



T. C. ANADOLU ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

GECE ÇALIŞMASI  
VE  
TÜRK İŞ HUKUKUNDA GECE ÇALIŞMASININ  
DÜZENLENME ESASLARI

DOKTORA TEZİ

Öğ. Gr. Nüket SARACEL

T.C.  
ANADOLU ÜNİVERSİTESİ  
Merkez Kütüphane

ESKİŞEHİR, 1986

## İÇİNDEKİLER

<u>KISALTMALAR</u> . . . . .	VII
------------------------------	-----

### Birinci Bölüm

#### GECE ÇALIŞMASINA GENEL BAKIŞ

<u>§.1. ÇALIŞMA HAYATINDA GECE DÖNEMİ KAVRAMI VE SINIRLARI</u> . . . . .	2
<u>I- Genel Olarak</u> . . . . .	2
<u>II- İş Hukukunda</u> . . . . .	4
<u>§.2. GECE ÇALIŞMASINI GEREKTİREN SEBEPLER</u> . . . . .	8
<u>I- Genel Olarak</u> . . . . .	8
<u>II- Ekonomik Sebepler</u> . . . . .	8
A. Üretimin pazar ihtiyaçlarına göre arttırılması zorunluluğu . . . . .	8
B. Üretim artışı ile birim maliyetin düşürülmesi . . . . .	10

## II

C. Bazı üretim araçlarının teknik bakımdan kesintisiz çalışma zorunluluğu . . . . .	12
D. Mevcut kapasiteden daha fazla yararlanabilme düşüncesi . . . . .	14
E. İş sürelerinin kısaltılması sonucu gece çalışma zorunluluğu . . . . .	17
<u>III- Sosyal Sebepler</u> . . . . .	19
A. Bir kısım toplumsal ihtiyaçların kesintisiz sağlanma zorunluluğu . . . . .	19
B. Bir kısım toplumsal ihtiyaçların sadece gece süresinde karşılanabilmesi . . . . .	19
<u>IV- Sosyo Politik Sebepler</u> . . . . .	20
<u>S.3. GECE ÇALIŞMASININ ORTAYA ÇIKARDIĞI SORUNLAR</u> . . . . .	22
<u>I- Genel Olarak</u> . . . . .	22
<u>II- İşçi Bakımından</u> . . . . .	24
A. Mesleki ve fizyolojik nitelikteki risklere ilişkin sorunlar . . . . .	24
a. İş kazalarındaki nisbi fazlalık . . . . .	24
b. İşçi sağlığının bozulması . . . . .	26
B. Alışılmış toplum yaşamının dışında kalmanın yarattığı sorunlar . . . . .	29
a. İhtiyaçların tam ve zamanında karşılanamaması . . . . .	29

### III

b. Aile düzeninin bozulması . . . . .	31
c. Sosyal çevre ilişkilerinde kopukluk . . . . .	35
C. İşletmelerde bir kısım hizmetlerin gece süresinde tam olarak sağlanamamasından doğan sorunlar . . . . .	37
a. Yemek ve sağlık hizmetlerinin aksaması . . . . .	37
b. Ulaşım güçlükleri . . . . .	38
III- İşletme Bakımından . . . . .	39
A. Makina ve teçhizat üzerindeki tahribat . . . . .	39
B. Üretimde miktar ve kalite düşüklüğü . . . . .	40
C. Gece süresinde yönetim ve teknik denetim güçlüğü . . . . .	43
D. Gece süresinde çalışacak nitelikli işgücü temininde karşılaşılan güçlükler . . . . .	44
E. Gece çalışmasının işletmeye yüklediği ek maliyetler . . . . .	46
a. Aydınlatma ve ısıtma masraflarındaki artış . . . . .	46
b. Gece zammı nedeniyle işgücü maliyetlerindeki artış . . . . .	46

### İ k i n c i B ö l ü m

### T Ü R K İ Ş H U K U K U N D A

### G E C E Ç A L I Ş M A S I N I N D Ü Z E N L E N M E S İ

Ş.1. GECE ÇALIŞMASININ DÜZENLENME ŞEKLİ . . . . .	48
---	----

## IV

<u>I- Genel Olarak</u> . . . . .	48
<u>II- Zaman Bakımından</u> . . . . .	48
A. Çalışma süresinin sınırları . . . . .	48
B. İstisnaları . . . . .	51
a. Zorunlu sebeplerle fazla çalışmada . . . . .	51
b. Olağanüstü hallerde fazla çalışmada . . . . .	53
c. Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde . . . . .	55
d. Bakanlar Kurulu kararıyla özel durumlarda . . . . .	56
e. Fikir ve sanat işlerinde . . . . .	58
<u>III- Şahıslar Bakımından</u> . . . . .	59
A. Çocuk işçilerin gece çalışmasının düzenlenmesi . . . . .	59
a. Genel olarak . . . . .	59
b. Gece çalışmasına ilişkin sınırlar . . . . .	64
B. Kadın işçilerin gece çalışmasının düzenlenmesi . . . . .	68
a. Genel olarak . . . . .	68
b. Gece çalışmasına ilişkin sınırlar . . . . .	70
aa. İşin niteliğine bağlı gece çalıştırma yasağı . . . . .	70
i. Sanayiden sayılan işlerde . . . . .	70
aaa- Kural . . . . .	70
bbb- İstisnası . . . . .	71
ii. Ağır ve tehlikeli işlerde . . . . .	74
bb. İşin niteliğine bağlı bulunmayan gece çalıştırma yasağı . . . . .	76

i-	Analık halinde . . . . .	76
ii-	Fazla çalışmada . . . . .	77
c.	Gece çalıştırılan kadın işçilere ilişkin işverenin yükümlülüğü . . . . .	78
aa.	İzin . . . . .	78
bb.	İşçi kimliklerinin belgelenmesi . . . . .	78
cc.	Sağlık raporu alınması . . . . .	79
dd.	İşyerine topluca götürülüp getirilme . . . . .	80
C.	Çırakların gece çalışmasının düzenlenmesi . . . . .	80
<u>IV-</u>	<u>Postalar Halinde Yapılan Çalışmalar Bakımından . . . . .</u>	<u>82</u>
A.	Posta sayılarının saptanması . . . . .	82
B.	Postaların başlama ve bitme saatlerinin ilanı ve bildirilmesi . . . . .	83
C.	Gece ve gündüz postalarının değiştirilmesi zorunluluğu . . . . .	84
D.	Birlikte çalışan eşlerin gece postalarının düzenlenmesi . . . . .	85
<u>552</u>	<u>2. GECE ÇALIŞMA ŞARTLARINA UYULMAMASININ SONUÇLARI . . . . .</u>	<u>86</u>
<u>I-</u>	<u>Genel Olarak . . . . .</u>	<u>86</u>
<u>II-</u>	<u>Hukuki Müeyyide . . . . .</u>	<u>87</u>
<u>III-</u>	<u>Cezai Müeyyideler . . . . .</u>	<u>90</u>
A.	Zaman bakımından . . . . .	90
B.	Şahıslar bakımından . . . . .	91

VI

a. Çocuk işçilerde . . . . .	91
b. Kadın işçilerde . . . . .	92
c. Çıraklarda . . . . .	92
C. İşin (postalar halinde) düzenlenmesi bakımından . . . . .	93
<u>S O N U Ç</u> . . . . .	94
<u>F A Y D A L A N I L A N K A Y N A K L A R</u> . . . . .	i-vii

## K I S A L T M A L A R

Ank. Üni. Siy. Bil. Fak.	:	Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi.
ATİT.	:	Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü
B.	:	Baskı
BATİDER	:	Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi
Bkz.	:	Bakınız.
C.	:	Cilt.
Çev.	:	Çeviren.
ÇMEK	:	Çıracılık ve Meslek Eğitimi Kanunu
ÇKUK.	:	Çıracı, Kalfa ve Ustalık Kanunu
Der.	:	Dergisi.
dn.	:	dipnot.
E.	:	Esas.
Esk. Ana. Üni. İkt. ve İd. Bil. Fak.	:	Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.
Esk. İkt. Tic. İlim. Ak.	:	Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi.
ESK.	:	Usnaf ve Küçük Sanatkârlar Kanunu.
FÇT.	:	Fazla Çalışma Tüzüğü



## VIII

GEÇT.	: Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Koşullarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtları (Kreş) Hakkında Tüzük.
HD.	: Hukuk Dairesi.
HTTİT.	: Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşler Tüzüğü.
Hukuk Fak.	: Hukuk Fakültesi.
İSO.	: İstanbul Sanayi Odası.
İST:	: İş Süreleri Tüzüğü.
İst.İkt.Tic.İlim.Ak.	: İstanbul İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi.
İst.Tek.Üni.Küt.	: İstanbul Teknik Üniversitesi Kütüphanesi.
İst.Üni.İşl.Fak.İşl.	
İkt. Enst.	: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü.
İşl.Fak.	: İşletme Fakültesi.
İşl.İkt.Ens.	: İşletme İktisadi Enstitüsü.
İş K.	: İş Kanunu.
K.	: Karar.
KSGPT.	: Kadın İşçilerin Sanayie Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Tüzük.
m.	: Madde.
MÇT.	: Milletlerarası Çalışma Teşkilatı.
MK.	: Medeni Kanun.
MPM.	: Milli Prodüktivite Merkezi.
Muh.Ens.	: Muhasebe Enstitüsü.

IX

- PHÇT. : Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak  
Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin  
Bazı Özel Usul ve Kurallar Hakkında  
Tüzük.
- RG. : Resmi Gazete.
- s. : Sayfa.
- S. : Sayı.
- SKBT. : Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak  
Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılma-  
sı Gereken İşler Hakkında Tüzük.
- T. : Tarih.
- vd. : Ve devamı.
- Yarg. : Yargıtay.
- Yasa Huk. : Yasa ve Hukuk .
- YİBK. : Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı.

## B i r i n c i B ö l ü m

### G E C E Ç A L I Ş M A S I N A G E N E L B A K I Ş

Çeşitli ekonomik ve sosyal ihtiyaçlar, gece çalışmasını her zaman vazgeçilmez bir uygulama olarak ortaya çıkarmıştır. Ancak gece yapılan çalışmanın gündüz döneminden daha yorucu, sıkıcı ve yıpratıcı olması; gündüz çalışmasından daha çok korunmasını gerektirmiştir. Bu bakımdan gece çalışma koşulları hemen her ülkede cinsiyet, yaş ve yapılan işin niteliği bakımından milli mevzuat içinde özel hükümlerle düzenlenirken; milletlerarası alanda da ortak sosyal politika normları meydana getirilmiştir (1).

- 
- (1) Milletlerarası Çalışma Teşkilatınının 4,6,20,33,41,60,76,79 89,90,93 ve 109 sayılı Sözleşmeleri ile 13,14,70,80,153 sayılı tavsiye kararları. Bkz.: International Labour Conventions and Recommendations-1919-1981, International Labour Organisation, Geneva, 1982, s.701-707, 744-746, 752-753; Tankut CENTEL, Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği, İst. Üni. Yay. No.3041, Hukuk Fak. No.667, İstanbul 1982, s.112-116.

## §.1. ÇALIŞMA HAYATINDA GECE DÖNEMİ KAVRAMI VE SINIRLARI

### I- Genel Olarak

Günlük yaşamımızın bir bölümünü oluşturan gece genel anlamıyla, güneşin batmasıyla doğması arasındaki süre veya günün karanlık olan kısmıdır (2).

Ancak hemen belirtelim ki, bu genel tanım dışında, bir takım sosyal ve astronomik ölçülere dayalı zaman kesimleri de gece olarak nitelendirilebilmektedir (3). Nitekim alacakaranlık, dinlenme ve gerçekçi (gökbilimsel) ölçülere göre yapılan tanımlar bunlar arasındadır.

Bunlardan alacakaranlık ölçüsünde, tan öncesi ve gün batımı sonrası, yani alacakaranlık çöktüğünde gece olmuş sayılır (4). Burada gece deyimini, günlük yaşamımızda kullandığımız şekliyle ele alınmaktadır. Dinlenme ölçüsüne göre, insanların işyerlerini kapatıp, dinlenmeye çekildikleri zaman dilimi gece olarak kabul edilmektedir. Gerçekçi (gökbilimsel) ölçü ise, güneşin battığı insanların karanlıkta kaldıkları zamanı gece olarak alır. Bu sırada insanlar kendi olanakları ve sokak lambalarıyla çevreyi sun'i olarak aydınlatsalar dahi

---

(2) Mehmet DOĞAN, Büyük Türkçe Sözlük, Birlik Yay., Ankara, s.338; Orhan HANÇERLİOĞLU, Ticaret Sözlüğü, İstanbul, s.149; Meydan Larousse, C.V, s.50.

(3) Bkz.: Sami SELÇUK, "Suç Hukukunda Gece", YASA HUK. DER., C.VI, S.1 (Ocak 1983), s.37 vd.

(4) Ancak, bu ölçüde sun'i aydınlatmalarla karanlığı gidererek çevreyi gündüz kadar aydınlatma olanağının bulunduğu ileri sürülmekte ve böylece doğal aydınlık dışında, güneşin bat-

gece kavramı dışına çıkılamaz.

Çeşitli ülkelerde olduğu gibi, ülkemizdeki bir kısım hukuk dallarında da sözkonusu ölçülerin kullanılarak "gece" süresinin saptandığı görülür. Nitekim İcra İflâs Kanununda(5), gerçekçi (gökbilimsel) ölçü doğrultusunda, güneşin batışı ile doğuşu arasındaki zaman dilimi gece olarak kabul edilmiştir(6). Ceza Kanununa (7) göre "gece" vakti ise, güneş batışından bir saat sonra başlar ve güneş doğmasından bir saat evvele kadar devam eder (8). Ceza Kanunundaki gibi, gece kavramını benimseyen diğer bir kanun da Tebligat Kanunudur (9). Diğer yandan gece çalışması İş Hukukumuzda ayrı ve önemli bir yere sahiptir. Çalışmamızda "gece" kavramı ise bu yönüyle inceleme konusudur.

---

tığı zaman sun'i yollarla oluşturulan aydınlık da gündüz olarak kabul edilmektedir. Bkz.: SELÇUK, s. 38.

(5) RG. T. 19.6.1932, No. 2128.

(6) Alman, İsviçre ve İtalyan Ceza Kanunlarında da gerçekçi (gökbilimsel) ölçüye göre gece tanımı yapılmıştır. Bkz.: SELÇUK, s.38-39.

(7) RG. T. 13.3.1926, No. 320.

(8) Belçika Ceza Kanununda güneşin batışın bir saat sonrası ile doğuşundan bir saat öncesi arasındaki zaman dilimi gece olarak kabul edilirken, Peru Ceza Kanununda da yine yakın bir düzenleme ile güneşin doğuşundan önce ve batışından sonraki süreler yarımşar saat olarak öngörülmüştür. Fazla bilgi için bkz.: SELÇUK, s.39.

(9) RG. T. 15.2.1959, No. 10139; Gerek Tebligat Kanununun 33. maddesinde, gerekse Tebligat Nizamnamesinin 52. maddesinde, güneşin batmasından bir saat sonrası ile güneş doğmasından bir saat önceye kadar devam eden süre gece olarak tanımlanmıştır.

## II- İş Hukukunda

Gece kavramı İş Hukuku açısından ayrı bir önem taşır. Zira ileride değinilecek bir çok ekonomik, sosyal ve sosyo politik sebepler bazı işyerlerinin gündüz dışında gece de faaliyet göstermesini zorunlu kılmıştır. Aynı işçileri sürekli çalıştırmak suretiyle işyerinin yirmidört saat faaliyette bulunmasını sağlamak mümkün olmadığından, bu tür işyerlerinde postalar halinde çalışmak mutlak bir zorunluluk olarak ortaya çıkar. Bu şekilde postalar halinde çalışılan yerlerde bazı işçilerin gündüz, bazılarının ise gece çalışması kaçınılmaz bir uygulamadır (10) (11). Diğer bir ifade ile, bu işyerlerinde gece çalışması postalar halinde çalışmanın sözkonusu olmasına

- 
- (10) Max S. WORTMAN, George C. WITTERIED, Labor Relations and Collective Bargaining /Text and Cases, 1969, s.185.
- (11) Bu uygulama bir işçinin sürekli gündüz veya sürekli gece çalışması şeklinde olabileceği gibi, dönüşümlü olarak belirli bir süre gündüz, belirli bir süre gece çalışması şeklinde de olabilir. W.A.G. BRADDICK, Shift Working, A Survey Of The Literature, 1966, s.15; John N. GENTRY, "Shift Work and The Shorter Workweek", HOURS OF WORK, 1979, s.119; Ülkemizde bunlardan dönüşümlü posta sistemi geçerli olup, postaların dönüşüm süresi İş Kanunumuzda azami bir hafta olarak saptanmış, ancak bu sürenin Çalışma Bakanlığının izniyle 15 güne çıkarılabileceği de öngörülmüştür. (İş K. m. 65/IV, PHÇT., RG.T.-1.4.1973, No.14497, m.7). Bir haftadan daha az bir süre içindeki posta değişikliğine ise uygulamada hemen hemen hiç rastlanmamaktadır. Münir EKONOMİ, İş Hukuku- Ferdi İş Hukuku, İst.Tek. Üni. Küt. No.1167. İstanbul, 1980, s. 267.

bağlıdır (12). Ancak işin niteliği bakımından bir kısım işyerleri ise sadece gece döneminde faaliyetini sürdürmek zorundadır (13). İster postalar halinde, isterse sürekli yapılsın gece çalışmanın gündüz çalışmaya göre daha güç koşullarda yapıldığı ve çalışan kişiyi bazı önemli sorunlarla karşı karşıya bıraktığı bir gerçektir. İşte, gece çalışmasının ortaya çıkardığı bu sorunları asgari düzeye indirmek için önce gece süresinden ne anlaşılacağını İş Hukuku çerçevesinde belirlemek gerekir(14).

İş Hukukunda gece, diğer hukuk dallarından farklı şekilde ele alınarak, gecenin başlangıç ve bitiş saatleri saptanmış ve bu saatler arasında kalan gün dönemine gece denilmiştir. Örneğin, 1919 yılında Milletlerarası Çalışma Teşkilatının kabul etmiş olduğu Kadınların Gece Çalışmalarına İlişkin 4 sayılı sözleşmeye göre, saat 22.00 ile sabah 05.00 arasındaki süreyi kapsayan aralıksız en az 11 saatlik bir zaman kesimi gece olarak tanımlanmıştır (15).

- 
- (12) Bu durumun bazı istisnaları olabilir. Bir işletmede postalar halinde çalışılmadığı, sadece gündüz döneminde çalışıldığı halde gece süresinde de bazı işlerin yürütümü için az sayıda işçi istihdam edilebilir. Bakım işçileri, kontrol işçileri, bekçiler gibi. GENTRY, s.271.
- (13) Gündüz açık olmayan gazino, bar, pavyon ve bir takım oyun salonları sadece gece döneminde faaliyet gösteren işyerleri arasındadır.
- (14) İhsan ERKUL; Ö.Zühtü ALTAN, Nüvit GEREK, Sosyal Politika Dersleri, C.II, Eskişehir, 1984, s.51.
- (15) International, s.701, Ayrıca bu konuda bkz.: ERKUL/ALTAN/GEREK, s.52; Fransa ve Japonya'da gece süresi olarak sözleşme konusu sözleşmedeki zaman kesimi alınmış, EKONOMİ s.263, dn. 701; Kazatuka KOGİ, "Social Aspects Of Shift Work in Japan", INTERNATIONAL LABOUR REVIEW, C.CIV, S.(November 1971), s.420 ve 427, Almanyada ise, saat 20.00 ile 06.00

Türk İş Hukukunda gece dönemi ilk kez 3008 sayılı İş Kanununda belirlenmiştir (16). Bu Kanununun 43. maddesi I. bendine göre, en geç saat 20.00'de başlayarak, en erken sabah 06.00'ya kadar geçen ve en fazla 11 saat süren gün dönemine gece denilmiştir. 1475 sayılı İş Kanununda (17) da gece dönemi konusunda ilk İş Kanunundaki tanım benimsenmiştir (m.65). Bu tanımlamadaki "en geç" ve "en erken" ifadeleriyle gece döneminin başlangıç ve bitiş zamanlarının değiştirilebileceği (18), fakat başlangıcının saat 20.00'den geç, bitişinin ise 06.00'dan erken olamayacağı öngörülmektedir. Yine bu maddeden anlaşıldığı kadarıyla, gece olarak belirlenecek dönem, en fazla 11 saatle sınırlı bulunmaktadır. Ayrıca İş Kanununda bazı işlerin niteliğine ve gereğine, bazı bölgelerin iklim ve adetlerine göre gece döneminin başlangıcının geriye alınabileceği bunun gibi yaz ve kış saatlerinin ayarlanması yahut çeşitli işler için erkek, kadın ve çocuk işçiler yönünden gece döneminin başlama ve bitme zamanlarının tespiti için tüzükler hazırlanabileceği öngörülmüştür (İş K. m. 65/II).

Böylece, İş Kanunundaki düzenlenme şekliyle bir zaman kesimini belirleyen sözkonusu süre "gece dönemi"; bu dönem i-

---

arası gece dönemi olarak kabul edilmiştir. EKONOMİ, s.263 dn. 701; 4 sayılı sözleşmede değişiklik yapan 41 sayılı sözleşmede de gece aynen bu sözleşmede belirlenen şekilde tanımlanmıştır. International ..., s.704.

(16) RG. T. 15.6.1936 No. 3330.

(17) RG. T. 1.9.1971. No. 13943.

(18) EKONOMİ, s.263; Ö. Zühtü ALTAN, Kadın İşçiler ve Türkiye de Kadın İşçilerin 1475 sayılı İş Kanunu ile Korunması, Esk.İkt. Tic. İlim. Ak. Yay. No.224/147, Eskişehir, 1980 s.147.



çinde hizmet ilişkisine konu olan çalışma süresi (19) ise "gece çalışması" olarak kabul edilmektedir. Anılan gün dönemi dışında kalan süreye gündüz, bu sürede yürütülen çalışmaya da gündüz çalışması denileceği açıktır (20). Ayrıca, postalar halinde yürütülen işlerde çalışma süresinin bir kısmının ve hatta yarısının gece dönemine rastlaması sözkonusu olabilir ki, böyle bir durumda da gerek PHÇT, gerekse FÇT., ortak ifadelerle günlük kamuni çalışma süresinin yarıdan çoğu gece dönemine rastlayan işi gece işi olarak kabul etmişlerdir (PHÇT m.6; FÇT m.3/b). Bununla beraber Milletlerarası Çalışma Teşkilatının gece çalışmasına ilişkin sözleşme ve tavsiye kararlarına bakıldığında, çeşitli işlerde gece dönemi sınırlarının saptanarak, bu dönem içerisinde kadın veya çocuk işçilerin kısmen dahi olsa çalıştırılmalarının yasaklandığı görülür.

---

(19) Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre dışında, 1475 sayılı İş K.nun 62. maddesindeki süreleri de kapsar. Bu süre İş K.nun 61. maddesinde belirtilen azami haddin üstünde saptanamaz, fakat işçilerin yararına olarak, hizmet akitlerine yahut toplu iş sözleşmelerine bu konuda hüküm koymak suretiyle daha aşağıya indirilebilir. Örneğin, haftalık 45 saatlik çalışma süresi yerine 42 saat veya 35 saatlik çalışma süresi kabul edilebilir. EKONOMİ, s.251; Nuri ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, İst. İkt. Tic. İlim. Ak. Nihat Sayar Yayın ve Yardım Vakfı Yayını, No.348-581, B.5, Vize, 1980, s.201.

(20) İhsan ERKUL, Türk İş Hukuku Dersleri, 1475 sayılı İş Kanunu ve Uygulaması, Esk. İkt. Tic. İlim. Ak. Yay. İstanbul, 1974, s.282; EKONOMİ, s.263; ALTAN, s.147; İhsan ERKUL, Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri, Türk İş Hukuku, 1475 sayılı İş Kanunu ve Uygulaması, Eskişehir 1985, s.284.

