



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

الالتزام 14 الاجتماعي

المجموعات الحساسة في قطاع المنسوجات
والملابس الجاهزة:
العاملون من الشباب، والنساء والحوامل
والمرضعات والمعاقين ومن تجاوزوا سن
الخمسين



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 Birliđi tarafından finanse edilmektedir.
هذا المشروع تم تمويله من قبل الاتحاد الأوروبي

الالتزام الاجتماعي 14

المجموعات الحساسة في قطاع المنسوجات
والملابس الجاهزة:
العاملون من الشباب، والنساء والحوامل
والمرضعات والمعاقين ومن تجاوزوا سن
الخمسين



يناير 2020



يحتوي هذا الكتيب على موضوعات خاصة موجهة للمجموعات الحساسة السابق ذكرها (العاملون من الشباب، والنساء والحوامل والمرضعات والمعاقين ومن تجاوزوا سن الخمسين... إلخ)

لا يمكن التمييز في علاقة العمل على أساس اللغة أو العرق أو اللون أو الجنس أو الإعاقة أو الفكر السياسي أو المعتقد الفلسفي أو الدين أو المذهب أو لأسباب مماثلة. لا يمكن الاتفاق على أجر منخفض بسبب الجنس، لعمل من نفس القيمة أو بقيمة مساوية. إن تطبيق أحكام الحماية الخاصة بسبب جنس العامل لا يبرر تطبيق أجر منخفض. (المادة 5 من قانون العمل رقم 4857)

استنادًا إلى ذلك، لا يجوز التمييز ضد العاملين المدرجين في المجموعات الحساسة في مسائل مثل التوظيف وإنهاء عقد العمل والترقية والتدريب والزيادة.

العامل الشاب

العامل الشاب: هو الشخص الذي أتم 15 عامًا، ولكنه لم يكمل 18 عامًا.

ما هي الأعمال التي يسمح بتشغيل العمال الشباب بها؟
عند توظيف العاملين الشباب وطوال فترة عملهم، يؤخذ في الاعتبار سلامتهم وصحتهم ونموهم البدني والعقلي والأخلاقي والنفسي الاجتماعي، واستعداداتهم وقدراتهم الشخصية.

- أعمال تصنيع أغراض الملابس، والعكاز، والمظلات،
- تصنيع اللحف والخيام والأكياس والأشعة والأغراض المماثلة، وأعمال تصنيع الأغراض الجاهزة الأخرى دون عمل الحياكة،
- أعمال تحضير المنول والمخيطة (مكان إنتاج الخيط) المزود بشفاط ومناخ فني مخصص، ومفصول عن الأعمال الخاصة بالطلاء ومنضدات حلج وتمشيط وتنشية القطن والكتان والصوف والحريز وغيرها من المنسوجات وفضلات هذه المنسوجات
- أعمال التكييس (التعبئة)، والوضع في البراميل، والتستيف والأعمال المماثلة التي تستلزم رفع حمل أكثر من 10 كم، بدون استخدام آلة،

يحظر على العمال الشباب أو الإضافي أو العمل ليلاً.



لا يجوز تشغيل العمال الشباب في الأعمال التي يدفع الأجر بها بنظام القطعة أو بنظام العلاوة.

• العمال ممن أتموا 16 عامًا: أعمال إنتاج الأغراض الجاهزة من المنسوجات (الستائر، المنسوجات المنزلية، منتجات السيارات وما إلى ذلك) تندرج تحت الأعمال التي يسمح بتشغيل العمال الشباب بها.

ما هي الأعمال التي لا يسمح بتشغيل العمال الشباب بها؟

- في أعمال التحضير والإنهاء والتنظيف،
- في البيع بالجملة والتجزئة للمواد القابلة للاشتعال والانفجار والمواد الضارة والخطرة، وأعمال تصنيع هذه المواد ومعالجتها وتخزينها وجميع أنواع الأعمال التي قد تتعرض لهذه المواد،
- في الأعمال التي تنفذ في أجواء حيث يكون مستوى الضوضاء و/أو الاهتزاز عاليًا،
- في الأعمال التي تتطلب العمل في بيئة شديدة الحرارة والبرودة،
- في الأعمال التي تنفذ بمواد ضارة بالصحة والتي تنفذ بمواد تسبب الأمراض المهنية،
- في الأعمال التي تتطلب مزيد من الاهتمام، وتتطلب الوقوف المتواصل،
- في الأعمال التي يدفع الأجر بها بنظام القطعة أو بنظام العلاوة،
- في الأعمال التي تفوق قدراتهم البدنية والنفسية بتقرير طبيب مكان العمل،
- في الأعمال التي يحتمل فيها نقص الاهتمام فيما يتعلق بالتدريب ونقص التجربة والسلامة،

(اللائحة المتعلقة بمبادئ وإجراءات تشغيل العمال الأطفال والشباب - الجريدة الرسمية بتاريخ: 06/04/2004 رقم الجريدة الرسمية: 25425)

أصحاب العمل الذين لا يمكنهم تشغيل العمال الشباب

- الذين أدينوا بارتكاب جرائم ضد الأطفال،
- أصحاب العمل أو وكلاء أصحاب العمل الذين أدينوا بارتكاب جرائم مخزية، لا يمكنهم تشغيل عمال شباب.

يمكن للعمال الشباب العمل ثمانية ساعات في اليوم، وأربعون ساعة في الأسبوع.



ساعات العمل

يمكن للعمال الشباب العمل ثمانية ساعات في اليوم، وأربعون ساعة في الأسبوع. يحظر على العمال الشباب العمل الإضافي أو العمل ليلاً.

الحالات التي تحتسب من فترات العمل:
الحالات التي تحتسب من فترة العمل وفقاً للمادة 66 من قانون العمل رقم 4857، بالإضافة إلى:
(a) الفترات التي تنقضي في التدريبات التي يلزم أن يقدمها صاحب العمل،
(b) الفترات التي تنقضي في الاجتماعات والدورات التي يرسل إليها العامل من قبل صاحب العمل خارج مكان العمل، والفترات التي تنقضي في البرامج المهنية التدريبية التي تنظمها الهيئات والمؤسسات المختصة،
(c) والفترات التي لا يمكنهم فيها مواصلة عملهم بسبب مشاركتهم كممثلين في المؤتمرات والمحاضرات واللجان والاجتماعات المماثلة التي تنظمها المؤسسات والمنظمات الوطنية والدولية فيما يتعلق بالعمال الشباب، تحتسب من فترة العمل.

