



# Etik Ticaret Giriřmi (Ethical Trading Initiative - ETI)

Çalışma Saatleri Maddesinde Revizyon

**Yorumlama: Bu ne anlama geliyor?**

## Giriş

---

- Bu belgenin amacı, **1 Nisan 2014** tarihinde yürürlüğe girmiş olan, çalışma saatleriyle ilgili ETİ Temel Yasasının 6. maddesinin revize edilmiş versiyonunun yorumlanması hakkında rehberlik sağlamaktır. Bu, Temel Yasanın yorumlanması en güç hükümlerinden birisidir ve genellikle ulusal iş kanunu, toplu sözleşmeler ve ilgili diğer hükümlerin göz önünde bulundurulmasını gerektirecek bir alandır.
- Temel Yasanın 6. maddesinin asli amacı; işçilerin **aşırı saatlerle çalışmamasını**, işçilerin **haftada en az bir izin gününe** sahip olmasını, fazla mesainin **gönüllü** olmasını ve **karşılığının** uygun şekilde **verilmesini** temin etmektir.
- Temel Yasanın bu bölümünün altında yatan ilke, **işçilerin sağlığının ve işyeri güvenliğinin korunmasıdır.**
- Madde 6.1, çalışma saatleri hakkındaki temel ölçütün; **ulusal iş kanunu, toplu sözleşmeler ve Temel Yasanın** 6.2 ila 6.6 arasındaki maddelerinin hükümlerinde belirtilen standartlar olduğunu açıkça ifade etmektedir - işçiler için hangisi **daha geniş koruma** sağlıyorsa. Bu sebepten dolayı, çalışma saatleri ile ilgili olarak işyeri uygulamalarını değerlendirirken bu hükümlerle belirtilen uygun standartları göz önünde bulundurmak önem teşkil etmektedir.
- 6.2 ila 6.6 arasındaki maddelerin hükümlerinde belirtilen standartlar, konuyla en fazla ilgili bulunan standartların Ek B'de listelendiği bir dizi **uluslararası işgücü standardına** dayanmaktadır.
- Bu kılavuz not, Temel Yasanın 6. maddesinin ele aldığı farklı unsurları, yani:
  - normal çalışma saatleri ile ilgili limitler;
  - çalışma saatlerinin fazlaştırılabileceği istisnai koşullar;
  - gönüllü fazla mesai uygulamasının düzenlenmesi ve
  - haftalık izin süreleri üzerinde durmaktadır.
- Çalışma Saatleri hakkındaki ETİ Temel Yasa maddesi, ücretler ve dernek özgürlüğü ile ilgili yönleri de dahil, Temel Yasanın diğer tüm yönleri ile birlikte ele alınmalıdır.
- ETİ Temel Yasası, ulusal işgücü kanununun hükümleri tarafından kapsanmayan işçiler de dahil (örneğin, tarım işçileri) bütün işçi kategorileri için geçerlidir.

## Çalışma saatleri

### ETİ Temel Yasası ne gerektiriyor?

#### 6. Çalışma saatleri aşırı olmayacak

**6.1** Çalışma saatleri, işçiler için hangisinin daha fazla koruma sağladığına göre ulusal kanunlar, toplu sözleşmeler ve aşağıda belirtilen 6.2 ila 6.6 arasındaki maddelerin hükümlerine uymalıdır. 6.2 ila 6.6 arasındaki alt maddeler, uluslararası işgücü standartlarına dayanmaktadır.

**6.2** Fazla mesai hariç çalışma saatleri, sözleşmeyle belirlenecek ve haftada 48 saati\* aşmayacaktır.

**6.3** Tüm fazla mesailer gönüllülük esasına dayanacaktır. Fazla mesai, aşağıdaki faktörlerin hepsi göz önünde bulundurularak sorumluluk içerisinde kullanılacaktır: bireysel işçilerin ve tüm iş gücünün çalışma kapsamı, sıklığı ve çalışma saatleri sayısı. Fazla mesai, normal istihdamın yerini alması için kullanılmayacaktır. Fazla mesai karşılığında daima normal çalışma ücretinin %125'inden daha az olmaması tavsiye edilen bir ücret ödenecektir.

**6.4** Herhangi bir yedi günlük periyotta çalışılan toplam saatler, aşağıdaki madde 6.5 tarafından kapsanan durumlar haricinde 60 saati geçmeyecektir.

**6.5** Çalışma saatleri, herhangi bir yedi günlük periyotta, sadece aşağıdaki şartların hepsinin yerine getirildiği istisnai durumlarda 60 saati aşabilir:

- buna ulusal iş kanunu tarafından müsaade ediliyorsa,
- bu duruma, iş gücünün önemli bir bölümünü temsil eden bir işçi organizasyonu ile serbestçe müzakere edilmiş olan bir toplu sözleşme tarafından izin veriliyorsa,
- işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak amacıyla uygun önlemler alınmışsa,
- işveren, üretimde tahmin edilmeyen artış, kazalar ve acil durumlar gibi istisnai koşulların geçerli olduğunu kanıtlayabilirse.

**6.6** İşçilere, her yedi günlük periyod için en az bir gün veya ulusal iş kanunu tarafından müsaade edilen yerlerde 14 günlük süre içerisinde iki gün izin verilecektir.

\* Uluslararası standartlar, saatler düşürüldükçe işçilerin ücretlerinde herhangi bir azaltmaya gidilmeksizin uygun olduğunda normal çalışma saatlerinin aşamalı bir şekilde haftada 40 saate düşürülmesini tavsiye etmektedir.

## Bu neden önemlidir?

- Çalışma saatleri ve fazla mesai ile ilgili **yasal limitler, aşırı saatlerde** çalışmalarını önlemek suretiyle **işçilerin sağlık ve refahını** korumak için mevcuttur.
- Aşırı çalışma saatleri, işçilerin sağlığı için zararlı olabilir ve işçilerin yorgunluğundan dolayı **işyeri kazalarının** artmasına sebep olabilir. Resmi verilere göre, çalışanların günde 12 saatten fazla çalıştığı zamanlarda mesleki yaralanma riski iki katına çıkmaktadır ve bu oran çalışma saatinin günde 10 saati aştığı durumlarda %40'tır (Salminen, 2010). Uzun çalışma saatleri de aynı zamanda, **işe gelmeme** ve sağlık problemleri ile bağlantılı olarak, **verimliliğin azalması** ile bağlantılandırılmaktadır.
- Daha uzun çalışma saatleri, muhtemelen işçi başına toplam üretimi artıracak olsa da, mutlaka saat başı iş gücü verimliliğinin artmasına sebep olmaz (ILO, 2011). Aslında, **daha uzun çalışma saatlerinin, daha düşük verimlilik oranlarına** veya saat başı üretime sebep olduğu görülmektedir. 2000 yılında ABD'deki 18 imalat endüstrisi için gerçekleştirilen çalışma, **fazla mesaideki %10'luk artışın, verimlilikte** ortalama olarak **%2,4 düşüğe** sebep olduğunu göstermiştir (Shepard ve Clifton, 2000).

