

50

سؤال

شروط العمل الخاصة
بالسيدات بـ 50 سؤال



50

سؤال

شروط العمل الخاصة
بالسيدات بـ 50 سؤال

سلسلة
الكتيب 04

المدخل

يوجد كتيب شروط العمل الخاصة بالسيدات 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 أستخدمت 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 القواعد التي يجب الإلتزام بها بخصوص إجازة الأمومة للعاملات وإجازة الإرضاع ومرحلة الحمل والإرضاع بعد الولادة وفق تشريعات العمل وبشكل عام على الأحكام والتشريعات المتعلقة بمحيط وشروط العمل مثل تشغيل العاملات في المساء أو تشغيل العاملات بمجموعات والمعلومات الأساسية على شكل سؤال وجواب. 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 إنشائه 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. في 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 شروط العمل الخاصة بالسيدات في التشريعات المعنية بصيغة مفهومة يمكن الوصول إليها. يحتوي الكتيب على القواعد التي يجب الإلتزام بها بخصوص إجازة الأمومة للعاملات وإجازة الإرضاع ومرحلة الحمل والإرضاع بعد الولادة وفق تشريعات العمل وبشكل عام على الأحكام والتشريعات المتعلقة بمحيط وشروط العمل مثل تشغيل العاملات في المساء أو تشغيل العاملات بمجموعات والمعلومات الأساسية على شكل سؤال وجواب. وعليه أقدم الشكر الجزيل الى مفتشي العمل الذين قاموا بإعداد هذا الكتيب الذي نعتقد بأنه مصدر المراجعة الأساسية للعامل وصاحب العمل.

هولوسي أي

رئيس مجلس تفتيش العمل

01

لماذا تم تنظيم شروط عمل السيدات بشكل خاص في تشريعات العمل؟

ينص القانون في دستورنا على أنه لن يتم تشغيل أي أحد في الأعمال التي لاتناسب أعمارهم وجنسهم وقوتهم وبأنه ستم حماية الصغار والنساء والذين يعانون من عدم الكفاءة الجسدية والروحية بشكل خاص من ناحية شروط العمل. لهذا السبب تم تنظيم شروط عمل السيدات بشكل مفصل سواء في قوانين العمل أو في اللوائح القانونية والميثاق المعني.



2- من هي المرأة العاملة؟

إن هذا المصطلح يعني السيدات العاملات اللواتي تجاوز أعمارهن الثمانية عشر دون النظر إلى حالتهم المدنية.

3- كيف يمكنني القيام بفحوصاتي الدورية أثناء عملي في فترة حملي؟

يقوم صاحب العمل بأعطائك إجازة مدفوعة الراتب لأجل تتمكني من القيام بفحوصاتك الدورية أثناء عمالك في فترة الحمل.

4- كم يجب أن تكون مدة العمل اليومي للعاملة الحامل؟

لا يمكن تشغيل العاملات الحوامل أكثر من سبع ساعات ونصف في اليوم.



5- هل يمكن لصاحب العمل القيام بتشغيل العاملة الحامل في الأعمال المسائية ؟

لا يمكن إجبار العاملات للعمل في الفترة المسائية إعتباراً من فترة إثبات أنهن حامل بتقرير طبي ولغاية فترة أنجابهن.

6- هل يمكنني العمل في عمل أخف أثناء فترة حملي إذا كان ذلك ضروري بموجب التقرير الصحي ؟

يتم تشغيل العاملات الحوامل في أعمال أخف تلائم صحتهن وذلك إذا كان ذلك ضروريا حسب التقرير الطبي. وفي هذه الحالة لا يتم إجراء إستقطاع من أجور العاملة. ولكن إذا كان إنتقال العاملة الى عمل آخر غير ممكنا وعند رغبتها يتم إعطائها إجازة غير مدفوعة الراتب خلال الفترة التي تتطلب حماية صحتها وسلامتها مع الإحتفاظ بأحكام التشريعات التي تخضع العاملة لها. يتم تجاهل هذه الفترة في حساب حق العاملة في الإجازة السنوية المدفوعة.

7- كم مدة إجازة الأمومة للعاملة الحامل ؟

يجب عدم تشغيل السيدات الحوامل خلال فترة مجموعها ستة عشر أسبوعا بحيث يتم توزيع هذه الفترة على الشكل التالي ثمانية أسابيع قبل الولادة وثمانية أسابيع بعد الولادة. في حال الحمل المتعدد تم تحديد هذه الفترة على الشكل التالي عشرة أسابيع قبل الولادة وثمانية أسابيع بعد الولادة.

8- هل يمكن زيادة فترات الإجازة التي مدتها ثمانية أسابيع قبل وبعد الولادة ؟

يمكن زيادة الفترات المنصوصة عليها لأجل فترة ما قبل ومابعد الولادة بموجب تقرير طبيب مع مراعاة الحالة الصحية وطبيعة العمل التي تقوم بها.

