



T. C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BİLİM DALI

**FAZLA SAATLERLE ÇALIŞMANIN İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİ ÜZERİNE ETKİLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İLKAY DEMİR

BURSA, 2023



T. C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BİLİM DALI

**FAZLA SAATLERLE ÇALIŞMANIN İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİ ÜZERİNE ETKİLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İLKAY DEMİR

DANIŞMAN

PROF. DR. İLKNUR KILKIŞ

BURSA, 2023

ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı : İlkay Demir
Üniversite : Bursa Uludağ Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Tezin Niteliği : Yüksek Lisans
Sayfa Sayısı :
Mezuniyet Tarihi :
Tez Danışman(lar)ı : Prof. Dr. İlknur KILKIŞ

FAZLA SAATLERLE ÇALIŞMANIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÜZERİNE ETKİLERİ

Fazla çalışma, işçinin sağlığına, sosyal çevresi ile olan ilişkilerine, işyerindeki verimine ve devletin istihdam politikalarına etki eden yönleri ile hem İş Hukukunda hem de İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda önemli bir yere sahiptir. Mevzuatlarda fazla çalışma yasaklarına ve sınırlarına yer verilmesine rağmen uygulamada yasal düzenlemelere aykırı çalışmaların yapıldığı sık rastlanan bir durumdur. Nitekim iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin istatistiki verilerde de iş kazalarının başlıca nedenleri arasında uzun saatlerle yapılmış çalışmalara bağlı yorgunluk ve dikkatsizlik gelmektedir. Son on yılda artan çalışmalar fazla mesai ve uzun çalışma programlarının hipertansiyon, kardiyovasküler hastalık, yorgunluk, stres, depresyon, kas-iskelet sistemi bozuklukları, kronik enfeksiyonlar gibi çalışan sağlığı üzerindeki zararlı etkilerini ortaya koymaktadır. Giderek artan kanıtlar, uzun çalışma saatlerinin çalışanların sağlık ve esenliğini olumsuz yönde etkilediğini ve çalışanların çeşitli sağlık sorunlarına maruz kalmaya karşı, savunmasız olduklarını göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: çalışma süreleri, fazla çalışma, iş kazaları ve iş hastalıkları

ABSTRACT

Name and Surname : İlkey Demir
University : Bursa Uludağ University
Institution : Social Science Institute
Field : Labor Economics and Industrial Relations
Branch : Labor Economics and Industrial Relations
Degree Awarded : Master
Page Number :
Degree Date :
Supervisor (s) :Prof.Dr. İlknur KILKIŞ

THE EFFECTS OF OVERWORK ON OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

Overtime has an important place in both Labor Law and Occupational Health and Safety Law, with its aspects affecting the health of the worker, his relations with his social environment, his efficiency in the workplace and the employment policies of the state. Despite the prohibitions and limits of overtime work in the legislation, it is a common situation that works contrary to legal regulations are carried out in practice. As a matter of fact, in the statistical data on work accidents and occupational diseases, fatigue and carelessness due to long hours of work are among the main causes of work accidents. Increasing studies in the last decade reveal the harmful effects of overtime and long work programs on employee health such as hypertension, cardiovascular disease, fatigue, stress, depression, musculoskeletal system disorders, and chronic infections. Increasing evidence shows that long working hours negatively affect the health and well-being of workers and that workers are vulnerable to exposure to a variety of health problems.

Keywords: working hours, overtime, work accidents and occupational diseases

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI.....	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.2. İş Kanunu Bakımından Çalışma Süreleri.....	6
1.2.1. Günlük Çalışma Süresi.....	7
1.2.2. Günlük Çalışma Süresinden Sayılan Haller	9
1.2.3. Haftalık Çalışma Süresi	12
1.3. İş Kanunu Bakımından Fazla Saatlerle Çalışma Kavramı.....	13
1.3.1. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma.....	14
1.3.2. Fazla Çalışma Sayılmayan Haller.....	15
1.4. Fazla Çalışmanın Sınırları ve Yasakları.....	16
1.4.2. Fazla Çalışmanın Yasak Olduğu İşler	17
1.4.3. Fazla Çalışmanın Yasak Olduğu Kişiler	19
1.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı ve Önemi.....	21

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ VE FAZLA ÇALIŞMA

2.1. İşyerlerinde İş Sağlığı ve İş Güvenliğine Etki Eden Faktörler.....	26
2.1.1. İnsan Davranışları.....	26
2.1.2. Çalışma Koşulları	29

2.2. Fazla Çalışma Üzerine Küresel Görünüm.....	35
2.3. Uzun Çalışma Saatlerinin İş Sağlığına Etkileri.....	41
2.3.1. Uzun Çalışma Saatlerine Maruz Kalmanın Kalp Damar Hastalıkları ve Felç Üzerindeki Etkisi:	44
2.3.2. Uzun Çalışma Saatlerine Maruz Kalmanın Stres ve Depresyon Üzerindeki Etkisi:.....	49
2.3.3. Uzun Çalışma Saatlerine Maruz Kalmanın Uyku Sorunu ve Yorgunluk Üzerindeki Etkisi:	53
2.3.4. Uzun Çalışma Saatlerine Maruz Kalmanın Zarar Verici Yaşam Tarzı Alışkanlıkları Üzerindeki Etkisi:	55
2.4. Uzun Saatlerle Çalışmanın İş Güvenliği Üzerine Etkileri.....	55
2.4.1. Genel Olarak İş Kazaları	56
2.4.2. Uzun Saatlerle Çalışmanın İş Kazaları Üzerine Etkisi	61

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

FAZLA ÇALIŞMANIN YOL AÇACAĞI MUHTEMEL SORUNLARA ÇÖZÜM ODAKLI BAKIŞ

3.1. İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu.....	66
3.2. İşverenin Alabileceği Önlemler.....	68
3.2.1. Risk Değerlendirmesinde Güncelleme Yapmak.....	69
3.2.2. Fazla Çalışma Yasaklarına Uymak.....	70
3.2.3. Dışarıdan İşçi Temini Yoluna Gitmek.....	71
3.2.4. Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik Yapmak.....	72
3.3. İşçinin Kullanabileceği Haklar.....	74
3.3.1. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı	74
3.3.2. Şikâyet Etme Hakkı	75
3.3.3. İş Sözleşmesini Derhal Feshetme Hakkı	76
SONUÇ	77
KAYNAKÇA.....	79

GİRİŞ

İşçilerin psikolojik ve fiziksel sağlığının korunması için alınan önlemlerden ilkinin çalışma sürelerinin düzenlenmesi olmaktadır. Son yıllarda meydana gelen hızlı teknolojik ilerlemeler ve standart dışı çalışmaların çeşitliliğinin bir sonucu olarak, çalışma sürelerinin kesin sınırlarını çizmek zorlaşmıştır. Endüstri toplumuna geçişte uygulanan katı çalışma süreleri bugün çalışma hayatında daha esnek hale gelmiştir. Klasik anlamda çalışma süreleriyle ilgili getirilen tanımlamalardan uzaklaşılması, işçinin korunması bakımından iş sürelerinin sınırlandırılması zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Zorunluluğun temel nedenini fizyolojik sebepler oluşturmaktadır. Bununla birlikte çalışma yaşamını ‘insanileştirmek’ ve de ‘işçilerin kişiliklerinin gelişmesine yeterince olanak tanıma’ çabası da, çalışma sürelerinin sınırlandırılmasının bir diğer gerekçesi olmuştur.

Çalışma sürelerinin sınırlandırılması ise fazla çalışma kavramını ortaya çıkarmıştır. Fazla saatlerle çalışma işletmeler açısından karlılığı işçiler açısından ise geliri artırıcı bir etkidir. Ancak fazla saatlerle çalışma, işçinin sadece ek ücret elde etmesini sağlayan bir çalışma olarak değerlendirilmemelidir. Çünkü işçinin iradesi dışında farklı amaçlarla gerçekleştirilen fazla çalışmalar da mevcuttur.

İşçiler de diğer tüm bireyler gibi uyku, dinlenme, sosyal yaşam gibi zorunlu gereksinimleri için yeterli zamana ihtiyaç duyarlar. Aynı zaman da işveren için de çalışmanın verimliliği önemlidir, bundan dolayı çalışma sürelerine bir kısıtlamanın getirilmesi gerekmektedir. Aksi durumda artan fazla çalışmanın ortaya çıkardığı yorgunluk nedeniyle çalışma temposu düşmekte, dikkat dağılmakta ve bunun sonucunda çalışanların performansı azalmaktadır. Ayrıca bu durum iş sağlığı ve güvenliği bakımından bazı sorunları da beraberinde getirmektedir. Buna karşılık çalışma sürelerinin kısaltılmasının verimliliği arttırdığı, işçiler üzerinde de olumlu sonuçlarının görüldüğü değişik araştırmalarda tespit edilmiştir. Örneğin son dönemde gelişmiş ülkelerde fazla

çalışma anlayışından uzaklaşarak haftada dört gün çalışma sisteminin denendiği ve deneyen şirketlerin %50'sinde verimliliğin arttığı gözlemlenmiştir¹.

ILO'nun 1919 yılında ilk sözleşmesi çalışma süreleriyle ilgilidir ve günlük çalışma süresini sekiz saatle sınırlandırmaktadır. ILO daha sonra bu doğrultuda birçok sözleşme ve tavsiye kararları ile evrensel anlamda ortak çalışma süreleri düzeninin oluşmasına katkı sağlamıştır. Bu çabalar dünya çapında çoğu ülkede ortalama çalışma süresini azaltmış olsa da, 2000 yılından bu yana fazla çalışma yapan kişilerin sayısının tekrar artmaya başladığına dikkat çekilmektedir. Yükseliş trendinin daha çok Batı Pasifik ve Güneydoğu Asya bölgelerinde yaşayan insanlarda görüldüğü ve bu bölgelerdeki birçok ülkenin, dünyanın geri kalanına kıyasla en uzun çalışma saatlerine sahip olduğu vurgulanmaktadır. ILO tarafından 2018 yılında yayınlanan Dünya İstihdamı ve Sosyal Görünüm raporunda da, düşük ve orta gelirli ülkelerdeki çalışanların yüksek gelirli ülkelere göre daha uzun süre çalışma eğiliminde olduğu ve bu aşırı çalışma olgusunun bölgenin düşük gelirli ülkelerinde daha da yaygın biçimde görüldüğü belirtilmektedir².

Uzun çalışma saatleri, özellikle bir Japon tasarım mühendisinin yılda 2600 saat çalıştığını ve beyin kanamasından öldüğünün bildirildiği yayından sonra tartışmalı bir konu haline gelmiştir. Ardından Japonya, Kore, Tayvan ve Çin hükümetleri de işçiler arasında aşırı çalışmadan kaynaklanan ölümlerin arttığını kabul etmişlerdir. Bunun üzerine uzun çalışma saatleri küresel bir problem olarak incelenmiş ve işçilerin sağlığı üzerindeki etkisini araştıran çalışmalar hızlanmıştır. Bu çalışmalara ait bulgular, uzun çalışma saatlerinin sağlık üzerindeki olumsuz etkilerini değişik boyutları ile vurgulamaktadır³.

¹ <https://www.ntv.com.tr/ntvpara/haftada-4-gun-calisma-verimliliği-artiriyor-patronlar-da-mutlu,izj7XpnxFUxsmofxo9w0Q>

² Editorial, "Long working hours and health", The Lancet Regional Health - Western Pacific, Volume:11; 2021; <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666606521001085> ; WHO/ILO; WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000-2016, Global Monitoring Report, 2021.

³ Yu Hong, Yixin Zhang vd.; "The Influence of Long Working Hours, Occupational Stress and Well-Being on Depression Among Couriers in Zhejiang, China", Front. Psychol., Volume 13, 2022; Kapo Wong, Alan Chan, S. C. Ngan, "The Effect of Long Working Hours and Overtime on Occupational Health: A Meta-Analysis of Evidence from 1998 to 2018", Environmental Research and Public Health, 16(12), 2019. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6617405/>

Yapılan birçok araştırmanın bulgularında, uzun çalışma saatleri kalp damar hastalıkları riskleri, kronik yorgunluk, stres, depresif durum, kaygı, uyku kalitesi, alkol ve sigara kullanımı, yaralanmalar ve hipertansiyon ile ilişkilendirilmiştir. Çalışanın beden ve ruh sağlığı üzerindeki bu olumsuz etkiler çalışma saatlerinin uzunluğu, işin özellikleri, sosyoekonomik durum, kişinin sağlık durumu gibi faktörlere bağlı olarak değişmektedir. Fazla çalışmanın işçinin sağlığının yanı sıra sosyal çevresi ile olan ilişkilerine, işyerindeki verimine ve devletin istihdam politikalarına etki eden yönleri de bulunmaktadır.

Bu çalışmamızda 4857 sayılı Kanun çerçevesinde çalışma sürelerinin aşılması ve işyerlerinde önemli risk faktörlerinden biri haline gelen uzun çalışma saatlerinin çalışanların sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkisi incelenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda, çalışmamız üç bölümden oluşmuştur. Kavramsal Çerçeve başlıklı ilk bölümde mevzuat çerçevesinde çalışma süreleri ve fazla saatlerle çalışma kavramlarına, fazla çalışma yasakları ve sınırları ile iş sağlığı ve güvenliğinin tanımı ve önemine yer verilmiştir.

İş Sağlığı Güvenliği ve Fazla Çalışma başlıklı ikinci bölümde ise, işyerlerinde sağlık ve güvenliğe etki eden insan davranışları ve çalışma koşullarına ilişkin faktörler ele alınmıştır. Daha sonra çalışma koşulları içinde yer alan çalışma süresinin artmasının çalışanların sağlığı üzerinde yarattığı olumsuz sonuçlar ile iş kazalarına etkisini değerlendiren araştırma sonuçlarına yer verilmiştir.

Fazla Çalışmanın Yol Açacağı Muhtemel Sorunlara Çözüm Odaklı Bakış başlıklı üçüncü ve son bölümde ise uzun saatlerle çalışmanın yol açtığı olumsuz sonuçlara karşı işverenlerin işçiyi gözetme borcu gereği alabileceği önlemler ile işçilerin bu durumda kullanabilecekleri haklara değinilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Çalışma Süresi Kavramı

Çalışma süreleri, endüstrileşmenin ortaya çıkardığı. Devletin en çok müdahale ettiği ve dünyadaki gelişmelere kayıtsız kalmayarak esnekleştirme faaliyetlerinden en çok etkilenen alandır. İş hukuku tarihi açısından da işçilerin en çok talepte buldukları ve iş hukukunun en sorunlu düzenleme konusunu oluşturan ve bu hali ile önem ve ağırlığını daima koruyan bir alandır. Buradaki asıl amaç, işçinin çalışma hayatı ile birlikte sosyal hayatını da güvence altına almak ve işçiyi ailesi ile sosyal çevresinden ayırmamaktır. Çünkü çalışma süresi, işçinin yaşamının belli bir dönemini işverene ayırdığı zamandır. Dolayısıyla işçinin iş görme ediminin gerçekleştirilmesi doğrultusunda kendisini süresiz olarak devamlı şekilde işverenin buyruğuna tabi tutması, çağdaş iş hukukunun gereklerine aykırı görüldüğü için bunun belirli bir süre ile sınırlandırılması zorunludur. İşçi her şeyden önce insan olarak maddi ve manevi varlığını korumak geliştirmek için boş zamana gereksinim duymaktadır. Bu nedenle işyerinin işgücü gereksinimi karşılanırken işçinin de ruhsal ve bedensel sağlığı ile aile ilişkilerinin korunması dikkate alınmalıdır. Bundan dolayı çalışma süresinin belirlenmesi işverenin inisiyatifine bırakılmamış, yasa koyucu tarafından azami süreninin ne olması gerektiği ve nasıl uygulanacağı düzenlenmiştir⁴.

Çalışma sürelerinin ekonomik yönü daha önemli olsa da emeğe yüklenen insani, ahlaki ve sosyal önemi sebebiyle ulusal hukuklardaki gibi uluslararası hukukta da İş Hukukunun öncelikli düzenleme konularındandır. ILO'nun kabul ettiği ilk antlaşma 1921 yılında uygulamaya alınan *Sanayi İşlerinde Çalışma Sürelerini Günlük Sekiz ve Haftalık Kırk Sekiz Saatte Sınırlayan 1 Numaralı Sözleşme*dir.

Doktrinde çalışma süresi, işçinin iş sözleşmesi gereğince sorumlu olduğu işi ifa için işverenin hâkimiyetine girdiği zamandan çıktığı zamana dek devam eden süre olarak kabul edilmektedir. Kural olarak işçi iş görme borcunu sürekli işinin başında ve işyerinde

⁴ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı*, İstanbul: Lykeion Yayınevi, 2017, s. 236; Ali Cengiz Köseoğlu, Sibel Kabul, "4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında Çalışma Süresinin Aşılması: Fazla Çalışma", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 72, Sayı 2, 2014, s. 233.

ifa etmektedir⁵. Yargıtay da aldığı kararlarda çalışma süresi kavramını, işçinin iş sözleşmesi süresince yapmakla yükümlü olduğu işi ifa için işverenin hakimiyetine girdiği zamandan çıktığı zamana dek geçen süre şeklinde tanımlamıştır. Öğretide kavramı açıklayabilmek için iş süresi, iş müddeti, çalışma süresi gibi terimlerin kullanıldığı görülmektedir. Mevzuatta çalışma süresi hükümleri düzenlenirken yalnızca işyerinde bilfiil çalışılan süre dikkate alınmamış, işverenin emrinde olmak şartıyla örneğin, iş görmeye hazır şekilde çalıştırılmayarak boş kaldığı süreler de çalışma süresinden kabul edilmiştir.⁶ Bu düzenleme çerçevesinde çalışma süresi, işçinin işyerinde olmak şartıyla geçirmiş olduğu süreleri ifade eden fiili çalışma süreleri ile fiili şekilde çalışılmasa da çalışılmış olarak kabul edilen süreleri de ifade eden farazi çalışma süreleri biçiminde iki farklı kavramın birleşimini anlatmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nda çalışma süresi "İşin Düzenlenmesi" başlığı altında 63. maddede düzenlenmiştir. İlgili maddede çalışma sürelerinin uygulanma esasları düzenlemiş ancak terimsel çerçevede çalışma süresinin tanımı yapılmamıştır. Çalışma süresinin tanımı, 63. maddeye göre hazırlanan *İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği*'nin 3 maddesinde yapılmıştır. İlgili maddede, "işçinin çalıştırıldığı işte geçirmiş olduğu süre" olarak ifade edilmiş ancak bu tanım çalışma süresini açıklamak için yeterli olmamıştır. Çünkü çalışma süresi işçinin işinin başında geçirmiş olduğu süre ile sınırlı kalmayıp maddenin devamında İş Kanunu m.66/I'de yazılı sürelerin de çalışma süresinden sayılacağı ifade edilmiştir. Buna göre, işçinin çalışmamakla beraber işverenin otoritesinde geçirmiş olduğu süreler de çalışma süresi içerisindedir.⁷

Küreselleşme ile birlikte artan rekabet, teknolojinin getirdiği işsizlik, ekonomik krizler ve konjonktürel dalgalanmalar, sektörlerde gelişmekte olan yeni yöntemler ve işgücünün nitelik değiştirmesi vb. nedenler çalışma hayatında esnekliği gerektirirken, çalışma süresi kavramına bakış açısını da değiştirmiştir.

⁵ Nurşen Caniklioglu, "4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi Ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi", *Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Dergisi*, 2005, s. 2-3.

⁶ İbrahim Subaşı, "Çalışma Sürelerinin Hukuki Durumu", *Hukuk Dünyası Dergisi*, Y:15, S.1 (2005), s. 40-45.

⁷ Zeki, Erdut, "Avrupa Birliği'nde İş Süresinin Düzenlenmesi ve Türkiye", *TÜHİS*, C.17, S.4-5 (2002), s.1-18.

1.2. İş Kanunu Bakımından Çalışma Süreleri

4857 sayılı İş Kanununda esnek çalışma yöntemleri, çalışma süreleri ve diğer çalışma koşulları açısından işçilere daha çok boş zaman bırakılmasını sağlayacak düzenlemelere yer verilmiştir⁸. İş Kanununun 63. maddesinde çalışma sürelerine dair temel esaslardan bahsedilmiştir. Haftalık çalışma süresi, bu sürenin haftanın günlerine bölüştürülme esasları, tarafların iradesinin söz konusu bölüştürüme edeceği etki, bir günde gerçekleştirilebilecek en fazla çalışma süresi, yoğunlaştırılmış iş haftalarının uygulamaya alınma konusu ve bu çalışma biçiminin toplu iş sözleşmelerdeki ayırık düzenlemesi konuları ifade edilmiştir.

Haftalık ve günlük çalışma süreleri İş Kanununda en fazla süreler belirtilmek üzere düzenlenmiştir. Bu duruma göre taraflar iş sözleşmelerinde yasada ifade edilen sürelerin altında bir süreyi belirleyebilecekken üzerinde bir süreyi öngöremeyeceklerdir. Bu sınırlandırmalar içerisinde işveren yönetim hakkına dayanarak işe başlama ve bitiş saatlerini kendisi belirleme hakkına sahiptir.⁹

İş Kanunu ile öngörülen bu sınırlamalar işçiler için kişiseldir. Bir işyerinin yirmi dört saat aralıksız çalışmasında hiçbir kanuni engel görülmemektedir. Dolayısıyla işveren işyerinde farklı işçi gruplarını yasal süreyi geçmemek koşulu ile aralıksız şekilde çalıştırma olanağına sahiptir. Bu sınırlamaların kişisel olması nedeniyle işyerinde çalışan işçiler için aynı çalışma süresinin uygulanması gerekmediğinden işçilerin başlama ve bitiş sürelerinin eş değer olması da gerekmemektedir¹⁰. Örneğin beyaz yakalı işçiler haftalık çalışma süresini günde dokuz saat çalışarak beş işgününde tamamlarken, mavi yakalı işçiler yedi buçuk saat üzerinden altı işgünü çalışabilecektir.

Bir başka yönden bakıldığında mevcut iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin bu sözleşmedeki işi ifa borcu sürerken aynı ya da farklı işverene ait başka bir işyerinde bir başka iş sözleşmesi ile çalışmalarını da mümkündür. Aynı anda birden fazla işverenle çalışma hali, yasada belirtilen haftalık ya da günlük en çok çalışma sürelerinin aşılmaması

⁸Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri 1*, 6. Baskı, İstanbul:Beta Yayınları, 2015

⁹Fevzi Demir, “*En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*”, 10. Baskı, Albi Yayınları, İzmir 2017

¹⁰Münir Ekonomi, *4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı*, Ankara:Kamu-İş Yayınları, 2004, ,s.278.

şartıyla geçerli olmaktadır. Buna göre çalışmaların toplamının azami şekilde belirtilen yasal çalışma sınırını geçmemesi gerekmektedir. Geçmesi durumunda yasal azami sınırı geçen kısım geçersiz kılınmaktadır.¹¹

1.2.1. Günlük Çalışma Süresi

4857 sayılı İş Yasasının çalışma sürelerine ilişkin hükmünde haftalık çalışma süresi temel alınarak bunun en çok kırk beş saat olacağı belirlenmiş ancak günlük çalışma süresi esnek uygulamalara fırsat verecek şekilde farklı ihtimaller çerçevesinde düzenlemiştir. 63. maddeye göre haftalık kırk beş saatlik çalışma süresi kural olarak işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine günde on bir saati aşmamak koşulu ile eşit şekilde bölünerek uygulanacaktır. Örneğin, haftanın altı işgünü çalışılan işyerlerinde günlük çalışma süresi yedi buçuk saat olacaktır. Cumartesi günü kısmi süreli çalışma yapılan ve beş saat çalışılan bir işyerinde bu süre kırk beş saatlik süreden düşüldükten sonra elde edilen kırk saat haftanın diğer günlerine bölünerek 8 saat günlük çalışma süresi elde edilmektedir.¹²

Haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit oranda bölünerek uygulanması, tarafların aksine bir karar almamaları durumunda söz konusudur. Oysa taraflar sözleşme ya da işyeri iç mevzuatı ile günlük çalışma süresinde farklı dağılım düşünebilirler. Nitekim aksine karar alabilme olanağının eski 1475 sayılı Yasada bulunmaması ve haftalık çalışma süresinin iş günlerine eşit olarak dağılmasını zorunlu tutan emredici hüküm çok fazla eleştirilmiştir¹³.

4857 sayılı Yasa çalışma sürelerinde esneklik sağlamayı hedeflerken, günlük çalışma süresine de bir üst sınır getirmiştir. İlgili hükme göre haftalık normal çalışma süresi tarafların anlaşması ile haftanın çalışılan günlerine günde on bir saati geçmemek şartı ile çeşitli şekilde dağıtılabılır¹⁴. Mevcut düzenlemede işin gereği veya niteliği gibi bir şart aranmamış, tek koşul tarafların uzlaşması olarak ifade edilmiştir.

Yasa ile konulan ve üst sınır olan on bir saatlik zaman, işçinin sağlığı ve sosyal hayatının korunmasını hedeflemesi nedeniyle emredici nitelikte azami süredir; bu

¹¹ Ekonomi, a.g.e.,278.

¹²Demir, a.g.e., s.238

¹³ Öner Eyrenci -Savaş Taşkent- Devrim Ulucan; *Bireysel İş Hukuku*, İstanbul, 2006, s.239

¹⁴ Ercan Güven, Ufuk Aydın: “*Bireysel İş Hukuku*”, 5. Baskı, Eskişehir: Nisan Kitabevi Yayınları, 2017

nedenle yoğunlaştırılmış iş haftası da içinde olmak üzere hiçbir koşulda günlük on bir saati geçecek biçimde günlük çalışma süresi kararı alınamaz.¹⁵ Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliğin 4. maddesinde de günlük çalışma süresinin ne olursa olsun on bir saati geçemeyeceği açık bir şekilde ifade edilmiştir. On bir saatlik sınırlamanın fazla çalışma ve fazla sürelerle gerçekleştirilecek çalışmaları da içermesi nedeniyle günlük on bir saat çalışılan bir günde artık fazla çalışma yapılmaması gerekmektedir. Bu sürenin aşılması durumunda işveren, kanunun ilgili hükümlerine göre para cezası yaptırımını ile karşılaşacaktır. İşçinin ise on bir saatin üzerindeki çalışmaları için fazla çalışma ücretine hak kazanacağı Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından da kabul edilmiştir.¹⁶

Yasa çalışma sürelerine ilişkin olarak bazı gruplar için özel düzenleme yapmıştır. Bu gruplar içinde, yeraltı maden işlerinde çalışmakta olan işçiler için çalışma süresi günde en fazla yedi buçuk, haftada en fazla otuz yedi buçuk saat olarak düzenlenmiştir. Maddede açık bir şekilde “yer altı maden işleri” kavramının olması, yer altında yapılmakla beraber maden işleri niteliğinde olmayan¹⁷ ya da maden işletmesinde çalışmakla birlikte yerüstünde çalışılan işler için bu kararın uygulanma ihtimali bulunmamaktadır. Özel düzenleme yapılan diğer bir grup çocuk ve genç işçilerdir. Mecburi ilköğretim dönemini bitirmiş ve örgün eğitimini sürdürmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten, kültür, sanat ve reklam faaliyetlerindeki işçilerin ise günde beş ve haftada otuz saatten fazla olmamalıdır. Bu süre on beş yaşını geçmiş çocuklar açısından günde sekiz ve haftada kırk saate kadar yükseltilebilmektedir. Okul öncesi çocuklar ile okula devam etmekte olan çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri ise eğitim saatleri haricinde olmak üzere, en çok günde iki saat ve haftada on saat olabilmektedir. Özel düzenleme yapılan bir diğer grup ise hamile, yeni doğum yapan ve emziren işçilerdir. Bu işçiler için de günlük çalışma süresi yedi buçuk saatten fazla olmamalıdır.

Söz edilenlere ilaveten İş Yasasında gece çalışmalarının günde yedi buçuk saati aşamayacağı fakat turizm, sağlık, özel güvenlik işlerinde işçinin yazılı onayının alınması koşulu ile yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması gerçekleştirilebileceği hükme

¹⁵Ercan Akyiğit, “İş Hukuku”, 11. Baskı, Ankara:Seçkin Yayıncılık, 2016

¹⁶YHGK. 14.06.2006, E.2006/9-374 K. 2006/382, <https://www.kararara.com/>

¹⁷Arzu Arslan Ertürk, “6552 sayılı Kanununun İş Kanunu ve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa getirdiği Yenilikler”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C.2(2015), s. 173-195.

bağlanmıştır. Aynı zamanda Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği'ne göre günlük iş süresi on bir saati, gece çalışma süresi yedi buçuk saati ve işin niteliği gereği profesyonel ve ağır araç ehliyeti ile araç kullananların günlük çalışma süresinin ise dokuz saati aşamayacağı düzenlenmiştir.

Yasada ifade edilen maksimum kırk beş saatlik çalışma süresinin işyerinde çalışan bütün işçiler için uygulanması gerekirken, günlük çalışma süresinin bütün işçiler için eşit biçimde olması gerekmemektedir. Aynı işçi gruplarına ya da farklı işlerde çalışanlara farklı süreler belirlenebilir. Örneğin üretim işlerindeki işçiler için günlük yedi saat, temizlik işleri ve bekçiler için yedi buçuk saatlik bir süre kabul edilmiş olabilir.

Haftalık iş süresi olarak kırk beş saati öngören bir işyerinde çalışma süresi çalışılan günlere eşit ya da farklı dağılım biçiminde tespit edilse dahi haftalık çalışılan gün sayısı beş günden az belirlenemez. Zira günlük normal iş süresi, kanunda maksimum süre olarak belirlenen on bir saat olacak biçimde belirlense dahi haftalık kırk beş saatlik çalışma, dördüncü çalışılan günü geçerek beşinci çalışılan güne sarkacaktır. Dolayısıyla yönetmelik, haftalık kırk beş saatlik çalışma süresi uygulanan işyerlerinde çalışma süresinin beş iş gününden daha az sürede gerçekleştirilmesine ve bu şekilde çalışmanın haftanın belirli günlerine yoğunlaştırılmasına imkân sağlamamaktadır¹⁸.

Çalışma Sürelerine İlişkin Yönetmeliğin 8.md. sinde günlük çalışmanın başlangıç ve bitiş saatleri ile dinlenme saatlerinin işyerlerinde işçilere ilan edileceği ve işin niteliğine bağlı olarak işin başlama ve bitiş saatlerinin işçiler için farklı şekilde düzenlenebileceği hükme bağlanmıştır.

1.2.2. Günlük Çalışma Süresinden Sayılan Haller

İşçinin iş sözleşmesinde taahhüt ettiği iş görme borcunu fiilen yerine getirmemesine rağmen yasal olarak yerine getirdiği kabul edilen ve bunun neticesinde ücretin ödenmesini gerektiren durumları ifade etmektedir. Çalışılmış sayılan bu durumlarda işçi, işverene bağlı olarak işverenin buyruğu altında borcunu yerine getirmeye hazır durumda bulunmak durumundadır.