### Aşırı saatlerle çalışmaktan kaçınmanın işletme açısından faydaları

- **Artan üretim:** işçiler, iyi dinlenmiş, dikkatli ve çalışma koşullarından memnun olduklarında daha iyi performans sergiler. Çalışma saatlerinin düşürülmesi, sonuç olarak performans ve verimliliklerini artıracak olan işçilerin refahını artırabilir.
- **Kaza oranlarının azalması;** işçilerin dikkatinin artması, işyeri yaralanmalarının meydana gelme ihtimalinin azalmasıyla sonuçlanır.
- **Personel değişim oranının azalması;** iyileştirilmiş iş gücü memnuniyeti ve daha sağlıklı iş-hayat dengesinin sonucu olarak.
- **Maliyet tasarrufu;** daha düşük maliyetli ve daha etkin üretim süreci, azalan fazla mesai maliyetleri, kaza sonucu yaralanan veya işi bırakan işçiler yerine yeni işçi almak için azalan işe alım ve eğitim maliyetleri, daha az hata ve ürün hasarı vb. ile ilgili olarak.

## Bu durum nasıl yorumlanmalıdır?

### Çalışma saatleri

- 6.1** Çalışma saatleri, işçiler için hangisinin daha fazla koruma sağladığına göre ulusal kanunlar, toplu sözleşmeler ve aşağıda belirtilen 6.2 ila 6.6 arasındaki maddelerin hükümlerine uymalıdır. 6.2 ila 6.6 arasındaki alt maddeler, uluslararası işgücü standartlarına dayanmaktadır.
- 6.2** Fazla mesai hariç çalışma saatleri, sözleşmeyle belirlenecek ve haftada 48 saati\* geçmeyecektir.

## Ulusal iş kanunu, toplu sözleşmeler veya Temel Yasaya uyma

- Temel Yasa, çalışma saatlerinin en azından ulusal iş kanunu, toplu sözleşmeler veya Temel Yasanın hükümlerine uyması gerektiğini açık bir şekilde ifade etmektedir. Herhangi bir ihtilafın söz konusu olduğu yerlerde, işçilerin lehine olan hükümler öncelik sahibi olmalıdır. Sendika temsilcileri tarafından işçiler adına serbestçe kabul edilmiş olan gerçek bir toplu sözleşmenin mevcut olduğu bir yerde, bu anlaşmanın işçiler lehine şartlar içerdiği varsayılmalıdır. Böyle bir durumda, gerçek bir toplu sözleşme, Temel Yasanın ihtilafli hükümleri üzerinde öncelik sahibi olmalıdır.

## Sözleşmeli çalışma saatlerinin belirlenmesi

- **Sözleşmeli çalışma saatleri**, iş akdinde tanımlandığı üzere fazla mesai (gönüllü olmalıdır), çalışanın çalışması gereken saatlerdir. İş akitleri genellikle haftalık **çalışma saatlerini** belirler ki bu durumda sözleşmeli çalışma saatlerinin sayısı net olacaktır.
- Gerektirilen çalışma saatlerinde değişikliğe yer tanıyan sözleşmeler, ulusal iş kanunu ve iş akdi tarafından müsaade ediliyorsa ve gerektirilen çalışma saati sayısı haftalık 48 saati geçmiyorsa, kabul edilebilir.
- Bir iş akdinin haftalık çalışma saati sayısında **değişikliğe** yer tanıdığı durumlarda, ulusal iş kanunu ve herhangi bir geçerli toplu iş sözleşmesi tarafından sağlanmışsa, ilgili **çalışma saati denkleştirme maddelerine** atıfta bulunulmuş olabilir.

### Ulusal iş kanununda hariç tutulan çalışan kategorileri

Örneğin, sezonluk, tarım işçileri veya küçük işletmelerdeki çalışanlar gibi bazı çalışan kategorileri, ulusal iş gücü kanunları tarafından kapsamayabilir. Ancak, çalışma saatleri hakkındaki ETİ Temel Yasası hükümleri, geçici, tarımsal ve parça başı iş yapan işçiler de dahil tüm işçi kategorileri için geçerlidir.

## Denkleştirmenin kullanımı

- Yukarıda da belirtildiği gibi, sözleşmeyle belirtilen **haftada 48 saat** çalışmanın, bunun, ulusal iş kanunu ve geçerli herhangi bir toplu sözleşme tarafından müsaade edildiği yerlerde bir **referans süresi** üzerinden **denkleştirilebilir**. Bazı ülkelerde (Ek A'daki Ükelere Göre Uygulama Tablosuna bakınız), ulusal iş kanunu, ortalama haftalık çalışma saati sayısının söz konusu zaman çizelgesi içerisinde kanun ve ETİ Temel Yasası tarafından belirlenen sınırı aşmaması koşuluyla, haftalık çalışma saatlerinin birden fazla haftayı içeren bir referans süresi

### Fazla mesai

**6.3** Tüm fazla mesailer gönüllülük esasına dayanacaktır. Fazla mesai, aşağıdaki faktörlerin hepsi göz önünde bulundurularak sorumluluk içerisinde kullanılacaktır: bireysel işçilerin ve tüm iş gücünün çalışma kapsamı, sıklığı ve çalışma saatleri sayısı. Fazla mesai, normal istihdamın yerini alması için kullanılmayacaktır. Fazla mesai karşılığında daima normal çalışma ücretinin %125'inden daha az olmaması tavsiye edilen bir ücret ödenecektir.

üzerinden hesaplanmasına müsaade eden denkleştirme hükümleri içerebilir.

### Fazla mesainin tanımı

- Tam zamanlı çalışan işçiler için fazla mesai ile, **azami sözleşmeli saatleri aşan**, çalışılan bütün saatler kastedilir. Normalde ulusal iş kanunu ve/veya toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla günlük, haftalık, aylık ve/veya yıllık fazla mesai limitleri belirlenir.
- Yarı zamanlı işçiler için fazla mesai (ve bununla bağlantılı herhangi bir prim), sözleşmeli saatleri aşan, çalışılan saatler olarak veya tam zamanlı işçiler tarafından çalışılan normal saatler saatleri aşan, çalışılan saatler olarak tanımlanabilir. Bunlardan hangisinin geçerli olacağı, ulusal iş kanunu, iş akdi veya herhangi bir toplu sözleşmeye bağlı olacaktır.

### Fazla mesainin gönüllüğe dayanan niteliği

- Fazla mesai hakkındaki önemli nokta, **gönüllü** olması gerektiğidir. Bu, çalışanların, yardımlarını veya gelecekteki fazla mesai fırsatlarını kaybedecekleri veya herhangi bir fazla mesai teklifi ile birlikte açık veya üstü kapalı olarak işten çıkarma yönünde herhangi bir tehdide maruz kalmaksızın serbestçe fazla mesai yapmayı kabul etmeleri gerektiği anlamına gelir.
- Kısacası, fazla mesai, talep edilmek veya gerekli kılınmak yerine daima **istenmelidir** ve çalışanlar, eğer tercih ediyorsa, **normal çalışma günlerinin** bitiminde işyerlerini terk etmekte serbest olmalıdırlar.

#### Fazla mesai ve ücretler

Fazla mesai, ücretleri ihtiyaçlarını karşılamak için yetersiz olan işçiler düzenli gelirlerine takviye yapmak için fazla mesai mesai yaptıklarından dolayı sıklıkla **düşük ücretlerle** ilişkilendirilir. Bu sebepten dolayı, fazla mesai saatlerinin azaltılması, çalışanın gelirinin önemli oranda düşmesine sebep olabilir. Tedarikçiler, bu sebepten dolayı saatleri aşamalı olarak düşürmeli ve performans bazlı ikramiyeler veya ücret artışları gibi ücretleri aynı seviyede artırmanın alternatif yollarını aramalıdırlar.