9- هل يمكنني إضافة جزء من إجازتي الأسبوعية التي تبلغ ثمانية أسابيع قبل الولادة الى فترة مابعد الولادة ؟

يمكنك الإستمرار في العمل لغاية الأسبوع الثالث من مرحلة قبل الولادة وذلك إذا كانت حالتك الصحية مناسبة وإذا كان الطبيب يوافق على ذلك. وفي هذه الحالة تتم

8 أسابيع
إجازة الولادة
قبل الولادة
وبعد الولادة

إضافة الفترات التي عملت بها قبل الولادة إلى فترة إجازة ما بعد الولادة. بمعنى آخر، يمكن للعاملة التي عملت لغاية الأسبوع الثالث من مرحلة ما قبل الولادة إضافة هذه الفترة إلى فترة ما بعد الولادة لكونها عملت خمسة أسابيع من فترة إجازة ما قبل الولادة البالغة ثمانية أسابيع، وهكذا تصبح فترة إجازة ما بعد الولادة ثلاثة عشر أسبوعاً بإضافة الأسابيع الخمسة المذكورة إلى فترة الإجازة ما بعد الولادة البالغ ثمانية أسابيع.



10- هل أفقد فترة الإجازة التي لم أستخدمها قبل الولادة في حال قيامي بالولادة المبكرة؟

في حال عدم إستخدامك كامل فترة الإجازة البالغة ثمانية أسابيع قبل الولادة (عشرة أسابيع في حال الحمل المتعدد) بسبب الولادة المبكرة، عندها يمكنك إضافة الفترة التي لم تستخدمها في فترة الإجازة ما بعد الولادة. مثلاً: في حال ذهابك لقضاء الإجازة ما قبل الولادة البالغ 8 أسابيع وقيامك بالولادة المبكرة قبل ثلاثة أسابيع، عندها تتم إضافة الإجازة التي لم تستخدمها قبل الولادة البالغة ثلاثة أسابيع إلى الإجازة ما بعد الولادة البالغة ثمانية أسابيع وبذلك يمكنك قضاء إجازة لمدة أحد عشر أسبوعاً.

11- هل يمكن للعاملة التي تبنت تربية طفل الإستفادة من إجازة الأمومة؟

في حال قيامك بتبني تربية طفل لم يبلغ سن الثالثة من عمره لوحده أو مع زوجك، عندها يمكنك لكي أو لزوجك إستخدام إجازة أمومة لمدة ثمانية أسابيع إعتباراً من التاريخ الفعلي لتسليم الطفل إلى العائلة.

12- هل هناك لائحة خاصة بخصوص إجازات الأمومة للصحفيات؟

تم تنظيم إجازات الأمومة للصحفيات في القانون الخاص بتنظيم العلاقة بين العاملين في مهنة الصحافة والمشغلين رقم 5953، وبشكل مختلف عن النساء العاملات الخاضعات لقانون العمل رقم 4857. حسب القانون المذكور تعتبر الصحفيات الحوامل في إجازة إعتباراً من الشهر السابع من حملهن ولغاية الشهر الثاني من ولادتهن.

13- هل يمكن للصحفية الحصول على راتب خلال فترة إجازة الأمومة؟

تقوم المؤسسة التي عملت فيها الصحفية خلال هذه الفترة بتسديد نصف الراتب التي كانت تأخذها الصحفية إلى الصحفية التي تعتبر أنها في إجازة إعتباراً من الشهر السابع من حملها ولغاية الشهر الثاني من ولادتها. في حال عدم حدوث الولادة أو ولادة طفل متوفي يتم تسديد نفس الراتب لمدة شهر واحد من تاريخ وقوع هذه الحادثة. إن المساعدات التي ستأخذها الصحفية من التأمينات أو المؤسسة التي تتبع لها لاتعيق تسديد هذا المبلغ.

14- هل يمكن لصاحب العمل القيام بفسخ عقد خدماتي بسبب عدم مجيء الى العمل خلال فترة إجازة الأمومة ؟

يمنع تشغيل العاملات خلال فترة ثمانية أسابيع قبل الولادة وثمانية أسابيع بعد الولادة. لهذا السبب لايمكن لصاحب العمل القيام بفسخ (إلغاء) خدمة العاملة التي لم تأتي الى العمل خلال هذه الفترات.

15- هل يتم أخذ إجازات الأمومة في عين الإعتبار أثناء حساب إجازتي السنوية المدفوعة ؟

يتم قبول فترات الثمانية أسابيع قبل وبعد الولادة (عشرة أسابيع قبل الولادة وثمانية أسابيع بعد الولادة في حالات الحمل المتعددة) التي يمنع فيها عمل العاملات بموجب أحكام المادة 74 من قانون العمل رقم 4857 على أنها فترات تم العمل فيها في حساب حق الإجازة السنوية.

مثلاً : العاملة التي بدأت بالعمل بتاريخ 01/02/2016 والتي أستخدمت إجازة لمدة ستة عشر أسبوعاً قبل وبعد الولادة إعتباراً من تاريخ 01/06/2016, ستتأهل للحصول على الإجازة السنوية المدفوعة بتاريخ 01/02/2017 لكون هذه الفترات تم قبولها على أنها فترات تم العمل فيها ولن تتعرض لأي فقدان من ناحية تاريخ اكتساب حق الإجازة السنوية بسبب إجازة الأمومة.

16- هل يمكنني الحصول على إجازة بدون راتب لأجل رعاية طفلي بعد الولادة ؟

بعد إكمال فترة الإجازة البالغة ستة عشر أسبوع قبل وبعد الولادة (ثمانية عشر أسبوع في حالات الحمل المتعددة), وفي حال الطلب يمكنك الحصول على إجازة بدون راتب لغاية ستة أشهر.

