



Uluslararası
Çalışma
Örgütü

100



iHKiB
İSTANBUL HAZIR GIYIM VE
KONFESYON İHRACATÇILAR BİRLİĞİ

SOSYAL 05 UYGUNLUK

Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe
Çalışma ve Dinlenme Sürelerinin
Düzenlenmesi





Uluslararası
Çalışma
Örgütü



iHKiB
İSTANBUL HAZIR GIYIM VE
KONFeksiyon Sektör Enstitüsü

SOSYAL05 UYGUNLUK

Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe
Çalışma ve Dinlenme Sürelerinin
Düzenlenmesi

Ağustos 2019



Haftalık Çalışma Süreleri

İş Kanunu'na göre haftalık çalışma süresi en fazla 45 saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Genç çalışanlar (16-18 yaş arası çalışanlar) için bu süre günlük 8, haftalık 40 saat ile sınırlanmıştır.

Hamile kadınlar, işyerine raporla hamileliklerini belgeledikten sonra günde 7.5 saat çalışabilirler.

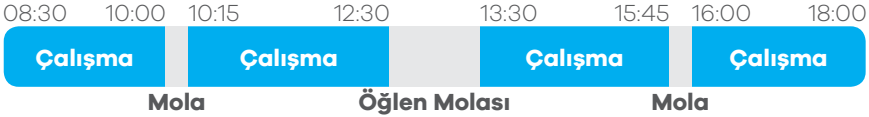
Hamile ve genç çalışanların fazla mesai yapmaları kanunen yasaktır.

Tekstil ve Hazır Giyim sektöründe çalışma süreleri genellikle haftada 5 veya 6 gün olarak uygulanmaktadır:

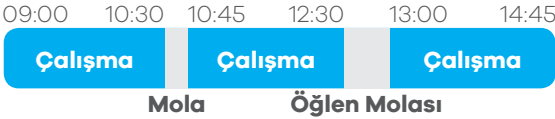
Örnek 1:

Pazartesi - Cuma: Günlük 8 saat x 5 gün, Cumartesi 5 saat = 45 saat, Pazar hafta tatilidir.

Hafta İçi Çalışması (Pazartesi - Cuma): 8 saat



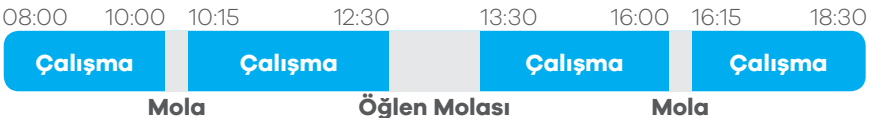
Hafta Sonu Çalışması (Cumartesi): 5 saat



Örnek 2:

Pazartesi - Cuma: Günlük 9 saat x 5 gün = 45 saat, Cumartesi ve Pazar hafta tatilidir.

Hafta İçi Çalışması (Pazartesi - Cuma): 9 saat



Örnek 3:

3'lü vardiya sistemi genellikle makina yoğun bölümlerde (iplik departmanı, örgü-dokuma-gibi) uygulanır.

Haftada 1 gün 24 saatten az olmamak kaydı ile hafta tatili verilir. İki vardiya arası dinlenme süresi ise en az 11 saat olmalıdır.

08:00	16:00	24:00	08:00
1. Vardiya	2. Vardiya	3. Vardiya	
30 dakika mola dahil, 8 saat	30 dakika mola dahil, 8 saat	30 dakika mola dahil, 8 saat	

Ancak 08:00-20:00 ve 20:00-08:00 şeklinde de 12 saatlik (toplam 11 saat çalışılan 2'li vardiya sistemi zaman zaman görülse de bu sistem gece çalışma saati sınırını (7,5 saat/ gece) aştığından iş kanununa uygun değildir ve denetimlerde uygunsuzluk olarak karşınıza çıkacaktır.



Haftalık Azami Fazla Mesai süresi

İş Kanunu'na göre fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz.

Günlük Azami Çalışma Süreleri

Günlük azami çalışma süresi 11 saattir. Bu gündüz çalışmaları için geçerlidir (06:00-20:00 arası yapılan çalışmalar gündüz çalışması kapsamındadır).

Örnek: 08:00-18:00 arası çalışma yapan bir konfeksiyon atölyesi, toplam 10 saatin 1 saatini çalışanlarına mola olarak veriyorsa, toplam günlük 9 saat çalışmaktadır.

