenmektedirler. Zira, onların çalışma süreleri genellikle bu tip yerlerin açık olduğu saatlere rastlamaktadır (ÖZKALP, 1984: 228). Örneğin 16-24 vardiyasında çalışan bir işçi, eğlence yerlerinin açık olduğu bu saatte çalışıyor olması nedeniyle hiçbir sosyal faaliyetten faydalanamamaktadır.

### **3.2.2.2. Aile Düzeninin Bozulması**

Gelişmiş veya az gelişmiş tüm toplumlar en küçük toplumsal küme olan ailelerden meydana gelir. Temel işlevi toplumda neslin sürdürülmesi olan aile ise çeşitli görevleri üstlenen bireylerden oluşan bir bütündür.

Bir ailede babanın temel görevi ailenin geçimini sağlamak, aile bireylerini korumaktır. Yine eş ve çocukların sorunları ile ilgilenmek, onlara yakınlık göstermekte babanın görevleri arasındadır. Anne ise daha ziyade ev işleri ve çocukların bakımını üstlenmiş durumdadır.

Toplumlar gelişmeye başlayıp eğitim düzeyleri arttıkça kadın da çalışma hayatına girdiği için, koca karısına ev işleri ve çocukların bakımı açısından yardımcı olmak zorunda kalır. İşte bu şekilde bir ailede düzenin korunup sürdürülebilmesi, tüm aile bireylerinin üzerlerine düşen görevleri iyi bir biçimde yerine getirebilmesine bağlıdır. Oysa bir ailede erkek veya kadın veyahut her ikisi de vardiyalı çalışacak olurlarsa bu görevler gereği gibi yerine getirilemediğinden aile düzeni bozulur. Vardiyalı çalışma düzeninin aile yaşamı üzerine etkisi, eşlerden birinin veya her ikisinin gece çalışması veyahut farklı postalarda

çalışmaları, eşlerin yaş durumları, çocukların olup olmaması ve bunların öğrenci olup olmamasına göre farklılık taşır.

Gece çalışmasının ailede yarattığı en önemli olumsuz etkilerden birisi, kocanın geleneksel görevi olan evin koruyucusu olma görevini engellemesidir (ÖZKALP, 1984: 229). Gerçekten de yapılan araştırmalar, gece çalışanlardan çoğunun karısının, geceleri kocalarının evde olmamasından dolayı korku içinde olduklarını göstermiştir (FİNN, 1981: 33). Ancak bu sorunun dönüşümlü vardiya sistemi ile bir ölçüde giderilebileceği düşünülmektedir.

Gece çalışanların karşılaştıkları diğer bir sorun da eşlerine ayıracağı sürenin sınırlı olmasıdır. Bu durumdan özellikle genç çiftler etkilenmektedir. Çünkü gece postası çiftleri birbirinden ayırmakta, onları birlikte olmaları gereken saatlerde yalnız bırakmaktadır (ÖZKALP, 1984: 230). Böyle bir durumda ise gece çalışanın eşi ya kocası ile az görüşmeye razı olmakta veya uyku veya yeme saatlerini eşinin durumuna göre ayarlamaktadır (FİNN,1981: 33).

Yine gece çalışan kişi, çocuklarına da daha az zaman ayırabilmekte, onların dersleri, istek ve eğitimleri ile yeteri kadar ilgilenememektedir (BİLGİN,1984: 24).

Gece vardiyasında çalışmanın işçinin ailesi üzerinde yarattığı diğer bir sorun, işçinin gece dönemindeki ağır çalışma koşulları altında çalışıp, yorgun bir şekilde eve gelmesi ve uyumak istemesi üzerine ortaya çıkmaktadır. Zira işçinin bu isteği, bir taraftan ev işlerini yapan eşinin, diğer taraftan da oyun oynamak isteyen çocukların istekleri ile çelişmektedir. Bu da aile içinde sürtüşmeye yol açmaktadır.

Özellikle kadının gece çalıştığı durumlarda bütün gece çalıştıktan sonra sabahleyin evine dönen kadın aile fertlerinin yataktan kalkmış olduğunu görerek, ev işleri ile uğraşmak zorunda kalmakta, böylece uyuma ve dinlenme olanağı bulamamaktadır (GÖKALP, 1974: 35). Eğer eşler farklı vardiyalarda çalışıyorlarsa

sorunlar daha da büyümetedir. Çünkü eşlerden biri gece çalışırken, karısı veya kocası uyumakta, onun uyuduğu gündüz saatlerinde ise, eşi çalışmaktadır. Böylece eşler birbirini daha seyrek olarak görebilmekte, bu da eşler arasındaki iletişim kopukluğunu ve hatta daha da öte sadakatsizliği artırmaktadır (MARGOLICK,1980: 108).

Yine eşlerin farklı postalarda çalışması ailede bir düzen sağlamaya ve sorunları ortak çözümlenmeye fırsat tanımayarak, aile içi gerginliklerin yüksek düzeye ulaşmasına neden olmaktadır (MANN, 1966: 120). Eşlerin her ikisinin de gece çalışmaları halinde ise, gündüz ev işleri ile eğer ailede küçük çocuk var ise onlarla ilgilenen kimse olmaması gibi bazı sorunlar ortaya çıkmaktadır.

Diğer yandan, gece çalışması, bu çalışmayı yapan kadın ve erkeğin aile içindeki rolünü tam olarak yapmasını engellediğinden işçinin kendisini mutsuz ve suçlu hissetmesine, kendisine olan saygısını yitirmesine sebep olacağı ve bu bakımdan işçiyi psikolojik bunalıma sokacağı dahi ileri sürülebilmektedir.

### **3.2.2.3. Sosyal Çevre İlişkilerinde Kopukluk**

Bireyler yaşamları boyunca çeşitli toplumsal kümelerin üyesi olurlar. Örneğin çağdaş bir sanayi toplumunda bireyler bir yandan bir ailenin, diğer yandan bir arkadaşlık kümesinin, bir gönüllü derneğin, bir işyeri çalışma grubunun, bir siyasi partinin üyesi olabilirler (OZANKAYA, 1977: 87). Bireyler üyesi buldukları her bir toplumsal küme içinde belli bir yere sahiptirler ki, bu yere de mevki denir. Örneğin ailede baba, anne, çocuk; arkadaşlık toplumsal kümesinde arkadaş; dernekte üye; işyerinde işçi gibi (OZANKAYA, 1977: 91). Çeşitli toplumsal kümelerde değişik mevkileri bulunan bireylerin, bu mevkilerinin gereği bir takım rolleri yerine getirmeleri gerekir. Bu rolleri yerine getirirken de toplumsal kümedeki diğer bireylerle de çeşitli ilişkilerde bulunurlar. Arkadaşlık toplumsal kümesindeki yerin muhafaza edilebilmesi için, arkadaşların ziyaret

edilmesi, onların aranması gereklidir. Yine, bir dernek üyesinin bu niteliğini sürdürebilmesi için ilgili bulunduğu derneğin toplantılarının belirli bir kısmına katılması zorunludur.

İşte vardiyalı çalışma, bireyin yaşama şeklini alt üst ederek onu toplumsal açıdan bir yoksunluk içerisinde bırakır, çevre ilişkilerini zayıflatır ve sosyal etkinliklerini azaltır. Birey belki görünürde çeşitli toplumsal kümelerin üyesidir, ancak o toplumsal kümedeki diğer bireylerle ilişkileri oldukça kopuktur. Bu durum bireyin kendisini toplumun kenarında yaşıyor gibi hissetmesine veya başkalarının onu öyle görmesine neden olmaktadır. Gece işçileri üzerine yapılan araştırmalar, bu işçilerin sosyal bir kurumun üyesi olma ve arkadaşlarını ziyaret etme olanaklarının sınırlı olduğunu göstermektedir. Nitekim, arkadaş ve akrabalarıyla ilişkilerini koparmak istemeyen işçinin, gündüz işçisine göre seyrek de olsa arkadaş ve akraba ziyaretlerine gidebildiği gözlenmektedir. Bu konuda ABD’de yapılan bir araştırma sonucuna göre gündüz işçilerinin % 48 ‘i arkadaşlarını haftada bir kez ziyaret ederken, vardiyalar halinde çalışan işçilerde bu oran % 34 ‘e düşmektedir (BRADDİCK, 1966: 12). Yine Türkiye’de yapılan bir araştırma sonucuna göre, araştırma kapsamına giren vardiyalı işçilerin % 98 ‘i gündüz çalışmasına kıyasla akraba ziyaretlerine daha seyrek gittiklerini belirtmişlerdir.

Çalışma süresi sonrası arkadaşlarla beraberliğinin seyrek olduğunu belirten işçi oranı ise % 90 ‘dır (BİLGİN, 1984: 32-33). Ayrıca gönüllü olarak yer alınan bir takım deneklere katılım özellikle dönüşümlü posta işçileri için oldukça güçtür. Nitekim yapılan araştırmalar, vardiyalar halinde çalışan işçilerin, gündüz işçilerinden daha seyrek olarak derneklere üye olduğunu göstermiştir (FINN, 1981: 134).

Yine gece işçilerinin aynı iş yerinde fakat farklı postalarda çalışan işçiler ve şirket yöneticileri ile ilişkileri de sınırlı olmaktadır. Yapılan araştırmalar gece işçilerinin hem yönetim, hem de gündüz işçileri tarafından örgütün bir üyesi olarak

görülmediklerini hatta fazlalık veya ikinci sınıf personel olarak nitelendirildiklerini göstermektedir (ZİMMERER, 1976: 20). Bu durum vardiyalı gece işçilerinin gündüz işçileri ile ve yöneticilerle görüşme ve tanışma olanağının sınırlı olması neden olarak gösterilebilir.

### **3.2.3. İşletmelerde Bir Kısım Hizmetlerin Gece Süresinde Tam Olarak Sağlanamamasından Doğan Sorunlar**

#### **3.2.3.1. Yemek ve Sağlık Hizmetlerinin Aksaması**

Özellikle çok sayıda işçi istihdam eden işletmelerin büyük bir kısmında işçilerin her türlü ihtiyaçlarını karşılayan hizmet birimleri vardır. Örneğin, işçilerin yemek ihtiyaçlarını karşılayabilmek için işyerlerinin içine veya yakınına yemekhane, lokal veya kafeterya açılabilir. Yine işçilerin hasta veya kazaya uğrama ihtimaline karşı işyerlerinde revir açmak veya nöbetçi sağlık memuru istihdam etmek gibi sağlık önlemleri alınabilir. Fakat bu hizmet birimleri daha ziyade gündüz dönemi göz önünde bulundurularak organize edilmektedir. Gece vardiyasında ise bu birimler ya hiç çalışmamakta veya yetersiz çalışmaktadır. Oysa gündüz bu hizmetler işletmece karşılanmasa bile işçinin bu ihtiyaçlarını giderebileceği işletme dışı birimler vardır. İşçi öğle yemeğini bir lokantada yiyebilir. Herhangi bir hastalığa yakalandığında veya kazaya uğradığında hastahane veya sağlık ocağına gidebilir. Halbuki aynı hizmetler işletme tarafından gece döneminde karşılanmayacak olursa işçinin bu ihtiyaçlarını giderebileceği işletme dışı olanaklar oldukça sınırlıdır. Örneğin geceleyin genellikle yiyecek bulmak oldukça güç olmaktadır. Yine sağlık açısından düşünülecek olursa gece, gündüz dönemindeki gibi hastahane ve diğer sağlık birimleri tam teşekküllü bir biçimde çalışmamakta, sadece acil servislerden yararlanmak mümkün olmaktadır.

Yapılan araştırmalarda gece vardiyası döneminde sağlık ve yemek hizmetlerinin bir hayli aksadığını göstermektedir (ODABAŞI/EKE, 1981: 137). Bu



konuda örnek olarak bazı işyerlerindeki gece işçileri için özel yemek yapılmasından kaçınılarak onlara da öğleyn çıkan ağır yemekten verilmesi uygulamasını gösterebiliriz (BİLGİN, 1984: 20). Yine gece meydana gelebilecek iş kazaları olasılığına karşı, iş yerlerinde gerektiğinde işkazası geçireni hastahaneye ulaştıracak bir arabanın dahi bulundurulmaması ise gece sağlık hizmetlerinin yeterli derecede sunulmamasına ilişkin bir örnektir (BİLGİN, 1984: 43).

### **3.2.3.2. Ulaşım Güçlükleri**

Gece vardiyasında çalışan işçinin karşı karşıya kaldığı diğer bir sorun da, iş yerine gelip gitmede karşılaştığı güçlüktür. Toplu ulaşım araçlarının yetersiz olduğu gece saatlerinde işçinin gidiş gelişi iki şekilde mümkün olacaktır: Ya işletme, işçilerin toplu olarak taşınması için araç temin edecek veya işletme dışı ulaşım olanaklarından yararlanılacaktır.

Uygulamada genellikle işletmelerce özel otobüsler kiralamak veya satın almak suretiyle işçilerin topluca götürölüp getirildiğine rastlanmaktadır. (ODABAŞI/EKE, 1981: 157). Ancak bu durumda dahi işçilerin ulaşım sorunu tam olarak halledilmiş olmamaktadır. Zira bu defa da işçiler geceleri otobüslerin iyi ısıtılmadığından ve hava koşulları, güvenlik gerekçesi ile taşıttan evlerine yakın inmek istediklerinden, ancak bunun sağlanmadığından şikayet etmektedirler. Fakat son belirtilen şikayet, özellikle büyük kentlerde işçilerin yaşama yerlerinin çok dağınık olması dolayısıyla, iş ile ev arasında tüm işçileri memnun edecek bir güzergah bulunmamasından dolayı çoğu kez giderilememektedir (ODABAŞI/EKE, 1981: 139).