¹⁸Caniklioğlu, a.g.e., s.152

Doktrinde farazi çalışma süresi olarak da nitelendirilen ve günlük çalışma süresinden sayılan durumlar İş Kanunu'nun 66. maddesinde belirlenmiştir.¹⁹ Kanunda belirlenen bu haller Yargıtay'ın da belirtmiş olduğu üzere numerus clausus prensibine göre sınırlı sayıdadır. Fakat bu her bir halin kendi içerisinde sınırlılığa tabi olduğu anlamına gelmemektedir. Kanunda çalışılmış olarak sayılan özel bazı hükümler ayrıca belirtilmektedir. Örneğin, hafta tatiline ve yıllık ücretli izinlere yönelik hükümler kendi konularında farazi çalışma durumlarını ayrıca belirlemiş bulunmaktadır. Diğer yandan, bu hükümler nispi emredici nitelikte hükümler olmakla birlikte tarafların mutabık olmasıyla beraber işçi lehine genişletilebilmektedir.²⁰

4857 sayılı Kanunun 66. maddesine göre işçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla birlikte çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek geçirdiği süreler iş süresinden kabul edilmektedir.²¹ Bu düzenleme çerçevesinde fiilen çalışılmadığı halde günlük çalışma süresi bakımından çalışılmış gibi sayılan haller şöyledir:

- ***İşçinin işe hazır halde beklediği süre:*** İş akdi ile çalışmakta olan bir işçi normal koşullarda ara dinlenmelerine uymak koşulu ile günlük bilfiil 7,5 saat çalışmaktadır. Fakat çeşitli meslek gruplarında işçi fiilen yüklendiği işini günlük çalışma süreleri içinde kendisinin elinde olmayan sebeplerle fiili bir çalışma sergilemeden geçirmektedir. Bu şekilde işçinin çalışmadan geçirmiş olduğu süreler günlük çalışma süresinden kabul edilmektedir.²² Bazı işçilerin işi önemli oranda sürekli çalışmayı gerektirdiği halde, bazı işlerde işçi çıkacak işi bekleyebilir. Örneğin garsonun ya da tezgahtarın müşteri gelmesini beklemesi, şoförün kamyonun yüklenmesini beklemesi gibi durumlarda, işçinin çıkacak işi ya da tamamen çalışmaya başlayacağı zamanı beklediği bir süre söz konusu olabilmektedir.²³

- ***Yer ve sualtına inip çıkmak için geçen süre:*** İş Kanununun 66. maddesi kapsamında, “Madenlerde, taşocaklarında ya da her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine

¹⁹Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 2. Baskı, On İki Levha Yayıncılık:İstanbul, 2020,s.379

²⁰ Narmanlıoğlu, , a.g.e., s.126

²¹ Ekmekçi ve Yiğit, 2020, a.g.e., s.380

²² Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 7. Baskı, İstanbul:Beta Yayınları, S.1, 2011, s.732

²³ Ekmekçi ve Yiğit, 2020, a.g.e., s.380

inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gerekli süreler” işçilerin çalışma süresinden kabul edilmiştir. Maddede ifade edilen maden ve taş ocakları, yeraltı işlerini kastetmektedir. Yerüstü maden ocakları bu kapsam içerisine dahil değildir. Burada işyerinin ya da işin tümünün yeraltı ya da sualtında olması değil önemli olan kısım işçinin yeraltı ya da sualtında çalışmasının gerekliliğidir.²⁴

• **Emzirme İzni Süresi:** Kanunda emziren kadın işçilerin çocuğu bir yaşına gelinceye dek her gün bir buçuk saat olarak düzenlenen emzirme izni süresi çalışma süresinden kabul edilmektedir.²⁵ Kadın işçilerin emzirme izinlerinde geçen sürelerin çalışma süresinden kabul edilmesi, tamamıyla kadın işçinin, bebeğin, ailenin korunması gibi sosyolojik sebeplere bağlanmakta olup işle alakası yoktur.²⁶ Zira kadın işçinin bebeğini emzirmesi esnasında geçen sürelerde işverenin herhangi bir yönetim hakkı bulunmamaktadır. Buradaki gaye tamamıyla anne ile bebek arasındaki duygusal bağı korumak ve bebeğin gelişimini sağlamaktır.

• **Yolda geçen süreler:** İş Kanununda işçilerin işveren tarafından işyerlerinden bir başka yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri durumunda yolda geçen süreler günlük iş süresinden kabul edilmektedir. Burada bahsi geçen yolda geçen süre kavramı günlük iş süresi içerisindeki gönderilmeleri içermektedir. Yine aynı madde kapsamında karayolları, demiryolları ve köprülerin yapılması, onarım ve tadili ya da korunması gibi işçilerin yerleşim yerlerinden uzak mesafelerde yer alan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her çeşit işlerde düzenli ve toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında geçen süreler günlük iş süresinden kabul edilmektedir. Burada bu şekilde bir taşımayı sosyal yardım amacı ile gerçekleştirilen taşımalarından ayırt etmek önemlidir çünkü işverenin sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda (serviste) geçen süreler çalışma süresinden sayılmaz.²⁷

²⁴ Ekmekçi ve Yiğit, 2020, a.g.e, s.380-381

²⁵ Ekmekçi ve Yiğit, 2020, a.g.e, s.381

²⁶ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2012, a.g.e., s.1084

²⁷ Ekmekçi ve Yiğit, 2020, a.g.e, s.382

• **İşverenin talimatıyla gönderilme halinde asıl işini yapmaksızın geçen süre:** İş Kanunu kapsamında işçinin işveren tarafından bir başka yere gönderilmesi ya da işverenin evinde ya da bürosunda ya da işverenle alakalı herhangi bir yerde meşgul edilmesi sureti ile esas işini yapmadan geçirmiş olduğu süreler günlük iş süresinden kabul edilmektedir. İşçi bu meşguliyet hali için gönderildiği zaman yolda geçen süre iş süresinden kabul edilmektedir.²⁸

• **İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde geçen süre:** İş Kanunundaki düzenlemenin yanı sıra Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 8.md.sinde tüm çalışanlar için yapılan düzenlemede, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimlerde geçen sürenin günlük çalışma süresinden kabul edileceği düzenlenmiştir.

• **Çocuk ve genç işçilere ilişkin özel haller:** İş Kanunundaki düzenlemenin yanı sıra Çocuk Ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 7.md.sinde yönetmelik kapsamına giren çocuk ve genç işçiler için işverenin vermesi gerekli olan eğitimlerde geçen süreler, işverenin işyeri haricinde gönderdiği kurslar ve toplantılarda geçen süreler, ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar tarafından çalışan çocuk ve gençler ile alakalı düzenlenen kongre, konferans, komisyon vb. toplantılara temsilci olarak katılım sağlamaları sebebiyle işlerine devam edemedikleri süreler günlük çalışma süresinden kabul edilmektedir.

1.2.3. Haftalık Çalışma Süresi

4857 sayılı İş Kanunu madde 63/I düzenlemesi gereğince, çalışma süresi haftalık en çok kırk beş saat olarak belirlenmiştir. Yer altı maden işletmelerinde çalışan işçilerin çalışma süreleri ise günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saat olarak düzenlenmiştir. Kanunda çalışma süresine ilişkin hükümde zaman dilimi olarak hafta esas alındığı için genel olarak “çalışma süresi” kavramı ile “haftalık çalışma süresi” anlatılmaktadır.

Haftalık çalışma süresini en çok kırk beş saat olarak belirleyen bu madde hükmü, günlük çalışma süresini belirleyen hükmün niteliğinde olduğu gibi nispi emredici

²⁸ Ekmekçi ve Yiğit, 2020, a.g.e, s.383

niteliktedir, bu sebeple yalnızca işçi faydasına değiştirilebilmektedir. Bu değişiklik bazen sözleşmelerle bazen de kanun hükmü ile gerçekleştirilmektedir. Nitekim Soma'da meydana gelen büyük maden kazasının yaşanmasından sonra maden işçilerinin çalışma süreleri kanunda yapılan ek düzenleme ile düşürülmüştür.

Sonuç olarak aksi kararlaştırılmadığı sürece haftalık çalışma süresinin genel olarak kanunun öngördüğü azami kırk beş saat olarak baz alınması gerekir. Haftalık çalışma süresinin kırk beş saatin altında saptanması durumunda kanunun bazı hükümlerinin (fazla çalışma, fazla süreler ile çalışma) uygulanması farklılık gösterebilmektedir. Ancak sözleşme ile yasal sürenin altında çalışma süresi belirlense dahi işveren tarafından işçi ücretinde herhangi bir indirim yapılamayacaktır.

1.3. İş Kanunu Bakımından Fazla Saatlerle Çalışma Kavramı

Fazla saatlerle çalışma kavramı genel olarak normal çalışma süresinin üzerinde yapılan çalışmaları ifade etmektedir. Normal çalışma süresinin aşımında mevzuatlara bağlı olarak günlük çalışma süresi veya haftalık çalışma süresi esas alınabilmektedir. Örneğin Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'un ek 1.md.sinde gazetecilerin günlük 8 saatin üzerinde yapmış oldukları çalışmalar fazla çalışma kapsamına girerken, 4857 sayılı İş Kanununun 41.md.sinde haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma kapsamına girmektedir. Dolayısıyla fazla çalışmanın tespitinde İş Kanununda haftalık çalışma süresi esas alınmaktadır.

Diğer taraftan kanunla belirlenen azami çalışma süreleri sözleşmelerle işçi lehine değiştirilebilmektedir. Bundan dolayı mevzuatta, taraflar arasında belirlenen çalışma süresinin üzerinde yapılan çalışmalar için fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma kavramlarına yer verilmiştir. Doktrinde fazla saatlerle çalışma, bu iki tür çalışmayı da kapsayan bir üst kavram olarak ifade edilmektedir. Fazla saatlerle çalışma işletmeler açısından karlılığı işçiler açısından ise geliri artırıcı bir etkidir. Ancak bu çalışmaların işçinin fiziksel ve psikolojik sağlığı ile aile yaşamını olumsuz etkilememesi ve

karşılığının ödenmesi için mevzuatla getirilen koruyucu düzenlemeler büyük önem taşımaktadır²⁹.

1.3.1. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma

Fazla çalışma İş Kanununun 41. md.sinde ve İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin 3.md.sinde belirlenen koşullar çerçevesinde "... haftalık kırk beş saati aşan çalışmalar..." olarak tanımlanmıştır. Bu hükümden hareketle fazla çalışmadan söz edebilmek için işçinin ilgili haftadaki çalışma süresinin 45 saatten fazla gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Kanunda fazla çalışmanın türleri ve karşılığı düzenlenmiştir. Buna göre fazla çalışma olağan nedenlerle, zorunlu nedenlerle ve olağanüstü hallerde uygulanabilir. Diğer taraftan İş Kanununun 63.md.sinde yer altı maden işlerinde çalışanların çalışma saatleri diğer iş kollarından farklı olarak günde en fazla 7,5 saat ve haftada 37,5 saat olarak belirlenmiştir. İlgili hüküm gereği yer altında maden işlerinde çalışan işçilere sadece zorunlu nedenlerle ve olağanüstü hallerde fazla çalışma yaptırılabilir ve haftalık 37.5 saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılacaktır.

İş Kanununda fazla saatlerle çalışmanın belirlenmesinde haftalık çalışma süresinin aşımı esas alınmakla birlikte, Yargıtay kararlarında haftalık çalışma süresinin 45 saati aşmayan ancak günlük 11 saati aşan ve gece çalışmalarında 7.5 saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak değerlendirilmektedir. Yargıtay söz konusu değerlendirmesinde, haftalık 45 saati aşmamış olmakla birlikte mevzuatta belirtilen azami çalışma sürelerinin aşılmış olduğuna vurgu yapmaktadır³⁰.

İş Kanununun 41. md.sinde ve İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin 3.md.sinde tarafların sözleşmelerle haftalık çalışma süresini 45 saatin altında belirledikleri hallerde, belirlenen çalışma süresini aşan ancak 45 saati geçmeyen çalışmaların fazla sürelerle çalışma sayılacağı düzenlenmiştir. Örneğin, sözleşme ile haftalık çalışma saati 40 saat olarak belirlenmişse, işçinin 45 saate kadar yaptığı 5 saatlik çalışma fazla sürelerle çalışma olarak kabul edilmekte, 45 saatten sonra yapılan çalışmalar ise fazla çalışma sayılmaktadır.

²⁹ Sercan Örsel, "İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Kavramı Üzerine Bir İnceleme", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C:16, S.62 (2019), s.19-20

³⁰ Yargıtay 9.HD. 23.6.2009 gün 2007/ 40862 E, 2009/ 17766 K; Yargıtay 22.HD. 14.01.2019 gün 2016/ 3049 E, 2019/ 744 K

Kanunda fazla saatlerle çalışmanın karşılığı ücret veya işçi isterse serbest zaman olarak düzenlenmiştir. Fazla çalışmanın karşılığının ücret olarak ödenmesi durumunda saat ücretinin %50 ve fazla sürelerle çalışma durumunda saat ücretinin %25 yükseltilmesi ile ödeneceği hükme bağlanmıştır. Fazla saatlerle çalışmanın karşılığının serbest zaman olarak kullanılması durumunda bir saatlik fazla çalışma için bir saat 30 dakika ve bir saatlik fazla sürelerle çalışma için bir saat 15 dakika serbest zamana hak kazanılacağı düzenlenmiştir. Kanunda belirtilen oranlar asgari olup tarafların anlaşması ile artırılabilir.

1.3.2.Fazla Çalışma Sayılmayan Haller

4857 sayılı İş Kanunu geçmiş dönemden farklı olarak çalışma ilişkilerinin esnekleştirilmesine yönelik düzenlemeler öngörmüştür. Bunlar arasında işin düzenlenmesine ilişkin olarak getirilen düzenlemelerden biri telafi çalışması diğeri ise çalışma sürelerinin denkleştirilmesi uygulamasıdır³¹. Esnek çalışma modellerine ilişkin söz konusu düzenlemelerde Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) normları ile Avrupa Birliği yönergeleri yol gösterici olmuştur.

Telafi çalışması uzun yıllar firmalar tarafından uygulanmasına rağmen eski İş Kanunu'nda düzenlenmemesi nedeniyle kanuni bir dayanağı olmamıştır. İlk olarak 4857 sayılı İş Kanunu 64. md ile düzenleme alanı bulmuş ve çalışma hayatının önemli düzenlemelerinden biri durumuna gelmiştir³².

Telafi çalışması terim olarak, değişik nedenlerle çalışılmayan ancak ücreti ödenen çalışma süresinin, sonradan çalışılması şartıyla ifa edilmesi anlamına gelmektedir. Yasadaki düzenleme dikkate alındığında telafi çalışmasının varlığından söz edebilmek için, işçinin çalışmadığı bir sürenin var olması, bu sürenin ücretinin ödenmiş olması ve telafi çalışmasının işgünleri içinde olması gerekmektedir³³.

64. maddede telafi çalışmasının zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce ya da sonra işyerinin tatil edilmesi, kısa çalışma yapılması ve işçinin izinli olarak çalışmadığı durumlarda yaptırılabilirliği düzenlenmiştir. Telafi

³¹ Ekmekçi ve Yiğit, 2020, a.g.e., s.423

³² Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku*, 22. Baskı, Ankara:Seçkin Yayıncılık, 2017, s. 147.

³³ Ekmekçi ve Yiğit, 2020, a.g.e., s.425

çalışmasının tatil günlerine denk gelmemesi ve günde üç saati aşmamasına dikkat edilmelidir³⁴. Görüldüğü üzere telafi çalışması günlük iş süresinin bitiminden sonra gerçekleştirilerek haftalık çalışma süresini aşan bir çalışma olmasına rağmen eksik kalan bir çalışmanın tamamlanması temeline dayandığından fazla saatlerle çalışma olarak sayılmamaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nda ilk kez düzenlenen ve esnek çalışmayı sağlayan bir başka uygulama denkleştirme'dir. Kanunda kavrama ilişkin bir tanım bulunmamaktadır. Sözlük karşılığı iş hukuku anlamında "eşitlemek" olan dengeleme, bir veya daha fazla haftalık süre içinde, çalışma süresinin haftalık ortalamasının 45 saati geçmeyecek şekilde dengelenmesidir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63'üncü maddesi uyarınca denkleştirme, tarafların anlaşmasıyla, en fazla 45 saat olabilen haftalık çalışma süresinin, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günlük 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılmasıdır. Esas olan bazı haftalar yasal haftalık çalışma süresinden kısa bazı haftalar uzun çalışma yapılarak, belirlenen dönem sonunda haftalık çalışma süresinin ortalamasının 45 saati geçmemiş olmasıdır. Bu çalışma yöntemi, haftanın işgünlerinde farklı çalışma süresinin dağılımı imkânı ile mümkündür³⁵. Söz konusu uygulama sırasında bazı haftalarda çalışma süresi 45 saatin üzerine çıkmasına rağmen haftalık ortalamanın 45 saati geçmemesi nedeniyle bu çalışmalar fazla çalışma olarak değerlendirilmemektedir.

1.4. Fazla Çalışmanın Sınırları ve Yasakları

4857 sayılı İş Kanunu m. 41 ve ilgili maddeye istinaden çıkarılan İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği çerçevesinde fazla çalışmaya ilişkin usul ve esaslar düzenlenmiştir. Ülkenin genel yararları, üretimin artırılması gibi amaçlarla yapılan fazla çalışma ile işyerinde faaliyetin sürekliliği amaçlanmaktadır. Ancak diğer taraftan özellikle işçilerin sağlığının korunması, iş - aile dengelerinin sağlanması, sosyal yaşama katılabilmeleri gibi koruyucu amaçlarla mevzuatta fazla çalışma konusunda bazı sınırlamalar ve yasaklamalar getirilmiştir. Özellikle bazı işlerde çalışma koşullarının ağırlığı ve bazı işçilerin de fiziksel ve biyolojik özelliklerinin fazla çalışmaya uygun olmaması nedeniyle fazla çalışma şartları özel olarak

³⁴ Ekmekçi ve Yiğit, 2020, a.g.e., s.426-433

³⁵ Nadire Çoruhlu Kamalıoğlu, "Denkleştirme ve Uygulamaları", *Çalışma Dünyası Dergisi*, C.1, S.2 (2013), s.55.

düzenlenmiştir. Buna göre İş Kanununun 41 md.si ve ilgili yönetmeliğin 5.md.sinde fazla çalışma süresi toplamının yıllık 270 saatten fazla olamayacağı ve bu sınırın işyerleri için değil işçilerin şahıslarına ilişkin düzenlendiği belirtilmektedir. Ayrıca ilgili düzenlemede fazla çalışma süresinin hesaplanmasında yarım saate kadar olan çalışmaların yarım saat ve yarım saati aşan çalışmaların bir saat sayılacağı öngörülmüştür. Günlük çalışma süresinin sınırlandırılmasında ise Kanunun 63.md.sinde ve yönetmeliğin 4.md.sinde 11 saati aşamayacağı belirtilmektedir. Uygulamada bilindiği gibi pek çok işyerinde bu sınırları aşan çalışmalar yapılmaktadır. Oysa işçinin korunması ilkesi çerçevesinde getirilen sınırlamalar tamamen işçinin sağlığını olumsuz yönde etkileyecek bu tür uygulamaların önlenmesi amacını taşımaktadır. Aynı şekilde mevzuatta bazı işçilerin fazla çalışmaya karşı korunmasız olması ve bazı işlerdeki çalışma koşullarının insan sağlığını olumsuz etkilemesi nedeniyle fazla çalışmaya yasaklar getirilmiştir.

1.4.2. Fazla Çalışmanın Yasak Olduğu İşler

Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler:

Fazla çalışmanın yasak olduğu işler arasında sağlık açısından risk taşıyan bazı işlerde günlük çalışma süresi en çok yedi buçuk saat ve daha altında belirlenmiştir. Bu işlerle ilgili olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığı tarafından ortaklaşa hazırlanan ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre çıkarılan Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik yürürlüktedir. Yönetmeliğe göre kurşun, cam, cıva, asit, radyoaktif maddelerle yapılan işler, su altında yapılan işler gibi uzun süreli çalışmada sağlık açısından risk taşıyan işler liste şeklinde belirtilmiştir. Listelenen işlerde işçinin sağlığının korunması bakımından günlük en çok çalışma süresi belirlenmiş ve bu işlerde fazla çalışma yapılması yasaklanmıştır.

Gece Çalışması:

İş Kanunu 69.md.sinde gece, saat 20.00'de başlayarak saat 06.00'ya kadar olan dönem olarak tanımlanmıştır. Gece kabul edilen gün döneminde yürütülen çalışmalar gece çalışmaları olarak düzenlenmiştir. Kanunla gece çalışmaları 7.5 saat ile sınırlandırılmıştır. İlgili yönetmeliğin 7.md.sine göre gece çalışması yapılan işlerde fazla

çalışma yasaklanmıştır. 2017 yılında yönetmelikte yapılan değişiklikle turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürüten işlerde çalışan işçiler için gece 7.5 saatten fazla çalıştırma yasağı kaldırılmıştır. Gece çalışmasında fazla çalışmanın yasaklanmasının temel nedeni çalışanların sağlığı üzerindeki olumsuz sonuçlardır. Gece çalışan işçilerde uyku bozuklukları, akıl ve ruh sağlığı sorunları, sindirim sistemi rahatsızlıklarının daha sık görüldüğü belirlenmiştir. Dünya Sağlık Örgütü'nün Uluslararası Kanser Araştırmaları Ajansının, gece çalışmalarını 'Muhtemel kanserojen etkisi bulunanlar' listesine dahil ettiği ifade edilmektedir³⁶.

Maden Ocakları, Kablo Döşemesi, Kanalizasyon, Tünel İnşaatı Gibi İşlerin Yer ve Su Altında Yapılanları:

İlgili yönetmeliğin 7.md.sinde fazla çalışmanın yasak olduğu diğer bir iş kategorisi de; tünel inşaatları, yer ve su altında yapılan işler, kablo döşemesi işleri, maden ocakları olduğu belirtilmiştir. Yönetmelikteki 'gibi' ifadesinden maddede yazılan işlerle benzer özelliklerde olan işler için de fazla çalışma yapılmasının yasak olduğu anlaşılmaktadır. İlgili maddeye göre, bu işlerin yer üstünde yapılan kısımlarında fazla çalışma konusunda bir engel olmadığı belirtilmektedir. Örneğin, bir tünel inşaatının şantiye bölümünde diğer bir ifade ile tünelin dışında çalışan işçilerin veya bu tünellerden çıkarılan atıkların uzaklaştırılmasında görevli olan şoförlerin fazla çalışma yasaklarına bağlı olmadıkları ifade edilmektedir³⁷. Bu tür işlerin zorluğu, çalışma alanlarının taşıdığı riskler, zararlı gazlar, göçük riski, patlama tehlikesi, biyolojik ve kimyasal zararlı maddelere maruz kalınması gibi nedenlerden dolayı akciğer ve karaciğer kanserinden ölüm oranının yüksekliğine dikkat çekilmektedir³⁸. Sağlık açısından taşıdığı bu riskler nedeniyle bu tür çalışmalarda fazla çalışmalar yasaklanmıştır. Nitekim Kanunda yapılan değişiklikle yeraltı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi haftada 45 saatten en çok 37,5 saate düşürülmüştür.

³⁶ Murat Özveri, "Gece Çalışması Sağlığa Zararlıdır", Selüloz-İş Sendikası Yayını, <http://selulozis.org.tr/yazilar/gece-calismasi-sagliga-zararlidir-dr-murat-ozveri/>

³⁷ Ali Cengiz Köseoğlu, Sibel Kabul, a.g.m., s. 254.

³⁸ <https://www.meslek Hastaligi.net/kanalizasyon-iscilerinde-kanser/>

1.4.3. Fazla Çalışmanın Yasak Olduğu Kişiler

18 Yaşını Doldurmamış İşçiler:

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 1.md.sinde yönetmeliğin amacının “çocukların ve genç işçilerin sağlık ve güvenliklerini, fiziksel, zihinsel, ahlaki ve sosyal gelişmelerini veya öğrenimlerini tehlikeye atmadan çalışma şekillerinin esaslarını belirlemek ve ekonomik istismarlarını önlemek” olduğu belirtilmiştir. Bu amaca bağlı olarak yönetmelikte çocuk ve genç işçilerin çalışabilecekleri işler ile yasak olan işler düzenlenmiştir. Özellikle çocukların gelişimlerine ya da sağlık ve güvenliğine zararlı olmayan ve eğitimlerini engellemeyen işlerde çalışmalarını gerektiği vurgulanmıştır. Fazla çalışmalara ilişkin yönetmelikte çocuk işçiler için fazla çalışmanın yasaklanması da bu amaca uygun olarak düzenlenmiştir.

İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği işyeri hekiminin veya Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçiler:

Fazla çalışmalara ilişkin yönetmeliğe göre sağlık sorunları nedeniyle fazla çalışma yapmasında sakınca olan işçiler doktor raporu ile bunu belgeledikleri takdirde fazla çalıştırma yaptırmak mümkün değildir. Doğrudan sağlık sorunu nedeniyle yasak kapsamına alınan bu gruptaki işçiler fazla çalışmaya onay vermiş olsalar bile, daha sonra doktor raporu ile sağlıklarının müsait olmadığını belgelendirdikleri için, işverenin fazla çalışma talebini yerine getiremeyeceklerdir. Yasağın gerekçesi işçinin sağlığının korunması ve daha fazla bozulmamasının önlenmesidir³⁹.

Gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler:

2013 yılında çıkarılan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa dayanılarak hazırlanmıştır. Yönetmeliğin amacı, gebe ve yeni doğum yapmış ya da emziren çalışanların, işyerilerindeki sağlık ve güvenliklerinin sağlanması ve geliştirilmesini destekleyecek önlemlerin alınmasıdır. Ayrıca yönetmelikte

³⁹ Ali Cengiz Köseoğlu, Sibel Kabul, a.g.m., s.254.

bu çalışanların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu yerler tek tek sayılmış ve aynı zamanda çalıştırılabileceği işlerdeki çalışma koşulları da belirtilmiştir. İşverenin gebe ve emziren kadınların çalışma koşullarından kaynaklanan risklere maruz kalmasını önleyecek biçimde geçici düzenlemeler yapmak zorunda olduğu ve bu çalışanları günde yedi buçuk saatten fazla çalıştıramayacağı hüküm altına alınmıştır⁴⁰. Fazla çalışmanın yasaklandığı bu düzenlemenin doğrudan kadın çalışanın ve bebeğinin sağlığını korumaya yönelik olduğu açıktır.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiler:

Fazla çalışmalara ilişkin yönetmeliğin 8.md.sine göre standart dışı çalışma yöntemlerinden biri olan kısmi süreli işçiler için fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırılması yasaklanmıştır. Bu yasak doğrudan çalışanın sağlığı ve güvenliği ile ilişkili olmayıp, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin birden fazla işverenle iş ilişkisi içinde olabilecekleri ihtimali önemsenererek ve diğer iş ilişkilerinden kaynaklanan edimlerini yerine getirebilmeleri amacını taşımaktadır. Bu düzenleme sayesinde kısmi süreli iş sözleşmeleri ile çalışan işçiler fazla çalışma talebini reddetme imkanına sahip olmuşlardır⁴¹. Bu yasağın aynı zamanda yeni bir istihdam yaratmak amacı da taşıdığı düşünülebilir.

Yer altında maden işlerinde çalışan işçiler:

İş Kanununun 63.md.sinde yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresinin günde en çok yedi buçuk saat ve haftada en çok otuz yedi buçuk saat olduğu belirlenmiştir. Ayrıca sağlık kurallarına ilişkin yönetmeliğin 4.md.sinde ve fazla çalışmalarla ilgili yönetmeliğin 7.md.sinde de yeraltı maden ocaklarında fazla çalışma yapılamayacağı yer almaktadır. Bu düzenlemenin amacı yapılan işin niteliği itibariyle işçilerin karşı karşıya kaldığı risklerden daha fazla etkilenmemeleri ve sağlıklarının korunmasının sağlanmasıdır. Bu amaçla yeraltında madenlerde çalışanlar için çalışma süresi normal çalışma süresinden farklı bir şekilde düzenlenmiştir. İşverenin hem günlük hem de aylık çalışma süresi sınırlamalarına dikkat ederek, yer altında maden işlerinde

⁴⁰ Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, (16.08.2013 Tarihli Ve 28737 Sayılı Resmi Gazete)

⁴¹ Ali Cengiz Köseoğlu, Sibel Kabul, a.g.m., s.255.

çalışan işçilere olağan nedenlerle fazla çalışma yaptıramayacağı hüküm altına alınmıştır. İlgili düzenleme gereği yer altında maden işlerinde çalışan işçilerin fazla çalışma yapabilmeleri için zorlayıcı veya olağanüstü nedenlerle fazla çalışma şartlarının oluşması gerekmektedir⁴².

1.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı ve Önemi

Çalışma hayatı ile doğrudan ilişkili bir başka kavram iş sağlığı ve güvenliğidir. Sanayileşme ve teknolojik gelişmelere rağmen çalışma süreci hala belirli riskler içermektedir. Her ne kadar gelişen önlemler ile riskler elimine edilmeye çalışılsa da, hızla değişen üretim süreci yeni riskler ortaya çıkarmakta ve çalışanların yaşamlarında olumsuz etkiler ve istenmeyen sonuçlara neden olmaktadır. Bu noktada uluslararası kuruluşların, devletlerin, işletmelerin ve bireylerin temel amacı, çalışma hayatında insan sağlığını etkileyen faktörlerin kontrolü ve çalışanların iş kazalarına maruz kalmadan, psikolojik ve fizyolojik sağlıklarının korunmasıdır. Bu amaç iş sağlığı ve güvenliğinin ana konusudur. En önemlisi ise iş sağlığı ve güvenliği hakkı bireylerin temel ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve siyasi hakları arasında da ilk sırada yer alan temel bir insan hakkı olan yaşama hakkının temelidir⁴³. Devletler bireylere sadece yaşam hakkı tanımakla değil, aynı zamanda bireyleri çalışma hayatında sosyal haklarla donatmakla da yükümlüdürler⁴⁴.

İş sağlığı ve güvenliği kavramı gelişen ve değişen amacı çerçevesinde dar bir tanımdan geniş bir tanıma doğru kaymıştır. Dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği sadece işyeri ile sınırlı, işçilerin çalışmaları sırasında ortaya çıkan tüm riskleri ortadan kaldırmayı veya azaltmayı amaçlayan sistematik çalışmalar iken zamanla, iş yeri ve çalışanla sınırlı kalmadan şirket faaliyetlerinden etkilenen tüm toplumsal kesimi (çalışanlar, ziyaretçiler, müşteriler gibi) kapsayan bir nitelik kazanmıştır⁴⁵.

⁴² Müge Erdoğan, “4857 sayılı İş Kanunu Kapsamında Fazla Çalışmanın Sınırları ve Yasakları”, <https://www.mondaq.com/turkey/employee-benefits--compensation/819618/4857-sayili-i-C5%9F-kanunu-kapsaminda-fazla-%C3%A7ali%C5%9Fmanin-sinirlari-ve-yasaklari>, 2019; Melike Sağlam, “İş Hukuku Mevzuatında Yer Altı Maden İşçileri”, <https://www.mondaq.com/turkey/employee-benefits-compensation/1230312/304351-hukuku-mevzuatinda-yer-alti-maden-304351ileri>, 2022.

⁴³ Cem Baloğlu, “İşverenlerin İş sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişisine Etkisi”, TBB Dergisi, Sayı 115, 2015, s.298-300.

⁴⁴ Zehra Gönül Balkır, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu”, Sosyal Güvenlik Dergisi, C.2, S.1, 2012, s.62-63

⁴⁵ Sancar Beyazıt, İş Sağlığı ve Güvenliği ÇMİS OHSAJ 18001 Projesi., İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara:TŞOF Plaka Matbaacılık, s.124

İş, sağlık ve güvenlik kavramlarının bir araya getirilmesiyle oluşan iş sağlığı ve güvenliği kavramı, kısaca çalışanların meslek hastalıklarından ve iş kazalarından korunması için yapılacak çalışmalardır. Sağlık ve güvenlik kavramları çalışma hayatında birbirini tamamlayan kavramlardır. İş sağlığı ve güvenliği, iş yerindeki insanların güvenliği, sağlığı ve refahı ile ilgilenen multidisipliner bir alandır⁴⁶

Çalışanların hem bedensel hem ruhsal bütünlüklerine zarar verebilecek olası risklere ve tehlikelere karşı korunmalarını sağlamak için alınması gereken önlemleri içeren iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının iki boyutu vardır. Güvenli çalışma ortamlarının yaratılarak iş kazalarından korunmayı amaçlayan teknik çalışmalar iş güvenliğinin konusunu, psikolojik ve fizyolojik sağlığın korunmasına yönelik çabalar da iş sağlığının konusunu oluşturmaktadır⁴⁷.

