

50

سؤال

فترات العمل في قانون
العمل بـ 50 سؤال

01





50

سؤال

فترات العمل في قانون
العمل بـ 50 سؤال

سلسلة
الكتيب 01



المدخل

يوجد كتيب فترات العمل في قانون العمل بـ 50 سؤال في سلسلة الكتيبات التي تم إعدادها من قبل رئاسة هيئة تفتيش العمل التابعة لوزارة العمل والضمان الإجتماعي لغرض تقديم المعلومات المتعلقة بخصوص تدريب العمال والحقوق الناشئة من التشريعات القانونية الخاصة بالعمل.

أول إعداد للكتيب كان في سنة 2011 وإعتباراً من هذا التاريخ أستخدم بشكل مكثف في إجتماعات تدريب العمال، وفي نفس الوقت تم إيصالها الى العمال من على الموقع الرسمي لرئاسة هيئة تفتيش العمل (ITKB).

يحتوي الكتيب على المعلومات الأساسية والمختصرة بخصوص الحقوق والإلتزامات الموضحة في قانون العمل واللوائح المعنية بخصوص فترات العمل التي تعتبر من أحد العناوين الهامة في الحياة العملية. مع مرور الوقت تطلب الحاجة لإجراء تنقيح الكتيب بسبب التغييرات الحاصلة في قانون العمل واللوائح المعنية وضمان إنسجامها مع التشريعات القانونية الحديثة من خلال إجراء تغييرات على الكتيب من قبل فريق العمل الذي تم أنشائه خلال شهر تموز / يوليو من سنة 2017.

المدخل

إن هدفنا الأساسي كوزارة العمل والضمان الإجتماعي هو جعل الخدمات التي نقدمها في سبيل سلامة العمل والضمان الإجتماعي مناسبة للمعايير الدولية ومتطلبات حياة العمل والشروط المتغيرة والعمل على تحسينها بشكل مستمر من خلال إستخدام مواردنا بفعالية وكفاءة. وفي هذا السياق، يتم إجراء فعاليات الرقابة في إطار برامج رئاسة هيئة تفتيش العمل التي تقوم بمهامها لغرض ضمان سلامة وأمن العمال وتأسيس سلامة العمل وفي نفس الوقت يعتبر بأنه القسم المخول للرقابة على وزارة العمل والضمان الإجتماعي.

إن مؤسستنا ليست محدودة بإجراء فعاليات الرقابة فقط. بل وتقوم بفعاليات تقديم المعلومات المتنوعة والتوعية بخصوص معرفة الحقوق والإلتزامات الناشئة للعمال وأصحاب العمل في التشريعات القانونية الخاصة بالعمل. في هذا السياق تم إعداد هذا الكتيب الذي يحتوي على المعلومات الأساسية بخصوص فترات العمل. يحتوي الكتيب على الأنظمة المبينة في اللوائح المعنية وقانون العمل المتعلق بفترات العمل اليومية والأسبوعية وعمل الموازنة والعمل لفترات جزئية والعمل التعويضي والعمل القصير والعمل على شكل مجموعات. وعليه أقدم الشكر الجزيل الى مفتشي العمل الذين قاموا بأعداد هذا الكتيب الذي نعتقد بأنه مصدر المراجعة الأساسية للعامل وصاحب العمل.

هولوسي أي

رئيس مجلس تفتيش العمل



1 ما هي فترة العمل؟

إن فترة العمل هي الفترة التي يقضيها العامل في عمله.

2- ما هي الحالات التي تعتبر جزءاً من فترة العمل؟

تعتبر الفترات المبينة أدناه جزءاً من فترات العمل اليومي للعامل :

- الفترات اللازمة للعامل لأجل النزول الى الأبار والقنوات أو النزول الى أماكن العمل الأساسية أو الدخول فيها والخروج من هذه الأماكن في الأعمال التي سيتم العمل بها المعادن ومقالع الحجر والأعمال في باطن الأرض أو تحت الماء مهما كان شكلها.
- الفترات التي تمر في الطريق أثناء قيام صاحب العمل إرسال العامل من مكان العمل الى مكان آخر للعمل.
- الفترات التي تمر بدون عمل العامل في مكان العمل مع بقاءه في حالة تأهب دائمة للقيام بالعمل وفترات الفراغ التي تمر بانتظار الذهاب الى العمل.
- الفترات التي قضاها العامل دون القيام بالعمل الأساسي بشرط تشغيله في أي مكان متعلق بصاحب العمل أو في مكتبه أو منزله أو إرساله من قبل صاحب العمل الى مكان آخر.
- الفترات التي سيتم تحديدها لأجل قيام العاملات المرضعات بأرضاع أطفالهن.
- الفترات التي تمر أثناء إحضار وإرسال العامل بشكل منتظم وجماعي في جميع الأعمال التي تتطلب فيها إحضار وإرسال العمال معاً الى أماكن العمل الموجودة على مسافات بعيدة من مكان إقامتهم مثل أعمال إنشاء سكك الخطوط الحديدية والطرق البرية والجسور وحمايتها أو صيانتها أو تصليحها.



3- كم يجب أن تكون مدة فترات الإستراحة ؟

يمكن إعطاء فترة إستراحة للعمال وفق الشكل التالي أدناه مع شرط تنظيمها حسب متطلبات العمل والعادات المتبعة في ذلك المكان في متوسط مدة العمل اليومي :

- (أ)- خمس عشرة دقيقة في الأعمال التي تستغرق لـ أربع ساعات وما دون،
- (ب)- نصف ساعة في الأعمال التي تستغرق من أربع ساعات الى سبع ساعات ونصف (بالإضافة الى سبع ساعات ونصف)،
- (ت)- ساعة واحدة في الأعمال التي تستغرق أكثر من سبع ساعات ونصف،

إن فترات الإستراحة المنصوصة عليها في القانوني هي الحد الأدنى لفترات الراحة، يمكن زيادة هذه الفترة بموجب عقد العمل أو عقد العمل الجماعي.