### **3.3. İşletme Bakımından**

#### **3.3.1. Makine Ve Teçhizat Üzerindeki Tahribat**

Bir işletmede gündüz vardiyasına ilave olarak gece vardiyasını da devreye sokmak suretiyle işletmenin üretiminin artırılabilceğini daha önce belirtmiştik. Bu durum makine ve teçhizattan gün boyunca yararlanabilmeye olanak veriyordu. Fakat makinelerin iki veya üç vardiya kullanmak suretiyle yirmi dört saat sürekli olarak çalıştırılması halinde bir sorun ile karşılaşılır. Şöyle ki, işletmenin iki veya daha fazla işçi vardiyası ile devamlı bir şekilde faaliyette bulundurulması durumunda, makinelerin verimli ve iş görebilir bir biçimde çalışmasını sürdürebilmesi için muntazam olarak bakım yapılması, gözden geçirilmesi, temizlenmesi ve tamir edilmesi çok zor ve masraflıdır, hatta genellikle olanaksızdır. Bu nedenle çoklu vardiya sistemini uygulayan işletmelerde makine ve teçhizat süratle harap olur, arızaya uğrar ve normal dayanma süresinden önce kullanılamaz hale gelir (KESSLER, 1975: 205-206). Bu nedenle gece vardiyasına veya birden fazla vardiya sistemine ancak teknik sebepler dolayısıyla devamlı olarak faaliyette bulunması gereken işletmelerde yer verilmesi önerilmektedir (KESSLER, 1975: 206).

#### **3.3.2. Üretimde Miktar Ve Kalite Düşüklüğü**

İşverenler, gece vardiyasına da yer vererek işletmelerini gün boyunca faaliyette bulundurmak suretiyle üretimlerini artırmak isterler. Fakat her zaman gece vardiyasından sağlanan üretim, hem miktar hem de kalite olarak ilk iki vardiyadakine eşit olmayabilir. Bu konuda yapılan araştırmalar gece vardiyasında verimlilik (OLUÇ, 1982: 81-82) ve kalitenin diğer vardiyalara nazaran az veya çok düştüğünü ortaya koymaktadır. Örneğin İngiliz Endüstrisinde S.Wyatt ve R. Marriot tarafından yürütülen araştırma sonucunda gündüz vardiyasındaki ortalama saatlik üretimin gece vardiyasındakinden daha yüksek olduğu anlaşılmıştır.

Araştırmaya göre, işçilerin haftada bir vardiya değiştirdiği üç fabrikada ortalama saatlik üretim gündüz vardiyasında 100.41 iken, gece vardiyasında 99.54'e düşmektedir. Yine aynı araştırmanın yapılması esnasında gece ve gündüz çalışmalarına ilişkin tutumları sorulduğunda, işçilerin % 68 'i gündüz vardiyasında gece vardiyasından daha iyi çalıştıklarını ileri sürmüşlerdir. Bu tutumun, gece çalışmasının yeme ve uyku alışkanlıkları üzerine olan düzen bozucu etkisi ile bundan daha da önemlisi gündüz çalışmasını tercihin kuvvetli olmasından kaynaklandığı sanılmaktadır ( KABAJ, 1969: 252 Tablo 4). Bu konuda Polonya da dokuz fabrikada yürütölen incelemenin sonuçları da İngiltere'deki araştırmada elde edilen sonuçlara benzemektedir. Araştırma sonucunda dokuz fabrikanın sabah vardiyalarının ortalama verimliliği 99.75 iken, öğleden sonra vardiyasında verimliliğin 100.44 'e çıktığı, gece vardiyasında ise 99.69'a indiği saptanmıştır. Yani söz konusu araştırmaya göre, en yüksek verimliliğe öğleden sonra, en düşük verimliliğe ise gece vardiyasında ulaşılmaktadır. Ancak bu farklılık önemszenmeye değmeyecek derecede bulunmuştur.

Bu konuda Rusya da yapılan araştırmalar da gece postasında işgücü verimliliğinin, gündüz postasına kıyasla düşük olduğunu göstermiştir. Ancak bu ölkede birinci beş yıllık planın başlarında yapılan bazı incelemeler gece ve gündüz postalarındaki verimlilik farkının fazla olmadığını, gece postasındaki çıktının sabah ve gündüz postasındakinden sadece % 4,5- % 6 daha az olduğunu ortaya koymuştur (KABAJ, 1969: 22-123).

Ölkemizde yapılan araştırmalarda da gece postasında verimliliğin düştüğü sonucu ortaya çıkmıştır. Örneğin Eskişehir de iki fabrikada yapılan bir araştırmada işçilerin % 82 'si gündüz postasında daha verimli olduklarını, bunun da gündüz beden ve zihnen daha dinç olmalarından kaynaklandığını belirtmişlerdir. Aynı araştırmaya göre yöneticiler ise gece ve gündüz postalarında verimlilik bakımından fazla bir fark olmadığını, gece postasında az miktarda verimlilik düşüşünün ise işçilerin gündüz yeterince uyumamaları ile yönetici kadronun gece iş başında

bulunmamalarından doğan denetim ve kontrol eksikliğinden kaynaklandığını ileri sürmüşlerdir (ODABAŞI/EKE, 1981: 153).

### **3.3.3. Gece Süresinde Yönetim Ve Teknik Denetim Güçlüğü**

Vardiyalı çalışmaların işletmeler açısından yarattığı sorunlardan birisi de öğleden sonra ve gece vardiyalarında işyerini denetleme güçlüğüdür. (ODABAŞI/EKE, 1981: 138-139) Bu güçlük hem genel yönetime hem de teknik konulardaki denetime ilişkin olmaktadır. Sorunun kaynağını denetimle görevli kişilerin genellikle tek postada çalışıyor olması oluşturuyor gibi görünüyorsa da aslında neden, yöneticilik niteliği taşıyan iş gücünün yetersizliğidir. Ancak bu yetersizlik sadece sayısal bir yetersizlik olarak görülmemelidir. Çünkü bazen iş isteyen mühendis ve teknisyenler bulunmasına rağmen, işletmeler onları tecrübesiz gördükleri için bu tür görevlere almamaktadırlar. Çünkü okulunu yeni bitirmiş bir teknik eleman sözü edilen denetim güçlüğü sorununa çözüm olarak görülmemektedir.

Gece vardiyalarında denetim gündüze göre daha fazla önem taşıdığından, işletmeler gece süresinde denetimi sağlamak için çeşitli yollara başvurumaktadırlar. İşletme dışından veya içinden denetim görevini yürütecek mühendis ve teknisyen istihdam edilmesi veya gündüz görev yapan denetçilere gece ek görev verilmesi bu yollara örnek olarak gösterilebilir (ODABAŞI/EKE, 1981: 145).

Gece vardiyasında denetim güçlüğü işletmeler açısından sorun teşkil ederken işçiler açısından ise gece çalışmasını cazip kılan bir faktör olmaktadır. Çünkü gece vardiyasında denetim eksikliği işçi üzerindeki baskının az olmasına neden olmakta ve ona geniş bir özgürlük vermektedir.

### **3.3.4. Gece Süresinde Çalışacak Nitelikli İş Gücü Temininde Karşılaşılan Güçlükler**

Gece vardiyasında karşılaşılan güçlüklerden birisi de bu vardiyalarda çalışacak nitelikli iş gücünün temin edilmesinde ortaya çıkmaktadır. Gerçekten gece vardiyasının gündüz çalışmalarına göre koşullarının daha ağır olması vardiyalar halinde çalışmanın çekiciliğini azalttığından, vardiyalı çalışmayı genellikle normal çalışma saatlerinde çalışma olanağı bulamayan işçiler talep etmektedir. Bazı işçiler ise, gündüz postasında çalışma olanağı bulmalarına rağmen kendi istekleri ile gece çalışmaktadırlar. Bu tür kişilere gündüz bir öğretim kurumuna devam edip gece çalışanları, eşleri ile aynı çalışma diliminde olabilmek için gece çalışanları ve gece süresindeki denetim azlığı nedeni ile çalışan kişiye geniş bir özgürlük tanıdığı gerekçesi ile gece çalışanları örnek olarak verebiliriz.

Vardiyalı çalışmayı tercih edenlerin büyük çoğunluğu yeteneklerinin uygunsuzluğu veya niteliksiz olmaları yüzünden gündüz süresinde çalışma olanağı bulamayan kişilerdir (ZİMMERER, 1976: 18). Oysa nitelikli iş gücünün hem sayısal olarak yetersizliği, hem de pazarlık gücünün yüksek olması, işletmelerde vardiyalı çalıştırılacak bu tür işçilerin teminini güçleştirmektedir (ODABAŞI/EKE, 1981: 98-99). Bu sorunu işletmeler, genellikle hizmet içi eğitim yoluyla çözümlenmektedir. Ancak işletmede böyle bir çalışma yapılmamış olsa bile, zamanla işçilerin tecrübe kazanmaları yoluyla beceri eksikliklerinin kendiliğinden giderilmesi de mümkün olabilmektedir (ODABAŞI/EKE, 1981: 139).

### **3.3.5. Vardiyalı Çalışmanın İşletmeye Yüklediği Ek Maliyetler**

#### **3.3.5.1. Aydınlatma ve Isıtma Masraflarındaki Artış**

Vardiyalar halinde çalışmanın devamlı gündüz çalışmasına göre daha farklı koşullarda yapıldığını daha önce belirtmiştik. Bu farklılıkların en önemlilerinden

birisi gündüz çalışması için gün ışığının yeterli olması, buna karşın gece vardiyaları süresinde ve sun 'i yollarla iş yerini aydınlatma ve ısıtma gereğinin duyulmasıdır.

Gece çalışma koşullarını gündüzden farklı kılan diğer bir faktör de özellikle kış mevsiminde gece süresince hava sıcaklığının gündüze kıyasla oldukça düşmesidir. İşte bu şekilde, gece süresinin gerek aydınlatma gerekse ısıtma yönünden gündüz döneminden daha elverişsiz olması karşısında işletmeler gece süresindeki çalışma koşullarını gündüze yakınlaştırmak için bazı ek harcamalar yapmak zorunda kalmaktadırlar. Gece vardiyası süresinde elektrik ve yakıt tüketiminin artması sonucu bunlara ilişkin masraflardaki artış, bir ek harcama olarak karşımıza çıkmaktadır.

### **3.3.5.2. Gece Zammı, Vardiya Primi Nedeniyle İşgücü Maliyetlerindeki Artış**

Vardiyalı çalışmanın bir takım olumsuz koşullar altında yürütüldüğünü daha önce belirtmiştik. Bu olumsuz koşullar, çalışma arzusundaki kişilerin vardiyalı çalışmaya olan taleplerinin azalmasına neden olacaktır. İşte bir taraftan özellikle iş arayan nitelikli iş gücü açısından gece çalışmasını çekici kılmak, diğer taraftan ise gece döneminin mahrumiyet dolu yaşamına (ODABAŞI/EKE, 1981: 184) katlanan işçiye hiç olmazsa maddi açıdan katkıda bulunmak için vardiyalı çalışanlara ek ödemeler yapıldığına uygulamada sık rastlanılmaktadır.

Daha önce de belirtildiği gibi bu ödemeye, ya gündüz vardiyasındaki ücrete ek olarak, gece vardiyasında çalışılan her bir saat için belirli bir miktar ödeme yapılması, veya gündüz vardiyasının ücretinin belirli bir oranı dahilinde fazla ücret ödenmesi (ücretinin belirli bir yüzdesi kadar, örneğin ücretinin % 10 'unun gece primi olarak ödenmesi) veya fiilen çalışılan saatlerden daha fazla saat için ödeme yapılması şeklinde olmasıdır.

Ülkemizde de vardiyalı çalışan işçilere zamlı ücret ödenmesi konusunda işverenlerin kanuni bir zorunluluğu olmamakla beraber, genellikle imzalanan toplu iş sözleşmelerinde vardiyalı çalışmalara zamlı ücret, gece vardiya tazminatı veya gece primi ödeneceğine ilişkin hükümler konmaktadır. Bu tür zamların ise, gece vardiyalarında çalışan işgücünün gündüz çalışan işgücüne oranla işletmeye daha pahalıya mal olmasına neden olduğu bir gerçektir.

### 3.3.5.3. Vardiyalı Çalışmanın Getirdiği Sorunlara İşçilerin Getirdiği Çözüm Önerileri

**Tablo 1.4 Vardiyalı Çalışmayla İlgili Olarak İşçilerin Getirdiği Çözüm Önerileri (ODABAŞI/EKE, 1981: 192).**

<b>Çözümler</b>	<b>Makine Sektörü (%)</b>	<b>Tekstil Sektörü (%)</b>	<b>Toplam (%)</b>
<b>Yeterli gece zammı</b>	<b>76,7</b>	<b>73,3</b>	<b>72,3</b>
<b>Fabrikaya yakın lojmanlar</b>	<b>46,7</b>	<b>13,3</b>	<b>34</b>
<b>Gürültülü işyerinin mahalle içlerinden kaldırılması</b>	<b>40</b>	<b>20</b>	<b>31,9</b>
<b>Çocuk parklarının çoğaltılması</b>	<b>23,3</b>	<b>6,7</b>	<b>17</b>
<b>İşyerlerindeki çalışma koşullarının sıkı denetimi</b>	<b>23,3</b>	<b>46,7</b>	<b>30</b>
<b>Çalışma sürelerinin azaltılarak yeniden düzenlenmesi</b>	<b>29,6</b>	<b>26,6</b>	<b>28,2</b>
<b>İnsanların başkalarının çalışma koşullarına anlayış göstermesi</b>	<b>16,7</b>	<b>---</b>	<b>10,6</b>
<b>Kreş, sosyal tesis vb. olanakların sağlanması</b>	<b>---</b>	<b>33,3</b>	<b>10,6</b>
<b>İşyerlerinde sürekli hekim ve sağlık memuru bulundurulması</b>	<b>---</b>	<b>33,3</b>	<b>10,6</b>

Yapılan araştırma sonuçlarına göre hazırlanan Tablo 1.4'te vardiya düzeninden memnun olmayan işçilerin çözüm önerileri yer almaktadır (ODABAŞI/EKE, 1981: 192).