كما ويمكنك أنت وزوجك الحصول على إجازة غير مدفوعة لمدة ستة أشهر في حال قيامك بتبني طفل لم يبلغ عمره الثلاث سنوات لوحده أو مع زوجك.

إلا أنه يتم تجاهل فترة الإجازة الغير المدفوعة لمدة ستة أشهر في حساب حق الحصول على الإجازة السنوية المدفوعة.

مثلاً : العاملة التي بدأت بالعمل بتاريخ 01/08/2015 و التي حصلت على إجازة غير مدفوعة لمدة ستة أشهر بعد إنتهاء فترة الإجازة البالغة ستة عشر أسبوعاً ما بين تاريخ 01/02/2016 - 23/05/2016, سيكون تاريخ حصولها على الإجازة السنوية بتاريخ 01/02/2017 وليس تاريخ 01/08/2016 (بسبب تجاهل فترة الإجازة الغير المدفوعة لمدة ستة أشهر في حساب حق الحصول على الإجازة السنوية المدفوعة).

17- هل يمكنك العمل بدوام جزئي لأجل رعاية طفلي بعد الولادة ؟

في حال الطلب يمكنك الحصول على إجازة غير مدفوعة بمقدار نصف فترة العمل الأسبوعية بشرط أن تكون 60 يوم في الولادة الأولى و120 يوم في الولادة الثانية و180 يوم في الولادات التالية بشرط أن تكون بهدف تربية ورعاية الطفل وبشرط أن يكون الطفل على قيد الحياة إعتباراً من تاريخ إنتهاء إجازة الأمومة بعد الولادة.

في قيامك بالولادة المتعددة، تتم إضافة 30 يوم لهذه الفترات. أما في حال ولادة طفل معاق، يتم تطبيق هذه الفترة 360 يوم.

في حال قيامك بتبني تربية طفل لم يبلغ سن الثلاث سنوات، عندها يمكنك لكي وأنت الإستفادة من نفس الحقوق.

لأنه في حال قيامك بإستخدام إجازة بدون راتب على هذا الشكل، فلن تستطيعي الإستفادة من إجازة الإرضاع.

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

في حال إستفادتك من حق العمل بدوام جزئي، يتم تسديد الأقساط والأجور التي تصادف فترة عملك من قبل صاحب العمل، أما الأقساط التي تصادف الفترة التي لم تعملي فيها (الفترة التي تكونين فيها في الإجازة الغير المدفوعة) فتسد من قبل المديرية العامة لمؤسسة العمل التركية من صندوق تأمين البطالة عن العمل.

سيتم تسديد بدل العمل بدوام جزئي كراتب من الصندوق خلال الشهر الثاني من الشهر المتعلق بوثيقة الأقساط والخدمة الشهرية العائدة للشهر التي عملت فيها.

إن بدل العمل بدوام جزئي هو المبلغ الكلي للحد الأدنى من الأجور لكل يوم لم يتم العمل فيه.

بالإضافة الى ذلك فلن تفقد أي يوم من الأقساط لكونه سيتم تسديد بدل العمل بدوام جزئي وأسهم العمال وصاحب العمل وأقساط التأمين العائدة الى الفترة التي حصلت فيها على بدل العمل بدوام جزئي الى مؤسسة الضمان الإجتماعي من الصندوق حسب عدد الايام التي تم التسديد فيها.

19- ما هي شروط بدل العمل بدوام جزئي ؟

يتطلب وجود الشروط التالية لأجل الإستفادة من بدل العمل بدوام جزئي :

- يجب أن يكون أسمك موجود في اشعار أقساط البطالة عن العمل لمدة 600 يوم على الأقل قبل تاريخ الولادة أو تبني الطفل.
- يجب أن تكون قد عملت بشكل فعلي لنصف فترة العمل الأسبوعية المحددة في المادة 63 من قانون العمل رقم 4857.

• يجب عليك تقديم طلب بـ "وثيقة العمل بدوام جزئي بعد الولادة وتبني الطفل" إلى المؤسسة خلال 30 يوم من تاريخ إنتهاء إجازة الأمومة بعد الولادة وتبني الطفل.

20- هل يمكنني بعد الولادة العمل بدوام جزئي لغاية بلوغ طفلي الى سن محدد ؟

يمكنك القيام بتقديم طلب العمل بدوام جزئي من خلال الرجوع بطلب كتابي الى صاحب العمل قبل شهر واحد على الأقل بعد إنتهاء إجازة الأمومة بعد الولادة. بهذا الشكل يمكنك العمل بدوام جزئي في الفترة التي تبدأ من تاريخ البدء بمرحلة الدراسة الابتدائية الإلزامية لطفلك ولغاية الشهر الذي يلي هذه المرحلة.

إن صاحب العمل ملزم بقبول طلب العمل بدوام جزئي. لايمكن فسخ (إلغاء) عقد العمل بشكل مبرر بسبب طلب العمل بدوام الجزئي. في حال حدوث الفسخ على هذا الشكل يمكن للعاملة فتح دعوة طلب تعويض أو الرجوع الى العمل في حال توفر الشروط اللازمة لذلك. إن الفرق الوحيد في العمل بدوام جزئي عن العمل لنصف الوقت هو أن أجور الفترات التي عملت بها ستسدد من قبل صاحب العمل، ولن يتم تسديد بدل لأجل الفترات التي لم تعملين فيها. سيتم تحديد الأعمال والقطاعات التي يمكن العمل بها بدوام جزئي في اللوائح القانونية التي ستصدر من وزارة العمل والضمان الإجتماعي.