لا تعتبر فترة الإستراحة جزءاً من فترة العمل.

4- هل يجب إستخدام فترات الإستراحة على مرة واحدة ؟

إن القاعدة العامة هي إستخدام فترات الإستراحة بشكل متواصل، إلا أنه يمكن إستخدام فترة الإستراحة بتجزئتها مع مراعاة خصائص مثل الطقس والموسم والعادات الموجودة في مكان العمل وطبيعة العمل وبشرط توضيح ذلك في مكان العمل.

5- كم مدة العمل الأسبوعية ؟

بشكل عام فإن مدة العمل عبارة عن خمس وأربعون ساعة على الأقل في الأسبوع. في حال عدم وجود قرار مخالف لذلك يمكن تطبيق هذه الفترة بتجزئتها الى أقسام متساوية لأيام العمل الأسبوعية في مكان العمل.

إن مدة عمل العمال الذين يعملون في أعمال التعدين في باطن الأرض، سبع ساعات ونصف في اليوم وسبع وثلاثون ساعة ونصف في الأسبوع كحد أقصى.



6- كم هو الحد الأقصى لمدة للعمل اليومي ؟

لا يمكن لمدة العمل اليومي تتجاوز الـ 11 ساعة بأي شكل من الأشكال.

في حال تشغيل العامل لفترات تتجاوز هذه المدة، يتم تطبيق أحكام المادة المتعلقة بالعمل الزائد والعمل الزائد لأسباب قاهرة والعمل الزائد في الحالات الإستثنائية لقانون العمل رقم 4857.

إن الحدود المتعلقة بفترة العمل ليست متعلقة بالأعمال أو أماكن العمل، بل أنها متعلقة بشخصية العامل.

من ناحية قواعد الصحة، يتم تطبيق الأحكام الصادرة حسب المادة 30 من قانون الصحة والسلامة في العمل رقم 6331 من حيث فترات العمل بحق العمال الذين

يعملون في الأعمال التي تطلب العمل لـ 7 و نصف ساعة أو العمل لساعات أقل في اليوم.

11

ساعة

لا تتجاوز مدة العمل
اليومي 11 ساعة

7- ما هي الأعمال التي يمكن العمل بها فقط لسبع ساعات ونصف في اليوم ؟

تم في الأسفل تحديد الأعمال التي يمكن للعمال العمل بها كحد أقصى لـ 7.5 ساعات في اليوم :

أعمال الرصاص والزرنيخ

- أعمال مناجم المعادن المتعلقة بإستخراج المجوهرات مثل الجالينيت وسيروسيت وأنغليزيت الذي نتج منه الرصاص.
- أعمال الصهر التي يتم القيام بها لإنتاج الرصاص من المواد التي تحتوي على الرصاص أو الرماد ورغوة المعادن التي تحتوي في داخلها على الرصاص وحجر الفرن الذي يحتوي على الرصاص والنفايات والمواد المشابهة.
- أعمال سبك الرصاص التي يتم إجرائها بالأنثيمون والقصدير والبرونز والمواد المشابهة.
- الأعمال التي تتجزج بالرصاص وسبك الرصاص مثل قطع صفائح الرصاص واللحام باللهب وأعمال حرق الأنابيب التي تحتوي على الرصاص باللهب وأعمال تصنيع الصفائح والأسلاك والأنابيب والبطاريات وكبسولات القوارير.
- أعمال إعداد مركبات الزرنيخ أو الرصاص السام والكيميائي مثل الأستوبيج والسولوجين والرصاص رباعي الإثيل.



- ح- أعمال بناء المينا والشامواه والجلود والمطاط والبلاط والزجاج التي تستخدم فيها مواد مثل الطلاء والورنيش التي تحتوي فيها داخلها على الرصاص والزئبق وأعمال صناعة الزهور الإصطناعية والألعاب وأعمال الطلاء المباني والنسج والسيارات وأعمال الطلاء التي تنجز في الأماكن الداخلية والأماكن الغير مهواة بشكل مناسب للصحة وأعمال الطباعة الملونة والطباعة الخفيفة.
- خ- أعمال تلحيم الواح الرصاص بعضها البعض.

أعمال صناعة الزجاج

- أ- أعمال تحويل المواد الأولية المستخدمة في صناعة الزجاج الى مسحوق وغربلتها وخلطها وتجفيفها (في حال عدم وجود مكائن أوتوماتيكية داخل غرفة مغلقة بشكل كامل للقيام بهذا الأعمال أو عدم وجود آلة التهوية التي تقلل المسحوق الموجود في بيئة العمل الى المستوى التي لن تشكل فيها خطر على الصحة).
- ب- أعمال الصهر (في حال عدم القيام بها بأفران التغذية الأوتوماتيكية).
- ت- أعمال الحرق.
- ث- أعمال النفخ (في حال عدم القيام بها بمكائن أوتوماتيكية كاملة).
- ج- الأعمال الزجاجية التي تتم بالضغط (أعمال ضغط الزجاج).
- ح- أعمال سكب الزجاج ذات الإطارات في فن زجاج المرآة (في حال عدم نقل الإطارات الى طاولة القوالب بواسطة المكائن).
- خ- أعمال الإستلام من أمام فرن الزجاج.
- د- أعمال التصحيح في أفران النشر.
- ذ- أعمال الحلاقة.
- ر- أعمال الأحماض والتلميع.
- س- الأعمال التي تنجز بأجهزة رش الرمال بالهواء المضغوط (في حال عدم وجود آلة التهوية التي تقلل المسحوق الموجود في بيئة العمل الى المستوى التي لن تشكل فيها خطر على الصحة).
- ش- الأعمال التي تشاهد في غرف الحمم والحجارة.