Çözüm önerilerinde, gece zammı veya vardiya priminin yeterli düzeye çıkarılmasının ilk sırayı aldığı görülmektedir. “Yeterli düzey”in normal saat ücretinin %30-40 ı kadar bir ek ödeme olduğu işçiler tarafından ifade edilmektedir. Gece zammının işçiler açısından, bugünkü koşullarda, büyük önem taşıdığı ve artırılmasının vardiyalı çalışmayı özendirici bir etki yapabileceği anlaşılmaktadır.

Sosyal tesis önerisi, aslında Türkiye'nin ağır bir sorunu olan konut sorununa çare olarak ve ayrıca bunun yanında ulaşım güçlüğü ve dinlenme sorunlarını da giderebilir düşüncesi ile gündeme getirilmektedir. İşçilerin hele aynı yada benzer işyerlerinde çalışan işçilerin bir arada yaşadıkları işçi mahallelerinde alışılmışın dışındaki saatlerde uyuma ve dinlenme olanağının daha çok olacağı düşünülüyor. Öteki iki öneri de esas olarak bununla ilgili bulunmaktadır. İşçiler, gündüz uyuma ve dinlenmeye en büyük engelin mahalle içlerindeki gürültülü iş yerleri (bıçkı atölyesi, marangozhane vb.) ve kapı önlerin de oynamak zorunda kalan çocuklar olduğunu anlatmaktadırlar. Elbette bu önerilerle işçiler, sorunların boyutlarının kendi işyerlerinin çerçevesini ve olanaklarını aştığını kabul etmiş olmaktadır.

Çalışma sürelerinin azaltılması ile ilgili öneriler ise vardiyalı çalışanların emeklilik sürelerinin kısaltılması, çok vardiyalı çalışma düzeni ile birlikte haftalık çalışma saatlerinin düşürülerek cumartesi tatilinin genelleştirilmesi ve gece çalışma saatlerinin gündüz çalışma saatlerine göre iş kanununda yapılan bir düzenleme ile biraz daha kısa tutulması noktalarında somutlaşmaktadır.

İşyerlerinde sürekli İşyeri hekimi ve sağlık personeli bulundurulması ya da hekime veya sağlık birimlerine hızla ulaşmayı sağlayacak olanakların temin edilmesi önerilmektedir.



Bir ilginç yakınma konusu da işçilerin, yakın komşularının çevresindekilerin dinlenmek zorunda olduklarına aldırmadan, gündüz saatlerinde de olsa fazlaca gürültülü yaşama alışkanlıklarından vazgeçmeyişleridir. Buna çözüm olarak da sözkonusu muhitin ilgililerce daha sık kontrol ve denetlemeye tabi tutulması istenmektedir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### VARDİYALİ ÇALIŞMANIN TÜRK İŞ MEVZUATI AÇISINDAN İNCELENMESİ

#### 1. VARDİYALİ ÇALIŞMANIN DÜZENLENME ŞEKLİ

##### 1.1. Genel Olarak

Vardiyalı çalışmanın düzenlenme şekli ele alınıp incelenirken özellikle gece çalışmaları üzerinde durulacaktır. Çünkü vardiyalı çalışmanın önemli bir özelliği, onun niteliği gereği bir bölümünün gece yapılmasıdır.

Bir takım ekonomik ve sosyal sebepler gereği yapılma zorunluluğu bulunan vardiyalı çalışmanın gerek işçi gerekse işletme bakımından bazı önemli sorunlar yaratması bu çalışmanın gündüz çalışmasından ayrı bir biçimde düzenlenmesi gereğini ortaya çıkarmıştır. Gece çalışmasının korunması amacıyla alınan önlemleri ve bunlara ilişkin hukuki düzenleme şekil ve şartlarını zaman, şahıslar ve vardiyalar halindeki çalışmalar bakımından incelemek gerekir.

##### 1.2. Zaman Bakımından

###### 1.2.1. Çalışma Süresinin Sınırları

Gece çalışması düzenlenirken, günün hangi dönemine gece denildiği önemlidir. İş hayatında gece gerek uluslararası gerekse milli mevzuatımız içinde ele alınmıştır. Örneğin Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 4 sayılı Sözleşmesinde, saat 22:00 ile 05:00 arasındaki süreyi içine alacak biçimde aralıksız en az 11 saatlik dönem gece süresi olarak kabul edilmiştir

Örgütün 6 sayılı Sözleşmesinde gece süresi saat 22:00'den saat 05:00'e kadar devam eden ve aralıksız en az 11 saati kapsayan süre şeklinde tanımlanmıştır (CENTEL, 1982: 159). En son olarak, Avrupa birliğinin 23 Kasım 1993 tarihinde yürürlüğe giren Çalışma Hayatının Düzenlenmesi Hakkındaki Yönergesinde gece çalışmaları saat 24.00 – 05.00 arası yapılan çalışmalar olarak kabul etmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 69. maddesinin birinci fıkrası hükmüne göre çalışma hayatında “gece”, en geç saat 20:00'de başlayarak en erken saat 06:00'ya kadar geçen ve her halde en fazla 11 saat süren dönemdir. Gece dönemini düzenleyen bu hüküm, kamu düzenine ilişkin bulunduğu için işçi aleyhine kısıtlanamaz. Ancak 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 her hangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkartılabileceği belirtilmektedir.

Bu yönetmelikler şunlardır: Kadın İşçilerin Gece Vardiyalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ve Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliklerdir.

Vardiyalı çalışma sınırları içinde yapılan gece çalışması 4857 sayılı İş Kanunu'na dayanılarak çıkartılan Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 4. maddesinin c bendi gereği sağlık kuralları bakımından günde 7,5 saat yada daha az

çalışılması gereken işlerde işçi postaları sayısı, her bir postanın çalışma süresi 4857 sayılı İş Kanunu 63. maddesinin son fıkrasında öngörülen yönetmelikte belirtilen günlük çalışma sürelerini aşmayacak şekilde düzenlenir. Yine 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69. maddesinin birinci fıkrasında tanımlanan gece dönemine denk düşen 20:00-06:00 saatleri arasında işçi postalarında 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmaları yasaktır. Yine 4857 sayılı İş Kanunu'muzun 7. maddesi gereği postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde İş Kanunu'nun 42 ve 43. maddeleri ve 79 sayılı Milli Korunma Suçlarının Affına, Milli Korunma Teşkilat, Sermaye ve Fon Hesaplarının Tavsiyesine ve Bazı Hükümler İhdasına Dair Kanununun 6. maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 70. maddesinde öngörülen yönetmelikte belirtilen haller dışında, işçilerin gece postalarında 7,5 saatten çok çalıştırılmaları yasaktır.

Çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışması gece çalışması sayılır (Post.Çal.Y. m.7).

## **1.2.2. İstisnalar**

### **1.2.2.1. Zorunlu Sebeplerle Fazla Çalışma**

Her ne kadar İş Kanunu ilke olarak işçilerin gece postalarında 7,5 saatten fazla çalıştırılmalarını yasaklamışsa da işyerinde fazla çalıştırmayı gerektiren zorunlu sebeplerin meydana gelmesi halinde bu 7,5 saatlik sınırı aşılabilecektir (ERKUL, 1984: 292). Zorunlu sebeple fazla çalışma 4857 sayılı İş Kanunu'muzun 42. maddesinde düzenlenmiştir.

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 yapan işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunludur.”

Yasanın 42. maddesinde bir arıza sırasında, bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makine, alet ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde veya zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalıştırma yaptırılacağı hüküm altına alınmıştır.

Zorunlu nedenle yapılan fazla çalışmada, genel sebeplerle yapılan fazla 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, zorunlu sebeplerle işyerinde çalışan işçilerin hepsi fazla çalıştırılacağı gibi, sadece bir kısım işçinin fazla çalışmaya katılması da istenebilir. Örneğin, bazı makinelerin arızalanması nedeni ile sadece bir kısım işçilerin, buna mukabil bir sel baskını (zorlayıcı sebepler) sonucunda iş yerinin tamamının zarar gördüğü bir durumda ise işyerinde çalışan bütün işçilerin fazla çalışmaya katılması istenebilir.

1475 sayılı eski İş Kanunu’nda olduğu gibi 4857 sayılı iş kanunu’nda da zorunlu sebeplerle ya da olağanüstü hallerde yapılan fazla çalışmalara belirli bir süre sınırlaması getirilmemiş; sadece İş Kanunu madde 42 f.1’de zorunlu nedenlerle işçilerin ancak “işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile” fazla çalıştırılacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla işçiler ancak zorunlu nedene bağlı işlerin devamı süresince fazla çalışabilecekler, bu işlerin bitirilmesi ile işyerinde normal faaliyete dönülmesinden sonra fazla çalışma yaptırılmayacaktır. Ancak zorunlu sebeplerle de olsa bir işçinin günlük azami çalışma süresini belirlemek amacı ile eski yasa zamanında ileri sürülen düşüncenin yeni yasaya da uyarlanarak Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik hükümleri uyarınca vardiya değişiminde işçilerin sürekli olarak en az 11 saat dinlendirilmeden

çalıştırılmayacakları öngörüldüğünden her iki çalışma türünde de işçinin en az 11 saat dinlenme olanağına sahip olacak şekilde fazla çalışmaya tabii tutulacağı sonucuna varılmalıdır (Post.Çal.Y. m.9).

İşK m.42 f.2’de zorunlu sebeplerle yapılan çalışmalar için m.41. f.1,f.2 f.3 hükümlerinin uygulanacağı belirtildiğinden zorunlu sebeplerle yapılan fazla çalışmalarla işçi o hafta 45 saatin üzerinde çalışmışsa 45 saati aşan her bir saat fazla çalışma için % 50 zamlı ücrete hak kazanacaktır (EYRENCİ/TAŞKENT /ULUCAN 2005: 214-215).

### **1.2.2.2. Olağanüstü Hallerde Fazla Çalışma**

İşçilerin gece çalışmalarına ilişkin 7,5 saatlik sınırları aşılabileceği diğer bir durum da olağanüstü hallerin ortaya çıkmasında yapılan fazla çalışma durumudur. İşK. m.43 f.1’de olağanüstü hallerde fazla çalışma sebebi olarak “seferberlik hali” gösterilmiştir. Seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak koşulu ile “yurt savunmasının gereklerini karşılayan iş yerlerinde” Bakanlar Kurulunun bu konuda vereceği bir kararla, işçiler günlük çalışma süreleri dışında fazla saatlerle çalıştırılabilirler. Görüldüğü gibi olağanüstü hallerde fazla çalışmalar işverenin talimatıyla değil, Bakanlar Kurulunun kararıyla uygulanır. Bakanlar Kurulunun bu yöndeki kararı üzerine, bu kararın kapsamına giren işyerlerinin işverenleri fazla çalışma yaptırmakla, işçiler ise fazla çalışmaya katılmakla yükümlüdürler.

Olağanüstü sebeplerle fazla çalışma, seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartı ile uygulanabilir. Bu tür fazla çalışmanın günlük sınırı da İşK. m. 43 ’de “işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre işçinin en çok çalışma gücüne çıkarılabilir” şeklinde ifade edilmiştir (f.1). Yukarıda da belirtildiği gibi olağanüstü hallerde fazla çalışmada da günlük çalışma süresi işçiye aralıksız en az 11 saat dinlenme olanağı verilecek şekilde saptanmalıdır.

Olağanüstü hallerde fazla çalıştırılan işçilere, her bir çalışma için verilecek ücret hakkında, genel sebeplerle fazla çalışma ücretine ilişkin 41. maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri uygulanır. Olağanüstü hallerde yapılan fazla çalışmalarda da işçi fazla çalışma karşılığında sadece zamlı ücret talep edebilir, serbest zaman talebinde bulunamaz.

### **1.2.2.3. Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşlerinde Fazla Çalışma**

Gece postalarında 7,5 saatlik çalışmaya ilişkin sınırın diğer bir istisnası da hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde söz konusudur. İşK. genel olarak bir işyerinde belirli çalışma saatlerinden önce veya sonra yapılması gereken hazırlama ya da tamamlama yahut temizleme işlerinde çalışan işçiler için çalışma şartları ve usullerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilmesini öngörmüştür (İşK. m.70). Söz konusu yönetmelik, “Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği” adı altında 28 Nisan 2004 tarih ve 25446 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri bir işyerinde yürütülen asıl işin düzenli sürdürülebilmesi için, çalışma saatlerinden önce veya sonra yapılması gereken ve geçici veya istisnai bir nitelik göstermeyip hep aynı surette gitmesi zorunlu işler olarak tanımlanabilir. Buna göre, işyerindeki makinelerin günlük bakımı ve temizliği, ocak veya fırınların yakılması yada soğutulması işleri bu tür işlerdendir. Bu gibi işler işyerinin işçilerine, asıl işlerine ek olarak yaptırılıyorsa söz konusu Yönetmelik hükümleri uygulanır. Buna karşılık, hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri, asıl işçilerden ayrı olarak, sadece bu işleri yapmak üzere işe alınmış işçiler tarafından yapılıyorsa, bunlara İş Kanunu’nun genel hükümleri uygulanır (m.2).