200. 2. GECE ÇALIŞMASINI GEREKTİREN SEBEPLER

I- Genel Olarak

Gece çalışması esas itibariyle bir takım sebepler gereği yapılır. Bu sebepleri şu üç grupta toplamak mümkündür: Ekonomik sebepler, sosyal sebepler, sosyo politik sebepler. İşte bu kısımda sözkonusu sebepleri kısaca incelemeye çalışacağız.

II- Ekonomik Sebepler

A. Üretimin pazar ihtiyaçlarına göre arttırılması zorunluluğu

Herhangi bir mala ilişkin pazarın yeterince geniş ve talebin yeterli olduğu durumlarda (21), bu malı üreten bir işletmenin işleri iyi gidiyorsa, işletmenin ilgilileri üretimi arttırmak isterler. Bunun en kolay çözüm yolu ise işçilerin fazla çalışma yapmalarıdır. Kuşkusuz bu kısa süreli bir çözüm yoludur. Özellikle imal edilen mala karşı talebin geçici olarak arttığı dönemlerde böyle sınırlı bir üretimi artırma yoluna gidilebilir. Daha uzun süreli bir çözüm yolu ise gece postasını ya da üç posta ile çalışmayı benimsemektir. Bu yolla imalatı bir kaç katına çıkarabilme olanağı bulunmaktadır.

---

(21) Mesut ODABAŞI, Haluk EKE, Kapasite Kullanımı Açısından Vardiya Düzeni- Sorunlar- Uygulamalar- Öneriler, M.P.M. Yay. No. 246, Ankara, 1981 s.81.

Zira posta eklemeleriyle sağlanan üretim artışı, sadece yeni postalarda gerçekleştirilen üretim miktarıyla sınırlı kalmayıp, ilk postadaki kullanım düzeyini geliştirerek toplam üretimde artışa yol açmaktadır. Üçüncü bir alternatif ise, fabrikanın kapasitesini genişletmektir. 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 makinalarda çalışacak işgücünün eğitimi bu alternatifin dezavantajları olarak karşımıza çıkmaktadır (22). Bu bakımdan, bir işletmede talebi karşılamak için üretim artırılmak isteniyorsa, uzun sürede bunu gerçekleştirebilmenin bir yolu da postalar halinde çalışma sistemine geçmektir. Gerçekten bu yol, postalar halinde çalışmaya geçişin temel nedenlerinden birisi olarak ileri sürülmektedir. Örneğin, bu konuda İngiltere'de yapılan bir araştırma sonucuna göre (23), araştırma kapsamına giren yaklaşık 150 işletmenin üçte bire yakın kısmı geçici eğilimlere dayanarak daha ziyade talepteki artışları karşılamak için postalar halinde çalıştıklarını belirtmişlerdir (24).

---

(22) İlhan CEMALCILAR, Doğan BAYAR, İ.Cem AŞKUN, Şan ÖZ-ALP, İşletmecilik Bilgisi, Esk.İkt.Tic.İlim.Ak.Yay. No.206, Eskişehir, 1979, s.189; GENTRY, s.271; ODABAŞI/EKE, s.92.

(23) M.KABAJ, "Shift Work and Employment Expansion: Towards an Optimum Pattern", INTERNATIONAL LABOUR REVIEW, C.XCVIII, S (September, 1968), s.251.

(24) KABAJ, s.251, dn.1.

Nitekim, İngiltere gibi fazla tüketimin sözkonusu olduğu Batı Avrupa Ülkelerinde postalar halinde çalışma ekonomik bir önem taşımaktadır (25). Bu konuda Türkiye'de yapılan bir araştırmada (26), anılan sebeple postalar halinde çalışmaya geçen işletme sayısının çoğunlukta olduğunu göstermektedir (27).

İşletmelerin büyük bir kısmı gece postasını gerekli bularak, gündüz postaları kadar gece postalarını da sürdürmeyi arzu ederlerse de, bir kısmı sadece üretimlerine fevkalade talebin bulunması durumunda fazladan postalar halinde çalışmaya başvururlar (28). Bu bakımdan normalde bir veya iki posta çalışan işletmelerin, sadece ürettikleri mallara talebin fazla olduğu zamanlarla sınırlı kalmak üzere üç posta olarak çalıştıkları görülür (29).

#### B. Üretim artışı ile birim maliyetin düşürülmesi

Postalar halinde çalışmanın dolayısıyla gece çalışmasının temel sebeplerinden birisinin mevcut talebi karşılamak amacıyla üretimin artırılması olduğunu daha önce belirtmiştik.

---

(25) KABAJ, s.249.

(26) Araştırma MPM.nce makina ve tekstil sanayiindeki 50 büyük işletme üzerinde yapılan ve 1975-1979 yılları arasını kapsayan bir araştırmadır. Bu 50 büyük işletmenin belirlenmesinde ISO.nca düzenli olarak yürütülen 100 büyük firma (son bir kaç yılda 300) araştırmasının sonuçları esas olarak alınmıştır. ODABAŞI/EKE, s.81.

(27) ODABAŞI/EKE, s.81.

(28) GENTRY, s.271.

(29) WORTMAN / WITTERIED, s.185.

Postalar halinde çalışmanın işletme açısından diğer çekici yanı ise, üretimi artırmak suretiyle birim başına düşen maliyeti azaltmasıdır. Özellikle toplam maliyetler (30) içinde sabit maliyetler (31) ağırlıklı kalem durumunda ise, postalar halinde çalışma bu maliyetleri azaltmakta önemli rol oynar (32). Yalnız, burada sözü edilen sabit maliyetler, birim başına sabit maliyetlerdir. Gerçekten sözkonusu maliyet türü genel olarak gözönüne alınırsa, üretim 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(33).

- 
- (30) Toplam maliyet giderleri karakterleri (üretim miktarındaki artıştan etkilenip etkilenmemeleri) açısından sabit (fiks, değişmez) ve değişken olarak sınıflandırılabilir. Öztin AKGÜÇ, Finansal Yönetim, İst.Üni.Yay. No.2554, İşl. Fak.Yay. No.90, Muh. Ens.Yay. No.31, B.2, İstanbul, 1979, s.105; Suat KESKİNOĞLU, Endüstride Hesap İşleri Bilgisine Giriş, İstanbul, 1968, s.213; Yine üretimle olan ilişkisi açısından toplam maliyetleri sabit, değişken ve yarı değişken maliyetler olarak ayırmak da mümkündür. Semih BÜKER, Finansal Yönetim, Ankara, 1938, s.33; Mehmet OLUÇ, İşletme Organizasyonu ve Yönetimi, C. I, B.3, s.68.
- (31) Üretim miktarının azalıp çoğalması ile değişmeyen maliyetlere sabit maliyetler denir. Amortisman giderleri, kiralar faiz giderleri, sigorta primleri, yöneticilerin ve hizmetlilerin aylıkları başlıca sabit maliyetlerdir. AKGÜÇ, s. 105; OLUÇ, s.69; BÜKER, s.33.
- (32) KABAJ, s.249.
- (33) OLUÇ, s. 69; Bülent KOBU, Üretim Yönetimi, İst.Üni.Yay. No.2298, İşl.Fak.Yay. No.67, İşl. İkt. Ens.Yay. No.33, B.3, İstanbul, 1981, s.424.

Bununla beraber, postalar halinde 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 makina, bir ekiple çalışma durumuna göre iki veya üç defa daha çok yıpranabilmektedir (34).

İşletmelerin birim maliyetlerini düşürmek amacıyla postalar halinde çalışmaya gittiklerini, daha önce sözünü ettiğimiz iki araştırma da göstermektedir. İngiltere'de yapılan araştırma sonuçlarına göre 150 işletmenin üçte biri postalar halinde çalışmanın asıl sebebinin diğer bir takım ekonomik sebepler yanında maliyet bedellerinde tasarruf sağlamak olduğunu belirtmişlerdir (35). Türkiye'de yapılan araştırmaya göre ise; 50 işletmenin sadece % 4'ü bu sebeple postalar halinde çalışmaya geçtiklerini söylemişlerdir (36).

#### C. Bazı üretim araçlarının teknik bakımdan kesintisiz çalışma zorunluluğu

Bazı işletmeler teknik sebepler dolayısıyla günün yirmidört saatinde çalışmak zorundadırlar (37). Çünkü bu işletmelerde ara verilmeden sürekli olarak devam etmesi gereken bir

---

(34) KESKİNOĞLU, s.169.

(35) KABAJ, s. 249.

(36) ODABAŞI/EKE, s. 81, TABLO: 11

(37) GENTRY, s.271.

üretim süreci vardır. Üretim sürecine ara verilmesi ancak tüm üretim bölümünde genel bakıma gitme gibi sebeplerle olup, bu durum işletmede önemli maliyet artışlarına neden olmaktadır (38). Özellikle üretimin belirli bir kızdırma derecesini gerektirdiği endüstrilerde bu türlü kesintisiz üretim sözkonusudur. Örneğin, kimya, kâğıt, cam endüstrilerinde durum böyledir (39). Yine yüksek fırınlarla çalışan demir çelik endüstrisiyle, çimento endüstrisinde de süreklilik özelliği taşıyan bir üretim süreci vardır (40). İşte bu kesintisiz üretim süreci, sözkonusu işletmeleri postalar halinde çalışmak zorunda bırakmaktadır (41). Gerçekten daha önce bahsettiğimiz İngiltere'de yapılan araştırmaya göre; araştırma kapsamına giren işletmelerin üçte biri devamlı süreçten ya da üretimleri için gerekli olduğundan dolayı postalar halinde çalıştıklarını belirtmişlerdir (42). Bu konuda Türkiye'de yapılan araştırmada; kullanılan teknolojinin zorunlu kıldığı gerekçesiyle postalar

- 
- (38) M. Tamer MÜFTÜOĞLU, İşletme Ekonomisi Açısından Sanayi İşletmelerinde Üretim Kapasitesi, Ank.Üni.Siy.Bil.Fak. Yay. No.422, Ankara, 1978, s.94, dn. 66.
- (39) MÜFTÜOĞLU, s. 94, dn.66; Kamuran PEKİNER, İşletmelerde Produktivite Denetimi, İst. Üni.Yay. No.1609, İşl. Fak. No.7, İstanbul, 1971, s.64; David MARGOLICK, "The Lonely World Of Night Work" FORTUNE, C. CII, S. 15 (December), 1980, s.114.
- (40) MÜFTÜOĞLU, s.111; Şadan RUMA; "Gece Çalışmalarının Mahiyeti ve Düzenlenmesi" ÇALIŞMA DER., S. 13, 1946, s.45; İlhami KARAYALÇIN, Üretim Yönetimi ve Teknikleri, İst.Üni. İşl. Fak.İşl.İkt.Ens.Yay. No.23, C. III, İstanbul, 1974, s.238.
- (41) RUMA, s. 45; KESKİNOĞLU, s.136; Heinz Allens PACH, Flexible Hours, s.47; Kenan TUNÇOMAĞ, İş Hukuku-Genel Kavramlar-Hizmet Sözleşmesi, C. I, B.2, İstanbul, 1981, s.287.
- (42) KABAJ, s.251.

halinde çalışıldığını belirten işletme oranı ise % 8 dir (43).

D. Mevcut kapasiteden daha fazla yararlanabilme düşüncesi

Bir işletmenin mallarına pazarda yeteri kadar talep varsa üretimini arttırmak isteyeceğini daha önce belirtmiştik. İşte bu üretim artışını sağlayabilmek için işletme öncelikle kurulu kapasitesini zorlayacaktır. Bu da ancak işletmede aylak ya da kullanılmayan kapasitenin (44) mevcut olması halinde mümkündür. Böyle aylak kapasiteye sahip işletmelerin pazardaki talebi karşılamak için üretimlerini arttırmak düşüncesiyle mevcut kapasiteyi zorlamaları (aylak kapasiteyi çalıştırmaları) da onları postalar halinde çalışmaya iten bir sebep olarak karşımıza çıkmaktadır.

---

(43) ODABAŞI / EKE, s.81, TABLO: 11.

(44) İşletmenin belirli bir mal veya hizmeti ortaya çıkarabilme veya üretebilme imkânlarının belirli bir ölçü ile ifadesine işletme kapasitesi denir. Kapasite ölçüsü olarak çoğunlukla üretim birimi gözönüne alınır. Yine kapasiteyi tam bir çalışma derecesi ile çalışan bir işletmenin belli bir süre içindeki üretim gücü olarak tanımlamakta mümkündür. Bu üretim gücünü oluşturan unsurlar da işletmenin üretim faktörleridir (emek, sermaye, teçhizat gibi). Bu üretim faktörlerinin kapasitelerinden tam olarak yararlanılmaması halinde, o faktörlerde aylak kapasite meydana gelmektedir. İşletme kapasitesi de bu faktörlere ait kapasitelerin toplamından oluştuğuna göre, faktörlerde meydana gelen bu aylak kapasiteler, bütün işletmenin kapasitesinin aylak olmasına neden olmaktadır. Özellikle az gelişmiş ülkelerde mevcut makina ve teçhizattan etkin bir biçimde yararlanamamak önemli bir sorundur. Örneğin, Pakistan ve Kore'de endüstriyel kapital stokunun (makina ve teçhizat gibi) zamanın % 85'inin üzerinde boş durduğu görülmüştür. Bu konuda bkz.: OLUÇ, s.106; OLUÇ, s.107'den Suat KESKİNOĞLU, Endüst-



İşte postalar halinde çalışma, işgünü belirlenen en çok çalışma süresinin sınırları ötesinde sürdürebilmek suretiyle kurulu kapasiteden gün boyunca yararlanabilmeye olanak vermektedir (45). Zira tek bir posta, özellikle makina ve teçhizata büyük miktarda para bağlamış olan işletmelerde, bu üretim faktörünün zamanının büyük bir kısmını boş bırakmakta (46), sözkonusu faktörün kapasitesinden tam olarak yararlanılamamaktadır. Bu hususu kısaca açıklayacak olursak: Bir makina veya teçhizatın yıllık çalışma saatleri kullanım oranı olarak isimlendirilmektedir. Örneğin tek posta olarak ve bir günde 8 saat, bir haftada 5 gün, ve 1 yılda 50 hafta çalışan bir makinanın kullanım oranı 2.000'dir (50 hafta X 5 gün X 8 saat), iki posta çalıştığında bu oran 4.000, 3 posta çalıştığında 6.000 olur (47). Görüldüğü gibi posta sayısını birden üçe çı-

İşletme Ekonomisi Bilgisi, İstanbul, 1957, s.142-143; CEMALCILAR/BAYAR/AŞKUN/OZ-ALP, s.89; MÜFTÜOĞLU, s.7-12, 27; PEKİNER, s.61; Ghazi M. FAROOQ, Gordon C. WINSTON, "Shift Working, Employment and Economic Development: A Study of Industrial Workers in Pakistan", ECONOMIC DEVELOPMENT CULTURAL CHANGE, C. XXVI S. (January, 1978), s.227'den WINSTON, "Capital Utilization in Economic Development"; Young Chin KIM and Jene K. KWON, "A Study on the Level, Trend, and Structure of Capital Utilization in Manufacturing in Korea, 1962, 1970", Northern Illinois University, DeKalb, 1971.

(45) ODABAŞI /EKE, s.80

(46) KABAJ, s.267.

(47) Robin MARRIS, The Economics of Capital Utilisation, A Report on Multiple-Shift Work, 1964, s.3.

karmak suretiyle makina ve teçhizatın kullanım oranını 3 kat artırmak mümkün olmaktadır. Bazen de üretim faktörlerinin etkin bir biçimde çalışmaması sonucu üretim aşamalarından bir kısmında darboğaz oluşmaktadır. Bu üretim aşaması bir yandan kendisinden sonra gelen üretim aşamalarına gerektiği kadar iş aktaramamakta, diğer yandan da daha önceki üretim aşamalarının tam kapasitede çalışmaları halinde kendisine aktarılan işlerin üstesinden gelememektedir (48). Yani darboğaz üretim aşaması işletmenin kapasitesinin tam olarak kullanılmamasına neden olmaktadır. İşte özellikle darboğaz durumunda olan üretim aşamasında üçüncü postayı devreye sokarak darboğazın genişletilmesi kapasite kullanımını artırmanın en ekonomik yollarından biridir (49).

Bu konuda gerek İngiltere'de, gerekse Türkiye'de yapılan araştırmalarda, kurulu kapasiteden daha fazla yararlanma ve darboğazları giderme, postalar 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'deki araştırmada cevap veren işletmelerin üçte birlik kısmı işletme kapitalinin (özellikle makinaların) uzun süre kullanımını sağlamak için postalar halinde çalışmaya gittiklerini, buna karşın diğer üçte birlik kısmı ise, diğer sebepler yanında darboğazları gidermek için

---

(48) MÜFTÜOĞLU, s.87.

(49) MÜFTÜOĞLU, s.95.

bu yola başvurduklarını belirtmişlerdir (50). Türkiye'deki araştırma sonucunda ise, 50 işletmenin % 10'unun kurulu kapasiteyi daha çok kullanabilmek, % 8'inin ise darboğaz yaratan tezgâhların çalışma saatini yükseltebilmek için postalar halinde çalışmaya gittikleri görülmüştür (51).

E. İş sürelerinin kısaltılması sonucu gece çalışma zorunluluğu

El sanatlarına dayalı üretimin yerini makinaya dayalı üretimin alması olarak nitelendirilen sanayi devriminin bazı önemli sorunlar doğurduğu bir gerçektir (52). Bu sorunlardan birisi de çalışma sürelerinin ölçsüz bir biçimde uzatılması olmuştur (53). Sanayileşmenin ilk yıllarında çalışma sürelerinin 15-18 saati bulduğu görülür (54). Bu anormal çalışma süreleri nesiller üzerinde büyük tahribat yapmış (55), özellikle işçilerin ölüm oranlarında önemli artışlar olmuştur (56).

---

(50) KABAJ, s.251.

(51) ODABAŞI/EKE, s.81, TABLO:11.

(52) Bu sorunlar konusunda bkz.: Ercan GÜVEN, Sosyal Politika Ders Notları, (teksir), 1976, s.6-8; Cahit TALAS, Sosyal Politika, Birinci Kitap, Sosyal Politikaya Giriş ve Tarih-sel Gelişim, B.3, Ankara, 1967, s.14-22.

(53) GÜVEN, s.7; TALAS, s.16; ERKUL/ALTAN/GEREK, s.95.

(54) GÜVEN, s.7; TALAS, s.17-18; Gerhard KESSLER (Çev.Orhan TUNA), İçtimai Siyaset, Gençlik Kitabevi Neşriyat, İçtimai Eserler Serisi No.2, İstanbul, 1945, s.33.

(55) GÜVEN, s.53; TALAS, s.18.

(56) TALAS, s.18.

Bu çalışma koşulu sadece işçiler için değil, işverenler açısından da verimliliğin azalması ve kalitenin bozulması gibi önemli sorunlar doğurmuştur (57). Fakat zamanla uzun çalışma sürelerinin ne işveren ne de işçi yararına olduğu anlaşılmış iş sürelerinin beşeri dayanma gücü ile sınırlı şekilde düzenlenmesinde çok yönlü faydalar umulmuştur (58). Böylece her devlet kendi sosyal koşullarını da gözönünde bulundurmak suretiyle çalışma sürelerini sınırlandırmıştır (59).

Ancak çalışma sürelerine ilişkin bu sınırlama işyerlerine veya yürütülen işlere yönelmiş olmayıp, işçilerin şahıslarına ilişkindir (60). Bu bakımdan işçilerden herbirini günlük kanuni çalışma süresinin üzerinde çalıştırmamak suretiyle işyerlerini gerekirse yirmidört saat çalıştırmak mümkündür (61). Bu da ancak postalar halinde çalışmak suretiyle olabilir. Günümüzde postalar halinde çalışma sistemi kısa çalışma sürelerinin işverenler açısından yaratacağı dezavantajları gideren bir çözüm olarak ortaya çıkmıştır (62). Federal Almanya'da postalar halinde çalışma sistemi sayesinde demir çelik sanayiinde 1957'den beri yürürlükte olan 53-56 saatlik çalışma haftası, 1966'da 42, daha sonra da 40 saate indirilmiştir (63).

---

(57) ERKUL/ALTAN/GEREK, s.95: KESSLER, s.51.

(58) GÜVEN, s.53; Bu faydalar konusunda bkz.: TALAS, s.19; KESSLER, s.43.

(59) GÜVEN, s.55.

(60) İş Süreleri Tüzüğü, RG. T. 12.3.1973, No.14474.

(61) EKONOMİ, s.252 ve 262.

(62) Enver ÖZKALP, "Gece Vardiyası ve Çalışanlar Üzerinde Olan Sosyo-Psikolojik Etkileri", ESK. ANA.ÜNİ.İKT. Ve İD.BİL. FAK.DER., C. II, S. 2(Haziran, 1984), s.222.

(63) ODABAŞI/EKE, s.164'len March MAURICE, Shift Work, Second Impression, Geneva, 1976, s.83-87.

### III- Sosyal Sebepler

#### A. Bir kısım toplumsal ihtiyaçların kesintisiz sağlanma zorunluluğu

Toplumsal ihtiyaçlardan bazılarının bütün bir gün karşılanması gerektiğinden, bu ihtiyaçları giderici hizmetleri sunan işletmelerde postalar halinde çalışma bir zorunluluk olarak ortaya çıkar (64). Sözkonusu hizmetlerin bir bölümü kamu hizmeti niteliği (65) taşımalarının yanı sıra, diğer bir bölümü bu niteliğe sahip değildir. Milli savunma, sağlık, PTT itfaiye ve devlet eliyle yürütülen toplu taşımacılık hizmetleri kesintisiz sunulması gereken kamu hizmetleri arasındadır(66).

#### B. Bir kısım toplumsal ihtiyaçların sadece gece süresinde karşılanabilmesi

Toplumsal ihtiyaçların bir kısmı ancak gece süresinde karşılanabilir. İşte bu türlü mal ve hizmetleri üreten işletmelerle, buralarda çalışan işçiler için niteliği gereği gece faaliyet gösterirler. Günlük gazete çıkaran matbaa (67), yazlık

---

(64) GENTRY, s.271.

(65) Kamu hizmeti bir kamu kurumunun ya kendisi tarafından veya yakın gözetimi altında özel girişim eliyle kamuya sağlanan hizmettir. Bir hizmetin kamuya yönelik olması kamu hizmeti sayılması için yeterli değildir. Diğer bir takım özellikler yanında bu hizmetin ya bir kamu kurumunun kendisi veya yakın gözetimi altında özel girişim eliyle sağlanıyor olması da gereklidir. Şeref GÖZÜBÜYÜK, Kamu Yönetimi Hukuku, Ankara, 1976, s. 125-127.

(66) Taksi ile taşımacılık ise gece süresinde de karşılanması gereken bir hizmet olmasına rağmen kamu hizmeti olarak kabul edilmemektedir. GÖZÜBÜYÜK, s.126.

(67) RUMA, s.45.

sinema, gazino, tiyatro, diskotek, bar, genelev ve birtakım oyun salonları faaliyetlerini kısmen veya tamamen gece sürdürmek durumundadırlar. Bu bakımdan buralarda çalışan konso-matris, sanatçı, garson, teşrifatçı, barmen vb. gibi kimse-ler de gece süresinde çalışmak zorundadırlar.

#### IV- Sosyo politik Sebepler

Gece çalışmasını gerektiren sebeplerden birisini de sosyo pclitik sebep olarak kabul edebileceğimiz istihdamı artırma düşüncesi oluşturur. Özellikle kalkınma çabası için- de bulunan işsizliğin yaygın olduğu ülkelerde postalar halin- de çalışmaya ağırlık vermek suretiyle istihdamı artırmak müm- kün olmaktadır (68). Nitekim sanayileşmeye ilk başladıkları yıllarda sosyalist ülkelerin çoğu için işsizliği önlemek önem- li bir sorunken, postalar halinde çalışmanın çoğaltılması su- retiyle bu sorun büyük ölçüde giderilebilmiştir (69). Şüphe- siz işsizliği azaltmak için tek çözüm postalar halinde çalış- mayı yaygınlaştırmak değildir. Eğer işsizlik büyük oranda yok edilmek isteniyorsa, gerek girişimcilerin, gerekse hükümetle- rin cesur yatırımlar yapmaları doğru olur (70). Fakat özelli- le emeğin yoğun, sermayenin ise kıt olduğu ülkelerde yeni ya- tırım yapma olanağı oldukça sınırlı olduğundan, tek posta ve- ya iki posta çalışan işletmelerde posta sayısını üç veya daha

---

(68) ODABAŞI/EKE, s.164.

