



This project is funded by the European Union.
Bu proje Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir.
هذا المشروع تم تمويله من قبل الاتحاد الأوروبي

الالتزام الاجتماعي

تنظيم فترات العمل والراحة في قطاع
المنسوجات والملابس الجاهزة



سنة الطبعة الأولى: 2020

ان جميع حقوق الطباعة و النشر لهذا المنشور محفوظة لمنظمة العمل الدولية-مكتب تركيا. يمكن نسخ مقتطفات قصيرة من المنشورات دون إذن مسبق، شريطة ذكر المصدر.



This project is funded by the European Union.
Bu proje Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir.
هذا المشروع تم تمويله من قبل الاتحاد الأوروبي

الالتزام الاجتماعي 05

تنظيم فترات العمل والراحة في قطاع
المنسوجات والملابس الجاهزة



يناير 2020



فترات العمل الأسبوعية

فترة العمل الأسبوعي وفقا لقانون العمل تكون 45 ساعة على الأكثر. تنفذ هذه الفترة بتقسيم أيام العمل في الأسبوع بالتساوي، ما لم يُتفق على خلاف ذلك.

تقتصر هذه الفترة بالنسبة للعمال الشباب (16-18 سنة)، على 8 ساعات في اليوم و 40 ساعة في الأسبوع.

يمكن للنساء الحوامل العمل 7.5 ساعات في اليوم بعد تقديم تقرير إلى مكان العمل يثبت أنها حامل.

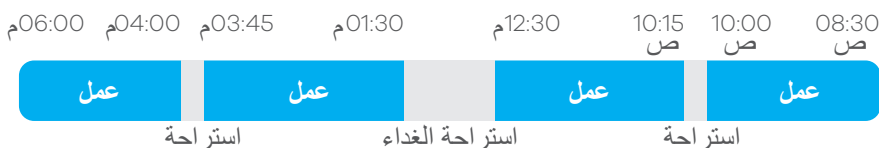
يحظر القانون على الموظفين الحوامل وعلى الشباب العمل الإضافي.

عادة ما تكون فترات العمل في قطاع النسيج والملابس الجاهزة 5 أو 6 أيام في الأسبوع:

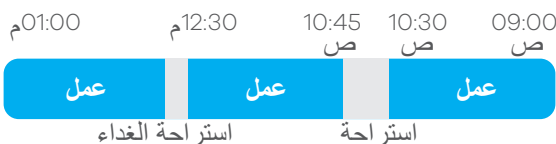
مثال 1:

الاثنين - الجمعة: 8 ساعات يوميا $\times$ 5 أيام، ويوم السبت 5 ساعات = 45 ساعة، والأحد العطلة الأسبوعية.

العمل خلال الأسبوع (الاثنين - الجمعة): 8 ساعات



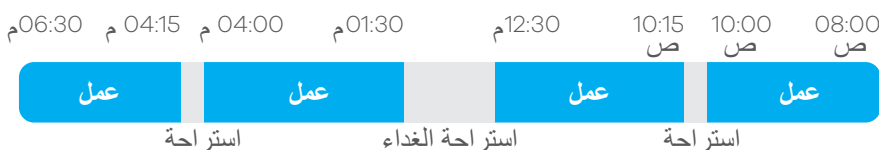
العمل في نهاية الأسبوع (السبت): 5 ساعات



مثال 2:

الاثنين - الجمعة: 9 ساعات يوميا $\times$ 5 أيام = 45 ساعة، ويوم السبت والأحد العطلة الأسبوعية.

العمل خلال الأسبوع (الاثنين - الجمعة): 9 ساعات



مثال 3:

يستخدم نظام الورديات الثلاث عادة في الأقسام التي تستخدم الماكينات بكثافة (مثل قسم الغزل، النسيج، الحياكة).

تُمنح العطلة الأسبوعية شريطة ألا تقل عن يوم واحد 24 ساعة. ويجب أن تكون فترة الراحة بين الورديتين 11 ساعة على الأقل.