### Fazla mesainin sorumlu şekilde kullanımı

- Fazla mesai, **sorumlu bir şekilde** kullanılmalıdır ve fazla mesaiye üretim taleplerini karşılamak amacıyla **düzenli olarak** itimat edilmemelidir. Bu, işverenlerin, normal üretimi, tahmin edilen fazla mesai seviyesine göre planlamaları veya fazla mesaiyi **normal istihdamın** (örneğin, ekstra personel alımı veya ekstra bir vardiya koyma) **yerine koymamaları** gerektiği anlamına gelir.
- Fazla mesainin sorumlu bir şekilde kullanılıp kullanılmadığını belirlemek amacıyla, aşağıdaki kriter göz önünde bulundurulmalıdır:
  - kapsam: bir işyeri genelinde fazla mesai yapan iş gücünün boyutu;
  - sıklık: bir bireyin ne sıklıkla fazla mesai yaptığı veya bir işyerinin fazla mesaiyi ne sıklıkla kullandığı;
  - saatler: bir birey veya işyeri tarafından çalışılan fazla mesai saatleri ve
  - işçilere, fazla mesainin kullanımı hakkında düzenli olarak danışılıp danışılmadığı ve fazla mesainin nasıl kullanılacağı ve işçilere fazla mesai teklifinin nasıl yapılacağını belirleyen şeffaf bir anlaşma veya sistemin bulunup bulunulmadığı.

## Fazla mesai prim ücreti ödenmesi

- Tam zamanlı olarak çalışan tüm işçiler için (ulusal iş kanunu tarafından tanımlandığı üzere sözleşmeli çalışma saatlerini aşan, çalışılan saatler) fazla mesai saatlerinin tümünün karşılığı **prim ücreti** ödenmelidir. Prim ücreti, fazla mesai işi için normalde saat başı ödenen ek ücrettir. Bu, ulusal iş kanunu, sözleşme veya toplu iş sözleşmesi tarafından belirlenmelidir. Örneğin, Çin'de fazla mesai oranları, normal iş gününde çalışılan her bir fazla mesai saati için taban oranının %150'si; izin gününde çalışılan her bir fazla mesai saati için %200'ü ve resmi tatil gününde çalışılan her bir fazla mesai saati için %300'üdür (başka ülke örnekleri için Ek A'daki tabloya bakınız).
- Ulusal iş kanununun, sözleşmeye dayanan veya toplu sözleşmelerin fazla mesai primlerini belirlemediği yerlerde ETİ Temel Yasası, işverenin, fazla mesai saatleri için işçilerin normal saat ücretinin en az %125'i oranında ödeme yapmasını **tavsiye etmektedir**.
- Bir çalışanın fazla mesai prim ücreti, **normal saat ücretine** göre belirlenmelidir. Eğer çalışanların ücreti, **parça başına iş temelinde** ödeniyorsa, kendilerinin fazla mesai oranı, normalde, ulusal iş kanunu, sözleşmeye dayanan veya toplu sözleşme tarafından tanımlandığı üzere bir önceki çalışma süresindeki günlük veya saat başı ortalama kazançlarına göre hesaplanacaktır.
- Diğer ödeme biçimleri (örneğin, gece mesaisi için ikramiye) ve ödeme yerine izin günü verilmesi, fazla mesai primlerinin yerini almaz ancak ek olarak sağlanabilir.

### Toplu sözleşmeler ve çalışma saatleri

**Toplu sözleşme**, bir veya birden fazla işçi organizasyonu ile bir işveren veya işveren grubu arasında bir müzakere süreci ile belirlenir. İstihdam ilişkisinin (tanımlama için Sözlüğe bakınız) hüküm ve koşullarını açıklar. Temel Yasanın 6.5 maddesinin gerekliliklerini karşılamak amacıyla, toplu sözleşmenin, iş gücünün 'önemli bir bölümünü' temsil eden bir işçi organizasyonu ile serbestçe müzakere edilmesi gerekir. Serbestçe müzakere edilmesi için sözleşmenin, işçiler tarafından gerçekten kabul edilmesi ve bu sözleşmenin işveren tarafından dayatılmadığını göstermek amacıyla süreci belgeleyen kanıtlar olması gerekmektedir.

### 60 saatten fazla çalışma

**6.4** Herhangi bir yedi günlük periyoddaki toplam çalışma süresi, aşağıdaki madde 6.5 tarafından kapsamadığı müddetçe 60 saati aşmayacaktır.

**6.5** Çalışma saatleri, herhangi bir yedi günlük periyotta, sadece aşağıdaki şartların hepsinin yerine getirildiği istisnai durumlarda 60 saati aşabilir:

- buna ulusal iş kanunu tarafından müsaade ediliyorsa;
- bu duruma, iş gücünün önemli bir bölümünü temsil eden bir işçi organizasyonu ile serbestçe müzakere edilmiş olan bir toplu sözleşme tarafından izin veriliyorsa,
- işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak amacıyla uygun önlemler alınmışsa;
- işveren, üretimde tahmin edilmeyen artış, kazalar ve acil durumlar gibi istisnai koşulların geçerli olduğunu kanıtlayabilirse.

### Azami haftalık saatlerin tanımı

- Sözlüşmeli saatler ve herhangi bir fazla mesai de dahil olmak üzere **60 saatlik** toplam sınır, sadece aşğıdaki madde 6.5'de açıklanan istisnai koşullar altında aşılabilir.

### Ulusal iş kanunu ve toplu sözleşmeler

- Buna, öncelikle **ulusal iş kanunu ve toplu iş sözleşmesi** tarafından müsaade edilmelidir. **Ulusal iş kanunu**, normalde, tek bir hafta içerisinde çalışılan saatlerle ilgili olarak bir limit uygular. Ancak, bazen tek bir hafta içerisinde, aşğıdaki koşullar altında ilave saatlere müsaade edecektir: acil durum veya *mücbir sebep*, saatlerin denkleştirilmesi, bireysel sözleşme.
- Bunlara ek olarak, çalışma düzenine, iş gücünün önemli bir bölümünü temsil eden bir işçi organizasyonu ile **serbestçe müzakere edilmiş olan** bir toplu sözleşme tarafından izin verilmelidir. Toplu sözleşme, yönetimin bir müdahalesi olmaksızın, işçiler tarafından seçilen gerçek bir işçi organizasyonu ile yapılmış olmalıdır.<sup>1</sup>
- Eğer böyle bir sözleşme söz konusu değilse, hiçbir işçi, yedi günlük bir periyotta 60 saatten fazla çalışamaz.

### Koruma önlemleri

- İşveren, işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak amacıyla uygun **önlemler** almalıdır. Bu, işyerindeki tehlikelerin değerlendirilmesi, azaltılması ve gözlemlenmesi ve işçiler için özellikle uzun çalışma saatleri ile ilgili yaralanma tehlikelerinin asgariye indirilmesi için uygun önlemlerin alınması gerektiği anlamına gelir.
- Bu, işçi yorgunluktan muzdarip olduğunda özellikle tehlikeli olan işlerin **risk değerlendirmesini**, ilave molaların verilmesini veya beklenmeyen geç vardiyalar için gece eve servis olanağının sağlanmasını (özellikle kadınlar için) içerebilir.

### İstisnai koşullar

- Son olarak, işveren, **istisnai koşulların** geçerli olduğunu kanıtlayabilmelidir. İstisnai koşullarla, aşğıdakiler de dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, beklenmedik olaylar kastedilir:

---

<sup>1</sup> Bakınız ETİ, *Şirket tedarik zincirlerinde dernek özgürlüğü: Pratik bir kılavuz*, 2013, p.6.