العطلة الأسبوعية

لا يجوز أن تكون إجازة عطلة الأسبوع للعمال الشباب أقل من أربعون ساعة متواصلة. بالإضافة إلى ذلك، يدفع أجر العطلة الأسبوعية دون أن يكون مقابل عمل.

الأعياد الوطنية والعطلات الرسمية

لا يجوز تشغيل العمال الشباب في أيام العطلات الوطنية والعطلات الرسمية. بالإضافة إلى ذلك، تدفع أجور هذه الأيام دون أن تكون مقابل عمل.

الإجازة السنوية المدفوعة

لا يمكن أن تقل فترة الإجازة السنوية المدفوعة التي تمنح للعمال الشباب أقل من 20 يوماً. الإجازة السنوية مدفوعة الأجر يجب أن تستخدم متواصلة. ومع ذلك، يمكن استخدامها بتقسيمها إلى فترتين اثنتين بناءً على طلب العامل الشاب إذا كان ذلك في مصلحته.

الإجازات السنوية مدفوعة الأجر التي تمنح للعمال الشباب المداومين في التعليم أو المدرسة، تُمنح خلال فترات العطلات المدرسية أو خلال الفترات التي لا يحضر فيها العامل الشاب الدورات والبرامج التعليمية الأخرى.

عقد العمل

- يتولى صاحب العمل إبلاغ ولي أمر العامل الشاب عن العمل الذي سيتم تشغيله به والمخاطر التي قد يواجهها والتدابير المتخذة.
- ويطلب من العامل الشاب الذي يدرس في المدرسة أن يقدم وثيقة تثبت أنه طالب قبل البدء في تشغيله. وتُحفظ هذه الوثيقة في ملفه الشخصي.
- يجب إبرام عقد عمل مكتوب مع ولي أمر العامل الشاب.
- وثيقة موافقة ولي الأمر: بالإضافة إلى عقد العمل يجب كذلك الحصول على وثيقة موافقة موقعة من ولي الأمر تتعلق بموافقة على عمل العامل الشاب في مكان العمل، وتُحفظ هذه الوثيقة في ملف العامل. (انظر: وثيقة موافقة ولي أمر العامل الشاب).

التزامات صاحب العمل فيما يتعلق بالتدريب والالتزامات الأخرى

يتولى صاحب العمل توفير تدريبات بداية العمل (التدريبات التوجيهية) اللازمة للعمال الشباب قبل البدء بتشغيلهم، وفقاً للأخطار الموجودة بمكان العمل والتكيف مع العمل والحقوق القانونية ووفقاً لطبيعة العمل.

يتعين على صاحب العمل مراعاة الأمور الواردة أدناه، قبل البدء بتشغيل العمال الشباب، أو خلال العمل، وفي الحالات التي تستلزم حدوث تغيير في ظروف العمل، من أجل التمكن من تنفيذ هذا التغيير:

- تنظيم مكان العمل والمكان الذي ينفذ به العمل وجعله ملائماً،
- شكل معدات العمل المستخدمة، وتسلسلها، وطرق استخدامها
- أشغال تنظيم العمل،
- مستوى التدريب والتعليمات المقدمة للعمال الشباب. (يجب أن تكون مفهومة).

يجب إجراء الفحوص الطبية اللازمة في أقرب وقت، في حالة اكتشاف أي خطر من حيث التطور البدني والعقلي للعمال الشباب وسلامتهم، وفقاً للتقييم.

يجب إبرام عقد عمل مكتوب مع ولي أمر العامل الشاب.



يخضع العمال الشباب للمعاينة الصحية الدورية كل ستة أشهر. ومع ذلك، تُقصر هذه الفترات، إذا رأى الطبيب في مكان العمل ضرورة لذلك.

(انظر: إجراء تشغيل العمال الشباب)



النساء العاملات

النساء العاملات: هم النساء العاملات اللاتي أتممن ثمانية عشر عامًا بغض النظر عن حالتهم الاجتماعية.

العاملات الحوامل: العاملات اللاتي يبلغن صاحب العمل بشأن حملهن من خلال وثيقة صادرة من أي مؤسسة صحية.

العاملات المرضعات: العاملات اللاتي يستخدمن إذن الرضاعة بموجب أحكام التشريعات التي يخضعن لها، واللاتي يبلغن صاحب العمل بشأن حالتهم.

غرف الرضاعة: هي الغرف المخصصة لكي تتمكن العاملات من إرضاع أطفالهن ممن هم دون سن سنة واحدة.

العاملات اللاتي ولدن حديثًا: العاملات اللاتي ولدن حديثًا وأبلغن صاحب العمل بذلك.

الدار/ دار رعاية الطفل/ الحضانة: هي الأماكن التي تتولى رعاية وتعليم الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 0-60 شهرًا، وكذلك الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 60-66 شهرًا الذين لم يلتحقوا بالمدارس الابتدائية، وذلك بناء على طلب ولي الأمر.

إذا كان زوج المرأة العاملة يعمل في نفس مكان العمل أو في مكان منفصل حيث ينفذ العمل من خلال المناوبات، يُنظم التشغيل الليلي بناء على طلب المرأة العاملة بحيث لا يتصادف مع المناوبة الليلية التي يعمل بها زوجها.



لا يجوز تشغيل النساء العاملات أكثر من سبع ساعات ونصف في المناوبات الليلية.

تشغيل النساء العاملات في المناوبة الليلية¹

• لا يجوز تشغيل النساء العاملات أكثر من سبع ساعات ونصف في المناوبات الليلية.

• جميع أصحاب العمل بأمكان العمل الموجودة خارج حدود البلدية، وكذلك أصحاب العمل بأمكان العمل التي يوجد صعوبة في الذهاب منها والقدوم إليها بواسطة وسائل النقل العام خلال ساعات تبديل المناوبة بالرغم من وجودها داخل حدود البلدية، ملزمون بإحضار النساء العاملات الذين سيشتغلون بالمناوبات الليلية من أقرب مركز لأمكان إقامتهن وإرجاعهم إليه من خلال وسائل النقل المناسبة التي سيوفروها لهن.

• للتمكن من تشغيل النساء العاملات في المناوبات الليلية، يجب الحصول قبل بدء العمل على تقرير صحي من الطبيب الموظف في مكان العمل بأنه لا مانع من عملهن في المناوبات الليلية.