(69) KABAJ, s.245.

(70) John HUGHES, "Shift Work and the Shorter Working Week, Two Ways To Make Jobs", PERSONEL MANAGEMENT, C. IX, S. (May, 1977), s.19.

fazlaya 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, gece çalışması için ek ödeme yapılmasını öngören yasal düzenlemelere gidilmesi halinde (71), bu durum gece çalışmasının maliyetini artıracığından, işletme sahiplerinin sözkonusu çalışmaya olan taleplerini a-

- 
- (71) Bu ek ödeme; genellikle normal ücrete gece postasında çalışılan her saat için belirli bir miktar ek ödeme yapılması veya gündüz postası ücretinin belirli bir oranı dahilinde fazla ücret ödenmesi şeklinde olmaktadır. O. HOLLENBERG, "Workweeks, Overtime and Shift Pay in 17 Labor Markets, 1957-58, MANAGEMENT LABOR REVIEW, C. XXCI, S. (December, 1953), s.1378-1380; A STRASSER, "Provisions For Late Shifts in Manufacturing Industries", MANAGEMENT LABOR REVIEW, C. XXCVIII, S. (May, 1965), s. 512-516; GENTRY, s. 271-273; Diğer bir ödeme ise gece süresinde daha az çalışıldığı halde tam bir çalışma gününün ücretinin verilmesi şeklinde yapılmaktadır. Örneğin, geceleyin yapılan 7,5 saatlik çalışma için 8 saatlik ödeme yapılması gibi. STRASSER, s.512; GENTRY, s. 271; Charles M. O'CONNOR, "Late Shift Employment", MONTHLY LABOR REVIEW, C. XCIII, s. (November, 1970), s.37; WORTMAN/WITTERIED, s.186; Herbert R. NORTHROP, "Shift Problems and Practices", CONFERENCE BOARD REPORTS, NewYork, s.4, TABLO: 2; Bu konuda ayrıca bkz.; R.SERGEAN, D. HOWELL, P.J.TAYLOR, S.J. POCOCK, "Compensation for Inconvenience: An Analysis of Shift Payments in Collective Agreements in the U.K." STUDIES OF SHIFT WORK, s.440; Ülkemizde ise İş K.nun 65. maddesinin ikinci bendinde "... bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak ..." üzere tüzük çıkarabileceğinden söz edilmekle beraber, henüz bu konuda bir

zaltabilir (72). Böyle, gece çalışması için daha fazla ödeme yapılması sistemi getirilen ülkelerde postalar halinde çalışmaya ağırlık vermek suretiyle işsizlik azaltılmak isteniyorsa, gece çalışmasını teşvik edici bir takım tedbirlerin alınması gerekir. Örneğin, hükümetler bankalar üzerindeki etkilerini kullanarak işletmelere az faizle çok kredi olanağı sağlayabilirler (73).

### Ş.3. GECE ÇALIŞMASININ ORTAYA ÇIKARDIĞI SORUNLAR

#### I- Genel Olarak

Bir takım ekonomik, sosyal ve sosyo politik sebepler gereği yapılan gece çalışması, gündüz çalışmasına göre daha güç çalışma koşullarında yürütülür. Gerçekten, bir taraftan gündüz dönemindeki gün aydınlığının yerini, gece sun'i aydınlatma alırken, diğer taraftan gündüzleri toplumsal yaşamda mevcut olan canlılık ve hareketlilik de yerini adeta derin bir sessizliğe bırakır. Bu koşullardaki çalışmanın, hem gece çalışması yapan işçiyi, hem de onu çalıştıran işletmeyi etkileyerek, bir takım kaçınılmaz sorunlarla karşı karşıya bırakaca-

---

tüzük çıkarılmadığından, işverenlerin gece işinde çalışan işçilere zamlı ücret ödenmesi hususunda kanuni bir yükümlülüğü yoktur. Ancak genellikle toplu iş sözleşmesi akdedilirken gece işinde çalışan işçilere zamlı ücret ödeneceğine dair hükümler konulmaktadır. EKONOMİ, "İşin...", s.61-62.

(72) P.J. SLOANE, "Economic Aspects Of Shift and Night Work in Industrialised Market Economies", INTERNATIONAL LABOUR REVIEW, C. CXVII, S. (March, 1978), s.134.

(73) R.BERANCOURT, C. CLAUGUE. "Multiple Shifts and The Employment Problems in Developing Countries", INTERNATIONAL LABOUR REVIEW, C. CXIV, S. (September, 1976), s.195.



ğı da bir gerçektir. Ancak bu sorunlar, çalışılan postanın türüne, yani sürekli (sabit) 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 ritmik düzenini bozarak, vücudunu alışık olmadığı bir işleyiş biçimiyle karşı karşıya bırakır (74). Ancak, insanı sadece fizyolojik bir varlık olarak değil, aynı zamanda toplumsal bir varlık olarak da düşünmek gerekir. Bu bakımdan, gece çalışması, işçiyi yalnız 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 gece işçisi 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 kalırlar. Makina ve teçhizatın aşırı derecede çalışıp yıpranması, üretimin kalitesinin düşmesi, gündüz dönemindeki yönetim ve denetimi aynen sürdürememe bu riskler arasındadır.

İşte bu kısımda, gece çalışmasının işçi ve işletme bakımından ortaya çıkardığı sorunlar ele alınacaktır.

---

(74) P. FINN, "Effects Of Shift Work On The Lives Of Employees".  
MANAGEMENT LABOUR REVIEW, C. CIV, S. (October, 1981), s.32.

## II- İşçi Bakımından

### A. Mesleki ve fizyolojik nitelikteki risklere ilişkin sorunlar

#### a. İş kazalarındaki nisbi fazlalık

Gece çalışmasının bu çalışmayı yapan işçi bakımından yarattığı sorunlardan ilki, "mesleki nitelikte bir risk olarak iş kazası"na (75) uğrama olasılığını artırmasıdır (76). 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 reflekslerinin düşük, sınırlarının gergin ve

---

(75) İş kazası mesleki bir risktir. Zira bu kaza genel anlamdaki kazadan belirli bir ayrıcalık taşır. İş kazası işverenin otoritesi altında sayılan bir zaman kesimi içinde iş veya işin gereği meydana gelen ve fizyolojik bir arıza ile sonuçlanan bir kaza olduğundan, işgücünü doğrudan doğruya tehdit etmekte ve bir yerde sosyal sigortalarla ve öncelikle korunması gereken meslek riskleri arasında yer almaktadır. Bu konuda bkz.: Ercan GÜVEN, Sosyal Sigortalar-Genel Uygulama İlkeleri ve Sigorta Kolları, Eskişehir, 1976, s.114; Ercan GÜVEN, İş Kazası Yönünden Sosyal Politika Sorunları, Ankara, 1970, s.3'den Adil İZVEREN, Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar, Ankara 1968, s.202.

(76) Yapılan araştırmaların büyük bir kısmında gece döneminde iş kazalarının arttığı sonucuna varılmışsa da, gece ve gündüz döneminde kaza oranı bakımından önemli bir farklılık olmadığı, hatta geceleyin kaza oranının daha az olduğunu gösteren araştırmalar da mevcuttur. FINN, s.34; ODABAŞI/EKE, s.152.

vücutlarının da yorgun olmasına neden olmaktadır (77). Yorgunluğun ve uykusuzluğun insan vücudundaki ilk tesirleri dikkat ve kavrama güçlükleriyle başlar. Yorgun insan dikkatini uzun süre bir yerde toplayamaz. Yapacağı işi düşünme ve anlama gücü zayıflar. Daha sonra yavaş yavaş halsizlik, dermansızlık, görmemek ve işitmek gibi sağlık sorunları başlar. Böyle durumda olan işçi işi oluruna bırakıp, kendisini işe veremediği gibi makinanın bozulduğunu ifade eden sesler çıkardığını da duyamaz. Bütün bunlar onun iş kazasına uğrama olasılığını artırır (78). Eğer işçi dönüşümlü posta sistemiyle 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 (79).

Gece işçisinin 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 de gece işçisinin iş kazasına uğrama olasılığını artıran faktörler arasındadır. Genellikle gün ağarmadan önceki zaman aralığında korku büyük olduğundan, kazaya uğrama

---

(77) İlhami AYTANÇ, "Vardiya Çalışmaları", TÜRKİYE İKTİSAT GAZETESİ, 21.11.1974, s. 7; Yine bu konuda bkz.: Leman BİLGİN, Gece Vardiyasında Çalışanların Sorunlarına Genel Bakış (Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir, 1984, s.8.

(78) RUMA, s.44; Ayrıca iş kazalarında yorgunluğun rolü konusunda bkz.: GÜVEN, İş Kazası....., s.11-12.

(79) Bahri TOPÇU, Şeker Sanayiinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sorunları, Ankara, 1984, s.184.

tehlikesi de fazladır (80). Nitekim, gündüz çalışan makinelerin sesi ve işitilen bir çok gürültü birbirinin sesini yok ettiğinden, çıkan sesler önemsenmezken, gece dönemindeki sessizlik ortamında duyulan sesler işçinin çalışma konsantrasyonunu gidererek (81), onun tedirgin bir biçimde çalışmasına neden olur.

Gece postalarındaki kazaların sık karşılaşılan sebeplerinden birisi de yetersiz ışıklandırma (82). Esasen, daha dalgın çalışan ve dikkatini toplayamayan gece işçisi, bir de yetersiz ışık altında çalıştırılacak olursa, bu onun hem çalışma arzusunu kırar, hem de kazaya uğrama olasılığını artırır.

#### b. İşçi sağlığının bozulması

Gece çalışması insan vücudunun gün boyunca temel biyolojik fonksiyonlarını idare eden ritmik düzenini bozarak, işçi bakımından bazı önemli sağlık sorunları yaratır. Bu ritmik düzen; nabız, tansiyon, akciğer ve diğer iç organların çalışması, sindirim, eritme ve yutma fonksiyonlarına ilişkin olup (83), insan vücudunun gündüz çalışması gece dinlenmesine göre ayarlanmıştır. Herhangi bir sebeple bu durum değiştirilecek olursa,

---

(80) Steward C. MOTT, "Must Night Shifts Be A Headache?", SUPERVISORY MANAGEMENT, C. XIII, S. (November, 1968), s.23.

(81) Bernard SCHINDLER, "Keeping Night Overhead Down", ADMINISTRATIVE MANAGEMENT, C. XX, S. (December, 1963), s.32.

(82) MOTT, s.23; Yetersiz ışıklandırmanın kazaya neden olduğu konusunda bkz.: Canan YERTUTAN, "Uygun Çalışma Koşulları", ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BÜLTENİ, S. 16-17-18, Ankara, 1985, s.22.

(83) FINN, s.32.

çeşitli bozukluklar ortaya çıkar (84).

Sürekli gece çalışmak, işçinin alışılmış işleyiş mekanizmasını alt üst ederek, vücudunun fonksiyonlarını yerine getirmesini güçleştirirse de, postaların dönüşümlü olması halinde bu güçlük daha da artar. Çünkü dönüşümlü postalarda çalışan bir işçi, her hafta (veya 15 günde bir) vücut ritimlerini değiştirip, yeniden uyum sağlamak gibi bir sorunla karşı karşıyadır (85). Gerçekten de bu konuda yapılan bir çok araştırma dönüşümlü posta işçilerinin, sabit postadakinden daha fazla ülserle yakalandığını göstermiştir. Örneğin Pierrarch, dönen postada çalışan işçilerde ülser oranının, sabit postadakinin 8 katı olduğunu bulurken, Whitwell bu oranı 4, Evenson ise 2 kat olarak saptamıştır (86). Yine Evenson'un 3 İskandinav Merkezinde 8000 işçi arasında yaptığı araştırma, postalar halinde çalışmanın ülserle sebep 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

---

(84) Örneğin, mide daha çok gündüz fazla miktarda mide suyu çıkarır. Bunun nedeni yenilen yemeklerin kolayca sindirilmesidir. Eğer insan bu mide suyunun fazla çıktığı sürece yemek yemez aç kalırsa, mide rahatsızlıkları meydana gelir. Aynı şey gece yemek yeme neticesinde de meydana gelir. İşte, gece çalışanlar gündüz uyuduklarından, genellikle gece yemek yiyebilmekte, bu durumda onların sağlığını bozmaktadır. Gece çalışanlarda mide ve bağırsak hastalıklarına sık rastlanmasının sebebi budur. Turhan AKBULUT, "Yapılan Araştırmalara Göre Gece Çalışanlar Erken İhtiyarlıyorlar", TERCÜMAN GAZETESİ, 12.9.1983.

(85) MANN, s.123.

(86) MANN, s.117; BRADDICK, s.8.

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 (87). Kabızlık ve kolit üzerine şikayetler de özellikle postalar halinde işçilerde sık görülmektedir. Evenson örnek olarak aldığı postalar halinde çalışan işçilerin % 30'unun bu tür şikayetlerden yakındığını saptamıştır (88)

İştahsızlık ve sindirim bozukluğu da özellikle dönüşümlü postalarda çalışan işçilerde sık görülen şikayetlerdendir (89). Bu şikayetlerin temelinde ise, düzensiz yemek ve uykunun yattığı öne sürülmektedir (90). Batıda yapılan araştırmalar, gece postasına gelen işçilerin % 70'inin ağır işte çalışmasına karşılık sandviçten başka bir şey yemediklerini, ancak çalışmaya gelirken, az miktarda hafif bir şeyler yediklerini ortaya koymuştur (91). Batıdakine benzer bu tür şikayetler, ülkemizdeki gece işçileri arasında da yaygın bir biçimde görülmektedir (92).

---

(87) BRADDICK, s.8-9; ÖZKALP, s.226'dan E. This EVENSON, "Shift-work and Health, INDUSTRIAL MEDICINE AND SURGARY, C. XXVII S. 10, 1958, s.493-497.

(88) BRADDICK, s.8.

(89) BRADDICK, s.8; FINN, s.33.

(90) MANN, s. 116.

(91) ÖZKALP, s.225.

(92) ÖZKALP, s.225.

Gece işçisinin düzensiz hale gelen uyku ve yeme alışkanlıklarının sağlığı üzerine en önemli etkenlerinden biri de, vücudunun hastalıklara karşı dayanıksız hale gelmesidir. Bu nedenle gece çalışanlarda soğuk algınlığı, baş ağrısı, sıtma ve kansızlığa sık rastlanmaktadır (93).

B. Alışılmış toplum yaşamının dışında kalmanın yarattığı sorunlar

a. İhtiyaçların tam ve zamanında karşılanamaması

Bireyin 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, hatta kalıtsal olan "aktivitenin gündüz artıp gece azalması" (94) şeklindeki ritminin bir gereğidir. Gece çalışan bir işçinin bu alışılmış yaşama uyması hemen hemen olanaksızdır. Çünkü o, toplumsal yaşamın en hareketli olduğu gündüz saatlerinde uymak, herkesin dinlendiği, eğlendiği saatlerde de çalışmak zorundadır. Durum böyle olunca gece işçisi bir çok temel ihtiyacını tam ve zamanında karşılayamaz.

Gece çalışan işçinin gideremediği ihtiyaçlardan en önemlisi uyku ihtiyacıdır. Çünkü gece çalıştığı için uyku ihtiyacını gündüz karşılamak zorunda kalan işçi bazı engellerle karşılaşır. Bu engellerden en önemlisi şüphesiz evdeki durumdur. Çünkü gündüz bir taraftan işçinin eşi ev işlerini yapar-

---

(93) RÜMA, s.44; BRADDICK, s.9.

(94) BİLGİN, s.17'den J. CARPENTIER, P. CAZAMIAN, Night Work, Lausanne: Presses Centrales, 1978, s.24.

ken, diğ er taraftan da çocukları oyun oynamakta, bu da uyumayı oldukça güçleştirmektedir. Bunlara bir de telefon zili, cadde trafiğ i, mahalle iç lerindeki bıçkı atölyesi, marangozhane gibi gürültülü iş yerlerinden çıkan sesler, havanın sıcaklığı ve güneş ışığı eklenince iş çinin uyuması olanaksız hale gelmektedir (95). Bu konuda Wyatt ve Marriot tarafından yapılan bir araştırmada örnek olarak alınan gece iş çilerinin % 43'ünün uyku azlığından şikayet ettiğ i, bunların da % 37 'sinin 6 saatten, % 75'inin ise 8 saatten az uyuduğ u görülmüştür (96). Nitekim gece iş çilerinin büyük bir kısmının uyku ihtiyaçlarını giderebilmek amacıyla uyku tableti aldıkları da sıklıkla görülen bir durumdur (97).

Gece iş çisinin istenen şekilde karşılayamadığı diğ er bir ihtiyacı da yeme ihtiyacıdır. Gerçekten iş ç i, gündüz uyku ihtiyacını gidermeye çalıştığı için ancak ya akşam iş e giderken veya gece iş arasında yemek yemekte bu durum da onda çeşitli sindirim sistemi rahatsızlıkları ile mide rahatsızlıklarına neden olmaktadır. Dönüşümlü postalarda ise durum daha güçleşmekte; iş çinin yemek yeme zamanı, posta değ iştirdikçe değ işmektedir. Örneğ in, iş ç i bir hafta akşam yemeğ ini öğ lenden sonra 16.00'da yerken, diğ er hafta posta değ iştirdiğ inden ancak gece 23.30'da yiyebilmektedir (98).

---

(95) FINN, s.33; ODABAŞI/EKE, s.159; BRADDİCK, s.7.

(96) BRADDİCK, s.6.

(97) R. LEONARD, "Night-and Shift-Work" , NIGHT AND SHIFT WORK BIOLOGICAL AND SOCIAL ASPECTS, Vo. XXX, s.325.

(98) FINN, s.33.



Uyku ve yeme gibi zorunlu ihtiyaçlarının yanısıra gece işçisi eğlence ihtiyacını gidermekten de yoksun kalmaktadır. Çünkü sosyal hizmet veren kurumlar gece işçisinin durumu gözönüne alınmaksızın düzenlenmektedir. Bir kulübe üye olmak, sinema ve tiyatroya gitmek veya televizyon seyretmek onlar için oldukça güçtür (99). Özellikle, genç işçiler bu gibi sosyal faaliyet ve eğlencelere katılamama durumlarından son derece etkilenmektedirler. Zira, onların çalışma süreleri genellikle bu tip yerlerin açık olduğu saatlere rastlamaktadır (100). Örneğin, Türkiye'de çalışan bir gece işçisinin haftanın bir kaç günü dışında televizyon seyretme olanağı yoktur.

#### b. 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 sorunlarıyla ilgilenmek, onlara yakınlık göstermek de 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 konusunda yardımcı olmak zorunda kalır. İşte bu şekilde, bir ailede düzeni koruyup, sürdürebilmek tüm aile bireylerinin üzerlerine düşen görevleri

---

(99) BRADDICK, s.11.

(100) ÖZKALP, s.228.

iyi bir biçimde yerine getirebilmesine bağlıdır. Oysa bir ailede erkek veya kadın veyahut her ikisi de gece çalışacak olurlarsa bu görevler gereği gibi yerine getirilemediğinden, aile düzeni bozulur.

Gece çalışmasının aile yaşamı üzerine etkisi, eşlerden birinin veya her ikisinin gece çalışması veyahut farklı postalarda çalışmaları, eşlerin yaş durumları, çocuklarının 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 (101). Gerçekten de yapılan araştırmalar, gece çalışanlardan çoğunun karısının, geceleri kocalarının evde olmamasından dolayı korku içinde olduklarını göstermiştir (102). Ancak bu sorunun dönüşümlü posta sistemi ile bir ölçüde giderilebileceği düşünülmektedir (103).

Gece çalışanların karşılaştıkları diğer bir sorun da eşlerine ayırabileceği sürenin sınırlı olmasıdır (104). Bu durumdan özellikle genç çiftler etkilenmektedirler. Çünkü gece postası çiftleri birbirinden ayırmakta onları birlikte olmaları gereken saatlerde yalnız bırakmaktadır (105). Böyle bir du-

---

(101) BRADDICK, s.12: ÖZKALP, s.229.

(102) FINN, s.33.

(103) BRADDICK, s.12.

(104) G. TAVERNIER, "Twilight World of the Night Shift", INTERNATIONAL MANAGEMENT, C. XXXIII, S. (November, 1978), s.18.

(105) ÖZKALP, s.230.

rumda ise gece çalışanın eşi ya kocasıyla az görüşmeye razı olmakta veya uyku ve yemek saatlerini eşinin durumuna göre ayarlamaktadır (106). Yine gece çalışan kişi çocuklarına da az zaman ayırabilmekte, onların dersleri, istek ve eğitimleriyle yeteri kadar ilgilenemektedir (107).

Gece çalışmasının işçinin ailesi üzerinde yarattığı diğer bir sorun, işçinin gece dönemindeki ağır çalışma koşulları altında çalışıp, yorgun bir şekilde eve gelmesi ve uymak istemesi üzerine ortaya çıkmaktadır. Zira işçinin bu isteği, bir taraftan ev işlerini yapan eşinin, diğer taraftan da oyun oynamak arzusunda olan çocukların istekleriyle çelişmekte, bu da ailede sürtüşmeye yol açmaktadır (108). Özellikle kadının gece çalıştığı durumlarda, bütün gece çalıştıktan sonra sabahleyin evine dönen kadın aile fertlerinin yataktan kalkmış olduğunu görerek, ev işleriyle uğraşmak zorunda kalmakta, böylece uyumak ve dinlenmek olanağı bulamamaktadır(109).

Eğer eşler farklı postalarda çalışıyorlar ise, sorunlar daha da fazlalaşmaktadır (110). Çünkü, eşlerden biri gece

---

(106) FINN, s.33.

(107) BİLGİN, s.24.

(108) BRADDİCK, s.7.

(109) Ali Sıtkı GÖKALP, "Kadın İşçilere Tanınan Haklar", ÇALIŞMA VEKALETİ DERGİSİ, C. I, S. 2, Ankara, 1954, s.35.

(110) Gerçi eşlerin farklı postaları çalışmalarının zararları yanında faydaları da vardır. Zira gecelerin eşlerden birisi çocukların başında kalıp, onları yalnız bırakmamaktadır. Ayrıca ailede okula giden çocukların bulunması halinde gece çalışan eş gündüz evde olduğundan okula hazırlamakta, yine okul dönüşü onları karşılayarak sorun-

çalışırken, karısı veya kocası uyumakta, onun uyuduğu gündüz saatlerinde ise, eşi çalışmaktadır. Böylece eşler birbirini seyrek olarak görebilmekte, bu da eşler arasındaki iletişim kopukluğunu ve hatta dahada öte sadakatsizliği artırmaktadır (111). Yine eşlerin farklı postalarda çalışması ailede bir düzen sağlamaya ve sorunları ortaklaşa çözmeye fırsat tanımayarak, aile içi gerginliklerin yüksek düzeye ulaşmasına neden olmaktadır (112). Eşlerin her ikisinin de gece çalışmaları halinde ise, gündüz ev işleriyle ve eğer ailede küçük çocuk var ise onlarla ilgilenen kimse olmaması gibi bazı sorunlar ortaya çıkmaktadır (113).

---

larıyla ilgilenmektedir. Kadın gece postasında çalışıyor ise, alışveriş, temizlik, çamaşır, yemek pişirme işlerini gündüz işçisinden daha kolay yapabilmektedir. Kadının gündüz, erkeğin ise gece postasında çalıştığı durumlarda, eğer erkek ev işlerinde eşine yardımcı olursa sorunlar büyük ölçüde azalmaktadır. BRADDICK, s. 10.; Nitekim, Kadın İşçilerin Sanayic Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Tüzüğün 7. maddesi de bu hususta tercihi kadın işçiye bırakmıştır. (RG. T. 22.8.1973, No.14633.)