Yönetmeliğe göre, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin, asıl işe ilişkin günlük çalışma sürelerinden önce veya sonra yaptırılabilmesi, teknik bir

zorunluluğun bulunmasına veya bu işlerin, asıl işin yürütümü sırasında yapılmasının sağlık ve güvenlik yönünden sakıncalı olmasına bağlıdır (m.4).

Hazırlama, tamamlama, temizleme işlerini yapacak işçiler günlük çalışma sürelerine ek olarak günde en çok iki saat daha çalıştırılabilirler (m.5). Ancak, HTTİY’nde belirtilen işlerde dahil olmak üzere günlük çalışma süresi 11 saati aşamaz. Günlük normal çalışma süresi dışında yapılan HTTİY ile yapılan fazla çalışma sürelerinin toplamı yılda 270 saati aşamaz (m.12). Mümkünse bu işlerin nöbetleşe yapılması gerekir (m.9).

Teknik bir sakınca yoksa, işçilerin asıl işlerin bitimi ile bu tür işlerin başlaması arasında yarım saatten az olmamak üzere dinlenmeleri zorunludur. Bu dinlenmeler çalışma süresinden sayılmaz (m.10). HTTİY’nde belirtilen işlerde çalışan işçilere normal saat ücretlerinin % 50 fazlası ile ücret ödenir (m.15). HTTİY ’ne göre çalıştırılacak işçilerin sayısı işyerinde çalışan toplam işçi sayısına göre sınırlandırılmıştır. Buna göre, bunların sayısı, 100 kişiye kadar işçi çalıştırılan yerlerde kademeli olarak en çok üç ile 10 kişiden ve 100 kişiden fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde işçi sayısının % 10’undan fazla olamaz. (m.6) Bu işyerlerinde bu yönetmelik hükümlerine göre HTTİ yaptırılmak üzere ayrılmış olan işçilerin, bu işlere ayrılan saatlerde her hangi bir başka işte çalıştırılmaları yasaktır.

#### **1.2.2.4. Bakanlar Kurulu Kararıyla Özel Durumlarda Fazla Çalışma**

Gece vardiyalarında çalışmaya ilişkin 7,5 saatlik sınırın diğer bir istisnası da Bakanlar Kurulu’nun 79 sayılı Kanun (R.G, no:16.09.1960) gereğince çalışma sürelerini artırması halinde söz konusudur. 4857 sayılı İş Kanunu 41. maddesi ile genel bakımdan iş süresini haftalık 45 saat olarak tespit etmiş ve buradan da cumartesi günü çalışılıp çalışılmamasına göre işçinin günlük çalışma süresinin bulunacağını öngörmüştür.



Yine söz konusu kanun bu genel prensip dışında genel, zorunlu ve olağanüstü sebeplerin varlığı halinde bu iş süresinin artırılabilceğini belirtmiştir. Fakat bir takım şartlara bağı olan bu fazla çalışmalar, iş hayatının bazı kesimlerinde ihtiyaca cevap vermediğinden, işverenlerin müracaatı üzerine Bakanlar Kurulunca Milli Korunma Kanunu'nun 19 uncu maddesinin verdiği yetkiye dayanarak bazı işyerlerinde ve işkollarında gece ve gündüz çalışmalarında uygulanmak üzere üç saate kadar fazla çalışma yaptırılmasına izin verilmiştir. Yeni çıkarılan kanuna konulan bir madde ile Bakanlar Kurulu'nun Milli Korunma Kanunu'na dayanarak almış olduğı kararları hala yürürlükte olduğı ve hatta gerekirse kurulun aynı biçimde kararlar alma yetkisi bulunduğı öngörülmüştür. İşte bu nedenle bir işçi 7,5 saatlik bir gece çalışması yapmış olsa dahi eğer Bakanlar Kurulu, Milli Korunma Kanunu ve 79 sayılı Kanuna dayanarak o işçinin çalıştığı işyeri veya işkolunu kapsayacak şekilde fazla çalışma kararı almış ise işin mahiyeti ve ihtiyacın derecesine göre işçiyi yeniden üç saate kadar çalıştırılabilecektir.

#### **1.2.2.5. Fikir ve Sanat İşlerinde**

5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanun'un, 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 Kanunundaki "işçi" tarifi haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır. Yine aynı maddenin devamında ise bu Kanun kapsamına giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlar gazeteci olarak tanımlanmıştır. Bu kanuna 6253 sayılı Kanun ile eklenen 1. maddeye 212 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle gazeteci tanımına giren kimselerden müessese, matbaa, idarehane ve büro gibi işyerlerinde hizmetlerinin mahiyeti itibarı ile aralıksız çalışanlar için normal iş sürelerinin dışında gündüz ve gece ayrımı yapılmaksızın en fazla üç saat fazla çalışma olanağı bulunmaktadır. Böylece 5953

sayılı Kanun kapsamına giren fikir ve sanat işlerinde gece çalışması yapanlar günlük iş süreleri dışında, günde üç saate kadar fazla çalışma yapabileceklerdir. (Bas.İşK. Ek.m.1).

Her bir fazla çalışma saati için verilecek ücret normal çalışma saati ücretinin % 50 fazlasıdır. Ancak, günlük normal çalışma saatine ilaveten bu madde gereğince tatbik edilecek fazla çalışmaların saat 24:00'ten sonraya tesadüf eden saatlerinde ücret bir misli fazlası ile ödenir. Fazla saatlerin hesabında, yarım saatten az olan süreler yarım saat, fazlası ise bir saat sayılır.

### **1.3. Şahıslar Bakımından**

#### **1.3.1. Çocuk İşçilerin Gece Çalışmalarının Düzenlenmesi**

##### **1.3.1.1. Genel Olarak**

Çocuk işçilerin gece çalışma düzenine geçmeden önce kısaca çocuk işçi kavramı üzerinde durmak gerekir. Her ne kadar İş Güvenliğinin genel hükümlerinden (TUNÇOMAĞ, 1975: 308) yararlanma açısından çocuk veya yetişkin olmak bir önem taşımasa da gece çalıştırma yasağı sadece çocuk ve (kadın) işçiler için getirilmiş olduğundan hangi yaşlar arasındaki işçilerin çocuk işçi olarak kabul edileceğinin açıklığa kavuşturulması önem taşır.

Türk iş mevzuatında çocuğun tanımından çok, çocuk işçilere ilişkin hükümler yer almıştır (CENTEL, 1982: 34). Gerçekten Türk iş hayatını düzenleyen çeşitli kanunlarda 14,15,16 ve 18 yaşındaki çocukların çalışma koşullarından söz edilmektedir. Ancak iş hayatında çocuk işçilerin en aşağı kaç yaşında olmaları gerektiği konusunda iş hukuku doktrininde tam bir birlik sağlanmış değildir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 71 inci maddesi çocuk çalıştırma yaşı ve yasağı hakkındadır. 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak aynı madde 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler, demektir. Yine aynı hükmün devamında çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine meslek eğitiminin devamına engel olamaz, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar veremez denilmektedir.

Onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler ile 15 yaşını tamamlamış ancak 18 yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler, 14 yaşını bitirmiş ve ilköğretimini tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler ve çalışma koşulları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından altı ay içinde çıkarılacak bir yönetmelikte belirlenir.

Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuzbeş saatten fazla olamaz. Ancak 15 yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir.

Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri yukarıda birinci fıkrada öngörülen süreleri aşamaz.

Çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmasına ilişkin söz konusu yönetmelik 06.04.2004 tarih ve 25425 sayılı RG 'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Bu yönetmelik, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 71. maddesi gereğince, 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler ile 15 yaşını tamamlamış ancak 18 yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler, 14 yaşını bitirmiş ve ilköğretimi tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler ve çalışma koşullarına ilişkin usul ve esasları kapsamaktadır.

Bu yönetmeliğe göre 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişiye genç işçi, 14 yaşını bitirmiş ve 15 yaşını doldurmamış ilköğretimini tamamlamış kişiye çocuk işçi denilmektedir. Yine bu yönetmelikte çocuk ve genç işçilerin çalıştırılabilecekleri ve çalıştırılmayacakları işlerin neler oldukları ayrıca çocuk ve genç işçilerin çalıştırma esasları belirtilmiştir.

Çocuk işçilerin yaş sınırlarını kısaca belirledikten sonra gece çalışmasına ilişkin hukuki düzenlemede, günün hangi döneminin gece sayılacağı konusu ayrı bir önem taşır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün çeşitli zamanlarda kabul etmiş olduğu sözleşme ve tavsiye kararlarına bakıldığında çocuk işçiler için gece döneminin oldukça geniş tutulduğu ve bu işçilerin gerek sanayide, gerekse sanayi dışında gece döneminde çalıştırılmalarının büyük ölçüde sınırlandırıldığı görülür. Bununla da gece dönemindeki çalışmanın çocuk işçiler üzerinde olumsuz sonuçlar yaratmasını engellemek ve onlara daha fazla dinlenme süresi sağlamak amaç edinilmiştir (ÖNER, 1971: 5-6).

Ülkemizde İş Hukukunda bir tek gece dönemi kavramına yer verilmiş, çocuklar için yetişkinlerden ayrı olarak gece dönemi saptanılmamıştır. Daha önce de belirtildiği gibi gece döneminden ne anlaşılması gerektiği İş Kanunu'nun 69. maddesinin birinci fıkrasında açıklanmış durumdadır. Söz konusu hükme göre, iş hayatında gece, en geç saat 20:00 'den başlayarak, en erken sabah saat 06:00 'ya kadar geçen ve en fazla 11 saat süren gün dönemidir. Aynı maddenin ikinci fıkrasında çeşitli işler için (çocuk işçiler hakkında) gece deyiminden anlaşılacak

gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi için tüzük çıkartılabileceği öngörülmüş olmakla beraber böyle bir tüzük henüz çıkarılmadığından çocuk işçilerde de gece dönemi 69. maddede belirtilenden farklı değildir. Çocuk işçiler için gece döneminin yetişkinler için belirlenen şekilde olması, onlar açısından bir takım sakıncalar yaratabilir. Şöyle ki, söz konusu hüküm, gece döneminin başlangıcı saat 20:00'yi aşmayacak, bitişi ise sabah saat 06:00'dan erken olmayacak biçimde belirlenmeye olanak tanımakla beraber, bu esaslar göz önünde bulundurularak belirlenecek gece döneminin en fazla 11 saat olabileceğini öngörmektedir. Oysa daha önce de belirttiğimiz gibi çocuk işçilerin daha fazla dinlenmelerini sağlamak, onlar için gece olarak belirlenen zaman kesimini geniş tutmak ve onları bu dönemde çalıştırmamak suretiyle olabilir. Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütü'nün çeşitli zamanlarda kabul etmiş olduğu sözleşmelerde çocuk işçiler için gece dönemi sınırlandırılmış, fakat bu sınırlar göz önünde bulundurularak saptanacak sürenin belirli bir saatten az olamayacağı öngörülmüştür.

Ülkemizde çocuk işçileri için gece dönemi yetişkinlerden ayrı olarak saptanmadığı gibi gece olarak saptanacak zaman kesiminin en fazla 11 saat olabileceği öngörüldüğünden, çocuk işçilerde gece döneminin daha geniş tutulması da engellenmiştir. İş hayatımızda çocuk işçiler için gece dönemini belirleyen diğer bir hüküm de Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nun 174. maddesinde yer almaktadır. Bu hüküm 12 yaş ve 16 yaş arasında bulunan çocukların saat 20:00'den sonra gece çalışmalarını yasaklayan bir hükümdür. Maddenin ifadesinden gece döneminin başlangıcı olarak saat 20:00'nin esas alındığı, bu saatten sonraki bir saatin gece döneminin başlangıcı olarak belirlenmesinin olanaklı bulunmadığı anlaşılmaktadır (CENTEL,1982: 168). Fakat söz konusu hüküm, gece döneminin ne kadar süreceği ve hangi saatte biteceği konusunda bir açıklık taşımamaktadır.

### 1.3.1.2. Gece Çalışmasına İlişkin Sınırlar

4857 Sayılı İş Kanunu, Avrupa Birliğinin değişik 23.11.1993 tarih ve 93/104 sayılı Yönergesine uygun olarak, gece çalıştırılacak işçiler bakımından işverene bazı yükümlülükler getirilmiştir. Buna göre, işçilerin gece döneminde çalıştırılmaya başlamadan önce, sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olduğu alınacak sağlık raporu ile belgelenmelidir. Ayrıca, gece çalıştırılan işçiler en geç iki yılda bir defa işveren tarafından periyodik sağlık kontrolünden geçirilmelidir. İşçilerin sağlık kontrollerinin masrafları işveren tarafından karşılanır (İşK. m.69 f.4). Gerek gece çalışmalarına başlamadan önce alınacak rapor gerekse gece çalışmalarının devam ettiği dönemde alınacak raporlar, öncelikle varsa Sosyal Sigortalar Kurumu hastanelerinden, yoksa devlet hastanelerinden ve o da yoksa sağlık ocaklarından alınmalıdır.

Gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye işveren, mümkünse gündüz vardiyasında iş vermekle yükümlüdür (İşK. m.69 f:5).