- **acil durumlar:** yerine getirilmemesi durumunda çok yakın gelecekte çalışanların sağlık ve emniyetini tehlikeye atabilecek ve/veya operasyonları ciddi şekilde kesintiye uğratabilecek (örneğin, iş makinelerinin bozulması, kazalar) acil iş ve
- **üretimde beklenmedik artışlar:** bu, genellikle siparişlerde yapılan son dakika değişiklikleriyle veya tedarikçinin kontrolü dışındaki artışlarla ilgilidir ancak öngörülebilir sezonluk üretim artışlarını kapsamaz.
- Yukarıdaki listenin tam kapsamlı olmadığına ve işverenin, koşulların, işçileri haftada 60 saatten fazla çalıştırmak için neden istisnai olduğunu açık bir şekilde **kanıtlaması** gerektiğine dikkat ediniz. Ancak bu, ayrı her hafta için fazla mesai gerekliliğinin istisnai olarak belirlenmesi gerektiği anlamına gelemmez; eğer fazla mesai gerektiren, düzenli olarak yaşanan koşullar mevcutsa, bu durum istisnai olmaktan çıkacaktır.

### **Haftalık dinlenme / izin günü**

**6.6** İşçilere, her yedi günlük periyotta en az bir gün veya ulusal iş kanunu tarafından müsaade edilen yerlerde 14 günlük periyotta iki gün izin verilecektir.

### **Genel**

- Her yedi günde bir gün izin, haftada en az **24 saat** anlamına gelir. Buna ulusal tatiller ve kişisel izin hakları dahil değildir.
- İzin günlerinin hükümleri göz önüne alınırken, haftalık referans süresi olarak kullanılması gereken yedi günlük periyodlar, ülke normları ve mevzuatları veya üretim/vardiya programlarına (Pazar-Cumartesi; Pazartesi-Pazar) bağlı olacaktır. Bir kere belirlendikten sonra bu, tutarlılıkla uygulanmalıdır.
- İşçilerin **haftalık izni** genellikle ulusal iş kanunu, sözleşme veya toplu iş sözleşmesi tarafından belirlenir. Ulusal iş kanunu, takip eden hafta içerisinde kendilerine **bunun yerine bir izin günü** verildiği müddetçe bazı durumlarda işçilerin, herhangi bir izin günü olmaksızın yedi gün boyunca çalışmasına müsaade edebilir. Bu, kanun tarafından müsaade edildiği müddetçe işçilere, **14 gün içerisinde asgari 2 gün izin** verilmesini gerektiren Temel Yasaya göre kabul edilebilir bir durumdur.
- Ulusal iş kanunu, sözleşmeler veya toplu iş sözleşmeleri de gün içerisindeki dinlenme ve yemek **molalarını** belirleyebilir. Ulusal iş kanunun hükümleri, aynı zamanda iki iş günü arasında asgari bir dinlenme saati sayısı da şart koşabilir (örnekler için Ek A'ya bakınız). Haftalık dinlenme, ideal olarak, hemen böylesi bir günlük dinlenme süresini takip etmeli veya bundan önce gelmelidir.

## Sıkça Sorulan Sorular

### 1. ETİ Temel Yasası kapsamında gerekli azami veya sözleşmeli saat sayısı nedir?

Sözleşmeli çalışma saatleri, işçinin, işvereni tarafından çalışması gerektirilen haftalık çalışma saati sayısıdır. Bu, normalde, ulusal iş kanunu veya bir toplu sözleşme tarafından daha düşük bir sayı belirlenmediği müddetçe haftada 48 saati geçmeyecektir. Denkleştirmeye müsaade edilen yerlerde; istisnai koşullar olduğu, ulusal iş kanunu tarafından müsaade edildiği, bir toplu sözleşme anlaşmasınınca kapsama alındığı ve yürürlükte uygun güvenlik önlemleri olduğu sürece, ortalama çalışma saatlerinin haftada 48 saati geçmeyeceği ve haftalık çalışılan toplam çalışma saatlerinin 60 saati geçmeyeceği hükümleriyle birlikte, gerektirilen çalışma saatlerinde bazı değişiklikler olabilir.

### 2. Eğer haftalık çalışma saatleri üzerindeki 60 saatlik ETİ limiti ülke iş kanunundan daha sıkıysa hangi standart geçerli olmalıdır?

Bir hafta içerisinde çalışılan tüm saatlerle ilgili ETİ Temel Yasası tarafından belirlenen haftalık 60 saatlik limit, bazı durumlarda ulusal iş kanunundan daha sıkı olacaktır (örneğin, ulusal iş kanunu haftalık çalışma saatleri ile ilgili bir limit belirlemeyebilir). Bu durumlarda 60 saat limiti geçerli olmalıdır. Bu limit, gönüllü olması gereken tüm fazla mesai saatlerini de içermeli ve Temel Yasaya göre kullanılmalıdır.

Haftalık 60 saat limit, sadece eğer, madde 6.5 kapsamındaki tüm koşullar yerine getirilirse aşılabılır:

- buna ulusal iş kanunu tarafından müsaade ediliyorsa;
- bu duruma, iş gücünün önemli bir bölümünü temsil eden bir işçi organizasyonu ile serbestçe müzakere edilmiş olan bir toplu sözleşme tarafından izin veriliyorsa,
- işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak amacıyla uygun önlemler alınmışsa;
- işveren, üretimde tahmin edilmeyen artış, kazalar ve acil durumlar gibi istisnai koşulların geçerli olduğunu kanıtlayabilirse.

### 3. İş gücünün "önemli bir bölümü" olarak ne kabul edilir?

Bu, koşullara bağlı olacaktır. Ulusal iş kanunu, çalışma saatleri konusunda toplu sözleşmelerle veya genel olarak toplu sözleşmeler hakkında belirli hükümlere sahip olabilir. Buna, çalışma süresi kurallarının (örneğin, Birleşik Krallık'ta çalışma saatlerini düzenleyen 1998 Tarihli Çalışma Süresi Yönetmeliği) dışında tutulma hakkındaki usul şartlarını belirleyen anlaşmaların hükümleri dahil olabilir. Mevcut oldukları yerlerde bunlar uygulanmalıdır. Eğer konuyla ilgili herhangi bir kural mevcut değilse, bu hükümle, kuruluşlarla yapılan ve işçilerin küçük bir bölümünü temsil eden anlaşmaların iş gücünün tamamı üzerindeki korumayı kaldırmamasının temin edilmesinin amaçlandığı gerçeği ışığında yorumlanmalıdır. Bu, gerçek toplu sözleşmeleri zayıflatmak için kullanılmamalıdır.

#### 4. Haftalık 60 saatlik limit, sezonluk işlerde aşılabılır mı?

Hayır. Sezonluk işler, ETİ Temel Yasasının 6.5 maddesinde açıklandığı gibi istisnai koşul olarak kabul edilmemektedir. Bunun sebebi, bu işlerin, düzensiz olmakla birlikte tamamen öngörülebilir ve tahmin edilebilir olmasıdır.

#### 5. Bir işçi, belirli bir süre içerisinde çalışılan saatleri denkleştirme yoluyla haftada 60 saatten fazla çalışabilir mi?