أعمال صناعة الزئبق

- أ- أعمال فصل الذهب والفضة من ملغم الزئبق وأعمال ملغم الزئبق في التراكيمات الصغيرة وأعمال اللحام المجرة بالزئبق والرصاص في صناعة مواد الخلط.
- ب- أعمال صناعة الأدوات التي تحتوي على الزئبق.
- ت- أعمال صناعة المصايح الكهربائية التي تحتوي على بخار الزئبق.
- ث- أعمال إعداد المركبات الزئبقية مثل السوليمير وكالوميل وفائض الزئبق والأعمال التي تنجز بالزئبق في المختبرات.



أعمال صناعة الإسمنت



- أ- أعمال كسر وسحق وفرز ونخل وخلط المواد البدائية.
- ب- أعمال الطهي في الأفران الأوتوماتيكية.
- ت- أعمال طحن ونخل خبث المعادن ووضعها في الأكياس والبراميل (في حال عدم اتخاذ التدابير الوقائية ضد إنتشار الغبار في المحيط بشكل أوتوماتيكي).

الأعمال الموجودة في مصانع فحم الكوك ومحطات الطاقة الحرارية

- أ- أعمال الحرق وتنظيف الفرن والمولدات وأعمال التعبئة والتفريغ والتنظيف.
- ب- أعمال التنقية الكيميائية.
- ت- أعمال تصليح وتصليح الأجهزة والأنابيب التي تمر منها الغاز.
- ث- أعمال الفحم والأفران في مصانع فحم الكوك.
- ج- أعمال الحرق ونقل الفحم والرماد الموجود في محيط المرجل في محطات إنتاج الطاقة الكهربائية (في حال القيام بأعمال الحرق باليد أو في حال عدم وجود المرافق التي تقي إنتشار الغبار في المحيط أثناء نقل الفحم والرماد).
- ح- أعمال الحرق ونقل الفحم والرماد الموجود في محيط المرجل في محطات الطاقة الحرارية وجميع أنواع المراحل البخارية (في حال القيام بأعمال الحرق باليد أو في حال عدم وجود المرافق التي تقي إنتشار الغبار في المحيط أثناء نقل الفحم والرماد).

أعمال صناعة الزنك

- أ- أعمال تحويل مادة الزنك الى مسحوق وخلطها ونخلها وحرقتها في الأفران.
- ب- تشغيل أفران التقطير وأعمال إزالة الرماد والخبث من الأفران.
- ت- أعمال السباكة التي تتم بالزنك.
- ث- أعمال تغليف مسحوق الزنك.
- ج- أعمال لحام الحديد المجلفن الذي يتم القيام به بشكل متواصل.
- ح- الأعمال الكيميائية والصناعية التي تستخدم فيها مسحوق الزنك.
- خ- الأعمال الموجودة في منشآت إنتاج مادة الزنك الكهربائية.

أعمال صناعة النحاس

- أ- الأعمال التي تنجز في مناجم المعادن التي يستخرج منها جوهرة النحاس.



- (ب)- أعمال تخصيب الجوهر بالوسائل الجافة أو الرطبة والحصول عليها.
(ت)- أعمال غسل وتعويم وصهر الجوهر في مصانع النحاس.
(ث)- أعمال تدوير معدن النحاس في البخار وسكبه.

أعمال صناعة الألمنيوم

- (أ)- أعمال إنتاج أكسيد الألمنيوم.
(ب)- أعمال إعداد برونز الألمنيوم.
(ت)- أعمال إنتاج معدن الألمنيوم.

أعمال صناعة الحديد والفولاذ

- (أ)- أعمال تحويل الجوهر الى الحديد في مصانع صهر الحديد والأعمال التي تنجز في محيط الفرن والسكب في مصانع الأنايب.
(ب)- أعمال الأفران التي تحول الفولاذ الخام الى فولاذ والأعمال التي تنجز في أفران الدرجة الثانية التي تعتبر من مواصفاتها وتوابعها والأعمال التي تنجز في المحولات.
(ت)- الأعمال المتعلقة بنقل الحديد والفولاذ السائل بالآلات أو الأجهزة أو المكائن.
(ث)- أعمال نقل ومعالجة الخبث الساخن أو السائل.
(ج)- أعمال تغذية المطحنة بالفولاذ أو الحديد الساخن أو السائل بواسطة الأجهزة والمكائن في المطاحن (ماعد المطاحن التي تعمل بالحديد البارد) والأفران وسلسلة المطاحن وأعمال تقطيع وإعداد القطع النصف المصنوعة في حالة ساحة.
(ح)- الأعمال التي تنجز في مكائن ضغط الحديد والفولاذ وأعمال تغذية هذه المكائن بالحديد والفولاذ الساخن وأعمال حمل أو نقل القطع المصنوعة الساخنة.
(خ)- أعمال كسر وطحن الخبث وأعمال وضعها على شكل مسحوق وتعبئة المسحوق في أكياس كبيرة وتحميلها.

أعمال صناعة الصب

- (أ)- أعمال إعداد رمال الصب.
(ب)- أعمال صناعة قوالب ومجارف الصب وأعمال تحويلها الى حالة جاهزة للصب.
(ت)- إعداد شحنة الصب وأعمال تحويل جميع أنواع أفران التدوير (الصهر) الى حالة جاهزة للصب.
(ث)- أعمال صهر وصب المعادن.
(ج)- أعمال فك القوالب وتنظيف الصبات.
(ح)- أعمال القيام بالطرد المركزي والصب الرئيسي.

أعمال الطلاء

- أ- أعمال الطلاء اللامع والغير اللامع (جالفانو).
- ب- أعمال التلميع.
- ت- أعمال القصدير.
- ث- أعمال الجلفنة بطريقة التغطية.
- ج- أعمال تنظيف الأسطح بالأسيد (الحامض).

أعمال صناعة الكبريد

أعمال تذيب الجير والكوكون.

أعمال صناعة الأحماض

- أ- أعمال إعداد المواد الخاص لأجل الأحماض.
- ب- أعمال صناعة الأحماض.
- ت- أعمال تسكين الحمض وتحليله وتفريغه ونقله.
- ث- أعمال الحصول على أحماض من غازات المداخن.