Gece çalışmasıyla ilgili işverenin yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğinin denetlenmesi amacıyla yasa, işverenin gece vardiyalarında çalıştırılacak işçilerin listelerini ve bu işçiler için işe başlamadan önce alınan ve periyodik sağlık raporlarının bir nüshasını ilgili bölge müdürlüğüne vermesi yükümlülüğünü de getirmiştir (m.69 f.6).

Gece çalıştırmalarıyla ilgili olarak 1475 sayılı eski İş Kanununun da sanayiye ait işyerlerinde her yaştaki kadınlar için getirilen yasak, kadın-erkek eşitliği ve bu konuda gelişmiş batı ülkelerindeki gelişmeler dikkate alınarak kaldırılmış, gece çalışma yasağı sadece çocuk ve genç işçiler için kabul edilmiştir. İşK ‘nun 73. maddesine göre sanayi işlerinde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır ( f.1 ; İPYön. M.5). 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece vardiyalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar “ Kadın İşçilerin Gece

Vardiyalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik”te gösterilmiştir ( RG. 09.08.2004, No: 25548)

### **1.3.2. Kadın İşçilerin Gece Çalışmalarının Düzenlenmesi**

#### **1.3.2.1. Genel Olarak**

1982 tarihli Anayasanın 50. maddesi kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağını öngördükten sonra, küçükler ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar yanında kadınların da çalışma şartları bakımından özel olarak korunmaları gerektiğini hükme bağlamıştır. Gerçekten, çalışma hayatımızda kadınların sorunları bütünü ile erkeklerden farklı değildir (TUNÇOMAĞ, s.773). Ayrıca, kadının aile içi görev ve sorumlulukları da göz önünde tutulursa; kadınların, tüm işçiler için öngörülen genel hükümler dışında, özel birtakım hükümlerle de korunmaları gereği ortaya çıkar. Bu konuda gerek UÇÖ ‘nün sözleşme ve tavsiye kararlarında, gerekse Türk İş Mevzuatında bir takım hükümler mevcuttur (ALTAN, 1980: 133-174). Bunlardan bir kısmı da kadın işçilerin gece çalıştırma yasağına ilişkindir.(ALTAN, 1980: 144-154). Kadın işçilere ilişkin özel hükümlere örnek olarak 4857 sayılı İş Kanunumuzda 73. maddesinde yer alan, gece çalıştırma yasağı dışında, kadın işçilerin yer ve su altında çalıştırılma yasağı (İşK. m.72) ve ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılma yasağını (İşK. m.85) gösterebiliriz.

Kadın işçilerin gece çalıştırılmasına ilişkin hukuki düzenlemede günün hangi döneminin bu işçiler için gece sayılacağı konusu ayrı bir önem taşır. Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütü’nün bu konuda kabul etmiş olduğu sözleşme ve tavsiye kararlarında çeşitli zaman kesimleri gece dönemi olarak tanımlanmıştır. Buna karşın Türk İş Hukukunda, kadın işçilerde gece süresinin sınırları bakımından yetişkin ve çocuk işçilere göre farklı bir düzenlemeye gidilmemiştir. Her ne kadar İşK. 73. maddesinde çeşitli işler için kadın işçiler hakkında gece

dönemini belirleyen bir yönetmeliğin hazırlanabileceği öngörülmüş ise de böyle bir yönetmelik bugüne kadar çıkarılmamıştır.

### **1.3.2.2.1. İşin Niteliğine Bağlı Gece Çalıştırma Yasağı**

#### **1.3.2.2.1.1. Sanayiden Sayılan İşlerde**

Kadınların gece vardiyasında çalıştırılmalarında sakınca görülen işlerin başında ağır ve tehlikeli işler gelir. Ayrıca Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sözleşme ve tavsiye kararlarında da, kadınların sanayiye ait ağır ve tehlikeli işlerde gece çalıştırılmalarını yasaklayan hukuki düzenlemelere rastlamak mümkündür.

Ülkemizde, 1982 Anayasasının 50. maddesinden dayanağını alan İş Kanunu'nun 85. maddesi ağır ve tehlikeli işlerde her yaştaki kadınların gece çalıştırmalarını esas olarak yasaklayan bir hüküm içermektedir.

İş Kanunu m.73 'de genç ve çocukların sanayiden sayılan işlerde, hangi işlerin sanayi işleri sayıldığı İş Kanunu'nun 111. maddesinde belirtilmiş olup, bu maddede yazılı işler dışında kalan bir işin de bu kanunun uygulanması bakımından sanayi işlerinden sayılıp sayılmamasını belirtmeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkili kılınmıştır. Bakanlık da "Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik" 'i 28.02.2005 tarih ve 25387 sayılı RG. de yayınlamaya yürürlüğe koymuştur. Bu yönetmelikte Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşleri listesinde tüm işler tek- tek gösterilmiştir.

Yine 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 85 inci maddesine dayanılarak hazırlanan 15.06.2004 tarih ve 25493 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren "Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği" de EK-1 'deki çizelgede, karşısında (K) harfi bulunmayan işlerde kadınlar ve (Gİ) harfleri



bulunmayan işlerde de 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçiler çalıştırılmaz denmektedir. Ancak; ihtisas ve meslek öğrenimi veren okulları bitirip bu işi meslek edinmiş kadınların ihtisas ve mesleklerine uygun ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabileceği belirtilmektedir. İlgili Bakanlıklarca yeterliliği kabul edilen kursları bitirip, o işi meslek edinmiş olan kadınlar ile 16 yaşını doldurmuş genç işçiler EK-1'deki çizelgede 36. sıradan 66. sıraya kadar (66 dahil) belirtilen işlerde çalıştırılabilir.

İş Kanunu'nun 85. maddesi sadece ilke olarak ağır ve tehlikeli işlerde kadınların gece çalıştırılmasını yasakladığından bu tür işlerden sayılmayan bir işte kadın işçilerin gece vardiyasında çalıştırılması, serbest bırakılmış olmaktadır.

#### **1.3.2.2.1.1.1. İstisnası**

İş Kanunu'nun 85. maddesi ağır ve tehlikeli işlerde her yaştaki kadınların gece çalıştırılmasını yasaklamış olmakla beraber, işin özelliği icabı kadın işçi çalıştırılması gereken işlerde 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece vardiyalarında çalışmalarına Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının hazırladığı bir yönetmelikte gösterilen şartlar çerçevesinde izin verileceğini belirtmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 73. maddesine dayanarak hazırlanan 09.08.2004 tarih ve 25548 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren "Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik" 'in 2. maddesine göre 18 yaşını doldurmuş kadın işçiler beceriklilik, çabukluk ve dikkat isteyen, sürekli olan, fazla enerji ve kuvvet harcanmasını gerektirmeyen işlerde gece postalarında çalıştırılabileceklerdir. Bu yönetmelik gece postalarında çalıştırmaları belirli kurallara bağlamıştır. Birinci koşul, işçinin 18 yaşını doldurmuş olmasıdır. İkinci koşul ise kadın işçilerin her ne şekilde olursa olsun gece postasında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmamalarıdır. Diğer bir şart ise,

belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde alışılmış araçlarla gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın işçileri, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgahlarına en yakın merkez den işyerine götürüp getirmekle yükümlüdür. Son şart ise kadın işçinin kocası da işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya ayrı bir işyerinde çalışıyor ise, kadın işçinin isteği üzerine, gece çalıştırılması, kocasının çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenlenir. Aynı işyerinde çalışan karı kocanın aynı gece postasında çalışma istekleri, işverence, olanak oranında karşılanır.

### **1.3.2.2.2. İşin Niteliğine Bağlı Bulunmayan Gece Çalıştırma Yasağı**

#### **1.3.2.2.2.1. Analık Halinde**

Genel olarak tüm kadın işçilerin yararlanabilecekleri koruyucu hükümler dışında, kadınları analık halinde özel bazı hükümlerle de korumak gerekir. Gerçekten kadının çalışma hayatına girmesi ile toplumda gelecek kuşakları yaratmak ve yetiştirmek görevi üzerinden kalkmış değildir. Hatta Kadının çalışma hayatına katılarak ailesine ekonomik katkıda bulunması yanında analık ve çocuk yetiştirmek onun temel görevini oluşturur.

Kadının analık halini sadece gebe kalmasından doğum olayına kadar geçen dönemle sınırlandırmak yeterli olmayıp, doğum sonrası, doğumla bağlantılı bir takım olayların da analık hali içerisinde düşünülmesi gerekir. Özellikle çalışma hayatı içerisinde olan bir kadının gebe iken çalışması ne kadar güç ve doğacak çocuk için ne kadar sakıncalı ise, çocuk doğduktan sonra çocuğun emzirilmesi ve bakımı da o kadar güç ve masraflıdır. Bu bakımdan kadın işçilerin analık haline ilişkin olarak belirli sürede gece çalıştırılmaları da bir koruyucu tedbir olarak yasaktır. Nitekim söz konusu durum 09.08.2004 tarihli 25548 sayılı RG.de yayınlanarak yürürlüğe giren “Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma

Koşulları Hakkında Yönetmelik” de Kadın işçiler, gebe olduklarını doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın işçiler ise doğum tarihinden başlamak üzere altı ay süre gece postalarında çalıştırılmazlar. Emziren kadın işçilerde bu süre, ana ve çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun işyeri hekimi, işyeri ortak sağlık birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın SSK, sağlık ocağı, hükümet veya belediye doktoru raporuyla belgelenmesi halinde, bir yıla kadar uzatılır.

Bu işçilerin anılan sürelerdeki çalışmaları 14.07.2004 tarihli ve 25522 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik Hükümleri saklı kalmak üzere, gündüz postalarına rastlayacak şekilde düzenlenir. Böyle bir hüküm koyulmasının nedeni de kadın işçinin geceleri çocuğunun yanında kalmasını ve böylece bakımlı ve sağlıklı bir kuşağın yetişmesini sağlamak olduğu düşünülebilir (ALTAN, s.165).

#### **1.3.2.2.2.2. Fazla Çalışmada**

Kadın işçilerin işin niteliğinden doğmamakla beraber, gece postalarında çalıştırılmayacağı diğer bir durum da, Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmeliğin 5. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu bu maddeye göre “Kadın işçiler her ne şekilde olursa olsun gece postasında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz” Aynı yasak İş Kanunu’nun 76. maddesinin ikinci fıkrasına dayanılarak çıkarılan 07.04.2004 tarih ve 25426 sayılı Resmi Gazete yayınlanan yönetmeliğin 7. maddesinde genel olarak yani erkek işçileri de içine alacak şekilde ifade edilmiştir

### **1.3.2.3. Gece Çalıştırılan Kadın İşçilere İlişkin İşverenin Yükümlülüğü**

#### **1.3.2.3.1. İzin**

Kadın İşçilerin gece çalışmasına ilişkin düzenlemeyi incelerken, 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin bazı şartlar sağlanması halinde gece postalarında çalıştırılabileceklerini belirtmiştik. Ayrıca kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılabilmesi için, işe başlamadan önce sağlık raporu almalı ve bu işçilerin muayeneleri her altı ayda bir tekrarlanmalıdır. Yönetmeliğe göre, gece postalarında kadın işçi çalıştırmak isteyen işverenler, bunların isim listelerini ilgili Bölge Müdürlüklerine göndermek zorundadır (m.10).

#### **1.3.2.3.2. İşçi Kimliklerinin Belgelenmesi ve Sağlık Bilgiler Dosyası**

İş Kanunu'nun 81 inci maddesine dayanılarak çıkarılan 16.12.2003 tarih ve 25318 sayılı resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik 'de işçilerin kişisel sağlıklarının korunması ve işçilerin kişisel sağlık dosyası tutulmasının gereği anlatılmıştır.

Kadınların gece postalarında çalıştırılmasında bir sakınca bulunmayan işlerde kadın işçi çalıştırmak isteyen ve bunun için de Bölge Çalışma Müdürlüklerine bildirimde bulunan işverenin, diğer bir yükümlülüğü de çalışma ortamı ve çalışanların sağlık gözetimine ait bütün bilgilerin kayıt altına alınması ve muhafaza edilmesidir. Çalışanların sağlık bilgileri, yaptığı işler ve çalıştığı ortamdaki maruziyet bilgileri ile bu maruziyetlerin değerlendirme sonuçları kişisel sağlık dosyalarında saklanır.

Sağlık birimi, çalışanların kişisel sağlık dosyalarını işten ayrılma tarihinden itibaren 10 yıl boyunca saklamak zorundadır. Yükümlülük süresi bu süreyi aşan

meslek hastalığı riski bulunan işyerlerinde, belirlenen risklerle ilgili evrakların saklanması, yükümlülük süresi kadar uzar. Çalışanın işyerinden ayrılarak başka bir iş yerinde çalışmaya başlaması halinde, yeni işveren çalışanın kişisel sağlık dosyasını ister. Eski işveren, kişisel sağlık dosyasının onaylı bir örneğini gönderir.

Sağlık birimi personeli, işyerine ve çalışanlara ait tıbbi, teknik ve idari bilgilerle ilgili olarak gizlilik ilkesine uymak zorundadır.

#### **1.3.2.3.3. Sağlık Raporu Alınması**

Kadın işçileri gece postalarında çalıştırmak için Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirimde bulunan işverenler, bu işçiler işe başlamadan önce doktor muayenesinden geçirmek zorundadırlar (KİGPÇKH. m.7). Bu muayenenin amacı kadın işçinin gece çalışmasında sıhhi bakımdan bir engel olup olmadığını ortaya çıkarmaktır (KUTAL, 1979: 164). Bu muayene işyeri doktor, işçi sağlığı dispanseri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın SSK, Sağlık Ocakları, Hükümet veya Belediye doktorlarına yaptırılmalıdır. Ayrıca bu muayenenin kadın işçinin işe başlamadan önce bir kez yaptırması yeterli olmayıp, her altı ayda bir tekrarlanması gerekir.