48 saatlik sözleşmeli saatler hükmünün aksine **60 saatlik limitle ilgili saatlerin denkleştirilmesi mümkün değildir**. Temel Yasa, bir işçinin, istisnai koşullar olmadığı, ulusal iş kanunu tarafından müsaade edilmediği, bir toplu sözleşme anlaşmasınca kapsamadığı ve yürürlükte uygun güvenlik önlemleri olmadığı sürece bir haftada 60 saatten çalışmayacağı konusunda son derece açıktır. Bu, haftalık kesin saat limitidir.

#### 6. Şirket, fazla mesainin gönüllü olmasını nasıl temin edebilir?

Bir işveren, işçilerden fazla mesai yapmalarını talep ederken kendilerine, fazla mesai yapmayı reddetmekte serbest olduklarını ve eğer bunu reddelerse herhangi bir olumsuz yansıma ile karşılaşmayacaklarını açık bir şekilde ifade etmelidir. İşveren, zorlamayı önlemek için:

- eğer ulaşım için servis sağlanıyorsa bunun, fazla mesai yapmamayı seçen işçilerin tesisten ayrılabilmesi için normal iş gününün veya vardiyanın sonunda mevcut olmasını;
- tesis kapılarının, iş gününün bitiminde serbestçe ayrılabilmeleri için açık olmalarını;
- eğer günlük üretim hedefleri kullanılıyorsa, bunların, işçilerin bu hedeflere ulaşmak amacıyla kendilerini baskı altında hissetmemeleri için standart çalışma saatlerinde ulaşılır olmalarını;
- fazla mesai taleplerinin daima aynı işçilere yöneltilmemesini;
- şirket politikalarının, işçilerin fazla mesaiyi reddetme konusunda serbest olduklarını belirtmesini;
- işçilerin çalışmama durumlarına karşı, alternatif düzenlemelerin yapılabilmesi için kendilerine fazla mesai ile ilgili önceden bildirimde bulunulmasını ve
- işçinin fazla mesai yapmayı kabulünün belgelenmesini temin etmelidir.

#### 7. Birleşik Krallık kanunlarına göre "denkleştirme" ne anlama gelir?

**Birleşik Krallık Çalışma Süresi Yönetmelikleri**, 17 haftalık periyotta (referans süre) ortalama çalışma saati sayısı haftada 48 saati geçmediği sürece haftalık yasal **azami** çalışma saati sınırının aşılmasına müsaade eder.

#### 8. Eğer işçiler, Birleşik Krallık'ta haftada 48 saat limitine katılmama anlaşması imzalamışlarsa, yaptıkları herhangi bir fazla mesai gönüllü olarak kabul edilebilir mi?

18 yaşının üstündeki işçiler, 48 saatlik limitine, belirli bir süre için veya süresiz olarak katılmamayı tercih edebilirler. Bu anlaşma, gönüllü ve çalışan tarafından yazılı olarak yapılmalıdır; aynı zamanda, işverene en az yedi gün öncesinden bildirimde bulunulmak koşuluyla çalışan tarafından iptal edilebilir. Ancak katılmama maddesinin imzalanması, işçileri, 48 saatten fazla çalışmayı reddetmekten alı koymaz. Haftalık sabit 48 saatin üzerinde çalışılan saatlerin tümü veya uygun olan yerlerde ortalama yasal çalışma saatleri gönüllü olmalıdır. Buna ek olarak ETİ Temel Yasası, katılmama anlaşmasına göre öncelik sahibidir ve işçiler, istisnai koşullar geçerli olmadığı, ulusal iş kanununda belirtilmediği, güvenlik önlemleri yürürlükte olmadığı ve bir toplu sözleşme tarafından kapsamadığı müddetçe **herhangi** bir hafta içerisinde 60 saatten fazla çalışmamalıdır. Ayrıca, herhangi bir fazla mesai ile ilgili olarak bir prim ödenmelidir.

**9. Yarı zamanlı çalışan veya esnek çalışma saatleri içeren sözleşmelere sahip işçiler ne zaman fazla mesai prim ödemelerine hak kazanırlar?**

Yarı zamanlı çalışan veya esnek çalışma saatleri içeren sözleşmelere sahip işçilerin ne zaman fazla mesai prim ödemelerine hak kazandıklarının belirlenmesi için fazla mesai ödemesinin ne zaman başlayacağını belirten sözleşmelere, toplu sözleşmelere ve ulusal iş kanununa başvurulması gerekir. Yarı zamanlı çalışan işçiler, bazı ülkelerde veya durumlarda, sadece kendileriyle mukayese edilebilir işçilere göre normal tam zamanlı saat sayısından fazla çalıştıktan sonra fazla mesai primine hak kazanırlar. Burada önemli olan, fazla mesainin hangi noktada başlayacağını tespiti için ulusal iş kanunu, iş akdi ve herhangi bir toplu sözleşmenin değerlendirilmesidir.

Eğer iş kanunu ve sözleşme, tam zamanlı saatlere eşit çalışma saati sayısı kadar çalışılıncaya kadar fazla mesai primi ödenmemesine müsaade ediyorsa bu, işçilere, iş akitlerinin başladığı zaman açık bir şekilde ifade edilmelidir.

**10. Haftalık izin günü gerekliliği, Çin'deki kapsamlı çalışma saatleri sistemi (CWS) bağlamında nasıl geçerlidir?**

ETİ Temel Yasası, işçilere, her yedi günlük periyotta bir tam gün veya ulusal iş kanunu tarafından müsaade edilen yerlerde her 14 günde iki gün izin sağlanmak zorunda olduğu konusunda açıktır. Bu izin süresi, ulusal yönetmelik veya uygulama kapsamında sağlanan herhangi bir senelik izin veya resmi tatile ek olarak sağlanmalıdır.

Çin kanunları, her 14 günde bir iki izin gününün sağlanması konusunu açıkça ele almamakla birlikte bu, haftalık dinlenme için bir asgariyet olmalıdır.

**11. İşçilerin bir izin günü kullanmaksızın yedi günden fazla çalışmasına izin verilir mi?**

Bu, kanuna bağlıdır. ETİ Temel Yasası; 'eğer kanun izin veriyorsa, işçiler her bir yedi günlük periyotta bir izin günü kullanmayabilir ancak her 14 günlük süre içerisinde iki tam izin günü kullanmalıdırlar' demektedir.

**12. Günlük çalışma saatleri konusunda limitler mevcut mu?**

ETI Temel Yasası, her gün çalışılabilecek çalışma saati sayısı konusunda belirli bir düzenleme sağlamamaktadır. Bununla birlikte işverenler, işçilerin sağlığını riske atabileceğinden dolayı uzun iş günlerinden kaçınmalıdırlar. Temel Yasa ve ulusal iş kanunu, aşırı uzunluktaki çalışma vardiyaları veya sürekli çalışmayı önlemesi gereken güvenli bir çalışma sistemi sağlamakla görevlidir. Bunun sebebi, aşırı çalışma sürelerinden doğan sağlık ve emniyet riskleridir. Birçok ülkenin iş kanunu, ya azami günlük çalışma saatleri veya asgari günlük dinlenme saatleri veya dinlenme günleri ile ilgili hükümler içerecektir. 1 (1919) Nolu ILO Sözleşmesi'nin, günlük azami 8 saatlik çalışma süresinin benimsenmesi için çağrı yatığı hatırlanmalıdır.