Literatürde iş sağlığı kavramı üzerine pek çok tanım yapılmıştır. Tanımların ortak noktasında, sağlığı “sadece hastalık ve sakatlığın olmayışı değil aynı zamanda beden, ruhen ve sosyal yönden tam bir iyilik hali” olarak ele alan Dünya Sağlık Örgütü’nün yaklaşımı ön plana çıkmaktadır. Bu bağlamda en genel tanımıyla iş sağlığı, çalışanların gerek çalışma sırasında gerekse çalışma sonrasında sağlıklarını olumsuz yönde etkilemesi muhtemel risklere karşı korunmasını ifade etmektedir⁴⁸. Hukuki açıdan ise “*çalışanların çalışma sırasında karşılaşılabilecekleri tehlikeleri ortadan kaldırmak veya azaltmak amacıyla işverene yüklenen kamu hukuku yükümlülüklerine ilişkin bir dizi hukuk kuralı*” olarak tanımlanabilir⁴⁹.

Sanayi devrimi ile birlikte son derece kötü koşullarda ve büyük tehlikelerle korumasız çalışan işçilerin en önemli sorunlarından biri de işyerlerinde çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehdit eden yeni riskler oluşturan iş kazaları ve meslek hastalıkları olmuştur.

⁴⁶ “What is occupational safety?”, <https://www.peoplehum.com/glossary/occupational-safety>, Peoplehum, 12.02.2023

⁴⁷ İlknur Kılıç, “İş sağlığı ve güvenliği”, Bursa, Dora Yayınları, 4.Baskı, 2022, s.12

⁴⁸ Halid Özkan, “İş Kazalarından Doğan Ceza Sorumluluğunda Kusur Tespiti”, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2013, s. 2-3; Sami Narter, *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Ceza Sorumluluk*, Ankara: Adalet Yayınevi,2015, s.5

⁴⁹ Celal Boyar, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Matbaacılık Sektöründe Devlet İşçi İşveren Arasındaki İlişki, Bitirme Projesi, İstanbul: Yeni Yüzyıl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2014, s.14

Türk Dil Kurumu güvenli kelimesini "güven verici, emniyetli, emin" olarak tanımlamaktadır⁵⁰. Bu çerçevede çalışma ortamının güvenli olması anlamına gelen iş güvenliği; işyerlerinde, çalışanlara güven verici çalışma ortamı sunmak, iş ile işçi arasındaki en iyi uyumu sağlamak, çalışanları tehlikeye sokan durumların ortadan kaldırılmasına yönelik faaliyetleri tamamen engelleyerek veya en aza indirgeyerek güvenli çalışmayı sağlamak için yapılan çalışmaları ifade etmektedir.⁵¹

İş güvenliği çalışmalarının amacı; işçilerin iş kazalarından korunması için güvenli çalışma ortamı sağlamak ve bu sayede işletme güvenliğini tehdit eden tehlikeli durumları da ortadan kaldırmaktır⁵². Çünkü her işyerinde çalışanlar çeşitli güvenlik tehlikeleri ile karşılaşmakta ve iş kazalarının sonuçları özellikle çalışanlar açısından çok büyük boyutlarda kayıplara neden olmaktadır. İş güvenliği uygulamaları, bir işyerinde fiziksel, ruhsal sağlık ve güvenliğin tüm yönleriyle ilgilenerak alınması gereken önlemleri sistemli çalışmalarla değerlendiren teknik çalışmaları içermektedir. İşyerinin tüm çalışma ortamlarında çalışanları kazalardan, yaralanmalardan ve zararlı maddelere maruz kalmaktan korumaya odaklanan çabalarıdır da denebilir⁵³.

Günümüzde artan rekabet ve teknolojinin baş döndürücü gelişimi, işletmelerin çalışanlarının sağlığına ve güvenliğine daha fazla önem vermesi gerektiğini ortaya koymuştur. Daha önce de belirtildiği gibi iş sağlığı ve güvenliği tüm mesleklerde çalışanların sağlığı, güvenliği, refahı ve sosyal refahı ile ilgilenen bir alandır. Bu nedenle, çalışanlar için güvenli bir çalışma ortamı sağlamak yasal ve insani bir sorumluluktur. ILO her yıl dünya çapında yaklaşık 2,3 milyon işçinin işle ilgili kazalar nedeniyle ölümcül koşullarla karşı karşıya kaldığını tahmin etmektedir. Bu nedenle hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde kamu ve özel sektör kuruluşları, iş sağlığı ve güvenliğini iyileştirme konusuyla giderek daha fazla ilgilenmektedir. Çünkü teknolojik ve doğal değişikliklerin hızlı temposu, güvensiz ve çevreyi tehdit eden çalışma koşullarının

⁵⁰ Türk Dil Kurumu, <https://sozluk.gov.tr/>

⁵¹ <https://www.serissagligi.com.tr/is-sagligi-ve-guvenligi/>

⁵² Sinan Ünsar, Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamalarının Mevcut Durumu ve Konuyla İlgili Yapılan Bir Araştırma, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2003

⁵³ “What is occupational safety?”, <https://www.peoplehum.com/glossary/occupational-safety>, Peoplehum, 12.02.2023

sürekliliği ile birleştğinde, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı yaratmanın gerekliliği kendisini daha fazla hissettirmektedir⁵⁴.

Bu bağlamda önemi giderek artan iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları, işyerindeki tehlikelerin tanımlanıp risklerin azaltılması yoluyla çalışanların kaza ve yaralanmalara maruz kalmalarını önlemekte, daha az devamsızlık nedeniyle işyerinde verimlilik ve üretkenliği artırmaktadır. Aynı zamanda işyerinde alınacak önlemler, güvensiz ve sağlıksız çalışma ortamları nedeniyle ortaya çıkabilecek makine arızaları ve kapanmaları, patlamalar, yangınlar gibi işletmeyi tehlikeye sokan durumları da ortadan kaldıracığından işletme güvenliği de sağlanmış olacaktır.⁵⁵

Çalışma ortamındaki en önemli riskler iş kazaları ve meslek hastalıklarıdır. İş kazası geçiren bir çalışan, geçici veya sürekli olarak üretim dışı kalır, hatta hayatını kaybedebilir. Bu durum çalışana ve ailesine manevi ve ekonomik olarak zarar vermektedir⁵⁶. Sorunun sosyal boyutunun yanı sıra ekonomik boyutu da vardır. Bu alandaki bir ihmal çalışandan işyerine, işyerinden ülke ekonomisine zincirleme bir reaksiyonla büyük maliyetlere neden olmaktadır. Söz konusu ekonomik maliyetler, bir yandan işletmelerin rekabet edebilirliği üzerinde büyük ve ağır bir yük getirirken, diğer yandan ülke gayri safi yurtiçi hasılasında önemli yer tutan bir olgu olarak dikkatleri üzerine çekmekte, ekonomik kalkınmanın hedeflerini değiştirebilmektedir.⁵⁷

Çalışanlar, işverenler ve ülke ekonomisi için geri dönüşü olmayan kayıplara neden olan iş kazaları büyük oranda önlenmektedir. Güvenli bir çalışma ortamının sağlanmasına yönelik harcamalar (koruyucu ekipman, çalışanların eğitimi, risklerin belirlenmesi ve ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmalar vb.) şüphesiz işverenler için maliyetleri artırmaktadır. Ancak alınan önlemlerin uzun vadede iş kazalarının sayısını azaltırken, işgücü verimliliğini arttırdığı ve ürün maliyetlerini düşürdüğü gözlemlenmiştir. Farklı çalışmalar, iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının hem vasıflı işgücünü hem de makine, hammadde ve teçhizatı koruduğunu ve bu alanda oluşan

⁵⁴ İlknur Kılış, a.g.e., s.22-30; “The Importance of Occupational Health and Safety”, <https://pecb.com/article/the-importance-of-occupational-health-and-safety>, PECB., 12.02.2023.

⁵⁵ “The Importance of Occupational Health and Safety”, <https://pecb.com/article/the-importance-of-occupational-health-and-safety>, PECB., 12.02.2023.

⁵⁶ Ercüment Dizdar, İş Güvenliği, 4. Baskı, Trabzon: Murathan Yayınevi, 2008, s. 2-3, Sami Narter, a.g.m., s.6-7

⁵⁷ İlknur Kılış, a.g.e., s.25-27.

maliyetlerin kaza ve hastalıklardan kaynaklanan kayıplardan daha az olduğunu vurgulamaktadır.⁵⁸

İş kazaları ve meslek hastalıkları genellikle işyeri ve çalışma koşullarından kaynaklanmaktadır ve insan sağlığını doğrudan etkilemektedir. Bu da sağlıklı bir çalışma ortamı yaratmanın önemini çok daha net bir şekilde göstermektedir. Çünkü çalışma ortamı, çalışanların fiziksel ve psikolojik iyilik halini etkileyebilecek birçok özelliğe sahiptir.⁵⁹ Çalışma alanı; iş sistemini, işlerin tasarımını, çalışanların kendi aralarında/yöneticiler arasındaki davranışlarını ve çalışma koşullarını içerir. Örgütlerde çalışan refahı, çalışanların ihtiyaçlarını dikkate alan iş ve çalışma sistemlerinin oluşturulmasıyla sağlanabilir. İşyerinde tüm kararlar ve kurallar işveren tarafından verildiğinden, sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının oluşturulmasındaki asıl görev işverene aittir. İşveren çalışanları güvenli olmayan işyeri ortamı ve davranışlarından kaynaklanan iş kazalarından (iş güvenliği) ve işle ilgili hastalıklardan (iş sağlığı) koruyarak, fiziksel ve ruhsal varlıklarını korumalıdır.⁶⁰

⁵⁸ Öner Eyrenci, Savaş Taskent, Devrim Ulucan, a.g.e., s.261

⁵⁹ Rob Briner, ‘‘Relationships between work environments, psychological environments and psychological well-being’’, Occup. Med, 2000, s.299-303

⁶⁰ Adem Korkmaz, Hüseyin Avsallı, ‘‘Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası’’, Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, C:2012, S.26, 2012, s.154.

İKİNCİ BÖLÜM:

İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ VE FAZLA ÇALIŞMA

2.1. İşyerlerinde İş Sağlığı ve İş Güvenliğine Etki Eden Faktörler

Literatürde genel olarak çalışma koşulları ile çalışanların sağlık ve iyilik halleri arasında bir ilişki olduğu iddia edilmektedir. Günümüz örgütlerinde yoğun iş talebi ve çalışma koşullarının; iş tatmini, üretkenlik, devamsızlık, çalışma yeteneği, fiziksel veya psikolojik sağlık gibi faktörleri etkilediği iddia edilmektedir. Özellikle, kötü çalışma koşullarının işçilerin sağlığını ve refahını olumsuz etkilediği araştırmalarla ortaya konmaktadır. Yapılan araştırmaların tümünde çalışma hayatının en büyük riskleri olan kaza ve hastalıkların; beklenmedik olaylardan, çalışanlardan, makinalardan ve çevre koşullarından kaynaklandığı ve bunlar arasında insan faktörünün ilk sırayı aldığı ortaya konmuştur. Bir başka bakış açısı ile çalışma ortamındaki insan davranışları (kişisel, fizyolojik, psikolojik özellikler) ve çevresel faktörler (çalışma sistemi, ergonomik yapı, işyeri fiziksel özellikleri) çalışanların sağlığını ve güvenliğini olumsuz yönde etkilemektedir⁶¹.

Çalışma ortamında yetersiz aydınlatma, havalandırma ve ısıtma, uzun çalışma saatleri, ergonomik olmayan koşullar, gürültü gibi çevre koşulları iş güvenliğini zayıflatan kötü çalışma koşulları olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca fazla mesai ve vardiya planlaması, iş organizasyonu gibi diğer çalışma koşullarının yanı sıra kişisel özelliklerin de çalışanların sağlığını ve güvenliğini etkileyen faktörler olduğu kabul edilmektedir⁶².

2.1.1. İnsan Davranışları

İş kazalarının nedenlerinin ağırlık oranları konusunda araştırmalara dayalı farklı görüşler olsa da iş kazalarının %80' inin insanlardan, %18'inin fiziki ve mekanik çevre koşullarından, %2'sinin ise önlenemeyen nedenlerden kaynaklandığını kabul etmek doğru

⁶¹ Mehmet Zülfi Camkurt, “İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi* C.20 S.6 (2007), s.81-82

⁶² Selahattin Kanten, “Çalışma Koşullarının Fiziksel – Psikolojik Sağlık Belirtileri ve İş Kazaları ile İlişkisi: Mermer Çalışanları Örneği”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C:4 S.7 (2012), s.157

olacaktır. Bu genelleme iş kazalarının yaklaşık yüzde 98'inde önleyici tedbirlerin alınabileceğini ortaya koymaktadır⁶³. İnsan davranışları arasında özellikle kişisel özellikler ve fiziksel özelliklerin iş kazaları ve meslek hastalıklarının yaşanmasına etki eden faktörler arasında ön plana çıkmaktadır.

İşçilerin yaşı ile performansı, gücü, kavrama ve hareket yetenekleri ve refleksleri arasında doğru orantılı bir ilişki vardır. Örneğin insanın kas kuvveti 20-30 yaşlarında iken zirvedeyken, bu yaştan sonra yavaş yavaş azalmaya başlar. Fonksiyonlardaki kademeli gerileme olarak kendini gösteren yaşlanma, işçilerin işyerinde gerekli çabayı, dikkati, hızı ve refleksi gösteremediği için yoğun iş temposu ile baş edememelerine neden olmaktadır. Yaşlanan kişilerde biyolojik değişikliklerin yanı sıra; düşünme, algılama, tepki verme, öğrenme ve sorunlara çözüm bulma gibi konularda da olumsuz değişimler meydana gelmektedir. Yeteneklerdeki yaşa bağlı bu düşüşler, çalışan üretkenliğini ve güvenli davranışı da doğrudan olumsuz etkilemektedir. Bu alanda yapılan çalışmalarda kazaların daha çok yeni gelenler ve yaşlılar arasında meydana geldiği, bunun da büyük ölçüde genç işçilerin deneyimsizliğinden, yaşlıların ise tecrübelerine güvenerek dikkatsizliklerinden kaynaklandığı belirtilmektedir⁶⁴.

Yaş gibi işçinin cinsiyeti de kazalar ve hastalıklar üzerinde etkili olabilmektedir. Ancak bu alanda yapılan araştırmalarda cinsiyetin rolünün tartışmalı olduğu belirtilmektedir. Buna karşın pek çok araştırma sonucu kadınların erkeklere göre daha dikkatli çalışması ve ağır-tehlikeli işlerde çalıştırılmamaları nedeniyle erkeklere göre daha az kazaya maruz kaldıklarını ortaya koymaktadır.⁶⁵

İş kazaları ile çalışanların kişisel özellikleri arasındaki ilişkileri belirleyen değişkenlerden biri de medeni durumdur. Yapılan araştırmalar evli çalışanların yüksek oranda olduğu şirketlerin, düşük evlilik oranına sahip şirketlere göre daha az kaza ve yaralanma oranlarına sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu durum evli çalışanların bekar çalışanlara göre daha dikkatli ve sorumlu davranmasıyla açıklanmaktadır. İşçinin

⁶³ İsmail Çam, "Türkiye'deki İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Probleminin Çözümünde İş Güvenliği Eğitiminin Önemi Üzerine Bir Araştırma", MPM Verimlilik Dergisi, C.20, S.4, Ankara, 1991, s.55-

⁶⁴ Mehmet Zülfi Camkurt; 2013,a.g.m., s.74-78; Alkan Güney, *Türkiye'de İş Kazalarının Nedenleri ve Önlenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara üniversitesi SBE, İstanbul, 2009, s.39-42

⁶⁵ Salih GÜNEY, *İş Kazalarının Yapısal Analizi ve Kaza Yapan İşgörenlerin Kişilik Profilleri ile İlgili Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1990, s.79; Mehmet Zülfi Camkurt; 2013. a.g.m., s.79-82; Alkan Güney, a.g.e., s.42-44.

işyerindeki pozisyonu da kazaya uğrama veya hastalığa maruz kalma riskini etkilemektedir. Mavi yakalı işçilerin, beyaz yakalılara oranla yaptıkları işlerin çok daha tehlikeli olması, fiziksel efor ve daha fazla dikkat gerektirmesi nedeniyle kazaya uğrama sıklıklarının çok yüksek olduğu ifade edilmektedir⁶⁶.

İş kazalarının nedenleri üzerine yapılan araştırmalar farklı sonuçlar gösterse de çoğu, iş kazalarının deneyimli işçilere göre deneyimsiz işçiler arasında daha yaygın olduğunu ortaya koymuştur. Bunun nedeninin deneyim arttıkça çalışanların o işe karşı yatkınlık ve alışkanlık kazanmaları olarak açıklanmaktadır⁶⁷. Buna karşılık deneyimin getirdiği aşırı özgüvenin de sorun olabildiğine dikkat çekilmektedir⁶⁸.

Çalışanın yaptığı işe ve çalışma ortamına fiziksel olarak uygun olmaması, diğer bir ifade ile çalışanın fiziksel yetersizliği de işyerinde kazalara neden olabilmektedir. Örneğin görme bozukluğu, kas kuvveti eksikliği, sinirsel rahatsızlıklar, işitme kayıpları, değişik nedenlerden kaynaklanan yorgunluk, uyku bozukluğu, dikkat bozukluğu gibi fiziksel açıdan bazı yetersizlikler iş kazalarının önemli nedenleri arasında sayılmaktadır. Bu konuda yapılan çalışmalarla işin niteliğine bağlı olarak görme sorunu yaşayan, işitme kaybı olan çalışanlardaki kaza oranlarının daha yüksek çıktığı, yeterince uyuyamayan çalışanların dikkat ve algılamada eksiklikleri, reflekslerinde zayıflık nedeniyle işin gerektirdiklerini zamanında yapamamaları ve kendilerini işe verememeleri gibi nedenlerle iş kazalarına ya da meslek hastalıklarına maruz kaldıkları doğrulanmıştır⁶⁹. Bu noktada kişilerin niteliklerine uygun işlerde çalıştırılmasının ve çalışma ortamının ergonomik hale getirilmesinin kaza ve hastalıkların önlenmesinde önemi yadsınamaz. Birçok fiziksel ve ruhsal sağlık sorunu riskinin, çalışma ortamı ve yaşla ilişkili olarak fizyolojik ve psikososyal değişikliklere yol açtığı ve yaralanma risklerini artırabildiği bilinmektedir.

⁶⁶ Zeki Adal, “İş Kazalarına Yol Açan Etkenler”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, C.4, S.1(1975), s.329 ; Mehmet Zülfi Camkurt,2013, a.g.m.,, s.82-85; Alkan Güney, a.g.e., s.44-47.

⁶⁷ Ferhat Türkoğlu, *İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Türkiye Ekonomisine Maliyeti ve Konuyla İlgili Eğitimin Önemi (1960 - 2000 Dönemi)*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2006, s.28-29; Mehmet Zülfi Camkurt, 2013, a.g.e., s.85-88, Alkan Güney, a.g.e., s.47-48

⁶⁸“En Yaygın İş Kazası Nedenleri”, EFOR OSGB, <https://eforosgb.com/en-yaygin-is-kazasi-nedenleri/>, 12.02.2023.

⁶⁹ Alkan Güney, a.g.e., s.50-53.

İşletmelerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının amacı doğrudan çalışanlara yönelik olduğundan psikoloji bilimi iş sağlığı ve güvenliği alanına önemli katkılar sağlamaktadır. Çalışanların belirli ön yargılar nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymamaları, farklı risk algılamaları ve kaza nedenleri gibi sorular psikoloji yardımıyla açıklanabilir⁷⁰. Stres, kesintisiz çalışma, vardiya değişimi, gece çalışması, davranış bozukluğu, taciz, mobbing, işçinin duygu durumu, zeka seviyesi, iş tatmini, psikolojik rahatsızlıklar gibi faktörler, iş yeri kazalarına ve meslek hastalıklarına neden olabilen psikososyal risk faktörleridir. Örneğin yapılacak işi kavrayacak yeterli zeka seviyesine sahip olmayan bir çalışan hatalı kararlar vererek güvensiz durumlar yaratabilmektedir. Stres sorunu çalışanların hem fiziksel sağlığını hem de ruhsal dengesini olumsuz etkileyebilmekte dikkatin dağılmasına neden olarak kazaların yaşanmasında önemli rol oynamaktadır⁷¹.

Kişilik özelliklerinin davranışı yönlendirdiği bilinmekle birlikte bu bileşen genellikle güvenlik ile ilgili çalışmalarda göz ardı edilmektedir. Araştırmalar, bazı çalışanların dikkatsizlik, umursamazlık, asilik ve diğer nedenlerle işyerinde güvensiz davranışlarda bulunma eğiliminde olduklarını göstermektedir. Ve bu davranışlar da iş kazası olasılığını artırmaktadır. Kişilik özelliklerini iş kazalarıyla ilişkilendiren araştırmasında Hansen, dışadönüklük, saldırganlık, sosyal uyumsuzluk ve dikkat dağınıklığının kazaların önemli nedenleri arasında olduğuna dikkat çekmektedir⁷².

Bu risk faktörlerini en aza indirmek için iş yükünün azaltılması, kontrol mekanizmasının artırılması ve sağlık kayıtlarının izlenmesi gibi önlemler alınabilir. Özellikle kaza riski yüksek olan işyerlerinde işe giriş sağlık muayenelerine daha fazla önem verilmesi gerekmektedir. Böylece çalışanların kişisel özelliklerinin tespiti ve değerlendirilmesi yapılarak doğru işlere yerleştirilmesi sağlanabilecek, iş kazaları ve meslek hastalıklarının yaşanmasını önlemek adına önemli bir adım olacaktır.

2.1.2. Çalışma Koşulları

⁷⁰ Barış Seçer, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Psikolojik Bir Yaklaşım: Atıf Kuramı", İş, Güç Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi, C.14, S.4, 2012, s.32-33 ; Alkan Güney, a.g.e., s.50-53.

⁷¹ Alkan Güney, a.g.e., s.54-60

⁷² Philip Bohle, "Time to Call it Quits? The Safety and Health of Older Workers", Sage Journals, V:40, I:1(2010), Curtis Hansen, "Personality Characteristics of the Accident Involved Employee", Journal of Business Psychology, C:2, S.4 (1988).

Çalışılan ortamının diğer bir deyişle çalışma koşullarının özellikleri kişinin sağlığı üzerinde önemli etkiler yaratmaktadır. Özellikle tehlikeli ve çok tehlikeli sınıftaki işyerleri olmak üzere her işyerinde karşılaşılabilecek bu olumsuzlukların ortadan kaldırılması veya iyileştirilmesi iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesinde önemli bir faktördür. İşyerinde özellikle çalışma saatleri bakımından çalışma sistemi, makine ve teçhizatın çalışana uyacak şekilde tasarlanması anlamında ergonomik yapı ve çalışılan ortamının sıcaklık, nem, aydınlatma, gürültü, titreşim, basınç gibi özelliklerini ifade eden işyeri fiziksel özelliklerinin, çalışanın sağlığı üzerinde önemli etkisi bulunmaktadır. İş kazalarının yaşanmaması ve sağlığın bozulmaması için söz konusu faktörlerin yaratacağı tehlikelerin farkında olmak ve riske dönüşmeden önlemlerin alınarak uygulanmasını sağlamak önemlidir.

Sektörün yapısı ve çalışma koşullarına göre değişmekle birlikte işyerindeki çalışma süresi çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıkları üzerinde oldukça etkilidir. Tarım, inşaat gibi dış alanlarda yapılan çalışmalar ile ofis, ev gibi kapalı alanlarda yapılan çalışmaların taşıdığı tehlikeler benzer olsa bile ortaya çıkarabileceği riskler ve sonuçları farklı olabilmektedir. Özellikle çalışma sürelerinin uzun olması, yeterli ara dinlenmelerin verilmemesi kişide yorgunluğa sebep olmakta ve yorgunluk dikkatsizlik yaratarak iş kazalarına zemin hazırlamaktadır. Bu yorgunluk ve dikkatsizliğin inşaatta çalışan bir işçi için yaratacağı risk ile bir büroda çalışan işçi için yaratabileceği risk elbette ki sonuçları bakımından aynı olmayacaktır. İnşaattaki işçinin belki yaşamını kaybetmesi ile sonuçlanırken bürodaki işçinin işini yanlış yapmasına neden olabilecektir.

Uzun çalışma saatleri mesleki risk faktörleri arasında önemli bir yere sahiptir. Nitekim 1919 tarihli ilk ILO sözleşmesi olan *Çalışma Saatleri (Sanayi) Sözleşmesi* ve daha sonra çıkarılan sözleşmelerde (*14 nolu Haftalık Dinlenme Sözleşmesi* gibi) çalışma saatlerine hep sınır getirilmiştir. 2019 yılında ülkeler, *Çalışma Hayatının Geleceğine Dair Yüzüncü Yıl Bildirgesi'nde* çalışma süresine “en çok” sınırını getirme taahhüdünü yenilemişlerdir. Çünkü bu konuda yapılan pek çok araştırmada uzun çalışma saatlerine maruz kalmanın değişik sağlık sorunları ortaya çıkarttığı ve iş kazalarına neden olduğu ortaya konmuştur. Dünya Sağlık Örgütü ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2021 yılında yayınladıkları araştırmalarında haftada 55 saat ve daha fazla çalışmanın, haftada 35-40 saat çalışmaya kıyasla daha yüksek kalp hastalığı ve felç riski ile ilişkili olduğuna

dair yeterli kanıt bulunduğunu belirtmişlerdir. Bu alanda yapılan bir başka araştırmada ise işyerinde haftalık çalışma süresinin 59 saatten 35 saate düşürülmesi ile iş kazalarında %40 oranında azalmanın yaşandığı ortaya konmuştur⁷³.

Aynı şekilde birçok ülkede yaygın bir çalışma biçimi olan vardiyalı çalışma sistemi de çalışanın hem uyku düzenini hem de vücudun doğal ritmini bozmaktadır. Uykusuzluk baş ağrısı, depresyon, sindirim sisteminin bozulması, kalp krizi, felç gibi rahatsızlıklara neden olup sağlık sorunları ortaya çıkarttığı gibi çalışanın performansını, dikkatini de etkileyerek işyerinde kazaların yaşanmasına etki etmektedir. Değişik sektörlerde yapılan çalışmalarda vardiyalı çalışmadan kaynaklanan uyku halinin mesleki yaralanma riskini artırabileceğine vurgu yapılmakta ve gece vardiyasında gündüze göre mesleki yaralanma riskinin arttığı ortaya konmaktadır. Vardiyalı olarak çalışmanın aynı zamanda kişide bir takım psikolojik sorunlar yaratabileceğine de dikkat çekilmektedir⁷⁴. Vardiyalı çalışma, yalnızca bu olumsuz sağlık etkilerinin riskini değil aynı zamanda işle ilgili yaralanma riskini de artırmaktadır.

İşin insan özelliklerine göre düzenlenmesi anlamına gelen ergonomi⁷⁵ iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları için önemli bir faktördür. Çalışanların işyerinde ağır nesnelere kaldırmak, eğilmek, baş üstü uzanmak, ağır yükleri itmek ve çekmek, garip vücut duruşlarında çalışmak gibi eylemlerde bulunmaları, onların risk faktörlerine maruz kalmalarına neden olmaktadır. İşyerindeki bu aşırı fiziksel zorlamalar işçilerde kas-iskelet sistemi rahatsızlıklarına yol açarak yaralanma riskini arttırmakta hatta kalıcı sağlık sorunları yaratabilmektedir. İşyerinde ergonomik risk faktörlerinin tespit edilerek ergonomik ilkelerin uygulanması ile bu riskler önemli ölçüde azaltılabilir⁷⁶.

⁷³ Mehmet Zülfi Camkurt, 2007 a.g.e., s.88-89; WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000–2016, 2021, s.14, <https://www.who.int/publications/i/item/9789240034945>

⁷⁴ Mehmet Zülfi Camkurt, 2007, a.g.e., s.90-92; Helena B. Nielsen vd., “Shift work and risk of occupational, transport and leisure-time injury. A register-based case-crossover study of Danish hospital workers”, Safety Science, C:120, 2019, s.728-734
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925753518319179>

⁷⁵ Martin Demcak, “The Role of Ergonomics in Occupational Health & Safety Risks Management Process”, Preveñcion Integral, <https://www.preveñcionintegral.com/canal-orp/papers/caes-2005/role-ergonomics-occupational-health-safety-risks-management-process#>, 12.02.2023.

⁷⁶ “Ergonomics”, United States Department of Labors, <https://www.osha.gov/ergonomics>; <https://www.preveñcionintegral.com/canal-orp/papers/caes-2005/role-ergonomics-occupational-health-safety-risks-management-process#>, 12.02.2023

Ergonomik risk faktörleri işyerindeki diğer risk faktörleri arasında arka planda görülse de neden olduğu hastalıklar, işle ilgili hastalıkların en hızlı büyüyen kategorisidir. OSHA tarafından sunulan verilere göre çalışma hayatındaki hastalıkların %56-63'ünü kas iskelet sistemi hastalıkları oluşturmaktadır. Örneğin ABD'de her yıl yaklaşık iki milyon işle ilgili kas-iskelet sistemi bozukluğu meydana gelmektedir. Bunların çoğu, karpal tünel sendromu, tendinit, rotator manşet yaralanmaları, kas gerilmeleri, tekrarlayan garip duruşlara bağlı bel yaralanmaları gibi işle ilgili ergonomik yaralanmalardan kaynaklanmaktadır⁷⁷.

Çalışma ortamının gürültü, aydınlatma, termal konfor, titreşim gibi temel özellikleri de işçilerin sağlığı üzerinde etkili olmaktadır. Günün ortalama sekiz saatini işyerinde geçiren çalışanlar bu yönden büyük risk altındadır.

Gürültü, genellikle rahatsız edici olarak algılanan ve işteki performansı etkileyebilecek veya işitme kaybına yol açabilecek anlaşılmaz sesler olarak tanımlanabilir. OSHA işitme kaybının önlenmesi için insanların 8 saatlik çalışma süresi boyunca maruz kalması gereken maksimum gürültü şiddetini 90 Db olarak belirlemişse de gürültüye bağlı işitme kaybı, bu Db'in altında bile meydana gelebilmektedir. İşyeri yaralanmalarından sonra, işyerinde en yaygın risk faktörü olan mesleki gürültü tespit edilmesi zor olan sağlık sorunlarından biridir. İşyerinden kaynaklanan işitme kaybının, tüm sektörlerde meslek hastalığı iddialarının yaklaşık %75'ini oluşturduğu ve en yüksek sayıda hukuk davasıyla meslek hastalığı olmaya devam ettiği belirtilmektedir⁷⁸.

İstenmeyen ses olarak tanımlanan gürültü çalışma sürecinde kişilerin konforunu, sağlığını, güvenliğini, iş verimini olumsuz etkilemekte, kişinin işitme duyusunda geri dönüşü olmayan hasara ve yaşam kalitesinin düşmesine neden olabilmektedir. Sürekli olarak yüksek gürültüye maruz kalmak kulak yorgunluğuna yol açarak, fiziksel ve psikolojik stres yaratabilir, üretkenliği azaltabilir, iletişimi engelleyebilir ve hareket eden ekipmanı, diğer çalışanları ve uyarı sinyallerini duymayı zorlaştırarak kazalara ve

⁷⁷ “Ergonomics and Safety: A Powerful Pairing”, Safety Culture, <https://safetyculture.com/topics/ergonomics-safety/>, 12.02.2023

⁷⁸“Occupational Noise Exposure and Control”, Monash University, <https://www.monash.edu/ohs/info-docs/building-management/occupational-noise-exposure-and-control>, 12.02.2023; “Workplace Noise & Occupational Health Hazards”, Monash University, <https://wirehouse-es.com/health-and-safety/workplace-noise-occupational-health-hazards/>, 12.02.2023

yaralanmalara katkıda bulunabilir⁷⁹. Gürültüye maruz kalmanın olumsuz sonuçlarını önlemek için, gürültü düzeyi kabul edilebilir seviyelere düşürülmeli, daha sessiz ekipman ve makine seçimine yönlendirilmeli, kişisel kulak koruyucuları veya tıkaçlar kullanılmalıdır⁸⁰.