21- من يستطيع الإستفادة من حق العمل بدوام جزئي ؟

يمكن لأحد الأبوين فقط الإستفادة من حق العمل بدوام جزئي. أما إذا كان أحد الأبوين لايعمل، فلا يمكن للزوج الذي يعمل الإستفادة من حق العمل بدوام جزئي.

22- هل يمكن للأشخاص الذين تبنا تربية طفل الإستفادة من حق العمل بدوام جزئي ؟

يمكنك في حال قيامك مع زوجك أو لوحدك بتبني تربية طفل لم يبلغ سن الثلاث سنوات، الإستفادة من حق العمل بدوام جزئي إعتباراً من التاريخ الفعلي لتسليم الطفل إليكم.

23- هل يمكنني العودة الى العمل بدوام كامل دون إنتظار إنتهاء المدة بعد البدء بالعمل بدوام جزئي ؟

يمكنك العودة مجدداً الى العمل بدوام كامل دون إنتهاء الفترة التي تلي البدء بالعمل بدوام جزئي. لأجل هذا يجب عليك القيام بتقديم بلاغ خطي الى صاحب العمل قبل شهر واحد.

إلا أنه في هذه الحالة لايمكنك الاستفادة من حق العمل بدوام جزئي مجدداً لأجل نفس الطفل. في حال بدأتك العمل بدوام كامل سنتتهي صلاحية عقد العمل العائد الى العامل الذي تم إستخدامه مكانك تلقائياً!



إجازة ساعة ونصف
في اليوم

24- كم مدة إجازة للعاملة لإرضاع طفلها ؟

تمتع العاملة بحق الحصول على إجازة ساعة ونصف في اليوم لإرضاع طفلها لغاية بلوغ طفلها سن السنة الواحدة.

25- كيف يمكن للعاملة إستخدام إجازة الإرضاع ؟

تقوم العاملة بتحديد ساعات إجازة الإرضاع التي تبلغ ساعة ونصف في اليوم وكيفية تجزئتها الى فترات وإستخدامها.

26- هل يمكن لصاحب القيام بإجراء أي إستقطاع من راتبي بسبب إستخدامي إجازة الإرضاع ؟

يتم قبول إجازات الإرضاع لساعة ونصف في اليوم والملزم منحها الى العاملة لإرضاع طفلها الصغير دون السنة الواحدة من العمر على أنها جزء من فترة العمل اليومي. بذلك لايمكن لصاحب العمل القيام بأي إستقطاعات من أجور العاملة أثناء إستخدامها إجازة الإرضاع.

27- كم يجب أن تكون مدة العمل اليومي للعاملة المرضعة ؟

لايمكن تشغيل العاملة المرضعة أكثر من سبع ساعات ونصف في اليوم.

28- هل يمكن لصاحب العمل تشغيل العاملة المرضعة في الأعمال المسائية (الليلية) ؟

يمنع تشغيل العاملات اللواتي قمن بالولادة الحديثة في الليل طيلة الفترة التي لايسمح فيها عملها من ناحية صحتها وسلامتها بتقرير صحي.

في نهاية هذه المدة يمنع تشغيلها في الليل طيلة الفترة التي يمنع فيها تشغيلها من ناحية صحتها وسلامتها بموجب تقرير صحي.

29- هل العاملة ملزمة بإعلام صاحب العمل عن حالة الحمل أو الإرضاع ؟

تقوم العاملة بإعلام صاحب العمل في حال البدء بالحمل والإرضاع. يقوم صاحب العمل بتقييم التأثيرات الكيميائية والجسدية والبيولوجية التي تعتبر خطراً لصحة وسلامة العاملة الحامل أو المرضعة وتأثيرات تفرات العمل على العاملة. يتم إتخاذ التدابير اللازمة حسب نتيجة هذا التقييم.

يقوم صاحب العمل بتحديد شكل التعرض ومستواه ومدته في مكان العمل وشروط العمل أو مخاطر الصحة والسلامة للأعمال التي يوجد فيها احتمال التعرض لخطر خاص وتأثير ذلك على العاملة الحامل أو المرضعة وتقرير التدابير التي ستتخذ وتقييمها. تتم مراعاة العوامل النفسية والطبية التي تؤثر العامل بشكل شخصي في عملية التقييم.

يتم إعلام العاملة الحامل أو المرضعة بالمعلومات المتعلقة بنتيجة التقييم المجرة في مكان العمل والتدابير اللازمة إتخاذها لأجل الصحة والسلامة.

30- هل هناك إلزام لأصحاب العمل الذين يشغلون النساء بفتح غرفة للإرضاع ومسكن ؟

• إن صاحب العمل ملزم بفتح غرفة على بعد 250 متر على الأكثر من مكان العمل أو في مكان منفصل عن مكان العمل لكي يتسنى للعاملات المرضعات القيام بإرضاع أطفالهن في أماكن العمل التي تشغل ما بين 100 - 150 عاملة.

