

# مبادرة التعامل الأخلاقي (ETI) احترام العمال حول العالم



مبادرة التعامل الأخلاقي (ETI)  
مراجعة مادة ساعات العمل

التفسير: ما هو المقصود؟

- تهدف هذه الوثيقة إلى تقديم إرشاد فيما يتعلق بتفسير المادة 6 من الكود الأساسي لمبادرة التعامل الأخلاقي (ETI)، التي بدأ تفعيل النسخة المنقحة منها في 1 أبريل 2014. وتعتبر هذه المادة أحد أصعب أحكام الكود الأساسي في التفسير وسيظل من اللازم وضع القانون الوطني والاتفاقيات المشتركة والأحكام الأخرى ذات الصلة في الاعتبار بشأنها.
- الهدف الأساسي من المادة 6 من الكود الأساسي هو التأكد من أن العمال لا يعملون ساعات زائدة؛ وأن يحظى العمال بيوم عطلة واحد على الأقل في الأسبوع؛ وأن يكون أي عمل إضافي طوعياً ويتم التعويض عنه بشكل مناسب.
- يتمثل المبدأ المتضمن في هذا الجزء من الكود الأساسي في الحفاظ على صحة العمال والسلامة في مكان العمل.
- ينص البند 6.1 بوضوح على أن المعايير الأولية لساعات العمل هي القانون الوطني، والاتفاقيات المشتركة، والمعايير المنصوص عليها في أحكام البندين 6.2 و6.6 من الكود الأساسي - أيها يوفر حماية أكبر للعمال. لذلك فمن المهم النظر في المعايير المناسبة المنصوص عليها في كل ذلك عند تقييم الممارسات الخاصة بساعات العمل في مكان العمل.
- تستند المعايير المنصوص عليها في البندين 6.2 و6.6 على عدد من معايير العمل الدولية، والمدرج أكثرها صلة في الملحق ب.
- تستعرض هذه المذكرة التوجيهية المكونات المختلفة التي تتناولها المادة 6 من الكود الأساسي، وهي:
  - القيود على ساعات العمل العادية؛
  - الظروف الاستثنائية التي بموجبها يمكن أن تكون ساعات العمل زائدة؛
  - تنظيم العمل الإضافي الطوعي؛
  - فترات الراحة الأسبوعية.
- يجب أن توضع المادة الخاصة بساعات العمل في الكود الأساسي في الاعتبار جنباً إلى جنب مع كل الجوانب الأخرى من الكود الأساسي، بما فيها تلك المتعلقة بالأجور والحرية النقابية.
- ينطبق الكود الأساسي لمبادرة التعامل الأخلاقي (ETI) على جميع فئات العمال، بما في ذلك أولئك الذين قد لا تشملهم أحكام قانون العمل الوطني (على سبيل المثال، العمال الزراعيين).

## ساعات العمل

### ماذا يتطلب الكود الأساسي لمبادرة التعامل الأخلاقي (ETI)؟

#### 6. ساعات عمل غير زائدة

6.1 يجب أن تتوافق ساعات العمل مع القوانين الوطنية، والاتفاقيات المشتركة، وأحكام البندين 6.2 و6.6 أدناه، أيها يوفر الحماية الأكبر للعمال. يستند البندين 6.2 و6.6 إلى معايير العمل الدولية.

6.2 يُحدد العقد ساعات العمل، باستثناء ساعات العمل الإضافية، على ألا تتعدى 48 ساعة في الأسبوع\*

6.3 يكون كل العمل الإضافي اختياريًا. ويُستخدم العمل الإضافي بشكل مسؤول، مع مراعاة كل ما يلي: مدى العمل، والوتيرة والساعات التي يعملها العمال بشكل فردي وقوة العمل مجتمعة. ولا يستخدم ليحل محل العمل العادي. ويعوض العمل الإضافي بأجر مميز، ويفضل ألا يقل عن 125% من معدل الأجر العادي.

6.4 لا يتعدى إجمالي ساعات العمل في أي مدة 7 أيام 60 ساعة، باستثناء ما يغطيه البند 6.5 أدناه.

6.5 يمكن أن تتعدى ساعات العمل 60 ساعة في مدة 7 أيام فقط في الظروف الاستثنائية حيث تنطبق كل الشروط التالية:

- يسمح القانون الوطني بذلك؛
- يسمح بذلك أحد الاتفاقيات المشتركة التي تمت مناقشتها اختياريًا مع إحدى المنظمات العمالية التي تمثل نسبة كبيرة من قوة العمل؛
- أن يتم اتخاذ إجراءات الحماية المناسبة لحماية صحة وسلامة العمال؛ و
- إمكانية قيام صاحب العمل بإثبات وجود ظروف استثنائية مثل فترات إنتاج غير متوقعة، أو حوادث، أو حالات طارئة.