Aydınlatma, işyerinde çalışan herkesin sağlığı ve güvenliği açısından dikkat edilmesi gereken bir başka faktördür. Çünkü bir tehlike ne kadar hızlı ve kolay görülebilir/fark edilirse ondan kaçınma o kadar kolay olmaktadır. Bu nedenle güvenli çalışma için, aydınlatma gereksinimlerinin belirlenmesi önemlidir. Gece vardiyası yapılan işyerlerinde, karanlık çalışma ortamına sahip işyerlerinde (maden ocakları gibi) aydınlatma daha önemli hale gelmektedir. Çalışma alanı, daha iyi bir görüş ve çalışanların gerekli detayları fark edebilmesi için hem doğal hem de yapay olarak iyi aydınlatılmalıdır.⁸¹

Yetersiz aydınlatma, görme sisteminin daha fazla çalışmasına neden olacağı için yaygın olarak göz yorgunluğu olarak tanımlanan gözlerin iltihaplanması, kaşıntı, bulanık veya çift görme, baş ağrısı, baş dönmesi gibi semptomlara yol açmakta ve işçilerin kaza yapma olasılığını da artırmaktadır. Yetersiz aydınlatma başka dolaylı etkilere de neden olabilmektedir. Örneğin, yetersiz aydınlatmadan dolayı işçi yaptığı işe yaklaşmak veya ona farklı bir yönden bakmak durumunda kalabileceği için, boyun ve sırt ağrısına neden olabilecek uygun olmayan duruşları alışkanlık haline getirebilir. Aydınlatmanın yetersizliği aynı zamanda takılıp düşme, çarpma sonucu kaza ve yaralanmalara da neden olabilmektedir⁸².

Çalışanların sağlık, güvenlik ve refahını etkileyen termal konfor çalışanların kişisel özellikleri, yapılan işin türü, kişinin sıcak/soğuk ortama ne kadar süreyle maruz kaldığı,

⁷⁹ Serenay Çalış, İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Ölçüm Gürültü, 1. Baskı, Ankara:İKSAD, 2022, s. 29. , “A guide to the Noise Regulation under the Occupational Health and Safety Act”, Ontario, <https://www.ontario.ca/document/guide-noise-regulation-under-occupational-health-and-safety-act>, 12.02.2023; Hüseyin Doğan ve Özden Aslan Çataltepe, “Gürültünün İnsan Sağlığı Üzerine Etkileri”, Journal of Health and Sport Sciences (JHSS), V:1, No.1-2-3, 2018, s. 32-36 ; Mehmet Zülfi Camkurt, 2007, a.g.e., s.94-96.

⁸⁰Des Monoley, “Workplace Noise & Occupational Health Hazards”, <https://wirehouse-es.com/health-and-safety/workplace-noise-occupational-health-hazards/>, 12.02.2023.

⁸¹ Füsün Seçer Kariptaş, Büşra Ünver, “Ofis Mekanlarında Ergonominin Çalışanlar Üzerindeki Psikolojik ve Psikolojik Etkileri”, 18. Ulusal Ergonomi Kongresi, Gaziantep.

⁸² HSE, Lighting at Work, 1997 (online sürüm), s.4,7,21-23, <https://www.hse.gov.uk/pubns/books/hsg38.htm>, 12.02.2023 ; Mehmet Zülfi Camkurt, 2007, a.g.e., s.99-101

çalışılan binanın yalıtımı gibi pek çok faktörün dikkate alınmasını gerektirmektedir. Tüm bu gerçekler çerçevesinde işyerindeki insanların çoğu için "makul rahatlık" sağlayan bir termal ortamın sağlanması önemlidir⁸³. Çalışma ortamındaki hava koşulları ne kadar uygunsa, çalışan kendini o kadar rahat ve sağlıklı hisseder.

Termal konforun sağlanması ile çalışanların morali ve üretkenliği artarken, bu sağlık ve güvenliği de artırmaktadır. Rahatsız edici derecede sıcak veya soğuk ortamlarda çalışan kişilerin, karar verme veya işlerini yapma becerileri kötüleştiği için güvensiz davranma olasılıkları daha yüksektir. Örneğin: çalışanlar sıcak ortamlarda uygun şekilde kişisel koruyucu donanım giymeyebilir, bu da yaralanma risklerini artırmaktadır ya da çok sıcak bir ofis çalışanlara kendilerini yorgun hissettirir, çok soğuk olan bir bina ise çalışanların dikkatinin dağılmasına neden olur. Her iki durum da sağlık ve güvenlik açısından risk taşımaktadır⁸⁴.

Termal konforun sağlanması kapsamında havalandırma özellikle kapalı işyerleri ve toz sorunu olan işkolları için çok önemlidir. İşyerinde temiz hava bulunmaması durumunda çalışan yeterli oksijeni soluyamayacağı için daha kısa sürede yorulması ve davranışlarındaki bozulma nedeniyle sağlığı ve çalışma gücü olumsuz etkilenecektir. Bu olumsuzluklar da iş kazaları için uygun ortam hazırlamaktadır. Yeraltı maden ocakları, döküm işletmeleri, çimento işletmeleri, kireç imalathaneleri, pamuk fabrikaları, tekstil atölyeleri, inşaat işyerleri tozun en yoğun olduğu işkollarıdır. Toz akciğer hastalıkları başta olmak üzere ciddi sağlık sorunları yaratmaktadır. Bazı tozların kömür tozları gibi, işyerinde yoğun miktarda bulunması patlama tehlikesi yarattığı için iş güvenliği açısından da sakıncalıdır. Ayrıca yoğun toz işyerindeki aydınlatmayı kısıtlayarak görmeyi de güçleştirdiği için önemli sorunlar ortaya çıkarabilmektedir⁸⁵.

İnsan sağlığına yönelik potansiyel risk oluşturan bir diğer faktör titreşimdir. Uzun süreli ve devamlı yüksek düzeyde titreşime maruz kalmanın zaman içinde çalışanların yaralanmasına neden olduğu bilinmektedir. Bu maruziyetler işçinin çalışma ortamına

⁸³ WorkSafe, HSWA, Managing Thermal Comfort at Work, 2019, s.8, <https://www.worksafe.govt.nz/dmsdocument/5420-managing-thermal-comfort-at-work>, 12.02.2023

⁸⁴ "Thermal comfort", Healty and Safety Executive, <https://www.hse.gov.uk/temperature/thermal/index.htm>, 12.02.2023.

⁸⁵ Alkan Güney, a.g.e., s.77-78; Mehmet Zülfi Camkurt, 2013, a.g.e., s.101-103

bağlı olarak, el-kol ve tüm vücut titreşimi şeklinde iki genel tipe ayrılmaktadır⁸⁶. El-kol titreşimi⁸⁷ ellerin ve kolların sinirlerini, kan damarlarını, kaslarını ve eklemlerini etkileyen ağrılı ve sakat bırakan bir durumdur. Tüm vücut titreşimi ise⁸⁸ çoğunlukla bel ağrısı olmak üzere omurgada tramvaya yol açarak şiddetli sırt ağrılarına da neden olmaktadır. Titreşimin sürekliliği yukarıda sayılan etkiler yanında yorgunluk ve sinirlilik yaratarak mide ağrısı, denge bozukluğu, görme bozukluğu, baş ağrısı ve uykusuzluk gibi ciddi sağlık sorunlarına da neden olmaktadır⁸⁹.

Ciddi sağlık sorunlara yol açan yüksek titreşimli ekipmanın uzun süreli ve düzenli kullanımı ile riskler daha da büyük ölçüde artmaktadır. Bu nedenle bazı ülkelerde gençlerin (18 yaş altı) yüksek titreşimli aletleri kullanmamaları tavsiye edilirken, hamile, yakın zamanda ameliyat olmuş ve protez cihazları olan kişiler için özel önlemlerin alınması gerektiğine dikkat çekilmektedir⁹⁰.

Sonuç olarak çalışma koşullarının, çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığı üzerinde etkili olduğunu destekleyen çok sayıda araştırma mevcuttur. Farklı araştırmacılar⁹¹ tarafından yürütülen ampirik çalışmalarda çalışma koşullarına ilişkin faktörlerin baş ve sırt ağrıları, baş dönmesi, sindirim sistemi rahatsızlıkları, çarpıntı ve yorgunluk gibi fiziksel rahatsızlıklar ile olumsuz ruh hali, kaygı, stres ve suçluluk gibi psikolojik rahatsızlıklara neden olduğu, aynı zamanda bu sağlık sorunlarının kaza ve yaralanmalara zemin hazırladığı ortaya konmaktadır.

2.2. Fazla Çalışma Üzerine Küresel Görünüm

⁸⁶https://www.hsa.ie/eng/topics/physical_agents/vibration/vibration_at_work/;
<https://ohsonline.com/Articles/2015/02/02/Vibration-Hazards.aspx> ;

⁸⁷ İş süreçlerinden ve ekipmandan çalışanların ellerine ve kollarına iletilen titreşimdir. Açılı taşıma makineleri, yol kesiciler, çim biçme makineleri gibi elle yönlendirilen elektrikli ekipmanların çalıştırılmasından kaynaklanabilir.

⁸⁸ İnsan vücudunun destekleyici bir yüzey (genellikle bir koltuk veya zemin) aracılığıyla sallanması veya sarsılması olarak tanımlanmıştır. Engembeli arazide araç kullanan veya hafriyat makineleri ya da forkliftler gibi araçların sürücülerini doğrudan etkilemektedir.

⁸⁹“Vibration”, International Labour Organization, <https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/resources-library/publications/guide-for-labour-inspectors/vibration/lang--en/index.htm>, 12.02.2023; ‘Vibration’, Healthy Working Lives, <https://www.healthyworkinglives.scot/workplace-guidance/health-risks/vibration/Pages/common-hazards-and-controls.aspx>, 12.02.2023; Mehmet Zülfi Camkurt, 2013, a.g.e., s.103-104

⁹⁰Dermot Moloney, “Occupational Vibration”, <https://www.hsimagazine.com/article/occupational-vibration/>, 12.02.2023

⁹¹ Kurt Kroenke, “The Interface Between Physical and Psychological Symptoms”, Primary Care Companion J.Clin Psychiatry, C.5, S.7 (2003).

Dünya çapında her yıl 4 günden fazla devamsızlıkla sonuçlanan tahmini 374 milyon ölümcül olmayan iş kazası yaşanırken yaklaşık 2 milyon kişi işyerlerinde maruz kaldıkları riskler sebebiyle hayatını kaybetmektedir⁹². Bu işle ilgili ölümlerin %81'ini hastalıklar, %19'unu yaralanmalar oluşturmuştur. İşle ilgili ölümlerin bu denli fazla oluşu küresel ölçekte dikkatleri çekerken, çeşitli kurum ve kuruluşlar da harekete geçme gayretini göstermektedir. Birleşmiş Milletler, 2030 yılı Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri kapsamında 17 küresel amacı merkeze almış, bu amaçlardan biri de tüm insanlar için, insana yakışır iş bağlamında sağlıklı yaşama ve güvenli çalışma ortamlarının desteklenmesi olmuştur⁹³.

Aynı amaçlarla hareket eden Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ortak bir çalışma yaparak 17 Mayıs 2021'de "İşle İlgili Hastalık ve Yaralanma Yüküne İlişkin Ortak Tahminler, 2000-2016: Küresel İzleme Raporu" yayınlamıştır⁹⁴. 2000 ve 2016 yılları arasında tüm dünyada çalışanların maruz kaldıkları iş sağlığı ve güvenliği riskleri ile ilgili yapılan ortak değerlendirmede, bölgesel ve ulusal tahminler yürütmenin yanı sıra cinsiyete ve yaşa göre veriler de ortaya konmakta ve mevcut en güncel tablo resmedilmektedir. WHO'nun işe bağlı hastalıklara ilişkin en kapsamlı çalışması olan bu raporun en önemli özelliklerinden biri, ILO ile yapılan ilk ortak değerlendirme olmasıdır. Yayımlanan rapora göre⁹⁵, dünya çapında 488 milyon insan uzun çalışma saatlerine sahiptir ve 2016 yılında 745.000'den fazla insan haftada 55 saatten fazla çalışmaya bağlı kalp hastalığı ve felçten ölmüştür. Bu rakamlar uzun çalışma saatlerini, en büyük iş sağlığı tehlikelerinden biri haline getirmektedir.

ILO'nun 1919'da günlük çalışma süresini 8 saat olarak uluslararası hukuka dahil etmesiyle birlikte, çoğu ülkede ortalama çalışma süresi düşmüşse de WHO/ILO ortak tahminlerine göre 2000 yılından itibaren fazla çalışma yapan kişi sayısının arttığı belirtilmektedir. Yükseliş eğiliminin daha çok Batı Pasifik ve Güneydoğu Asya

⁹² WHO; <https://www.who.int/teams/environment-climate-change-and-health/monitoring/who-ilo-joint-estimates>

⁹³ Birleşmiş Milletler; <https://turkiye.un.org/tr/sdgs>

⁹⁴ WHO/ILO; WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000-2016, Global Monitoring Report, 2021, <https://www.who.int/teams/environment-climate-change-and-health/monitoring/who-ilo-joint-estimates>

⁹⁵ Editorial, "Long working hours and health", The Lancet Regional Health - Western Pacific, Volume:11; 2021; <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666606521001085>; WHO/ILO; WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000-2016, Global Monitoring Report, 2021

bölgelerinde görüldüğü⁹⁶ bu bölgelerdeki birçok ülkenin en uzun çalışma saatlerine sahip olduğuna vurgu yapılmaktadır. Örneğin, Güney Kore'de, çalışanların %25'inin haftada en az 50 saat çalıştığına, Japonya'da aylık 100 saati aşan fazla mesailer nedeniyle aşırı çalışmadan kaynaklanan ölüm için kullanılan *karoshi*'nin yasal bir terim olduğuna dikkat çekilmektedir⁹⁷.

Çalışma saatlerini düşürmek için yıllarca verilen çabaya rağmen, Batı Pasifik bölgesindeki birçok ülkede aşırı çalışmanın ciddi bir sosyal sorun olmaya devam ettiği, özellikle kapitalizmin kâr talebi, işgücünün finansal kaygıları ve iş güvencesizliğine ilişkin korkuların işçileri uzun saatlerle çalışmaya zorladığına dikkat çekilmektedir. Yükselişe geçen GİG ekonomisi ve tele-çalışmanın ise beklenen esneklik yerine, iş ve yaşam sınırlarını bulanıklaştırdığı ve işverenlerin talep ve beklentilerini yükselttiği için eleştirilmektedir. 2020 yılında Kuzey Amerika, Avrupa ve Orta Doğu'dan 3,1 milyon çalışan üzerinde yapılan bir araştırma ise COVID-19 salgınının sağlık çalışanları ve diğer temel çalışanlar için ortalama çalışma saatlerini 48,5 dakika arttırdığını ortaya koymuştur⁹⁸.

2000-2016 yılı verileri üzerinden hazırlanan raporda, uzun çalışma saatlerinin giderek arttığı ve bunun da artan sayıda çalışanın iş baskısına bağlı sağlık sorunları yaşamasına neden olduğu belirtilmektedir. Bu doğrultuda raporda daha önceden mevcut olan 18 mesleki risk faktörüne uzun çalışma saatleri de ilave edilerek 19 mesleki risk faktörü 31 sağlık sonucu belirlenmiş ve eşleştirilmiştir. Daha sonra bu 19 risk faktörü esas alınarak 183 ülkede, risk faktörlerine maruz kalma sonucunda ortaya çıkan ölümler ve hastalıklar/sağlık sorunları ele alınmıştır. Aşağıdaki şekillerde de görüldüğü üzere ölümlere neden olan en büyük risk faktörü uzun çalışma saatlerine (haftada 55 saat ve

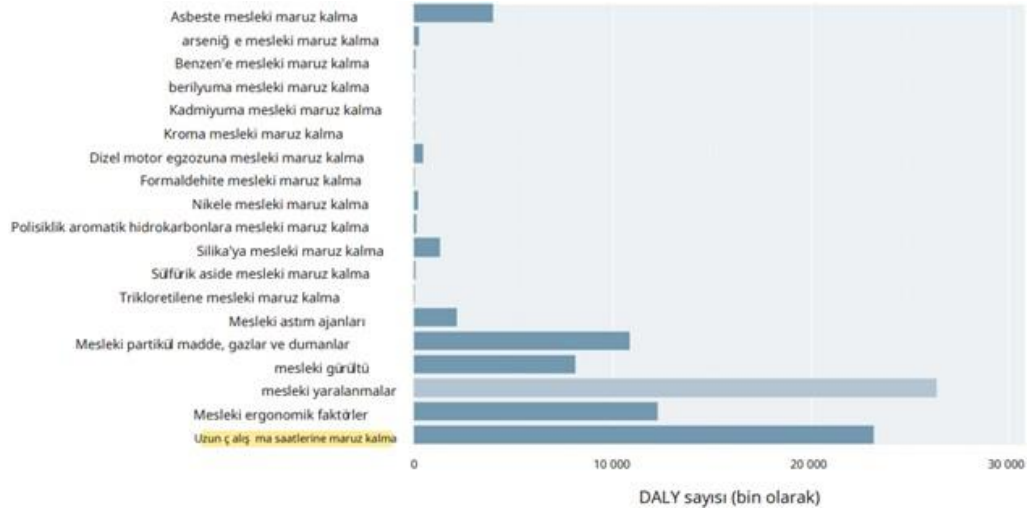
⁹⁶ 2018 yılında ILO tarafından yayınlanan Dünya İstihdam ve Sosyal Görünüm raporunda, aşırı çalışma olgusunun düşük ve orta gelirli ülkelerde yüksek gelirli ülkelere göre daha yaygın olmasının şaşırtıcı olmadığı belirtilmektedir. Asya-Pasifik ülkelerinde ise hızlı ekonomik büyümeye katkıda bulunduğu için uzun çalışma saatlerinin ön plana çıktığı, bu ülkelerde fazla çalışmanın yan etkilerinin tartışıldığı, mevzuatta düzenlemeler yapıldığı ancak yeterince ilgi görmediği belirtilmiştir.

⁹⁷ Editorial, "Long working hours and health", The Lancet Regional Health - Western Pacific, Cilt:11; 2021; <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666606521001085>.

⁹⁸ WHO; <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/global-regional-and-national-burdens-of-ischemic-heart-disease-and-stroke-attributable-to-exposure-to-long-working-hours-for-194-countries-2000-2016>

daha fazla) maruz kalmak olurken, engelliliğe neden olan en büyük risk faktörü ise iş kazalarıdır.

Şekil 2.1. Mesleki Risk Faktörüne Göre Yaralanma Sayısı



Kaynak: WHO/ILO; WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000-2016, Global Monitoring Report, 2021

Şekil 2.2. Mesleki Risk Faktörüne Göre Ölüm Sayısı



Kaynak: WHO/ILO; WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000-2016, Global Monitoring Report, 2021

Uzun çalışma saatlerinin sağlık ve güvenlik üzerindeki sonuçları, çalışma saatlerinin uzunluğu, işin ve ortamın özellikleri, bireyin sosyoekonomik ve sağlık durumu

gibi faktörlere bağılı olarak değişiklik göstermektedir. Aşırı çalışma, kalp ve damar hastalıkları ve felç riskini artırmanın yanı sıra ruh sağlığını da etkilemektedir. Aşırı çalışan kişilerde fiziksel ve zihinsel stres, yorgunluk, uyku bozukluğu gibi fizyolojik tepkilerin yanı sıra iş performansı düşmekte, hastalık ve iş kazaları nedeniyle verimlilik kaybı ortaya çıkmaktadır. WHO/ILO ortak raporunda, uzun çalışma saatlerinin ortaya çıkardığı sağlık sorunlarının acilen ele alınması ve çalışma saatlerinde çalışma standartlarının uygulanması gereğine vurgu yapılmaktadır.

2020 yılı itibariyle Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı(OECD)'na üye ülkelerdeki çalışanların %10'u haftada 50 saat veya daha fazla çalışmaktadır. Türkiye 2015 yılı itibariyle üye ülkeler arasında en yüksek orana sahipti. Haftada 50 saatten fazla çalışan bireylerin oranı %43 iken en düşük Hollanda'da %1'in altındaydı. 2020 yılı verilerine göre ise Türkiye'de çalışanların %15,1'i haftada 60 saatten ve %25'i 50 saatten fazla çalışmaktadır. OECD'nin 2020 yılı verilerine göre Türkiye haftada 60 saatten fazla çalışan 38 ülke içinde ilk sırada ve 50 saatten fazla çalışan 41 ülke arasında 40. sırada bulunmaktadır. Meksika, %27 ile uzun saatlerle çalışanların oranının en yüksek olduğu ülke olurken, onu yaklaşık %25 ile Türkiye ve yaklaşık %24 ile Kolombiya takip etmektedir. Haftalık ortalama çalışma süresi bakımından ise Türkiye 45,6 saat ile 34 ülke içinde ikinci sıradadır. 2020 yılı oranları tüm ülkelerde, 10 yıl öncesine kıyasla, uzun saatlerle çalışan kişilerin oranında büyük bir düşüş olduğunu göstermektedir⁹⁹.

Temelinde yetersiz iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin, bir başka deyişle sağlık ve güvenlik için risk oluşturan faktörlerin, göz ardı edilmesinin bir sonucu olan hastalık, kaza ve ölümlerin toplam maliyetinin, yıllık küresel gayri safi yurtiçi hasılanın (GSYİH) yaklaşık %4'ü olduğu tahmin edilmektedir. Bunun insani boyutta yarattığı maliyet ise kimi zaman telafi edilemeyecek kadar fazladır. Yaşam hakkını tehdit eden iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için işle ilgili yaralanmalara neden olan risk faktörlerinin belirlenmesi önemlidir. Bu risk faktörlerinden biri de, işçiye iş dışında daha az zaman bırakan ve dolayısıyla uyku ve dinlenme için yeterli zamanı çalan, uzun çalışma

⁹⁹OECD. Work-life balance. Better life index, 2020 <https://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>; Kentsel Janlert, "Long working hours: an avoidable cause of stroke?", The Lancet, Cilt:386, Sayı 10005, 2005; <https://tr.euronews.com/2022/05/26/oecd-turkiye-haftada-60-saatten-fazla-cal-san-kisi-oran-en-fazla-olan-ulke>; Murat İltir, "Türkiye'de Çalışanların Dörtte Biri 50 Saatin Üzerinde Çalışıyor", <https://www.dogrulukpayi.com/bulten/turkiye-de-calisanlarin-dortte-biri-50-saatin-uzerinde-calisiyor>

saatleridir. Uzun çalışma saatleri sonucunda ortaya çıkan yetersiz uykunun daha düşük bilişsel performansa neden olması, kazalar için uygun bir ortam yaratırken akut güvenlik risklerine ve uzun vadeli sağlık sorunlarına neden olmaktadır. Ayrıca düşük performans, yalnızca uzun saatler çalışan kişiyi riske atmakla kalmamakta, aynı zamanda başkalarının güvenlik ve sağlığı üzerinde de etkileri olabilmektedir. Örneğin 12 saatlik gece vardiyasında çalışan hemşirelerle yapılan bir çalışmada, hemen hepsinin son 12 ay boyunca işe gidip gelirken en az bir trafik kazası veya ramak kala olayı yaşadıkları bildirilmiştir. Dolayısıyla uzun çalışma saatleri kişinin kendisine zarar verirken üçüncü kişilerin güvenliğini de etkileyebilir¹⁰⁰.

Kuşkusuz, ne kadar süre çalışılabileceğinin bir üst sınırı vardır ve çalışma saatleri sayılan nedenlerle uzun yıllardır yasal düzenlemelerin odak noktası olmuştur. Yasal düzlemde yapılan koruyucu düzenlemelerin yanı sıra literatürde de uzun çalışma sürelerinin işçiler üzerindeki etkilerini inceleyen çok sayıda araştırma mevcuttur. Özellikle son on yılda uzun çalışma saatlerinin çeşitli iş sağlığı sorunları üzerindeki etkilerine yönelik çok sayıda yayının olması artan bir ilginin varlığını göstermektedir. Her yeni çalışmada uzun çalışma saatlerinin neden olduğu daha fazla sayıda farklı sağlık sorununun tespit edilmesi de uzun çalışma saatlerinin işçilerin sağlığını tehdit eden tehlikeli bir eylem haline geldiğini yansıtmaktadır. Bundan sonraki bölümlerde uzun çalışma saatlerinin iş sağlığı üzerindeki etkilerini; kalp damar hastalıkları, felç, stres ve depresyon, uyku sorunu ve yorgunluk, bağımlılık yapan maddelere eğilim bakımından inceleyen çalışmaların bulgularına yer verilecektir. Uzun çalışma saatlerinin iş güvenliği üzerindeki etkileri ise kaza ve yaralanmalara ilişkin yapılan çalışmaların sonuçları ile değerlendirilmeye çalışılacaktır. Kuşkusuz mesleki risklerin yarattığı sonuçlar kimi zaman birbiri ile bağlantılı olarak ya da birbirini tetikleyerek de ortaya çıkabilmektedir. Örneğin uzun çalışma saatleri fiziksel sağlık bakımından uyku sorunu ve diyabete yol açarken, uykusuzluğun yarattığı dikkat eksikliği ise iş kazalarının en önemli nedeni olmaktadır. Diğer taraftan uzun çalışma saatlerinin neden olduğu sağlık sonuçlarının,

¹⁰⁰ Garde AH, “The importance of extended working hours for work-related injuries”, *Scand J Work Environ Health*, 47(6), 2021 www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/34379790 ; Claire C. CARUSO; “Possible Broad Impacts of Long Work Hours”, *Industrial Health*, Sayı: 44, 2006 <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17085913/>

kimi zaman sadece uzun saatlerle çalışmanın sonucu olarak değil, işyerinde yaşanan diğer faktörlerin de tetiklemesiyle ortaya çıkması mümkün olabilecektir.

2.3. Uzun Çalışma Saatlerinin İş Sağlığına Etkileri

Fazla çalışmanın psikolojik veya fiziksel etkilerine odaklanan çok disiplinli geniş bir literatür vardır. Uzun yıllardır çalışma saatlerinin, bireyin ve ailesinin yaşam tarzı üzerinde belirgin bir etkiye sahip olduğu kabul edilmektedir. 1960'lı yıllarda çalışma saatleri ile sağlık arasındaki ilişkiyi araştıran yayınlarda, uzun çalışma saatlerinin (haftada 48 saatten fazla) koroner kalp hastalığı ortaya çıkarma riskinin yüksek olması gibi, bireyin refahı ile ilgili endişe uyandıran bulgular tespit edildiği ifade edilmektedir. Günümüzde de çalışma saatleri ve sağlık hala önemini korumaktadır. Artan iş yükleri, iş güvencesizliği, performans baskıları, sıkıştırılmış çalışma haftası, 12 saatlik vardiya, uzaktan çalışma, platform çalışmaları gibi değişen çalışma biçimleri nedeniyle birçok kişinin daha uzun saatler çalıştığı ve bu çalışmanın insanı zihinsel ve fiziksel olarak yorduğu bilinmektedir. Yapılan çalışmalarda uzun çalışma saatleri stres, depresyon, kalp damar hastalıklarının yanı sıra yoğun sigara içme, yetersiz beslenme, egzersiz eksikliği gibi kötü yaşam tarzı alışkanlıklarıyla da ilişkilendirilmiş ve bu davranışların sağlık sorunlarına yol açabileceği vurgulanmıştır. Avrupa'daki pek çok ülkede (Almanya haftada ortalama 36 saat, İtalya 36-39 saat, Belçika 38 saat) çalışma süresi eğilimleri haftada 30 ila 40 saat arasında olsa da dünya genelinde çalışma sürelerinin uzunluğu dikkat çekmektedir. Meslek psikolojisi alanında yapılan çalışmalar, fazla çalışmayı (yarattığı yorgunluk ve sonuçları bakımından), çalışma saatleri-sağlık ilişkisinde önemli bir risk faktörü olarak tanımlamıştır¹⁰¹.

Çalışma saatlerinin sağlık üzerindeki etkileri konusunda 34 çalışmayı ele alan bir meta-analitik incelemede ortaya çıkan sonuçlar da, genel sağlık semptomları, fizyolojik ve psikolojik sağlık semptomları ile çalışma saatleri arasında pozitif bir ilişki olduğuna dair bulguları desteklemiştir. Uzun çalışma saatlerinin uygun olmayan çalışma ortamı, yaşlı çalışanlar gibi belirli koşullarda sağlık üzerindeki olumsuz etkisini gözlemleyen, yarattığı uyku bozuklukları ve stresin sağlık üzerindeki etkilerine odaklanan, vardiyalı

¹⁰¹ Kate Sparks, Cary Cooper, Yitzhak Fried, Arie Shirom;. "The Effects of Working Hours on Health: A Meta-Analytic Review" (From Stress to Wellbeing) 2013
https://link.springer.com/chapter/10.1057/9781137310651_14

çalışma, düzensiz çalışma programları gibi spesifik etkilerini belirlemeye çalışan çok sayıda araştırma yapılmıştır¹⁰².

İş sağlığını etkileyen faktörlerin incelenmesi, meslek hastalıkları ve kazalarının kontrolü yoluyla çalışanları korumak ve çalışanların sağlığını tehdit eden tehlikeleri ortadan kaldırmak için önemlidir. Epidemiyolojik çalışmalar, uzun çalışma saatlerinin kardiyovasküler hastalık riskleri üzerindeki olumsuz etkilerini göstermiştir. Aynı zamanda kronik yorgunluk, stres, depresif durum, anksiyete, uyku kalitesi, değişik nedenlere bağlı ölüm, alkol ve sigara kullanım artışı gibi psikososyal sonuçlar da olumsuz etkilerden bazılarıdır¹⁰³.

İşle ilgili psikososyal riskler ilk olarak 19. yüzyılın sonunda ortaya çıkmıştır. İlk zamanlarda psikologlar işyerinde kazaya neden olabilecek psikososyal risk taşıyan durumları belirlemek yerine, çalışanı çalışma ortamına uyarlamaya odaklanmışlardır. İş psikolojisi geliştikçe, çalışma ortamının psikososyal özellikleri ortaya çıkmaya başlamış ve 1981 yılında çalışma ortamının psikososyal yönünü ve günümüzde de geçerliliğini koruyan üretim sürecinde çalışanların sağlığını korumaya yönelik önlemler sistematik olarak tanımlanmıştır.¹⁰⁴ Psikososyal risklerin hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde mevcut olması ve işten kaynaklanan stresin sağlık sorunlarının yanı sıra aile ve sosyal yaşamı da olumsuz etkilemesi üzerine, bu alanda birçok çalışma yapılmıştır. Avrupa Birliği'nin 1989 yılında yürürlüğe giren 89/391 sayılı Çerçeve Direktifi'ne psikososyal riskler eklenmiş, Dünya Sağlık Örgütü Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı gibi uluslararası kurumlar da psikososyal risk faktörlerinin belirlenmesi ve önlenmesi amacıyla programlar oluşturmuşlardır.