(111) MARGOLICK, s.108.

(112) MANN, s.120.

(113) Eşlerin ikisinin de gece çalışmasının dezavantajları yanında, bazı avantajları da vardır. Örneğin, böyle bir durumda eşlerin yemek ve uyku saatleri aynı olmakta ve eğer ikisi de aynı işyerinde veya birbirine yakın işyerlerinde çalışıyorlar ise, işyerine beraber gidip gelme olanağına sahip olmaktadır.

Diğer yandan, gece çalışması, bu çalışmayı yapan kadın veya 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 (114).

c. Sosyal çevre ilişkilerinde 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 kümesinin, bir siyasal partinin üyesi olabilirler (115). Bireyler üyesi buldukları her bir toplumsal küme içinde belli bir yere sahiplerdir ki, bu yere de mevki denir. Örneğin ailede baba, anne, çocuk; arkadaşlık toplumsal kümesinde arkadaş; dernekte üye; işyerinde işçi gibi (116). 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 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.

---

(114) TOPÇU, s.185; Ayrıca bkz.: BİLGİN, s.26.

(115) Özer OZANKAYA, Toplumbilime Giriş, Ank. Üni.Siy.Bil.Fak. Yay. No.403. B.2, Ankara, 1977, s.87.

(116) OZANKAYA, s.91.



çilerinden daha seyrek olarak derneklere üye olduğunu göstermiştir (120). Yine gece işçilerinin aynı işyerinde 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 (121), hatta fazlalık veya ikinci sınıf personel olarak nitelendirildiklerini göstermektedir (122). Bu duruma da, gece işçilerinin gündüz işçileriyle ve yöneticilerle görüşme ve tanışma olanağının sınırlı olması neden olarak gösterilebilir.

C. İşletmelerde bir kısım hizmetlerin gece süresinde tam olarak sağlanamamasından doğan sorunlar

a. Yemek ve sağlık hizmetlerinin aksaması

Özellikle çok sayıda işçi istihdam eden işletmelerin büyük bir kısmında işçilerin türlü ihtiyaçlarını karşılayan hizmet birimleri vardır. Örneğin, işçilerin yemek ihtiyaçlarını karşılayabilmek için işyerlerinin içine veya yakınına yemekhane, lokal veya kafeterya açılabilir. Yine işçilerin hasta olma veya kazaya uğrama ihtimaline karşı işyerlerinde revir açmak veya nöbetçi sağlık memuru bulundurmak gibi sağlık önlemleri alınabilir. Fakat bu hizmet birimleri daha ziyade gündüz dönemi gözönünde bulundurularak organize edilmektedir. Gece döneminde ise bu birimler ya hiç çalışmamakta veya yetersiz ça-

---

(120) FINN, s.134; MANN, s.120.

(121) Thomas ZIMMERER, "Who Are Our Nightpeople in Business?", HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, Ç. XV, S. (Winter, 1976), s.20.

(122) FINN, s.33; ZIMMERER, s.20.

lımaktadır. 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 hastane veya sağlık ocağına gidebilir. Halbuki aynı hizmetler işletme tarafından gece döneminde karşılanmayacak olursa işçinin bu ihtiyaçlarını giderebileceği işletme dışı olanaklar oldukça sınırlıdır. Geceleyin genellikle yiyecek bulmak oldukça güç olmaktadır. Yine sağlık açısından düşünülecek olursa gece, gündüz dönemindeki gibi hastane ve diğer sağlık birimleri tam teşekküllü bir biçimde çalışmamakta, sadece acil servislerden yararlanmak mümkün olmaktadır. Yapılan araştırmalar da gece döneminde yemek ve sağlık hizmetlerinin bir hayli aksadığını göstermektedir (123). Bu hususa bazı işyerlerindeki gece işçileri için, özel yemek yapılmasından kaçınılarak, onlara da öğleyin çıkan ağır yemekten verilmesi uygulamasını örnek olarak gösterebiliriz (124). Yine gece iş kazalarının artma olasılığına karşı, işyerlerinde gerektiğinde hastaneye ulaştıracak bir arabanın dahi bulundurulmaması ise gece sağlık hizmetlerinin yeterli derecede sunulmamasına ilişkin bir örnektir (125).

#### b. Ulaşım güçlükleri

Gece çalışan işçinin karşı karşıya kaldığı diğer bir sorun da işyerine gelip gitmede karşılaştığı güçlüktür. Toplu

---

(123) ODABAŞI/EKE, s.137, TABLO: 18, s.155, TABLO: 23.

(124) BİLGİN, s.20.

(125) BİLGİN, s.43.



ulaşım araçlarının yetersiz olduğu gece saatlerinde işçinin gidiş gelişi iki Şekilde m¼mk¼n olacaktır : Ya işletme, işçilerin toplu olarak taşınması için araç temin edecek veya işletme dışı ulaşım olanaklarından yararlanılacaktır. Uygulamada genellikle işletmelerce ¼zel otob¼sler kiralamak veya satın almak suretiyle işçilerin topluca g¼t¼r¼l¼p getirildiğine rastlanmaktadır (126). Ancak bu durumda dahi işçilerin ulaşım sorunu tam olarak halledilmiş olmamaktadır. Zira bu defada işçiler geceleri otob¼slerin iyi ısınmadığından ve hava koşulları ve g¼venlik gerekçesiyle taşıttan evlerine yakın inmek istediklerinden, ancak bunun sağlanamadığından Şikayet etmektedirler (127). Fakat son belirtilen Şikayet, ¼zellikle b¼y¼k kentlerde, işçilerin yaşama yerlerinin çok dağınık olması dolayısıyla, iş ile ev arasında t¼m işçileri memnun edecek bir g¼zergah bulunamamasından dolayı çoğu kez giderilememektedir (128).

### III- İşletme Bakımından

#### A. Makina ve teçhizat ¼zerindeki tahribat

Bir işletmede g¼nd¼z postasına ilave olarak gece postasını da devreye sokmak suretiyle işletmenin ¼retimini arttırılabileceğini daha ¼nce belirtmiştik. Bu durum makina ve teçhizattan g¼n boyunca yararlanabilmeye de olanak veriyordu. Fakat makinaların iki veya ¼ işçi postası kullanmak suretiy-

---

(126) ODABAŞI/EKE, s.157.

(127) ODABAŞI/EKE, s.157.

(128) ODABAŞI/EKE, s.139.

le yirmidört saat sürekli olarak çalıştırılması halinde derhal bir sorun ile karşılaşılır. Şöyleki, işletmenin iki veya daha fazla işçi postası ile devamlı bir şekilde faaliyette bulundurulması durumunda, makinaların verimli ve işgörebilir bir biçimde çalışmasını sürdürebilmesi için muntazaman gözden geçirilmesi, temizlenmesi ve tamir edilmesi çok zordur, hatta genellikle olanaksızdır. Bu nedenle çoklu posta sistemini uygulayan işletmelerde makina ve teçhizat süratle harap olur, arızaya uğrar ve normal dayanma süresinden önce kullanılamaz hale gelir (129). Bu nedenle gece postasına veya birden fazla posta sistemine ancak teknik sebepler dolayısıyla devamlı olarak faaliyette bulunması gereken işletmelerde yer verilmesi önerilmektedir (130).

#### B. Üretimde miktar ve kalite düşüklüğü

İşverenler, gece postasına da yer vererek işletmelerini gün boyunca faaliyette bulundurmak suretiyle üretimlerini artırmak isterler. Fakat her zaman için gece postasında sağlanan üretim, hem miktar hem de kalite olarak ilk iki postadakine eşit olmayabilir. Bu konuda yapılan araştırmalar da gece postasında verimlilik (131) ve kalitenin diğer postalara nazaran az veya çok düştüğünü ortaya koymaktadır. Örneğin İngiliz Endüstrisinde

---

(129) KESSLER, s.205-206.

(130) KESSLER, s.206.

(131) Verimlilik, üretimin fiziki miktarı  
üretim için yapılan harcamaların fiziki miktarları olarak gösterilmekte veya üretim faaliyetinden alınan (out put) bu faaliyete konulanın (input) fiziki miktarlarının birbirine oranı şeklinde ifade edilmek-

S. Wyatt ve R. Marriot tarafından yürütülen araştırma sonucunda gündüz postasındaki ortalama saatlik üretimin gece postasındakinden daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Araştırmaya göre, işçilerin haftada bir posta değiştirdiği üç fabrikada ortalama saatlik üretim gündüz postasında 100.41 iken, gece postasında 99.54'e düşmektedir (132). Yine aynı araştırmanın yapılması esnasında gece ve gündüz çalışmalarına ilişkin tutumları sorulduğunda, işçilerin % 68'i gündüz postasında gece postasından daha iyi çalıştıklarını ileri sürmüşlerdir. Bu tutumun, gece çalışmasının yeme ve uyku alışkanlıkları üzerine olan düzen bozucu etkisi ile bundan daha da önemlisi gündüz çalışmasına olan tercihin kuvvetli olmasından kaynaklandığı sanılmaktadır (133). Bu konuda Polonya'da 9 fabrikada yürütülen incelemenin sonuçları da İngiltere'deki araştırmada elde edilen sonuçlara benzemektedir. Araştırma sonucunda 9 fabrikanın sabah postalarının ortalama verimliliği 99.75 iken, öğleden sonra postasında verimliliğin 100.44'e çıktığı, gece postasında ise 99.69'a indiği saptanmıştır. Yani sözkonusu araştırmaya göre en yüksek verimliliğe öğleden sonra, en düşük verimliliğe ise, gece postasında ulaşılmak-

---

tedir. Ancak pratikte işe daha çok yarayacak sonuçlar elde etmek için verimlilik daha ziyade bir adam saat veya makina saatte ne miktar mal veya hizmet elde edildiğine bakarak ölçülmektedir. OLUÇ, s.81-82.

(132) KABAJ, s.253, TABLO: IV.

(133) KABAJ, s.252,

tadır. Ancak bu farklılık önemsizmeye değmeyecek derecede bulunmuştur (134). Bu konuda Rusya'da yapılan araştırmalar da gece postasında işgücü verimliliğinin gündüz postasına kıyasla düşük olduğunu göstermiştir (135). Ancak bu ülkede birinci beş yıllık plânın 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 (136).

Diğer ülkelerde yapılan araştırmalar yanında ülkemizde yapılan araştırmalarda da gece postasında verimliliğin düştüğü sonucu ortaya çıkmıştır (137). Fakat bu sonuca işçiler ile yöneticilerin bu konudaki görüşlerine dayanarak varıldığı görülmektedir (138). Örneğin Eskişehir'de 2 fabrika-

---

(134) KABAJ, s.253 ve s.254, TABLO: V.

(135) ODABAŞI/EKE, s.93'den Yalçın KÜÇÜK, Endüstrileşme Sürecinin Temel Sorunları, İstanbul, 1975, s.122-123.

(136) KABAJ, s.252 dn. 1'den "The Seven-hour Day in Soviet Russia" INTERNATIONAL LABOUR REVIEW, C.XXII, S. 3 (September, 1930), s. 349 ve P.M. DUBNER, I.L. KREMLEV: 24 Chasa V Sutki (Moskov, 1931), s. 52-72.

(137) ODABAŞI/EKE, s.137, TABLO: 18 ve s.139; BİLGİN, s.37.

(138) Zira postalar arasındaki verimlilik farklarıyla ilgili olarak işletmelerde sayısal değerlendirme yapmaya elverişli güvenilir kayıtlar bulunmamaktadır. Herşeyden önce işletmeler toplam üretimlerinin ne kadarının hangi postada gerçekleştiği konusunda kesin bilgi verememektedir. Ayrıca bazı işletmelerde ürün çeşidinin çok fazla olması ve bunların hem niteliklerinin hem de ifade edildikleri birimlerin farklı olması yüzünden, işletmenin verimliliğinin saptanması oldukça güçleşmektedir. Bkz.: ODABAŞI/EKE, s.94.

da yürütülen bir araştırmada araştırma kapsamına giren iş-  
çilerin % 82'si gündüz postasını daha verimli bulduklarını,  
buna da gündüz bedenen ve zihnen daha dinç olmalarının ne-  
den olduğunu belirtmişlerdir (139). Aynı araştırmaya göre  
yöneticiler ise gece ve gündüz postalarında verimlilik yö-  
nünden fazla farklılık olmadığını, gece postasında az mik-  
tardaki verimlilik düşüşünün ise işçilerin gündüz yeterin-  
ce uyumamaları ile yönetici kadronun gece iş başında bulun-  
malarından kaynaklandığını ileri sürmüşlerdir (140).

#### C. Gece süresinde yönetim ve teknik denetim güçlüğü

Gece postasının işletmeler açısından yarattığı sorun-  
lardan birisi de gece süresinde işyerini denetleme güçlüğü-  
dür (141). Bu güçlük hem genel yönetime, hem de teknik konu-  
lardaki denetime ilişkin olmaktadır. Sorunun kaynağını dene-  
timle görevli kişilerin genellikle tek postada çalışıyor ol-

---

(139) BİLGİN, s.37.

(140) BİLGİN, s.37.

(141) ODABAŞI/EKE, s.138-139; Gece postasında denetim güçlüğü  
işletmeler açısından sorun teşkil ederken, işçiler açı-  
sından ise gece çalışmasını cazip kılan bir faktör ol-  
maktadır. MOTT, s. 24. Çünkü gece postasında denetim  
eksikliği işçi üzerindeki baskının az olmasına neden  
olmakta ve ona geniş bir özgürlük vermektedir. ZİMMERER,  
s.19.

ması oluşturuyor gibi görünüyorsa da asıl neden yöneticilik niteliği taşıyan işgücünün 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 alınmaktadırlar. Zira okulunu yeni bitirmiş bir teknik eleman sözü edilen denetim güçlüğü sorununa çözüm olarak görülmemektedir.

Gece postasında denetim gündüze göre daha fazla önem taşıdığından (142), işletmeler gece süresinde denetimi sağlamak için çeşitli yollara başvurmaktadırlar. 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 (143).

D. Gece süresinde çalışacak nitelikli işgücü temininde karşılaşılan güçlükler

Gece postasında karşılaşılan güçlüklerden birisi de bu postalarda çalışacak nitelikli işgücünün temin edilmesinde or-

---

(142) Fledelfiya'da yağ imal eden bir şirkette yapılan deneyde bunu doğrulamıştır. Şirket, gece postasında hiç denetçi görevlendirilmeyince durumun ne olacağını gözlemek istemiş, denemenin ilk gecesi olanları kontrol için bir görevli gönderilmiştir. Görevli, işçilerin üretimi durdurarak, kâğıt oynamakta olduklarını görünce oldukça şaşırmıştır. SCHINDLER, s.30.

(143) ODABAŞI/EKE, s.145.

taya çıkmaktadır. Gerçekten, gece postasının gündüz postasına göre çalışma koşullarının daha ağır olması bu postanın çekiciliğini azalttığından, gece çalışmayı genellikle normal çalışma saatlerinde çalışma olanağı bulamayan işçiler talep etmektedirler (144). Bunlar yeteneklerinin uygunsuzluğu veya niteliksiz olmaları yüzünden gündüz süresinde çalışma olanağı bulamayan kişilerdir (145). Oysa nitelikli işgücünün hem sayısal olarak yetersizliği, hem de pazarlık gücünün yüksek olması, işletmelerde gece postasında çalıştıracak bu türlü işçilerin teminini güçleştirmektedir (146). Bu sorunu işletmeler genellikle hizmet içi eğitim çalışmaları yoluyla çözümlenmektedirler. Ancak işletmede böyle bir çalışma yapılmamış olsa bile, zamanla işçilerin tecrübe kazanmaları yoluyla heceri eksikliklerinin kendiliğinden giderilmesi de mümkün olabilmektedir (147).

---

(144) Bazı işçiler ise, gündüz postasında çalışma olanağı bulmalarına rağmen, kendi istekleriyle gece çalışmaktadır. Bu tür kişilere, gündüz bir öğretim kurumuna devam edip gece çalışanları, eşleriyle aynı çalışma diliminde olabilmek için gece çalışanları ve gece süresindeki denetim azlığı nedeniyle çalışan kişiye geniş bir özgürlük tanıdığı gerekçesiyle gece çalışanları örnek olarak verebiliriz. ZIMMERER, s.19.

(145) ZIMMERER, s.18.

(146) ODABAŞI/EKE, s.98-99.

(147) ODABAŞI/EKE, s.139.

E. Gece çalışmasının işletmeye yüklediği ek maliyetler

a. Aydınlatma ve ısıtma masraflarındaki artış

Gece çalışmasının 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 süresinde sun'i yollarla işyerini aydınlatma 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 ek bazı harcamalar yapmak zorunda kalmaktadırlar. Gece süresinde elektrik ve yakıt tüketiminin artması sonucu, bunlara ilişkin masraflardaki artış, bu ek harcamalar olarak karşımıza çıkmaktadır.

b. Gece zammı nedeniyle işgücü maliyetlerindeki artış

Gece çalışmasının bir takım olumsuz koşullar altında yürütüldüğünü daha önce belirtmiştik. Bu olumsuz koşullar, çalışma arzusunda olan kişilerin gece çalışmasına olan taleplerinin azalmasına neden olacaktır. İşte bir taraftan özellikle iş arayan nitelikli işgücü açısından gece çalışmasını çekici



kılmak, diğ er taraftan ise gece döneminin mahrumiyet dolu yaşamına (148) katlanan işçiye hiç olmazsa maddi açıdan katkıda bulunmak için gece çalışanlara ek ödemeler yapıldığına uygulamada sık rastlanmaktadır.

Daha önce de belirtildiği gibi bu ödeme ya gündüz postası ücretine ek olarak gece postasında çalışılan her saat için belirli bir miktar ödeme yapılması veya gündüz postası ücretinin belirli bir oranı dahilinde fazla ücret ödemesi veyahut fiilen çalışılan saatlerden daha fazla saat için ödeme yapılması şeklinde olmaktadır. Ülkemizde de gece işinde çalışan işçilere zamlı ücret ödenmesi konusunda işverenlerin kanuni bir zorunluluğu olmamakla beraber, genellikle akdedilen toplu iş sözleşmelerinde gece işine zamlı ücret ödeneceğine ilişkin hükümler konulmaktadır (149). Bu tür zamların ise, gece çalışan işgücünün gündüz çalışan işgücüne oranla işletmeye daha pahalıya mal olmasına neden olduğu bir gerçektir.

---

(148) ODABAŞI/EKE, s.184.

(149) Bu konuda bkz.: s.21, dn.71.

## İ k i n c i B ö l ü m

### T Ü R K İ S H U K U K U N D A

#### G E C E Ç A L I Ş M A S I N I N D Ü Z E N L E N M E S İ

##### Ş . 1 . G E C E Ç A L I Ş M A S I N I N D Ü Z E N L E N M E Ş E K L İ

###### I- Genel Olarak

Bir takım ekonomik ve sosyal sebepler gereği yapıma zorunluluğu bulunan gece çalışmasının, gerek işçi gerekse işletme bakımından bazı önemli sorunlar yaratması, bu çalışma -nın 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 postalar halindeki çalışmalar bakımından incelemek gerekir.

###### II- Zaman Bakımından

###### A. Çalışma süresinin sınırları

Gece çalışması düzenlenirken, öncelikle günün hangi dö-

nemine gece denilmesi gerektiği önemlidir. İş hayatında gece, gerek milletlerarası gerekse milli mevzuat içinde ele alınmıştır. Örneğin, Milletlerarası Çalışma Teşkilatının 4 sayılı sözleşmesinde, saat 22.00 ile, sabah 05.00 arasındaki süreyi içine alacak biçimde aralıksız en az 11 saatlik bir dönem gece süresi olarak kabul edilmiştir (1). Teşkilatın 6 sayılı sözleşmesinde ise gece süresi, saat 22.00'den saat 05.00'e kadar devam eden ve aralıksız en az 11 saati kapsayan süre şeklinde tanımlanmıştır (2). Bazı ülkelerde gece süresi, sözkonusu sözleşmelerde belirlenen şekilde ele alınmakla beraber, ülkemizin de dahil olduğu bazı ülkelerde ise gece süresi, sözleşmelerdekinden farklı şekilde tanımlanmıştır.

İş Kanununun 65. maddesinin I. bendine göre gece, en geç saat 20.00'de başlayıp, en erken sabah saat 06.00'ya kadar geçen ve en fazla 11 saat süren gün dönemidir. Gece dönemini düzenleyen bu hüküm, kamu düzenine ilişkin bulduğundan işçi aleyhine kısaltılamaz (3). Ancak aynı maddenin devamında gece olarak kabul edilen bu gün döneminin bazı işlerin niteliği ve gereğine veya yurdun bazı bölgelerinin iklim ve adetlerine göre geriye alınabileceği, yine yaz ve kış saatlerinin ayarlanması yahut çeşitli işler için erkek, kadın

---

(1) International....., s.701.

(2) CENTEL, s.112; Gece süresini belirleyen başka sözleşmeler ile tavsiye kararları bulunmakla beraber, bunlara kadın ve çocukların gece çalışmasına ilişkin düzenlemeler konusunda değinilecektir.

(3) Yarg. 9. HD. 4.5.1972, E. 16319, K. 15673:(M. Çenberci, İş Kanunu Şerhi, B.4, Ankara 1978, s.1344.)

ve çocuk işçiler yönünden gece döneminin başlama ve bitme zamanlarının tespiti için tüzükler hazırlanabileceği öngörülmekle beraber, böyle bir tüzük henüz çıkarılmamıştır.

Gece süresi sınırları içinde yapılan "gece çalışması" aşağıda belirtmeye çalışacağımız bazı istisnalar dışında günlük normal çalışma süresi olan 7,5 saati aşamaz (İş K. m. 65/III; PHÇT. m. 6). Şu kadar ki, gündüz işi sayılan çalışmalara ek olarak yapılan fazla çalışmaların gece dönemine sarkmasında herhangi bir yasal engel söz konusu değildir (FÇT. m. 3/b) (4).

Postalar halinde yürütülen işlerde çalışma süresinin bir bölümü gece, diğer bölümü de gündüz süresi içinde kalabilmekte ve hatta bu sürenin yarısı gece, yarısı da gündüz dönemine isabet edebilmektedir. Bu konuda gerek PHÇT, gerekse FÇT. ortak ifadelerle, çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan işi gece işi olarak tanımlamıştır (PHÇT. m. 6/II; FÇT. m. 3/b) (5).

- 
- (4) Yarg. 9. HD. 26.1.1967, E. 12705, K. 539 (Mustafa ÇENBERCİ, İş Kanunu Şerhi, s.1282.)
- (5) Yarg. 9. HD. 21.12.1972, E. 19713, K. 32313. (Çenberci, İş Kanunu Şerhi, s.1344); Mustafa ÇENBERCİ, İş Kanunu Şerhi - İş Kanununun Temel İlkeleri - Maddelerin Sistematik Açıklanması, Ankara, 1972, s.722, dn. 7'den SELÇUKİ, İlmi ve Karar İctihatlarla Yeni İş Kanunu ve İlgili Mevzuat, 1967, s.491; Bu konuda ayrıca bkz.: Yarg. 9. HD. 1.3.1976, E. 1976/4586, K.1976/7003 (Mustafa YETKİN, İctihatlı-Açıklamalı İş Kanunu ve İlgili Kanunlar-Tüzükler-Yönetmelikler, İstanbul, 1979, s.121); Münir EKONOMİ, "İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1976 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi" (Tebliğ), YARGITAY'IN 1976 YILI İŞ HUKUKUNA İLİŞKİN KARARLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ SEMİNERİ, İstanbul, 1978. s. 61-62.

## B. İstisnaları

### a. Zorunlu sebeplerle fazla çalışmada

Her ne kadar İş Kanunu ilke olarak işçilerin gece postalarında 7.5 saatten fazla çalıştırılmalarını yasaklamışsa da, işyerinde fazla çalışmayı gerektiren zorunlu sebeplerin meydana gelmesi halinde bu 7.5 saatlik sınır aşılabilecektir (PHÇT. m.6).