أعمال صناعة صفائح تخزين البطاريات

- أ- أعمال صناعة وصيانة صفائح تخزين البطاريات.
- ب- أعمال إعداد مياه صفائح تخزين البطاريات وشحنها.

أعمال اللحام

- أ- أعمال اللحام التي يتم القيام بها تحت جميع أنواع الغازات الواقية.
- ب- أعمال اللحام بالمسحوق.
- ت- أعمال اللحام بالأوكسجين والكهرباء.



أعمال ضخ المياه الى مناجم المعادن

(أ)- أعمال ضخ المياه (التصليب).

(ب)- أعمال التدعيم.

أعمال معالجة المطاط

(أ)- أعمال خلط عجينة المطاط ووضعها في الأفران.

(ب)- أعمال الفلكنة الساخنة التي إنجازها دون استخدام الأجهزة الأوتوماتيكية في الأماكن الغير مهواة بشكل ملائم للصحة.



أعمال في باطن الأرض

أعمال مناجم التعدين (ماعدنا مناجم معادن الرثيق التي تبين فيها وجود الرثيق النقي)، الأعمال التي تنجز في باطن الأرض مثل بناء القنوات والأنفاق.

الأعمال التي تنجز بالمواد المشعة

الأعمال التي تنجز بالمواد المشعة الطبيعية والصناعية وأعمال التي تنجز بلحام إيناتيون كربي.



الأعمال ذات الضجيج

الأعمال التي تتجاوز نسبة الضجيج فيها 85 dB (A)

الأعمال التي تتطلب العمل في الهواء المضغوط تحت الماء

الأعمال التي تنجز على عمق لغاية 20 متر أو الأعمال التي تنجز في ضغط 2كغ/سم² من الإعمال التي تتطلب العمل في الهواء المضغوط تحت الماء. (بالإضافة الى النزول والخروج والمروور).

الأعمال التي تحتوي الغبار الذي يؤدي الى داء الرئة

الأعمال الموجودة في أماكن العمل التي توجد فيها غبار يؤدي الى داء الرئة.

أعمال المبيدات الحشرية

أعمال استخدام المبيدات الحشرية.

أقل من
7.5
ساعة

ما هي الأعمال التي يجب
العمل بها لأقل من سبع
ساعات ونصف في اليوم؟



تم تحديد الأعمال التي يجب على العامل العمل
بها لأقل من سبع ساعات ونصف في اليوم وأكثر
الساعات التي يمكن العمل في كل منها أدناه :



الأعمال التي تتطلب العمل في الهواء المضغوط تحت الماء

(بالإضافة الى النزول والخروج والمرور)

أ- 7 ساعات في عمق 20 - 25 م (عدا 20 م) أو ضغط 2 - 2.5 كغ/سم² (عدا 2 كغ / سم²).

ب- 6 ساعات في عمق 25 - 30 م (عدا 25 م) أو ضغط 2.5 - 3 كغ/سم² (عدا 2.5 كغ/سم²).

ت- 5 ساعات في عمق 30 - 35 م (عدا 30 م) أو ضغط 3 - 3.5 كغ/سم² (عدا 3 كغ/سم²).

ث- 4 ساعات في عمق 35 - 40 م (عدا 35 م) أو ضغط 3.5 - 4 كغ/سم² (عدا 3.5 كغ/سم²).

إن هذه الفترات كالأتي للغواصين، 3 ساعات لغاية 18 متر و 1/2 في الأعماق التي تصل الى 40 متر.

أعمال الرئبق

أ- 6 ساعات للأعمال التي تنجز في أفران صهر الرئبق.

ب- 6 ساعات في الأعمال التي تنجز في المناجم التي تحتوي على الرئبق النقي.

4 ساعات لأعمال نقل الغبار الجاف المتراكم في الغرف المفردة لأفران صهر الرصاص.

أعمال كبريتيد الكربون

6 ساعات في الأعمال التي تحتوي على خطر التأثر بكبريتيد الكربون.

المبيدات الحشرية

6 ساعات في أعمال صناعة المبيدات التي تحتوي على الكربونات والفسفور العضوي وأعمال إعدادها وتطبيقها ك محاليل.



هل يتطلب إعلان أوقات العمل اليومي في مكان العمل ؟



يتطلب إعلان ساعة البدء والإنتهاء من العمل اليومي وساعة الراحة الى العمل العاملين في مكان العمل.

9- هل يتطلب إعلان أوقات العمل اليومي في مكان العمل ؟

يتطلب إعلان ساعة البدء والإنتهاء من العمل اليومي وساعة الراحة الى العمل العاملين في مكان العمل.

10- هل يمكن تنظيم ساعات البدء والإنتهاء من العمل بشكل مختلف للعمال ؟

يمكن تنظيم ساعات البدء والإنتهاء من العمل بشكل مختلف للعمال حسب طبيعة العمل المراد إنجازه.

البداية و النهاية



11- هل يتطلب توثيق أوقات العمل ؟

إن صاحب العمل ملزم بتوثيق أوقات عمل العمال بالوسائل المناسبة. يمكن لصاحب العمل توثيق فترة العمل بواسطة جدول التوافق وبطاقة الساعة وجدول الاحصاء والسجلات الأخرى.

12- ما هو العمل حسب مبدأ المعادلة ؟

يتطلب مصطلح المعادلة الى توزيع ساعات العمل العادية التي تبلغ 45 ساعة في الأسبوع على أيام الأسبوع التي تم العمل فيها بشكل مختلف بشرط الا تتجاوز 11 ساعة في اليوم حسب الإتفاق المبرم بين الطرفين.

في هذه الحالة يمكن إنشاء أسبوع أو أسابيع عمل مكثفة, يمكن تشغيل العمال لفترات زمنية أطول بشرط عدم تجاوزها 11 ساعة في اليوم في أسابيع العمل المكثفة, إلا أنه تتم معادلة متوسط فترة العمل الاسبوعية على شكل عدم تجاوز مدة العمل الاسبوعية العادية وتقليل فترة عمل العامل في الاسابيع التي تلي أسبوع العمل المكثف.