Çalışmanın özellikle psikososyal ihtiyaçları karşılaması, bireysel kimlik ve sosyal statü kazandırması, sosyal çevre edinmeyi, tecrübe edinmeyi ve maddi rahatlamayı sağlaması gibi faydaları nedeniyle ruh sağlığı üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır¹⁰⁵. Ancak fazla çalışmalar kişide kalp hastalıkları, kas-iskelet sistemi hastalıkları gibi çok bilinen fiziksel sağlık sorunlarının yanı sıra görece yeni önem kazanan depresyon,

¹⁰² Claude Michele Poissonnet - Monique Veron; "Health effects of work schedules in healthcare professions", Journal of Clinical Nursing, Cilt 9, Sayı 1, 2001

¹⁰³ Kapo Wong, Alan H. S. Chan, S. C. Ngan, a.g.e.,2019

¹⁰⁴ Fazıl Aydın(Editör)., (2021). Çalışma Mevzuatı ile İlgili Avrupa Birliği Direktifleri, www.csgb.gov.tr

¹⁰⁵Nuray TURAN; "Çalışma Mutluluğu: Kavram Ve Kapsam", B.U.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 37, Sayı 1, 2018

tükenmişlik, uyku düzensizliği, stres, göz ve beyin yorgunluğu, kötü yaşam alışkanlıkları kazanma gibi psikososyal sağlık sorunları da ortaya çıkarmaktadır. Dolayısıyla çalışma hem olumlu hem de olumsuz etkileri olabileceği için iki ucu keskin bir kılıç gibidir. Çalışma esnasında işyerindeki insanlarla etkileşimler, kişinin bilişsel işlevlerinin ve zihinsel sağlığının korunmasına yardımcı olmaktadır. Ayrıca çalışan kişiler, işgücü piyasasına 'uygun' olmak için sağlıklarına dikkat etmektedir. Buna karşılık, haftada 50 veya 60 saatten fazla çalışma hem fiziksel hem de zihinsel düzeylerde yorgunluğa ve strese neden olabilmekte, bu da kişinin genel sağlığına potansiyel olarak zarar vermektedir¹⁰⁶.

Aslında, uzun çalışma saatleri birçok çalışan için memnuniyetsizliğin ana nedeni olarak vurgulanmakta ve psikolojik sağlık sorunlarından biri olduğu araştırmalardan elde edilen verilerle desteklenmektedir. Bununla birlikte kanıtlar, çalışanların psikolojik sağlık sorunları yaşama riskinin; sürekli hızlı tempoda çalışmaları, yöneticileri tarafından yeterli anlayış ve desteği görmemeleri, işin yapılması sırasında kontrollerinin olmaması gibi durumlarda arttığını ve stres yaşadıklarını göstermektedir. Dolayısıyla uzun çalışma saatleri ile sağlığın bozulması arasında doğrudan bir ilişki olduğu varsayılmamalıdır. Bazı araştırmalar, uzun çalışma saatlerinin duygusal tükenme ve tükenmişlik, iş-aile çatışması, stres, fiziksel hastalıklar gibi olumsuz sonuçlarla ilişkili olduğunu öne sürse de, kimi araştırmacılar uzun çalışma saatleri ile güçlü otorite, sağlam fiziksel sağlık ve düşük düzeyde psikolojik sıkıntı ve kaygı gibi sonuçlar arasında olumlu bir ilişki olduğunu bildirmektedir. Sağlığı ve refahı dengelemek açısından neyin en uygun çalışma saatleri olarak kabul edilebileceği konusunda daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulduğu ifade edilmektedir¹⁰⁷.

Bununla birlikte giderek artan kanıtlar, uzun çalışma saatlerinin çalışanların sağlık ve refahını olumsuz yönde etkilediğini desteklemektedir. WHO/ ILO küresel tahminlerinde fazla mesai ve uzun çalışma programlarını; hipertansiyon, kardiyovasküler

¹⁰⁶ Daiga Kamerādea , Senhu Wangb , Brendan Burchellc , Sarah Ursula Baldersonb , Adam Coutts; “A shorter working week for everyone: How much paid work is needed for mental health and well-being?”, Social Science-Medicine, Cilt 241, 2019

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953619303284#bib36>

¹⁰⁷ Sabir I. Giga, Ajay K. Jain, Cary Cooper; “Working longer: hours of work and health” (Mental capital and Well Being), 2009

https://www.researchgate.net/publication/257419286_Working_longer_hours_of_work_and_health

hastalık, yorgunluk, stres, depresyon, kas-iskelet sistemi bozuklukları, kronik enfeksiyonlar riskinde artışla ilişkilendirmiştir. Sistematik incelemeler genellikle uzun çalışma saatlerinin çalışanların sağlığı için potansiyel olarak tehlikeli olduğu sonucuna varmıştır¹⁰⁸. Bu bağlamda çalışma koşullarının insan sağlığının önemli belirleyicisi olduğu söylenebilir. Çalışma koşullarından bazılarını işin doğası gereği değiştirmek zor olabilir (yer altı çalışması, iklim koşulları veya toksik maruziyet gibi), ancak bir iş gününün uzunluğu insanın kararıdır. Sonuçlarını düşünerek uzun çalışma saatleri sağlık açısından bir tehlike arz ediyorsa, bunları değiştirmek mümkün olmalıdır¹⁰⁹.

2.3.1. Uzun Çalışma Saatlerine Maruz Kalmanın Kalp Damar Hastalıkları ve Felç Üzerindeki Etkisi:

Uzun çalışma saatlerinin kalp damar hastalıkları üzerindeki etkisine ilişkin değişik yıllarda yapılmış çok sayıda çalışma mevcuttur. Bu çalışmalarda sistematik inceleme, veri analizi, kohort çalışması¹¹⁰, meta-analiz gibi değişik yöntemler kullanılmıştır. Teorik olarak, iş dünyasındaki farklı sosyal bağlamların, uzun çalışma saatlerine maruz kalmanın kalp damar hastalıkları riski üzerindeki etkisini şiddetlendirmesi veya azaltması olasıdır. Örneğin kayıt dışı ekonomide çalışmak, kayıtlı ekonomide çalışmaktan farklı risklere maruz kalmaya dolayısıyla farklı etkilere yol açabilir. Benzer şekilde ülke, cinsiyet, yaş, sanayi sektörü, meslek ve sosyoekonomik konum da olası etkileri değiştirebilmektedir. Ancak yapılan çalışmaların çoğunda söz konusu faktörlerin uzun çalışma saatlerinin kalp damar hastalıkları üzerindeki etkisini ne ölçüde değiştirdiği bilinmemektedir. Ancak kanıtlar, ekonomik küreselleşmenin dünyanın her yerindeki insanları daha uzun saatler çalışmaya yönlendirdiğini göstermektedir. Sözü edilen çeşitli değişkenler, bu maruziyetin hastalık riski üzerindeki etkilerine iki ana yoldan aracılık edebilmektedir. İlki, sigara içmek, yüksek alkol tüketimi, sağlıksız beslenme ve fiziksel hareketsizlik gibi sağlığa zararlı davranışların artmasına neden olan davranışsal tepkilerle ilgilidir. Bu davranışlar, kalp damar hastalıklarının yerleşik risk faktörleridir. Ayrıca, bu maruziyetten

¹⁰⁸ WHO/ILO; WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000-2016, Global Monitoring Report, 2021

¹⁰⁹ William Summerskill, Richard Horton; "Long working hours: an avoidable cause of stroke?", The Lancet, cilt:386, 2015 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0140673615610005>

¹¹⁰ Kohort analizi ise **bir grup hastanın (kohortun) zaman içerisinde takip edilerek gerçekleştirilen bir çalışma şeklidir**. Kohort analizinin temel amacı, hastalık (sonuç) ile şüphelenilen etkenler (faktör) arasında nedensel bir ilişki olup olmadığını değerlendirmektir.

kaynaklanan yetersiz uyku ve geç iyileşme de kalp damar hastalıklarının riskini artırmaktadır. Uzun saatlerle çalışmaya maruz kalmanın kalp damar hastalıkları üzerindeki etkilerine aracılık eden ikinci bir yol kronik psikososyal strestir. Yerleşik fizyolojik kanıtlara göre, fazla çalışma nedeniyle tekrarlanan yüksek efor ilgili stres hormonlarını tetiklemekte, tansiyonu yükseltmekte, bu da uzun vadede kardiyovasküler hastalık duyarlılığını arttırmaktadır¹¹¹.

Uzun saatlerle çalışmanın ortaya çıkardığı sağlık sorunlarını değerlendirmek amacıyla, birçok çalışmada farklı çalışma saatlerinin kalp damar hastalıklarının oluşumu üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Çalışma süreleriyle ilişkilendirilerek yapılan analizlerde, uzun saatlerle çalışanların standart saatlerle çalışanlarla karşılaştırıldığında koroner kalp hastalığı ve felç geçirme riskinin arttığı tespit edilmiştir. 2015 tarihli çalışmada ABD, Avustralya, Finlandiya, Danimarka, İsveç, Hollanda, Belçika, Almanya, İngiltere, Kuzey İrlanda ve İsrail'deki 24 kohorttan 25 çalışmanın verilerine dayanan, uzun çalışma saatleri ve kardiyovasküler hastalık ve felç riskine ilişkin bir meta-analizden elde edilen bulgular sunulmaktadır. Koroner kalp hastalığının meta-analizi, başlangıçta koroner kalp hastalığı olmayan 603.838 erkek ve kadına ait verileri içermektedir. Felç meta-analizi, başlangıçta felç geçirmemiş 528 908 kadın ve erkeğe ait verileri içermektedir. Analizde referans alınan çalışma saatleri 35–40 saattir. Analizi yapılan çalışmalarda uzun çalışma saatlerinin tanımı, haftada 45 saat ile 55 saat üzeri arasında değişmektedir. Uzun çalışma saatlerinin koroner kalp hastalığı ve felç ile ilişkisi ayrı ayrı analiz edilmiştir. Uzun çalışma saatleri, standart çalışma saatleriyle karşılaştırıldığında, koroner kalp hastalığı gelişme riski çok yüksek olmasa da ılımlı bir artışla ilişkilendirilmiştir. Dolayısıyla uzun çalışma saatlerinin kardiyovasküler hastalık riskini artırabileceği, ancak kanıtların yetersiz olduğu fakat koroner kalp hastalığı için bir risk faktörü olduğu görülmüştür. Felç meta-analizinde, haftada 35-40 saat olan standart çalışma saatleriyle karşılaştırıldığında, uzun çalışma saatlerinin (haftada ≥ 55 saat çalışma) felç için bir risk faktörü olduğu sonucuna varılmıştır. Burada özellikle uzun saatlerle çalışmanın yarattığı stres ve işin niteliğine bağlı olarak uzun süreli oturmadan kaynaklanan fiziksel hareketsizliğin felç riskini artırdığına dikkat çekilmektedir. Analiz

¹¹¹ Jian Li vd.; “The effect of exposure to long working hours on ischaemic heart disease: A systematic review and meta-analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury”, Environment International [Volume 142](#), 2020
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7339147/>

sonuçlarının, erkekler ve kadınlar arasında veya coğrafi bölgeye göre farklılık göstermemesi ve bu konuda daha önce yapılan iki meta-analiz çalışması ile tutarlı olması, uzun çalışma saatleri ile kardiyovasküler hastalığın bir yönü olan felç arasındaki ilişkinin en güçlü göstergesidir¹¹².

Uzun çalışma saatlerine maruz kalmanın kalp damar hastalıklarına etkisini inceleyen bir diğer çalışma 2020 yılında yayınlanan, Amerika, Avrupa ve Batı Pasifik'teki 13 ülkede toplam 768.751 katılımcıyı içeren, otuz yedi tane çalışmanın bulgularını sunmaktadır. Bu çalışmada kalp damar hastalıkları ve buna dayalı ölümlerin sayısını tahmin etmeye yönelik parametrelerin sistematik bir incelemesi ve meta-analizi yapılmıştır. Uzun çalışma saatlerine maruz kalmanın etkilerine ilişkin analizlerde/tahminlerde genellikle standart haftalık 35-40 saat çalışma referans alınmakta ve haftalık 41- 48, 49-54 ve ≥ 55 saatlik üç kategori ile karşılaştırılmaktadır. Çalışma sürelerinin kalp damar hastalıklarına maruz kalma üzerindeki etkisi için 1 yıl ile 20 yıl arasında takibi yapılan dönemde, haftada 35-40 saat çalışmaya kıyasla haftada 41-48, 49-54 saat çalışma için düşük değerlerde olan etkili kanıt bulunmamış, 55 saat ve üzeri çalışmada ise orta derecede bir artışa yol açabileceği tespit edilmiştir. Çalışma sürelerinin, kalp damar hastalıklarından ölme üzerindeki etkisini ölçme amacıyla 8 ile 30 yıl arasında takibi yapılan dönemde, haftada 41-48 saat çalışma ile 49-54 saat çalışmada anlamlı bir kanıt bulunmamış fakat 55 saat ve üzeri çalışmanın orta düzeyde anlamlı bir artışa yol açabileceği değerlendirilmiştir. Araştırmacılar kalp damar hastalıklarının prevalansı¹¹³, insidansı¹¹⁴ ve mortalitesi(ölümü) için 41-48 ve 49-54 saatlik çalışmalara maruz kalma kategorilerini "zararlılık için yetersiz kanıt" olarak değerlendirirken, kalp damar hastalıklarının insidansı ve mortalitesi için haftada ≥ 55 saatlik çalışmayı "yeterli zararlılık kanıtı" olarak değerlendirmiştir. Dolayısıyla haftada ≥ 55 saat çalışmaya maruz kalmaya atfedilen kalp damar hastalıkları yükü için yapılan tahminler kanıta dayalı görünmektedir¹¹⁵.

¹¹² Mika Kivimaki vd.; "Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603 838 individuals", The Lancet, 386 (10005), 2015 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0140673615602951>

¹¹³ Belirli bir süre içinde bir hastalığın toplumda görülme sıklığını gösteren ölçüt

¹¹⁴ Risk altındaki sağlam kişilerin belirli sürede, belirli bir hastalığa yakalanma olasılığını gösteren ölçüt

¹¹⁵ Jian Li vd.; agm.

Dünya Sağlık Örgütü ile Uluslararası Çalışma Örgütü işle ilgili hastalık ve yaralanmalara ilişkin araştırmalar yaparak ortak tahminler geliştirmektedir. Yapılan çalışmadan geliştirilen 2020 tarihli meta-analizde 1 yıldan 20 yıla kadar değişen sürelerde yapılan takip sonucunda uzun çalışma saatlerine maruz kalmanın, felç geçirme ve felç sonucu ölüme etkisi araştırılmıştır. Amerika, Avrupa ve Batı Pasifik bölgelerinden sekiz ülkede toplam 839.680 katılımcıyı içeren yirmi iki çalışma değerlendirilmiştir. Haftalık 35-40 saat çalışma referans alınmış ve haftalık 41-48, 49-54 ve ≥ 55 saat çalışmanın, felç insidansı ve mortalitesi üzerindeki etkisi değerlendirilmiştir. Yapılan analizde, haftada 35-40 saat çalışmaya kıyasla, haftada 49-54 saat ve ≥ 55 saat çalışmanın felç geçirme riskinde orta düzeyde anlamlı bir artış yaratabileceği bulunmuştur. Felç prevalansı ve mortalitesi(ölümü) için uzun çalışma sürelerine maruz kalma kategorileri ile referans çalışma süresi karşılaştırıldığında; haftada 41-48 saat maruziyete ilişkin kanıtlar "zararlılık için yetersiz kanıt" olarak değerlendirilirken, haftada 49-54 ve ≥ 55 saat maruziyete ilişkin kanıtlar, sırasıyla "zararlılık için sınırlı kanıt" ve "zararlılık için yeterli kanıt" olarak değerlendirilmiştir. Buna göre haftada 49-54 ve ≥ 55 saat çalışmaya atfedilebilen felç yükü için yapılan tahminler kanıta dayalı görünmektedir¹¹⁶.

Özetle, yapılan tüm sistematik incelemeler ve meta-analizler sürekli olarak uzun saatler çalışmanın (özellikle 55 saat ve üzeri) kalp damar hastalıkları ve felç geçirme riskini artırdığı sonucuna varmıştır. Şüphesiz uzun çalışma saatlerinin etkileri farklı durumlara, taleplere ve kültürel normlara göre değişiklik gösterebilir. Ayrıca, herhangi bir günde fazla mesai yapılarak uzun çalışmanın yarattığı etkiler ile haftalar boyu fazla mesai yaparak uzun saatlerle çalışmanın etkileri de farklı olabilmektedir. Birinin daha çok güvenlik üzerinde etkisi olurken diğerinin uzun dönemde sağlık üzerinde etkisi olmasının yanı sıra maruziyet süresine bağlı olarak da etkileri değişmektedir. Bugüne kadar yayınlanan çalışmalarda, çalışma haftasındaki toplam fazla çalışmaların kümülatif etkilerine odaklanılmıştır. Diğer taraftan uzun çalışma saatlerinin yarattığı mesleki stres ve bunun sonuçlarına yönelik etkilerin de hangi düzeyde ne şekilde ortaya çıkacağı değişmektedir. Genel olarak mevcut veriler, 50 saati aşan haftalık çalışma sürelerinin

¹¹⁶ Alexis Descatha vd.; "The effect of exposure to long working hours on stroke: A systematic review and meta-analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury", Environment International [Volume](#), 2020
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160412019332118?via%3Dihub>

psikolojik ve fiziksel sağlık ile ilişkili olduğu görüşünü destekleme eğilimindedir. Bununla birlikte, yapılan çalışmalardaki katılımcı sayıları göz önüne alındığında, çalışanların yüksek bir yüzdesinin bu etkilerden uzak kalanları içerdiğini de özellikle vurgulamak gerekir.

Japonya'da aşırı çalışan bireyler arasında kalp ve beyin damar hastalıkları ve intihar da dahil olmak üzere zihinsel bozukluklar yaygındır. Güney Kore, Tayvan ve Çin gibi komşu ülkelerde de benzer durumlar bildirilmiştir. İnsanların fazla çalışmaktan neden öldükleri veya hastalandıkları konusunda Japonya'da en az 30 yıldır mücadele edildiği belirtilmektedir. Bu amaçla 2014 yılında fazla çalışmaya sınır getiren mevzuat değişikliği yapılmış ve önleyici faaliyetlerin uygulanması hızlandırılmıştır. Yapılan araştırmalarda mesleki risk faktörleri arasında uzun çalışma saatlerine kronik olarak maruz kalmak temel bir rol oynamıştır. 2019 tarihli çalışmada hastalık başlangıcından önceki son 6 içinde, aylık fazla çalışmanın artarak 86, 89, 91, 93, 95 ve 100 saati bulunduğu tespit edilmiştir. Ruhsal bozukluk vakaları (duygudurum bozuklukları-stresle ilişkili nevroitik hastalıklar) ise sadece uzun çalışma saatleriyle değil, aynı zamanda işyerindeki kişiler arası çatışmalar ve yaralanmalarla da ilişkilendirilmiştir. Bununla birlikte fazla çalışmaya bağlı ruhsal bozuklukların son 20 yılda hızla arttığı ve Güney Kore ile karşılaştırıldığında oranın oldukça benzer olduğu ortaya konmuştur. Japonya'da aşırı çalışmaya bağlı ruhsal bozuklukların nedenleri arasında aşırı stresli psikolojik olaylara (rn. yaşamı tehdit eden yaralanmalar, kişilerarası çatışmalar) ve ayda 160 saati aşan fazla mesailere vurgu yapılmaktadır. Çalışmada erkeklerdeki vakaların %56'sı uzun çalışma saatleri ve %25'i yaralanmalar ile ilişkilendirilirken, kadınlardaki vakalarda bu oranlar sırasıyla %25 ve %41'dir. Birlikte ele alındığında uzun çalışma saatleri, fazla çalışmaya bağlı ruhsal bozukluklar arasında maruziyetin büyük bir bölümünü oluşturmaktadır. Dolayısıyla uzun çalışma saatleri ve diğer işyeri faktörleri, dünya çapındaki işçilerin fiziksel ve ruhsal sağlığını etkilemektedir¹¹⁷.

Çalışma ortamının önemli bir yönü çalışma sresidir. Pek çok çalışmada uzun çalışma saatlerinin, artan kardiyovasküler hastalık ve risk faktörleri ile ilişkili olduğu

¹¹⁷ Masaya Takahashi; "Sociomedical problems of overwork-related deaths and disorders in Japan", Journal of Occupational Health, 61(4), 2019 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6620752/>

ortaya konmuştur. 2015 yılında yapılan bir araştırmada, 2003 tarihli bir çalışmada da 1920'den 2002'ye kadar 66 araştırmanın değerlendirildiği ve uzun saatler çalışmanın fiziksel sağlık üzerinde potansiyel olarak olumsuz etkileri olduğu sonucuna varıldığı vurgulanmaktadır. Elde edilen bulgular, bu konuda en güçlü kanıtın kardiyovasküler bozuklukla olan güçlü ilişkiyi işaret etmektedir¹¹⁸.

2.3.2. Uzun çalışma saatlerine maruz kalmanın stres ve depresyon üzerindeki etkisi:

Uzun çalışma saatleriyle ilgili literatür incelendiğinde, 2000'li yıllara kadar yapılan araştırmaların büyük ölçüde, fazla çalışmaların ruh sağlığı ve kardiyovasküler etkileri üzerine odaklandığı belirtilmektedir. Örneğin 2800 mavi yakalı işçi üzerinde yapılan bir araştırmada yaşam tarzı faktörlerinin yanı sıra günde dokuz saatten fazla çalışma süresinin, ruh sağlığı ile önemli ölçüde ilişkili olduğu bulunmuştur¹¹⁹. Bir başka çalışmada, uzun çalışma saatlerinin iş sağlığı sorunu yaşama olasılığını %24,3 oranında artırdığı ve ruh sağlığı sorunu yaşama olasılığının, fizyolojik sağlık sorunu yaşama olasılığından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir¹²⁰. Çağrı merkezlerinde çalışanların sağlık durumu ile çalışma koşulları arasındaki ilişkinin incelendiği bir diğer çalışmada, depresyon belirtileri ile uzun çalışma saatleri arasında güçlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Çalışmalarda ruh sağlığı doğrudan ölçülme de, stresin varlığının ruh sağlığı sorunlarının varlığına eşit olduğu varsayımı yapılmıştır. Uzun saatlerle çalışmaların genellikle iş yükünün artışıyla kaynaklandığı, bunun da kişide stres yarattığı ve bu stresin depresyona yol açtığı ifade edilmektedir. Uzun saatlerle çalışmanın önemli bir stres kaynağı olarak kabul edildiği gruplar arasında Birleşik Krallıkta hastane doktorları ve polisler, Amerika ve Japonya'da günde 10-11 saatten fazla çalışan büro personeli bulunmaktadır. Yapılan çalışmalarda uzun çalışma saatlerinin olumsuz etkilerinin cinsiyet (kadınlarda erkeklerden daha belirgin olması muhtemelen kadınların yaşadığı ek ev içi yükler nedeniyle) yapılan iş (zorluğu, dikkat gerektirmesi vb özellikler) meslek (işinden zevk alan beyaz yakalı işçilerde daha düşük) kültürel normlar gibi faktörlere göre

¹¹⁸ William Summerskill, Richard Horton; a.g.m.

¹¹⁹ Ezoe S.,Morimoto K; "Behavioral Lifestyle and Mental Health Status of Japanese Factory Workers", Preventive Medicine, 23(1), 1994,

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0091743584710140?via%3Dihub>

¹²⁰ Kapo Wong, Alan H. S. Chan, S. C. Ngan, a.g.e.,2019

değişkenlik gösterdiğine vurgu yapılmaktadır. Genel olarak mevcut veriler, 50'yi aşan haftalık çalışma saatlerinin mesleki strese ve bunun sonuçlarına doğrudan veya dolaylı olarak katkıda bulunabileceği görüşünü destekleme eğilimindedir¹²¹.

1997 sonrası uzun çalışma saatlerinin iş sağlığı üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla 1998'den 2018'e kadar yayınlanmış 46 makaledeki verileri sentezlemek için bir meta-analiz yapılmıştır. Meta-analizde, yalnızca referans çalışma saatlerinden daha uzun olan çalışma saatleri ve uzun çalışma saatlerinden kaynaklanan iş sağlığı sorunları belirlenmiştir. Analizde çalışma saatlerinin uzunluğunun sağlığın çeşitli yönlerini farklı şekillerde etkilediği, uzun saatler çalışan kişilerin çeşitli iş sağlığı sorunlarına maruz kalmaya karşı savunmasız oldukları ve maruz kalmanın sonuçlarından birinin de depresyon yaşama riski olduğu ortaya konmuştur. Analizdeki bazı çalışmalarda haftada 34, 48 ve 55 saatten fazla çalışmanın, kişinin depresyon ve anksiyete yaşama olasılığını artırdığı ileri sürülmüştür. 2018 yılında Japonya'da uzun çalışma saatlerinin çalışanlar üzerindeki etkilerini araştıran bir yayında ise haftada 80 ila 99.9 saat ve haftada 99.9 saatten fazla çalışanların, haftada 60 saatten az çalışanlarla karşılaştırıldığında, depresyon yaşama riskinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, kadın işçilerin aynı saat aralığında çalıştıklarında depresyon ve anksiyete yaşama riskinin erkek işçilere göre daha yüksek olduğu bildirilmiştir. Yapılan çok sayıdaki araştırmanın sonuçları uzun çalışma saatlerinin depresyon ve anksiyete üzerindeki etkisine vurgu yapmakla birlikte yine de sonuçların tam olarak net olmadığı bu konuda daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulduğu belirtilmektedir¹²².

2021 tarihli çalışmada 47.551 çalışan üzerinde 2017 yılı Kore Çalışma Koşulları Araştırmasından alınan verilerle, çalışma saatleri ile depresyon arasındaki ilişki ölçülmüştür. Dünya Sağlık Örgütü-Beş İyi Olma İndeksi kullanılan çalışmada haftada 52 saat ve daha fazla çalışan işçilerin depresyon yaşama oranı yüksek bulunmuştur. Çalışmanın ilginç bir sonucu da, tercih ettiği saatten daha az çalıştırılan/yetersiz çalışan işçilerin, aşırı çalışan işçilere göre daha yüksek bir depresyon riskine sahip olduğudur. Bir başka deyişle fiili ve tercih edilen çalışma saatleri arasındaki fark ne kadar büyükse,

¹²¹ Anne Spurgeon, J Malcolm Harrington, Cary L Cooper; "Health and safety problems associated with long working hours: a review of the current position", Occupational and Environmental Medicine, Volume 54, 1997, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1128796/>

¹²² Kapo Wong, Alan H. S. Chan, S. C. Ngan, a.g.e. 2019,

hem eksik çalışan hem de fazla çalışan işçiler arasında depresyon olasılığı o kadar yüksek çıkmıştır. Uzun çalışma saatleri özellikle Japonya ve Kore gibi Doğu Asya ülkelerinde belirgindir. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü raporuna göre, Koreliler 2014’de yılda ortalama 2.124 saat çalışarak Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı ülkelerindeki en uzun saat çalışan ikinci ülke olmuştur. Bilinenin aksine Kore’de çalışanlar, daha düşük gelir düzeyine sahip ülkelere göre daha uzun saatler çalışmaktadır. Pek çok çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da uzun çalışma saatlerinin sağlık ve güvenlik üzerinde farklı olumsuz etkileri olduğu ileri sürülmüştür¹²³.

Dünya Sağlık Örgütü ve Uluslararası Çalışma Örgütü’nün ortak çalışması olarak 2021 yılında yayınlanan rapordan elde edilen çalışmada ise uzun çalışma saatlerine maruz kalmanın (üç kategori: 41–48, 49–54 ve ≥ 55 saat/hafta) etkisine ilişkin tahminler, standart çalışma saatlerine (35–40 saat) kıyasla meta-analiz edilmiştir. Amerika, Avrupa ve Batı Pasifik bölgesindeki 32 ülkede toplam 109.906 katılımcıyı kapsayan yirmi iki çalışma değerlendirilmiştir. 21 çalışmada depresyonun ilk kez yaşandığı, 1 çalışmada ise depresyonun tekrarladığı tespit edilmiştir. Bu nedenle uzun süre çalışmaya maruz kalmanın depresyon yaratacağı tahminleri için veriler yetersiz bulunmuş, uzun çalışma saatlerine maruz kalmanın depresyona girme, depresyona yakalanma ve depresyondan ölme üzerindeki etkisi konusunda mevcut kanıtlar, “zararlılık için yetersiz kanıt” olarak değerlendirilmiştir. Çalışma içinde kullanılan tüm verilerde kişisel bildirimlerin esas alınması ve azalmaya başlayan depresyon vakalarının gözden kaçırılmış olma ihtimali, çalışmanın eksikleri olarak değerlendirilmiş ve mevcut kanıtların sınırlamalarını ele alan yeni araştırmalara ihtiyaç olduğu belirtilmiştir¹²⁴.

Depresyon, dünya çapında hastalık yükünün önemli bir oranına katkıda bulunan, engelli olarak geçirilen yılların önde gelen nedenidir. İşin özellikleri ile depresyonun başlangıcı arasında bir bağlantı olduğuna dair güçlü kanıtlar vardır ve algılanan psikososyal iş stresi en sık araştırılan iş maruziyetidir. Ancak son zamanlarda yapılan çalışmalar, ruhsal bozukluklar için potansiyel bir risk faktörü olarak uzun çalışma

¹²³ Selin Kim vd.,” Is Work Hour Mismatch Associated with Depression?”, *Safety and Health at Work*, **12(1)**, 2021, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791120303395>

¹²⁴Reiner Rugilies vd., “The effect of exposure to long working hours on depression: A systematic review and meta-analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury”; *Environment International* **Volume 155**, 2021, <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34144478/>

saatlerine odaklanmıştır. Uzun çalışma saatleri ile depresif semptomların başlangıcı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla 35 ülkeden 189.729 katılımcının yer aldığı, 1-5 yıl arası takiplerin yapıldığı ve uzun çalışma saatlerinin haftada ≥ 55 saat çalışmak olarak tanımlandığı bir başka çalışmada ise Asya ülkelerinde çalışma saatleri ile depresif semptomlar arasında güçlü bir ilişki bulunurken, Avrupa'da daha zayıf bir ilişki ve Kuzey Amerika ile Avustralya'da hiçbir ilişki bulunmamıştır. Nitekim uzun çalışma saatleri Asya'da, Kuzey Amerika ve Avrupa'ya göre daha yaygındır ve ruh sağlığı riski daha fazladır. Kadınlarda ve sosyoekonomik durumu düşük olan bireylerde erkeklere ve sosyoekonomik düzeyi yüksek olanlara göre sorunlar daha fazladır.

İlgili çalışmada kohort çalışmaları ve meta-analizler kullanılmış, standart saat (35–40) ile uzun çalışma saatlerinin (≥ 55) bulguları karşılaştırılmıştır. Meta-analizde, uzun çalışma saatleri ile depresif belirtiler arasındaki ilişki, Japonya, Güney Kore ve Tayland'daki çalışmalar da dahil olmak üzere Asya ülkelerinde, Avrupa, Kuzey Amerika ve Avustralya'daki diğer ülkelerden daha güçlü çıkmıştır. Bu sonucun 1997 ve 2008'de yayınlanan uzun çalışma saatleri ile ruh sağlığı arasındaki ilişkinin meta-analiz bulguları ile tutarlı olduğu belirtilmiştir. Bu bölgesel farklılığın nedenleri belirsiz olmakla birlikte Asya ve Batı toplumları arasındaki kültürel farklılığa ve iş sağlığı politikası farklılıklarına dayandırılmıştır. Örneğin Japonya'da topluluk duygusu toplumun temel bir özelliğidir ve kişinin bireysel hedeflerine ulaşmaktansa toplumla (çalışan topluluk dahil) uyum içinde olması önemlidir. "İşçi arılar" olarak tanımlanan Asya çalışma kültürü, başka bir seçenek düşünmeden yoğun bir iş yükü ile uzun saatler çalışabilir. Nitekim fazla çalışmanın neden olduğu intiharın (Karojisatsu) yaygın olduğu, çünkü çalışma alanlarında depresyon gibi zayıflık göstermenin, kişinin iş arkadaşlarına ihanet etmesi anlamına geldiği ileri sürülmektedir. Özel bir örnek olan Asya ülkelerinde uzun saatler çalışan kişilerdeki intihara varan depresyonu önlemeye yönelik politikalar geliştirmek için daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır¹²⁵.