**13. Birleşik Krallık'taki acente işçilerine fazla mesai primlerinin ödenmesinden kim sorumludur?**

Genel bir kural olarak, işçilere ücretlerini ödemekle yükümlü olan taraf, iş akdinin kendisiyle yapıldığı taraftır. Bu sebeple, eğer işçiler, hizmetlerini sözleşmeli olarak bir şirkete sağlayan bir acente için çalışıyorlarsa, işçilerin fazla mesai primlerinin ödenmesinden acente sorumludur. Ancak, acente işçilerini kullanan şirketler, işçilerin uygun fazla mesai primlerini almasını ve çalışma saatlerinin yeterli şekilde yönetilmesini temin etmelidir. Şirketler, doğrudan veya dolaylı çalışanlar (acente işçileri) olduklarına bakılmaksızın Temel Yasa ile kapsanan ürün veya malların üretimine veya hizmetlerin sağlanmasına katılan bütün işçilerle ilgili olarak ETI Temel Yasasına uyulmasından sorumludur. Bu, acenteye ödedikleri ücretin, fazla mesai prim ücretlerinin ödenmesine izin verecek yeterlilikte olup olmadığının değerlendirilmesini de içermelidir.

**14. Sürekli olarak aynı işçilerden fazla mesai talep edilmesi problem olur mu?**

Potansiyel olarak evet. Örneğin, belirli tesislerde, yerel işçilere göre daha az boş zamana ihtiyaç duyduklarına dair bir algı söz konusu olduğundan işverenler, sadece göçmen işçilere (ailelerinden uzakta olduklarından, eve göndermek için para biriktirmek isteyebileceklerinden vb.) fazla mesai teklif edebilir. Ancak yerel işçiler, bu durumu, kendilerini fazla mesai yapmak ve daha fazla para kazanmaktan alı koyduğu için ayrımcı bulabilirler. Bu sebeple, işverenler, bütün işçilere fazla mesai yapma fırsatının sunulmasını temin etmelidir. Benzer şekilde, gelecekte fazla mesai şansı elde etmek için daha önce fazla mesai yapma zorunluluğu bulunduğu şeklinde yorumlanabileceği için fazla mesai, tercihen daha önce fazla mesai yapmayı kabul etmiş işçilere teklif edilmemelidir.

**15. Madde 6.2'nin revize edilmiş şekli, ILO'nun haftada 40 saat tavsiyesine bir dipnot referansı içerir: bir ETI üyesinden, tedarikçilerinin, haftalık çalışma saatlerini aktif şekilde haftada 40 saat düşürmesini temin etmesi beklenmeli midir?**

ETI üyelerinden, tedarikçilerinin haftalık çalışma saatlerini aktif olarak düşürmelerini temin etmeleri beklenmemektedir; ancak bunu teşvik etmek isteyebilir ve örneğin işçileriyle daha kısa bir çalışma haftası müzakere etmiş olan tedarikçilerine öncelik verebilirler. ETI üyeleri, genellikle gerektirilen çalışma saatlerini 48 saatin altında belirlemiştir; bunu yapmayan üyeler için tavsiye, kendi operasyonlarındaki çalışanlar için de geçerlidir. Temel Yasaya dayanak oluşturan uluslararası standartlar (ILO Sözleşmeleri), normal çalışma haftasının azami uzunluğunu 48 saat olarak belirlemiş olmakla birlikte işçilerin sağlık ve refahı bağlamında, uygunluklarına ve ulusal

koşullara göre gerçekleştirilebilme potansiyeline göre daha kısa bir çalışma haftası ve fazla mesai uygulamalarına geçilmesinin önemini kabul etmektedir. Bunun bazı ülkelerde gerçekleştirilebilmesi için çok uzun bir mesafe kat edilmesi gerekebilir ancak çalışma saatlerinin standart 48 saate düşürülmesi birçok ETI üyesi için öncelik olmaya devam edecektir.

## 16. Bu dipnot, etik denetimlerce kapsanacak mı?

Hayır. Bu dipnot, bir gereklilikten ziyade tavsiyedir ve bu standarda uyulmaması, ETI Temel Yasası kapsamında uyumsuzluk olarak görülmeyecektir. Ancak normal çalışma haftasının süresi, herhangi bir denetimde olduğu gibi kaydedilmelidir ve işverenlerin, bu hedefe ulaşmak amacıyla sürekli iyileşme sağlamak için seçenekleri keşfetmeleri beklenmektedir. İşverenlerin, çalışma haftalarının uzunluğunu düşürme konusundaki fırsatlarla ilgili olarak çalışanlarla ve ETI üyesi şirketlerle tartışmaları teşvik edilmektedir.

## Sözlük

- **İşçi organizasyonu:** Bu bağlamda, ILO 87, 98 ve 135 Nolu Sözleşmelerle belirlendiği üzere "organizasyon" işçi veya işverenlerin çıkarlarının genişletilmesi veya savunulması için çalışan herhangi bir işçi veya işveren organizasyonu anlamına gelir.<sup>2</sup>
- **Toplu sözleşme:** Bir işveren, işveren grubu veya bir ya da birden fazla işveren ile bir veya birden fazla işçi organizasyonu temsilcisi veya böyle bir organizasyonun yokluğunda işçiler tarafından ulusal kanunlar ve yönetmeliklere göre usulüne göre seçilmiş ve yetkilendirilmiş işçi temsilcileri arasında çalışma koşulları ve istihdam şartları ile ilgili olarak belirlenmiş yazılı bir anlaşma (ILO Toplu Anlaşmalar Tavsiyesi, 1951 (No. 91)).
- **Fazla mesai:** Sözleşmeli saatleri geçen, çalışılan bütün saatler.
- **Fazla mesai primi:** Fazla mesai ile ilgili olarak normalde saat başına ödenen ilave ücret.
- **İş akdi:** İş akdi, çalışan ile işveren arasındaki anlaşmadır ve istihdam ilişkisinin temelini oluşturur. Ulusal iş kanunu, genellikle iş akdini ve yazılı olması gerekip gerekmediğini belirtir (ulusal iş kanuna bağlı olarak, bir sözleşmenin yasal olarak geçerli olabilmesi için yazılı olması zorunlu değildir).
- **Acil durumlar:** Acil yanıt gerektiren beklenmedik koşullar.
- **İzin:** 24 saatlik bir dinlenme süresi.

---

<sup>2</sup> 2C087 Dernek Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkı Sözleşmesi, 1948 (NO 87); C098 Örgütlenme Hakkı ve Toplu İş Sözleşmesi Sözleşmesi, 1949 (No 98); C135 İşçi Temsilcileri Sözleşmesi, 1971 (NOo 135).