08:00 ص	24:00	04:00 م	08:00 ص
الوردية الأولى	الوردية الثانية	الوردية الثالثة	
8 ساعات، تشمل 30 دقيقة استراحة قصيرة	8 ساعات، تشمل 30 دقيقة استراحة قصيرة	8 ساعات، تشمل 30 دقيقة استراحة قصيرة	

ومع ذلك، فبالنظر في نظام الورديتين بعدد ساعات 12 ساعة (حيث يكون العمل بما مجموعه 11 ساعة) الذي ينفذ في شكل 08:00-20:00 و 20:00-08:00، فإن هذا النظام لا يتوافق مع قانون العمل لأنه يتجاوز حد ساعات العمل الليلي (7.5 ساعة / ليلة)، وسيواجهكم في عمليات التدقيق باعتباره من أوجه القصور (عدم الالتزام).



سؤال كم ساعة يبلغ الحد اليومي للعمل؟ جواب

حد العمل نهارًا يبلغ 11
ساعة، أما ليلاً فيبلغ 7.5
ساعة.

الفترة القصوى للعمل الإضافي بالأسبوع
وفقاً لقانون العمل، لا يمكن أن يتجاوز مجموع ساعات
العمل الإضافية مائتين وسبعين ساعة في السنة.

الفترات القصوى للعمل اليومي
الفترة القصوى للعمل اليومي هي 11 ساعة. وهذا يسري
بالنسبة للأعمال في فترة النهار (الأعمال التي تنفذ ما بين
06:00 و 20:00 تندرج ضمن العمل النهاري).

مثال: إذا كانت ورشة الملابس التي تعمل من الساعة 8:00
إلى الساعة 18:00 تعطي ساعة واحدة باعتبارها استراحة
للعاملين بها من إجمالي 10 ساعات، فإنها تعمل ما مجموعه
9 ساعات في اليوم.

ويمكنها العمل أكثر من 9 ساعات بساعتين. فيعد الدوام
البالغ 9 ساعات والذي ينتهي في الساعة 18:00 يمكنها
منح استراحة للطعام تبلغ 30 دقيقة، وفي حالة الرغبة في
مواصلة العمل، يمكن أن يستمر العمل الإضافي حتى الساعة
20:30. ونظراً لأن ساعات العمل في هذا المثال هي 9
ساعات والعمل الإضافي ساعتين، بما مجموعه 11 ساعة،
فهو في نطاق الحد القانوني. ومع ذلك، إذا تم تجاوز هذا
الوقت حتى 30 دقيقة واستمر العمل حتى الساعة 21:00،
يكون الحد قد تم تجاوزه.

ويعلن للعاملين في مكان العمل، أوقات بدء وانتهاء العمل
اليومي، وأوقات الورديات في حالة تطبيقها، وأوقات
الاستراحة. ولهذا فإن لوحة إشعار العاملين مناسبة
باعتبارها وسيلة اتصال، كما يجب تحديث هذه اللوحة في
الأوقات المناسبة، ويجب تجديد المعلومات القديمة. وفي نفس
الوقت تُذكر ساعات العمل في عقد العمل أيضاً.

1 لوحة إشعار العاملين: هي اللوحة التي تعلق عليها الإشعارات المتعلقة بالموظفين والعمل، وهي توضع في مكان يمكن أن يراه جميع
العاملين في مكان العمل. تعلن المعلومات المختلفة على لوحة إشعار العاملين مثل: ساعات العمل والاستراحة، وأوقات مجيء الطبيب،
والإشعارات التي تعلن للعاملين بالإدارة، وفريق حالة الطوارئ، والحد الأدنى للأجر، وطريقة حساب العمل الإضافي، وقائمة فرق سلامة
العمل. ويكون قسم شؤون الموظفين/ الموارد البشرية عادة هو المسؤول عن تحديث هذه المعلومات. أما في المؤسسات الأصغر، يتولى
صاحب المؤسسة القيام بهذه المهمة.