9 saatin üzerine 2 saat daha fazla çalışma yapabilir. Şayet 18:00'de biten bir 9 saatlik mesai sonrası 30 dakika kadar yemek molası verip işe devam edilmek istenirse, fazla mesai 20:30'a dek sürebilir. Bu örnekteki çalışma süreleri 9 saat ve fazla mesai 2 saat, toplam 11 saat olduğundan, kanun sınırı kapsamındadır. Ancak bu süre 30 dakika dahi aşıлып saat 21:00'e kadar çalışma yapılırsa, sınır aşılmış olur.

Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri, uygulama varsa vardiya saatleri, mola saatleri işyerinde çalışanlara duyurulur. Bunun için Çalışan Duyuru Panosu¹ iletişim aracı olarak uygundur, bu pano uygun zamanlarda güncellenmeli eski bilgiler yenilenmelidir. Çalışma saatleri aynı zamanda iş sözleşmesinde de bulunmalıdır.

¹ Çalışan Duyuru Panosu: İşyerinde çalışanların tümünün görebileceği bir yerde konumlandırılmış ve çalışanlar ve işle ilgili duyuruların asıldığı panodur. Çalışan duyuru panosunda iş ve mola saatleri, doktor geliş saatleri, yönetimin çalışanlara yaptığı duyurular, acil durum ekibi, asgari ücret, fazla mesai hesaplama yöntemi, yangın güvenliği ekip listeleri gibi çeşitli bilgiler duyurulur. Genellikle bunları güncellemekten Personel / İnsan Kaynakları Departmanı sorumludur. Daha küçük işletmelerde ise işletme sahibi bu görevi üstlenmelidir.

Soru

**Günlük
çalışma sınırı
kaç saattir?**

Cevap

Gündüz çalışma
sınırı 11 saat, gece
ise 7,5 saattir.

Soru

**Gece
çalışması
kaç saattir?**

Cevap

Gece çalışması
7,5 saatle
sınırlanmıştır.

Gece Çalışması

Gece çalışması saat 20:00'den 08:00'e kadar olan süredir. Gece çalışmalarında çalışma saati 7,5 saat ile sınırlandırılmıştır. Gece çalışmalarında fazla mesai yapılamaz.

Genç çalışanlar (16-18 yaş) ve hamile, emziren kadınlar gece çalışması yapamaz.

Gece çalıştırılacak çalışanların sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olduğu, işe başlamadan önce alınacak sağlık raporu ile belgelenir. İşyeri az tehlikeli sınıfta olsa dahi, gece çalıştırılan kişiler en geç iki yılda bir defa işveren tarafından periyodik sağlık kontrolünden geçirilirler (Az tehlikeli sınıfta, periyodik sağlık taramaları normalde 5 yılda bir yapılır). Çalışanların sağlık kontrollerinin masrafları işveren tarafından karşılanır.

Gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye işveren, mümkünse gündüz postasında durumuna uygun bir iş verir.

Gece Postalarında Fazla Mesai Yaptırılabilir mi?

Gece Postalarında fazla mesai yaptırılamaz.

Gece postalarında çalıştırılacak işçilerin listeleri ve bu işçiler için işe başlamadan önce alınan ve periyodik sağlık raporlarının bir nüshası Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İl Müdürlüğü'ne verilmelidir.

İstisnai olarak güvenlik görevlisi olarak çalışanlar (güvenlik sertifikası olmalıdır, bekçi veya danışma konumundaki çalışan bu kapsama girmemektedir), gece 7,5 saatin üzerinde çalışabilir. Birinci çalışma haftası gece çalıştırılan güvenlik görevlilerinin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da

uygulanabilir. Postası değiştirilecek güvenlik çalışanı, kesintisiz en az 11 saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz.

Güvenlik görevlileri gece 11 saat çalışabilir mi?

Güvenlik görevlisi sertifikasına sahip çalışanlar, gece 11 saat çalışabilir.

Ara Dinlenmesi

- 4 - 7.5 saat arası çalışmalarda 30 dakika,
- 7.5 saatten fazla işlerde bir saattir.

Bu ara dinlenmeleri en az süre olup aralıksız verilir. Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralıklı olarak kullanılabilir. Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir.

Çalışma saatlerini hesaplarken ara dinlenmeleri de dahil edilir mi?

Ara dinlenmeleri çalışma saatlerinden sayılmaz.