Zorunlu sebeple fazla çalışma, İş Kanununun 36. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre "gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde, yahut makineler veya alet ve edavat için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında ..." zorunlu sebeplerle fazla çalışmaya gidilebilecektir. Madde içerisinde bazı örneklerine yer verilen zorunlu sebepler, genel sebeplerden belirli bir ayrıcalık taşır. Zira genel sebeplerle fazla çalışma uygulamaya geçilmeden önce bilinen sebeplere dayanmaktadır. Oysa bazı sebepler vardır ki, bunların gerçekleşip gerçekleşmeyeceği önceden bilinemez. İşte böyle önceden bilinemeyen, bu bakımdan da önceden önlenmesi olanağı bulunmadığı gibi tarafların iradelerine de bağlı olmayan sebeplerin gerçekleşmesi veya gerçekleşmesinin beklendiği durumlarda zorunlu sebeplerle fazla çalışma yapılabilir (6). Bu türlü zorunlu sebeplerden birinin meydana gelmesi halinde, işyerindeki işçilerin tamamı veya bir kısmına isteklerine bakılmaksızın fazla çalışma yaptırılabilir (7). Ayrıca İş Kanunu zorunlu sebeple yapılacak olan faz-

---

(6) ERKUL, Türk İş....., s.292.

(7) Zorunlu sebeplerle fazla çalışmaya gidildiğinde işveren,

la çalışmaya bir sınır getirerek "... işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak kaydıyla..." bu türlü çalışmaya devam edilebileceğini öngörmüştür. Bu gibi durumlarda iş süresinin ne kadar uzatılabileceği yolunda kesin bir sınır konulmaması, zorunlu sebebin ne kadar sürede giderilebileceğinin bilinmemesinden dolayı, şüphesiz yerindedir. Ancak böyle bir hükmün de kötü yolda kullanılmaması gerekir. Şöyleki; bir işyerinde ani olarak ortaya çıkan elektrik arızasını gidermek için, işçilerden bazıları fazla çalışmaya tabi tutulabilirler. Bu kimselere, mevcut arızayı bulup, işyerinin normal çalışmasını sağlanıncaya kadar fazla çalışma yaptırılabilir. Ancak arıza bulunup giderilince bunların işyerinde çalışmalarına devam etmeleri sözkonusu olamaz (8). Diğer bir ifade ile zorunlu sebeplerle fazla çalışmada işçiler o çalışmaya neden olan zorunlu sebep giderilinceye kadar çalıştırılabileceklerdir. Fakat bazen de, meydana gelen zorlayıcı sebebin giderilmesi oldukça uzun bir süreyi alabilir. İşte, böyle uzun bir sürede giderilebilecek zorunlu sebeplerin meydana geldiği durumlarda, işçinin bir günde en fazla kaç saat çalıştırılabileceği konusunda İş Kanununda açık bir hüküm bulunmamaktadır. Fakat, böyle bir durumda dahi işçinin hiç dinlenmesine olanak vermeden devamlı surette çalıştırılabileceğinin düşünülmemesi ve 24 saatlik bir süre içinde en az 8 saatlik bir dinlenme hak-

---

işin niteliğini ve başladığı gün ve saati işin bitiminden başlayarak 48 saat içinde ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirmek zorundadır (İ.K. m. 36).

(8) ERKUL, Türk İş ....., s.292; ERKUL, Uygulamalı Sosyal Politika..., s.294.

kının bulunduğunun kabul edilmesi gerekir (9)

Özetle belirtmek gerekirse; işyerinde zorunlu bir sebebin ortaya çıkması halinde, gündüz işçileri gibi, 7.5 saatle sınırlı gece çalışması yapan işçiler de, zorunlu sebep giderilinceye kadar çalıştırılabilirler. Ancak, böyle bir durumda işçiler çalıştırılırken de günde belirli bir süre dinlenmeye ihtiyaçlarının bulunduğunun hesaba katılarak, günlük çalışma sürelerinin saptanması gerekecektir.

b. Olağanüstü hallerde fazla çalışmada

İşçilerin gece çalışmalarına ilişkin 7.5 saatlik sınırın aşılabileceği diğer bir durum da olağanüstü hallerin ortaya çıkmasında yapılan fazla çalışma durumudur (PHÇT. m. 6).

İş Kanununun 37. maddesine göre, seferberlik sırasında (10) ve bu süreyi aşmamak şartıyla memleket savunmasının ihtiyaçlarını temin eden işyerlerinde lüzum görülmesi halinde Bakanlar Kurulu kararıyla yapılan fazla çalışma olağanüstü hal-

---

(9) PHÇT.nün 8. maddesindeki posta değişiminde, işçilerin sürekli olarak en az 8 saat dinlendirilmeden çalıştırılmayacakları hükmünden hareketle böyle bir kabule gidilebilir. EKONOMİ, s. 280; TUNÇOMAĞ, s.279.

(10) Seferberlik, memleketin bütün askeri gücünün barış durumundan savaş durumuna geçirilmesi için yapılan faaliyetlerin tümünü ifade eder. Bu kısmi veya genel olabilir. TUNÇOMAĞ s. 280'den Türk Hukuk Lügatı, Ankara, 1944; İş Kanununun olağanüstü hallerde fazla çalışma başlığını taşıyan 37. maddesi içerisinde memleket savunmasının ihtiyaçlarını sağlayan işyerlerinden sözedildiğinden, burada yurt emniyetine ilişkin olağanüstü haller sözkonusu edilmekte demektir. Yurt emniyetine ilişkin olağanüstü haller ise; i. Savaş hali, ii. Kısmi veya umumi seferberlik hali ,

lerde fazla çalışma olarak öngörülmüştür (11). Bu hallerde yapılacak fazla çalışmanın günlük süresinin belirli bir sınırı olacağı da yine aynı madde de belirtilmiştir. Bu maddeye göre Bakanlar Kurulu fazla çalışmaya lüzum gördüğünde (12) işlerin cinsine ve ihtiyacın şiddetine göre günlük iş süresini, işçinin en çok çalışma kabiliyetine çıkarabilir. "Şu halde işçinin en çok çalışma kabiliyeti günlük fazla çalışma süresinin azami sınırını belirlemektedir. Bu konuda sağlık kuralları başlıca faktörlerden biri olarak dikkate alınacaktır. Ayrıca fazla çalışma süresi "işin cinsine" ve "ihtiyacın şiddetine" göre belirlenecek (13), örneğin, ağır ve tehlikeli işlerde işçinin yorgunluğu ve sağlığı düşünülerek bu sürenin daha kısa tutulması gerekecektir. Ancak işin cinsi ve ihtiyacın şiddeti ne olursa olsun olağanüstü hallerde yapılacak fazla çalışmada da, tıpkı zorunlu sebeplerle fazla çalışmada olduğu gibi 24 saatlik bir dönem içerisinde en az 8 saatlik bir din-

---

iii. Sıkıyönetim hali, iv. Seferberlik hazırlıklarını kapsar. ERKUL, Uygulamalı..., s.295, dn. 488.

- (11) Bu hükümden anlaşıldığı kadarıyla, seferberlik sırasında da olsa, eğer bir işyeri memleket savunmasının ihtiyaçlarını sağlayan nitelikte (silah fabrikası, mermi fabrikası gibi) değil ise, bu gibi işyerlerinde sözkonusu maddeye göre fazla çalışma yaptırılması mümkün olmayacak demektir. ERKUL, Türk İş ..., s.293; ERKUL, Uygulamalı..., s.285, dn.488.
- (12) Olağanüstü hal sebebiyle yapılacak fazla çalışmalarda Bölge Çalışma Müdürlüğünden daha önceden izin almaya ve bu konuda bilgi vermeye gerek olmadığı gibi, çalıştırılacak işçilerin olurlarının alınmasında gerek yoktur. EKONOMİ, s.281; ERKUL, Türk İş..., s.293.
- (13) EKONOMİ, s.281.



lenme süresi bırakılması yerinde olur (14).

c. Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde

Gece postalarında 7.5 saatlik çalışmaya ilişkin sınırın diğer bir istisnası da hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde sözkonusudur (PHÇT. m.6).

"Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri, bir işyerinde yürütülen asıl işin düzenle yapılması için, belirli günlük veya istisnai bir nitelik göstermeyip hep aynı biçimde sürüp gitmesi zorunlu bulunan işlerdir" (HTTİT. m. 1). Makineleri temizlemek ve çalışır bir biçimde bulundurmak için yapılan hazırlıklar, üretim için gerekli hammaddelelerin ikmali ve tamamlanarak makine başında hazır bulundurulması, sağlık bakımından önemi dolayısıyla işyerinde yürütülmesi gereken temizlik işleri bu işlere örnek olarak gösterilebilir (15).

Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri sadece bu işleri yapmak üzere işe alınan işçilere yaptırılabilirdiği gibi, işyerinde çalışan işçilere asıl işlerine ek bir iş olarak da yaptırılabilir (HTTİT. m. 1). Asıl işi bu işleri yapmak olan işçiler çalışma süreleri itibariyle diğer işçiler gibi İş Kanunu hükümlerine tabidirler. Ancak işyerinde çalışan işçilere asıl işlerine ek olarak bu işler de yaptırıldığında bunlar hakkında HTTİT hükümleri uygulanır. Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin asıl işe ek olarak ve normal günlük çalışma süresinden önce veya sonra yaptırılması için Tüzükte şu şartlar

---

(14) EKONOMİ, s.281; TUNÇOMAĞ, s.281.

(15) ERKUL, Türk İş.., s.295.

aranmaktadır (16): 1- Bunlar hep aynı biçimde sürüp gitmesi zorunlu bulunan işler olmalıdır. 2- Bu hususta teknik bir zorunluluk bulunmalı veya bu işlerin asıl işin yürütümü sırasında yapılması sağlık ve güvenlik yönünden sakıncalı bulunmalıdır. Ayrıca sözkonusu Tüzük, işçilerin bu işlerde çalıştırılabilecekleri süreyi de sınırlandırarak, günlük çalışma sürelerine ek olarak, işçilerin bu türlü işlerde en çok iki saat çalıştırılabileceklerini öngörmüştür. Yine bu Tüzüğe göre, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini yapacak olan işçiler asıl işin bitmesinden sonra ve bu işlere başlamadan önce, isterlerse ve bu konuda teknik bir sakınca yoksa, en çok yarım saat dinlenebilir (HTTİT. m.7).

Yukarıda eğer şartlar var ise hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin, işçilerin asıl işlerine ek olarak günlük çalışma sürelerinden önce veya sonra yaptırılabilceğinden bahsedilmişti. İşte sözkonusu şartların mevcut olması halinde gece 7.5 saat çalışan bir işçi de, bu çalışmasından önce veya sonra iki saati aşmayacak şekilde hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde çalıştırılabilecektir.

d. Bakanlar Kurulu kararıyla özel durumlarda

Gece çalışmaya ilişkin 7.5 saatlik sınırın diğer bir istisnası da Bakanlar Kurulu'nun 79 sayılı Kanun (17) gereğinin-

---

(16) EKONOMİ, s. 282-283.

(17) RG. T. 16.9.1960, No. 10605; Kanunun tam adı, Milli Korunma Suçlarının Affına, Milli Korunma Teşkilat Sermaye, Fon Hesaplarının Tasfiyesine ve Bazı Hükümler İhdasına Dair Kanun'dur.

ce, çalışma sürelerini artırması halinde sözkonusudur (PHÇT m.6).

15.6.1936'da yürürlüğe giren 3008 sayılı eski İş Kanunu 35. maddesiyle genel bakımdan iş süresini haftalık 48 saat olarak tespit etmiş (18) ve buradan da Cumartesi günü çalışılıp çalışılmamasına göre işçinin günlük çalışma süresinin bulunacağını öngörmüştür. Yine sözkonusu Kanun bu genel prensip dışında genel, zorunlu ve olağanüstü sebeplerin varlığı halinde bu iş süresinin artırılabilceğini belirtmiştir. Fakat bir takım şartlara bağlı olan bu fazla çalışmalar, iş hayatının bazı kesimlerinde ihtiyaca cevap vermediğinden, işverenlerin müracatı üzerine Bakanlar Kurulu, Milli Korunma Kanununun (19) 19. maddesinin verdiği yetkiye dayanarak, bazı işyerleri ve iş kollarında gece ve gündüz çalışmalarında uygulanmak üzere 3 saate kadar fazla çalışma yaptırılmasına karar vermiştir (20). Her ne kadar 79 sayılı Kanun ile Milli Korunma Kanunu yürürlükten kaldırılmışsa da, yeni çıkarılan Kanuna konulan bir madde ile (6. Madde) Bakanlar Kurulunun Milli Korunma Kanununa dayanarak almış olduğu kararların halen yürürlükte olduğu ve hat-

---

(18) Bu süre, 1475 sayılı Kanunda değişiklik yapan 2869 sayılı Kanun (RG. T. 30.7.1983, No.18120) ile 45 saate indirilmiştir.

(19) RG. T. 26 Kanunusani 1940, No. 4417 (3.t. Düstur, C.21, s.274).

(20) İhsan SAYIL, "İş Süreleri İle İlgili Kararların Hukuki Durumu", İŞVEREN, C. VII, S. 5 (Şubat, 1969), s.13.

ta gerekirse Kurulun aynı biçimde kararlar almak yetkisi bulunduğu öngörülmüştür (21). 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 yapma kararı almış ise işçi işin mahiyeti ve ihtiyacın derecesine göre üç saate kadar fazla çalıştırılabilecektir.

e. Fikir ve sanat işlerinde

5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'un (22) 212 sayılı kanunla değişik 1. maddesine göre, sözkonusu Kanun Türkiye'de yayımlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki işçi tanımı dışında kalan kimselere uygulanır. Yine aynı maddenin devamında ise, bu Kanun kapsamına giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlar da gazeteci olarak tanımlanmıştır. Bu Kanuna 6253 sayılı Kanunla eklenen 1. maddeye 212 sayılı Kanunla yapılan değişikliklerle gazeteci tanımına giren kimselerden müessese, matbaa, idarehane ve büro gibi yerlerde hizmetlerinin mahiyeti itibariyle müstemiren (sürekli, aralıksız) çalışanlar için normal iş süreleri dışında gündüz ve gece ayırımı yapılmaksızın en çok 3 saat fazla çalışma yapma olanağı bulunmaktadır (23). Böylece ,

---

(21) SAYIL, s.13,14.

(22) RG.T. 20.6.1952, No. 8140 (3.t. Düstur, C. 33, s.1511 )

(23) Ayrıca Ulusal bayram ve genel tatiller ile hafta tatilinde çalışılması da bu Kanuna göre fazla saatlerde çalışma sayılmaktadır (Ek Madde 1).

5953 sayılı kanun kapsamına giren **fikir** ve sanat işle-  
rinde gece çalışması yapanlar, günlük iş süreleri dışında  
günde üç saate kadar, fazla çalışma yapabileceklerdir.

### III- Şahıslar Bakımından

#### A. Çocuk işçilerin gece çalışmasının düzenlenmesi

##### a. Genel olarak

Çocuk işçilerin gece çalışma düzenine geçmeden önce,  
kısaca çocuk işçi kavramı üzerinde durmak gerekir. Herne ka-  
dar işgüvenliğinin genel hükümlerinden (24) yararlanma açı-  
sından çocuk veya yetişkin olmak bir önem taşımasa da, gece  
çalıştırma yasağı sadece çocuk (ve kadın) işçiler için geti-  
rilmiş olduğundan, hangi yaşlar arasındaki işçilerin çocuk  
işçi olarak kabul edileceğinin açıklığa kavuşturulması önem  
taşır.

Türk İş Hukukunda çocuğun tanımından çok, çocuk işçile-  
re ilişkin hükümler yer almıştır (25). Gerçekten, Türk iş haya-  
tını düzenleyen çeşitli kanunlarda 12, 13, 15, 16 ve 18 yaşta-  
ki çocukların çalışma koşullarından sözedilmektedir. Ancak iş  
hayatında çocuk işçilerin en aşağı kaç yaşında olmaları gerek-  
tiği konusunda İş Hukukunda bir birlik sağlanmış değildir. Nite-  
kim, İş Kanununun 67. maddesi 15 yaşından aşağı çocukların ça-  
lıştırılmasını yasaklamış, ancak çocukların sağlık ve gelişme-

---

(24) Bu genel hükümlere örnek olarak, işe alınma, çalışma ko-  
şulları, işgüvenliği ve işçi sağlığı ile sosyal güvenlik-  
le ilgili hükümler gösterilebilir. TUNÇOMAĞ, İş Hukuku..,  
s.308'den TUNÇOMAĞ, Çocuk ve Genç İşçileri İlgilendiren Hü-  
kümeler, Yakın ve Ortaöğü Çalışma Enstitüsü Konferansları, 3/4.

(25) CENTEL, s.34.

lerine, okul veya mesleki eğitim ve mesleğe yöneltme programlarına devamlarına yahut öğrenimden faydalanma kabiliyetlerine zarar vermeyecek nitelikteki hafif işlerde 13 yaşını doldurmuş çocukların çalıştırılmalarına da olanak tanımıştır. Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 173. maddesinde ise "... on iki yaşından aşağı bütün çocukların fabrika ve imalathane gibi her türlü sanat müesseseleriyle maden işlerinde amele ve çirak olarak istihdamı memnurdur..." hükmüyle sanayide ve maden işlerinde en az çalışma yaşının 12 olduğu belirtilmiştir. Bu maddenin ifadesinden her ne kadar sanayi ve maden işleri dışında kalan bütün işlerde 12 yaşından küçüklerin çalıştırılabileceği anlaşılrsa dahi, hükmün 12 yaşından küçük çocukları korumak amacıyla getirilmiş olduğu gözönünde bulundurulurken, bu yaştan küçükleri çalıştırma yasağının mutlak nitelik taşıdığı kabul edilmelidir (26). Çocuk işçi sayılma açısından üst yaş olarak da 18 yaşın esas alındığı söylenebilir. Bunda da, Türk Hukuk sisteminin rüşt olarak bu yaşı kabul etmesinin (MK. m. 11/I) etkisi bulunduğu düşünülebilir (27).

Çocuk işçilerin yaş sınırlarını kısaca belirledikten sonra gece çalışmasına ilişkin hukuki düzenlemede, günün hangi döneminin çocuk işçiler için gece sayılacağı konusu da ayrı bir önem taşır. Milletlerarası Çalışma Teşkilatının çeşitli zamanlarda kabul etmiş olduğu sözleşme ve tavsiye kararla-

---

(26) CENTEL, s.137; ÇENBERCİ, s.726; Sosyal düşüncelerle bağdaşmasa dahi 12 yaşından küçüklerin özellikle tarım sektöründe çalıştırıldıklarına rastlanılmaktadır. ERKUL, Türk İş.., s.301, dn.491.

(27) CENTEL, s.33.

rına bakıldığında (28) çocuk işçiler için gece döneminin oldukça geniş tutulduğu ve bu işçilerin gerek sanayide gerekse sanayi dışında gece döneminde çalıştırılmalarının büyük ölçüde sınırlandırıldığı görülür. Bunda da gece dönemindeki çalışmanın çocuk işçiler üzerinde olumsuz sonuçlar yaratmasını en-

- 
- (28) Milletlerarası Çalışma Teşkilatının 1919 yılında kabul etmiş olduğu Sanayide Çalıştırılan Genç İşçilerin Gece Çalışmasına ilişkin 6 sayılı sözleşmede saat 22.00'den saat 05.00'e kadar devam eden ve aralıksız en az 11 saat kapsayan süre gece dönemi olarak benimsenmiştir. CENTEL, s.112; Bu sözleşme daha sonra 90 sayılı sözleşme ile değiştirilerek, gece dönemi 16 yaşından küçük ve büyük olmaya göre değişiklik belirlenmiştir. Buna göre; 16 yaşından küçükler için saat 22.00 ile saat 06.00 arasındaki süreyi kapsayan aralıksız en az 12 saatlik zaman kesimi gece dönemi olarak kabul edilirken, 16 ile 18 yaş arasındaki çocuk işçiler için bu sürenin, saat 22.00 ile saat 07.00 arasını kapsayacak ve aralıksız en az 7 saat olacak şekilde yetkili otoritece saptanacağı öngörülmüştür. International.., s.752-753; CENTEL, s.112; Sanayide gece dönemini belirleyen 6 ve 90 sayılı sözleşmeler dışında Milletlerarası Çalışma Teşkilatının 1921 tarihli ve 14 sayılı tavsiye kararı tarım işlerine ilişkindir. Fakat bu karar tarımda gece döneminden ne anlaşılması gerektiğini açıkça belirtmiş değildir. Karar, üye devletlere 14 yaşından küçük çocuklar için aralıksız 10, 14-18 yaş arasındakiler için ise aralıksız 9 satten az olmamak koşuluyla onların tabii ihtiyaçlarına uygun dinlenme süresi sağlanması gibi tedbirlerin alınmasını öngörmektedir. International..., s.744; CENTEL, s.112; Deniz işlerinde gece dönemini belirleyen 76 sayılı sözleşme ise aralıksız en az 9 saatten oluşacak bir zaman aralığını gece dönemi olarak kabul etmiş, ancak belirtilen dönemin başlangıç ve bitişinin ulusal mevzuat veya toplu iş sözleşmesi yoluyla saptanacağını öngörmüştür. Daha sonra kabul edilen 93, 109 ve 153 sayılı sözleşmelerde de 76 sayılı sözleşmedeki gece dönemi tanımı aynen benimsenmiştir. CENTEL, s.112-113; Sanayi,

gellomek (29) ve onlara daha fazla süre dinlenme olanağı sağlamak amaç edinilmiştir.

Ülkemizde İş Hukukunda bir tek gece dönemi kavramına yer verilmiş, çocuklar için yetişkinlerden ayrı olarak gece dönemi saptanılmamıştır. Daha öncede belirtildiği gibi gece döneminden ne anlaşılması gerektiği İş Kanununun 65. maddesinin I. bendinde açıklanmış bulunmaktadır. Söz konusu hükme göre, iş hayatında gece, en geç saat 20.00'de başlayarak, en erken sabah saat 06.00'ya kadar geçen ve en fazla 11 saat süren gün dönemidir. Aynı maddenin II. bendinde çeşitli işler için çocuk işçiler hakkında gece deyiminden anlaşılacak gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi için tüzük çıkarılabileceği öngörülmüş olmakla beraber, böyle bir tüzük henüz çıkarılmadığından çocuk işçilerde de gece dönemi

---

tarım ve deniz işleri dışında kalan işlerde çocuk işçiler için gece dönemini belirleyen 33 sayılı sözleşme, saat 20.00 ile saat 08.00 arasındaki zaman aralığını kapsayan ve aralıksız en az 12 saatten oluşan süreyi, gece dönemi olarak kabul etmiştir. Bu sözleşmeyi değiştiren 60 sayılı sözleşme ise gece dönemini 14 yaşından küçük ve büyük olmaya göre değişik şekilde belirlemiş, 14 yaşından küçükler için 33 sayılı sözleşmedeki gece tanımı aynen benimserken, 14 yaşından büyüklerde bu dönemin başlangıç ve bitişinin ulusal mevzuat tarafından belirlenecek en az 12 saatlik süre olarak kabulü öngörülmüştür. CENTEL, s. 113; Bu sözleşmede değişiklik yapan 79 sayılı sözleşme de, 14 yaşından küçük ve çalıştırılabilecek olan çocuklar için gece dönemini saat 20.00 ile saat 08.00 arasındaki zamanı kapsayan aralıksız en az 14 saatlik süre olarak saptamıştır. Sözleşmeye göre, okula devamları gerekmeyen, 14 yaş ile 18 yaş arasındaki çocuklar için gece dönemi ise, saat 22.00 ile saat 06.00 arasını kapsayan aralıksız en az 12 saatlik süre olmaktadır, International..., s.745-746; CENTEL, s.113.