سؤال

كم ساعة تبلغ فترة العمل الليلي؟

جواب

يقتصر العمل الليلي على سبع ساعات ونصف (7.5).

العمل الليلي

العمل الليلي هي الفترة من الساعة 22:00 إلى الساعة 08:00. تقتصر ساعات العمل في فترات العمل الليلي على سبع ساعات ونصف (7.5). لا ينفذ العمل الإضافي في فترات العمل الليلي.

لا يجوز للعاملين الشباب (16-18 سنة)، والحوامل والمرضعات القيام بالعمل الليلي. توثق الحالة الصحية للعاملين الذين سيشغلون في الليل بأنها مناسبة للعمل ليلاً من خلال التقرير الصحي الذي سيؤخذ قبل بدء العمل. يجب أن يخضع الأفراد الذين سيشغلون ليلاً، للفحص الطبي الدوري من قبل صاحب العمل مرة واحدة كل عامين على الأكثر، حتى وإن كان محل العمل ضمن الفئة منخفضة المخاطر، (تنفذ المسوح الصحية الدورية مرة واحدة كل 5 سنوات عادة، في الفئة منخفضة المخاطر). ويتكفل صاحب العمل بتكاليف الفحوص الصحية الخاصة بالعاملين.

يعطي صاحب العمل للعامل الذي يثبت من خلال التقرير أن صحته تتدهور بسبب العمل الليلي، عملاً مناسباً لحالته في فترة النهار إن أمكن.

هل يمكن إجراء العمل الإضافي في المناوبة الليلية؟
لا يمكن إجراء العمل الإضافي في المناوبات الليلية.

تقدم قوائم بالعمال الذين سيشغلون في المناوبات الليلية، ونسخة من التقارير الصحية الدورية والتقارير الصحية المأخوذة قبل بدء العمل الخاصة بهؤلاء العمال، إلى مديرية الولاية التابعة لوزارة الأسرة والعمل والخدمات الاجتماعية.

يعملون بعد ذلك نهارًا خلال أسبوع العمل الثاني. كما ينفذ مبدأ التناوب كل أسبوعين في المناوبات الليلية والنهارية.

موظف الأمن الذي ستغير فترة مناوبته، لا يمكن تشغيله في فترة مناوبة أخرى دون أن يرتاح 11 ساعة على الأقل دون انقطاع.

فترة الراحة البيئية

تكون 30 دقيقة في الأعمال التي تستمر ما بين 4 - 7.5 ساعة، وفي الأعمال التي تزيد عن 7.5 ساعة تكون الراحة البيئية ساعة واحدة.

يمكن استخدام
فترات الراحة في
نفس الساعات أو
ساعات مختلفة
للعمال في مكان
عمل ما.

فترات الراحة البيئية هذه هي الحد الأدنى، وتمنح بصفة مستمرة. ومع ذلك، يمكن استخدام هذه الفترات بشكل متقطع بموجب العقود، مع مراعاة المتطلبات الموجودة في هذا المكان وطبيعة العمل. يمكن استخدام فترات الراحة في نفس الساعات أو ساعات مختلفة للعمال في مكان عمل ما.

عند حساب ساعات العمل، هل

يتم تضمين فترات الراحة البيئية؟

هل تحتسب فترات الراحة البيئية من ساعات العمل.

الحالات التي تحتسب من فترة العمل

1. في حالة إرسال صاحب العمل للعامل إلى مكان آخر غير مكان العمل، تحتسب الفترات التي يمضيها في الطريق من فترة العمل. الوقت المنقضي في المواصلات أثناء الانتقال من وإلى مكان العمل بغرض المساعدة الاجتماعية البحتة من قبل صاحب العمل وليس بسبب طبيعة العمل، لا يحتسب من وقت العمل.