• إن صاحب العمل ملزم بإنشاء مسكن قريب الى مكان العمل أو في مكان منفصل عن مكان العمل لكي يتسنى للعاملات المرضعات القيام بإرضاع ورعاية أطفالهن وترك الأطفال الذين يتراوح اعمارهم ما بين 0 - 6 سنة فيها، في أماكن العمل التي تشغل أكثر من 150 عاملة، كما أنه ملزم بتأمين وسيلة نقل إذا كان المسكن على بعد أكثر من 250 متر من مكان العمل.

• يمكن لأصحاب العمل إنشاء الغرف والمسكن المشتركة، كما ويمكنهم القيام بإيفاء مسؤولية فتح الغرف والمسكن من خلال التعاقد مع المساكن المخولة من قبل المؤسسات العامة، مهما كان الحالة المدنية وأعمار العاملات.

31- ما هي الجوانب التي ينبغي أخذها في عين الإعتبار عند تحديد الإلتزام بفتح غرفة ومسكن ؟

يتم أخذ مجموع عدد العاملات في جميع أماكن العمل الموجودة في داخل حدود بلدية صاحب العمل والأماكن المجاورة في عين الإعتبار في عملية تحديد الإلتزام بفتح غرفة ومسكن.

كما وتتم إضافة الأطفال الذين توفي أمهاتهم أو الممنوحة وصايتهم الى الأباء من بين العمال الذين يجب حساب العدد اللازم من العاملات لأجل إنشاء غرفة لإرضاع ومسكن.

32 ما هي التدابير التي يتعين على صاحب العمل إتخاذها لأجل صحة وسلامة العاملات الحوامل أو اللواتي قمنا بالولادة الحديثة أو المرضعات ؟

تم تنظيم التدابير التي يتعين على صاحب العمل إتخاذها لأجل صحة وسلامة العاملات الحوامل أو اللواتي قمنا بالولادة الحديثة أو المرضعات بشكل مفصل في "اللائحة القانونية المتعلقة بشروط تشغيل العاملات الحوامل والمرضعات وغرف الإرضاع ومسكن الرعاية بالأطفال".

تم تحديد هذه التدابير أدناه :

- فيما يتعلق بالتعب الجسدي والنفسي : تتم إعادة تنظيم ساعات العمل والراحة للعاملات الحوامل أو المرضعات بشكل مؤقت. وعليه يتم إتخاذ التدابير اللازمة لكي لاتصادف ساعات عمل العاملات المذكورات الفترة المسائية أو لكي لاتصادف فترات العاملات الحوامل ساعات الصباح الباكرة.



• فيما يتعلق بمشكلة الوقوف : تتم إعادة تنظيم مكان العمل ونظام العمل بحيث تقلل مشاكل وقوف العاملات الحوامل أو المرضعات وخطر تعرضهن لمخاطر ويتم ضمان العمل جالساً في الحالات الممكنة لذلك. يتم تنظيم فترات الراحة بمدة طويلة وكثيفة لأجل تقليل أو التخلص من التعب ومشاكل الوقوف الأخرى حسب حالة الحمل.

• في الأعمال التي تتم في أماكن مرتفعة : يتم إتخاذ التدابير اللازمة لكي لاتكون العاملة الحامل في أماكن يوجد فيها إرتفاع وخطر السقوط مثل منصات وسلالم أماكن العمل.

• فيما يتعلق بساعات العمل وسرعة العمل : يتم توفير الشروط اللازمة لجعل سرعة وساعات العمل وكثافة العمل ملائمة قدر الإمكان مع مراعاة إقتراحات العمل.

• من الضروري عدم تشغيل العاملة الحامل أو التي قامت بالولادة الحديثة لوحدها. إلا أنه في حالة الضرورة يتم إتخاذ التدابير اللازمة لأجل توفير إمكانية تواصل العاملات الحوامل أو اللواتي قمنا بالولادة الحديثة مع العمال الآخرين في أماكن العمل التي يتطلب فيها العمل لوحدها. كما ويتم إتخاذ التدابير اللازمة لأجل حصول العاملات للدعم الطبي المناسب والدعم الأخر. يتم أخذ هذه الحالة في عين الإعتبار في إجراءات المساعدات الطارئة.

• فيما يتعلق بالتوتر في العمل : يتم إتخاذ تدابير الحماية ضد عوامل التوتر مثل شروط العمل وساعات العمل وعلاقة العاملات الحوامل أو اللواتي قمن بالولادة الحديثة مع الزبائن والأشخاص الثلاثة وضغط العمل وخوف فقدان العمل. تتم رعاية العاملة التي أنجبت طفل ميت أو التي فقدت طفلها بعد الولادة لأجل حمايتها من التوتر في العمل.

• في الحالات الممكنة يتم العمل على إجلاس العاملة الحامل في الأعمال التي يتطلب القيام بها على القديمين، يُمنع عليها العمل المستمر وهي جالسة أو واقفة، تتم زيادة فترات الراحة في الحالات التي لايمكن فيها تنظيم العمل على هذا الشكل، ويتم إتخاذ التدابير اللازمة حسب تطور الحمل.