• إذا كان زوج المرأة العاملة يعمل في نفس مكان العمل أو في مكان منفصل حيث ينفذ العمل من خلال المناوبات، يُنظم التشغيل الليلي بناء على طلب المرأة العاملة بحيث لا يتصادف مع المناوبة الليلية التي يعمل بها زوجها.

• إذا رغب الزوج والزوجة اللذان يعملان في نفس مكان العمل في العمل في نفس المناوبة الليلية، يُلبى هذا الطلب من طرف صاحب العمل قدر الإمكان.

تنظيم مكان العمل بما يناسب النساء والرجال

• يتم توفير أماكن منفصلة لتغيير الملابس للرجال والنساء، تكون بحجم مناسب، وتتمتع بظروف الإضاءة والتهوية والراحة الحرارية والنظافة المناسبة، من أجل العاملين الذين يضطرون إلى ارتداء ملابس العمل.



• يُركب عدد كاف من دورات المياه والأحواض التي يتوافر بها الإضاءة والتهوية المناسبة وشروط النظافة والراحة الحرارية، وتكون منفصلة من أجل النساء العاملات والرجال العاملين، وذلك في أماكن قريبة من أماكن العمل وغرف الراحة وغرف تغيير الملابس وأماكن الاستحمام والاعتسال.

العاملات الحوامل

- تمنح العاملات الحوامل إجازة مدفوعة الأجر خلال فترة الحمل من أجل الفحوص الدورية.
- لا يجوز تشغيل النساء الحوامل أكثر من سبع ساعات ونصف في اليوم.
- لا يجوز إجبار العاملات النساء على العمل الليلي، اعتباراً من وقت إثبات حملهن من خلال تقرير صحي وحتى الولادة.
- يمكن تشغيل المرأة الحامل في أعمال أخف تناسب صحتها، إذا تبين ضرورة ذلك من خلال تقرير صحي.
- إذا لم يكن من الممكن نقلها إلى عمل أخرى، فيمكن منحها إجازة بدون أجر خلال الفترة الزمنية المطلوبة لحماية صحة العاملة وسلامتها، دون الإخلال بالتشريعات التي تخضع لها.
- لا تؤخذ هذه الفترة في الاعتبار عند حساب الإجازة السنوية مدفوعة الأجر.
- تخضع العاملات الحوامل للمعاينة الصحية الدورية كل ستة أشهر. ومع ذلك، تُقصر هذه الفترات، إذا رأى الطبيب في مكان العمل ضرورة لذلك.

إجازة الأمومة

تطلق إجازة الأمومة على الإجازة التي تمنح للمرأة العاملة في الفترة التي لا تعمل فيها بسبب الولادة.

- تُمنح المرأة العاملة إجازة أمومة تبلغ ثمانية أسابيع قبل الولادة وثمانية أسابيع بعد الولادة، أي لفترة إجمالية تبلغ ستة عشر أسبوعاً.
- في حالة الحمل المتعدد (توائم)، تمنح المرأة العاملة عشرة أسابيع قبل الولادة وثمانية أسابيع بعد الولادة، أي لفترة إجمالية تبلغ ثمانية عشر أسبوعاً، باعتبارها إجازة أمومة.

و تُمنح إجازة
مدفوعة الأجر
من أجل الفحوص
الدورية التي
تنفذ خلال فترة
الحمل.

• يمكن للمرأة العاملة أن تعمل في مكان العمل إلى ما قبل الولادة بثلاثة أسابيع إذا رغبت في ذلك، في حالة توثيق حالتها الصحية بأنها مناسبة لذلك من خلال تقرير الطبيب. وفي هذه الحالة تضاف الفترة التي عملتها المرأة العاملة إلى فترة ما بعد الولادة.

• وفي حالة ولادة المرأة العاملة ولادة مبكرة، يمكنها استخدام الفترة التي لا تعمل فيها التي لم تحصل عليها قبل

يمنح أحد الزوجين اللذان يتبنان/ العامل (العاملة) الذي يتبنى طفلًا لم يتم ثلاث سنوات، إجازة أمومة مدتها ثمانية أسابيع اعتبارًا من تاريخ تسليم الطفل فعليًا إلى الأسرة.



الولادة، من خلال إضافتها إلى فترة ما بعد الولادة.

• في حالة وفاة الأم أثناء الولادة أو بعد الولادة، يمكن للأب استخدام فترة ما بعد الولادة التي لم تحصل عليها.

يمنح أحد الزوجين اللذان يتبنان/ العامل (العاملة) الذي يتبنى طفلًا لم يتم ثلاث سنوات، إجازة أمومة مدتها ثمانية أسابيع اعتبارًا من تاريخ تسليم الطفل فعليًا إلى الأسرة.

• يمكن زيادة الفترات المحددة في إجازة الأمومة، إذا لزم الأمر قبل الولادة وبعدها، وفقا للحالة الصحية للعاملية ووفقا لطبيعة العمل. تحدد هذه الفترات من خلال تقرير الطبيب.

الحق في إجازة بدون أجر

• تمنح المرأة العاملة إجازة بدون أجر لمدة تصل إلى ستة أشهر بناءً على طلبها اعتبارًا من انتهاء إجازة الأمومة.

• تمنح إجازة بدون أجر في حالة تبني طفل لم يتم سن 3 سنوات، لمن يتبنى أو لأحد الزوجين المتبنين.

• فترة الإجازة بدون أجر المحددة في هذه المادة لا تؤخذ في الاعتبار عند حساب الإجازة السنوية مدفوعة الأجر. أي أنها تحسب كأنها قد عُمل بها، عند حساب فترة الإجازة السنوية.

وفي حالة ولادة المرأة العاملة ولادة مبكرة، يمكنها استخدام الفترة التي لا تعمل فيها التي لم تحصل عليها قبل الولادة، من خلال إضافتها إلى فترة ما بعد الولادة.

الحق في إجازة بدون أجر، أثناء العمل

- اعتبارًا من انتهاء إجازة الأمومة، تُمنح إجازة بدون أجر تصل إلى نصف فترة العمل أسبوعيًا، للمرأة العاملة، وكذلك للرجل العامل أو المرأة العاملة ممن يتبنون طفلًا لم يتم سن 3 سنوات، بغرض رعاية الطفل وتربية، وذلك بناء على الطلب، لمدة سنتين يوميًا في الولادة الأولى ومائة وعشرين يومًا في الولادة الثانية، ومائة وثمانين يومًا في الولادات التالية.