2020 yılında 258 asistan hekim ile yapılan çalışmada, önemli risk faktörlerinden biri olan uzun çalışma saatleri ve asistan hekimlerin ruh sağlığı üzerindeki etkisi ele

¹²⁵Marianna Virtanen vd.; "Long working hours and depressive symptoms: systematic review and meta-analysis of published studies and unpublished individual participant data" Journal of Work, Environment and Health, 44(3), 2018 <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29423526/>

alınmıştır. Doktorlar, diğer alanlardaki profesyonellere kıyasla daha uzun saatler çalışmak zorundadır ve COVID-19 salgını nedeniyle de sağlık çalışanlarının iş yükü ve mesai saatleri büyük ölçüde artmıştır. Her ne kadar ILO tarafından belirli çalışma saati önerilmiş ve birçok ülkenin iş kanunları aracılığıyla kanunlaştırılmış olsa da, hastanelerin ve sağlık kuruluşlarının bu çalışma saatlerine uymadığı ve doktorların bu çalışma saatlerinin çok daha üzerinde çalıştıkları bilinmektedir. Uzun saatler çalışmak, özellikle kaygı ve depresyonla ilgili olarak ruh sağlığını olumsuz etkileyen temel mesleki stres faktörlerinden biridir. Hekimler arasında en sık bildirilen sağlık sorunlarından biri, uzun çalışma saatleri ile ilişkili olan anksiyete ve depresyondur. Yapılan çalışmada, uzun çalışma saatlerinin (üç kategori: 41–48, 49–64 ve 64 saatten fazla/hafta) haftada 40 saate kadar çalışma ile karşılaştırıldığında, depresyon yaşama olasılığı artmaktadır. Bu artışın haftada 60 saat veya daha fazla çalışanlarda yaklaşık dört katı bulunduğu vurgulanmaktadır. Bu yüksek orana karşın çalışmaya katılanlar (asistan hekimler) arasındaki depresyon oranının, COVID-19 hastalarına bakan ön saflardaki doktorlar arasında gözlemlenenen çok daha düşük olduğu belirtilmektedir. Sonuçların Suudi Arabistan, Tunus, Türkiye, Çin, Japonya ve Avustralya'da hekimler üzerinde daha önce yürütülen çalışmaların sonuçlarıyla tutarlı olduğuna vurgu yapılmaktadır¹²⁶. Nitekim Türkiye’de de 2022 yılında özel bir hastanede çalışan 250 sağlık personeli üzerinde yapılan çalışmada, pandemi döneminde sağlık çalışanlarında duygusal tükenmeye sebep olan risk faktörleri arasında uzun çalışma saatlerinin de yer aldığı gösterilmiştir¹²⁷.

2.3.3. Uzun çalışma saatlerine maruz kalmanın uyku sorunu ve yorgunluk üzerindeki etkisi:

Uzun çalışma saatleri veya fazla mesai, uyku süresini kısaltarak yorgunluğa neden olur. Normal uyku süresi gecelik yaklaşık 7-8 saattir. Bu uyku süresinin beyin-kalp damar hastalıkları, diyabet, yüksek tansiyon riskini düşürmesinin yanı sıra iş kazalarını ve

¹²⁶ Daniah Bondagji, Mutaz Fakeerh, Hasan Alwafi ,Adil Ahmed Han; “The Effects of Long Working Hours on Mental Health Among Resident Physicians in Saudi Arabia”, Psychology Research and Behavior Management, Volume 15, 2022 <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.2147/PRBM.S370642>

¹²⁷ Egehan Özkan Alakaş, Seray Kağıtçı, Pelin Yılık; “Covid-19 Sürecinde Sağlık Çalışanlarının Algıladıkları Sosyal Desteğin Duygusal Tükenme Üzerindeki Etkisi,” Journal of Economics and Administrative Sciences, 23(4), s.880,882 <http://esjournal.cumhuriyet.edu.tr>

hataları azalttığı belirtilmektedir. Ancak uzun çalışma saatleri uyku sorunu ve yorgunluk üzerinde önemli ve zararlı etkiler yaratmaktadır.

1998'den 2018'e kadar yayınlanan, 13 ülkeden 814.084 katılımcı üzerinde toplam 46 makaleden 243 kaydı sentezleyen çalışma, uzun çalışma saatlerinin iş sağlığı sorunları ile pozitif bir ilişkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışmada uzun çalışma saatlerinin düşük uyku kalitesi, kısa uyku süresi ve uyku bozukluğuna yol açtığı ve en güçlü ilişkinin kısa uyku süresinde görüldüğü ve bunun da ciddi sağlık sorunu olduğu ortaya konmuştur. Kısa uyku için günde 6 saatten az tanımlaması yapılmıştır. Meta-analizi yapılan çalışmalarda, çalışma saatleri uzadıkça (haftada 55 saatten fazla), hem erkek hem de kadın işçiler için yetersiz/kısa uykudan şikayet etme riskinin arttığı görülmüştür. Bununla birlikte birçok araştırmacının, kadınların uyku süresinin erkeklerden daha uzun olduğunu bildirdiği, buna karşılık bazı araştırmacıların, kadın işçilerin erkeklerden daha fazla ücretsiz iş yaptığı için (örneğin ev işi) uyku sürelerinin azaldığı öne sürülmüştür. Dolayısıyla uzun çalışma saatlerinin cinsiyet farklılığına göre kısa uyku süresi üzerindeki etkisi belirgin değildir. Çalışmada kısa uyku süresinin uzun vadede kalp damar hastalıkları, obezite, hipertansiyon ve diyabet riskini artırdığı vurgulanmaktadır. Uzun çalışma saatlerinin yarattığı bir diğer sağlık sorunu uyku bozukluğudur. Uykuya dalma güçlüğü, uykusuzluk ve uykunun farklı evrelerinde düzensizliği içeren uyku bozukluğu, çalışanların zihinsel sağlığını, sirkadiyen ritimlerini ve bilişsel işlevlerini etkilemektedir. Sonuç olarak uyku sorunu uzun saatler çalışan işçilerin hem fiziksel hem de ruhsal sağlığını olumsuz etkilemektedir. Uzun çalışma sürelerinin sağlık üzerinde yarattığı bir diğer etki yorgunluktur. Yorgunluk pek çok sektör için büyük tehlikeler barındırmaktadır. Yorgunluğun beyin üzerindeki etkisinin, durumsal farkındalık kaybı, riskin hafife alınması, engellenmiş görsel algı ve azalan tepki süreleri gibi ortak semptomlarla sarhoş araba kullanmak kadar zararlı olduğu bildirilmektedir.

Yorgunluk veya bitkinliğe neden olan sebeplerden biri şüphesiz yetersiz uykudur. Kısa uyku süresi ve yorgunluk, uzun çalışma saatleri ile güçlü bir şekilde ilişkilidir ve çalışanlar düzenli olarak çok az uyuyorsa (günde 6 saat veya daha az) veya kronik

yorgunluk sendromu yaşıyorlarsa, fiziksel veya zihinsel sağlığın risk altında olduğu söylenebilir¹²⁸.

2.3.4. Uzun Çalışma Saatlerine Maruz Kalmanın Zarar Verici Yaşam Tarzı Alışkanlıkları Üzerindeki Etkisi:

Uzun çalışma saatleri çeşitli hastalıklarla ilişkilendirilmesinin yanı sıra yoğun sigara içme, yetersiz beslenme, alkol tüketimi, egzersiz eksikliği gibi sağlığa zarar verici yaşam tarzı alışkanlıklarıyla da ilişkilendirilmiştir. 1994'ten 1997'ye kadar Kanada'da haftada 34 saatten fazla çalışan erkek ve kadın çalışanlar üzerinde yapılan araştırma bulgularında, erkek işçiler için artan sigara, alkol kullanımı ve fiziksel hareketsizlik oranlarının %9, %34 ve %43 olduğu, incelenen dönemde kadın işçiler için aynı alışkanlıkların oranlarının sırasıyla %7, %25 ve %41 olduğu görülmüştür. Buna karşılık 2001 yılında haftada 60 saatten az, haftada 60 ila 70 saat ve haftada 70 saatten fazla değişen çalışma saatleri açısından üç mühendis grubu arasında yapılan araştırma sonuçlarında sigara içmede hiçbir fark olmadığı belirtilmektedir¹²⁹.

Uzun çalışma saatleri için niteliğine bağlı olarak fiziksel hareketsizliğe neden olabilmektedir. Bazı araştırmalar, uzun saatlerle çalışan işçiler için fiziksel aktivitede önemli bir azalma olduğunu bildirirken, uzun çalışma saatlerinin fiziksel hareketsizlikle ilişkili olmadığını bildiren çalışmalar da mevcuttur¹³⁰. Diğer taraftan fiziksel hareketsizliğin aşırı alkol tüketimine katkıda bulunan bir faktör olabileceği zira uzun saatler çalışanların, standart saatlerde çalışanlara göre içki içme eğilimlerinin biraz daha riskli görüldüğü belirtilmektedir. Bir diğer yönü ile uzun çalışma saatlerinin yarattığı depresyon da alkol tüketimini artırabilmektedir. Yapılan çalışmalarda uzun çalışma saatlerinin riskli alkol kullanımıyla ılımlı bir ilişki içinde olduğu bulunmuştur¹³¹.

2.4. Uzun Saatlerle Çalışmanın İş Güvenliği Üzerine Etkileri

İş yerinde iş sağlığı ve güvenliği, insana yakışır işin hayati bileşenleridir. Çalışma yaşamındaki hakların güvence altına alındığı, kadın ve erkeklere eşit, güvenli, yeterli

¹²⁸ Kapo Wong, Alan HS Chan ve SC Ngan, a.g.e., 2019,

¹²⁹ Kapo Wong, Alan HS Chan ve SC Ngan, a.g.e., 2019

¹³⁰ Kapo Wong, Alan HS Chan ve SC Ngan, a.g.e., 2019

¹³¹ Marianna Virtanen vd., a.g.e.2018

dinlenme imkanları tanınarak sosyal korumanın yaygınlaştırıldığı ve sosyal diyalogun geliştirildiği bir çalışma yaşamının sağlanması, ILO'nun da hedefleri arasındadır. Dünyada pek çok ülke de ILO'nun rehberliğinde iş sağlığı ve güvenliği koşullarını iyileştirme çabasını sürdürmektedir. Bu iyileştirme çabalarına rağmen iş kazalarının ve işle ilgili hastalıkların sonuçları ve alınmaya çalışılan önlemler, hala küresel ölçekte büyük bir öneme sahip olmaya devam etmektedir¹³².

Dünya genelinde her yıl yaklaşık 2 milyon kişinin iş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını kaybettiği, 400 milyona yakın ölümcül olmayan iş kazasının yaşandığı tahmin edilmektedir. Ölümlerin %19'unu işyerindeki kaza ve yaralanmalar oluşturmaktadır. Ölümlere neden olan en büyük mesleki risk faktörünün uzun çalışma saatlerine (haftada 55 saat \geq) maruz kalmak (2016 yılı için 745.000 ölüm), ikinci ve üçüncü mesleki risk faktörlerinin, mesleki partikül madde, gazlar ve dumanlar (450.000 ölüm) ve iş kazaları (363.000 ölüm) olduğu belirtilmektedir. En fazla DALY sayısından (sağlık kaybı miktarı /sakatlığa göre ayarlanan yaşam yılları) sorumlu olan mesleki risk faktörünün iş kazaları (26,4 milyon) olduğu, bunu uzun çalışma saatlerine maruz kalma (23,3 milyon) ve mesleki ergonomik faktörlerin (12,3 milyon) izlediği ifade edilmektedir¹³³. ILO'nun tahminlerinden de görüldüğü gibi, uzun çalışma saatlerine maruz kalmanın hem sağlık hem de güvenlik üzerindeki etkileri, yaşanan ölüm ve kaza sayıları ile kendini göstermektedir.

2.4.1. Genel Olarak İş Kazaları

Kökeni Arapça olan kaza “yanlışlıkla ve beklenmedik bir şekilde gerçekleşen, can ve mal kaybı veya zararına neden olan bir eylem¹³⁴” ya da “bir irade sonucu olmaksızın veya umulmayan hal dolayısıyla bir kimsenin veya bir şeyin arızaya veya zarara uğraması¹³⁵” şeklinde tanımlanabilir. Türk Dil Kurumu kaza sözcüğünü “İstem dışı veya umulmayan bir olay dolayısıyla bir kimsenin, bir nesnenin veya bir aracın zarara uğraması” şeklinde tanımlamıştır¹³⁶. Tanımlardan görüldüğü gibi kaza, kasıtsız olarak

¹³² <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>

¹³³ <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/total-who-ilo-joint-estimates-of-the-work-related-burden-of-disease-and-injury--2000-2016/>

¹³⁴ <https://tr.wikipedia.org/wiki/Kaza>

¹³⁵ Özlem Özkılıç, İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.

¹³⁶ Türk Dil Kurumu, <https://sozluk.gov.tr/>, 18.02.2023

meydana gelen bir olaydır. Genellikle kasıtsız olmadan gerçekleşen *olumsuz* olaylara atıfta bulunmak için kullanılır. Kazanın çalışma yaşamında karşımıza çıkan kavramı iş kazasıdır. ILO iş kazasını, şiddet eylemleri de dahil olmak üzere, işyerinde veya işle bağlantılı olarak ortaya çıkan, bir veya daha fazla işçinin yaralanmasına, hastalanmasına veya ölümüne neden olan beklenmedik ve planlanmamış bir olay olarak tanımlamaktadır¹³⁷.

Bazı kaynaklarda ise iş sağlığı ve güvenliği bağlamında kaza kavramı yerine olay kavramının kullanılmasının tercih edilmesi gerektiğine vurgu yapılmaktadır. Çünkü kaza kavramının, olayın kasıt olmadan kader veya şans eseri meydana geldiğini ima ettiğini, oysa kaza incelemelerinde genellikle olayın öngörülebilir olduğunu ve uygun güvenlik önlemleri alınmış olsaydı önlenilebileceğinin ortaya konduğunu ifade etmektedirler. İş kazası kavramı ile birlikte kullanılan bir başka kavram “ramak kala”dır. Herhangi bir kişiye zarar vermeyen ancak zarar verme potansiyeline sahip kazalar için kullanılmaktadır¹³⁸.

Mevzuatta iş kazasının tanımı çalışma yaşamını düzenleyen 6331 sayılı ve 5510 sayılı Kanunlarda ele alınmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 3.md.sine göre iş kazası, "İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olay" şeklinde ifade edilmektedir. 5510 sayılı Kanunda ise bir kazanın hangi hallerde iş kazası olarak nitelendirileceği yer ve zaman şartlarıyla sınırlandırılarak belirtilmiştir. Buna göre;

- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle
- Sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- Emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında,

¹³⁷<https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/description-occupational-safety-and-health-statistics/>

¹³⁸ <https://www.safeopedia.com/definition/204/accident>

- Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle meydana gelen olaylardır.

Kaza, olayın gerçekleşmesinden hemen sonra veya nadiren daha sonradan zarar verme niteliği bulunan olaylardır. Kazalar sonucunda ölüm veya sakatlıklar meydana gelebilir¹³⁹. Bu bağlamda geniş anlamda mesleki yaralanma, bir iş kazasından kaynaklanan herhangi bir kişisel yaralanma, hastalık veya ölüm olarak tanımlanmaktadır. Bu yönü ile mesleki yaralanma, çalışma faaliyetinden kaynaklanan risk faktörlerine belirli bir süre boyunca maruz kalmanın sonucu olarak ortaya çıkan meslek hastalığından farklıdır. Bir iş kazasının sonucu ölümcül de olabilir veya ölümcül olmayıp yaralanma ve çalışma süresi kaybı ile de sonuçlanabilir¹⁴⁰. İş kazalarının dolayısıyla işte meydana gelen yaralanmaların önemli bir kısmı önlenemez. Bunun için mesleki yaralanmalara neden olabilecek risk faktörlerinin belirlenmesi önemlidir. Bu tespit daha etkili önleyici stratejilerin uygulanmasına katkıda bulunacaktır.

İş kazalarının sebepleri içerisinde insan davranışı dahil olmak üzere birçok faktör yer alır. İş kazalarına çalışanlardan kaynaklanan; güvenli olmayan davranış, dikkatsizlik, ihmal, deneyimsizlik, uykusuzluk, yorgunluk, kişisel özellikler veya hastalık gibi davranışsal faktörler neden olabileceği gibi güvensiz çalışma koşulları(yetersiz aydınlatma, gürültü, kaygan zemin, yeterli kişisel koruyucu donanımların bulunmaması vb), güvenli olmayan işyeri tasarımı gibi çevresel ve işyeri faktörleri de neden olabilmektedir. Bunların yanı sıra işçinin işe uygun olmaması, işçilere temel iş sağlığı güvenliği eğitimi verilmemesi, işçileri daha hızlı iş yapımına zorlama, çalışmada yasal sürelerin aşılması, makinelerin ve diğer donanımların bakımlarının aksatılması, denetimdeki eksiklikler de iş kazalarına ortam hazırlamaktadır¹⁴¹. Bu risk faktörlerinin en önemlilerinden birisi, çalışan üzerinde stres yaratan, iş dışında daha az zaman bırakan diğer bir deyişle uyku ve dinlenme için daha az zaman kalmasına neden olan uzun çalışma saatleridir. Uzun çalışma saatleri sonucunda ortaya çıkan uyku hali/uykusuzluk, stres,

¹³⁹ Emin Kahya, Derya Özkar, İş Güvenliği, Eskişehir: OGÜ Yayınları, 2014.

¹⁴⁰ <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/description-occupational-safety-and-health-statistics/>

¹⁴¹ İlknur Kalkış, a.g.e., s.12-13; Gözde Aygün, Safiye Özvuramaz, ‘‘Sağlık Çalışanlarının Yaşadığı İş Kazaları Ve İlişkili Faktörler’’, Medical Sciences, 2020.

yorgunluk, alkol kullanımının artışı gibi etkiler hem sağlık sorunlarının ortaya çıkması hem de iş kazalarının yaşanması ile doğrudan ilişkilidir.

İş kazaları gelişmiş veya gelişmekte olan tüm ülkelerde önemli bir sorundur. Çünkü iş kazalarının yarattığı en büyük etki işçiler üzerinedir. Kazanın ardından işçi belirli bir süre çalışamaz hale gelip gelir düşüklüğü yaşayabilir, sürekli çalışamaz duruma düşerek engelli hale gelebilir veya vefat edebilir. Bu sonuçlar ülkeleri kazalar için önlemler almaya itmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin temel hedefi de öncelikle işçileri meslek hastalıkları ve iş kazaları karşısında korumak için gerekli önlemlerin alınmasını sağlamaktır. Bu önlemler aynı zamanda işletmeleri de korumakta, üretimin devamlılığını sağlamakta ve iş kazalarından kaynaklanan çevre zararlarını önlemektedir. İş kazalarına ilişkin yapılan çalışmalar, iş kazalarının %50'sinin kolayca engellenebilir olduğunu, %48'inin eğitimle engellenebileceğini, %2'sinin ise engellenmesinin mümkün olmadığını göstermektedir¹⁴².

Ülkemizde iş kazalarına ait veriler Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından tutulmakta ve her yıl paylaşılmaktadır. Yaşanan iş kazası sayıları son on yıl içinde artış göstererek devam etmektedir. İş kazası sonucu ölüm sayıları ise dalgalı bir seyir izlemektedir. 2012 yılında kabul edilen İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile birlikte çalışma yaşamında güvenli ve sağlıklı koşulların oluşması ve böylece iş kazası ve ölüm sayılarında bir düşüş görülmesi beklenirken istatistiki veriler bunun gerçekleşemediğini göstermektedir¹⁴³.

Ülkemizde meslek hastalığına bağlı ölüm oranları ile iş kazalarına bağlı ölüm oranları karşılaştırıldığında iş kazaları oranlarının çok yüksek (%99,98), meslek hastalıklarının ise çok düşük olduğu (%0,002) görülmektedir. Dünyadaki iş kazası ve meslek hastalıklarından ölüm oranları ile ülkemizdeki veriler kıyaslandığında ise iş kazasından ölüm oranının çok düşük (%13.7), meslek hastalığından ölümün ise çok yüksek olduğu (%86,3) görülmektedir¹⁴⁴.

¹⁴² İlknur Kılıç, a.g.e., s.29

¹⁴³ SGK İstatistik Yıllıkları, <http://eski.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik>

¹⁴⁴ Hüseyin Ceylan, “ Türkiye’deki İş Kazalarının Genel Görünümü ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması” International Journal of Engineering Research and Development, Vol.3, No.2 (2011).



Şekil 2.3 İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sonucu Ölüm Oranı (%), Dünya (a) ve Türkiye (b)¹⁴⁵

Türkiye için iş kazaları ve meslek hastalıklarındaki eksik bildirimler önemli bir sorundur. SGK'nın değerlendirmeye aldığı veriler ile 2011 yılında İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi (İSİG Meclisi) adıyla kurulan topluluğun değerlendirmeye aldığı veriler farklıdır. Topluluk farklı mesleklerden işçilerin ve işçi ailelerinin oluşturduğu bir ağ örgütlenmesidir. Tüm iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenabilir olduğunu söylemekte ve yaşanan işçi ölümlerini 'iş kazası' olarak değil 'iş cinayeti' olarak tanımlamaktadır¹⁴⁶.

İSİG Meclisi ve SGK verileri karşılaştırıldığında her yıl iş kazası sonucunda ölen vaka sayıları arasında önemli bir fark görülmektedir. İSİG Meclisi iş kazaları sonucu ölüm sayılarına ilişkin yayınladığı verileri ulusal ve yerel basından, işçilerin mesai arkadaşlarından, ailelerinden, iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinden ve sendikalardan öğrendiği bilgilere dayanarak toplamaktadır¹⁴⁷. Yıllara göre İSG Meclisi ve SGK verileri arasındaki fark aşağıdaki tabloda (Tablo 1) görülmektedir.

¹⁴⁵ Ferhat Özdemir, Hasan Serin, "Çalışan Ve Sektörlere Göre İş Kazası Ve Meslek Hastalığı İstatistiği Üzerine Bir Araştırma", Turkish Journal Of Forest Science, Cilt 6, Sayı 1, 2022, s.280'den alıntılanmıştır.

¹⁴⁶ İSİG Meclisi, <https://isigmeclisi.org/>, 18.02.2023

¹⁴⁷ Bedri Tekin, "İSİG Meclisi 2021 Yılı İş Cinayetleri Raporunu Açıkladı: 2021 Yılında En Az 2 Bin 170 İşçi İş Cinayetlerinde Hayatını Kaybetti", İSİG Meclisi E-Dergi, S.2, 2022, s.16

Yıl	İş Kazası Sonucu Ölüm Vakası Sayısı (SGK Verisi)	İş Kazası Sonucu Ölüm Vakası Sayısı (İSİG Meclisi Verisi)	Fark
2012	744	878	134
2013	1360	1235	-125
2014	1626	1886	260
2015	1252	1730	478
2016	1405	1970	565
2017	1633	2006	373
2018	1541	1923	382
2019	1147	1736	589

Tablo1. 2012-2019 Yılları İçin SGK ve İSİG Meclisi İş Kazası Sonucu Ölüm Vakası Sayıları

İş kazaları büyük oranda önlenabilir olaylardır. İnsan hayatı her türlü ekonomik değer üzerinde. Çalışanların ölmesi, ağır yaralanması ve uzuvlarını kaybetmeleri veya ömür boyu iş göremez duruma gelmeleri, iş kazalarının en kabul edilemez sonuçlarıdır. Resmi kayıtlarda, son yıllarda Türkiye’de her sene ortalama 1500 çalışan iş kazası sebebiyle hayatını kaybetmektedir. Türkiye ölümlü iş kazası sayılarında hem Avrupa’da hem de dünyada ilk sıralarda yer almaktadır¹⁴⁸.

Meslek gruplarına göre iş kazası oranı farklılıklar göstermektedir. İş kazalarının mavi yaka, beyaz yaka ve iş türleri arasındaki dağılımını inceleyen bir çalışmada iş kazaları ve yaralanmaların "mavi yakalı" işçilerde "beyaz yakalı" işçilere göre daha fazla olduğu gösterilmiştir. Ticaret, ulaşım ve ekipman operasyonunda çalışan her on işçiden biri iş başında yaralanma yaşamaktadır ve bu oran, işletme, finans veya yönetim veya sosyal bilimlerde çalışanlar için oranın dört katından fazladır. İşleme veya imalatta ya da birincil endüstrilerde çalışan işçiler de toplam işgücüne göre daha yüksek iş kazası riski altındadır¹⁴⁹.

2.4.2. Uzun Saatlerle Çalışmanın İş Kazaları Üzerine Etkisi

Uzun saatler çalışma, bağımsız bir risk etmeni olarak iş kazaları üzerinde doğrudan etkilidir. Bu etkilerin fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik, sosyo-

¹⁴⁸ Hüseyin Ceylan, “Türkiye’de Meydana Gelen Ölümlü İş Kazaları”, İsg Akademik – Ohs Academic, 3 (1) (2021).

¹⁴⁹ Kathryn Wilkins and Susan G. Mackenzie, “ Work Injuries”, Health Reports, 18(3), 2007.

psikolojik risk etmenlerini aktive etmek açısından da dolaylı etkileri bulunmaktadır¹⁵⁰. Bu etkiler bu alanda yapılan değişik çalışmaların sonuçları ile de desteklenmektedir.

Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesinde çalışan 1037 sağlık çalışanı üzerinde yapılan bir çalışmada, vardiyalı çalışanların çalışmayanlara göre ve fazla mesai yapanların yapmayanlara göre iş kazası geçirme oranları incelenmiştir. Elde edilen veriler sağlık çalışanlarından haftada 41 saat ve üzeri çalışanlarda ve vardiyalı çalışanlarda iş kazası geçirme oranının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Buna karşılık uzun çalışma saatlerinin sağlık çalışanlarının farklı pozisyonları arasında kronik hastalık varlığı, sigara kullanımı, alkol kullanımı, uyku sorunu varlığı, düzenli egzersiz yapma durumu ve son 1 yıl içinde iş kazası geçirme durumları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır¹⁵¹.

Kanada Toplum Sağlığı Araştırmasınının 2003 Aralık ayında yayınladığı verilerden yola çıkarak Kathryn Wilkins ve arkadaşlarının 2007 yılında yayınladığı bir çalışmada, 2003 yılında yarım milyondan fazla Kanadalı işçinin iş başında yaralandığı, bunların çoğunluğunun (%72) erkek olduğu ve yaklaşık dörtte üçünün mavi yakalı işlerde çalıştığı belirtilmiştir. Yapılan analizde, iş kazası sonucu yaralanma ile güçlü bir şekilde ilişkili olan bir dizi faktör belirlenmiştir. Bu faktörlerin bazıları işin özüne ilişkin iken bazıları kişisel veya sosyo-ekonomik koşulları yansıtmaktadır. Vardiyalı çalışma, fiziksel olarak zorlayıcı işler, kronik sağlık koşulları ve sigara içme dahil olmak üzere iş kazasıyla ilişkili bir dizi faktör cinsiyetler arasında benzer görünmektedir. Buna karşılık 60.000 doların altında gelire sahip olan ve haftalık 35 saat veya daha fazla çalışan erkeklerde yaralanma olasılığı, daha az saat çalışanlara kıyasla daha fazladır. Kadınlar için çalışma saatlerine göre önemli bir fark gözlenmemiştir. Düzenli bir gündüz programı olan hem erkekler hem de kadınlar, diğer vardiyalarda çalışanlara kıyasla önemli ölçüde daha düşük yaralanma riskine sahiptir¹⁵².

Dembe ve arkadaşlarının fazla mesai ve uzun çalışma saatlerinin iş kazaları ve hastalıklar üzerindeki etkisini araştırdıkları çalışma 10.793 kişi üzerinde yapılmıştır. Uzun çalışma saatlerine maruz kalanlarda, tehlikeli işkolu ve mesleklerde çalışanlarda iş

¹⁵⁰ Yahya Kulaksız, ‘‘Çalışma Sürelerinin İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Üzerine Etkileri’’, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, 2011.

¹⁵¹ Gözde Aygün, Safiye Özvurmaz, a.g.m.

¹⁵² Kathryn Wilkins and Susan G. Mackenzie, a.g.m.

kazası oranları daha yüksek çıkmıştır. Bu çalışmanın bulgularına göre, fazla mesai yapmanın en yüksek yaralanma riskine sahip olduğu ifade edilmektedir. Fazla mesai yapanların fazla mesai yapmayan işlerde çalışanlara kıyasla %61 daha yüksek yaralanma riski oranına sahip oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca haftada 60 saati aşan çalışmalar %23 oranında ve günde 12 saati aşan çalışmalar da %37 oranında yaralanma riski ile ilişkilendirilmiştir. Çalışmanın sonuçlarında düzenli olarak fazla mesai veya uzun çalışma saatlerine maruz kalmanın, mesleki yaralanma veya hastalığa yakalanma riskini artırdığı, çalışma süresinin uzunluğu arttıkça yaralanma riskinin arttığı, uzun çalışma saatlerinin, etkilenen işçilerde yorgunluğa veya strese neden olduğu bunun da dolaylı olarak işyeri kazalarını arttırdığı vurgulanmıştır¹⁵³.

2019 yılında Takashi Yamauchi ve arkadaşlarının yayınladıkları çalışmada Japonya'da endüstriyel ortamlarda uzun çalışma saatleri ve bunun uykuya ilgili yarattığı sorunlar ve yaralanmalar üzerine etkisi incelenmiştir. Bu çalışmada, uzun çalışma saatleri hem uykuya ilgili sorunlara hem de işçiler arasında güvenlik problemleriyle (örn. Kaza ve yaralanmalar) ile pozitif olarak ilişkilendirilmiştir. Ayrıca, endüstriden bağımsız şekilde, uzun çalışma saatlerine maruz kalmanın uyku problemlerinin, önemli şekilde kaza ve yaralanmalara neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır¹⁵⁴.

Çalışma saatleri ile yaralanma ve hastalık arasındaki ilişkilerin incelendiği bir çalışmada, katılımcılar Ekim 2007'de PNA Yıllık Ulusal Kongresine katılan hemşirelerden oluşmaktadır. Bu çalışma bulgularına göre, katılımcıların yaklaşık %65'i haftada 40 saatten fazla çalıştıklarını ve %23'ü vardiyalarının 8 saatten fazla sürdüğünü bildirmiştir. Bunun yanı sıra, katılımcıların %83'ü ayda en az bir kez veya daha fazla zorunlu veya plansız fazla mesai yaptığını ve katılımcıların %15'i ayda 7 kez veya daha fazla mesai yaptığını bildirmiştir. Haftada 40 saat ve üzeri çalışanların yaklaşık %45'inin, işle ilişkili bir hastalık yaşama ve işle ilgili yaralanmalara uğradıklarını göstermektedir¹⁵⁵.

¹⁵³ A E Dembe , J Erickson , R Delbos ve S Banks, “The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States” *Occup Environ Med.*, 2005. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/16109814/>

¹⁵⁴ Takashi Yamauchi vd., “Long working hours, sleep-related problems, and near-misses/injuries in industrial settings using a nationally representative sample of workers in Japan”, *Plos One*, 2019. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31306462/>

¹⁵⁵ A.B. de Castro vd., “ Associations between work schedule characteristics and occupational injury and illness”, *Int Nurs Rev.*, 2010. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2964142/>

Uzun çalışma saatlerinin iş kazasına uğrama riski üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalar hastalık riskini inceleyen çalışmalardan daha az sayıdadır. Bazı araştırmalar, nükleer santral işçileri, itfaiyeciler, uzun yol kamyon şoförleri, otobüs şoförleri, hemşireler, anestezi uzmanları, veterinerler, diğer sağlık uzmanları, inşaat işçileri ve madenciler gibi bazı meslek gruplarında uzun çalışma saatleri ve artan iş kazaları riski arasında ilişki olduğunu göstermiştir. Yine de, araştırmacıların uzun çalışma saatlerinin işyeri yaralanmaları üzerindeki etkisine ilişkin bulgular eksik ve belirsizdir¹⁵⁶.

Sevda Demirbilek ve Vedat Pazarlıoğlu tarafından Türkiye’de iş kazasına neden olan faktörleri istatistiksel ve ekonometrik açıdan belirlemeyi amaçlayan bir çalışmada, iş kazalarının işyeri büyüklüğü dikkate alındığında büyük işletmelere kıyasla daha çok küçük işletmelerde, mesai saatleri açısından çalışmanın ilk saatlerinde, kıdem dikkate alındığında deneme süresini izleyen ilk yıllarda, yaş açısından ise 25-35 yaş aralığında daha fazla sayıda meydana geldiği sonucuna varılmıştır¹⁵⁷.