6.6 يحصل العمال على يوم إجازة واحد على الأقل كل 7 أيام أو، حسبما يجيزه القانون الوطني، ويومان إجازة كل 14 يومًا.

\*توصي المعايير الدولية بالتخفيض التدريجي لساعات العمل العادية، عند الاقتضاء، إلى 40 ساعة في الأسبوع، دون أي تخفيض في أجور العمال مع تخفيض الساعات.

## لماذا يعتبر أمرًا هامًا؟

- **مزايا تجنب ساعات العمل الزائدة**
- **زيادة الإنتاجية:** يتحسن أداء العمال عندما يحصلون على القدر الكافي من الراحة، وفي حالة يقظة ورضاء عن ظروف عملهم. يمكن أن يحسن الحد من ساعات العمل من رفاهية العمال، مما يحسن بدوره من أدائهم وإنتاجيتهم.
- **انخفاض معدلات الحوادث** كنتيجة لرفع مستوى اليقظة لدى العمال، والذي ينتج عنه انخفاض في احتمالات وقوع الإصابات في مكان العمل.
- **انخفاض معدل دوران الموظفين** نتيجة لتحسن مستوى رضاء قوة العمل والتوازن الأكثر صحية بين العمل والحياة.
- **التوفير في التكاليف** المتعلقة بعمليات الإنتاج الأقل حجمًا والأكثر فاعلية، وانخفاض تكاليف العمل الإضافي، وانخفاض تكاليف التوظيف والتدريب لاستبدال العمال الذين عانوا من الإصابات أو الذين تركوا العمل، وانخفاض عدد الأخطاء وتلف المنتجات، وما إلى ذلك.

- توجد **حدود قانونية** على ساعات العمل والعمل الإضافي من أجل حماية صحة العمال ورفاهيتهم من خلال منع عملهم لساعات زائدة.
- يمكن أن تضر ساعات العمل الزائدة بصحة العمال وترفع من خطر الحوادث في مكان العمل بسبب إرهاق العمال. يشار إلى أن خطر الإصابة المهنية يتضاعف عندما يعمل العمال أكثر من 12 ساعة يوميًا ويزيد بنسبة 40% أكثر عند العمل أكثر من 10 ساعات في يوم واحد (Salminen, 2010). كما تم الربط بين ساعات العمل الطويلة وبين **التغيب عن العمل وانخفاض الإنتاجية** نتيجة المشاكل المتعلقة بالصحة (BW)، (2011).
- على الرغم من أن ساعات العمل الأطول من المرجح أن تزيد من الناتج الإجمالي لكل عامل، فإنها لا تزيد بالضرورة من **معدلات إنتاجية العمالة** في الساعة (ILO, 2011). في الواقع، يبدو أن **ساعات العمل الأطول تؤدي إلى خفض معدلات الإنتاجية**، أو الناتج في الساعة. وأظهرت دراسة أجريت في عدد 18 من الصناعات التحويلية في الولايات المتحدة عام 2000 أن **زيادة 10% في العمل الإضافي** قد أدت، في المتوسط، إلى **انخفاض بنسبة 2.4% في الإنتاجية** (Shepard and Clifton, 2000).

## كيف ينبغي تفسير ذلك؟

### ساعات العمل

**6.1** يجب أن تتوافق ساعات العمل مع القوانين الوطنية، والاتفاقيات المشتركة، وأحكام البندين 6.2 و6.6 أدناه، أيها يوفر الحماية الأكبر للعمال. يستند البندين 6.2 و6.6 إلى معايير العمل الدولية.

**6.2** يحدد العقد ساعات العمل، باستثناء ساعات العمل الإضافية، على ألا تتعدى 48 ساعة في الأسبوع\*

## الالتزام بالقانون الوطني، أو الاتفاقيات المشتركة، أو الكود الأساسي

- ينص الكود الأساسي بوضوح شديد على أن ساعات العمل يجب أن تكون، كحد أدنى، وفقاً للقانون الوطني، أو الاتفاقيات المشتركة، أو أحكام الكود الأساسي. وفي حالة وجود أي تعارض، فتكون الأولوية للأحكام الأكثر ملاءمة للعمال. وفي حالة وجود اتفاق مشترك يتم تطبيقه فعلاً، فيتم الدخول فيه اختياريًا من قبل ممثلي النقابات العمالية بالنيابة عن العمال وينبغي افتراض أن هذا سيكون بشروط أكثر ملاءمة للعمال. وعلى هذا النحو، ينبغي أن يكون للاتفاق المشترك الذي يتم تطبيقه فعلاً الأولوية على الأحكام المتعارضة للكود الأساسي.