- وفي حالة الولادة المتعددة (ولادة التوائم)، يضاف ثلاثون يومًا لكل فترة من هذه الفترات.

- إذا ثبت أن الطفل مولود بإعاقه من خلال تقرير طبيب، تُطبق هذه الفترة باعتبارها ثلاثمائة وستين يومًا.

- لا تحصل المرأة التي تستفيد من إجازة غير مدفوعة الأجر على إذن الرضاعة بمدة إجمالية ساعة ونصف في اليوم لإرضاع طفلها دون سن سنة واحدة.

العمل بدوام جزئي

- يمكن للعاملة (أو العامل) طلب العمل بدوام جزئي في أي وقت، اعتبارًا من تاريخ انتهاء حقوق الإجازة غير المدفوعة الأجر المذكورة أعلاه إلى بداية الشهر التالي من بدء مرحلة التعليم الابتدائي الإلزامي للطفل.

- ويجب على العاملة (أو العامل) أن ترفق/يرفق بطلب العمل بدوام جزئي، الوثيقة التي تشير إلى أن الزوج (الزوجة) يعمل/تعمل.

- يحتفظ صاحب العمل بعريضة طلب العمل بدوام جزئي الخاصة بالعاملة (العامل)، في الملف الشخصي لها (له).

- في حالة عدم عمل أحد الوالدين، لا يحق للشخص الذي يعمل منهما أن يقدم طلب للعمل بدوام جزئي. ومع ذلك، لا يشترط عمل أحد الوالدين في الحالات التالية:

0 إذا كان أحد الوالدين يعاني من مرض يتطلب رعاية وعلاجًا مستمرين، وعند توثيق ذلك بتقرير الطبيب من مستشفى متكاملة أو من مستشفى جامعي،

0 في حالة منح الحضانة لأحد الزوجين من قبل المحكمة، فإن الطرف الذي لديه حضانة الطفل يمكنه التقدم بالطلب،

لا يجوز تشغيل النساء المرضعات أكثر من سبع ساعات ونصف في اليوم.



٥ التبنّي المنفرد لطفل دون سن الثالثة،

• يلبي صاحب العمل طلب العمل بدوام جزئي الذي ينفذ وفقاً للإجراءات المتعلقة به، في غضون شهر واحد على الأكثر من تاريخ الإخطار. يتولى صاحب العمل إخطار العاملة/ العامل كتابياً بتلبية الطلب.

إذن الرضاعة

تُمنح الأم إذن رضاعة بمدة إجمالية قدرها ساعة ونصف في اليوم، حتى يتم الطفل سن عام واحد. تحدد المرأة العاملة بنفسها التوقيت الذي ستستخدم فيه إذن الرضاعة وعدد المرات. يحتسب إذن الرضاعة من فترة العمل، ولهذا لا يستقطع أي مبلغ من أجر العاملة.

العاملات المرضعات³

• بالنسبة للعاملات المرضعات، يجب توضيح وضع العاملة المرضعة بعد انتهاء إجازة الولادة وقبل بدء العمل، من خلال تقرير بأنه لا يوجد لديها حالة تمنعها من العمل. والعاملة التي يوضح التقرير بأن لديها ما يمنعها من العمل، فلا يجوز تشغيلها خلال الفترة وفي الأعمال الموضحة في التقرير.

• لا يجوز تشغيل النساء المرضعات أكثر من سبع ساعات ونصف في اليوم.

• يحظر تشغيل العاملة التي ولدت حديثاً في العمل الليلي، طوال العام التالي للولادة. وبعد انتهاء هذه الفترة لا يجوز تشغيلها ليلاً طوال الفترة التي يحددها التقرير الصحي المتعلق بأن لديها ما يمنع ذلك من حيث الصحة والسلامة.

تدابير الصحة والسلامة من أجل العاملات الحوامل

والمرضعات

• تُبلغ العاملة صاحب العمل في حالة حملها وفي حالة بدء الرضاعة.

• يتولى صاحب العمل تقييم التأثيرات التي تقع على العاملين بسبب عمليات العمل وتأثيرات العوامل الكيميائية (الأعمال المسرطنة والمسببة للحساسية والسامة من الناحية الإنجابية) والعوامل الفيزيائية (الاهتزاز والضوضاء والبرد والحر) والعوامل البيولوجية، والتي تعتبر خطرة على صحة وسلامة العاملات الحوامل أو المرضعات.

³ اللائحة المتعلقة بظروف تشغيل النساء الحوامل والمرضعات، وغرف الرضاعة ودور رعاية الأطفال، الجريدة الرسمية رقم 28737 بتاريخ 16/08/2013.

• أمثلة على الأقسام التي يجب أخذها في الاعتبار لدى العاملات الحوامل والمرضعات في مؤسسات المنسوجات والملابس: التعرض الكيميائي في قسم الصباغة، والمعمل/المخزن الكيميائي وقسم إزالة البقع، والتعرض للصوداء في قسم الحياكة وقسم التطريز، والتعرض للغبار عند القطع، والأعمال التي تنفذ بها عملية الليزر والأعمال التي تنفذ مع الوقوف المستمر.

• يتولى صاحب العمل تقييم أخطار الصحة والسلامة، لتحديد آثارها على العاملات الحوامل والمرضعات، ولتلبية التدابير التي ستتخذ. ويراعي في هذا التقييم العوامل الطبية والنفسية الاجتماعية التي تؤثر على العاملين تأثيرًا شخصيًا.

• يتم إبلاغ العاملات الحوامل والمرضعات بنتائج التقييم المنفذ في مكان العمل، وبالتدابير التي يلزم اتخاذها بغرض الصحة والسلامة.

• وإذا أظهرت نتائج التقييم وجود خطر على الصحة والسلامة بالنسبة للعاملات الحوامل أو المرضعات أو أظهرت وجود تأثير على حمل العاملة أو على الرضاعة، يتولى صاحب العمل تغيير ظروف العمل للعاملة المعنية، و/أو ساعات العمل، تغييرًا مؤقتًا بحيث يقلل من تعرض العاملة لهذه الأخطار.

• إذا لم يكن من الممكن تكييف ظروف العمل و / أو ساعات العمل، يتخذ صاحب العمل التدابير اللازمة لنقل العاملة المعنية إلى عمل آخر.