İnşaat sektörü özellikle iş kazalarının en çok yaşandığı alanlardan birisidir. İnşaat sektörünün kendine özgü çalışma koşulları, birden fazla işçi grubunun (taşeron sistemi) bir arada çalışması ve maliyetleri düşürmek için mevcut önlemlerin göz ardı edilmesi bu sektördeki iş sağlığı ve iş güvenliği risklerini arttırmaktadır. Türkiye’de inşaat sektöründe iş kazası ve meslek hastalıklarını Giresun örneği ile inceleyen tez çalışmasında, görüşme gerçekleştirilen işçilerin tamamı ya iş kazasına maruz kaldıklarını ya da ortamda birden fazla kez iş kazalarına tanık olduklarını belirtmişlerdir. Çalışmada iş kazalarında iş sağlığı ve iş güvenliği önlemlerine dikkat edilmeden çalıştırılması kadar, işçilerin fazla çalıştırılması ve zaman baskısının da etkili olduğuna yer verilmektedir¹⁵⁸.

Eti Maden işletmesinde yapılan bir çalışmada, vardiya saatlerine göre iş kazaları incelenmiştir. Haftada 7 gün ve günde 3 vardiya çalışılan işletmede, kazaların 33 tanesi 1. vardiyada (08.00–16.00), 15 tanesi 2. vardiyada (16.00–00.00) ve 12 tanesi 3. vardiyada (00.00–08.00) meydana gelmiştir. Kaza nedenleri değerlendirildiğinde ise 1.

¹⁵⁶ A E Dembe, J B Erickson, R G Delbos, S M Banks, a.g.m., <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/16109814/>

¹⁵⁷ Sevda Demirbilek, Vedat Pazarlıoğlu, “Türkiye’de İş Kazalarının Oluşumunda Etkili Olan Faktörler: Ampirik Bir Uygulama”, Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi, 2007, Cilt: 44 Sayı: 509, ss. 81-91.

¹⁵⁸ Tamer Çelik, Türkiye’de İnşaat Sektöründe İş Kazası Ve Meslek Hastalığı: Giresun Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Ordu Üniversitesi, SBE, Ordu, 2019, s. 60, 67, 92-100.

ve 2. vardiyada iş yoğunluğunun daha fazla olması ve tüm bakım-onarım işlerinin bu vardiyalarda yapılmasından kaynaklanabileceği sonucuna ulaşılmıştır¹⁵⁹.

¹⁵⁹ Ali Ekrem Arıtan, Melike Ataman, “Kaza Oranları Hesaplamalarıyla İş Kazası Analizi”, Afyon Kocatepe Üniversitesi, FEMÜBİD, Cilt 17, Sayı 1, 2017, s.243.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

FAZLA ÇALIŞMANIN YOL AÇACAĞI MUHTEMEL SORUNLARA ÇÖZÜM ODAKLI BAKIŞ

3.1. İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu

İş sözleşmesi işçi ile işveren arasında kurulan ve taraflara borçlar yükleyen bir sözleşmedir. Sözleşmeden doğan iş ilişkisi kapsamında işverenin en önemli borçlarından biri işçiyi gözetme (koruma) borcudur. İş sözleşmesinin taraflar arasında kişisel ilişki kuran niteliği gereği, işçi işverene kişisel ve ekonomik yönden bağımlıdır. Bu bağımlılık, işverenin işçiyi gözetme yükümlülüğünü ortaya çıkarmaktadır. İşverenin işçiyi gözetme borcu geniş kapsamlıdır. Bu borç, geniş anlamda işçinin kişiliğinin korunmasını ifade ederken, dar anlamda kişiliğin içinde yer alan yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün korunması için gerekli önlemlerin alınmasını da kapsamaktadır¹⁶⁰. Bir diğer ifade ile tüm işverenler çalışanlarının sağlığını, güvenliğini ve refahını sağlama yükümlülüğü altındadır. Bu gözetme yükümlülüğü, işverenlerin çalışanların işte maruz kalabilecekleri sağlık ve güvenlik risklerini belirlemesi ve işyeri risklerini kontrol altına almak için uygun önlemleri alması gerektiği anlamına gelmektedir¹⁶¹.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 417.md.si ile işverene “..... işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak...” yükümlülüğü getiren hüküm, işçiyi gözetme borcunun temelini oluşturmakta ve işçinin iş görme borcu kapsamında maruz kalacağı tehlikelere karşı işverenin gerekli önlemleri alması gerektiğine vurgu yapmaktadır¹⁶². İlgili hükümde özellikle iş kazalarına karşı gerekli önlemlerin alınması yükümlülüğünden söz edildiği, işverenin işin niteliğini göz önüne alarak uygulanabilir ve iş yerinin özelliklerine uygun önlemleri almakla yükümlü olduğu, hatta mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak zorunda olduğu ifade edilmektedir. Söz konusu Yargıtay kararında bu önlemlerin alınması

¹⁶⁰ Gizem Sarıbay Öztürk; İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülüklerini İhlalin Hukuki Sonuçları, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, SBE, İstanbul, 2013, s. 10

¹⁶¹ <https://www.davidsonmorris.com/employers-duty-of-care-stress/>

¹⁶² Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 2015/1890 E., 2017/383 K., <https://unalgokturk.av.tr/isverenin-isciyi-gozetme-borcuna-yonelik-karar/>

konusunda işverenin tecrübesizliğini, bilimsel ve teknik gelişmeler yönünden bilgisizliğini, ekonomik yönden zayıflığını, benzer iş yerlerinde iş güvenliği önlemlerinin alınmadığını savunarak önlem alma sorumluluğundan kurtulamayacağı açıkça ortaya konmaktadır¹⁶³.

Nitekim iş sağlığı ve güvenliğinin, çalışanların sağlıklı ve güvenli ortamlarda çalışabilmeleri için büyük önem taşıması üzerine 2012 yılında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe konulmuştur. Kanun büyük ölçüde işveren yükümlülükleri üzerinden hazırlanarak, işverene çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlama görevini yüklemiştir. Kanunun 4.md.sine göre işveren; “Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.” İşveren ilgili hükümde, her türlü önlemi almakla yükümlü tutulmasının yanı sıra önlemlerin uygulanıp uygulanmadığını denetlemekle de yükümlü tutulmuştur. Yargıtay da bir kararında, “... iş sağlığı ve güvenliği tedbirleriyle amaçlanan, yapılmakta olan iş nedeniyle işçinin vücut tamlığı ve yaşama hakkının önündeki tüm engellerin giderilmesidir.” diyerek, çalışma ortamında çalışanların sağlığı ve güvenliği için tehlike yaratan faktörlerin ortadan kaldırılmasının gerektiğini vurgulamıştır¹⁶⁴.

6331 sayılı Kanunda işveren genel yükümlülüğü çerçevesinde sağlık ve güvenlik önlemlerine ilişkin olarak; risk değerlendirmesi yapmak, eğitim vermek, İSG profesyonelleri çalıştırmak, sağlık gözetimi yapmak, kişisel koruyucu donanım sağlamak, işyerinde örgütlenme çalışmalarını gerçekleştirmek, iş kazası ve meslek hastalıklarının kaydını tutmak, çalışanın işe uygunluğunu göz önüne almak ve çalışanın zarar görmesine yol açabilecek davranışlardan kaçınmakla yükümlüdür. Görüldüğü gibi kanunda işverenin yükümlülükleri oldukça ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Maddenin devamında, işverenin kanun hükümlerine aykırı davranışı nedeniyle işçinin bedenen zarar görmesi,

¹⁶³ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi – 2020/9056 E., 2021/14262 K., Tarihi: 16/11/2021, selimhartavi.com/karar/elektrik-idaresinde-teknisyen-olarak-calisan-iscinin-seksiyoner-arizasini-giderme-asamasinda-elektrik-carpmasi-sonucu-yere-dusmesi/sanliurfa-avukat

¹⁶⁴ Yargıtay 10. HD, 2013/11147 E. , 2014/3047 K. , 18.02.2014 www.kazanci.com

ölmesi ya da kişiliğinin zarar görmesi durumunda bu zararların tazmini için işverenin sorumlulukları yer almaktadır¹⁶⁵.

6331 sayılı Kanun işverenin çalışanlarını gözetme yükümlülüğünü iş sağlığı ve güvenliği bakımından düzenlemiş olmakla birlikte, çalışma ortamında sağlığı ve güvenliği tehdit eden risk yaratan pek çok faktör bulunmaktadır. Bunlardan biri de yaygın bir uygulama alanı olan fazla çalışmalardır. İşçiler gelirlerini artırma çabası içinde daha uzun saatlerle çalışmaya ses çıkarmaz iken, işverenler de ilave işçi maliyetine katlanmadan daha az kişi ile daha fazla çalışma yapılmasını arzu etmektedirler. Tarafların kendi açılarından bu olguyu desteklemelerinin¹⁶⁶ yanı sıra standart dışı çalışma biçimlerinin çeşitlenerek artışı ve iş güvencesizliğine ilişkin korkular, işçileri fazla saatlerle çalışmaya zorlamakta ve fazla çalışma yapan kişi sayısını arttırmaktadır.

Uzun çalışma saatlerinin işçilerin sağlığı ve güvenliği üzerindeki sonuçları ikinci bölümde detaylı olarak incelendiği üzere; kalp ve damar hastalıkları ile felç riskini artırmakta, ruh sağlığını etkilemekte, fiziksel ve zihinsel stres, yorgunluk, uyku bozukluğu gibi fizyolojik tepkilerin yanı sıra işçileri çalışma ortamındaki mevcut risklere karşı daha savunmasız hale getirmekte ufak bir dikkatsizlik sonucu kaza geçirilerek yaralanma ya da ölümlere neden olabilmektedir. Bir risk faktörü olan çalışma sürelerinin uzunluğu karşısında hem 6331 sayılı Kanun hem de 4857 sayılı Kanun çerçevesinde işverenin alabileceği önlemlerin yanı sıra çalışanların da kullanabilecekleri bir takım hakları bulunmaktadır.

3.2. İşverenin Alabileceği Önlemler

İşverenler, uzun çalışma saatlerinin yaratacağı zihinsel veya fiziksel zarar riskini en aza indiren bir çalışma ortamı sağlayarak işçilerini gözetme borcunu yerine

¹⁶⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz: Deniz Boz Eravcı, “6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Ve İlgili Yönetmelikleri Çerçevesinde İşverenin Yükümlülükleri”, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt 8, Yıl 8, Sayı 22, 2019; Seda Arslan, “İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu’na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Hukuk Araştırmaları Dergisi, Özel Sayı, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Cilt 20, Sayı 1, 2014; Doğuhan Karakaya, 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin Yükümlülükleri, Yüksek Lisans Tezi, İzmir Ekonomi Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İzmir, 2020; Fulya Güzel Bulut, Türkiye’de İş Kazası Ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesi Konusunda İşverenin Yükümlülükleri, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla, 2019.

¹⁶⁶ Cumhuriyet Sinan Özdemir, “İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönünden Fazla Çalışmanın Riskleri”, Mali Çözüm Dergisi, 33(175), 2023,s.243

getirmektedirler. Bu yükümlülüğü yerine getirirken risk değerlendirmesinde güncelleme yapmak, fazla çalışma yasaklarına uymak, dışarıdan işçi temini yoluna gitmek ve işçinin çalışma şartlarında esaslı değişiklik yapmak gibi farklı çözüm yollarını kullanarak önlem alabilirler.

3.2.1. Risk Değerlendirmesinde Güncelleme Yapmak

Risk değerlendirmesi 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 3. md.sinde işyerinde tehlike kaynaklarının belirlenerek riske dönüşme olasılıklarının ve yaratacağı zararların değerlendirilerek gerekli önlemlerin alınması için yapılan çalışmalar olarak tanımlanmıştır. Burada işveren çalışma ortamında meydana gelebilecek riskleri önleme, önleyemeyeceği riskler içinde koruma tedbirleri almakla yükümlü tutulmuştur¹⁶⁷. Kanunun 5. md.sinde ise risk değerlendirmesi yapılırken göz önünde bulundurulması gereken ilkeler arasında “iş organizasyonu, çalışma şartları ve çalışma ortamı” ile ilgili faktörler ile “tekdüze çalışma ve üretim temposunun” sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önleme amacı taşınmasına yer verilmiştir. Kanunun 10.md.sinde çalışan sayısı ve tehlike sınıfı ayrımı olmaksızın tüm işverenler risk değerlendirmesi yapmakla yükümlü tutulmuşlardır. Ayrıca risk değerlendirmesine ilişkin yönetmeliğinin 12.md.sinde bu çalışmaların hem periyodik olarak hem de gerektiğinde/yeni risklerin ortaya çıkması durumunda gözden geçirilmesi ve güncellenmesi gerektiğinden söz edilmiştir.

Oldukça yüksek tempo gerektiren çalışma biçimleri, çalışanın yerine getirmekte güçlük çekeceği ya da kapasitesini aşan talimatlar, kişinin stresli bir şekilde ve baskı altında uzun saatlerle çalışmasını gerektirecektir. Bu çalışma koşulları ise çalışanın değişik sağlık sorunları yaşamasına, stres altında olduğunu gösteren semptomlar sergilemesine, yorgunluk ve dikkatsizlik nedeniyle iş kazaları yaşamasına sebep olabilecektir. Sonuç olarak makul ölçüleri aşan fazla çalışmalar işyerinde sağlıksız ve güvensiz bir ortamın oluşmasına yol açacaktır¹⁶⁸. Böyle bir durumda işveren çalışanın sağlık sorununun/stres kaynağının/iş kazasının nedenlerini belirlemek ve etkilerini hafifletmek için önlemler almak zorundadır. Bu süreçte çalışanla, risk değerlendirme ekibiyle ve çalışan temsilcisiyle görüşmeler yapılarak özellikle iş yükleri, çalışma saatleri, iş talepleri, devamsızlık süreleri gibi kanıtlar gözden geçirilerek sorunun kaynağı

¹⁶⁷ Adem Korkmaz, Hüseyin Avsallı, a.g.m., s.159

¹⁶⁸ İlknur Kılıç, a.g.e., s.105-107

tespit edilmelidir. Daha sonra işyerindeki risk değerlendirmesi gözden geçirilerek, yeni potansiyel risk faktörleri ele alınmalı, kimin nasıl zarar görebileceği belirlenmeli ve fazla çalışmaların sınırlandırılmasını da içeren yeni kontrol önlemleri belirlenmelidir. Böylece risk değerlendirmesi işyerinde ortaya çıkan yeni risk faktörünü de göz önüne alarak güncellenmiş olmaktadır¹⁶⁹.

3.2.2. Fazla Çalışma Yasaklarına Uymak

4857 sayılı İş Kanununun 41.md.si ve bu maddeye ilişkin çıkarılan yönetmelikte özellikle işçilerin sağlığının korunması, iş - aile dengelerinin sağlanması gibi koruyucu amaçlarla haftalık çalışma süresi en çok 45 saat (madenlerde yer altında çalışanlarda 37.5 saat), günlük çalışma süresi en çok 11 saat (madenlerde yer altında çalışanlarda 7.5 saat), gece çalışmaları için günlük en çok 7.5 saat ve fazla çalışmalar yılda 270 saat olarak belirlenerek fazla çalışma konusunda bazı sınırlamalar ve yasaklamalar getirilmiştir. Ayrıca bazı işlerde çalışma koşullarının ağırlığı ve bazı işçilerin de fiziksel ve biyolojik özelliklerinin fazla çalışmaya uygun olmaması nedeniyle fazla çalışma şartları özel olarak düzenlenmiştir. Ancak uygulamada Batı Pasifik ve Güneydoğu Asya bölgeleri başta olmak üzere ve ülkemizin de dahil olduğu pek çok ülkede fazla çalışmalar nedeniyle aşırı çalışmanın ciddi bir sosyal sorun olarak ortaya çıktığı ikinci bölümde vurgulanmıştır. Amerika'da (Amerikan Epidemiology Akademisi Dergisi) yayımlanan bir araştırmada da uzun saatlerle ya da yoğunlaştırılmış biçimde yapılan çalışmaların ciddi sağlık risklerini ön plana çıkarttığı belirlenmiştir¹⁷⁰.

Uzun saatlerle yapılan çalışmanın sağlık sorunlarını ve iş kazalarını arttırması üzerine ülkeler mevzuatlarında bazı sınırlamalar ve yasaklamalar getirmektedir. Ancak dinlenme hakkı kullandırılmadan işçilerin hafta tatili ve genel tatil günlerinde çalıştırılması, çalışma sürelerinin uzunluğu, fazla çalışma yasaklarına uyulmaması uygulamada çok sık karşılaşılan sorunlar olup pek çok işverenin yasaya aykırı bir şekilde bu sınırı aştığı görülmektedir. İşverenin, işçinin sağlığını ve güvenliğini olumsuz etkileyecek bu tür uygulamaların önüne geçmesi için, mevzuata uygun davranması alabileceği en basit önlemlerden biridir. Fazla çalışma yaptırılmayacak işçileri

¹⁶⁹ <https://www.davidsonmorris.com/employers-duty-of-care-stress/>

¹⁷⁰ Cumhuriyet Sinan Özdemir, a.g.m., s.248

çalıştırmaması, fazla çalışma yapılamayacak işlerde fazla çalışma yaptırmaması, fazla çalışmada yıllık 270 saati aşmaması, günlük 11 saatlik çalışma süresini geçirmemesi ve aşırı uzun haftalık çalışma süreleri uygulamaması yeterli olacaktır. Böylece iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine ve mevzuat hükümlerine uyumda hassas davranan işveren, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamını oluşturma yükümlülüğünü yerine getirmiş olacaktır¹⁷¹.

3.2.3. Dışarıdan İşçi Temini Yoluna Gitmek

Çalışma süresinin belirlenmesinde işçi ve işverenin taleplerinin dengelenmesi önemlidir. İşveren talep ettiği seviyede işgücü ihtiyacını karşılarken işçi de hem maddi kayba uğrama kaygısı taşımadan hem de ruhsal ve bedensel sağlığını koruyacak şekilde düzenleme yapılmalıdır. Ancak pek çok neden bu dengeyi işveren lehine bozmuştur¹⁷². 4857 sayılı İş Kanununun 41.,42.ve 43.md.lerinde fazla çalışmanın hangi nedenlerle yapılabileceği hüküm altına alınmıştır. Buna göre işin niteliği ya da üretimin artırılması gibi nedenlerle yapılan çalışma olağan fazla çalışmadır. Zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması durumunda veya olağanüstü nedenlerle fazla çalışma yapılabilmesi de mümkündür.

Çalışma yaşamında daha çok olağan fazla çalışma yapılmaktadır¹⁷³. Ancak özellikle “gibi” sözcüğünün benzer nedenlerle fazla çalışma yapılabileceğine, fazla çalışma yaptırabilme olanağı tanıyan durumların geniş bir nitelik taşıdığına ayrıca işverene sınırsız ve denetimsiz bir yetkinin verilmiş olduğuna dikkat çekilmektedir¹⁷⁴. Özellikle çalışma sürelerinde esneklik sağlayan düzenlemeler sayesinde işverenlerin daha fazla sayıda işçi çalıştırmadan üretim kapasitelerini en üst düzeye çıkarma olanağı sağladıkları ifade edilmektedir¹⁷⁵. “Bu imkan eldeki mevcutla ihtiyacın karşılanmasını sağlar. Aksi takdirde işveren fazladan işçi çalıştırmalıdır ki, bu işverenler açısından masraflı olduğu gibi, işverenleri performanslarını bilmediği yeni işçileri çalıştırmak

¹⁷¹ Cumhuriyet Sinan Özdemir, a.g.m., s.248-249; <https://iskanunu.com/haberler/fazla-mesai-sinirinin-asilmasi-durumu-isvereni-nasil-etkiler/>

¹⁷² <https://iskanunu.com/haberler/fazla-mesai-sinirinin-asilmasi-durumu-isvereni-nasil-etkiler/>;

¹⁷³ Müjdat Şakar, “Fazla Çalışma ve Fazla Çalışma Sorunları”, <http://www.muhasabetr.com/makaleler/027/>

¹⁷⁴ Şahin Çil, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2007/3, s.58; Ertuğrul Yuvalı, “Türk Hukukunda Olağan Nedenlerle Fazla Çalışma Ve AB Ülkelerindeki Fazla Çalışma Hükümlerine Genel Bir Bakış”, Kamu-İş Dergisi, C:10, S: 4, 2009, s.58

¹⁷⁵ Ertuğrul Yuvalı, “Türk Hukukunda Olağan Nedenlerle Fazla Çalışma Ve AB Ülkelerindeki Fazla Çalışma Hükümlerine Genel Bir Bakış”, Kamu-İş Dergisi, C:10, S: 4, 2009, s.57-58

durumunda bırakacaktır”¹⁷⁶ yaklaşımı günümüzde çalışanların pek çok sağlık sorunu yaşamasının ve iş kazasına uğramasının temel nedenidir. Nitekim ülkemizde yaşanan maden kazalarına ilişkin çalışmalarda uzun çalışma saatlerinin, ağır çalışma koşullarının, fazla iş yükü sebebi ile bedensel yorgunluğun, hızlı ve yüksek kazanç elde edebilmek için işçilerin üretime zorlanmasının, işçi sağlığının korunmaması ve iş güvenliği önlemlerinin yeterince alınmamasının kaza riskini artırdığına vurgu yapılmaktadır¹⁷⁷.

İşverenlerin ilave istihdamın getireceği mali yüklerden kurtulmak için mevcut işçilerini daha fazla çalıştırarak üretim artışı sağlama tercihi, uzun saatlerle çalışmayı ve dolayısıyla işten kaynaklanan hastalıklar ile iş kazalarının ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır¹⁷⁸. Olası sorunların çözümü için işveren dışarıdan işçi temini yoluna gidebilir. Bunu ihtiyaca ve tercihine bağlı olarak geçici iş ilişkisi kurma yolu ile özel istihdam büroları aracılığıyla geçici işçi sağlama sözleşmesi çerçevesinde yapabilecektir. İş Kanununun 7.md.sinde özel istihdam bürolarına koşulları sağlamaları (İşkur tarafından izin ve yetki verilen) halinde geçici iş ilişkisi kurma hakkı düzenlenmiştir. Böylece işverenler ihtiyaç duyduğu işgücünü dış kaynaklardan ödünç almak suretiyle gerektiği süre kadar temin ederek hem insan kaynakları konusunda bir esnekliğe sahip olabilecek hem de personel şişkinliğinin önüne geçerek personel giderlerinde tasarruf sağlayabilmesi mümkün olacaktır. Bu durumda işveren işçiyi kendi bünyesinde istihdam etmeyeceği için işe alma ve işten çıkarma süreçlerindeki maliyetlerden de büyük ölçüde kurtulacak¹⁷⁹ ve daha çok sayıda işçi ile çalışarak uzun saatlerle çalışmanın getireceği riskleri de önlemiş olacaktır.

3.2.4. Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik Yapmak

İş Kanununun 22.md.sinde işverenin çalışma koşullarında esaslı tarzda değişiklik yapabilmesi için bunu işçiye önceden yazılı olarak bildirmesi ve işçinin onayını alması

¹⁷⁶ Ertuğrul Yuvalı, a.g.m., s.58, dipnot 13

¹⁷⁷ Güler Doymaz Aydın-Şeyda Yıldırım, “Soma Maden Kazası Sonrası Yaşanan Ailevi ve Psikolojik Sorunlar”, Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi, C.31,S.3, 2020, s.875-876

¹⁷⁸ Cumhuriyet Sinan Özdemir, a.g.m., s.249

¹⁷⁹ Cihan Selek Öz, “Türkiye’de İnsan Kaynakları Faaliyetlerinde Özel İstihdam Bürolarının Yeri”, http://www.sosyalsiyaset.net/documents/ozel_istihdam_burolari.htm; Ayşenur Zeynep Özmen, “Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Kurulan Geçici İş İlişkisinin Tarafları ve Aralarındaki Hukuki İlişkiler”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.30, S.2, 2022, s.825,829

zorunluluğu getirilmiştir. İlgili madde ile iş ilişkisi devam ederken olumsuz bazı durumların, ihtiyaçların ya da değişen koşulların ortaya çıkması halinde iş sözleşmesinin feshi yerine çalışma koşullarında değişikliğe gidilerek iş ilişkisinin devamının sağlanması amaçlanmıştır. Çalışma koşullarında esaslı değişikliğin işverenin yönetim hakkını aşan, iş sözleşmesinde kurulması amaçlanan dengeyi işçi aleyhine bozan ve işçinin çalışma koşullarını ağırlaştıran değişiklikler olduğuna ve her somut olayda işçinin koşullarının gözetilerek karara varılması gerektiğine vurgu yapılmaktadır. Esaslı değişiklik hallerinin neler olduğunu tek tek sıralamanın mümkün olmadığı ancak uygulamada genellikle ücret, işyeri, işin niteliği ve çalışma saatlerine ilişkin değişikliklerin esaslı değişiklik olduğu ifade edilmektedir¹⁸⁰.

İncelenen konu bakımından da işyerindeki çalışma saatlerinin uzunluğu özellikle yaşlı çalışanların bundan daha fazla etkilenmelerine neden olabilir. Yaşlı çalışanlar biyolojik değişiklikler nedeniyle fiziksel yeteneklerinde düşüş yaşamalarının yanı sıra düşünme, algılama, tepki verme gibi konularda da olumsuz değişiklikler yaşadıkları için güvensiz davranışlarda bulunarak iş kazasına uğrama olasılıkları artmaktadır. Ayrıca yaşla birlikte değişik sağlık sorunları ortaya çıkmakta ve aşırı fazla çalışmalar sağlık sorunlarını attırabilmektedir. Bu nedenle yaşlı işçiler üzerindeki zaman baskısının azaltılması, yoğun çalışma temposunun düşürülmesi iş sağlığı ve güvenliği bakımından alınabilecek önlemlerdir¹⁸¹. Bununla birlikte ikinci bölümde uzun çalışma saatlerinin işçi üzerinde yarattığı stresin ruhsal bozukluklar dahil pek çok hastalıklara neden olduğu ve bunun işyerinde iş sağlığı ve güvenliği bakımından tehdit oluşturduğuna vurgu yapılmıştı. Söz konusu tehditlerin önlenmesi noktasında işveren çalışma şartlarında esaslı değişikliğe giderek bir çözüm yolu bulabilir. Yaşlı işçilerin işlerini değiştirerek daha hafif tempolu, zaman baskısının olmadığı işlerde çalışmasını ya da sağlık sorunu yaşayan işçilerin belli bir dönem ücretsiz izne çıkmasını veya ruh hali/sağlık durumu iş için uygun olmayan

¹⁸⁰ Ramazan Yücel, “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Değişiklik Feshi”, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl 3, Sayı 1, 2017, s.49-50,54,56; Ertuğrul Yuvalı-Tuğçe Yaba, “İşverenin Yönetim Hakkının Ve İşçinin Talimatlara Uyuma Borcunun Bir Sınırı Olarak Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik”, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl 7, Sayı 2, 2022, s.1696-1706; Ayşenur Zeynep Özmen-Burak Karakoç, “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Değişiklik Feshi”, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.19, S.2, 2022, s.868-871, 876-891.

¹⁸¹ Gökhan Ofluoğlu-Banu Özbucak Albar, “Yaşlı İşgücünün İş Sağlığı Ve İş Güvenliği Sorunları Ve Çözüm Önerileri”, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, C.6, Yıl 6, S. 15, 2017, s.352-353; Cumhuriyet Sinan Özdemir, a.g.m., s.249

işçinin sağlığı için daha uygun farklı bir işte çalışmasını önerebilir. Değişikliğin işçi tarafından kabulü halinde hem iş ilişkisinin devamı sağlanmış olacak hem de uzun saatlerle çalışmanın getireceği riskler önlenmiş olacaktır.

3.3. İşçinin Kullanabileceği Haklar

6331 sayılı Kanun sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının sağlanması konusunda işveren için emredici nitelikteki kuralları belirlemiş ve bir dizi yükümlülük getirmiştir. İşverenin mevzuattan kaynaklanan iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini göz ardı ederek, işçinin uzun saatlerle çalışmaya zorlanması ve kimi zaman da bu nedenle sağlığının bozulması ya da iş kazasına uğraması durumunda kullanabileceği bazı hakları mevcuttur. Bir diğer deyişle işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini ihlal etmesi durumunda işçiler çalışmaktan kaçınma hakkını, işvereni şikayet etme hakkını ve iş sözleşmesini derhal feshetme hakkını kullanabilirler¹⁸².

3.3.1. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

İşçinin iş sözleşmesiyle üstlendiği iş görme borcunu yerine getirmemesi kural olarak sözleşmeye aykırılık oluştursa da çalışma koşullarının iş sağlığı ve güvenliği bakımından tehlike içermesi durumunda çalışmaya devam etmesi beklenemez. Nitekim Anayasada düzenlenmiş ve herkese tanınmış olan yaşama, beden bütünlüğü ve sağlık haklarının korunması, işverenin ve işyerinin menfaatlerinden önce gelmektedir. Bu bağlamda çalışmaktan kaçınma hakkının, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması durumunda, işçinin olası tehlikeden korunmak için kullandığı ve iş kazası ile işle ilgili hastalıkların ortaya çıkmasını önleyici bir yaptırım olduğu ifade edilmektedir¹⁸³. Çalışmaktan kaçınma hakkı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13.md.sinde düzenlenmiştir. İlgili hükme göre ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı yerlerde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli önlemlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul veya işveren çalışanın talebi yönünde karar vermez ise çalışan, gerekli

¹⁸² İlknur Kılıç, a.g.e., s.166-170; Gizem Sarıbay Öztürk, a.g.t., s.69

¹⁸³ Gizem Sarıbay Öztürk, a.g.t., s.49-51

önlemler alınincaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Eğer karar çalışanın talebi yönünde olup gerekli önlemler alınırsa işçi çalışmak zorunda olacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği açısından tehlikeli durumlar işyerinin bölümlerinden, işin fiilen yapıldığı yerden, çalışma ortamından, çalışma koşullarından ve işçinin özel durumundan kaynaklanabilir. Ayrıca çalışmaktan kaçınma hakkı veren tehlike işçinin fiziki varlığına zarar verebileceği gibi ruhsal bir tehlike olması da mümkündür¹⁸⁴. Bu bağlamda, işverenin iş hacminin artmasına rağmen yeni işçi almayarak aynı kadroyu sürekli fazla çalışmaya zorlaması veya işyerinden ayrılmış olan bir işçinin iş yükünün diğer işçilere paylaştırılması durumunda¹⁸⁵, işyerinde uzun saatlerle çalışmanın süreklilik kazanacağı açıktır. Çalışma saatlerindeki bu artışın işçinin sağlığına yönelik bir tehlike oluşturması halinde (işçinin mevcut sağlık sorunlarının bulunması, depresif bir yapıya sahip olması, ileri yaşından dolayı yüksek tempoda çalışamayacak olması gibi) işçi bu tehlikeden korunmak için çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilecektir. Çünkü mevcut uygulama karşısında işçi ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalacaktır.

3.3.2. Şikâyet Etme Hakkı

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması durumunda işçiler her zaman Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına şikayette bulunma hakkına sahiptirler. 6331 sayılı Kanununun 18.md.sinde “çalışanların veya çalışan temsilcilerinin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında, yetkili makama başvurmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz” hükmü ile şikayet hakları kanunla düzenlenmiştir. İncelenen konu bakımından işyerinde mevzuata aykırı biçimde fazla çalışma yapılması, fazla çalışma yasaklarına uyulmaması, işçinin uzun saatlerle çalışmaya mecbur bırakılması, sağlığı elvermediği halde zorla fazla çalışma yapmasının istenmesi durumlarında işçi şikayet hakkını kullanabilir. Şikayet üzerine iş müfettişlerince yapılan inceleme denetimleri sonucunda, tespit edilen eksiklik ve aykırılıklara bağlı olarak gerekli yaptırımlar uygulanmaktadır. İşçilere bir hak olarak tanınmış olan şikayet hakkının dürüstlük kuralına uygun şekilde kullanılması esastır¹⁸⁶.