(29) Çocuk işçiler fizyolojik ve psikolojik açıdan yetişkin iş-



65. 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 (örneğin saat 19.00'dan, sabah saat 06.00'ya kadar) değiştirmeye olanak tanımakla beraber, bu esaslar gözönünde 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 Milletlerarası Çalışma Teşkilatının çeşitli zamanlarda kabul etmiş olduğu sözleşmelerde çocuk işçiler için gece dönemi sınırlandırılmış, fakat bu sınırlar gözönünde bulundurularak saptanacak sürenin belirli bir saatte az olamayacağı öngörülmüştür. Ülkemizde çocuk işçiler için gece dönemi yetişkinlerden ayrı olarak saptanılmadığı 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 Kanununun 174. maddesinde yer almaktadır. Bu hüküm, on iki yaş ile on altı yaş arasında bulunan çocukların saat yirmiden sonra gece çalıştırılmalarını yasaklayan bir hükümdür. Maddenin

---

çilerden bazı farklılıklar gösterirler. Bu konuda bkz.: Nihat ÖNER, "Çocuk ve Genç İşçilerin İş Güvenliği Sorunları", s. 5-6; Özellikle gece döneminde çalışma, çocuk işçilerde yetişkinlerden daha fazla olumsuz sonuçlar yaratmaktadır. Çünkü, bunların uykuya olan ihtiyaçları yetişkinlere göre daha fazladır. Nitekim, çocukların fizyolojik büyümeleri bunların gece döneminde dinlendirilerek tekrar güç kazanmalarına bağlıdır. CENTEL, s.165'den FROSSMAN/ COPPE, s.28.

ifadesinden gece döneminin başlangıcı olarak saat 20.00'nin esas alındığı, bu saatten sonraki bir saatin gece döneminin başlangıcı olarak belirlenmesinin olanaklı bulunmadığı anlaşılmaktadır (30). Fakat sözkonusu hüküm, gece döneminin ne kadar süreceği veya hangi saatte biteceği konusunda bir açıklık taşımamaktadır.

b. Gece çalışmasına ilişkin sınırlar

Çocuk işçiler genel olarak gece çalışmasından yetişkinlere göre daha fazla etkilenirlerse de, bu çalışmanın çocuk işçilerin tümünde aynı derecede sakıncalar yarattığı söylenemez. Gerçekten, 12 yaşında bir çocukla 17-18 yaşlarında bir çocuğun gece çalışmasından etkilenmeleri aynı değildir. Bu nedenle ilke olarak çocukların gece döneminde çalışmalarını sakıncalı olsa dahi, belirli bir yaşın üzerindeki çocukların onlar üzerinde fazla olumsuz etki yaratmayacak bazı işlerde gece çalıştırılmalarına izin verilebilir. Nitekim Milletlerarası Çalışma Teşkilatının bazı sözleşme ve tavsiye kararları (31) ile Türk İş Hu-

---

(30) CENTEL, s.168.

(31) Milletlerarası Çalışma Teşkilatının kabul etmiş olduğu 6 sayılı Sözleşme ile bunda değişiklik yapan 90 sayılı Sözleşmelerde 18 yaşın altındaki kişilerin özel veya kamuya ait herhangi bir sanayi teşebbüsünde gece çalıştırılmayacakları öngörülmüştür. International..., s. 741 ve s.753; CENTEL, s.114; Ancak, yine aynı sözleşmelerde bu duruma bazı istisnalar da getirilmiştir. Nitekim 6 sayılı Sözleşmede, devamlılık gösteren işler ile işyerinde bir arızanın meydana gelmesi durumunda veya kamu yararının gerekli kıldığı hallerde 16-18 yaş arasında olanların gece çalıştırılabilecekleri belirtilmiştir. CENTEL, s.114; 90 sayılı Sözleşmede de bu istisnalara ek olarak mesleki e-

kukunda bu türlü düzenlemelere yer verildiği görülmektedir.

İş Hukukumuzda çocukların gece çalıştırılmalarını yasaklayan hükümler 1475 sayılı İş Kanunu ile Umumi Hıfzısıhha Kanununda yer almaktadır. Bunlardan İş Kanunundaki hüküm, Kanunun 69. maddesinde "sanayie ait işlerde 18 yaşını doldurmuş erkek çocuklarla.... gece çalıştırılmaları esas itibariyle yasaktır..." (32) şeklinde ifade edilmiştir (33). Sözkonu-

---

ğitim veya çıraklık öğreniminin gerekli kıldığı hallerde, ilgili işçi veya işveren teşekküllerinin görüşlerini aldıktan sonra, 16-18 yaş arasındaki işçilerin de gece çalıştırılabilirmeleri öngörülmüştür. International...., s. 753; CENTEL, s.115: Deniz işlerinde çocukların gece çalıştırılmasına ilişkin esasları düzenleyen 76 sayılı Sözleşme ile bunda değişiklik yapan 93 ve 109 sayılı Sözleşmeler ve 153 sayılı Tavsiye Kararı çocuk işçilerin gece döneminde çalıştırılmalarını yasaklamaktadır. CENTEL, s.116; Sanayi, deniz ve tarım işleri dışında kalan işlerde çocukların gece çalıştırılma koşullarını düzenleyen 33, 60 ve 79 sayılı sözleşmeler ise, bu işlerde kural olarak çocukların gece çalıştırılmalarını yasaklamışlardır. CENTEL, s. 116; Ancak aynı sözleşmelerde bu yasağa bazı istisnalar da getirilmiştir. Örneğin, 79 sayılı Sözleşme, kamu yararının gerekli kıldığı hallerde, 16 yaşını doldurmuş işçileri gece çalıştırma yasağının ertelenebileceğini, yine ulusal mevzuat içinde yapılacak düzenlemelerle kamuya açık hizmetlerde 18 yaşın altındaki işçilerin gece çalıştırılabilirmeleri konusunda yetki verilebileceğini öngörmüştür. International...., s.746.

- (32) Söz konusu maddeyle yasaklanan husus, çalışmak değil, çalıştırılmak olduğundan, cezai müeyyidelerin uygulanmasında bu hususun gözden uzak tutulmaması gerekir. ERKUL, Türk İş...., s.283, dn. 455; ERKUL, Uygulamalı...., s.285, dn.464.
- (33) İş Kanununda ilke olarak 18 yaşını doldurmuş çocukların sanayide gece çalıştırılmasının yasak olduğu belirtilmekle birlikte, doktrinde ayrık bir husus olarak, zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması halinde İş Kanununun 69. maddesine aykırı düşse dahi, işyerinde çalışan 18 yaşını dol-

su hükme göre, 18 yaşından küçük olanlar sanayiden sayılan işlerde (34) gece çalıştırılmayacaklardır. Bu çocuğun kız veya erkek olması, yani cinsiyeti yasaktan yararlanma açısından önemli değildir (35). Çocukların gece çalıştırılmalarını yasaklayan diğer hüküm Umumi Hıfzıssıhha Kanununda yer almakta olup, bu Kanununun 174. maddesine göre, 12 ile 16 yaş arasındaki çocukların saat yirmiden sonra gece çalıştırılmaları yasaktır. Görüldüğü gibi, İş Kanunu ile Umumi Hıfzıssıhha Kanunundaki hükümler aynı içeriğe sahip değildir (36). Söz konusu iki hüküm öncelikle gece çalıştırma yasağının konusu açısından farklılık taşımaktadır. Çünkü, İş Kanununda yasağın sanayi işleri için getirildiği belirtilirken, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu böyle

---

durmamış işçilerin yalnız o zorlayıcı sebep oluşturan olayla sınırlı kalması koşuluyla işyerinde çalıştırılabilecekleri kabul edilmektedir. Bkz.: ERKUL, Uygulamalı ..., s.285 ve s.307, dn. 514.

- (34) Hangi işlerin sanayiden sayılacağı 1475 sayılı İş Kanununun 6. maddesinin I. bendinde belirtilmiştir. Fakat sanayie dahil işlerin maddede belirtilenle sınırlı olmadığı, bu maddede belirtilmeyen bir işin de Çalışma Bakanlığının uygun görmesiyle sanayie dahil bir iş kabul edilebileceği yine aynı maddenin III. bendinde öngörülmüştür.
- (35) Zaten 18 yaşını doldurmamış kız çocukları hem çocuk, hem de kadın sayıldıkları için, her iki işçi grubuna ait özel hükümlerden yararlanırlar. Hatta evlenme herne kadar kişiyi reşit kılarsa da (MK. m.3), evli olsalar dahi 18 yaşından küçük kadınların çocuk işçilere ilişkin koruyucu mevzuattan da yararlanmaları gerekir. ERKUL, Türk İş..., s. 305, dn. 500; ERKUL, Uygulamalı..., s. 307, dn. 512; ALTAN, s. 136.
- (36) CENTEL, s.167.

bir açıklık taşımamaktadır. Diğer taraftan iki Kanunun getirdiği yasağın kapsamına giren kişilerde farklıdır (37). Nitekim, İş Kanunundaki hükümden 18 yaşını doldurmamış çocuklar yararlanırken, Umumi Hıfzısıhha Kanunu 12 ile 16 yaş arasındaki çocukları kapsamına almaktadır. İş Kanunu ile Umumi Hıfzısıhha Kanunundaki hükümler birlikte düşünüldüğünde, işin sanayiden sayılıp sayılmadığına bakılmaksızın 16 yaşından küçüklerin gece çalıştırılmaları olanaklı değilken, sadece sanayiden sayılan işlerde 16 ile 18 yaş arasındaki çocukların gece çalıştırılmalarının yasaklandığı görülür.

Herne kadar İş Kanunu sanayie ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocukların gece çalıştırılmalarını yasaklamışsa da (İş K. m.69), Milli Korunma Kanunu bu hükme bir istisna getirerek, 12 yaşından yukarı kız ve erkek çocukların sanayi işlerinde çalışmalarını hakkında 3008 sayılı Kanunla getirilen yasaklayıcı hükümlerin Hükümetçe görülecek lüzum üzerine uygulanmayabileceğini öngörmüştür. Bakanlar Kurulunun bu hükme dayanan, 7.5.1960 gün ve 4/12856 sayılı Kararı ile gece döneminde sanayi işlerinde gece çalıştırılmaları yasaklanan çocukların mensucat sanayisinde gece çalıştırılabilecekleri kabul edilmiştir (38). Gerçi Milli Korunma Kanunu 79 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmışsa da, 79 sayılı Kanunun 6. maddesine konulan bir hükümle

---

(37) Ayrıca sözkonusu hükümler yasağın uygulanacağı zaman açısından da farklılık taşımaktadır. İş Kanunu bu konuda 65. maddede belirtilen gece dönemini esas alırken, Umumi Hıfzısıhha Kanunu gece döneminin başlangıcı olarak saat 20.00'yi esas almakta, ancak bitiş zamanı konusunda bir açıklık taşımamaktadır. Bkz.: s.64; CENTEL, s.168-169.

(38) SAYIL, s.13.

Milli Korunma Kanununun 19. maddesine istinaden daha önce alınan kararlardan; bu Kanunun yayımı tarihinde yürürlükte olanların uygulanmasına devam olunacağı öngörüldüğünden, 16 yaşını doldurmuş olan çocukların mensucat sanayiinde gece çalıştırılmaları mümkün olabilmektedir.

B. Kadın işçilerin gece çalışmasının düzenlenmesi

a. 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 (39). Ayrıca, kadının aile içi görev ve sorumlulukları da gözönünde tutulursa; kadınların, tüm işçiler için öngörülen genel hükümler dışında, özel bir takım hükümlerle de korunmaları gereği ortaya çıkar. Bu konuda gerek Milletlerarası Çalışma Teşkilatının sözleşme ve tavsiye kararlarında, gerekse Türk İş Mevzuatında bir takım hükümler mevcuttur (40). Bunlardan bir kısmı da kadın işçilerin gece çalıştırılma yasağına ilişkindir(41).

---

(39) Kenan TUNÇOMAĞ, "İş Kanunu ve Buna Dayanılarak Çıkarılmış Tüzüklerin Kadın İşçileri İlgilendiren Hükümleri", BATIDER, C. V, S. 4, s.773.

(40) Bu konuda bkz.: ALTAN, s. 133-174.

(41) Kadın işçilere ilişkin özel hükümlere örnek olarak, gece çalıştırılma yasağı dışında, kadın işçilerin yer ve su altında çalıştırılma yasağını ağır ve tehlikeli işlerde gece çalıştırılma yasağını gösterebiliriz. Bkz.: ALTAN, s.144-154; TUNÇOMAĞ, "İş Kanunu..." s.772.

Kadın işçilerin gece çalıştırılmasına ilişkin hukuki düzenlemede günün hangi döneminin bu işçiler için gece sayılacağı konusu ayrı bir önem taşır. Nitekim, Milletlerarası Çalışma Teşkilatının bu konuda kabul etmiş olduğu sözleşme ve tavsiye kararlarında çeşitli zaman kesimleri gece dönemi olarak tanımlanmıştır (42). Buna karşın Türk İş Hukukunda, kadın işçilerde gece süresinin sınırları bakımından yetişkin ve çocuk işçilere göre farklı bir düzenlemeye gidilmemiştir. Herne kadar Kanunun 65. maddesinin II. bendinde çeşitli işler için kadın işçiler hakkında gece dönemini belirleyen bir Tüzüğün hazırlanabileceği öngörülmüş ise de, böyle bir Tüzük bugüne kadar çıkarılmamıştır.

---

(42) MÇT. nın 1919 tarihinde kabul etmiş olduğu 4 sayılı sözleşme, saat 22.00 ile 05.00 arasındaki zaman aralığını kapsayan aralıksız en az 11 saatlik bir süreyi gece olarak nitelendirmektedir. International... s.701; Bu sözleşmede değişiklik yapan 41 sayılı sözleşmede de gece dönemi aynen benimsenmekle beraber, sözleşmeye konulan yeni bir hükümle belirli bir sanayi veya sahada çalışan işçileri etkileyen özel koşulların mevcut olması halinde, yetkili otoritenin işçi ve işveren temsilcileriyle görüşükten sonra, bu sanayi veya sahada çalışan kadınlara mahsus olacak şekilde saat 22.00 ile saat 05.00 yerine saat 23.00 ile saat 06.00 arasının gece olarak kabul edilebileceği hükme bağlanmıştır. International..., s.704-705; Bu sözleşme daha sonra 1948 yılında kabul edilen 89 sayılı sözleşme ile değiştirilmiş ve gece saat 22.00 ile saat 07.00 arasına rastlayan ve aralıksız en az 7 saat olarak yetkili otorite tarafından saptanan bir zaman aralığını kapsayacak şekilde, en az aralıksız 11 saatlik bir süre olarak belirlenmiştir. Ayrıca sözleşmede farklı sanayi kolları ve farklı sahalar için değişik sürelerin yetkili otoritece gece olarak belirlenebileceği, fakat saat 23.00'den sonraki bir saatin başlangıç olarak alınabilmesi için ilgili işçi ve işveren temsilcilerinin

b. Gece çalışmasına ilişkin sınırlar

aa. İşin niteliğine bağlı gece çalıştırma yasağı

i. Sanayiden sayılan işlerde

aaa- Kural

Kadınların gece çalıştırılmalarında sakınca görülen işlerin başında sanayie dahil işler gelir. Bu nedenle gerek Milletlerarası Çalışma Teşkilatının sözleşme ve tavsiye kararlarında (43), gerekse İş Mevzuatımızda kadınların sanayide gece çalıştırılmalarını yasaklayan hukuki düzenlemelere rastlamak mümkündür.

Ülkemizde, 1982 Anayasasının 50. maddesinden dayanağını alan İş Kanununun 69. maddesi sanayie ait işlerde her yaştaki kadınların gece çalıştırılmalarını esas itibariyle yasaklayan bir hükmü içermektedir. Hangi işlerin sanayie ait işler sayıldığı, İş Kanununun 6. maddesinin I. bendinde belirtilmiş olup, bu maddede yazılı işler dışında kalan bir işin de bu Kanunun

---

görüşlerinin alınması öngörülmüştür. International..., s.706. MÇT. nin Tarımda Kadınların Gece Çalışmalarına İlişkin 13 sayılı Tavsiye Kararında ise, gece dönemi tanımlanmamakla beraber, üye devletlere, tarımda gece çalışan kadınlar için aralıksız 9 saatten az olamayacak ve onların tabii ihtiyaçlarına uygun olacak şekilde bir dinlenme süresi verilmesi gibi tedbirlerin alınması öngörülmüştür. International..., s.703.

(43) Nitekim, her biri sırasıyla bir öncekinde değişiklik yapmakta olan 4, 41 ve 89 sayılı sözleşmelerin üçünde de ortak bir ifadeyle, yaş ayırımı olmaksızın, kadınların özel veya kamuya ait herhangi bir sanayi teşebbüsünde gece ça-



uygulanması bakımından sanayi işlerinden sayılıp sayılmamasını belirtmeye Çalışma Bakanlığı yetkili kılınmıştır. İş Kanununun 69. maddesi sadece ilke olarak sanayie ait işlerde kadınların gece çalıştırılmalarını yasakladığından (44) sanayiden sayılmayan bir işte kadın işçilerin gece çalıştırılması, diğer bir ifade ile serbest bırakılmış olmaktadır (45).

bbb- İstisnası

İş Kanununun 69. maddesi sanayie ait işlerde her yaştaki kadınların gece çalıştırılmasını yasaklamış olmakla beraber, işin özelliği icabı kadın işçi çalıştırılması gereken işlerde 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmalarına Çalışma ve Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıkları ile Sanayi ve Ticaret Bakanlığının müştereken hazırlayacakları bir tüzükte gösterilecek şartlar çerçevesinde i-

---

liştirilamayacakları öngörülmüştür. Bkz.: International..., s.702-705 ve 707; Teşkilata üye olan devletlerden bir çoğu tarafından bu sözleşmelerden hiç değilse birinin uygulanması kararlaştırılmıştır. TUNÇOMAĞ, "İş Kanunu...," s. 777.

(44) İş Kanununda ilke olarak kadın işçilerin sanayide gece çalıştırılmasının yasak olduğu belirtilmekle beraber, doktrin ayırık bir husus olarak, zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması halinde, İş Kanununun 69. maddesine aykırı düşse dahi, işyerinde çalışan her yaştaki kadın işçilerin yalnız o zorlayıcı sebep oluşturan olayla sınırlı kalması koşuluyla işyerinde çalıştırılabileceklerini kabul etmektedir. Bkz.: ERKUL, Uygulamalı..., s.285 ve s.307, dn.514.

(45) ALTAN, s. 149; ÇELİK, s.214; ERKUL, Uygulamalı..., s.284. dn. 463.

zin verileceğini de belirtmektedir (46). Maddede sözü edilen hususlar, Kadın İşçilerin Sanayie Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Tüzükte gösterilmiştir. Söz konusu Tüzüğün 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 Tüzük, sanayie ait işlerde kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmalarını belirli koşullara bağlamıştır. Birinci koşul, işçinin yaşı açısından getirilmiş olup, kadın işçinin sanayie ait işlerde gece çalıştırılması için öncelikle 18 yaşını doldurmuş olması gerekir. İkinci koşul ise işin niteliği yönünden olup, bir kadının 18 yaşını doldurmuş olsa dahi sanayie ait her işte gece çalıştırılmayacağına, ancak beceriklilik, çabukluk ve dikkat isteyen, sürekli olan, fazla enerji ve kuvvet harcanmasını gerek-

---

(46) Milletlerarası Çalışma Teşkilatının kabul etmiş olduğu 4, 41 ve 89 sayılı sözleşmelerde de, ilke olarak kadınların sanayide gece çalıştırılmaları yasaklanmakla beraber, bu duruma bazı istisnalar da getirilmiştir. Nitekim, 4 sayılı sözleşme, sadece aile üyelerinin çalıştırıldığı teşebbüsler ile çalışmaya önceden bilinmeyen ve tekrarlanan bir nitelik taşımayan bir sebepten dolayı ara verildiğinde, bu arızanın giderilmesi için veya hammadde veya materyalin hızla çürümeye başladığı durumlarda doğacak zararı önlemek için gece çalışmasına gidildiği hallerde, kadınların da gece çalıştırılabilmelerine olanak tanınmıştır. International ..., s.702; 41 sayılı sözleşmede de önceki sözleşmede belirtilen istisnalar aynen sayılmış ve bunlara bir ek yapılarak yönetim sorumluluğu olan kadınlara da gece çalıştırma yasağının uygulanmayacağı öngörülmüştür. International..., s. 705; 89 sayılı sözleşmede ise 41 sayılı sözleşmedeki istisnalara ek olarak, hükümete kamu yararının gerekli kıldığı hallerde, ilgili işçi ve işveren teşekküllerinin görüşleri-

tirmeyen işlerde gece çalıştırılabileceğine ilişkindir. Maddede sözü edilen işlere örnek olarak, telefon santrallerinde laboratuvarlarda ve hastane gibi yerlerde görülen teknik işler verilebilir (47).

Sanayie ait bazı işlerde kadın işçilerin gece çalıştırılabilmesi için bunların 18 yaşını doldurmuş olmalarının gerektiğini belirtmiştik. Bu durumun bir istisnası vardır. Şöyleki, TC. nin ilk İş Kanunu olan 3008 sayılı İş Kanununun 50. maddesi, sanayie ait işlerde kadınların gece çalıştırılmalarını yasaklamıştı. Ancak daha sonra Milli Korunma Kanununun 19. maddesiyle getirilen bir hükümlerle, kadınların ve 12 yaşından yukarı kız çocukların sanayi işlerinde çalıştırılmaları hakkındaki 3008 sayılı Kanundaki mevcut sınırlayıcı hükümlerin Hükümetçe görülecek lüzum ve zorunluluk üzerine uygulanmayabileceği öngörüldüğünden Bakanlar Kurulu 7.5.1960 gün 4/12856 sayılı Kararı ile mensucat sanayine ait işlerde 16 ile 18 yaş arasındaki kız işçilerle, 18 yaşını doldurmuş kadınların gece döneminde çalıştırılabilecekleri hükmünü getirmiştir. Her ne kadar Milli Korunma Kanunu 79 sayılı Kanun ile yürürlükten kalkmış ise de, 79 sayılı Kanunun 6. maddesinde, Milli Korunma Kanununun 19. maddesine istinaden evvelce alınan kararlardan, bu Kanunun yayımı tarihinde yürürlükte olanların uygulanmasına devam oluna-

---

ni aldıktan sonra kadınların gece çalıştırılma yasağını erteleyebilme olanağı tanınmıştır. Yine sözleşme, sağlık ve yardım hizmetlerinde elle yapılan işlerde çalışmayan kadınların gece çalıştırılabilmelerini de mümkün kılmıştır. International..., s.707.

(47) TUNÇOMAĞ, "İş Kanunu....," s.777.

cağını öngördüğünden, mensucat sanayiinde 16 yaşını doldurmuş kadınlar gece çalıştırılabileceklerdir (48).

ii- Ağır ve tehlikeli işlerde

İşin niteliği itibariyle kadınların gece çalışmasında sakınca görülen işlerden diğer bir grubu da bazı ağır ve tehlikeli işlerdir.

İş Kanununun 78. maddesinde 16 yaşını doldurmamış çocukların ağır ve tehlikeli işlerde çalışamayacağı öngörüldükten sonra, hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla 16 yaşını doldurmuş, fakat 18 yaşını bitirmemiş çocukların hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğündeki (49) cetvelde gösterilmiştir. Ancak ağır ve tehlikeli işleri Tüzük'te belirtilenle sınırlandırmanın, kanun koyucunun amacına uygun düşmeyeceği; Tüzük'te belirtilmemekle beraber ağır ve tehlikeli iş niteliğine sahip olan işlerinde bu işlerden sayılması gerektiği Yargıtay'ın bir kararında hükme bağlanmıştır (50). ATİT. ne ekli cetveldeki işlerden kadınların çalıştırılabilecekleri işler karşısına (K) harfi, 16 yaşını doldurmuş, 18 yaşını bitirmemiş çocukların çalıştırılabilecekleri işler ise karşısına (Ç) harfi konularak belirtilmiştir. Ayrıca Tüzükte ihtisas ve meslek öğrenimi veren okulları veya ilgili Bakanlıklarca yeterliği kabul edilen kurs-

---

(48) SAYIL, s.13-15.