مثلاً: إذا كان العامل الذي يعمل 6 أيام أسبوعية في مكان العمل قد عمل (15+45=) 60 ساعة خلال أربعة أسابيع متتالية, عندها يمكن معادلة فترة عمله بشرط عدم تجاوز مدة العمل (15-45=) 30 في الأسابيع الاربعة المتتالية. بهذه الحالة يتم عدم تجاوز 45 ساعة لمتوسط فترة العمل الأسبوعية.

13- ما هي القواعد التي يجب الإلتزام بها في تطبيق المعادلة ؟

- يتطلب وجود إتفاق مكتوب بين الأطراف لأجل المعادلة.
- يمكن إجراء تطبيق المعادلة لأجل فترة مدتها شهرين كحد أقصى, إلا أن هذه المدة قد تصل الى الأربعة أشهر بموجب عقود العمل الجماعية.
- يمكن تحقيق المعادلة في قطاع السياحة خلال مدة أربعة أشهر. يمكن زيادة هذه المدة الى الستة أشهر بموجب عقود العمل الجماعية.
- لايمكن لفترة العمل اليومي تجاوز الـ 11 ساعة في اليوم حتى في حال توزيع فترات العمل على أيام العمل الأسبوعية.
- يجب أن يكون متوسط مدة العمل الأسبوعية خلال مرحلة المعاملة 45 ساعة.
- يقوم صاحب العمل بتحديد تاريخ بدأ وإنهاء فترات العمل اليومية والأسبوعية خلال مرحلة المعادلة وتطبيق فترة المعادلة.

ما هو العمل بفترة جزئية ؟

14

يطلق مصطلح العمل لفترة جزئية على العمل الذي يتم إنجازه بنسبة الثلثين للعمل المشابه الذي يتم إنجازه بعقد عمل كامل الوقت في مكان العمل.

مثلاً: إذا كان العامل المشابه يعمل 45 ساعة في الأسبوع في مكان العمل, فإن الاعمال التي تنجز بـ 30 ساعة و بفترة زمنية أقل لأجل مكان العمل هو عمل بفترة جزئية.

15- كيف يتم حساب أقساط التأمين في العمل بفترة جزئية ؟

يتم تقسيم مجموع الفترة التي تم العمل بها لفترة جزئية خلال الشهر الواحد الى 7.5 ساعة المقبولة على أنها فترة العمل اليومي. يتم تسديد أقساط تأمين العامل من على النتيجة الصادرة. يتم إيصال الكسور في هذه العملية الى الكمال.

مثلاً: سيتم تبليغ عدد أيام تسديد أقساط العامل الذي عمل لـ 15 ساعة في الأسبوع كـ أيام الى مؤسسة الضمان الإجتماعي. $15 : 7.5 = 2$ سيتم تبليغ المؤسسة المذكورة على شكل 2 يوم.

16- هل يمتلك الأبوين حق العمل بفترة جزئية في مرحلة تربية طفلهم ؟

يمكن لآحد الابوين تقديم طلب العمل لفترة جزئية لغاية بلوغ الطفل لمرحلة الدراسة الابتدائية الإلزامية إعتباراً من تاريخ إنتهاء الإجازات الممنوحة في حالة أمومة الام في المادة 74 من قانون العمل.

يقوم صاحب العمل بإستلام هذا الطلب ولايعتبر سبب مرور للفسخ, إلا أنه يتطلب تبليغ هذا الطلب بشكل خطي الى صاحب العمل قبل شهر واحد.

في حالة إذا كان أحد الزوجين لايعمل, عندها لايمكن للزوج العامل طلب العمل بفترة جزئية.

يمكن للزوج الذي لم يبلغ طفله سن الثلاث سنوات أو الأشخاص الذين تبنوا طفل ما بشكل منفرد الاستفادة من هذا الحق إعتباراً من تاريخ

يتم تحديد القطاع أو الاعمال التي يمكن العمل فيها بفترة جزئية حسب اللوائح القانونية الصادرة من وزارة العمل والضمان الإجتماعي.

17- هل يمكن للعامل الذي إستفاد من حق العمل بفترة جزئية في مرحلة تربية الطفل العودة الى فترة العمل الكاملة في الوقت الذي يرغب به ؟

يمكن للعامل الذي بدأ بالعمل بفترة جزئية في مرحلة تربية طفله العودة الى العمل بفترة كاملة مع عدم الإستفادة من هذا الحق مرة أخرى لنفس الطفل. ينتهي عقد عمل العامل الذي تم تشغيله بدل العامل الذي يعمل بفترة جزئية تلقائياً عند عودته الى رأس عمله بفترة كاملة. إلا أنه يتطلب من العامل القيام بتبليغ رغبته بالعودة الى العمل بفترة كاملة كتابياً الى صاحب العمل قبل شهر واحد على الأقل.

18- ما هو العمل التعويضي ؟

يطلق مصطلح العمل التعويضي على العمل الذي سيقوم به العامل لتعويض فترات توقفه عن العمل في الحالات التالية :

في مكان العمل؛

• توقف العمل لأسباب قاهرة.

• العطلة في مكان العمل قبل أو بعد عطلة العيد الوطني والعطلات الرسمية أو العمل في فترات العمل لمدة أقل بسبب الأسباب المشابهة أو فرض عطلة كاملة.

• في حال إعطاء الإجازات الى العامل بناءً على طلبه عدا الإجازات القانونية المنصوصة عليها في قانون العمل رقم 4857 وعقود العمل وعقود العمل الجماعية.

19- ما هي القوانين التي يجب الإلتزام بها في العمل التعويضي ؟

• يجب القيام بالعمل التعويضي خلال شهرين 2 من مرحلة التخلص من الأسباب القاهرة التي شكلت مصدرها وبدأ مكان العمل بمرحلة العمل الطبيعية.

• لايمكن إجراء العمل التعويضي في أيام العطلة.