• فيما يتعلق بتوفير إمكانات الراحة والتحسن الأخرى : يتم تأمين الشروط التي توفر الراحة الجسدية أو الفكرية بحيث يمكن للعاملة الحامل الاستلقاء براحة أو الجلوس بفترات ضرورية في بيئة خالية من السجائر والدخان. يتم تنظيم فترات العمل الطويلة وأعمال الكادر بشكل ملائم لضرورة ذهاب المرأة الحامل أو التي قامت بالولادة الحديثة أو المرضعة مع مراعاة هذه المتطلبات. بالإضافة الى ذلك يتم توفير الشروط الصحية اللازمة ضد العدوى والأمراض الأخرى. ويتم توفير فترة تناول الطعام وتأمين مياه الشرب النظيفة والإحتياجات الأخرى مع مراعاة الإحتياجات الشخصية للعاملات الحوامل أو المرضعات مع التشاور معها.

تشمل التدابير المتخذة الحركة والوقوف والتعب الجسدي والفكري المتصل بالأعمال التي تقوم بها العاملات.

33- ما هي المخاطر الخاصة التي يتعين على صاحب العمل إتخاذ تدابير وقائية إضافية ضدها لأجل العاملات الحوامل أو اللواتي قمن بالولادة الحديثة أو المرضعات ؟

يجب على صاحب العمل إتخاذ التدابير الوقائية ضد التأثيرات التي تعتبر خطيرة على صحة وسلامة العاملات الحوامل أو اللواتي قمن بالولادة الحديثة أو المرضعات وهي :



• التأثيرات المادية (الصدمة والإهتزاز والضجيج و الإشعاعات المؤينة والأشعاعات الغير المؤينة والبرد والحرارة والضغط العالي).

• التأثيرات البيولوجية (التأثيرات البيولوجية في المجموعة 2 والمجموعة 3 والمجموعة 4 المعرفة في اللائحة القانونية الخاصة بمنع مخاطر التعرض للتأثيرات البيولوجية).

• التأثيرات الكيميائية (والأعمال المسرطنة والسامة جداً والضرارة والتي تؤدي الى أضرار وحساسية والأعمال التي

يتم فيها إنتاج ومعالجة وإستخدام المواد الكيميائية
الضرارة بالرضاعة الطبيعية والأطفال الذين يتم إرضاعهم

وللتكاثر).

34- ما هي الميزات التي يجب أن تكون موجودة للوقاية الشخصية التي يوفرها صاحب العمل للعاملات الحوامل أو اللواتي قمن بالولادة الحديثة أو المرضعات ؟

يجب أن تكون التجهيزات الوقائية الشخصية ملائمة لجسم العاملة الحامل أو المرضعة وتقوم بحمايتها بشكل كامل، ويجب أن لاتعيق حركة هؤلاء الأشخاص ويجب توفير الجديدة منها كلما توسع حجم الجسم. لايمكن تشغيل العاملات في هذه الأعمال ما لم يتم إتخاذ التدابير الوقائية المناسبة.

35- ما هي التدابير التي يجب على صاحب العمل إتخاذها في حال تحديد مخاطر تؤثر على صحة وسلامة العاملة الحامل أو المرضعة ؟

عند تحديد المخاطر التي تؤثر على صحة وسلامة العاملة الحامل أو المرضعة أو وجود تأثير على صحة الحامل أو المرضعة، يقوم صاحب العمل بتغيير شروط عمل العمال المعنيين و/أو ساعات عملهم مؤقتاً للقيام بإتخاذ تدابير للوقاية من هذه المخاطر. أما إذا كان تنظيم شروط العمل و/أو ساعات العمل غير ممكنة يقوم صاحب العمل بإتخاذ التدابير اللازمة لأجل نقل العمال المعنيين الى عمل آخر. يتم تشغيل العاملات الحوامل في عمل خفيف ومناسب لصحتهن إذا تطلب ذلك بتقرير صحي. في هذه الحالة لايمكن إجراء إستقطاعات في أjour العاملة. أما إذا كان من الغير الممكن نقلها الى عمل آخر، يتم إعطائها عند الرغبة إجازة غير مدفوعة خلال الفترة التي يتطلب وقاية صحة وسلامة العاملة بشرط الإحتفاظ بأحكام التشريعات التي تخضع لها العاملة.



36 ما هي المجموعة المسائية (الليلية) ؟

إن مصطلح المجموعة المسائية تعني فترة العمل التي لا تتجاوز 7.5 ساعة والتي تشمل الفترة الليلية (الفترة اليومية التي تبدأ على أبعد تقدير من الساعة 20:00 وتنتهي على الأبعد في الساعة 06:00 صباحاً والتي تشمل في جميع الحالات الفترة التي تستغرق 11 ساعة) المحددة في المادة 69 من قانون العمل رقم 4857.

37- هل يمكن تشغيل النساء في المجموعات المسائية ؟

يمكن للعاملات البالغات العمل في المجموعات المسائية بشرط الإلتزام بالشروط المحددة في "اللائحة الخاصة بشروط عمل العاملات في المجموعات المسائية" المعدة من قبل وزارة العمل والضمان الإجتماعي.