¹⁸⁴ Gizem Sarıbay Öztürk, a.g.t., s.70

¹⁸⁵ Ramazan Yücel, a.g.m., s.55-56

¹⁸⁶ İlknur Kalkış, a.g.e., s. 170; Ayrıntılı bilgi için bkz. Gizem Sarıbay Öztürk, a.g.t., s.182-214

3.3.3. İş Sözleşmesini Derhal Feshetme Hakkı

6331 sayılı Kanununun 13.md.sinde iş sözleşmesiyle çalışanların, talep etmelerine rağmen iş sağlığı ve güvenliği bakımından gerekli önlemlerin alınmadığı durumlarda iş sözleşmelerini feshedebilecekleri düzenlenmiştir. İlgili düzenlemeye göre işçinin işyerinde uygulanan uzun çalışma süreleri, mevzuata aykırı yapılan aşırı fazla çalışmalar nedeniyle sağlığı açısından ciddi tehlike ile karşı karşıya kalması ve gerekli önlemlerin alınması için kurula veya işverene başvurması ve talebinin karşılanmayacağına ilişkin kararın kendisine bildirilmesinden sonra iş sözleşmesini feshetme hakkına sahip olacaktır. Mevcut düzenleme iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yetersiz olduğu, işverenin gözetme yükümlülüğünü yerine getirmediği, uzun çalışma sürelerine maruz kalan işçilerin alabileceği önlemlerden biridir.

İşçi fesih hakkını İş Kanununun 24.md.sine dayanarak kullanabilecektir. İşyerinde uzun çalışma saatlerinin fiziksel veya ruhsal ciddi bir sağlık sorunu yaratma tehlikesi ile karşı karşıya kaldığını gerekçe göstererek 24/1-a bendine göre iş sözleşmesini feshedebilecektir. Ayrıca yılda 270 saati veya günde 11 saati aşan çalışmaların yaptırılması durumunda 24/II-f bendine dayanarak mevzuatın gerektirdiği çalışma koşullarının uygulanmamasını gerekçe göstererek iş sözleşmesini derhal feshedebilecektir¹⁸⁷.

¹⁸⁷ İlknur Kalkış, a.g.e., s. 169; Gizem Sarıbay Öztürk, a.g.t., s.223-227;
<https://iskanunu.com/haberler/fazla-mesai-sinirinin-asilmasi-durumu-isvereni-nasil-etkiler/>

SONUÇ

Fazla çalışma, üretimin arttırılabilmesi, üretim için gerekli faaliyetlerdeki aksamaların önlenmesi, işletme ve toplumun bazı ihtiyaçlarının karşılanması için normal iş süreleri kapsamında yapılan çalışmaları içerir. 4857 Sayılı kanunda işçilerin çalışma süreleri, fazla çalışmaların yasal ve yasak olduğu durumlar düzenlenmiştir. Ancak uygulamada fazla çalışma yasaklarına ve sınırlarına çok da dikkat edildiği söylenemez. Nitekim literatürde yer alan çalışmalarda da çalışanların sağlık ve iyilik durumları ile çalışma koşulları arasında bir ilişkinin var olduğu ve özellikle uzun çalışma saatlerinin risk faktörü olarak ortaya çıktığı gösterilmiştir. Bu bağlamda çalışanların sadece işyerinde işle ilgili tehlikelere karşı değil iş yeri dışında da korunması gerekliliğini ifade eden iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı söz konusu risklerin önlenmesi bakımından özellikle işverene çok sayıda yükümlülükler yüklemektedir.

İş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine etki eden pek çok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler arasında insan davranışları, yaş, eğitim, cinsiyet, kıdem gibi kişisel özellikler, mobbing, stres gibi fiziksel ve psikolojik faktörler, ergonomik koşullar ve işyerinin fiziksel özellikleri, özellikle çalışma sürelerine ilişkin çalışma saatleri, vardiyalı çalışma, gece çalışması gibi çalışma sistemi ve çalışma koşulları gelmektedir.

İşletmelerdeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarındaki amaç, doğrudan çalışanlara yöneliktir. Çalışma ortamının koşulları ve çalışma sistemi işçilerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarında önem arz etmektedir. Özellikle uzun çalışma saatlerinden kaynaklanan iş sağlığı sorunlarının geniş bir sağlık önlemleri yelpazesini kapsadığı ve çalışma saatlerinin uzunluğunun sağlığın çeşitli yönlerini farklı şekillerde etkileyeceği ortaya konmuştur. Dünya Sağlık Örgütü ve Uluslararası Çalışma Örgütü de uzun çalışma saatleri sorununun oldukça yaygın olduğunu ve işçilerin sağlığı ve refahı üzerinde ciddi bir zarara yol açabileceğine dikkat çekerek, bu durumun küresel bir endişe haline geldiğini vurgulamaktadır.

Özellikle son 10-15 yılda uzun saatlerle çalışmanın insan sağlığı ve üzerindeki etkilerini inceleyen araştırmalar artmıştır. Yapılan çalışmalarda çalışma saatlerinin referans kategorisi 35-40 saat olarak alınmış ve karşılaştırmalar, haftada 45 saat veya daha fazla ile 55 saat veya daha fazla çalışmanın sonuçları ile birlikte değerlendirilmiştir. Genel

olarak haftada 55 saat ve üzeri, uzun çalışma süresi olarak tanımlanmıştır. Yapılan çalışmaların sonuçları, uzun çalışma saatlerinin çalışanların sağlık ve esenliğini olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir. Çalışmalarda, fazla mesai ve uzun çalışma programları sağlık üzerinde hipertansiyon, kardiyovasküler hastalık, yorgunluk, stres, depresyon, kas-iskelet sistemi bozuklukları, uyku sorunları, kronik enfeksiyonlar riskinde artışla ilişkilendirirken, işçilerde; görme bozukluğu, kas kuvveti eksikliği, sinirsel rahatsızlıklar, işitme kayıpları, değişik nedenlerden kaynaklanan yorgunluk, dikkat bozukluğu gibi fiziksel açıdan bazı yetersizlikler de iş kazalarının önemli nedenleri arasında gösterilmiştir.

Özellikle çalışma sürelerinin oldukça uzun olması, yeterince ara dinlenmelerin olmaması; kişide yorgunluğa sebep olur ve yorgunluk dikkatsizlik yaratarak, iş kazalarına zemin hazırlar. İş kazalarına bakıldığında da, büyük bir kısmının aşırı çalışmaya bağlı olan yorgunluk ve dikkatsizlik sebebiyle gerçekleştiği görülmektedir. İşçilerin, ruhsal ve fiziksel sağlıklarının korunmaları amacı ile çalışma sürelerindeki kısıtlamalar ve dinlenme imkanlarının belirlenmesi gereğinden daha fazla yorulmayı önler ve işçiye yeterince dinlenme zamanı ayırma amacına yöneliktir.

Yapılan çalışmaların bulguları, uzun çalışma saatlerinin iş sağlığı üzerindeki zararlı etkilerini ortaya koymakta ve çalışanların çeşitli iş sağlığı sorunlarına maruz kalmaya karşı, savunmasız olduklarını göstermektedir. Uzun çalışma saatlerinin yaratacağı sorunların önlenmesi bakımından en kolay yol çalışma saatlerini azaltmak gibi görünse de, üretim ihtiyaçları ve işçinin kazancının düşeceği göz önüne alındığında bu değişikliğin kolaylıkla uygulanabileceği söylenemez. Bu bağlamda kurumsal düzeyde olası çözümler arasında ücretlerin artırılması, uzun çalışma saatlerinden ve sık fazla mesaiden kaçınmak için işin yeniden düzenlenmesi, iş yükünün azaltılması için daha fazla personel istihdam edilmesi, sendikalara aktif katılımın teşvik edilmesi, sağlığın teşviki ve geliştirilmesi ve tıbbi değerlendirmelerin daha sık aralıklarla yapılması yer alabilir.

KAYNAKÇA

- ADAL Zeki, “İş Kazalarına Yol Açan Etkenler”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, C.4, S.1(1975)
- AKYİĞİT Ercan, “İş Hukuku”, 11. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, (2016).
- ALAKAŞ Egehan Özkan, KAĞITCI Seray, YILIK Pelin; “Covid-19 Sürecinde Sağlık Çalışanlarının Algıladıkları Sosyal Desteğin Duygusal Tükenme Üzerindeki Etkisi,”, Journal of Economics and Administrative Sciences, 23(4).
<http://esjournal.cumhuriyet.edu.tr>
- ARITAN Ali Ekrem, ATAMAN Melike, “Kaza Oranları Hesaplamalarıyla İş Kazası Analizi”, AKÜ FEMÜBİD, Cilt 17, Sayı 1, (2017).
- ARSLAN Seda, “İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu’na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Hukuk Araştırmaları Dergisi, Özel Sayı, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Cilt 20, Sayı 1, (2014)
- AYDIN Güler Doymaz - YILDIRIM Şeyda, “Soma Maden Kazası Sonrası Yaşanan Ailevi ve Psikolojik Sorunlar”, Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi, C.31,S.3, (2020)
- AYDİN Fazıl, (Editör). Çalışma Mevzuatı ile İlgili Avrupa Birliği Direktifleri, (2021).
www.csgeb.gov.tr
- AYGÜN Gözde, ÖZVURMAZ Safiye, “Sağlık Çalışanlarının Yaşadığı İş Kazaları Ve İlişkili Faktörler”, Medical Sciences, (2020).
- BALKIR Zehra Gönül, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu”, Sosyal Güvenlik Dergisi, C.2, S.1 (2012).
- BALOĞLU Cem, “İşverenlerin İş sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişisine Etkisi”, TBB Dergisi, Sayı 115, (2015).
- BEYAZIT Sancar, İş Sağlığı ve Güvenliği ÇMİS OHSAJ 18001 Projesi., İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara:TŞOF Plaka Matbaacılık.
- BOHLE Philip, “Time to Call it Quits? The Safety and Health of Older Workers”, Sage Journals, V:40, I:1(2010).
- BONDAGJİ Daniah, FAKEERH Mutaz, ALWAFİ Hasan,Adil Ahmed Han; “The Effects of Long Working Hours on Mental Health Among Resident Physicians in Saudi Arabia”, Psychology Research and Behavior Management, Volume 15, (2022). <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.2147/PRBM.S370642>
- BOYAR Celal, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Matbaacılık Sektöründe Devlet İşçi İşveren Arasındaki İlişki, Bitirme Projesi, İstanbul: Yeni Yüzyıl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, (2014).

- BRİNER Rob, “Relationships between work environments, psychological environments and psychological well-being”, *Occup. Med*, (2000).
- BULUT Fulya Güzel, Türkiye’de İş Kazası Ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesi Konusunda İşverenin Yükümlülükleri, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla, (2019).
- CAMKURT Mehmet Zülfi, “İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi* C.20 S.6 (2007).
- CAMKURT Mehmet Zülfi; “Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazalarının Meydana Gelmesi Üzerindeki Etkisi”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.24 S.6 (2013).
- CANİKLİOĞLU Nurşen, “4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi Ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi”, *Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Dergisi*, (2005).
- CARUSO Claire C.; “Possible Broad Impacts of Long Work Hours”, *Industrial Health*, Sayı: 44, 2006 <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17085913/>
- CASTRO A.B. de vd., “ Associations between work schedule characteristics and occupational injury and illness”, *Int Nurs Rev.*, (2010). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2964142/>
- CEYLAN Hüseyin, “ Türkiye’deki İş Kazalarının Genel Görünümü ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması” *International Journal of Engineering Research and Development*, Vol.3, No.2, (2011).
- CEYLAN Hüseyin, “Türkiye’de Meydana Gelen Ölümlü İş Kazaları”, *İsg Akademik – Ohs Academic*, 3 (1) (2021).
- CURTİS Hansen, “Personality Characteristics of the Accident Involved Employee”, *Journal of Business Psychology*, C:2, S.4, (1988).
- ÇALIŞ Serenay, *İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Ölçüm Gürültü*, 1. Baskı, Ankara:İKSAD, (2022).
- ÇELİK Tamer, Türkiye’de İnşaat Sektöründe İş Kazası Ve Meslek Hastalığı: Giresun Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Ordu Üniversitesi, SBE, Ordu, (2019).
- ÇİL Şahin, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2007/3.
- DEMBE A E , ERİCKSON J, DELBOS R ve BANKS S, “The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States” *Occup Environ Med.*, (2005). <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/16109814/>
- DEMCAK Martin, “The Role of Ergonomics in Occupational Health & Safety Risks Management Process”, *Prevention Integral*,

- <https://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/caes-2005/role-ergonomics-occupational-health-safety-risks-management-process#>, 12.02.2023.
- DEMİR FEVZİ, “En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması”, 10. Baskı, Albi Yayınları, İzmir (2017).
- DEMİR BİLEK SEVDA, PAZARLIOĞLU VEDAT, “Türkiye’de İş Kazalarının Oluşumunda Etkili Olan Faktörler: Ampirik Bir Uygulama”, Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi, Cilt: 44 Sayı:509, (2007) .
- DESCATHA ALEXIS vd.; “The effect of exposure to long working hours on stroke: A systematic review and meta-analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury”, Environment International Volume, (2020)<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160412019332118?via%3Dihub>
- DİZDAR ERCÜMENT, İş Güvenliği, 4. Baskı, Murathan Yayınevi, Trabzon, (2008).
- DOĞAN HÜSEYİN VE ÇATALTEPE ÖZDEN ASLAN, “Gürültünün İnsan Sağlığı Üzerine Etkileri”, Journal of Health and Sport Sciences (JHSS), V:1, No.1-2-3 (2018).
- EKMEKÇİ ÖMER, YİĞİT ESRA, BİREYSEL İŞ HUKUKU DERSLERİ, 2. Baskı, On İki Levha Yayıncılık:İstanbul, (2020)
- EKONOMİ MÜNİR, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı, Ankara:Kamu-İş Yayınları, (2004).
- ERAVCI DENİZ BOZ, “6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Ve İlgili Yönetmelikleri Çerçevesinde İşverenin Yükümlülükleri”, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt 8, Yıl 8, Sayı 22, (2019).
- ERDOĞAN MÜGE, “4857 sayılı İş Kanunu Kapsamında Fazla Çalışmanın Sınırları ve Yasakları”,<https://www.mondaq.com/turkey/employee-benefits--compensation/819618/4857-sayili-i%C5%9F-kanunu-kapsaminda-fazla-%C3%A7ali%C5%9Fmanin-sinirlari-ve-yasaklari>, 2019.
- ERDUT ZEKİ, “Avrupa Birliği’nde İş Süresinin Düzenlenmesi ve Türkiye”, TÜHİS, C.17, S.4-5 (2002)
- ERTÜRK ARZU ARSLAN, “6552 sayılı Kanunun İş Kanunu ve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa getirdiği Yenilikler”, Çalışma ve Toplum Dergisi, C.2, (2015).
- EYRENCİ ÖNER, TAŞKENT SAVAŞ, ULUCAN DEVRİM, BİREYSEL İŞ HUKUKU, İstanbul, (2006).
- EZOE S., MORİMOTO K; “Behavioral Lifestyle and Mental Health Status of Japanese Factory Workers”, Preventive Medicine, Volume 23, Number 1, (1994).

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0091743584710140?via%3Dihub>

- GARDE AH, “The importance of extended working hours for work-related injuries”, Scand J Work Environ Health, 47(6), 2021
www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/34379790
- GİGA Sabir I., AJAY K. Jain, COOPER Cary; “Working longer: hours of work and health” (Mental capital and Well Being), 2009 .
https://www.researchgate.net/publication/257419286_Working_longer_hours_of_work_and_health
- GÜNEY Alkan, Türkiye’de İş Kazalarının Nedenleri ve Önlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul, (2009).
- GÜNEY Salih, İş Kazalarının Yapısal Analizi ve Kaza Yapan İşgörenlerin Kişilik Profilleri ile İlgili Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, (1990).
- GÜVEN Ercan, AYDIN Ufuk: “Bireysel İş Hukuku”, 5. Baskı, Nisan Kitabevi Yayınları, Eskişehir, (2017).
- Hong Yu, Zhang Yixin vd.; “The Influence of Long Working Hours, Occupational Stress and Well-Being on Depression Among Couriers in Zhejiang, China”, Front. Psychol., Volume 13, (2022).
- İsmail, “Türkiye’deki İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Probleminin Çözümünde İş Güvenliği Eğitiminin Önemi Üzerine Bir Araştırma”, MPM Verimlilik Dergisi, C.20, S.4, Ankara, (1991).
- JANLERT Kentsel, “Long working hours: an avoidable cause of stroke?”, The Lancet, Cilt:386, Sayı 10005, (2005).
- KAHYA Emin, ÖZKAR Derya, İş Güvenliği, Eskişehir: OGÜ Yayınları, (2014).
- KAMALIOĞLU Nadire Çoruhlu, “Denkleştirme ve Uygulamaları”, Çalışma Dünyası Dergisi, C.1, S.2 (2013).
- KAMERĀDEA Daiga, Wangb Senhu, Burchellec Brendan, Baldersonb Sarah Ursula, Adam Coutts; “A shorter working week for everyone: How much paid work is needed for mental health and well-being?”, Social Science-Medicine, Volume 241, (2019).
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953619303284#bib36>
- KANTEN Selahattin, “Çalışma Koşullarının Fiziksel – Psikolojik Sağlık Belirtileri ve İş Kazaları ile İlişkisi: Mermer Çalışanları Örneği”, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C:4 S.7 (2012).
- KAPO Wong, ALAN Chan, S. C. Ngan, “The Effect of Long Working Hours and Overtime on Occupational Health: A Meta-Analysis of Evidence from 1998 to 2018’, Environmental Research and Public Health, 16(12), (2019).
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6617405/>

- KARAKAYA Doğuhan, 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin Yükümlülükleri, Yüksek Lisans Tezi, İzmir Ekonomi Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İzmir, (2020).
- KILKIŞ İlknur, İş sağlığı ve Güvenliği, 4. Baskı, Bursa, Dora Yayınları, (2022).
- KİM Selin vd., “Is Work Hour Mismatch Associated with Depression?”, Safety and Health at Work, Cilt 12, Sayı 1 (2021).
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791120303395>
- KİVİMAKİ Mika vd.; “Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603 838 individuals”, The Lancet, Cilt 386, Sayı 10005 (2015).
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0140673615602951>
- KORKMAZ Adem, AVSALLI Hüseyin, “Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası”, Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, C:2012, S.26, (2012).
- KÖSEOĞLU Ali Cengiz, Kabul Sibel, “4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında Çalışma Süresinin Aşılması: Fazla Çalışma”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 72,Sayı 2, (2014).
- KULAKSIZ Yahya, “Çalışma Sürelerinin İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Üzerine Etkileri”, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, (2011).
- KURT Kroenke, “The Interface Between Physical and Psychological Symptoms”, Primary Care Companion J.Clin Psychiatry, C.5, S.7 (2003).
- Lİ Jian vd.; “The effect of exposure to long working hours on ischaemic heart disease: A systematic review and meta-analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury”, Environment International Volume 142 (2020). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7339147/>
- MARİANNA Virtanen vd.; “ Long working hours and depressive symptoms: systematic review and meta-analysis of published studies and unpublished individual participant data” Journal of Work, Environment and Health, 44(3),2018.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29423526/>
- MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi, ASTARLI Muhittin, BAYSAL Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, İstanbul:Lykeion Yayınevi, (2017).
- MOLONEY Dermot, “Occupational Vibration”,
<https://www.hsimagazine.com/article/occupational-vibration/>
- MONOLEY Des, “Workplace Noise & Occupational Health Hazards”, Monash University, <https://wirehouse-es.com/health-and-safety/workplace-noise-occupational-health-hazards/> , 12.02.2023.

- NARMANLIOĞLU Ünal, “İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri 1”, 6. Baskı, İstanbul:Beta Yayınları, (2015).
- NARTER Sami, *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, Ankara: Adalet Yayınevi, (2015).
- NIELSEN Helena B. vd., “Shift work and risk of occupational, transport and leisure-time injury. A register-based case-crossover study of Danish hospital workers”, *Safety Science*, C:120, (2019).
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925753518319179>
- OFLUOĞLU Gökhan - ALBAR Banu Özbucak, “Yaşlı İşgücünün İş Sağlığı Ve İş Güvenliği Sorunları Ve Çözüm Önerileri”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, C.6, Yıl 6, S. 15, (2017).
- ÖRSEL Sercan, “İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Kavramı Üzerine Bir İnceleme”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C:16, S.62 (2019).
- ÖZ Cihan Selek, “Türkiye’de İnsan Kaynakları Faaliyetlerinde Özel İstihdam Bürolarının Yeri”, http://www.sosyalsiyaset.net/documents/ozel_istihdam_burolari.htm
- ÖZDEMİR Cumhuriyet Sinan, “İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönünden Fazla Çalışmanın Riskleri”, *Mali Çözüm Dergisi*, 33(175), (2023).
- ÖZDEMİR Ferhat, SERİN Hasan, “Çalışan Ve Sektörlere Göre İş Kazası Ve Meslek Hastalığı İstatistiği Üzerine Bir Araştırma”, *Turkish Journal Of Forest Science*, Cilt 6, Sayı 1, (2022).
- ÖZKAN Halid, “İş Kazalarından Doğan Ceza Sorumluluğunda Kusur Tespiti”, *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (2013).
- ÖZKILIÇ Özlem, *İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.
- ÖZMEN Ayşenur Zeynep - KARAKOÇ Burak, “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Değişiklik Feshi”, *Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.19, S.2, (2022).
- ÖZMEN Ayşenur Zeynep, “Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Kurulan Geçici İş İlişkisinin Tarafları ve Aralarındaki Hukuki İlişkiler”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.30, S.2, (2022).
- ÖZTÜRK Gizem Sarıbay; *İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülüklerini İhlalin Hukuki Sonuçları*, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, SBE, İstanbul, (2013).
- ÖZVERİ Murat, “Gece Çalışması Sağlığa Zararlıdır”, *Selüloz-İş Sendikası Yayını*, <http://selulozis.org.tr/yazilar/gece-calismasi-sagliga-zararlidir-dr-murat-ozveri/>
- POISSONNET Claude Michele - VERON Monique; “Health effects of work schedules in healthcare professions”, *Journal of Clinical Nursing*, Cilt 9, Sayı 1, (2001).

- RUGİLİES Reiner vd., “The effect of exposure to long working hours on depression: A systematic review and meta-analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury”; Environment International Volume 155 (2021). <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34144478/>
- SAĞLAM Melike, “İş Hukuku Mevzuatında Yer Altı Maden İşçileri”, <https://www.mondaq.com/turkey/employee-benefits-compensation/1230312/304351-hukuku-mevzuatinda-yer-alti-maden-304351ileri,2022>.
- SEÇER Barış, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Psikolojik Bir Yaklaşım: Atıf Kuramı”, İş, Güç Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi, C.14, S.4, (2012).
- SEÇER Füsün Karıptaş, Büşra Ünver, “Ofis Mekanlarında Ergonominin Çalışanlar Üzerindeki Psikolojik ve Psikolojik Etkileri”, 18. Ulusal Ergonomi Kongresi, Gaziantep.
- SPARKS Kate, COOPER Cary, YITZHAK Fried, ARİE Shirom;. “The Effects of Working Hours on Health: A Meta-Analytic Review” (From Stress to Wellbeing) (2013). https://link.springer.com/chapter/10.1057/9781137310651_14.
- SPURGEON Anne, HARRİNGTON J Malcolm, COOPER Cary L; “Health and safety problems associated with long working hours: a review of the current position”, Occupational and Environmental Medicine, Sayı:54, (1997). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1128796/>
- SUBAŞI İbrahim, “Çalışma Sürelerinin Hukuki Durumu”, Hukuk Dünyası Dergisi, Y:15, S.1 (2005).
- SUMMERSKİLL William, HORTON Richard; “Long working hours: an avoidable cause of stroke?”, The Lancet, cilt:386 (2015). <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0140673615610005>
- SÜMER Haluk Hadi, *İş Hukuku*, 22. Baskı, Ankara:Seçkin Yayıncılık, (2017)
- SÜZEK Sarper, *İş Hukuku*, 7. Baskı, İstanbul:Beta Yayınları, S.1, (2011).
- Şakar Müjdat, “Fazla Çalışma ve Fazla Çalışma Sorunları”, <http://www.muhasabetr.com/makaleler/027/>
- TAKAHASHİ Masaya; “Sociomedical problems of overwork-related deaths and disorders in Japan”, Journal of Occupational Health, Volume 61, Issue 4, 2019. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6620752/>
- TURAN Nuray; “Çalışma Mutluluğu: Kavram Ve Kapsam” , B.U.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 37, Sayı 1 (2018).
- TÜRKOĞLU Ferhat, *İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Türkiye Ekonomisine Maliyeti ve Konuyla İlgili Eğitimin Önemi (1960 - 2000 Dönemi)*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, (2006).

ÜNSAR Sinan, Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamalarının Mevcut Durumu ve Konuyla İlgili Yapılan Bir Araştırma, (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (2003).

WİLKİNS Kathryn and MACKENZİE Susan G., “Work Injuries”, Health Reports, Vol. 18, No. 3, (2007).

YAMAUCHİ Takashi vd., “Long working hours, sleep-related problems, and near-misses/injuries in industrial settings using a nationally representative sample of workers in Japan”, Plos One, 2019. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31306462/>

YARGITAY 10. HD, 2013/11147 E. , 2014/3047 K. , 18.02.2014 www.kazanci.com

YARGITAY 10. Hukuk Dairesi – 2020/9056 E., 2021/14262 K., Tarihi: 16/11/2021, selimhartavi.com/karar/elektrik-idaresinde-teknisyen-olarak-calisan-iscinin-seksiyoner-arizasini-giderme-asamasinda-elektrik-carpmasi-sonucu-yere-dusmesi/sanliurfa-avukat

YARGITAY 9.HD. 23.6.2009 gün 2007/ 40862 E, 2009/ 17766 K; Yargıtay 22.HD. 14.01.2019 gün 2016/3049 E, 2019/ 744.

YHGK, 2015/1890 E., 2017/383 K., <https://unalgokturk.av.tr/isveren-inisci-yi-gozetme-borcuna-yonelik-karar/>

YHGK. 14.06.2006, E.2006/9-374 K. 2006/382, <https://www.kararara.com/>

YUVALI Ertuğrul - Yaba Tuğçe, “İşverenin Yönetim Hakkının Ve İşçinin Talimatlara Uyma Borcunun Bir Sınırı Olarak Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik”, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl 7, Sayı 2, (2022).

YUVALI Ertuğrul, “Türk Hukukunda Olağan Nedenlerle Fazla Çalışma Ve AB Ülkelerindeki Fazla Çalışma Hükümlerine Genel Bir Bakış”, Kamu-İş Dergisi, C:10, S: 4, (2009).

YÜCEL Ramazan, “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Değişiklik Feshi”, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl 3, Sayı 1, (2017)

İNTERNET KAYNAKLARI

“A guide to the Noise Regulation under the Occupational Health and Safety Act”, Ontario, <https://www.ontario.ca/document/guide-noise-regulation-under-occupational-health-and-safety-act> , 12.02.2023

Birleşmiş Milletler; <https://turkiye.un.org/tr/sdgs>

“En Yaygın İş Kazası Nedenleri”, EFOR OSGB, <https://eforosgb.com/en-yaygin-is-kazasi-nedenleri/> , 12.02.2023.

- Editorial, “Long working hours and health”, The Lancet Regional Health - Western Pacific, Cilt:11; 2021;
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666606521001085>.
- “Ergonomics”, United States Department of Labors, <https://www.osha.gov/ergonomics>;
<https://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/caes-2005/role-ergonomics-occupational-health-safety-risks-management-process#>, 12.02.2023
- “Ergonomics and Safety: A Powerful Pairing”, Safety Culture, <https://safetyculture.com/topics/ergonomics-safety/>, 12.02.2023
- HSE, Lighting at Work, 1997 (online sürüm),
<https://www.hse.gov.uk/pubns/books/hsg38.htm>, 12.02.2023
- https://www.hsa.ie/eng/topics/physical_agents/vibration/vibration_at_work/;
<https://ohsonline.com/Articles/2015/02/02/Vibration-Hazards.aspx>
- İSİG Meclisi, <https://isigmeclisi.org/>, 18.02.2023
- Murat İltir, “Türkiye’de Çalışanların Dörtte Biri 50 Saatin Üzerinde Çalışıyor”,
<https://www.dogrulukpayi.com/bulten/turkiye-de-calisanlarin-dortte-biri-50-saatin-uzerinde-calisiyor>
- “Occupational Noise Exposure and Control”, Monash University,
<https://www.monash.edu/ohs/info-docs/building-management/occupational-noise-exposure-and-control>, 12.02.2023;
- SGK İstatistik Yıllıkları, <http://eski.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik>
- “The Importance of Occupational Health and Safety”, <https://pecb.com/article/the-importance-of-occupational-health-and-safety>, PECB., 12.02.2023.
- “Thermal comfort”, Healty and Safety Executive,
<https://www.hse.gov.uk/temperature/thermal/index.htm>, 12.02.2023.
- Türk Dil Kurumu, <https://sozluk.gov.tr/>
- OECD. Work-life balance. Better life index, 2020
<https://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>
- “Vibration”, Healthy Working Lives, <https://www.healthyworkinglives.scot/workplace-guidance/health-risks/vibration/Pages/common-hazards-and-controls.aspx>, 12.02.2023.
- “Vibration”, International Labour Organization,
<https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/resources-library/publications/guide-for-labour-inspectors/vibration/lang--en/index.htm>, 12.02.2023
- “What is occupational safety?”, <https://www.peoplehum.com/glossary/occupational-safety>, Peoplehum, 12.02.2023.

WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000–2016, 2021, s.14, <https://www.who.int/publications/i/item/9789240034945>

WHO; <https://www.who.int/teams/environment-climate-change-and-health/monitoring/who-ilo-joint-estimates>

WHO; <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/global-regional-and-national-burdens-of-ischemic-heart-disease-and-stroke-attributable-to-exposure-to-long-working-hours-for-194-countries-2000-2016>

WorkSafe, HSWA, Managing Thermal Comfort at Work, 2019, s.8, <https://www.worksafe.govt.nz/dmsdocument/5420-managing-thermal-comfort-at-work>, 12.02.2023

WHO/ILO; WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000-2016, Global Monitoring Report, 2021, <https://www.who.int/teams/environment-climate-change-and-health/monitoring/who-ilo-joint-estimates>.

Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, (16.08.2013 Tarihli Ve 28737 Sayılı Resmi Gazete)

<https://www.serissagligi.com.tr/is-sagligi-ve-guvenligi/>

<https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>

<https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/total-who-ilo-joint-estimates-of-the-work-related-burden-of-disease-and-injury--2000-2016/>

<https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/description-occupational-safety-and-health-statistics/>

<https://www.davidsonmorris.com/employers-duty-of-care-stress/>

<https://iskanunu.com/haberler/fazla-mesai-sinirinin-asilmasi-durumu-isvereni-nasil-etkiler/>

<https://www.ntv.com.tr/ntvpara/haftada-4-gun-calisma-verimliliği-artiriyor-patronlar-da-mutlu,izj7XpnxfUuxsMofxo9w0Q>

<https://www.meslek hastaligi.net/kanalizasyon-iscilerinde-kanser/>

<https://ohsonline.com/Articles/2015/02/02/Vibration-Hazards.aspx>

<https://tr.euronews.com/2022/05/26/oecd-turkiye-haftada-60-saatten-fazla-cal-san-kisi-oran-en-fazla-olan-ulke>.

<https://tr.wikipedia.org/wiki/Kaza>

<https://www.safeopedia.com/definition/204/accident>

<https://www.davidsonmorris.com/employers-duty-of-care-stress/>

<https://www.davidsonmorris.com/employers-duty-of-care-stress/>

<https://iskanunu.com/haberler/fazla-mesai-sinirinin-asilmasi-durumu-isvereni-nasil-etkiler/>