• تُشغَل المرأة الحامل في أعمال أخف تناسب صحتها، إذا تبين ضرورة ذلك من خلال تقرير صحي. ولا يستقطع من أجر العاملة أي مبلغ في هذه الحالة.

• إذا لم يكن من الممكن نقلها إلى عمل أخرى، فيمكن منحها إجازة بدون أجر خلال الفترة الزمنية المطلوبة لحماية صحة العاملة وسلامتها، دون الإخلال بأحكام التشريعات التي تخضع لها. لا تؤخذ هذه الفترة في الاعتبار عند حساب الإجازة السنوية مدفوعة الأجر.

انظر: إجراء تشغيل المرأة الحامل والمرضعة

غرفة الرضاعة

- في أماكن العمل التي تضم 100-150 عاملة، وبغض النظر عن أعمارهن وحالتهم الاجتماعية، يتوجب على صاحب العمل إنشاء غرفة للرضاعة منفصلة عن أماكن العمل وتبعد عن مكان العمل 250 متر كحد أقصى، من أجل العاملات المرضعات لإرضاع أطفالهن.
- يتم تضمين العاملين الرجال الذين لديهم أطفال توفيت والدتهم، أو ممن منحت لهم ولاية طفله، في حساب عدد العاملات النساء الذي يلزم لإنشاء غرفة الرضاعة.

الدور (الحضانات)

- في أماكن العمل التي تضم أكثر من 150 عاملة، وبغض النظر عن أعمارهن وحالتهم الاجتماعية، يتوجب على صاحب العمل إنشاء دار للرعاية منفصلة عن أماكن تنفيذ العمل وتكون قريبة من مكان العمل، من أجل العاملات المرضعات لإرضاع أطفالهن، وليترك فيه الأطفال ما بين 0-6 سنوات ويتلقون الرعاية.

**في أماكن العمل التي تضم 100-150 عاملة،
وبغض النظر عن أعمارهن وحالتهم الاجتماعية،
يتوجب على صاحب العمل إنشاء غرفة للرضاعة
من أجل العاملات المرضعات لإرضاع أطفالهن.**

- إذا كانت دار الرعاية على بعد أكثر من 250 متر من مكان العمل، فإن صاحب العمل ملزم بتوفير وسيلة للنقل.
- أصحاب العمل يمكنهم إنشاء دار الرعاية وغرفة الرضاعة بشكل مشترك، ويمكنهم الوفاء بالتزامهم لفتح غرفة الرضاعة ودار الرعاية، من خلال الاتفاقات التي سينفذها مع دور الرعاية المخولة من المؤسسات العامة.
- يتم تضمين العاملين الرجال الذين لديهم أطفال توفيت والدتهم، أو ممن منحت لهم ولاية طفله، في حساب عدد العاملات النساء الذي يلزم لإنشاء دار الرعاية.
- المستفيدون من غرف الرضاعة ودور الرعاية أطفال النساء العاملات وأطفال الرجال العاملين ممن توفيت أمهاتهم، والأطفال الذين منحت الولاية عليهم لأبائهم. يؤخذ الأطفال من عمر 0-1 سنة إلى الغرف، بينما يؤخذ الأطفال حتى عمر 66 شهرًا -ممن لم يسجلوا في المدرسة الابتدائية- إلى دور الرعاية بناء على طلب أولياء أمورهم.

• يحظر وجود أي شخص آخر غير الأطفال والموظفين في الغرف ودور الرعاية، ويحظر استخدامها لأي غرض من الأغراض. في دور الرعاية، يُفصل الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 0-24 شهرًا و 48-25 شهرًا و 66-49 شهرًا عن بعضهم البعض.

• يُترك الأطفال في الغرف ودور الرعاية قبل العمل، ويؤخذون عند انتهاء العمل. يمكن للأباء رؤيته أطفالهم والعناية بهم أثناء فترات الراحة البينية، بشرط الامتثال لقواعد الانضباط والقواعد المتعلقة بإدارة الغرف ودور الرعاية.

• يجب تسجيل الأطفال الذين يغادرون الغرف ودور الرعاية تمامًا في دفتر الملاحظات ودفتر التسجيل مع سبب المغادرة والتاريخ وخرجوا مع من. يعطى الملف الخاص بالطفل إلى أمه وأبيه.

• الأطفال التي تقبل في الغرف ودور الرعاية تؤخذ أولاً إلى غرفة الملاحظة، وتخضع للمعاينة من قبل الطبيب بـمكان العمل. ويصدر تقرير للأطفال الذين ليس لديهم مرض معد أو خطير أو ليسوا حاملين لها، وتحفظ التقارير في الملفات الخاصة بالأطفال. أما الأطفال الذين يعانون من مرض معد أو خطير أو لديهم اشتباه بالمرض أو حاملين له، فلا يُسمح لهم بالدخول إلى الغرف أو دور الرعاية، حتى يتم تحديد أنهم أصحاء.

• يتكفل أصحاب العمل بجميع نفقات الغرف ودور الرعاية، مثل المباني والتأسيس والفرش والأدوات والآلات ووسائل النقل والتغذية. ويتولى صاحب العمل أو وكيل صاحب العمل إجراء التدقيق لهذه الأماكن، مرة واحدة على الأقل في الشهر. ويتولى صاحب العمل أو وكيل صاحب العمل أو طبيب مكان العمل أو المسؤولين عن إدارة هذه الوحدات ومراقبتها، معالجة أوجه القصور التي تلاحظ.

في أماكن العمل التي تضم أكثر من 150 عاملة، وبغض النظر عن أعمارهن وحالتهم الاجتماعية، يتوجب على صاحب العمل إنشاء دار للرعاية منفصلة عن أماكن تنفيذ العمل وتكون قريبة من مكان العمل، من أجل العاملات المرضعات لإرضاع أطفالهن، ولترك فيه الأطفال ما بين 6-0 سنوات ويتلقون الرعاية.

يتم تضمين
العاملين الرجال
الذين لديهم أطفال
توفيت والدتهم،
أو ممن منحت
لهم ولاية طفله،
في حساب عدد
العاملات النساء
الذي يلزم لإنشاء
دار الرعاية.



العاملون المعاقون

يستفيد أصحاب

العمل من تخفيض

ضريبة الدخل،

عند توظيف

المعاقين.

العامل المعاق: هو الفرد المتأثر بالظروف البيئية والحالات التي تقيد مشاركته الفعالة والكاملة، بظروف متساوية مع الأفراد الآخرين بالمجتمع نتيجة لمستويات مختلفة من فقدان القدرات البدنية والعقلية والنفسية والحسية.