• لا يمكن أن يكون العمل التعويضي أكثر من 3 ساعات في اليوم ولا يمكن أن يتجاوز مجموع فترة العمل الـ 11 ساعة في الأيام التي يتم فيها العمل التعويضي.

• إن صاحب العمل الذي سيقوم بعمل تعويضي ملزم بتوضيح الأسباب التي تم الإستناد إليها للعمل في المادة 64 من قانون العمل رقم 4857 وتاريخ البدء بالعمل وتبليغها الى العمال المعنيين.

20- هل يعتبر العمل التعويضي عمل زائد ؟

لا تعتبر العمل التعويضي عمل زائد أو عمل لفترات زائدة ولا يتطلب تسديد أجور عمل زائد أو أجور العمل لفترات زائدة في الأعمال التي يتم القيام بها لتعويض عمل ناقص في الحالات المنصوصة عليها في القانون.

21- ما هو التشغيل بناءً على الدعوة ؟

إن علاقة العمل الذي تقرر القيام به لإنجاز العمل في حال الحاجة الى العامل بخصوص العمل الذي تحمل مسؤولية القيام به بموجب العقد المكتوب هو عقد العمل بفترة جزئية بالإستناد الى العمل القائم على الدعوة.

22- ما هي القوانين التي يجب الإلتزام بها في العمل بناءً على الدعوة ؟

• في حال إذا كانت المدة التي سيعمل فيها العامل غير محددة بين الطرفين، تعتبر مدة العمل الأسبوعية عشرين ساعة.

• إن صاحب العمل الذي يطلب من العامل إيفاء ديونه المتعلقة بإيفاء العمل ملزم بإجراء هذه الدعوة قبل أربعة أيام على الأقل من الوقت الذي سيعمل فيه العامل مالم يتم تحديد خلاف ذلك.

• إذا كانت فترة العمل اليومية غير محددة بالعقد، يلتزم صاحب العمل بتشغيل العامل لأربعة ساعات متتالية على الأقل في كل دعوة.

• يستحق العامل الحصول على الأجر سواء إذا عمل أو لم يعمل في الفترة المحددة لأجل التشغيل بناءً على الدعوة.

23- ما هو العمل عن بُعد ؟

إن العمل عن بُعد عبارة عن علاقة عمل العامل التي تستند إلى مبدأ إيفاء الأعمال في المنزل أو في خارج مكان العمل بوسائل الإتصال التكنولوجيا ضمن نظام العمل الذي تم إنشائه من قبل صاحب العمل.

24- ما هي القضايا التي يجب ذكرها في عقد العمل الذي سيتم إبرامه بخصوص العمل عن بُعد ؟

يجب ذكر تعريف العمل وشكل تنفيذه ومدة العمل ومكانه وأجوره والقضايا المتعلقة بتسديد الأجور والمعدات الموفرة من قبل صاحب العمل والالتزامات المتعلقة بحمايتها وطريقة تعامل صاحب العمل مع العامل والأحكام المتعلقة بشروط العمل العامة والخاصة في عقد العمل الذي سيتم إبرامه بخصوص العمل عن بُعد.



25- ما هو العمل لمدة قصيرة ؟

يطلق مصطلح العمل لمدة قصيرة على خفض نسبة ثلث العمال على الأقل مؤقتاً في كامل مكان العمل أو في قسم منه بشرط عدم تجاوز مدة العمل المطبقة في مكان العمل الثلاثة أشهر بسبب الأزمات الاقتصادية العامة أو الأزمات القطاعية والأزمات الإقليمية والأسباب القاهرة أو إيقاف كامل أو جزء من الفعاليات لمدة أربعة أسابيع على الأقل دون وجود شرط للإستدامة هذه الحالة.

26- ما هي الأزمة الاقتصادية العامة والأزمة الإقليمية والأزمات القطاعية حسب تشريعات العمل ؟

إن مصطلح الأزمة الاقتصادية العامة تعني الأحداث الحاصلة في الاقتصاد الوطني أو الاقتصاد الدولي وحالة تأثر مكان العمل بشكل كبير من اقتصاد الدولة والأسباب الناشئة منها.

إن مصطلح الأزمة الإقليمية تعني حالة تأثر الشركات الفعالة في المحافظة أو المنطقة التي تتعرض لأحداث وطنية أو دولية لتأثيرات اقتصادية كبيرة.

إن مصطلح الأزمة القطاعية تعني القطاعات التي تتأثر بشكل مباشر من الاحداث الحاصلة في الاقتصاد الوطني أو الدولي وحالة تأثر الشركات التي تتبع لهذه القطاعات من هذه الحالات.



ما هي الأسباب القاهرة حسب تشريعات العمل ؟



تعتبر الزلازل والحرائق والسيول والأمراض الوبائية والتعبئة العسكرية والأسباب المشابهة التي تؤدي الى توقف العمل بشكل كامل أو جزئي أو تقليل فترة العمل بشكل مؤقت الناشئة من التأثيرات الخارجية والتي لا يوجد حل لتفادي نتائجها والغير متوقعة والغير ناشئة من إرادة صاحب العمل، من الأسباب القاهرة.

28- الى أي جهة تقدم طلب العمل لمدة قصيرة ؟

يقوم صاحب العمل الذي يطلب العمل لمدة قصيرة في مكان العمل نتيجة الأزمات الاقتصادية العامة والأزمات القطاعية والأزمات الإقليمية أو الأسباب القاهرة بتبليغ طلبه مع مبرراته لمؤسسة العمل التركية مباشرة. إذا كان هناك عقد عمل جماعي في مكان العمل يقوم صاحب العمل بتبليغ جهة عقد العمل الجماعي كتابياً الى النقابة.