### تحديد ساعات العمل المتعاقد عليها

- **ساعات العمل المتعاقد عليها** هي ساعات العمل المطلوبة من العامل، باستثناء العمل الإضافي (الذي يجب أن يكون اختياريًا)، على النحو المحدد في عقد العمل. وعادة ما تنص عقود العمل على عدد ثابت من ساعات العمل في الأسبوع، وفي مثل هذه الحالة تكون ساعات العمل المتعاقد عليها واضحة.

### فئات الموظفين المستثناة من القانون الوطني

قد لا تكون فئات معينة من الموظفين مشمولة بقوانين العمل الوطنية، مثل العمال الزراعيين الموسميّين، أو العاملين في الشركات الصغيرة. ومع ذلك، يتم تطبيق أحكام الكود الأساسي لمبادرة التعامل الأخلاقي المتعلقة بساعات العمل على جميع فئات العمال، بما في ذلك العمال المؤقتين، والعمال الزراعيين، والعاملين بالقطعة.

- يمكن أن تكون العقود التي تنص على اختلاف في ساعات العمل المطلوبة مقبولة، ومتى سمح بذلك القانون الوطني وعقد العمل الخاص بالعامل وبشروط ألا يتعدى الحد الأقصى للساعات المطلوبة 48 ساعة في الأسبوع.

- في حالة سماح عقد العمل بالاختلاف في عدد ساعات العمل الأسبوعية، فيجوز الإشارة إلى **المواد الخاصة بمتوسط ساعات العمل** إذا كان قد نص عليها القانون الوطني وأي اتفاقات مشتركة تفاوضية ذات صلة.

### استخدام المتوسط

- كما ذكر أعلاه، يمكن إجراء **متوسط لساعات العمل الـ 48 المتعاقد عليها في الأسبوع** على مدى فترة مرجعية حيث يُسمح بهذا بموجب القانون الوطني وأي اتفاق مشترك معمول به. وفي بعض الدول (راجع جدول ممارسة الدول في الملحق أ)، قد يحتوي القانون الوطني على أحكام متعلقة بالمتوسط تسمح بحساب ساعات العمل الأسبوعية على فترة مرجعية لعدة أسابيع شريطة ألا يتعدى متوسط عدد ساعات العمل الأسبوعية خلال الإطار الزمني المشار إليه الحد الذي حدده القانون والكود الأساسي لمبادرة التعامل الأخلاقي (ETI).

### العمل الإضافي

**6.3** يكون كل العمل الإضافي اختياريًا. ويُستخدم العمل الإضافي بشكل مسؤول، مع مراعاة كل ما يلي: مدى العمل، والوتيرة والساعات التي يعملها العمال بشكل فردي وقوة العمل مجتمعة. ولا يستخدم ليحل محل العمل العادي. ويعوض العمل الإضافي بأجر مميز، ويفضل ألا يقل عن 125% من معدل الأجر العادي.

## تعريف العمل الإضافي

- بالنسبة للعاملين بدوام كلي، يشير العمل الإضافي إلى كل ساعات العمل التي تزيد عن الحد الأقصى لساعات العمل المتعاقد عليها. ويحدد القانون الوطني و/أو الاتفاقيات المشتركة التفاوضية عادة الحدود القصوى للعمل الإضافي اليومي، الأسبوعي، الشهري، و/أو السنوي.
- بالنسبة للعاملين بدوام جزئي، يمكن تعريف العمل الإضافي (وأي أجر إضافي مرتبط به) إما كونه ساعات العمل الزائدة عن الساعات المتعاقد عليها، أو ساعات العمل التي تزيد عن ساعات العمل الطبيعية للعاملين بدوام كلي. ويعتمد تطبيق أي من هذين التعريفين على القانون الوطني، أو عقد العمل، أو أي اتفاق مشترك.

## الطبيعة الاختيارية للعمل الإضافي

- إحدى النقاط الأساسية المتعلقة بالعمل الإضافي هي ضرورة أن يكون اختياريًا. ويعني هذا موافقة الموظفين اختياريًا على العمل لساعات إضافية، مع عدم التهديد بخسارة أي مزايا، أو فرص العمل الإضافي في المستقبل، أو الفصل صراحة أو ضمناً فيما يتعلق بأي عرض للعمل الإضافي.
- وباختصار، يجب أن يتم طلب العمل الإضافي وليس فرضه ويجب أن يتاح للموظفين الحرية في مغادرة مقر عملهم في نهاية يوم عملهم الطبيعي إذا اختاروا ذلك.