Çalışma Süresinden Sayılan Durumlar

1. Çalışanın işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler çalışma süresinden sayılır. İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürölüp getirilme esnasında araçlar da geçen süre çalışma süresinden sayılmaz.

2. Çalışanın içinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber alıştırılmaksızın ve çıkacak içi bekleyerek boş geçirdiği süreler çalışma süresinden sayılır.

Örnek: *Kumaş kesimden ürünün dikim bölümüne gelmesini beklenmesi gibi durumlar.*

Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir.

**Telafi
çalışmaları,
günlük en
çok çalışma
süresini
aşmamak
koşulu ile
günde üç
saatten fazla
olamaz.**

3. Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler. Süt izni doğum sonrası günde 1.5 saat olarak kullanılır ve çalışma süresinden sayılır.

Hafta Tatili

Çalışanlara haftada kırkbeş saat çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.

Not: Buradaki süreç 6 günün sonunda 1 tam gün veya 7 gün içinde 1 gündür. 7 günün sonunda verilen 8. Gün tatil hafta tatili kanununa uymamaktadır ve denetimlerde ciddi uygun-suzluk olarak görülmektedir.

Telafi Çalışması

Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz. Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz.

Örnek:

Ramazan Bayramı Salı günü başladığından öncesindeki Pazartesi Günü'nü toplu tatil veren işletme (günde 9 saat çalışılıyor ise), iş dönüşü 9 saati 2'şer saat olarak hafta içi fazla mesai yaptırarak telafi çalışması gerçekleştirebilir.

Bu çalışma 3 saat üzerinden 3 günde tamamlanamaz çünkü işletme 9 saat normal çalışma

yaptığından $9+3=12$ saat olup 11 saatlik günlük çalışma limiti aşılmış olacaktır.

Denkleştirme Çalışması

Tarafların yazılı anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerinde haftanın çalışılan günlerine günde 11 saati aşmamak koşuluyla farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir. Bu süre toplu sözleşmelerle 4 aya kadar artırılabilir.

Örnek:

Düşük sezonda işleri azalan bir atölye 3 hafta boyunca haftalık 35 saat çalışma yaparsa, daha sonraki 5 haftanın içindeki 3 haftada, haftalık 55 saat çalışarak telafi çalışması yapabilir. Burada dikkat edilmesi gereken telafi çalışmasının başlangıcından sonuna dek 2 ayı geçmemesi ve günlük 11 saat çalışmanın aşılmasıdır. Dolayısı ile planlamanın da dikkatlice yapılması gerekir.

Kadın İşçilerin Dinlenme Süreleri

Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Burada öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

Kadın işçilere "bir yaşından küçük" çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1.5 saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden



sayılır. Hamile işçiler raporla hamileliklerini işletmeye bildirdiklerinden itibaren, günde 7.5 saatten fazla çalışamaz ve gece vardiyasında çalışamaz.

Ara Dinlenmeleri

Ara dinlenmeleri, iklim, mevsim, yöredeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak, 24 saat içinde kesintisiz 12 saat dinlenme süresi dikkate alınarak düzenlenir.

Çalışma Süresinin Belgelenmesi

Çalışma süreleri giriş ve çıkış olarak işveren tarafından belgelenmek zorundadır. Bu kart, parmak basma ve yüz okutma gibi sistemlerle yapılabildiği gibi, çalışan sayısı az olan işletmelerde imza atarak da tutulabilir. Burada, elektronik sistemleri o gün kullanmayı unutan çalışanlardan yazılı tutanak alınması ve sadece imza kaydı tutan işletmelerin de işe giriş ve işten çıkışta "çalışanın kendi imzasını atması" prensibine dikkat edilmesi gerekmektedir.



VAKA ANALİZİ

Bir konfeksiyon fabrikasında çalışma saatleri, haftada 5 gün üzerinden, 08:00-18:00 arasındadır. Bir öğle molası ve bir öğleden sonra molası toplam 50 dakikadır. Ancak çalışan kart hareketlerine bakıldığında 18:10-18:16 arası çıkışlar çoğunluktadır. Yönetim bunu makine temizleme zamanı olarak belirlediğinden çıkışları 18:00 üzerinden hesaplamaktadır.

Bu durum ulusal mevzuata uygun mudur?