29- كيف تتم عملية تقييم طلب العمل لمدة قصيرة ؟

يتم تحديد أهلية (مطابقة) الطلب المقدم بسبب الأزمات الاقتصادية العامة والأزمات القطاعية والأزمات الإقليمية أو الأسباب القاهرة على وجه السرعة من قبل مسؤولي المؤسسة. يتم تبليغ نتيجة التدقيق الى صاحب العمل من قبل المؤسسة. يقوم صاحب العمل بإعلان الحالة في مكان يمكن مشاهدته من قبل العاملين في مكان العمل وكما يقوم بتبليغ الحالة لنقابة العمال التي تكون طرفاً لعقد العمل الجماعي إن وجد. في حال عدم تبليغ العمال بواسطة الإعلان يتم إجراء تبليغ خطي الى العمال الذين يخضعون للعمل لمدة قصيرة. سيتم تحديد الإجراءات الاخرى بطلب العمل لمدة قصيرة وتحديد الأهلية من قبل المؤسسة.

30- ما هو بدل العمل لمدة قصيرة ؟

يطلق مصطلح بدل العمل لمدة قصيرة على التسديدات المجرة في حال توفر شروط الاستفادة من العمل لمدة قصيرة. يتم تسديد بدل العمل لمدة قصيرة في حال تحديد وجود الازمات الاقتصادية العامة والازمات القطاعية والازمات الإقليمية أو الاسباب القاهرة.

يتم إعطاء بدل العمل لمدة قصيرة لاجل الفترات التي لم يتم العمل فيها بشكل لن يتم إكمال فترة العمل الاسبوعية السارية في مكان العمل.

31- ما هي شروط الإستفادة من بدل العمل لمدة قصيرة ؟

يتطلب ما يلي لكي يستفيد العامل من بدل العمل لمدة قصيرة :

- قبول أهلية طلب العامل للعمل لمدة قصيرة من قبل المؤسسة.
- يتطلب على العامل الحصول على حق بدل البطالة عن العمل من ناحية فترات العمل وعدد أيام تسديد أقساط تأمين البطالة عن العمل في تاريخ البدء بالعمل لمدة قصيرة حسب المادة 50 من قانون العمل 4447.

32- ما هي مدة تسديد بدل العمل لمدة قصيرة ومقدارها ؟

لا يمكن لفترة العمل لمدة قصيرة تجاوز مدة استمرار الأسباب القاهر و ال ثلاثة أشهر. إن مقدار بدل العمل اليومي لمدة قصيرة هو 60% من متوسط الريح الكلي اليومي المحسوب مع مراعاة أرباح أساس الأقساط الشهرية للأشهر الأثني عشر الأخيرة من الأقساط وبشرط عدم تجاوز ال 150% من المبلغ الكلي للحد الأدنى من الأجور المحددة حسب المادة 39 من قانون العامل رقم 4857 لتاريخ 22/05/2003.



33- متى يتم تسديد بدل العمل لمدة قصيرة ؟

يتم تسديد بدل العمل لمدة قصيرة الى العامل على شكل راتب في نهاية كل شهر.

34- في أي الحالات يتم قطع بدل العمل لمدة قصيرة ؟

يتم قطع بدل العمل لمدة قصيرة إعتباراً من تاريخ دخول الحاصلين على بدء عمل لمدة قصيرة في عمل ما أو البدء بالحصول على راتب تقاعدي ووضعه تحت السلاح لأي سبب كان وحالات الإستقالة عن العمل بسبب وظيفة العمل الناشئة من أي قانون أو في حال بدأ إعانة العجز المؤقت عن العمل وتاريخ بدأ التقرير الصحي المتعلق ببذل إعانة العجز المؤقت عن العمل.

35- في أي الحالات يتم إيقاف بدل العمل لمدة قصيرة ؟

يتم إيقاف بدل العمل لمدة قصيرة في حال تحديد قيام صاحب العمل بتقديم معلومات ووثائق خاطئة بخصوص فترات عمل العمال الذين يحصلون على بدل أثناء التدقيق الذي يتم أجرته في مكان العمل الذي يستمر بتطبيق العمل لمدة قصيرة وفي حال تقديم مفتشي المؤسسة بتقديم طلب بهذا الخصوص مع مراعاة عدد العمال الذين تم تقديم معلومات خاطئة بحقهم.

36- ما هي الأعمال التي تعتبر أعمال على شكل مجموعات ؟

من أجل إعتبار نظام عمل ما، عمل على شكل مجموعات، يتطلب إستمرار المجموعات على شكل دفعات متتالية واحدة تلو الأخرى.

37- هل يتطلب الحصول على تصريح لأجل تشغيل العمال على شكل مجموعات ؟

لا يتطلب الحصول على تصريح لأجل تشغيل العمال على شكل مجموعات.

38- هل هناك إلتزام للقيام بإخطار في العمل على شكل مجموعات ؟

إن صاحب العمل أو كيل صاحب العمل ملزم لتقديم جداول تشمل أسماء وألقاب العمال العاملين في كل مجموعة مع نسخة من التقارير الصحية الدورية لكل عامل قبل البدء بالعمل الى مديرية مؤسسة العمل والتشغيل في المحافظة.

39- هل هناك إلتزام للقيام بإعلان في العمل على شكل مجموعات ؟

إن صاحب العمل أو كيل صاحب العمل ملزم بتنظيم جدول لعدد المجموعات وساعة بدأ كل مجموعة بالعمل والإنتهاء من العمل وأسماء وألقاب العمال الذين سيتم تشغيلهم على شكل مجموعات وفترات الإستراحة والعطلات الأسبوعية والتغييرات المتعلقة بها والإعلان عنها بشكل يمكن للعمال العاملين في مكان العمل رؤيتها بسهولة.

40- كيف يتم تنظيم عدد مجموعات العمال ؟

مجموعات العمال :

• يتم تنظيم عدد المجموعات في الأعمال التي يجب تسييرها بتشغيل العمال على شكل مجموعات متتالية دون توقف، على شكل ثلاث مجموعات عمال سيتم تشغيلهم

24 ساعة

تشغيل ثلاث مجموعات
عالية على الأقل

على الأقل خلال 24 ساعة وذلك لعد توقف العمل حسب طبيعته.