38- ما هي مسؤوليات صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل العاملات في المجموعة المسائية ؟

في حال قيام أصحاب العمل بتشغيل العاملات في المجموعة المسائية :

- تنظيم فترات العمل في المجموعة المسائية بحيث لن تتجاوز السبع ساعات ونصف في اليوم.
- توفير وسائل النقل في الأماكن التي يجب المجيء والذهاب إليها بالوسائل المعتادة في ساعات تغيير المجموعة وجلب العاملات اللواتي سيعملن في المجموعات المسائية لأجل أصحاب العمل الى مكان العمل بالوسائل المناسبة ونقلهم الى أماكن سكنهن في أماكن العمل الموجودة خارج حدود البلدية وداخل حدود البلدية.
- الحصول على تقرير الطبي المتعلق بعدم وجود مانع لتشغيل العاملات في المجموعات المسائية من الطبيب الموظف في مكان العمل قبل البدء بعملهن.
- إجراء الفحوصات الطبية للعاملات في المجموعات المسائية خلال الفترات المحددة من قبل طبيب مكان العمل مع مراعاة فترة إستمرار العمل والحالة الخاصة للعاملة والمخاطر الصحية والأمنية التي يمكن التعرض لها في مكان العمل.

39- كيف يمكن لصاحب العمل تنظيم العمل المسائي للعاملة في حال عمل زوجها في مكان يتم تسيير بمجموعات عمل ؟

- إذا كان زوج العاملة تعمل في نفس العمل الذي يسير على شكل مجموعات عمل أو في مكان منفصل، يتم بناءً على طلب العاملة تنظيم عملها المسائي بحيث لا تصادف مجموعة العمل المسائي لزوجها.
- في حال طلب الزوج والزوجة اللذين يعملان في نفس المكان العمل في نفس مجموعة العمل المسائي، عندها يقوم صاحب العمل بتلبية هذا الطلب قدر الإمكان.

40- هل يمكن للنساء العمل في مناجم التعدين ؟

يمنع عمل جميع الفئات العمرية من النساء في الأعمال التي سيتم إنجازها في باطن الأرض أو تحت الماء مثل مناجم التعدين وتمديد الكابلات وبناء المجاري والأنفاق.

41- هل يمكن للعاملات المتخرجات من المدارس الإختصاصية والمهنية العمل في الأعمال التي تنجز في باطن الأرض أو تحت الماء مثل مناجم التعدين وتمديد الكابلات وبناء المجاري والأنفاق ؟

يمكن للعاملات المتخرجات من المدارس الإختصاصية والمهنية والتي تزاوُل هذه الأعمال العمل في الأعمال المناسبة لإختصاصها ومهنتها والأعمال المشابهة لذلك.

42 هل صاحب العمل ملزم بالحصول على تقرير صحي للعاملات الحوامل اللواتي سيقوم بتشغيلهن في أعمال (خطرة وخطرة للغاية) ؟

يقوم صاحب العمل بإخضاع العمال للرقابة الصحية مع مراعاة المخاطر الصحية والأمنية التي قد يتعرضون لها في مكان العمل. في حال طلب العمال العودة الى العمل مجدداً بعد إبعادهم عن العمل المتكرر بسبب حالتهم الصحية أو لمرض مهني أو حادث عمل عند دخولهم الى العمل وعند تغيير العمل، يلزم إجراء الفحوصات الصحية للعاملين في الفترات المحددة من قبل الوزارة حسب فئة خطورة مكان العمل وطبيعية العمل والعامل خلال فترة إستمرار العمل. لا يمكن للعاملين الذين سيعملون في الأعمال المحددة في فئة الخطرة والخطرة جداً البدء بالعمل دون تقرير صحي يحدد قدرتهم للقيام بهذه الأعمال.

43- ما هي الفترات التي ينبغي على صاحب العمل تجديد التقرير الصحي للعاملات ؟

يتم تكرار الفحوصات الدورية وفق المعايير الدولية ونتائج تقييم المخاطر في مكان العمل مع مراعاة الصفات الشخصية للعامل وفئة خطر العمل وطبيعة العمل :

- على الأقل مرة كل خمس سنوات في الأعمال المحددة في الفئة الأقل خطورة.
- على الأقل مرة كل ثلاث سنوات في الأعمال المحددة في الفئة الخطرة.
- على الأقل مرة كل سنة مرة في الأعمال المحددة في الفئة الأكثر خطورة.
- على الأقل مرة كل ستة أشهر لأجل العمال الأطفال والشباب والحوامل المحددين في المجموعة التي تتطلب سياسة خاصة.

إلا أنه يتم تقليل هذه الفترات في الحالات التي يراها طبيب مكان العمل ضرورية.

44- هل يمكن للعاملة التي ستعمل في إطار قانون الصحة والسلامة في العمل رقم 6331 الإعتراض على التقرير الممنوح إليها من قبل طبيب مكان العمل ؟

يتم الحصول على التقارير الصحية اللازمة حصولها في إطار هذا القانون من طبيب مكان العمل. كما ويمكن الحصول عليها من مقدمي الخدمات العامة أو من طبيب العائلة لأجل أماكن العمل التي يعمل فيها أقل من 10 عامل والأعمال الأقل خطورة. يتم تقديم الإعتراض على التقارير الى المستشفيات التحكيم المحددة من قبل وزارة الصحة وتكون القرارات الصادرة قطعية.