(49) RG. T. 9.4.1973, No. 14502.

(50) Yarg. 9. HD. 24.4.1967 T., 1708 E., 3542 K (ÇENBERCİ, s. 758-759, dn.48).

ları bitirip, o işi meslek edinmiş olan kadınlar ile 16 yaşını doldurmuş kişilerin cetvelin 35 inci sırasından 62 inci sırasına kadar belirtilen (62 dahil) işlerde çalıştırılabilecekleri de öngörülmüştür (ATİT. m. 2).

Kadınların ağır ve tehlikeli işlerden hangilerinde gece postalarında çalıştırılmayacakları konusuna ise, KSGPT.'nün 2. maddesiyle bir açıklık getirilmiş ve kadınların ATİT.'ne ekli cetveldeki 11, 95, 96 ve 103 sıra numarasında kayıtlı işlerde gece postalarında çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Kadınların gece postalarında çalıştırılmayacakları bu ağır ve tehlikeli işleri şöyle sınıflandırabiliriz:

- Kadınların gündüz postalarında ve dolayısıyla da gece postalarında çalıştırılmayacakları ağır ve tehlikeli işler: Bunlar ATİT.'ne ekli cetvelde yer almakla beraber karşısında (K) harfi bulunmayan işlerdir. Örneğin, 19 sıra numaralı, demiri ısıtıp döğerek şekillendirme veya presleme suretiyle çeşitli eşya imali işleri.

- Kadınların gündüz postalarında çalıştırılabilecekleri, ancak gece postalarında çalıştırılmayacakları ağır ve tehlikeli işler: KSGPT.'nün 2. maddesinde belirtilen işler, ki bu işler ATİT.'ne ekli cetveldeki 11, 95, 96 ve 103 sıra numaralı işler olarak belirtilmiştir. Bu işleri sıra numaraları itibariyle şöyle sıralayabiliriz:

11 sıra numaralı iş	Toprağın pişirilmesi suretiyle imal olunan kiremit, tuğla, ateş tuğlası, boru, pota, künk ve benzeri inşaat ve mimarî malzeme işleri.
---------------------	---

- 95 sıra numaralı iş İnsan ve esya taşımaya özgü taşıt araçlarında pilotluk kaptanlık, şöforlük ve bunlara yardımcılık işleri
- 96 sıra numaralı iş Her türlü taşıt araçlarında makinistlik, arabacılık, fren-cilik, makascılık ve bunlara yardımcılık işleri
- 103 sıra numaralı iş Çöpçülük işleri.

Kadınların gece postalarında çalıştırılmayacakları işler belirtilirken 103 sıra numaralı çöpçülük işlerinin de bu gruba sokulmasına gerek yoktu. Zira bu işin karşısında (K) harfi bulunmadığından, kadınların bu işte gündüz postalarında dahi çalıştırılmalarına izin verilmemektedir. Bu nedenle gece postalarında çalıştırılmaları hiç mümkün değildir.

bb. İşin niteliğine bağlı bulunmayan gece çalıştırma yasağı

i- Analık halinde

Genel olarak tüm kadın işçilerin yararlanabileceği 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 halde iken çalışması ne kadar güç ve doğacak çocuk için ne kadar sakıncalı ise, çocuk doğduktan sonra da çocuğun emzirilmesi ve bakımı da o kadar güç ve külfetlidir (51). Bu bakımdan, kadın işçilerin analık haline ilişkin olarak, belirli sürede gece çalıştırılmaları da bir koruyucu tedbir olarak yasaktır. Nitekim, sözkonusu durum, KSGPT.'nin 6. maddesinde "emzikli kadın işçiler doğum tarihinden itibaren altı ay süre ile gece postalarında çalıştırılamazlar" şeklinde ifade edilmiştir. Aynı maddenin devamında ise, emzikli kadın işçilerin bu süre içindeki çalışmalarının gündüz postalarına isabet ettirileceği öngörülmüştür. Böyle bir hükmün konulmasının nedeninin de, kadın işçinin 6 ay süre ile geceleri çocuğunun yanında kalmasını ve böylece bakımlı ve sağlıklı bir kuşağın yetişmesini sağlamak olduğu düşünülebilir (52).

#### ii- Fazla çalışmada

Kadın işçilerin işin niteliğinden doğmamakla beraber, gece postalarında çalıştırılamayacağı diğer bir durum da, KSGPT.'nin 3. maddesinde düzenlenmiştir. Sözkonusu hükme göre, "kadın işçilerin her ne şekilde olursa olsun, gece süresinde fazla saatlerde çalıştırılmaları yasaktır". Aynı yasak, İş Kanununun 65. maddesinin III. bendinde genel olarak yani erkek

---

(51) ALTAN, s. 158'den SAYMEN, s.318-319.

(52) ALTAN, s.165.

işçileri de içine alacak şekilde ifade edilmiştir (53).

c. Gece çalıştırılan kadın işçilere ilişkin  
işverenin yükümlülüğü

aa. İzin

Kadın işçilerin gece çalışmasına ilişkin düzenlemeyi incelerken, 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin beceriklilik, çabukluk ve dikkat isteyen, sürekli olan ve fazla enerji harcamasını gerektirmeyen işlerde gece postalarında çalıştırılabileceklerini belirtmiştik. Yine kadın işçiler, ATİT.'ne ek cetveldeki 11, 95, 96 ve 103 sıra numaralı dışında kalan ve karşısında K harfi bulunan işlerde gece postalarında çalışabiliyorlardı. Ancak belirtilen işlerde kadın işçileri çalıştırmak isteyen işverenler, bu isteklerini yazılı olarak işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar. Bölge Çalışma Müdürlüğü bir inceleme yaparak, müracaat eden işverenin işyerlerinin KSGPT.'de öngörülen koşullara uygun olup olmadığını araştırıp, durumları bu koşullara uygun olan işyerleri için başvurma tarihinden itibaren 15 gün içinde gerekli izni verir (KSGPT. m.9). Ancak kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmaları hakkında verilmiş bulunan bu izin, sözkonusu Tüzükte belirtilen koşullardan herhangi birinin ortadan kalkması halinde geri alınır (KSGPT. m. 10).

bb. İşçi kimliklerinin belgelenmesi

Kadınların gece postalarında çalıştırılmasında bir sa-



kinca bulunmayan işlerde kadın işçi çalıştırmak isteyen ve bunun içinde Bölge Çalışma Müdürlüğünden izin alan işverenlerin diğer bir yükümlülüğü de çalıştırdıkları kadın işçilerin nüfus kimlik cüzdanlarının onaylı örneklerini işyerinde bulundurmaları ve bunları denetlemeye yetkili makam ve memurların her isteyişinde göstermek (KSGPT. m.8) tir. Böyle bir hüküm de işyerinde 18 yaşından küçük kadın işçilerin gece saatlerinde çalıştırılıp çalıştırılmadığını kontrol edebilmek (54) amacıyla konulmuştur.

cc. Sağlık raporu alınması

Kadın işçileri gece postalarında çalıştırmak için Bölge Çalışma Müdürlüğünden izin alan işverenler, bu işçileri işe başlamalarından önce doktor muayenesinden geçirmek zorundadırlar (KSGPT. m.5). Bu muayenenin amacı kadın işçinin gece çalışmasında sıhhi bakımdan bir engel olup olmadığını ortaya çıkarmaktır (55). Bu muayene işyeri doktoru, işçi sağlığı dispanseri doktoru, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, Sağlık Ocakları, Hükümet veya Belediye doktorlarına yaptırılmalıdır. Ayrıca bu muayenenin kadın işçinin işe başlamasından önce bir kez yapılması yeterli olmayıp, her altı ayda bir tekrarlanması gerekir (KSGPT. m.5).

---

(54) Metin KUTAL, Sosyal Hukuk ve Tatbikatı, Kadın İşçilerin Gece Çalışmaları Hakkındaki Tüzük, İKTİSAT ve MALİYE, C.XVI, S.4 (Temmuz 1969), s.164.

(55) KUTAL, s.164.

dd. İşyerine topluca götürülüp getirilme

KSGPT., kadın işçilerin gece saatlerinde işyerlerine geliş gidişleri hususunda da işverenlere bazı yükümlülükler getirmektedir. 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 merkezlerinden kaldıracacağı uygun araçlarla işyerine götürüp getirmek zorundadır (KSGPT. m.4). Burada işin niteliği ile ilgili bir taşıma sözkonusu olmadığından (56), bu nedenle işverence sağlanan araçlarda geçen zamanlar çalışma süresinden sayılmaz (57).

C. Çırakların gece çalışmasının düzenlenmesi

Çalışma hayatımızda çıraklık müessesesi son olarak 3308 sayılı ÇMEK (58) ile düzenlenmiş ve sözkonusu kanunda "... çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştiren kişi..." (m. 3/c) çırak olarak tanımlanmıştır. Kanunun 10. maddesine göre de çırakın taşınması gereken nitelik ve koşullar; 13 yaşını doldurmuş, 18 ya-

---

(56) İşin niteliği ile ilgili götürüp getirme sözkonusu olabilmesi için, işin demiryolları ve sair yolların yapımı onarımı gibi sabit olmayan bir işyerinde görülmesi gerekir. EKONOMİ, İş Hukuku..., s. 259.

(57) EKONOMİ, İş Hukuku..., s. 268.

(58) RG. T. 19.6.1986, No.19139. Bu Kanun çıkarılmadan önce çıraklar hakkında 2089 sayılı ÇKUK hükümleri uygulanmaktaydı.

şından gün almamış ve en az ilkokul mezunu; bünyesi ve sağlık durumu göreceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun kimse olarak belirtilmiştir. Ayrıca sözkonusu Kanun, çıraklığı bir öğrenci olarak nitelmiş ve her türlü öğrencilik haklarından yararlanabilmesine de olanak tanımıştır (ÇMEK. m.11).

Çıraklık kavramına kısaca değindikten sonra, bunların gece çalıştırılıp, çalıştırılmayacakları konusuna bakıldığında, ÇMEK.'nin 12.maddesinde çıraklara pratik eğitim (59) yaptırılırken, 1475 sayılı İş Kanununun sanayide gece çalıştırma yasağını konu alan 69. madde hükmünün gözönünde bulundurulması öngörülmüştür. Bu hükümden anlaşıldığı kadarıyla, 18 yaşına kadar bir çırak, sanayiden sayılan bir işte gece çalıştırmayacaktır. 18 yaşını doldurduğu halde sözleşmesi devam eden çıraklar hakkında ise, ÇMEK. nun 13. maddesinde, "1475 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanmaz" deniliyorsa da, bunların da hala çırak sayıldıkları düşünülerek, gece çalıştırılmamaları yerinde olacaktır. Fakat görüldüğü gibi, sadece sanayiden sayılan işlerde çırakların gece çalıştırılmaları yasaklandığından, sanayiden sayılmayan bir işte çıraklar gece çalıştırılabileceklerdir. Bunun da çıraklığı bir öğrenci olarak gören ÇMEK. nun 11. madde hükmüyle çeliştiği bir gerçektir. Çünkü öğrenci olan bir kişi öğrendiği bilgileri pekiştirmek için evinde tek-

- 
- (59) ÇMEK. nun 12. maddesine göre çıraklar mesleğin özelliğine göre haftada 8 saatten az olmamak üzere 10 saate kadar genel ve mesleki eğitim görürler. Pratik eğitim işyerlerinde veya çıraklık eğitim merkezlerinde, teorik eğitim ise eğitim kurumlarında veya Bakanlıkça uygun görülen eğitime elverişli işyerlerindeki eğitim ünitelerinde yapılır.

rarlamak zorundadır (60). Ayrıca İş Kanununun 69. madde hükmü, her yaştaki kadınların sanayide gece çalıştırılmalarını yasaklayıp, sadece KSGPT.'de özellikleri belirtilen bir kısım işlerde kadınların gece çalıştırılmalarına izin verdiğinden, Tüzükde belirtilenler dışında bir işte çıraklık eğitimi gören bir kadının yaşı ne olursa olsun gece çalıştırılması mümkün olamayacaktır.

#### IV- Postalar Halinde Yapılan Çalışmalar Bakımından

##### A. Posta sayılarının saptanması

PHÇT, posta sayısının saptanması açısından, işyerlerini postalar halinde çalışmaya iten sebepleri ikiye ayırmıştır (61). Bunlardan ilki, işin niteliğinin gece ve gündüz devamlı çalışmayı gerektirmesi halidir ki, bu duruma örnek olarak yüksek fırınla çalışan işletmeleri, cam ve seramik imal eden işyerlerini verebiliriz. PHÇT., böyle işin niteliğinden doğan postalar halinde çalışmalarda 24 saatlik bir süre içinde en az üç işçi postası çalıştırılacak şekilde posta sayısının saptanacağını öngörmüştür (PHÇT. m. 4/a).

PHÇT. ne göre, işyerlerinin postalar halinde çalışmasına neden olan ikinci sebep, işin niteliği böyle bir çalışmayı gerektirmemekle beraber, işveren tarafından bu tür bir uygulamaya karar verilmesi halidir. Tüzük bu durumda da, 24 saatlik süre içinde çalıştırılacak posta sayısının, her bir pos-

---

(60) Metin KUTAL, Sosyal Hukuk ve Uygulaması, İKTİSAT ve MALİYE, C.XXIV, S.7, s.294.

(61) EKONOMİ, s.265.

tanın çalışma süresi 1475 sayılı İş Kanununun 61 ve İST. nün 3. maddesinde belirtilen günlük çalışma sürelerini aşmayacak şekilde düzenlenmesi gerektiğini hükme bağlamıştır (PHÇT. m. 4/b). Böyle bir durumda da bütün postaların çalışma sürelerinin aynı olması gerekmez. Gece postası için kabul edilen süre gündüz postalarına göre daha kısa olabilir. Ayrıca postaların ard arda gelecek şekilde sıraya konulmasında, sonra gelen postanın doğrudan doğruya önceki postayı izlemesi de şart değildir. Çalışılan yerin havalandırılması, makinaların bekletilmesi veya bakımı gibi nedenlerle sonraki posta başlamadan bir ara verilebilir (62).

Bir de sağlık kuralları bakımından günde ancak 7.5 saat veya daha az çalışması gereken işler de postalar halinde çalışılması durumunda posta sayısının saptanması konusu vardır ki, böyle bir durumda da posta sayısı, her bir postanın çalışma süresi SKBT (63)'de belirtilen günlük çalışma sürelerini aşmayacak şekilde düzenlenecektir (PHÇT. m.4/c).

#### B. Postaların başlama ve bitme saatlerinin ilanı ve bildirilmesi

PHÇT.'nün 2. maddesine göre, işverenler veya işveren vekilleri postalar halinde çalıştırdıkları işçilerin işe giriş ve çıkış saatlerini, ara dinlenmelerini (64) ve hafta tatille-

---

(62) EKONOMİ, s.265'den BOBROWSKI- GAUL, s.185.

(63) RG. T. 27.7.1984, No. 18471.

(64) PHÇT.'nün 9. maddesi postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde işçilere, 1475 sayılı İş Kanununun 64. maddesindeki esaslar uyarınca ara dinlenmesi verileceğini,

rini (65) düzenleyerek, işyerinde işçilerin kolayca görüp okuyabilecekleri levhalarda ilan etmekle yükümlüdürler. Bu kişilerin diğer bir yükümlülüğü de, posta sayısı ile her bir postanın işe başlama ve bitirme saatlerinin yazılı olarak Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirilmesine ilişkindir. Eğer postaların işe başlama ve bitirme saatlerinde sonradan değişiklik yapılması istenirse, Bölge Çalışma Müdürlüğünden izin alınması gerekmektedir. Ancak bu konuda toplu iş sözleşmeleriyle değişiklik yapılmış ise izin alma zorunluluğu yoktur (PHÇT. m.3).

C. Gece ve gündüz postalarının değiştirilmesi  
zorunluluğu

İş Kanununun 65. maddesi ile PHÇT.'nin 2. maddesine göre, işçi postaları çalıştırılarak yürütülen işlerde, postalar, en fazla bir iş haftası çalıştırılan işçilerin ondan sonra gelen ikinci iş haftası gündüz çalıştırılacakları şekilde düzenlenir. Ancak Çalışma Bakanlığı, işin niteliğini, işçi sağlığı ve iş güvenliğini gözönünde bulundurarak gece ve gündüz postalarında onbeşer günlük dönüşüme de izin vere-

---

eğer işin niteliği bir işyerinin aynı bölümündeki bütün işçilere aynı saatte ara dinlenmesi verilmesine olanak bırakmıyor ise, bu dinlenmenin işçilere gruplar halinde, arka arkaya ve çalışma süresinin ortalarından başlayarak verileceğini öngörmektedir.

(65) Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde işçilere haftanın bir gününde 24 saatten az olmamak üzere nöbetleşme yoluyla hafta tatili verilmesi zorunludur (PHÇT. m.10).

bilir. Aslında, İş Kanunu ile PHÇT.'nde gece ve gündüz postalarının değişim süresi en fazla bir iş haftası olarak kabul edildiğine göre, değişikliğin bir haftadan daha az bir süre içinde de yapılması mümkündür. Fakat bir haftadan daha az bir süre içinde posta değişikliğine uygulamada hemen hiç rastlanılmamaktadır (66). Ayrıca PHÇT., posta değişiminde dinlenmelerini sağlamak amacıyla, işçilerin sürekli olarak en az 8 saat dinlendirilmeden diğer bir postada çalıştırılmayacaklarını öngörmüştür (PHÇT. m.8).

Postalar halinde çalışılan işyerlerinde gece ve gündüz postalarının değiştirilmesi yanında, bir de bir işçinin çalıştığı postanın değiştirilmesi durumu sözkonusu olabilir. Fakat PHÇT., zorunluluk bulunmadıkça işçinin çalıştığı postanın değiştirilemeyeceğini öngörmüştür (PHÇT. m.11). Ancak işyerinin ve işin gerekleri veyahut işçinin şahsına bağlı sebepler işçinin çalıştığı postanın değiştirilmesini zorunlu kılar ise posta değiştirilebilecektir (67). Böyle bir durumda dahi postası değiştirilecek işçi sürekli olarak en az 8 saat dinlendirilmeden diğer bir postada çalıştırılmayacaktır (PHÇT. m.8).

#### D. Birlikte çalışan eşlerin gece postalarının düzenlenmesi

Kadınların çalışma hayatına girmesi ile birlikte eşlerden her ikisinin de çalıştığı aile sayılarında oldukça önemli bir artış olmuştur. Özellikle eşlerden her ikisinin de postalar halinde çalıştığı durumlarda, evin ve çocukların yalnız

---

(66) EKONOMİ, s.267.

(67) EKONOMİ, s.267.

birakılması tehlikesi veya eşlerin birlikte olma istekleri eşlerin farklı veyahut ta aynı postalarda çalışmak istemelerine neden olmaktadır (68). İşte bu şekilde eşlerin her ikisinin de postalar halinde çalıştığı durumlarda, erkek ve kadın işçinin çalışacağı postanın tayininde özel bir takım düzenlemelere gidilmesinin gerektiği bir gerçektir.

İş Hukukumuzda bu husus, iki değişik durum itibariyle 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 işyerinde çalışmakla beraber, aynı gece postasında çalışmak istemeleridir. KSGPT. de işçilerin bu isteklerinin de işverence olanak oranında karşılanmasını öngörmüş bulunmaktadır (KSGPT. m.7).

## §.2. GECE ÇALIŞMA ŞARTLARINA UYULMAMASININ SONUÇLARI

### I- Genel Olarak

Gece çalışma koşullarının korunmasına ilişkin kamu düzeni hükümleri hukuki olduğu kadar, cezai müeyyide altına da alınmıştır. Nitekim; sözkonusu hükümlere uyulmadan yapılan bir hizmet akdinin, kısmen veya tamamen batıl sayılmasının (69)

---

(68) Eşlerin aynı veya farklı postalarda çalışmalarının yarar ve sakıncaları konusunda bkz.: s.33-34.

(69) Akdin batıl sayılması konusu Borçlar Kanununun 20. maddesinde düzenlenmiştir. Bu konuda geniş bilgi için bkz.: Safa



yanısıra; böyle bir akde taraf olan işveren için ayrıca, çalıştırma yasağı bakımından cezai müeyyide de öngörülmüştür.

## II- Hukuki Müeyyide

Gece çalışmasına ilişkin hükümler de diğer hukuki düzenlemeler gibi buyurucu (morlayıcı) niteliğe sahiptir (70). O nedenle bu konudaki düzenlemeye uyulmadan hizmet akdi yapılırsa, bu akit yasaya aykırılık taşıdığından batıl sayılır (71). Batıl bir hizmet akdi de, hizmetin ifa edilmiş olup olmamasına göre farklı sonuçlar doğurur (72).

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 hü-

---

REİSOĞLU, Borçlar Hukuku, C.I, B.4, Ankara, 1981, s.78-80.

(70) Ferit H.Saymen, Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, s.33.

(71) CENTEL, s.198'den BRENNBERGER/BAUERNFEIND, 95, GROSS, s.78. HUECK/NIGPPERDEY, s.142, KNOPP, s.680, D. LINGENBERG, Die privatrechtliche Bedeutung des neuen Jugendarbeitsschutzgesetzes, Bonn, 1965, s.83. NIKISCH, s.188-190.

(72) TUNÇOMAĞ, İş Hukuku.., s.157.

kümlerin 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 (73). Örneğin, bir kadın işçi hizmet akdi ile sanayide gece çalışması yapacağını taahhüd etmiş, fakat henüz bu taahhüdünü yerine getirmemişse, sadece bu akittteki gece çalıştırma koşulu hükümsüz sayılacaktır. Ancak eğer akdin tamamı gece çalışması üzerine kurulmuşsa, o zaman bütün sözleşmeyi baştan itibaren hükümsüz saymak gerekecektir (74).

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 ilişkisi meydana gelmiştir. Fakat bu ilişki geçersiz hizmet akdine dayanarak değil de, işçinin işyerine katılmasıyla doğmuştur. Ve bu hizmet ilişkisi dolayısıyla çalışan kişi, taraflardan birisi butlan sebebinin ileri sürüncüye kadar işçi sayılarak, her türlü işçilik haklarından istifade edecektir. Yani böyle bir hizmet ilişkisiyle 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 (75).

---

(73) TUNÇOMAĞ, İş Hukuku...., s.158; CEMTEL, s.198.

(74) TUNÇOMAĞ, İş Hukuku...., s.779-780.

(75) Nitekim Yargıtay da bir İçtihadı Birleştirme kararında bu hususu hükme bağlamıştır. YİBK. 18.6.1958-20/9-RG. 30.9.1958, No.10020 (TUNÇOMAĞ, İş Hukuku...., s.159), (CEMTEL, s.199, dn.7).

Hizmet akti batıl hale geldikten sonra, aktin tamamının mı, yoksa bir kısmının mı hükümsüz sayılacağına belirlenmesindeyse, hukuki düzenlemeye aykırılık teşkil eden hususun akte konuluş biçimine bakılacaktır. Örneğin, kadınların sanayiye ait işlerde gece çalıştırılma yasağını içeren İş Kanununun 69. maddesine aykırı bir hizmet akdinin ifa edildiğini düşünelim. Eğer bu hizmet akdine gece çalışma bir şart olarak konulmuşsa, akdin sadece bu şart yönünden ve gelecek için hükümsüz sayılması doğru olacaktır. Ancak akit sadece kadın işçinin gece çalışması üzerine kurulmuş 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 (76).

Hizmet akdinin batıl hale gelmesi karşısında akdi yapan işçinin çeşitli hakları doğar. Bu hakları şöyle sıralayabiliriz (77):

- İfayı isteme hakkı
- İşi yapmadan 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 borcunu yerine getirmekten kaçınma-

---

(76) TUNÇOMAĞ, "İş Kanunu...," s.780.

(77) CENTEL, s.200-202.

sına 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 feshetmesi sözkonusu edilemeyecektir.

Emredici hükümlere uymayan işverene karşı, işçinin diğer bir hakkı da haklı nedenlerle hizmet akdini fesih hakkıdır ki, bu durum İş Kanunumuzun 16. maddesi içerisinde düzenlenmiştir.