2. الفترات التي يقضيها العامل في عمله والفترات التي تمر دون عمل حيث يكون منتظرًا للعمل الذي سيصدر، والتي لا يُشغل فيها مع استعداده للعمل في أي وقت، تحتسب من وقت العمل.

مثال: حالات انتظار مجيء المنتج من قسم قطع القماش إلى

قسم الخياطة.

3. الفترات التي ستحدد للعاملات المرضعات من أجل إرضاع أطفالهن. يستخدم تصريح الرضاعة باعتباره ساعة ونصف في اليوم التالي للولادة، ويحتسب من فترة العمل.

العطلة الأسبوعية

يُمنح العاملون ما لا يقل عن أربع وعشرين ساعة متصلة من الراحة (عطلة أسبوعية) في فترة سبعة أيام شريطة أن يكونوا قد عملوا خمسة وأربعين ساعة في الأسبوع.

ملاحظة: تستغرق هذه العملية يوماً كاملاً في نهاية 6 أيام أو يوم واحد في خلال 7 أيام. ومنح العطلة في اليوم الثامن بعد نهاية اليوم السابع لا يتوافق مع القانون، ويعتبر من أوجه القصور الشديدة في عمليات التدقيق.

العمل التعويضي

يجوز لصاحب العمل تنفيذ العمل التعويضي من أجل الفترات التي لم يكن بها عمل خلال شهرين، في حالات توقف العمل لأسباب إجبارية، أو عند أخذ مكان العمل عطلة قبل أو بعد الأعياد الوطنية والعطلات العامة، أو في حالة العمل لفترات عمل أقل بكثير من فترات العمل العادية أو التعطل بالكامل في مكان العمل لأسباب مشابهة. ولا تحتسب هذه الأعمال مع ساعات العمل الإضافي أو الأعمال الإضافية. الأعمال التعويضية لا يمكن أن تكون أكثر من 3 ساعات في اليوم، بشرط عدم تجاوز الفترة القصوى للعمل اليومي. ولا يمكن تنفيذ العمل التعويضي في أيام العطلات.

مثال:

المؤسسة التي تمنح يوم الاثنين الذي يسبق عيد الفطر الذي يبدأ يوم الثلاثاء عطلة عامة، (إذا كانت تعمل 9 ساعات في اليوم) يمكنها تنفيذ العمل التعويضي عند العودة للعمل من خلال العمل الإضافي لمدة 9 ساعات موزعة خلال الأسبوع بمعدل ساعتين لكل يوم.

**الأعمال
التعويضية لا
يمكن أن تكون
أكثر من 3
ساعات في
اليوم، بشرط
عدم تجاوز
الفترة القصوى
للعمل اليومي.**

العمل بالتوازن

يمكن توزيع وقت العمل الأسبوعي العادي على أيام العمل في الأسبوع بطريقة مختلفة بشرط ألا تتجاوز 11 ساعة في اليوم، من خلال الموافقة الخطية من الطرفين. في هذه الحالة، يتم موازنة إجمالي وقت العمل بحيث لا يتجاوز إجمالي الوقت الطبيعي الذي يجب العمل به، من خلال تشغيل العمال لفترات أقل، في الفترة التي تلي أسبوع أو أسابيع العمل المكثف. يمكن زيادة هذه الفترة لمدة تصل إلى 4 أشهر عن طريق المفاوضة الجماعية.

مثال:

إذا كانت ورشة العمل التي انخفضت أعمالها خلال الموسم المنخفض تعمل 35 ساعة أسبوعياً طوال 3 أسابيع، فيمكنها تنفيذ العمل التعويضي من خلال العمل 55 ساعة أسبوعياً، في ثلاث (3) أسابيع من ضمن الخمس (5) أسابيع التي تلي الموسم المنخفض. الأمر الذي يجب مراعاته في ذلك، هو ألا يتجاوز العمل 11 ساعة يومياً، وألا يمر شهرين (2) متتاليين من بداية العمل التعويضي وحتى نهايته. ولهذا يجب التخطيط للأمر بعناية.