## Ek A: Ükelere Göre Uygulamaları Gösterir Tablo

Ülke	Azami haftalık sözleşmeli çalışma süresi	Denkleştirme	Fazla mesai limitleri	Fazla mesai için ödenen prim	Haftalık dinlenme süresi
<b>Bangladeş</b>	48 saat.	Bir işçi, fazla mesai hükümlerine göre ödendiği müddetçe herhangi bir haftada 60 saate kadar ve ortalama 56 saat çalışabilir.	Günde iki saat, herhangi bir haftada 12 saat ve haftada sekiz saat, bir sene üzerinden denkleştirilir.	Normal temel ücretin iki katı ve pahalılık primi (saat oranları, işçi temsilcileriyle müzakere içinde, işveren tarafından sabitlenebilir - parça başı işe göre ödenen işçiler için). İzin gününde çalışma yerine izin günü.	Sektöre bağlı olarak bir veya 1,5 gün. Bir fabrikada çalışan işçiler için bir gün.
<b>Brezilya</b>	44 saat.	Normal çalışma saatleri, haftalık normal çalışma saatleri bir sene üzerinden denkleştirildiği müddetçe ve bir günlük çalışma süresi 10 saati geçmedikçe bir toplu sözleşmeye göre bir gün içinde artabilir veya azalabilir.	Günde iki saat.	%50 artış veya işveren ile işçi arasında kabul edilirse, telafi edici izin.	İşçiler, genel bir kural olarak tümü veya bir kısmı Pazar gününe denk gelecek olan, haftada en az 24 saat haftalık dinlenme süresi hakkına sahiptir.
<b>Kamboçya</b>	Haftada 48 ve günde 8 saat.	Çalışma Bakanı, hafta sayısı ile hesaplanan ortalama çalışma süresinin haftada 48 saati geçmemesi koşuluyla, çalışma saatlerinin, bir hafta yerine	Günde iki saat veya azami haftalık çalışma saatini 60 yapacak şekilde bir gün içerisinde	Fazla mesai için %50 artış ve geceleri, Pazar veya tatil günlerinde yapılan fazla mesai için	6 günlük çalışmayı takiben en az 24 saatlik bir dinlenme süresi tanınmalıdır ve ilke olarak bu dinlenme günü

		belirli bir zaman periyodu üzerinden tahsis edilmesine müsaade eden bir kararname çıkarabilir.	10 saatten fazla değil.	%100 artış.	Pazar günü olmalıdır. Bazı sektörlerde dönüşümlü izin gününe müsaade edilir.
<b>Çin</b>	Haftada 40 saat ve günde sekiz saat.	Kuruluşlar, değişken çalışma saatleri veya birleştirilmiş çalışma saatleriyle veya başka çalışma ve izin sistemleriyle çalışmayı benimseyebilir. Birleştirilmiş çalışma saatleri, bir hafta, ay, sezon veya yıl içerisinde çalışılmış olan saat kümeleri halinde hesaplanır. Ancak ortalama günlük ve haftalık saatler, normal çalışma saatleri sistemini benimseyenlerle aynı olmalıdır.	Ayda toplam 36 saat olmak üzere, günde bir saat veya özel koşullarda haftada üç saat.	İş günlerinde %50 artış, izin günlerinde %100, resmi tatiller ve izin günlerinde %200 artış.	Haftada en az bir izin günü.
<b>Hindistan</b>	Haftada 48 saat ve günde dokuz saat.	Çalışma saatlerinin denkleştirilmesi uygulaması yok.	Günde bir saat. Baş İş Müfettişinin yazılı izni ile günde iki saate kadar artırılabilir.	Günde dokuz saati ve haftada 48 saati aşan çalışma için %100 artış. Tarım sektörü işçileri, fazla mesai için %50 zam alır.	Çalışılan her hafta için bir gün. İşçiler izin kullanmaksızın 10 günden fazla süreyle çalışmadığı sürece bu gün başka günlerle ikame edilebilir.
<b>İtalya</b>	Haftada 40 saat (teknik veya sezonluk ihtiyaçlar dolayısıyla limiti aşması gereken endüstriyel iş	Toplu sözleşmeler, daha düşük bir limit belirleyebilir ve limitin senelik bazda denkleştirilmesine izin verebilir. Toplu sözleşmeler tarafında belirlenen haftalık azami çalışma saatleri (fazla mesai dahil), 4 ayı geçmeyen bir referans süresi üzerinden hesaplanan süre içinde ortalama 48 saati	Yılda 250 saat.	%10 artış (örneğin, temel ücret artışı ikramiyeler ve ödenekler gibi tüm ücretler için geçerlidir). Tam zamanlı çalışan işçilerin çalıştığı normal çalışma saati limitine ulaşmadan önce yarı	Bir gün. Vardiya çalışması için asgari izin saati, herhangi bir yedi günlük periyod içinde 77 saatten az olmayacaktır.



	istisnası ile)	geçmeyecektir.		zamanlı çalışan işçilerce çalışılan ilave saatler normal orandan ödenir.	
<b>Kenya</b>	Altı günde 52 saat.	Referans periyodu, altı günlük çalışma haftasıyla sınırlıdır.	Fazla mesai artı normal saatlerde çalışılan saat sayısı, birbirini takip eden iki hafta içerisinde toplamda 166 saati geçmeyecektir.	İş günlerinde yapılan fazla çalışma için %50 artış. İzin günlerinde ve resmi tatillerde yapılan fazla çalışma için %100 artış.	Her bir yedi günlük periyotta en az bir izin günü.
<b>Güney Afrika</b>	45 saat.	Yazılı bir anlaşma, bir çalışanın, herhangi bir fazla mesai ücreti almaksızın yemek ve molalar dahil bir gün içinde 12 saate kadar çalışmasına izin verebilir. Toplu sözleşmeler, normal çalışma saatleri ve fazla mesainin dört aylık bir süre üzerinden denkleştirilmesine yer verebilir. Saatlerin denkleştirilmesi, haftada ortalama 45 saate veya haftada ortalama beş fazla mesai saatine bağlıdır.	Haftada 3 saat ve günde 10 saat. Fazla mesai, günde 12 saati geçemez. Toplu sözleşme, haftalık limiti 15 saate uzatabilir. Bir işveren, bir anlaşmaya göre belirlenmediği müddetçe bir işçinin fazla mesai yapmasına izin veremez veya talep edemez.	En az %50 artış (veya işveren ile işçi arasında kabul edilirse, işveren ve çalışan arasında anlaşma ile telafi edici izin). Pazar günleri çalışma için %100 artış (izin günü) veya genellikle Pazar günü çalışan işçiler için %50 artış.	36 saat. İşveren veya çalışan, her iki haftada bir en az 60 saatlik izin süresi sağlamayı veya eğer takip eden hafta içerisindeki izin süresi eşit olarak uzatılmışsa, herhangi bir hafta içinde çalışanın haftalık izin periyodunun sekiz saate kadar düşürülmesini yazılı olarak kabul edebilir.
<b>Türkiye</b>	Haftada 45 saat (altı günde).	Eğer taraflar arasında günlük değişken çalışma saatleri kabul edilirse, haftalık ortalama çalışma saati, iki aylık periyotta 45 saati geçemez ve bir gün içerisindeki çalışma süresi 11 saati geçmemelidir. Bu periyod, toplu	Yılda 270 saat.	Normal çalışma süresine bağlı olarak ücretlerde %125 ila %150 arasında artış veya bunun yerine izin.	Her bir yedi günlük periyotta 24 saat.

		sözleşme aracılığıyla dört aya kadar uzatılabilir.			
<b>Birleşik Krallık</b>	Fazla mesai dahil toplam 48 saat. (Bu süre, yazılı anlaşmayla aşılabilir)	48 saatlik süre, 17 haftalık bir periyod üzerinden denkleştirilebilir.	Haftada 48 saat (fazla mesai saatleri dahil).	Fazla mesai ücretiyle ilgili olarak herhangi bir kanun hükmü yok.	Yedi günde bir gün. Her biri her 14 günlük süre içinde 24 saatten az olmamak kaydıyla iki izin periyoduna veya her biri her 14 günlük süre içinde 48 saatten az olmamak kaydıyla bir izin periyodu ile değiştirilebilir. Her bir 24 saatlik periyodda 11 saat dinlenme.
<b>Vietnam</b>	Haftada 48 saat ve günde sekiz saat.		Günde dört saat ve yılda 200 saat.	Normal iş günü için %150 artış, haftalık izin günü, resmi tatil veya senelik izin günü için %200 artış.	Yedi günde bir gün (24 saat), vardiya çalışması için günlük 12 saat dinlenme.