Bir de gece çalışmasına ilişkin hükümlere uyulmaması sonucunda, işçilerin iş kazası veya meslek hastalığına uğrayarak yaralanmaları, hastalanmaları ve hatta yaşanlarını yitirmeleri sözkonusu olabilir. Böyle bir durumda da iş kazasına veya meslek hastalığına uğrayan işçiler ile bunların yakınlarının işverenden tazminat isteme hakları bulunmaktadır.

### III- Cezai Müeyyideler

#### A. Zaman bakımından

Gece çalışmasına ilişkin olarak zaman bakımından yapılan hukuki düzenleme içerisinde işçilerin gece çalışmalarının bazı istisnalar hariç (78), 7.5 saati aşamayacağını belirtmiştik. İşte bu 7.5 saatlik azami çalışma süresine ilişkin hüküme uyulmamasına ilişkin cezai müeyyide, İş Kanununun 100. maddesinde düzenlenmiştir. Sözkonusu maddeye göre, İş Kanununun

---

(78) Bkz.: s. 50-59.

65. maddesine aykırı olarak işçileri geceleri 7.5 saatten fazla çalıştıran işveren veya işveren vekili hakkında kırkbeşbin liradan, ikiyüzyirmibeşbin liraya kadar ağır para cezası öngörülmüştür.

B. Şahıslar bakımından

a. Çocuk işçilerde

Çocukları gece çalıştırma yasağına aykırılığın müeyyidesi, Umumi Hıfzısıhha Kanununun 282. maddesi ile İş Kanununun 100. maddesinde yer almaktadır. Umumi Hıfzısıhha Kanununun 282. maddesi, 16 yaşından küçük işçileri aynı Kanunun 174. maddesine aykırı olarak akşam saat 20.00'den sonra çalıştıranların, 2 aya kadar hafif hapis ve üçbin liradan onbeşbin liraya kadar hafif para cezasıyla cezalandırılmasını öngörmektedir. İş Kanununun 100. maddesi ise, 69. maddenin birinci fıkrasında yazılı yasağa (sanayie ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocukları gece çalıştırma yasağı) uymayan işveren veya işveren vekilleri hakkında kırkbeşbin liradan ikiyüzyirmibeşbin liraya kadar ağır para cezası hükmolunacağını belirtmektedir.

Görüldüğü gibi, Umumi Hıfzısıhha Kanununun 282. maddesi ile İş Kanununun 100. maddesinde yazılı cezalar değişiklik göstermektedir. Fakat gerek özel ve gerekse sonraki hüküm olması nedeniyle, çocuk işçileri sanayie ait işlerde gece döneminde çalıştıran işveren veya işveren vekili hakkında, İş Kanununun 100. maddesinin uygulanmasını kabul edilmesi gerekmektedir (83)

---

(83) TUNÇOMAĞ, İş Hukuku....., s.312; GENTEL, s.205.

b. Kadın işçilerde

Kadın işçilerin gece çalıştırılma yasağına uyulmaması cezai müeyyide altına da alınmıştır.

Nitekim, İş Kanununun 100. maddesinde, yine bu Kanunun 59. maddesinde yazılı yasağa uymayan ve bu maddede anılan Tüzük (KSGPT) hükümlerine aykırı olarak kadın işçilerin sanayi ve yine ATİT.'deki ek cetvelin 11, 95, 96 ve 103. (84) sıra numaralarında belirtilen ağır ve tehlikeli işlerde veya emzikli kadın işçilerin 6 ay süre ile gece postalarında çalıştırılması halinde; işveren veya işveren vekili için kırkbeşbin liradan ikiyüzyirmibeşbin liraya kadar ağır para cezası öngörülmüştür.

Diğer yandan, İş Kanununun 104. maddesi ise, 81 maddeye dayanılarak çıkarılan Tüzük'te (GEÇT) (85) gösterilen gece çalıştırılma koşullarına (kadın işçileri analık halinde doğum öncesi ve sonrası 6'şar hafta olmak üzere toplam 12 haftalık süre içinde hem gündüz hem de gece postalarında çalıştırma yasağı) uymayan işveren veya işveren vekili hakkında da aynı müeyyide öngörülmüştür.

c. Çıraklarda

Daha önce de belirtildiği gibi, ÇMEK.nun 12. maddesi çırakların gece çalıştırılmayacaklarını öngörmekteydi. Bu

---

(84) KSGPT.'de belirtilen ve ATİT.'nün 103 sıra numarasında kayıtlı çöpçülük işlerinde kadın işçilerin esasen gündüz dahi çalıştırılmalarına olanak verilmemiş iken, gece postalarında çalıştırılmalarının yasaklanması gereksiz olarak gösterilebilir. Bkz.: s.76.

(85) RG. T. 11.8.1973, No. 14622.

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 çıkarılacak, fiilin sürmesi halinde ise meslekten geçici men cezası verilecektir. Ceza mahallin mülki amirince uygulanacaktır. Verilen para cezasına karşı cezanın tebliği tarihinden itibaren yedi gün içinde yetkili Sulh Ceza Mahkemesinde itiraz edilebilecek, eğer itiraz edilmez ise ceza kesinleşecektir.

C. İşin (postalar halinde) düzenlenmesi bakımından

İş Kanununun 72. maddesinin (b) bendine dayanarak çıkarılan PHÇT.'nde, postalar halinde yapılacak çalışmalara ilişkin usul ve kurallar yer almaktaydı. İşte bu Tüzük'te belirtilen hükümlere uyulması halinde ne gibi cezai müeyyide uygulanacağı, İş Kanununun 100. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, PHÇT.'deki hükümlere aykırı hareket eden işveren veya işveren vekilleri hakkında kırkbeşbin liradan iki - yüzyirmibeşbin liraya kadar ağır para cezası hükmolunacaktır.

## S O N U Ç

Özellikle sanayileşmeye dayalı bir takım ekonomik, sosyal ve sosyo politik sebepler, gündüz dönemi dışında gece çalışmasını da gerekli kılmaktadır. Gece çalışması sürekli gece döneminde çalışmak şeklinde yapılabileceği gibi, belirli bir süre gündüz, belirli bir süre gece çalışmak şeklinde de yapılabilir. Hangi şekilde olursa olsun, gece çalışmasının yürütüldüğü koşulların gündüze 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.

Gece çalışmasını konu alan bu çalışmamızın sonucunda elde ettiğimiz bulguları şu ana noktalarda toplayabiliriz:

i- Öncelikle Türk İş Hukukunda, gece döneminin belirlenmesinde uluslararası sosyal politika normlarına göre farklı düzenlemeler bulunmaktadır. Nitekim, Milletlerarası Çalışma Teşkilatının 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, çe-



şitli işkolları (Sanayi, tarım gibi) itibariyle 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 arzeden 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 Hukukundaki gece çalışmasına ilişkin düzenlemeye bakıldığında sadece sanayide çalışan çocuk ve kadın işçiler için gece döneminin saptandığı görülür. Çocuk 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 sözkonusu hükümün hangi işleri kapsadığı konusunda da bir açıklık yoktur. İş Kanununun 65. maddesinde çeşitli işler için çocuk ve kadın işçiler hakkında gece döneminden anlaşılabilir gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi için tüzük çıkarılması öngörülmüşse de, bu güne kadar böyle bir tüzük çıkarılmamıştır.

ii- Türk İş Hukukunda gece çalışmasına ilişkin düzenlemede dikkate değer diğer bir husus ise, yine gece döneminin belirlenmesiyle ilgilidir. Gerçekten, Milletlerarası Çalışma Teşkilatının sözleşme ve tavsiye kararlarında gecenin başlangıç ve bitiş zamanları verilerek, başlangıcının geriye, bitişinin ise ileriye alınabilmesine olanak tanınmıştır. Ayrıca gece süresinin belirli bir saatten az olamayacağı da öngörülmüştür. Örne-

ğın, Milletlerarası Çalışma Teşkilatının 6 sayılı sözleşmesine göre gece dönemi en az 11 saat olacak şekilde 13, 14 saat olarak belirlenebilecektir. Oysa, Türk İş Hukuku gece dönemini başlangıcı saat 20.00'yi aşmayacak, bitişi ise saat 06.00'dan erken olmayacak biçimde değiştirmeye olanak tanımış olsa dahi, bu dönemi en çok 11 saat olarak sınırlandırmıştır. Böylece, İş Hukukumuzda göre gece dönemini 11 saat-ten fazla belirlemek mümkün olmamaktadır. Gece dönemini genişletme olanağının bulunması özellikle ağır ve tehlikeli işler gibi işlerde çalışan çocuk ve kadın işçiler için önem taşır. Çünkü, sözkonusu işçilerin bu türlü işlerde gece çalıştırılmaları sakıncalıdır. Onların hem fizyolojik, hem de ruhsal açıdan yıpranmalarını önlemek ve gece döneminde oldukça uzun bir süre dinlenmelerini sağlamak, bu kişiler için gece dönemini geniş tutmak ve bu sürede çalıştırılmalarını yasaklamak suretiyle gerçekleştirilebilir.

iii- Türk İş Hukukunda gece çalışmasına ilişkin düzenleme konusunda üzerinde durulması gereken bir konu da, gece çalışmasının tanımına ilişkindir. Daha öncede belirtildiği gibi, gerek İş Kanununun 69. maddesi, gerekse Umumi Hıfzısıhha Kanununun 174. maddesi çocuk ve kadın işçilerin gece çalıştırılmalarını yasaklamaktadır. Yani bu maddelerden anlaşıldığı kadarıyla, kadın ve çocuk işçilerin İş Kanunu ile Umumi Hıfzısıhha Kanununda gece olarak belirtilen saatler içerisinde çalıştırılmaları yasaktır. Bu süre İş Kanununa göre en geç saat 20.00'de başlayıp, en erken saat 06.00'da biten en fazla 11 saatlik bir süre iken, Umumi Hıfzısıhha Kanununa göre saat 20.00'den sonraki süredir. Oysa FÇT.'nin 3. maddesi



ile PHÇT. nün 6. maddesinde gece çalışması ayrıca tanımlanarak, yarısından çoğu gece döneminde geçen çalışma gece çalışması olarak kabul edilmiştir. Böylece kadın veya çocuk işçilerin çalışma süresinin yarısından azı gece dönemine rastlarsa, bunların çalışması, gündüz çalışması sayılacağından, gece dönemine rastlayan saatlerde de çalıştırılabileceklerdir. Bununla beraber MÇT.'nin gece çalışmasına ilişkin sözleşme ve tavsiye kararlarında gece çalışmasına ilişkin bir kavram getirilmemiş, çeşitli işlerde çalışan kadın ve çocuk işçiler için gece dönemleri belirlenerek, bu işçilerin sözkonusu dönemlerde tamamen çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Diğer bir ifade ile bir işte kadın işçilerin gece çalıştırılmaları yasaklanmış ise, bu işte kadınlar gece olarak belirlenen zaman kesimi içerisinde kısmen dahi olsa çalıştırılmayacaklardır.

iv- İş Hukukumuzda gece çalışmasına ilişkin hukuki düzenleme konusunda karşımıza çıkan diğer bir sorun da, ÇMEK gereğince, çırakların sanayie dahil yerlerde gece çalıştırılmalarının yasaklanmasına karşın sanayi dışında gece çalıştırılmalarının serbest bırakılmasına ilişkindir. Bu hükmün çıracağı bir öğrenci olarak gören ÇMEK.'nun 11. madde hükmüyle geliştiği 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 sözkonusu işyerleri İş Kanununa tabi olmadığından, buralarda çırakların 7,5 saatten fazla çalıştırılıp, çalıştırılmadığını dahi kontrol etmek mümkün olamayacaktır.

- ÇELİK Nuri : İş Hukuku Dersleri, İst.İkt.Tic. İlim.Ak. Nihad Sayar- Yayın ve Yardım Vakfı Yayın No. 348-581, B. 5, Vize, 1980.
- CENALCILAR İlhan-  
BAYAR Doğan-  
AŞKUN İ. Cem-  
ÖZ-ALP Şan : İşletmecilik Bilgisi, Esk.İkt.Tic. İlim.Ak.Yay. No.206, Eskişehir, 1979.
- CENTEL Tankut : Çocuklar İle Gençlerin İş Güvenliği, İst.Üni.Yay.No. 3041, Hukuk Fak. No. 667, İstanbul, 1982.
- ÇENBERCİ Mustafa : İş Kanunu Serhi, B.4, Ankara, 1978.
- ÇENBERCİ Mustafa : İş Kanunu Serhi- İş Kanununun Temel İlkeleri- Maddelerin Sistematik Açıklanması, Ankara, 1972.
- DOĞAN Mehmet : Büyük Türkçe Sözlük, Birlik Yay. Ankara.
- EKONOMİ Münir : İş Hukuku- Ferdi İş Hukuku, İst.Tek. Üni. Küt. No.1167, İstanbul, 1980.
- EKONOMİ Münir : "İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1976 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, (Tebliğ), YARGITAY'IN 1976 YILI İŞ HUKUKUNA İLİŞKİN KARARLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ SEMİNERİ, İstanbul, 1979.
- ERKUL İhsan-  
ALTAN Ö. Zühtü-  
GEREK Nüvit : Sosyal Politika Dersleri, C.II, Eskişehir, 1984.
- ERKUL İhsan : Türk İş Hukuku Dersleri, 1475 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması, Esk. İkt.Tic.İlim.Ak.Yay. İstanbul, 1974.
- ERKUL İhsan : Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri, Türk İş Hukuku, C.I. 1475 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması, Eskişehir, 1985.

- FAROOQ M. Ghazi-  
WINSTON C. Gordon : "Shift Working, Employment and Economic Development: A Study Of Industrial Workers in Pakistan" ECONOMIC DEVELOPMENT CULTURAL CHANGE C. XXVI, S (January, 1978).
- FINN P. : "Effects of Shift Work on The Lives Of Employees, MANAGEMENT LABOUR REVIEW, C. CIV, S. (October, 1981).
- GENTRY John N. : "Shift Work and The Shorter Work-week", HOURS OF WORK, 1979.
- GÖKALP Ali Sıtkı : "Kadın İşçilere Tanınan Haklar", ÇALIŞMA VEKALETİ DERGİSİ, C.I, S. 2, Ankara, 1954.
- GÖZÜBÜYÜK Şeref : Kamu Yönetimi Hukuku, Ankara, 1976.
- GÜVEN Ercan : İş Kazası Yönünden Sosyal Politika Sorunları, Ankara, 1970.
- GÜVEN Ercan : Sosyal Politika Ders Notları, (Teksir). 1976.
- GÜVEN Ercan : Sosyal Sigortalar- Genel Uygulama İlkeleri ve Sigorta Kolları, Eskişehir, 1976.
- HANÇERLİOĞLU Orhan : Ticaret Sözlüğü, İstanbul
- HOLLENBERG O. : "Workweeks, Overtime and Shift Pay in 17 Labor Markets, 1957-58, MANAGEMENT LABOR REVIEW, C. XXCI, S. (December, 1958).
- HUGHES John : "Shift Work and The Shorter Working Week Two Ways to Make Jobs", PERSONEL MANAGEMENT, C. IX, S( May, 1977).

- KABAJ M. : "Shift Work and Employment Expansion Towards an Optimum Pattern", INTERNATIONAL LABOUR REVIEW, C. XCVIII, S (September, 1968).
- KARAYALÇIN İlhami : Üretim Yönetimi ve Teknikleri, İst. Üni. İşl. Fak. İşl. İkt. Ens. Yay. No. 23, C. III, İstanbul, 1974.
- KESKİNOĞLU Suat : Endüstride Hesap İşleri Bilgisine Giriş, İstanbul, 1968.
- KESKİNOĞLU Suat : Endüstri İşletme Ekonomisi Bilgisi, İstanbul, 1957.
- KESSLER Gerhard  
(Çev. TUNA Orhan) : İçtimai Siyaset, Gençlik Kitabevi Neşriyatı, İçtimai Eserler Serisi No. 2, İstanbul, 1945.
- KOBU Bülent : Üretim Yönetimi, İst. Üni. Yay. No. 2298, İşl. Fak. Yay. No. 67, İşl. İkt. Ens. Yay. No. 33, B. 3, İstanbul, 1981.
- KOGİ Kazatuka : "Social Aspects of Shift Work in Japan", INTERNATIONAL LABOUR REVIEW, C. CIV, S. (November, 1971).
- KUTAL Metin : Sosyal Hukuk ve Tatbikatı- Kadın İşçilerin Gece Çalışmaları Hakkındaki Tüzük, İKTİSAT ve MALİYE, C. XVI, S. 4 (Temmuz 1969).
- KUTAL Metin : "Sosyal Hukuk ve Uygulaması", İKTİSAT ve MALİYE, C. XXIV, S. 7.
- LEONARD R. : "Night-and Shift-Work", NIGHT AND SHIFT WORK- BIOLOGICAL AND SOCIAL ASPECTS, C. XXX.
- MARGOLICK David : "The Lonely World Of Night Work", FORTUNE C. CII, S. 15 (December, 1980).

- MARRIS Robin : The Economic Of Capital Utilisation, A Report on Multiple- Shift Work, 1964.
- MOTT C. Steward : "Must Night Shifts Be A Headache?", SUPERVISORY MANAGEMENT, C. XIII, S (November, 1968).
- MÜFTÜOĞLU M. Tamer : İşletme Ekonomisi Açısından Sanayi İşletmelerinde Üretim Kapasitesi, Ank. Üni. Siy.Bil.Fak.Yay. No.422. Ankara, 1978.
- NORTHROP R. Herbert : "Shift Problems and Practices", CONFERENCE BOARD REPORTS, Newyork.
- O'CONNOR Charles M. : "Late Shift Employment", MONTHLY LABOR REVIEW, C. XCIII, S. (November, 1970).
- ODABAŞI Mesut-  
EKE Haluk : Kapasite Kullanımı Açısından Vardiya Düzeni- Sorunlar- Uygulamalar- Öneriler, M.P.M. Yay. No.246, Ankara, 1981.
- OLUÇ Mehmet : İşletme Organizasyonu ve Yönetimi, C.1, B. 3.
- OZANKAYA Özer : Toplumbilime Giriş, Ank.Üni.Siy. Bil.Fak.Yay. No.403. B. 2, Ankara, 1977.
- ÖNER Nihat : "Çocuk ve Genç İşçilerin İş Güvenliği Sorunları", İŞ VE HUKUK DER. C. VI, s.68, 1971.
- ÖZKALP Enver : "Gece Vardiyası ve Çalışanlar Üzerine Olan Sosyo-Psikolojik Etkileri" ESK. ANA.ÜNİ.İKT. VE İDA.BİL. FAK.DER. C. II, S. 2, (Haziran, 1984).



- ÖZKALP Enver-  
BİLGİN Leman : "Gece Vardiyası ve Sosyo-Psiko-  
lojik Etkileri", ESK.ANA.ÜNİ.İKT.  
ve İD.BİL.FAK.DER. C.III, S. 1  
(Haziran 1985).
- PACH Heinz Allens : Flexible Hours.
- PEKİNER Kâmuran : İşletmelerde Produktivite Denetimi,  
İst. Üni.Yay. No. 1609. İşl.Fak.  
No.7, İstanbul, 1971.
- REİSOĞLU Safa : Borçlar Hukuku, C. I, B. 4, Ankara,  
1981.
- RUMA Şadan : "Gece Çalışmalarının Mahiyeti ve  
Düzenlemesi", ÇALIŞMA DER. S. 13,  
1946.
- SAYIL İhsan : "İş Süreleri ile İlgili Kararların  
Hukuki Durumu", İŞVEREN, C. VII,  
S. 5, (Şubat, 1969).
- SAYMEN Ferit H. : Türk İş Hukuku, İstanbul, 1954.
- SCHINDLER Bernard : "Keeping Night Overhead Down", ADMI-  
NISTRATIVE MANAGEMENT, C. XX, S (De-  
cember, 1963).
- SELÇUK Sami : "Suç Hukukunda Gece", YASA VE HUK.  
DER. C. VI, S. 1 (Ocak, 1983).
- SERGEAN R-  
TAYLOR P.J.-  
POCOCK S.J. : "Compensation For Inconvenience: An  
Analysis Of Shift Payments in Collec-  
tive Aggrements in the U.K.", STUDIES  
OF SHIFT WORK, London, 1980.
- SLOANE P.J. : Economic Aspects Of Shift and Night  
Work in Industrialised Market Econo-  
mies, INTERNATIONAL LABOUR REVIEW,  
C. CXVII, S (March, 1978).

- STRASSER A. : "Provisions For Late Shifts In Manufacturing Industries", MANAGEMENT LABOR REVIEW, C. XXCVIII, S. (May, 1965).
- TALAS Cahit : Sosyal Politika, Birinci Kitap, Sosyal Politikaya Giriş ve Tarihsel Gelişim, B. 3, Ankara, 1967.
- TAVERNIER G. : "Twilight World Of The Night Shift" INTERNATIONAL MANAGEMENT, C.XXXIII, S. (November, 1978).
- TOPÇU Bahri : Şeker Sanayiinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sorunları, Ankara, 1984.
- TUNÇOMAĞ Kenan : İş Hukuku- Genel Kavramlar- Hizmet Sözleşmesi, C. I, B. 2, İstanbul, 1981.
- TUNÇOMAĞ Kenan : "İş Kanunu ve Buna Dayanılarak Çıkarılmış Tüzüklerin Kadın İşçileri İlgilendiren Hükümleri", BATIDER. C. V, S. 4.
- WORTMAN Max S.-  
WITTERIED George C. : Labor Relations and Collective Bargaining/Text and Cases, 1969.
- YERTUTAN Canan : "Uygun Çalışma Koşulları", ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BÜLTENİ, S.16-17-18, Ankara, 1985.
- YETKİN Mustafa : İçtihatlı-Açıklamalı İş Kanunu ve İlgili Kanunlar- Tüzükler- Yönetmelikler, İstanbul, 1979.
- ZIMMERER Thomas : "Who Are Our Nightpeople In Business?" HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, C.XV, S (Winter, 1976).
- : International Labour Conventions and Recommendations 1919-1981, International Labour Organization, Geneva, 1982.
- : Meydan Larousse, C. V.

Çalışmanın bütünü ve yukarıdaki eleştirileri de göz-  
önünde tutarak bazı öneriler getirmek de mümkündür:

i- Önce İş Mevzuatımızda gece dönemi Milletlerarası  
Çalışma Teşkilatının düzenlemelerine benzer biçimde çocuk  
ve kadın işçiler için çeşitli işkolları itibariyle ayrı ay-  
rı ve açık bir biçimde saptanmalıdır. Bu da İş Kanununun 65.  
maddesinde öngörülen tüzüğün çıkarılması suretiyle gerçekle-  
tirilebilecektir.

ii- Yine İş Hukukumuzda gece dönemi en fazla 11 saat  
değil, Milletlerarası Çalışma Teşkilatının sözleşme ve tav-  
siye kararlarına paralel biçimde en az 11 saat olarak öngö-  
rülmalıdır.

iii- Kadın ve çocuk işçilerin gece çalıştırılmalarına  
ilişkin yasaklamalarda gece çalışması olarak PHÇT ve FÇT. de-  
ki tanım yerine MÇT. nin sözleşme ve tavsiye kararlarındaki  
gibi bu işçilerin gece olarak belirlenen dönem içerisinde ça-  
lıştırılmaları tamamen yasaklanmalı, böylece kadın ve çocuk  
işçilerin sırf gece çalışması tanımına girmiyor diye çalışma  
süresinin yarısına yakınına gece süresinde geçirmeleri önlen-  
melidir.

iv- ÇİMEK çırağı bir öğrenci olarak gördüğünden sözkonu-  
su Kanunda tıpkı sanayide olduğu gibi sanayi dışında da çı-  
rakların gece çalıştırılmaları yasaklanmalıdır. Çünkü öğren-  
ci olan bir kişi evde öğrendiği bilgileri pekiştirmek için  
tekrarlamak zorundadır (1).

---

(1) Bkz.: s. 81-82.