فترات الراحة للعاملات

من الضروري ألا تعمل النساء العاملات ثمانية أسابيع قبل الولادة وثمانية أسابيع بعد الولادة، أي لفترة إجمالية تبلغ ستة عشر أسبوعاً. ويمكن زيادة الفترات المنصوص عليها هنا إذا لزم الأمر قبل الولادة وبعدها، وفقاً للحالة الصحية للعاملة ووفقاً لطبيعة العمل. تحدد هذه الفترات من خلال تقرير الطبيب.

يعطى إذن الرضاعة للنساء العاملات بإجمالي 1.5 ساعة في اليوم، لإرضاع أطفالهم ممن تقل أعمارهم عن عام واحد. العاملة هي من تحدد بنفسها استخدام هذه الفترة، خلال أي وقت ستكون وكيف ستقسمها. وتحتسب هذه الفترة من وقت العمل اليومي.



لا يمكن للعمليات الحوامل العمل لأكثر من 7.5 ساعات في اليوم ولا يمكنهن العمل في وردية ليلية اعتبارًا من وقت إبلاغهن المؤسسة بحملهن من خلال تقرير يثبت ذلك.

فترات الراحة البينية

تُنظم فترات الراحة البينية مع الأخذ في الاعتبار المناخ والفصل والتقاليد في المنطقة وطبيعة العمل، ومع مراعاة فترة الراحة التي تبلغ 12 ساعة متواصلة خلال 24 ساعة.

توثيق فترة العمل

يتعين على صاحب العمل توثيق فترات العمل اعتبارًا للدخول والخروج. ويمكن تنفيذ ذلك من خلال أنظمة مثل البطاقات وبصمة الإصبع وتصوير الوجه، كما يمكن توثيقها أيضًا من خلال توقيع العاملين لدى المؤسسات التي بها عدد قليل من العاملين. وفي هذا الصدد، بالنسبة للعامل الذي ينسى استخدام الأنظمة الإلكترونية في يوم ما يتوجب أن يؤخذ منه محضرًا مكتوبًا بذلك، ويجب على المؤسسات التي تأخذ بنظام تسجيل التوقيع فقط أن تنتبه إلى مبدأ (أن يوقع العامل بنفسه بتوقيعه) عند دخول العمل وعند الخروج منه.



تحليل حالة

ساعات العمل في أحد مصانع الملابس تقع ما بين الساعة 08:00 والساعة 18:00، على مدار 5 أيام في الأسبوع. ويوجد استراحة الظهر واستراحة بعد الظهر، بإجمالي 50 دقيقة. ومع ذلك، بالنظر في حركات بطاقات العاملين، تكون أوقات الخروج ما بين الساعة 18:10 و 18:16 في الأغلب. ونظرًا لأن الإدارة تحدد ذلك باعتباره توقيت تنظيف الماكينة، فإنها تحتسب أوقات الخروج بأنها في الساعة 18:00.

هل هذا الوضع مناسب للتشريعات الوطنية؟

الحل:

يتواجد العاملون في قسم الملابس 10 ساعات تقريبًا. من بينهم 50 دقيقة فترة استراحة، ولهذا فإن 9 ساعات و 10 دقائق هي فترة عمل عادية. $5 \times 09:10 = 45:50$ دقيقة، أي أنه يوجد 50 دقيقة من العمل المنتظم يتجاوز ساعات العمل الأسبوعية العادية. فيجب أن يُنظم ذلك من حيث التوقيت، أو أن يمنح هذا الوقت باعتباره عملاً إضافيًا.