## Ek B: İlgili uluslararası işgücü standartları

---

- [C1](#) – Çalışma Saatleri (Sektör) Sözleşmesi, 1919
- [C30](#) – Çalışma Saatleri (Ticaret ve Ofisler) Sözleşmesi, 1930
- [C14](#) – Haftalık İzin (Sektör) Sözleşmesi, 1921
- [C106](#) – Haftalık İzin (Ticaret ve Ofisler) Sözleşmesi, 1957
- [C175](#) – Yarı Zamanlı Çalışma Sözleşmesi, 1994
- [C182](#) – Yarı Zamanlı Çalışma Tavsiyesi, 1994
- [C47](#) – Kırk Saatlik Hafta Sözleşmesi, 1935
- [R116](#) – Çalışma Saatlerinin Düşürülmesi Tavsiyesi, 1962 (No 116)
- [C87](#) – Dernek Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkı Sözleşmesi, 1948
- [C98](#) – Örgütlenme ve Toplu İş Sözleşmesi Hakkı, 1949

*Çalışma süresi hakkındaki ILO sözleşmeleri ve tavsiyelerine ait tam bir liste aşağıda gösterilmiştir*

- [C001 - Çalışma Saatleri \(Sektör\) Sözleşmesi, 1919 \(No. 1\)](#)
- [C004 - Geceleri Çalışma \(Kadınlar\) Sözleşmesi, 1919 \(No. 4\)](#)
- [C014 - Haftalık İzin \(Sektör\), 1921 \(No. 14\)](#)
- [C020 - Geceleri Çalışma \(Fırınlara\), 1925 \(No. 20\)](#)
- [C030 - Çalışma Saatleri \(Ticaret ve Ofisler\) Sözleşmesi, 1930 \(No. 30\)](#)
- [C031 - Çalışma Saatleri \(Madenciler\) Sözleşmesi, 1931 \(No. 31\)](#)
- [C041 - Geceleri Çalışma \(Kadınlar\) Sözleşmesi \(Revize edildi\), 1934 \(No. 41\)](#)
- [C043 - Cam Plaka İşleri Sözleşmesi, 1934 \(No. 43\)](#)
- [C046 - Çalışma Saatleri \(Kömür Madenleri\) Sözleşmesi, \(Revize edildi\), 1935 \(No. 46\)](#)
- [C047 - Kırk Saatlik Hafta Sözleşmesi, 1935 \(No. 47\)](#)
- [C049 - Çalışma Saatlerinin Düşürülmesi \(Cam Şişe İşleri\) Sözleşmesi, 1935 \(No. 49\)](#)
- [C051 - Çalışma Saatlerinin Düşürülmesi \(Kamu İşleri\) Sözleşmesi, 1936 \(No. 51\)](#)
- [C052 - Ücretli İzin Sözleşmesi, 1936 \(No. 52\)](#)
- [C061 - Çalışma Saatlerinin Düşürülmesi \(Tekstil\), 1937 \(No. 61\)](#)
- [C067 - Çalışma Saatleri ve İzin Süreleri \(Kara Yolu Ulaşımı\), 1939 \(No. 67\)](#)
- [C089 - Geceleri Çalışma \(Kadınlar\) Sözleşmesi \(Revize edildi\), 1948 \(No. 89\)](#)
- [C101 - Ücretli İzin \(Tarım\) Sözleşmesi, 1952 \(No. 101\)](#)
- [C106 - Haftalık İzin \(Ticaret ve Ofisler\) Sözleşmesi, 1957 \(No. 106\)](#)
- [C132 - Ücretli İzin Sözleşmesi \(Revize edildi\), 1970 \(No. 132\)](#)

- [C153 - Çalışma Saatleri ve İzin Süreleri \(Kara Yolu Ulaşımı\), 1979 \(No. 153\)](#)
- [C171 - Geceleri Çalışma Sözleşmesi, 1990 \(No. 171\)](#)
- [P089 - 1990 Tarihli Geceleri Çalışma \(Kadınlar\) Protokolü Sözleşmesi \(Revize edildi\)](#)
- [R013 - Kadınların Gece Çalışması \(Tarım\) Tavsiyesi, 1921 \(No. 13\)](#)
- [R018 - Haftalık İzin \(Ticaret\) Tavsiyesi, 1921 \(No. 18\)](#)
- [R021 - Boş Zamanların Kullanımı Tavsiyesi, 1924 \(No. 21\)](#)
- [R037 - Çalışma Saatleri \(Oteller vb.\) Tavsiyesi, 1930 \(No. 37\)](#)
- [R038 - Çalışma Saatleri \(Tiyatrolar\) Tavsiyesi, 1930 \(No. 38\)](#)
- [R039 - Çalışma Saatleri \(Hastaneler\) Tavsiyesi, 1930 \(No. 39\)](#)
- [R047 - Ücretli İzin Tavsiyesi, 1936 \(No. 47\)](#)
- [R063 - Denetim Defterleri \(Kara Yolu Ulaşımı\) Tavsiyesi, 1939 \(No. 63\)](#)
- [R064 - Geceleri Çalışma \(Kara Yolu Ulaşımı\) Tavsiyesi, 1939, \(No. 64\)](#)
- [R065 - Saatlerin Düzenlemesi Yöntemi \(Kara Yolu Ulaşımı\) Tavsiyesi, 1939 \(No. 65\)](#)
- [R066 - İzin Periyodları \(Özel Şoförler\) Tavsiyesi, 1939 \(No. 66\)](#)
- [R093 - Ücretli İzin \(Tarım\) Tavsiyesi, 1952 \(No. 93\)](#)
- [R098 - Haftalık İzin Tavsiyesi, 1954 \(No. 98\)](#)
- [R103 - Haftalık İzin \(Ticaret ve Ofisler\) Tavsiyesi, 1957 \(No. 103\)](#)
- [R116 - Çalışma Saatlerinin Düşürülmesi Tavsiyesi, 1963, \(No. 116\)](#)
- [R161 - Çalışma Saatleri ve Dinlenme Periyodları \(Kara Yolu Ulaşımı\) Tavsiyesi, 1979 \(No. 161\)](#)
- [R178 -Geceleri Çalışma Tavsiyesi, 1990 \(No. 178\)](#)
- [R182 - Yarı Zamanlı Çalışma Tavsiyesi, 1994 \(No. 182\)](#)

## Referanslar

- Bakınız ETI, *Şirket tedarik zincirlerinde Dernek Özgürlüğü Pratik bir rehber*, 2013: [www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/FoA%20in%20company%20supply%20chains.pdf](http://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/FoA%20in%20company%20supply%20chains.pdf)
- ILO, *Çalışma süresinin üretim ve şirket performansı üzerindeki etkisi: bir araştırma sentezi makalesi*, 2011: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_187307.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_187307.pdf)
- Ji-Won Seo, *Daha İyi Çalışma Tartışma Yazıları Serisi: No.2, "Aşırı Fazla Mesai, İşçiler ve Verimlilik" Daha İyi Çalışma için Kanıtlar ve İmplikasyonlar*, (BW) 2011: <http://labordoc.ilo.org/record/438061/>
- Shepard, E.; Clifton, T., 2000: "Uzun Saatler Üretimde Verimliliği Düşürüyor mu?", *Journal of Manpower dergisinde*, Sayı.21, No.7, sayfa 540-553.