حالة الإعاقة: التصنيفات والتشخيصات التي تحدد إعاقة الفرد والاحتياجات الخاصة الناشئة عن الإعاقة استناداً إلى الأساليب الدولية.

مسؤوليات صاحب العمل

- أصحاب العمل ممن يشغلون 50 عاملاً أو أكثر داخل حدود الولاية نفسها، ملزمون بتشغيل موظفين من ذوي الإعاقة بنسبة تصل إلى 3% من العمال الموجودين (المادة 30 من قانون العمل رقم 4857). تتضمن المادة 101 من القانون نفسه على عقوبة جنائية لأماكن العمل التي لا تفي بهذا الالتزام.
- يجب تسجيل حالة العامل المعاق الذي يبدأ العمل في غضون شهر على الأكثر.
- تتولى "الخزينة" دفع كامل مبلغ حصة قسط التأمين عن صاحب العمل من أجل المعاقين الذين يشغلهم أكثر من الكوتة المحددة، أو المعاقين ممن تزيد نسب الإعاقة لديهم عن النسب المحددة و/أو لديهم إعاقة أكثر من 80%.
- العمال المعاقون الذين يضطرون إلى مغادرة مكان العمل بسبب الإعاقة البدنية، يمكنهم طلب العودة إلى مكان العمل القديم في حالة استيفائهم لشروط العمل لاحقاً بعد ذلك. في هذه الحالة، يكون صاحب العمل مسؤولاً عن إعادة توظيف العامل فوراً إذا كانت هناك حصة، أو في الحصة الأولى التي تترك شاغرة إذا استمر طلب العامل. وفي حالة عدم إعادة العامل إلى العمل بالرغم من أن الظروف مناسبة، يكون صاحب العمل ملزماً بتقديم تعويض للعامل الذي يطلب ذلك، بمبلغ يعادل أجر 6 أشهر.
- عند توظيف المعاقين، يجب إعطاء الأولوية للعامل الذي يصاب بالإعاقة مع الاستمرار في وظيفته الحالية.
- صاحب العمل مسؤول عن تشغيل العامل المعاق في أعمال مناسبة للظروف المهنية والبدنية والعقلية للعامل.
- على الرغم من عدم وجود حكم خاص يتعلق بعمل المعوقين في العمل الليلي، فسيتم إعفاء العامل المعاق من العمل الليلي، عن طريق توثيق أن حالته الصحية غير مناسبة للعمل الليلي من خلال تقرير طبي.

يجب تسجيل حالة العامل المعاق الذي يبدأ العمل في غضون شهر على الأكثر.

يتعين على أصحاب العمل بالإضافة إلى المؤسسات والمنظمات ذات الواجبات والسلطات والمسؤوليات في هذا الصدد، اتخاذ تدابير في عمليات التوظيف لإزالة العقبات والصعوبات التي قد يواجهها المعوقون واتخاذ الترتيبات المعقولة في أماكن العمل حيث يعمل المعوقون. (القانون رقم 5378 بخصوص المعوقين)

الدفع الإضافي للمعاقين وتخفيض ضريبة الدخل عند توظيف المعاقين

- أولئك الذين فقدوا ما لا يقل عن 80% من قوتهم على العمل يعتبرون من المعاقين من الدرجة الأولى، والذين فقدوا ما لا يقل عن 60% من قوتهم على العمل من المعاقين من الدرجة الثانية، والذين فقدوا ما لا يقل عن 40% من قوتهم على العمل من المعاقين من الدرجة الثالثة. ووفقاً لهذه الدرجات، يستفيد صاحب العمل من تخفيض ضريبة الدخل، عند توظيف المعاقين.
 - وفي الوقت نفسه، يتلقى الأشخاص ذوو الإعاقة مدفوعات إضافية وفقاً لنسبة الإعاقة.
- (قانون ضريبة الدخل رقم 193)



العاملون ممن تجاوزوا سن الخمسين

فترة الإجازة السنوية مدفوعة الأجر التي تمنح لمن هم في سن الخمسين فما فوق، لا يجوز أن تقل عن عشرين يومًا (المادة 53 من قانون العمل رقم 4857).

التدريب

يُتوقع أن يكون الأسطوانات (المعلمون)/ الرؤساء ومديرو الوحدات مدرّكين لحقوق الفئات الحساسة وظروف عملهم، ولهذا فهم بحاجة إلى تلقي التدريب على فترات منتظمة. وفي نفس الوقت سيكون من المفيد أيضًا إدراج حقوق الفئات الحساسة في برنامج التدريب المتعلق بحقوق العاملين ومسؤولياتهم، المقدم لجميع العاملين ويفضل أن يكون مرة في السنة.

تحديد الصديق المقرب من أجل العاملين في المجموعات الحساسة

يجب تحديد صديق مقرب للعاملين الشباب والحوامل والمرضعات والمعاقين الذين يعملون في مكان العمل بحيث يكونوا اثنين اثنين، ليقوموا بتقديم المساعدة لهم أثناء الإخلاء في حالة الطوارئ (الحريق، الزلزال، الفيضان... إلخ)، وينبغي إبلاغ هذه القائمة لجميع الأطراف وتسجيلها. الأصدقاء المقربون الذين سيحدون للعاملين في المجموعة الحساسة يجب أن يعملوا في نفس الأقسام ويرجع أن يكونوا مع الأشخاص الذين سيرافقونهم.

إجراء تشغيل النساء الحوامل

إجراء عمل النساء الحوامل

اسم الشركة

تاريخ النشر:

تاريخ المراجعة:

القسم: شؤون الموظفين

الغرض: الغرض من هذا الإجراء هو تحديد ظروف العمل وحقوق العاملات الحوامل أو اللاتي ولدن حديثاً، أو المرضعات الموجودات في مكان العمل.

النطاق: جميع العاملات الحوامل واللاتي ولدن حديثاً، والمرضعات الموجودات بالشركة.

التعريف:

العاملات الحوامل: العاملات اللاتي يبلغن صاحب العمل بشأن حملهن من خلال وثيقة صادرة من أي مؤسسة صحية.

العاملات المرضعات: العاملات اللاتي يستخدمن إذن الرضاعة بموجب أحكام التشريعات التي يخضعن لها، واللاتي يبلغن صاحب العمل بشأن حالتهم.