بالإضافة إلى ذلك، الوقت اليومي لتنظيف الماكينة والذي يبلغ ما بين 10 - 16 دقيقة، يُعتبر كذلك من وقت العمل. ولهذا سيكون من الأنسب إيقاف العمل قبل 15-10 دقيقة من وقت الانصراف، وتنظيف الماكينات. كما يجب دفع هذه الفترات بأثر رجعي باعتبارها فترات عمل إضافي.

نظرًا لأنه يجب عدم تشغيل المعدات الحوامل، إن وجد في مكان العمل، أكثر من 7.5 ساعات في اليوم بأي شكل من الأشكال، فيجب تنظيم ساعات العمل مرة أخرى على هذا النحو، ويجب إبلاغهم بذلك.

تحليل حالة

يوجد مصنع ملابس في موقعين منفصلين في اسطنبول وتكيرداغ. مالك الاثنين هو الشخص نفسه. ونظرًا لأن كثافة العمل في المنشأة الموجودة في تكيرداغ أكثر، فقد أرسل 3 أشخاص من الورشة الموجودة في اسطنبول إلى تكيرداغ لتقديم المساعدة على مدار أسبوع واحد. أحد الأشخاص الثلاثة عامل يبلغ 17 عامًا. تعمل كلتا الورشتين بنظام يتضمن 45 ساعة عمل خلال 5 أيام في الأسبوع الأشخاص المرسلون يُؤخذون من منازلهم في 06:00 وينقلون إلى تكيرداغ، ويصلون إلى منازلهم مساءً في الساعة 20:00. فترة الاستراحة في مكان العمل 1.5 ساعة. وقد عمل العاملون على هذا النحو دون الحصول على أي مدفوعات عمل إضافي.

هل هذا الوضع مناسب للتشريعات الوطنية؟

الحل:

نظرًا لأن الوقت الذي يقضيه العامل في الطريق إلى العمل في مكان آخر يُحسب على أنه عمل، ووفقًا لأن العاملين يعملون ما بين الساعة 06:00 والساعة 20:00، فيحتسب أن الوقت المنقضي في العمل هو 14 ساعة. وبخضم الاستراحة التي تبلغ 1.5 ساعة، فإن وقت العمل 12.5 ساعة. وبما أن وقت العمل اليومي هو 9 ساعات (العمل 5 أيام في الأسبوع $5 * 9 = 45$ ساعة)، يجب دفع 3.5 ساعة باعتبارها عملاً إضافيًا.

أما بالنسبة للعامل الشاب فحتى لو دفع له العمل الإضافي فيعتبر بأنه لا يعمل على نحو قانوني، فالعامل الشاب لا يمكنه العمل لأكثر من 8 ساعات في اليوم، ولهذا يجب في هذه الحالة عدم إرساله إلى المصنع الموجود في تكيرداغ. (أو يمكنه أن يعمل بإجمالي 8 ساعات تتضمن الوقت المنقضي في الطريق)

ملاحظاتى، الأمور التى يجب أن أفعلها/ أمارسها فى المؤسسة:

الأمور التى سأستمر فى عملها

الأمور التى سأتوقف عن ممارستها

الأمور التى سأبدأ بممارستها



This project is funded by the European Union.
Bu proje Avrupa Birliđi tarafından finanse edilmektedir.
هذا المشروع تم تمويله من قبل الاتحاد الأوروبي



منظمة العمل الدولية- أنقرة

Ferit Recai Ertuğrul Caddesi No: 4,

06450 Oran, Ankara

هاتف: 00903124919890

فاكس: 00903124919945

البريد الإلكتروني: ankara@ilo.org

لقد تم إعداد هذا الكتيب لصالح مكتب تركيا - لمنظمة العمل الدولية من قبل السيدة ابيرو جوكبولوت المحترمة.

لقد تم تمويل إعداد هذا المنشور من قبل الإتحاد الأوروبي. إن محتوى المنشور تحت مسؤولية المؤلف و ليس ضروريا ان يعكس وجهة نظر الاتحاد الأوروبي.