ÇÖZÜM:

Konfeksiyon Bölümü'nde çalışanlar yaklaşık 10 saat işyerindedirler. Bunun 50 dakikası mola olduğundan 9 saat 10 dakika normal çalışma süresidir. $09:10 \times 5 = 45:50$ dakika, yani 50 dakika normal haftalık çalışma saatlerini aşan düzenli çalışma vardır. Bunun saat olarak düzenlenmesi veya fazla mesai olarak verilmesi gerekmektedir.

Ayrıca 10-16 dakika arası günlük makine temizleme zamanı da çalışma zamanı olarak kabul edilmektedir. Dolayısı ile paydostan 10-15 dakika önce iş durdurularak makinaların temizlenmesi daha uygun olacaktır. Bu sürelerin de geriye dönük fazla mesai olarak ödenmesi gerekmektedir.

İşyerinde varsa, hamile çalışanların hiçbir şekilde günde 7.5 saatten fazla çalıştırılmaması gerektiğinden, çalışma saatleri bu şekilde tekrar düzenlenmeli ve kendilerine bildirilmelidir.

VAKA ANALİZİ

Bir konfeksiyon fabrikasının İstanbul ve Tekirdağ'da iki ayrı yeri bulunmaktadır. İkisinin de sahibi aynıdır. Tekirdağ'da bulunan tesiste iş yoğunluğu fazla olduğundan İstanbul'daki atölyeden 3 kişi yardım için Tekirdağ'a 1 hafta boyunca gönderilmiş ve çalıştırılmıştır. 3 kişiden 1'i 17 yaşında bir çalışandır. Her iki atölye de haftada 5 gün içinde 45 çalışma saatini dolduran bir sistemde çalışmaktadırlar. Gönderilen kişileri servis 06:00'da evden alarak Tekirdağ'a götürmekte ve akşam 20:00'de evlerine bırakmaktadır. İşyerindeki mola süresi toplam 1.5 saattir. Çalışanlar herhangi bir fazla mesai ödemesi almadan bu şekilde çalışmışlardır.

Bu durum ulusal mevzuata uygun mudur?

ÇÖZÜM:

Çalışanlar 06:00-20:00 arası çalıştığına göre 14 saat işte geçirilen zaman sayılır, çünkü başka bir yerde çalışma için yolda geçen süreler çalışılmış olarak sayılmaktadır. 1.5 saat mola çıkarılırsa 12.5 saat çalışma saatidir. Günlük çalışma süresi 9 saat olduğuna göre (haftada 5 gün çalışma = $5 \times 9 = 45$ saat) 3.5 saat fazla mesai olarak ödenmelidir.

Genç çalışan ise mesai ödense dahi kanuni olarak çalıştırılmamış sayılır, çünkü genç çalışan günde 8 saatten fazla çalışamaz, dolaşımı ile bu durumda Tekirdağ'daki fabrikaya yollanmaması gerekmektedir (veya toplam 8 saat yol dahil çalışabilir).

NOTLARIM, İŞLETMEDE UYGULAMAM / YAPMAM GEREKENLER:

YAPMAYA DEVAM EDECEKLERİM

UYGULAMAYI DURDURACAKLARIM

UYGULAMA BAŞLATACAKLARIM

**ILO Ankara - Uluslararası
Çalışma Örgütü**

Ferit Recai Ertuğrul Caddesi
No: 4, 06450 Oran, Ankara
Tel: + 90 312 491 98 90
Faks: +90 312 491 99 45
E-posta: ankara@ilo.org

**İstanbul Hazır Giyim ve Konfeksiyon
İhracatçıları Birliği (İHKİB)**

Çobançeşme Mevkii, Sanayi Caddesi
Dış Ticaret Kompleksi B Blok P.K.34196
Yenibosna, İstanbul
Tel: + 90 212 454 02 00
Faks: +90 212 454 02 01
E-posta: konfeksiyon@ihkib.org.tr

Bu kitapçık ILO Türkiye Ofisi ve İHKİB işbirliğinde
Sn. Ebru Gökbulut tarafından hazırlanmıştır.



Uluslararası
Çalışma
Örgütü



İHKİB
İSTANBUL HAZIR GIYIM VE
KONFEKSİYON İHRACATÇILAR BİRLİĞİ

Suriyeli mültecilerin ve ev sahibi toplulukların istihdam edilebilirliklerinin geliştirilmesi alanında ILO tarafından yürütülen bu çalışmalar ABD Nüfus, Mülteciler ve Göç Bürosu (U.S. Department of State, PRM) tarafından desteklenmektedir.