#### **1.3.2.3.4. Kadın İşçilerin İşyerine Topluca Götürülüp Getirilmesi**

KİGPÇKH Yönetmeliğini 6. maddesi kadın işçilerin gece saatlerinde işyerlerine geliş gidişleri hususunda da işverenlere bazı yükümlülükler getirmiştir. Eğer işyeri Belediye sınırları dışında ise veya posta değişim saatlerinde alışılmış araçlarla gidip gelme zorluğu mevcut ise işveren gece postalarında çalıştıracağı kadın işçileri şehrin belirli merkezinden kaldıracağı uygun araçlarla işyerine götürüp getirmek zorundadır. Burada işin niteliği ile ilgili bir taşıma söz konusu olmadığından (EKONOMİ, 1980: 259), bu nedenle işverence sağlanan araçlarda geçen zamanlar çalışma süresinden sayılmaz (EKONOMİ, 1980: 268).

### 1.3.3. Çırakların Gece alışmasının Düzenlenmesi

Çalışma hayatımızda ıraklık kurumu 3308 sayılı MEK ile düzenlenmiş ve söz konusu kanunda ıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştiren kişi çırak olarak tanımlanmıştır (m.3/c). Kanunun 10. maddesine göre de çırağın taşıması gereken nitelik ve koşullar; 13 yaşını doldurmuş, 18 yaşından gün almamış ve en az ilkokul mezunu, bünyesi ve sağlık durumu göreceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun kimse olarak belirtilmiştir. Ayrıca söz konusu Kanun ırağı bir ğrenci olarak nitelemiş ve her türlü öğrencilik haklarından yararlanabilmesine de olanak sağlamıştır (MEK, m.11).

Çıraklık kavramına kısaca değindikten sonra, bunların gece çalıştırılıp, çalıştırılmayacakları konusuna bakıldığında MEK 'nun 12. maddesinde çıraklara pratik eğitim yaptırılırken 4857 sayılı İşK 'nun gece alıştırma yasağını konu alan 73. madde hükmünün göz önünde bulundurulması öngörülmüştür. Bu hükümden anlaşıldığı kadarıyla, 18 yaşına kadar bir çırak, sanayiden sayılan bir işte gece çalıştırılmayacaktır. 18 yaşını doldurduğu halde sözleşmesi devam eden çıraklar hakkında ise MEK. 'nun 13. maddesinde 4857 sayılı İşK hükümleri uygulanmaz deniliyorsa da, bunların hala çırak sayıldıkları düşünülerek, gece çalıştırılmamaları yerinde olacaktır. Fakat grldğu gibi, sadece sanayiden sayılan ağır ve tehlikeli işlerde çırakların gece çalıştırılmaları yasaklandığından sanayiden sayılmayan ağır olmayan tehlikesiz bir işte çıraklar gece alıştırılabileceklerdir. Bunun da çırağı bir ğrenci olarak gören MEK 'nun 11. madde hükmüyle çeliştiği bir gerçektir. Çünkü ğrenci olan bir kişi öğrendiği bilgileri pekiştirmek için evinde tekrarlamak zorundadır (KUTAL, 1979: 7-.294).

## **1.4. Postalar Halinde Yapılan Çalışmalar Bakımından**

### **1.4.1. Posta Sayılarının Saptanması**

4857 sayılı İş Kanununun 76. maddesinin 2 nci fıkrasına dayanılarak hazırlanan (RG. 07.04.2004/25426). Yönetmeliğin 4 (a) maddesinde postalar halinde işçi çalıştırma, nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için birbiri ardına postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde posta sayısı 24 saatlik süre içinde en az üç işçi postası çalıştırılacak şekilde düzenlenir denmiştir.

Bu maddenin (a) bendi dışında kalan ve işçi postalarıyla yürütülen diğer işlerde 24 saatlik süre içinde çalıştırılacak işçi postaları sayısı, her bir işçi postasının çalışma süresi 4857 sayılı iş kanunu'nun 63. maddesinin 3 üncü fıkrasında öngörülen Yönetmelikte belirtilen günlük çalışma süresini aşmayacak şekilde düzenlenecektir, (aynı maddenin (b) bendi) demektedir.

Böyle bir durumda bütün postaların çalışma sürelerinin aynı olması beklenemez. Gece postası için kabul edilen süre gündüz postalarına göre daha kısa olabilir. Ayrıca postaların ardı ardına gelecek şekilde sıraya konulmasında, sonra gelen postanın doğrudan doğruya önceki postayı da izlemesi şart değildir. Çalışılan yerin havalandırılması, makinelerin bekletilmesi veya bakımı gibi nedenlerle sonraki posta başlamadan bir ara verilebilir.

### **1.4.2. Postalarının Başlama ve Bitme Saatlerinin İlanı ve Bildirilmesi**

Postalar halinde çalışma yönetmeliğinin 3. maddesine göre işveren veya işveren vekilleri, postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, her postada çalışan işçilerin ad ve soyadlarını işe giriş ve çıkış saatlerini, ara dinlenmelerini, hafta tatillerini düzenleyerek, işyerinde işçilerin kolayca görüp okuyabilecekleri şekilde ilan etmekle yükümlüdür. Yine aynı yönetmeliğin 12. maddesine göre her

postada çalışan işçilerin ad ve soyadlarını kapsayan listeler ile bu işçiler için işe başlamadan önce alınan periyodik sağlık raporlarının bir nüshalarını ilgili bölge müdürlüğüne vermekle yükümlüdür. Eğer postaların işe başlama ve bitirme saatlerinde sonradan değişiklik yapılmak istenirse gerekçeleriyle birlikte Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirilir. Ancak bu konuda toplu iş sözleşmeleriyle değişiklik yapılmış ise bildirme zorunluluğu yoktur.

### **1.4.3. Gece ve Gündüz Postalarının Düzenli Değiştirilmesi Zorunluluğu**

Postalar halinde çalışma yönetmeliğinin 8. maddesine göre de 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 birbirinin yerini alacak şekilde düzenlenir. Zorunluluk olmadıkça işçilerin postaları değiştirilemez. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69. maddesi uyarınca gece çalışması nedeni ile sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye işveren, olanakları el verdiği ölçüde gündüz postasında durumuna uygun bir iş verir.

İşin niteliği ve yürütümü, iş sağlığı ve güvenliği göz önünde tutularak, gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir. Posta değişiminde işçiler sürekli olarak en az 11 saat dinlendirilmeden çalıştırılmaz. Bu yüküm postası değiştirilen işçilere de uygulanır.

Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde işin niteliği, bir iş yerinin aynı bölümündeki bütün işçilere aynı saatte ara verilmesine olanak bırakmıyorsa, bu dinlenme, işçilere, guruplar halinde arka arkaya çalışma süresinin ortalarından başlayarak verilir.



#### **1.4.4. Birlikte Çalışan Eşlerin Gece Postalarının Düzenlenmesi**

Kadınların çalışma hayatına girmesi ile birlikte eşlerin her ikisinin de çalıştığı aile sayılarında oldukça önemli bir artış olmuştur. Özellikle eşlerden her ikisinin de postalar halinde çalıştığı durumlarda, evin ve çocukların yalnız bırakılması tehlikesi veya eşlerin birlikte olma istekleri eşlerin farklı veya aynı postalarda çalışmak istemelerine neden olmaktadır. İşte bu şekilde her ikisinin de postalar halinde çalıştığı durumlarda, erkek ve kadın işçilerin çalışacağı postanın tayininde özel bir takım düzenlemelere gidilmesinin gerektiği bir gerçektir. İş hukukumuzda bu husus, iki değişik durum olarak düzenlenmiştir. Birinci durum, hem kadın hem erkeğin işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya farklı bir işyerinde çalışmalarını durumudur ki, böyle bir durumda kadın işçi eğer kendi gece çalışması kocasının gece postasına rastlamayacak şekilde bir düzenlemeye gidilmesini isterse, bu istek karşılanacaktır. İkinci bir durum ise eşlerin aynı iş yerinde çalışmakla beraber aynı gece postasında çalışmak istemeleridir. Bu isteğin Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırma Koşulları Hakkında Yönetmeliğin 8. maddesi gereği olanaklar oranında karşılanması gerekmektedir.

## **2-VARDİYALI ÇALIŞMA DÜZENİNE UYULMAMASININ SONUÇLARI**

### **2.1. Genel Olarak**

Gece çalışma koşullarının korunmasına ilişkin kamu düzeni hükümleri hukuki olduğu kadar cezai müeyyide altına da alınmıştır. Nitekim; söz konusu hükümlere uyulmadan yapılan bir hizmet akdinin, kısmen veya tamamen batıl sayılmasının (REİSOĞLU, 1981: 78-80) yanı sıra, böyle bir akde taraf olan işveren için ayrıca, çalıştırma yasağı bakımından cezai müeyyide de öngörülmüştür.

## 2.2. Hukuki Yaptırım

Gece çalıştırmasına ilişkin hükümler de diğer hukuki düzenlemeler gibi buyurucu niteliğe sahiptir. O nedenle bu konudaki düzenlemeye uyulmadan hizmet akdi yapılırsa, bu akit yasaya aykırılık taşıdığından batıl sayılır (CENTEL, 1994: 198). Batıl hizmet akdi de, hizmetin ifa edilmiş olup olmamasına göre farklı sonuçlar doğurur (TUNÇOMAĞ, 1975: 157).

Batıl hizmet akdinin ifa edilmemiş olması halinde: Gece çalışmasına ilişkin hukuki düzenlemelere uyulmaksızın bir hizmet akdi yapılmış, fakat henüz ifa edilmemiş yani işçi işverenin emrinde çalışmaya başlamamış ise, giderilmesi olanaksız bir sonuç yoktur. Böyle bir durumda hizmet akdi batıl sayılacak ve baştan itibaren hükümsüz kabul edilecektir. Ancak, hizmet akdindeki hükümlerden tamamı değil de, bir kısmı yasaya aykırılık teşkil ediyorsa, bu durumda sadece yasaya aykırı olan hükümlerin batıl sayılması gerekecektir. Böylece, hizmet akdi yasaya aykırı olan hükümler olmaksızın varlığını devam ettirecek ve o hükümlerin batıl sayılmasıyla doğan boşluk, toplu iş sözleşmesi, bu yoksa, genel hükümler veya geleneklere göre doldurulacaktır (CENTEL, 1994: 198). Örneğin bir kadın işçi hizmet akdi ile sanayiden sayılan ağır ve tehlikeli işlerde gece çalışması yapacağını taahhüt etmiş, fakat henüz bu taahhüdünü yerine getirmemiş ise, sadece bu akitteki ağır ve tehlikeli işlerde çalışma koşulu hükümsüz sayılacaktır. Ancak eğer akdin tamamı ağır ve tehlikeli işlerde gece çalışması üzerine kurulmuşsa, o zaman bütün akdi baştan itibaren hükümsüz saymak gerekir.

Batıl bir hizmet akdinin ifa edilmiş olması halinde: Gece çalışmasına ilişkin hukuki düzenlemelere aykırılık teşkil eden bir akit yapılmış ve yerine getirilmiş, yani akdi yapan işçi işverenin emrinde çalışmaya başlamışsa, bu durumda da hizmet akdi batıl sayılmakla beraber, işçi ile işveren arasında bir hizmet akdi ilişkisi meydana gelmiştir. Fakat bu ilişki geçersiz hizmet akdine dayanarak değil de, işçinin iş yerine katılmasıyla doğmuştur. Bu hizmet ilişkisi dolayısıyla, çalışan

kişi, taraflardan birisi geçersizlik sebebini ileri sürünceye kadar işçi sayılarak her türlü işçilik haklarından istifade edecektir. Yani böyle bir hizmet ilişkisi ile işçi ile işveren arasında geçerli bir hizmet akdi yapılmış gibi, işçi yaptığı iş için ücret isteyebileceği gibi bir kazaya uğraması halinde zararın tazminini de talep edebilecektir (CENTEL, 1994: 199).

Hizmet akdi batıl hale geldikten sonra, akdin tamamının mı, yoksa bir kısmının mı hükümsüz sayılacağı belirlenmesinde ise, hukuki düzenlemeye aykırılık teşkil eden hususun akde konuluş biçimine bakılacaktır. Örneğin, kadınların sanayiye ait ağır ve tehlikeli işler yönetmeliğinin 4. maddesinin EK-1'deki çizelgesinde belirtilen işleri yapmak şart olarak konulmuşsa, akdin sadece bu şart yönünden ve gelecek için hükümsüz sayılması doğru olacaktır. Ancak akit sadece kadın işçinin EK-1'deki çizelgede tüm işlerde çalışmak üzere kurulmuşsa ve bu akit ifa edilmişse, akdi sadece gelecek için hükümsüz saymak ve o zamana kadar geçerli bir akit varmış gibi hüküm doğurduğunu kabul etmek gerekecektir.

Hizmet akdinin batıl hale gelmesi karşısında akdi yapan işçinin çeşitli hakları doğar, bu hakları şöyle sıralayabiliriz.

- İfayı isteme hakkı
- İşi yapmaktan kaçınma hakkı
- Haklı nedenle fesih hakkı
- Tazminat isteme hakkı

Bunlardan ifayı isteme hakkı, işçi tarafından işverenin yerine getirmediği kanuni hükümleri yerine getirmesini sağlamak amacıyla eda davası açmak suretiyle elde edilir.