• أما عدد مجموعات العمال الذين سيتم تشغيلهم خلال مدة 24 ساعة في الأعمال الأخرى التي تبقى خارج الحالة المحددة أعلاه والتي يتم تسيرها بمجموعات العمال فيتم تنظيمها بشكل لا يتجاوز فترة عمل كل مجموعة عمال فترة العمل اليومي المحددة في اللائحة القانونية لفترات العمل المتعلقة بقانون العمل.

• يتم تحديد عدد مجموعات العمال في الأعمال التي تتطلب العمل فيها لـ 7 ساعات أو أقل في اليوم من ناحية القواعد الصحية ومدة عمل كل مجموعة حسب أحكام اللوائح الصادرة حسب المادة 30 من قانون الصحة والسلامة في العمل رقم 6331.

• يتم الرجوع إلى أحكام المادية المتعلقة بالتشغيل الزائد في حالات الطوارئ في قانون العمل رقم 4857 في عملية تنظيم عدد مجموعات العمال.

41- هل يتم إجراء تخفيض في أجور العمال بسبب تقليل فترات عمل المجموعات ؟

• لا يمكن بأي شكل من الأشكال القيام بإجراء تخفيض في أجور العمال بسبب زيادة عدد المجموعات إلى اثنين أو أكثر.
• إنخفاض فترات العمل نتيجة تحديد فترات العمل اليومي للعمال العاملين على شكل ثلاث مجموعات في اليوم إلى أقل من 7.5 ساعة.
في الأعمال التي تسير بمجموعات العمال.

42- كم الحد الأقصى من الوقت الذي يتم فيه تشغيل العمال في المجموعات الليلية ؟

يمنع تشغيل العمال في المجموعات الليلية أكثر من 7.5 ساعة في الأعمال التي تنفذ بتشغيل العمال على شكل مجموعات، عدا الحالات المحددة في أحكام المادية المعنية بالعمل الزائدة لأسباب قاهرة والعمل الزائد في حالات الطوارئ المحددة في قانون العمل واللائحة القانونية بأعمال التحضير والإكمال والتنظيف.

إلا أنه يمكن تشغيل العامل الأعمال الليلية التي تزيد عن السبع ساعات ونصف مثل أعمال السياحة والأمن الخاص والأعمال الصحية بشرط الحصول على الموافقة الخطية للعامل.

7.5
ساعة

ممنوع التشغيل أكثر من
7,5 ساعة

43- ما هي شروط العمل اللازمة لكي يعتبر العمل في إحدى المجموعات عمل ليلي ؟

هي الفترة التي تبدأ من الساعة 20:00 ليلاً على أبعد تقدير في الحياة العملية وتستمر لغاية الساعة 06:00 صباحاً ك أبكر وقت.



الأقصى
20.00



الأدنى
06.00

44- من هم الذين لا يمكن تشغيلهم في المجموعات الليلية ؟

يمنع تشغيل العمال الأطفال والشباب الذين لم يبلغوا سن الـ 18 في المجموعات الليلية.

45- كم هي مدة تغيير مجموعات العمال ؟

يتم تنظيم المجموعات في الأعمال التي يتم إجرائها في الصباح والمساء بتشغيل مجموعات العمال بالتناوب على الشكل التالي. تحل المجموعة التي تعمل في الأعمال التي تنجز في الليل لمدة أسبوع واحد على الأكثر محل المجموعات التي تعمل في النهار في الأسبوع التالي.

يتم تطبيق مبدأ التناوب لأسبوعين في المجموعات الصباحية والمسائية مع مراعاة طبيعة وسير العمل والصحة والسلامة في العمل.

46- هل يمكن تغيير مجموعة العامل الذي أثبت تدهور صحته بسبب العمل الليلي بتقرير طبي ؟

لا يمكن تغيير مجموعات العمال ما لم يمكن هناك ضرورة. إلا أنه على صاحب العمل إعطاء عمل مناسب للعامل الذي أثبت تدهور صحته بسبب العمل الليلي بتقرير طبي بشكل ملائم لحالة المجموعة الصباحية وفق إمكاناته.

47- كم يجب أن يكون الحد الأدنى لمدة الإستراحة في تغيير المجموعات ؟

لا يمكن تشغيل العمال في فترة تغيير المجموعات دون الإستراحة لـ 11 ساعة متواصلة على الأقل. يتم تطبيق هذا الحكم على العمال الذين تم تغيير مجموعتهم.

48- كيف يتم إعطاء فترة الإستراحة في الأعمال التي تنجز على شكل مجموعات ؟

يتم إعطاء فترة إستراحة الى العمال في الأعمال التي تسير بتشغيل العمال على شكل مجموعات وفق الأسس المحددة في المادة 68 من قانون

49-هل يتطلب على العاملين في مجموعة ما استخدام الإستراحة في نفس الوقت معاً؟

إذا كانت طبيعة العمل لاتسمح بإمكانية إستراحة جميع العاملين في نفس القسم في نفس الساعة, يتم إعطاء فترة راحة الى العمال على شكل مجموعات بدأ من منتصف فترة العمل المتتالية حسب الأسس المحددة في قانون العمل رقم 4857 واللوائح القانونية المعنية.

50- كيف يتم إعطاء عطلة الأسبوع الى العاملين على شكل مجموعات ؟

يتم إعطاء العطلة الاسبوعية الى العمال في الاعمال الي تنفذ بالعمل على شكل مجموعات بواسطة التناوب بشرط أن لاتكون أقل من 24 ساعة في أحد أيام الاسبوع.





ILO Türkiye Ofisi

Ferit Recai Ertuğrul Cad. No:4

T: +90 312 491 98 90 • F: +90 312 491 99 45

ankara@ilo.org • ilo.org/ankara



İş Teftiş Kurulu Başkanlığı

Emek Mahallesi, 17. Cadde No: 13 06520 Çankaya /ANKARA

T: +90 312 296 62 31 • F: +90 312 212 29 61

isteftis@csqb.gov.tr • csqb.gov.tr