45- هل يجب على العاملات اللواتي يعملن بالقرب من المكائن إرتداء غطاء للشعر ؟

يجب حماية كامل شعر العاملات في الأماكن القريبة من المكائن بقبعات مناسبة أو بغطاء مشابه، يجب عدم إستخدام غطاء الرأس الذي يربط من الأمام في حماية شعر العاملات.

46- هل هناك لوائح خاصة بالمغاسل والحمامات وأماكن تبديل الملابس والراحة التي ستستخدمها العاملات في مكان العمل ؟

تم إعداد لوائح مفصلة بخصوص المغاسل والحمامات وأماكن تبديل الملابس والراحة التي سيتم إستخدامها سواء من قبل النساء أو الرجال في اللوائح المتعلقة بتدابير السلامة والصحة التي ستتخذ في مباني العمل ومرفقاتها.

حسب هذه الأحكام :

- في حال تطلب الأسباب المتعلقة بالعمل المنجز أو الصحة أو في حال تطلب إستحمام العمال وتنظيف أنفسهم، يتم بناء أماكن للإستحمام وحمامات ملائمة توجد فيها مياه باردة وساخة وتكون مستقلة عن بعضها البعض لأجل الرجال والنساء العاملات. يتم بناء الحمامات بالحجم الذي يسمح للعاملين الإستحمام براحة ولا يمكن رؤيتها داخلها من الخارج وتحتوي على شروط التهوية والإنارة والراحة الحرارية والشروط الصحية.
- إذا كان مكان تبديل الملابس في مكان منفصل عن الحمامات أو المغاسل، يتم توفير تواصل سهل بين الحمام والمغسلة وأماكن تبديل الملابس.
- في الأعمال التي لا تتطلب مكان للإستحمام، توجد مغسلة فيها ماء ساخن للضرورة في مكان قريب من أماكن العمل وغرف تبديل الملابس. يتم بناء المغاسل بشكل منفصل للرجال والنساء العاملات.
- يتم توفير أماكن تبديل ملابس مفصلة لأجل الرجال والنساء العاملات تتمتع بشروط الإنارة والتهوية والراحة الحرارية والصحية المناسبة وتكون بالحجم الكافي لأجل العمال المجبرين على لبس ملابس عمل خاصة، لايسمح للعمال القيام بتبديل ملابسهم خارج الأماكن

المخصصة لتبديل الملابس. يجب أن تكون أماكن تبديل الملابس في مكان يمكن الوصول إليه بسهولة وبحجم كافي وأن يكون فيها العدد الكافي لأماكن الجلوس.

• يتم بناء مكان مناسب للراحة في أماكن العمل التي توجد فيها 10 عمال وأكثر أو في الحالات الضرورية من ناحية صحة وسلامة العمال بسبب طبيعة العمل الذي يتم انجازه. لا يتم البحث عن مكان للراحة في المكاتب وأماكن العمل المشابهة التي توجد فيها إمكانيات للراحة المناسبة في فترات العمل. إذا كان لا يوجد هناك مكان مناسب في مكان العمل عندها يمكن إستخدام أماكن تناول الطعام ك مكان للراحة بشرط توفر الشروط المناسبة.

• إذا كانت فترة العمل تتوقف بفترات مكثفة ومنظمة وفق العمل وإذا كان لا يوجد مكان منفصل للراحة وفي الحالات اللازمة من ناحية صحة وسلامة العاملين، يتم توفير أماكن مناسبة لراحة العمال في هذه الفترات.

• يتم توفير الشروط المناسبة التي تمكن العاملة الحامل أو المرضعة الإستراحة مستلقياً.

47- هل يمكن لصاحب العمل تسديد أجور أقل بسبب جنسيتي (لكوني امرأة) ؟

إذا كنت تعملين في نفس العمل أو عمل آخر متساوي، عندها لايمكن لصاحب العمل تسديد أجور أقل من الرجل العامل بسبب الجنس فقط (كوني امرأة).



48- هل يمكن لصاحب العمل القيام بمعاملة مختلفة في علاقة العمل بسبب جنسيتي (لكوني أثنى) أو لأنني حامل فقط ؟

لا يمكن لصاحب العمل القيام بمعاملة مختلفة ضدك بسبب كونك امرأة أو حامل أثناء إبرام عقد العمل وتحديد الشروط وتنفيذ العقد أو فسخ العقد. يمكن لصاحب العمل إتباع سلوك مختلف في الحالات الضرورية لبعض الأسباب الناجمة عن طبيعة العمل التي تعملين فيه أو من الناحية البيولوجية فقط.

49- ماذا يمكنني القيام به في حال تعرضي للتمييز في مكان العمل لكوني امرأة أو حامل ؟

في هذه الحالة يمكنك القيام بمراجعة المحكمة وطلب الحصول على تعويض مناسب بقيمة راتب أربعة أشهر وحقوق تعريضك للفقر حسب المادة 5 المنظمة لعلاقة المساواة من قانون العمل رقم 4857.

50- من يتحمل مسؤولية إثبات إنتهاك مبدأ المساواة ؟

إن مسؤولية إثبات إنتهاك صاحب العمل لمبدأ المساواة عائدة لكم. إلا أن صاحب العمل سيكون مسؤول عن إثبات عدم وجود مثل هذه الإنتهاكات في حال قيام بتحديد حالة قوية توضح احتمال وجود هذا الإنتهاك.





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