İşi yapmadan kaçınma hakkı ise, yasal hükümlere uymayan işverene karşı, işçinin işi yapma borcunun yerine getirmekten kaçınmasına ilişkindir. İşi yapma

borcu ancak uygun çalışma ortamının sağlanması halinde yerine getirilebileceğinden, işverence böyle bir çalışma ortamının sağlanmadığı durumlarda, işçi bu borcunu yerine getirmekten kaçınabilecektir. Böyle bir durumda da bunu haklı sebep olarak göstermek suretiyle işverenin hizmet akdini fesih etmesi söz konusu edilemeyecektir.

Emredici hükümlere uymayan işverene karşı, işçinin diğer bir hakkı da haklı nedenlerle hizmet akdini fesih hakkıdır ki, bu durum İş Kanunumuzun 24. maddesi içerisinde düzenlenmiştir. Bir de gece çalışmasına ilişkin hükümlere uyulmaması sonucunda işçilerin iş kazasına veya meslek hastalığına uğrayarak yaralanmaları, hastalanmaları ve hatta yaşamlarını yitirmeleri söz konusu olabilir. Böyle bir durumda iş kazasına veya meslek hastalığına uğrayan işçiler ile bunların yakınlarının işverenden tazminat isteme hakkı vardır.

### **2.3. Cezai Yaptırım**

#### **2.3.1. Zaman Bakımından**

Gece çalışmasına ilişkin olarak zaman bakımından yapılan hukuki düzenleme içerisinde işçilerin gece çalışmalarının bazı istisnalar hariç 7,5 saati aşamayacağını belirtmiştik. İşte bu 7,5 saatlik azami çalışma süresine ilişkin hükme uyulmamasına ilişkin cezai müeyyide, İş Kanunu'nun 104. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre, iş kanununun 69. maddesine aykırı olarak işçileri geceleri 7,5 saatten fazla çalıştıran; gece ve gündüz postalarını değiştirmeyen işveren ve işveren vekilleri hakkında 500 YTL. (500.000.000 TL) para cezası verilir.

## **2.3.2. Şahıslar Bakımından**

### **2.3.2.1. Çocuk İşçilerde**

Çocukları gece çalıştırma yasağına ilişkin müeyyide, Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nun 282. maddesi ile İş Kanunu'nun 104. maddelerinde yer almaktadır. Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nun 282. maddesi, 16 yaşından küçük işçileri aynı kanunun 174. maddesine aykırı olarak akşam saat 20:00'den sonra çalıştıranlara 3 aydan 6 aya kadar hapis cezası ve 5.000 TL. den 30.000 TL. ye kadar hafif para cezası verileceğini öngörmektedir. Ayrıca fiilin işleniş şekline ve niteliğine göre failin suça vasıta kıldığı meslek ve sanatın 7 günden 3 aya kadar tatiline veya aynı süre kadar iş yerinin kapatılmasına da hükmedilir.

İş Kanunu'nun 69. maddesine aykırı olarak işçiyi geceleri 7,5 saatten fazla çalıştıran; gece ve gündüz postalarını değiştirmeyen, 71. madde hükmüne aykırı hareket eden, 72. madde hükümlerine aykırı olarak bu maddede belirtilen yerlerde 18 yaşını doldurmamış erkek çocukları ve gençleri ve her yaştaki kadınları çalıştıran, 73. maddeye aykırı olarak çocuk ve genç işçileri gece çalıştıran veya aynı maddede anılan yönetmelik hükümlerine aykırı hareket edenlere 500 YTL. para cezası verilir.

Görüldüğü gibi Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nun 282. maddesi ile İş Kanununun 104. maddesinde yazılı cezalar değişiklik göstermektedir. Fakat gerek özel ve gerekse sonraki hüküm olması nedeni ile çocuk işçilerin yer ve sualında çalıştırılmaları ile gece çalıştırılmaları yasağına uymayan işveren veya işveren vekiline İş Kanunu'nun 104. maddesinin uygulanmasının kabul edilmesi gerekir.

### **2.3.2.2. Kadın İşçilerde**

İş Kanunu, kadın işçilerle ilgili İş Kanunu'nun 72. maddesinde belirtilen yer ve sualtında çalıştırma yasağına uymayan, 73. maddeye aykırı olarak çocuk ve genç işçileri gece çalıştıran veya aynı maddede anılan yönetmelik hükümlerine aykırı hareket eden 74. maddedeki hükümlere aykırı olarak doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen 75. maddedeki işçi özlük dosyalarını düzenlemeyen, 76. maddede belirtilen yönetmelik hükümlerine uymayan işveren ve işveren vekiline 500 YTL. para cezası verilmesini öngörür.

Diğer yandan yine İş Kanunu'nun 85. maddesine aykırı olarak ağır ve tehlikeli işlerde 16 yaşından küçükleri çalıştıran veya aynı maddede belirtilen yönetmelikte gösterilen yaş kayıtlarına aykırı işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline 500 YTL. para cezası verilir (İşK. m.105).

Yine İş Kanunu'nun 86. maddesi uyarınca işçilere doktor raporu almayan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için 100 YTL. ve 87. madde gereğince onsekiz yaşından küçük çocuk ve genç işçilere doktor raporu almayan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her bir çocuk için 100 YTL. para cezası verilir ( İşK. m.105).

### **2.3.2.3. Çıraklarda**

Daha öncede belirtildiği gibi ÇMEK'nun 12. maddesi çırakların gece çalıştırılmayacaklarını öngörmekteydi. Bu hükme aykırılık halinde cezai müeyyidenin ne olduğu ÇMEK'nun 41. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre, 12. maddede belirtilen yükümlülüğü yerine getirmeyenlere öncelikle ihtar cezası verilecek, eğer ihtarın tebliğinden itibaren 10 gün içinde yine yükümlülük yerine getirilmemiş ise, asgari ücretin bir aylık tutarının üçte ikisi

kadar para cezası verilecektir. Fiilin tekrarı halinde bu ceza iki katına çıkarılacaktır, fiilin sürmesi halinde ise meslekten geçici olarak men cezası verilecektir. Ceza, mahallinin mülki amirince uygulanacaktır. Verilen para cezasına karşı cezanın tebliği tarihinden itibaren yedi gün içinde yetkili Sulh Ceza Mahkemesinde itiraz edilebilecek, eğer itiraz edilmezse ceza kesinleşecektir.

### **2.3.3. İşin Vardiyalar Halinde Düzenlenmesi Bakımından**

İş Kanunu'nun 76. maddesine dayanarak çıkartılan postalar halinde çalışma yönetmeliğinde belirtilen hükümlere uyulmaması durumunda ne gibi cezai müeyyidelerin uygulanacağı, İş Kanunu'nun 104. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde çalışmalara ilişkin özel usul ve esaslar hakkında yönetmelik hükümlerine aykırı hareket eden işveren veya işveren vekilleri hakkında 500 YTL. para cezası verilecektir.

## GENEL DEĞERLENDİRME SONUÇ VE ÖNERİLER

Toplumsal yaşamın kuralları, sanayileşme sürecine paralel olarak değişim gösterirken devlet, çalışma koşullarında ve ilişkilerinde bir anlamda “standartlaştırıcı” bir işlev yüklenmiştir. Sanayi devrimi teknolojisi, kurumları, yaşama biçimi, düşünce ve yönetim tarzıyla toplumu şekillendirmiştir. Sanayi devrimi uygarlığı, günlük yaşamı, makinelerin işleyişinin ritmine uydurarak uyku saatini, uyanma saatini, çalışma saatini, dinlenme ve eğlenme saatini kendi işleyiş mantığı içinde düzenlemiştir. İşe başlama ve bitiş saatleri önceden belirlenmiş, uzun mücadeleler sonucu kazanılan “sekiz saat işgücü” uygulaması yasal hale gelerek, çalışma yaşamında asgari bir düzen oluşturulmaya çalışılmıştır.

Günümüzde devleti standartlaştıran kanun koyucu işlevinden kısmen geri çekilmekte, çalışma koşullarının uygulanması yönünde taraf iradelerine tanınan “serbestlik” alanını genişletmeyi hedeflemektedir. Bu durum, özellikle çalışma sürelerinin esnekleştirilmesinde kendisini açıkça göstermektedir.

Son yıllarda iş hukukunun dayandığı sosyal ve ekonomik temellerde, özellikle teknolojik ilerlemelere ve insan ihtiyaçlarındaki farklılaşmalara paralel olarak köklü değişiklikler meydana gelmiştir. Bu değişikliklerden birisi de “çalışma süresi” kavramındaki gelişmelerdir. Tek düze bir çalışma hayatı ve katı kurallarla sınırlanmış “çalışma süresi” kavramı, işyeri açısından, talep dalgalanmaları ve değişen ihtiyaçları karşılamadaki yetersizlikler göz önünde bulundurularak yeniden düzenlenmiştir.

Çalışma süresi kavramı ve yeni istihdam şekillerinde gözlenen gelişmeler, teknolojik yenilenme, yeni hayat tarzları ve çalışma davranışlarındaki yapısal değişiklikler ve bunun gibi pek çok faktör göz önünde bulundurulmuş ve 1475 sayılı İş Kanunu’nun çalışma sürelerine ilişkin hükümleri, ekonomik ve teknolojik gelişmelerle oluşan günümüz çalışma hayatında yaşanan gelişmelere cevap



veremez düzeyde “katı” olarak değerlendirilmiştir. Her şeyden önce, 1475 Sayılı İş Kanunu’nun 61. maddesinde düzenlenen çalışma süresinin iş günlerine eşit olarak bölünme zorunluluğunun günümüz koşullarına uygun düşmeyeceği tespit edilmiştir. Bu tespitten yola çıkılarak oluşturulan 4857 sayılı İş Kanunu’nun 67. maddesi; “işin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir” hükmüyle, çalışma mevzuatımızda köklü değişiklikler meydana getirmiştir.

Özellikle sanayileşmeye yönelik bir takım ekonomik, sosyal ve sosyo politik sebepler, gündüz dönemi dışında vardiyalı çalışma sistemini gerekli kılmıştır. Bu sistem tüm gün süresinin aynı günün değişik zaman dilimlerinde ayrı işçiler grubunun çalıştırılması biçiminde karşımıza çıkmaktadır.

Vardiyalı çalışma günün belirli bir süre gündüz belirli bir süre de gece çalışması şeklindedir. Üçlü vardiya sisteminde öğleden sonra vardiyasının bir bölümü ve gece vardiyasının tamamına yakını gece saatlerindedir. Hangi şekilde olursa olsun vardiyalı çalışmanın yürütüldüğü koşulların gündüz çalışmalarına göre daha ağır, yorucu ve yıpratıcı olması ve işçiyi toplumsal yaşamın dışına atması bu çalışmanın gündüz çalışmasından ayrı olarak düzenlenmesi zorunluluğunu ortaya çıkarmaktadır. Bu bakımdan gece çalışması hemen her ülkede milli mevzuat içerisinde düzenlenirken bu konuda milletlerarası alanda da ortak sosyal politika normları oluşturulmuştur.

Öncelikle iş hukukunda. vardiyalı çalışmanın gece döneminin belirlenmesinde uluslararası sosyal politika normlarına göre farklı düzenlemeler bulunmaktadır. Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütü’nün gece çalışmasına ilişkin sözleşme ve tavsiye kararlarında, gece döneminin öncelikle kadın ve çocuk işçiler için ayrı ayrı saptanılması yoluna gidilmiş, ayrıca her bir grup işçi için de bir tek gece dönemi esas alınmayarak, çeşitli iş kollarında (sanayi, tarım gibi) değişik gece tanımları yapılmıştır. Hatta çocuk işçiler de tek grup olarak ele alınmayıp, değişik

yaş gruplarına bölünerek, her bir yaş grubu için farklı gece sınırlaması yapılmıştır. Böyle bir düzenlemeye gidilmesinin nedeni de özellik arz eden bazı işlerde belirli bir yaşın altındaki çocuklar ile kadınlar için gece döneminin geniş bir şekilde belirlenmesi ve onların bu dönemde çalıştırılmalarının yasaklanması, böylece hem fizyolojik, hem de ruhsal yönden yıpranmalarının önlenmesidir.

Türk İş Mevzuatında gece çalışmasına ilişkin düzenlemeye bakıldığında sadece sanayide çalışan çocuk için gece döneminin saptandığı görülür. Çocuk ve genç işçiler için İş Kanunundaki gece sınırlaması dışında, Umumi Hıfzısıhha Kanununda da bir hüküm bulunmakla beraber, bu hüküm de gecenin başlangıcı olarak saat 20.00 alınmış, fakat bu dönemin ne kadar süreceği ve kaçta biteceğine ilişkin bir açıklık getirilmemiştir. Yine söz konusu hükmün hangi işleri kapsadığı konusunda da bir açıklık yoktur. İş Kanunu'nun 73. maddesinde çeşitli işler için çocuk, genç ve kadın işçiler hakkında gece döneminden anlaşılacak gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi için bir yönetmelik çıkarılması öngörülmüşse de bugüne kadar böyle bir Yönetmelik çıkarılmamıştır.