ظروف العمل للنساء الحوامل والمرضعات وحقوقهن ومسؤولياتهن

1. تمنح العاملات الحوامل إجازة مدفوعة الأجر خلال فترة الحمل من أجل الفحوص الدورية.
2. لا يجوز تشغيل النساء الحوامل أكثر من سبع ساعات ونصف في اليوم.
3. لا يجوز إجبار العاملات النساء على العمل الليلي، اعتباراً من وقت إثبات حملهن من خلال تقرير صحي وحتى الولادة.
4. يمكن تشغيل المرأة الحامل في أعمال أخف تناسب صحتها، إذا تبين ضرورة ذلك من خلال تقرير صحي. إذا لم يكن من الممكن نقلها إلى عمل آخر، فيمكن منحها

إجراء تشغيل النساء الحوامل

إجازة بدون أجر خلال الفترة الزمنية المطلوبة لحماية صحة العاملة وسلامتها، دون الإخلال بالتشريعات التي تخضع لها.

لا تؤخذ هذه الفترة في الاعتبار عند حساب الإجازة السنوية مدفوعة الأجر.

5. تخضع العاملات الحوامل للمعاينة الصحية الدورية كل ستة أشهر. ومع ذلك، تُقصر هذه الفترات، إذا رأى الطبيب في مكان العمل ضرورة لذلك.

6. تُمنح الأم إذن رضاعة بمدة إجمالية قدرها ساعة ونصف في اليوم، حتى يتم الطفل سن عام واحد. تحدد المرأة العاملة بنفسها التوقيت الذي ستستخدم فيه إذن الرضاعة وعدد المرات. يحتسب إذن الرضاعة من فترة العمل، ولهذا لا يستقطع أي مبلغ من أجر العاملة.

7. بالنسبة للعاملات المرضعات، يجب توضيح وضع العاملة المرضعة بعد انتهاء إجازة الولادة وقبل بدء العمل، من خلال تقرير بأنه لا يوجد لديها حالة تمنعها من العمل. والعاملة التي يوضح التقرير بأن لديها ما يمنعها من العمل، فلا يجوز تشغيلها خلال الفترة وفي الأعمال الموضحة في التقرير.

8. لا يجوز تشغيل النساء المرضعات أكثر من سبع ساعات ونصف في اليوم.

9. يحظر تشغيل العاملة التي ولدت حديثاً في العمل الليلي، طوال العام التالي للولادة. وبعد انتهاء هذه الفترة لا يجوز تشغيلها ليلًا طوال الفترة التي يحددها التقرير الصحي المتعلق بأن لديها ما يمنع ذلك من حيث الصحة والسلامة.

10. تتولى العاملة مسؤولية إبلاغ صاحب العمل في حالة حملها وفي حالة بدء الرضاعة.

11. يتولى صاحب العمل تقييم التأثيرات التي تقع على العاملين بسبب عمليات العمل وتأثيرات العوامل الكيميائية (الأعمال المسرطنة والمسببة للحساسية والسامة من الناحية الإنجابية) والعوامل الفيزيائية (الاهتزاز والضوضاء والبرد والحر) والعوامل البيولوجية، والتي تعتبر خطرة على صحة وسلامة العاملات الحوامل أو المرضعات.

12. يتولى صاحب العمل تقييم أخطار الصحة والسلامة، لتحديد أثارها على العاملات الحوامل والمرضعات، ولتلبية التدابير التي ستتخذ. ويراعي في هذا التقييم العوامل الطبية والنفسية الاجتماعية التي تؤثر على العاملين تأثيراً شخصياً.

13. يتم إبلاغ العاملات الحوامل والمرضعات بنتائج التقييم المنفذ في مكان العمل، وبالتدابير التي يلزم اتخاذها بغرض الصحة والسلامة.

إجراء تشغيل النساء الحوامل

- 14.** وإذا أظهرت نتائج التقييم وجود خطر على الصحة والسلامة بالنسبة للعاملات الحوامل أو المرضعات أو أظهرت وجود تأثير على حمل العاملة أو على الرضاعة، يتولى صاحب العمل تغيير ظروف العمل للعاملة المعنية، و/أو ساعات العمل، تغييراً مؤقتاً بحيث يقلل من تعرض العاملة لهذه الأخطار.
- 15.** إذا لم يكن من الممكن تكيف ظروف العمل و / أو ساعات العمل، يتخذ صاحب العمل التدابير اللازمة لنقل العاملة المعنية إلى عمل آخر.
- 16.** تُشغَل المرأة الحامل في أعمال أخف تناسب صحتها، إذا تبين ضرورة ذلك من خلال تقرير صحي. ولا يستقطع من أجر العاملة أي مبلغ في هذه الحالة.
- 17.** إذا لم يكن من الممكن نقلها إلى عمل أخرى، فيمكن منحها إجازة بدون أجر خلال الفترة الزمنية المطلوبة لحماية صحة العاملة وسلامتها، دون الإخلال بأحكام التشريعات التي تخضع لها. لا تؤخذ هذه الفترة في الاعتبار عند حساب الإجازة السنوية مدفوعة الأجر.

موظف التصديق

موظف الإعداد

إجراء عمل العمال الشباب

إجراء عمل العمال الشباب	
تاريخ النشر:	اسم الشركة
تاريخ المراجعة:	القسم: شؤون الموظفين

الغرض: الغرض من هذا الإجراء هو تحديد مبادئ أشكال العمل للعمال الشباب دون تعريض سلامتهم وصحتهم ونموهم البدني والعقلي والأخلاقي والاجتماعي أو تعليمهم للخطر، ومنع استغلالهم اقتصادياً.

النطاق: العاملين الشباب (ما بين سن 16-18) الموجودين في الشركة.

التعاريف:

في هذه اللائحة:

العامل الشاب: هو الشخص الذي أتم 15 عاماً، ولكنه لم يكمل 18 عاماً.

العمل الخفيف: من حيث بنيته وطبيعته ووفقاً للظروف الخاصة أثناء تنفيذه؛

مبادئ تشغيل العمال الشباب

عند توظيف العاملين الشباب وطوال فترة عملهم، يؤخذ في الاعتبار سلامتهم وصحتهم ونموهم البدني والعقلي والأخلاقي والنفسي الاجتماعي، واستعداداتهم وقدراتهم الشخصية.