Türk İş Hukukunda gece çalışmasına ilişkin düzenleme konusunda üzerinde durulması gereken bir konu da, gece çalışmasının tanımına ilişkindir. Daha önce de belirtildiği gibi, gerek İş Kanunu'nun 73. maddesi, gerekse Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nun 174. maddesi çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılmalarını yasaklamaktadır. Yani bu maddelerden anlaşıldığı kadarıyla, çocuk ve genç işçilerin İş Kanunu ile Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nda gece olarak belirtilen saatler içerisinde çalıştırılmaları yasaktır. Bu süre İş Kanunu'na göre en geç saat 20.00'de başlayıp, en erken saat 06.00'da biten en fazla 11 saatlik bir süre iken, Umumi Hıfzısıhha Kanunu'na göre saat 20.00'den sonraki süredir. Oysa Fazla Çalışma Yönetmeliği'nin 7. maddesi ile Postalar Halinde Çalışma Yönetmeliğinin 7. maddesinde gece çalışması ayrıca tanımlanarak, yarısından çoğu gece döneminde geçen çalışma gece çalışması olarak kabul edilmiştir. Böylece kadın ve çocuk işçilerin çalışma süresinin yarısından azı gece dönemine rastlarsa, bunların

çalışması, gündüz çalışması sayılacağından, gece dönemine rastlayan saatlerde de çalıştırılabileceklerdir. Bununla beraber UÇÖ 'nün gece çalışmasına ilişkin sözleşme ve tavsiye kararlarında gece çalışmasına ilişkin bir kavram getirilmemiş, çeşitli işlerde çalışan çocuk ve genç işçiler için gece dönemleri belirlenerek, bu işçilerin söz konusu dönemlerde tamamen çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Diğer yönden kadın işçilerin gece çalıştırılmaları bazı durumlarda kısmen yasaklanmış veya özel bazı şartlara bağlanmıştır.

İş Hukukumuzda gece çalışmasına ilişkin hukuki düzenleme konusunda karşımıza çıkan diğer bir sorun da ÇMEK gereğince, çırakların sanayiden sayılan işyerlerinde gece çalıştırılmalarının yasaklanmasına karşın, sanayi dışında gece çalıştırılmalarının serbest bırakılmasına ilişkindir. Bu hükmün çırağı bir öğrenci olarak gören ÇMEK 'nun 11. madde hükmüyle çeliştiği bir gerçektir. Bu sorun özellikle 507 sayılı ESK 'na tabi olan ve üç veya daha az işçi çalıştıran yerlerde eğitim yapan çıraklar için ayrı bir önem taşımaktadır. Çünkü söz konusu işyerleri İş Kanunu'na tabi olmadığından, buralarda çırakların 7.5 saatten fazla çalıştırılıp, çalıştırılmadığını dahi kontrol etmek mümkün olamayacaktır.

Çalışmanın bütünü ve yukarıdaki eleştirileri de göz önüne tutarak bazı öneriler getirmek de mümkündür. Önce İş Mevzuatımızda gece dönemi Uluslararası Çalışma Örgütü'nün düzenlemelerine benzer bir biçimde çocuk ve kadın işçiler için çeşitli işkolları itibarıyla ayrı ayrı ve açık bir biçimde saptanmalıdır. Bu da İş Kanunu'nun 69. maddesinde öngörülen yönetmeliğin çıkarılması suretiyle gerçekleştirilebilecektir.

Yine İş mevzuatımızda gece dönemi en fazla 11 saat değil, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sözleşme ve tavsiye kararlarına paralel biçimde en az 11 saat olarak öngörülmelidir.

Kadın, Genç ve Çocuk İşçilerin Gece Çalıştırılmalarına İlişkin yasaklamalarda gece çalışması olarak Postalar Halinde Çalışma Yönetmeliği ve Fazla Çalışma Yönetmeliğindeki tanım yerine UÇÖ 'nün sözleşme ve tavsiye kararlarındaki gibi bu işçilerin gece olarak belirlenen dönem içerisinde çalıştırılmaları tamamen yasaklanmalı, böylece kadın ve çocuk işçilerin sırf gece çalışması tanımına girmiyor diye çalışma süresinin yarısına yakınına gece süresinde geçirmeleri önlenmelidir.

ÇMEK çırağı bir öğrenci olarak gördüğünden söz konusu kanunda tıpkı sanayide olduğu gibi sanayi dışında da çırakların gece çalıştırılmaları yasaklanmalıdır. Çünkü öğrenci olan bir kişi, okulda öğrendiği bilgileri evde pekiştirmek için tekrarlamak zorundadır.

## KAYNAKÇA

### KİTAPLAR

- AKGÜÇ Öztin : (1979) Finansal Yönetim, İstanbul, İst. Üni. Yay.
- AKIN Leman : (2001) İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara
- AKYİĞİT E. : (2005) Ücreti Geciken İşçinin Çalışmaktan Kaçınması, Legal Yay.
- ALTAN Ö. Zühtü : (1980) Kadın İşçiler ve Türkiye de Kadın İşçilerin 1475 sayılı iş kanunu ile korunması, Eskişehir, Esk.İkt.Tic. İlim. Ak. Yay.
- BİLGİN Leman : (1984) Gece Vardiyasında Çalışanların Sorunlarına Genel Bakış, Eskişehir.
- BRADDICK W.A.G. : (1966) Shift Working, A. Survey of the Literature.
- BÜKER Semih : (1983) Finansal Yönetim, Ankara.
- CEMALCILAR İlhan : (1979) İşletmecilik Bilgisi, Eskişehir, İkt. Tic. İlim. Ak.Yay.
- CENTEL Tankut : (1982) Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği, İstanbul, İst. Üniv. Yay.
- CENTEL Tankut : (1994) İş Hukuku, İstanbul, İst. Üniv. Yay.
- ÇENBERCİ Mustafa : ( 1978) İş Kanunu Şerhi, Ankara,
- ÇENBERCİ Mustafa : ( 1972) İş Kanununun Temel İlkeleri, Ankara.
- ÇELİK Nuri : (1980) İş Hukuku Dersleri, İstanbul, Nihat Sayar Yayın ve Yardım Vakfı Yay.

- EKE Haluk (1981) Kapasite Kullanımı Açısından Vardiya Düzeni, Ankara, M.P.M. Yay.
- ERKUL İhsan : ( 1984 ) Sosyal Politika Dersleri, Eskişehir,
- ERKUL İhsan : ( 1974 ) Türk İş Hukuku Dersleri, Eskişehir, Esk. İkt. Tic. İlim. Ak Yay.
- ERKUL İhsan : (1985 )Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri, Eskişehir. Esk.İkt.Tic. İlim.Ak.Yay.
- EKONOMİ Münir : ( 1980 ) İş Hukuku-Ferdi İş Hukuku, İstanbul, İst. Tek. Üniv. Yay.
- EYRENCİ Öner : (2005) Bireysel İş Hukuku, İstanbul, Legal Yay,
- TAŞKENT Savaş
- ULUCAN Devrim
- EYRENCİ Öner : (1991) Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi,İstanbul,
- FİNN P. : ( 1981 ) Effects of Shift Work on The Lives of Employees, Management Labour Review October,1981.
- GENTRY John N. : ( 1979 ) “Shift Work and The Shorter Workweek” , Hours of work,
- GÖZÜBÜYÜK Şeref : ( 1976 ) Kamu Yönetimi Hukuku, Ankara
- GÜNDAY Cevdet İlhan : ( 2004 ) İş Hukuku,Yeni İş Yasaları 2.Baskı,Ankara,Yetkin Yayınları
- GÜVEN Ercan : ( 1970 ) İş Kazası Yönünden Sosyal Politika Sorunları, Ankara.
- GÜVEN Ercan : ( 1976 ) Sosyal Politika Ders Notları, (Teksir)

- GÜVEN Ercan : ( 1976 ) Sosyal Sigortalar - Genel Uygulama İlkeleri ve Sigorta Kolları, Eskişehir, Esk.İkt.Tic. İlim.Ak.Yay.
- HANÇERLİOĞLU Orhan : (1983 ) Ticaret Sözlüğü, İstanbul.
- KABAJ M. : (1968) “Shift Work and Employment Expansion Towards an Optimum Pattern”, International Labour Review, September,
- KABAJ M. : (1969 ) “Vardiya Sistemi ile İstihdam Artışı : Optimum Bir Şekle Doğru” Çeviren: İmdat İslamoğlu MPM Yayınları
- KARAYALÇIN İlhami : (1974) Üretim Yönetimi ve Teknikleri, İstanbul, İşl.İkt. Ens.Yay.
- KESKİNOĞLU Suat : ( 1967 ) Endüstri İşletme Ekonomisi Bilgisi, İstanbul, İşl.İkt. Ens.Yay.
- KESSLER Gerhard : (1975) İçtimai Siyaset, İstanbul, Gençlik Kitapevi Yay.
- KOBU Bülent : (1981) Üretim Yönetimi, İstanbul, İşl. Fak. Yay.
- LEONARD R. : ( 1980 ) Night and Shift Work, Biological and Social Aspects.
- MARGOLICK Davit : (1980) “The Lonely Word of Night Work “, Fortune, S.15, December.
- MARRİS Robin : (1964) The Economic Of Capital Utilisation, A Report on Multiple , Shift Work
- MOTT C. Steward : (1968) “Must Night Shifts Be A Headache? Supervisory Management, November
- MAURİCE Marc : (1976) Shift Work, Second Impresion Geneva,
- MÜFTÜOĞLU M. Tamer : (1978) İşletme Ekonomisi Açısından Sanayi İşletmelerinde Üretim Kapasitesi, Ankara, Ank.Ünv. Siy. Bil. Fak. Yay.

- ODABAŞI Mesut : (1981) Kapasite Kullanımı Açısından Vardiya Düzeni MPM Yayınları
- OLUÇ Mehmet : ( 1982)İŞletme Organizasyonu ve yönetimi, İstanbul, İst.Ünv. Yay.
- OZANKAYA Özer : (1977) Toplumbilimine Giriş, Ankara, Siy.Bil. Fak.Yay.
- PEKİNER Kamuran : (1971) İŞletmelerde Prodüktivite Denetimi, İstanbul,İstanbul Üniversitesi Yay.
- REİSOĞLU Safa : (1981) Borçlar Hukuku, Ankara, Ank.Ünv.Yay.
- SCHİNDLER Bernard : (1963) “Keeping Night Overhead Down” Administrative Management December,1963
- TALAS Cahit : (1987) Sosyal Politikaya Giriş ve Tarihsel GeliŐim, Ankara,
- TUNCAY A.C : ( 2004 ) İŞe İade, Legal Yay.
- TUNÇOMAĞ Kenan : ( 1975 ) İŞ Hukuku Genel Kavramlar, İstanbul, İst Ünv.Yay.
- ULUCAN Devrim : (2003) İŞ Güvencesi, İstanbul, İst. Ünv. Yay.
- YETKİN Mustafa : (1989) İçtihatlı-Açıklamalı İŞ Kanunu, İstanbul, İst.Ünv.Yay.



MAKALE, RAPOR, KURULTAY/SEMPOZYUM BİLDİRİ KİTAPLARI,  
SEMİNERLER, TEZLER, GAZETE HABERLERİ VE İNTERNET KAYNAKLARI

- AKBULUT Turhan : (1983)“Yapılan Araştırmalara Göre Gece Çalışanlar Erken İhtiyarlıyorlar”, Tercüman Gazetesi, 12.09.1983
- AYTANÇ İlhami : (1974)“Vardiya Çalışmaları” , Türkiye İktisat Gazetesi , 21.11.1974
- EKONOMİ Münir : (1979) Yargıtay’ın 1976 yılı iş Hukukuna ilişkin kararların değerlendirilmesi semineri, İstanbul, 1979
- GÖKALP Ali Sıtkı : (1974)“Kadın İşçilere Tanınan Haklar” , Çalışma Vekaleti dergisi, Ankara, 1974
- KUTAL Metin : (1979) Sosyal Hukuk ve Tatbikatı, İktisat ve Maliye Dergisi, Sayı 4 S.7
- ÖNER Nihat : (1971) “Çocuk ve Genç İşçilerin İş Güvenliği Sorunları”, İş ve Hukuk Dergisi
- ÖZKALP Enver : (1984) “Gece Vardiyası ve Çalışanlar Üzerine olan Sosyo-Psikolojik Etkileri, Anadolu Üniv. İk. ve İd. Bil. Fak. Der.
- RUMA Şadan : (1966) “Gece Çalışmalarının Mahiyeti ve Düzenlenmesi”, Çalışma Dergisi
- SELÇUK Sami : (1983) “Suç Hukukunda Gece”, Yasa ve Hukuk dergisi
- SLOANE P.J. : (1978)Economic Aspects of Shift and Night Work in Industrialised Market Economies, International Labour Review,
- TAVERNIER G. : (1978)“Twilight World Of The Night Shift” International Management, November, 1978
- ZIMMERER Thomas : (1976) “Who Are Our Nightpeople in Business” Human Resource Management, Winter,1976

## ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı	: Selim Yüksel İşletme Yüksek Lisans-Yönetici
Doğum Yeri ve Tarihi	: Oltu, 14.09.1960
Adres	: Yurt Mah.159 Sok No:179 8/24 Seyhan/Adana
Eğitimi	: Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yüksek Lisans 2006 Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Yönetimi Bölümü, 1984
Yabancı Dil	: İngilizce
Çalışma Durumu	: Halen devam ediyor
Nisan 2002	İskenderun Enerji Üretim ve Tic. A.Ş. İnsan Kaynakları Şefi (2006)
Eylül 2001	Özgür Atermit A.Ş. Personel ve İd.İşler Şefi (2002)
Mart 1991	Temsa A.Ş, İş Makineleri Grubu, Personel Uzmanı (2001)
Ocak1986	Plassa A.Ş, Personel Sorumlusu (1991)