يتكفل صاحب العمل بضمان تطوير العمال الشباب فيما يتعلق بالأمور التي يجهلونها أو التي لم تتطور لديهم بالكامل في المسائل التي تنقصهم الخبرة فيها وفي مسائل المخاطر الحالية أو المحتملة، ويتكفل بضمان حمايتهم ضد أي خطر قد يلقي بصحتهم وسلامتهم إلى مواطن التهلكة.

ظروف العمل

a. فترات العمل وفترات الراحة البيئية

• بالنسبة للعمال الشباب، يمكن زيادة هذه الفترة إلى 8 ساعات في اليوم وحتى 40 ساعة في الأسبوع.

• فترات العمل خلال فترة التدريب للشباب الملتحقين بالمدارس، يمكن أن تكون 2 ساعة في اليوم و 10 ساعات في الأسبوع على الأكثر، باستثناء ساعات التدريب.

فترات العمل خلال الفترات التي تكون فيها المدرسة مغلقة، لا يمكن أن تتجاوز فترات العمل المحددة في المادة الأولى.

إجراء تشغيل النساء الحوامل

- يجب منح راحة بينية في منتصف فترة العمل بحيث تكون مدتها 30 دقيقة في الأعمال التي تستمر لأكثر من ساعتين (2) وأقل من 4 ساعات، وتكون مدتها ساعة (1) في الأعمال التي تستمر لأكثر من 4 ساعات وتستمر حتى سبع ساعات ونصف (7.5).

b. الحالات التي تحتسب من فترة العمل اليومية

الحالات التي تحتسب من فترة العمل وفقاً للمادة 66 من قانون العمل رقم 4857، بالإضافة إلى:

- الفترات التي تنقضي في التدريبات التي يلزم أن يقدمها صاحب العمل،
- الفترات التي تنقضي في الاجتماعات والدورات التي يرسل إليها العامل من قبل صاحب العمل خارج مكان العمل، والفترات التي تنقضي في البرامج المهنية التدريبية التي تنظمها الهيئات والمؤسسات المختصة،
- والفترات التي لا يمكنهم فيها مواصلة عملهم بسبب مشاركتهم كممثلين في المؤتمرات والمحاضرات واللجان والاجتماعات المماثلة التي تنظمها المؤسسات والمنظمات الوطنية والدولية فيما يتعلق بالعاملين الشباب والأطفال، تحتسب من فترة العمل.

c. العطلة الأسبوعية

لا يجوز أن تكون إجازة عطلة الأسبوع للعمال الشباب أقل من أربعين ساعة متواصلة. بالإضافة إلى ذلك، يدفع أجر العطلة الأسبوعية دون أن يكون مقابل عمل.

d. الأعياد الوطنية والعطلات الرسمية

لا يجوز تشغيل العمال الشباب في أيام العطلات الوطنية والعطلات الرسمية. بالإضافة إلى ذلك، تدفع أجور هذه الأيام دون أن تكون مقابل عمل.

e. استخدام الإجازة السنوية مدفوعة الأجر

لا يمكن أن تقل فترة الإجازة السنوية المدفوعة التي تمنح للعمال الشباب أقل من 20 يوماً. الإجازة السنوية مدفوعة الأجر يجب أن تستخدم متواصلة. ومع ذلك، يمكن استخدامها بتقسيمها إلى فترتين اثنتين بناءً على طلب العامل الشاب إذا كان ذلك في مصلحته.

أصحاب العمل الذين لا يمكنهم تشغيل العمال الشباب

(a) الذين أدينوا بارتكاب جرائم ضد الأطفال،

(b) أصحاب العمل أو وكلاء أصحاب العمل الذين أدينوا بارتكاب جرائم مخزية، لا يمكنهم تشغيل عمال شباب.

إجراء عمل العمال الشباب

عقد العمل والالتزام بالوثيقة

صاحب العمل:

- (a) يتولى صاحب العمل إبلاغ ولي أمر العامل الشاب أو الوصي عليه، عن العمل الذي سيتم تشغيله به والمخاطر التي قد يواجهها والتدابير المتخذة.
- (b) ويطلب من العامل الشاب الذي يدرس في المدرسة أن يقدم وثيقة تثبت أنه طالب قبل البدء في تشغيله. وتُحفظ هذه الوثيقة في ملفه الشخصي.
- (c) يجب إبرام عقد عمل مكتوب مع ولي أمر العامل الشاب أو الوصي عليه.

التزامات صاحب العمل فيما يتعلق بالتدريب والالتزامات الأخرى

يتولى صاحب العمل توفير تدريبات بداية العمل اللازمة للعمال الشباب قبل البدء بتشغيلهم، وفقا للأخطار الموجودة بمكان العمل والتكيف مع العمل والحقوق القانونية ووفقا لطبيعة العمل. يتعين على صاحب العمل مراعاة الأمور الواردة أدناه، قبل البدء بتشغيل العمال الشباب، أو خلال العمل، وفي الحالات التي تستلزم حدوث تغيير في ظروف العمل، من أجل التمكن من تنفيذ هذا التغيير:

- (a) تنظيم مكان العمل والمكان الذي ينفذ به العمل وجعله ملائماً،
 - (b) شكل معدات العمل المستخدمة، وتسلسلها، وطرق استخدامها
 - (c) أشغال تنظيم العمل،
 - (d) مستوى التدريب والتعليمات المقدمة للعمال الشباب.
- يجب إجراء الفحوص الطبية اللازمة في أقرب وقت، في حالة اكتشاف أي خطر من حيث التطور البدني والعقلي للعمال الشباب وسلامتهم، وفقا للتقييم

موظف التصديق

موظف الإعداد

وثيقة موافقة ولي أمر الشاب العامل

نقر ونوافق على أن يعمل ابنتنا / ابننا (اسم العمل ونسبته) باعتبارنا ولي الأمر القانوني له، في شركة (اسم الشركة) (عنوان صاحب العمل) الموجودة في (عنوان مكان العمل)، في وظيفة (الوظيفة التي يعملها)، كما نقر ونعلن بأن موظف الشركة قد أبلغنا بأمر مثل ظروف العمل والمواصلات وساعات العمل والأجر والمخاطر المحتمل حدوثها في مكان العمل.

ولي الأمر
الاسم و النسبة
توقيعه

ولي الأمر
الاسم و النسبة
توقيعه

ملاحظات، الأمور التي يجب أن أفعلها/ أمارسها في المؤسسة:

الأمور التي سأستمر في عملها

الأمور التي سأتوقف عن ممارستها

الأمور التي 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.