### العمل الإضافي والأجور

عادة ما يرتبط العمل الإضافي بتدني الأجور، حيث يعمل العمال الذين لا تُكفي أجورهم الاحتياجات الخاصة بهم بالعمل الإضافي لزيادة دخولهم العادية. وبالتالي، يمكن أن يقلل الحد من العمل الإضافي دخل الموظفين بشكل كبير. لذا يجب أن يقوم الموردين بخفض الساعات تدريجيًا والبحث عن طرق بديلة للحفاظ على نفس مستوى الأجور، مثل المكافآت على أساس الأداء أو زيادة المعدلات.

### الاستخدام المسؤول للعمل الإضافي

- يجب استخدام العمل الإضافي بشكل مسؤول ولا يجب الاعتماد عليه بشكل منتظم لتلبية متطلبات الإنتاج. ويعني هذا أنه لا يجب على أصحاب العمل تخطيط الإنتاج العادي على أساس المستوى المتوقع من العمل الإضافي أو لئلا محل التوظيف المنتظم (على سبيل المثال، تعيين موظفين إضافيين أو إنشاء وردية عمل إضافية).
- عند تحديد ما إذا كان العمل الإضافي يستخدم بشكل مسؤول، يجب وضع المعايير التالية في الاعتبار:
  - مدى العمل: تناسب القوى العاملة التي تعمل بشكل إضافي في أنحاء مكان العمل؛
  - الوتيرة: عدد المرات التي يعمل فيها العامل بشكل إضافي أو التي يلجأ فيها مكان العمل للعمل الإضافي؛
  - الساعات: عدد ساعات العمل الإضافي للفرد أو لقوة العمل؛
  - سواء كانت تتم استشارة العاملين بشكل منتظم حول العمل الإضافي وما إذا كان هناك اتفاق أو نظام شفاف يحدد الظروف التي سيتم فيها استخدام العمل الإضافي ومنح العاملين ساعات إضافية.

### دفع معدل أجور مميز للعمل الإضافي

- يجب أن يتم التعويض عن كل ساعات العمل الإضافي للعاملين بدوام كلي (أي الساعات الزائدة عن ساعات العمل المتعاقد عليها، كما ينص عليها القانون الوطني) بمعدل مميز. والمعدل المميز هو مبلغ إضافي، عادة ما يكون بالساعة، مقابل العمل الإضافي. وينبغي أن يحدد ذلك القانون الوطني، أو العقد، أو أحد الاتفاقيات المشتركة التفاوضية. وعلى سبيل المثال، في الصين، معدلات العمل الإضافي هي 150% من المعدل الأساسي لكل ساعة عمل إضافية في يوم العمل الطبيعي؛ و200% لكل ساعة عمل إضافية في أيام الإجازات؛ و300% لكل ساعة عمل إضافية في أيام العطلات الرسمية (راجع الجدول في الملحق أ لمزيد من الأمثلة في الدول).

### الاتفاقيات المشتركة وساعات العمل

يتم الوصول إلى الاتفاق المشترك من خلال عملية التفاوض بين واحدة أو أكثر من المؤسسات العمالية وواحد أو مجموعة من أصحاب العمل. وسوف يحدد شروط وأحكام علاقة العمل (راجع قائمة المصطلحات للتعريف). ولتلبية متطلبات البند 6.5 من الكود الأساسي، فيجب التفاوض على الاتفاق المشترك "اختياريًا" مع إحدى المؤسسات العمالية التي تمثل "قطاعًا كبيرًا" من قوة العمل. حتى يتم التفاوض عليه اختياريًا، ويجب أن يتم الاتفاق عليه بشكل أصلي مع العمال وأن يتوفر دليل على وجود عملية تؤدي إلى هذا الاتفاق، وليس فرضه من قبل رب العمل.

● في حالة عدم نص القانون الوطني، أو الاتفاقات التعاقدية أو المشتركة على المعدل المميز للعمل الإضافي، فيوصي الكود الأساسي لمبادرة التعامل الأخلاقي (ETI) بأن يدفع أرباب الأعمال مقابل العمل الإضافي حد أدنى 125% من معدل أجر الساعة الطبيعي للموظف.

● يجب تحديد المعدل المميز للعمل الإضافي للموظف بناءً على أجره الطبيعي للساعة. إذا كان الموظفون يتفاوضون الأجر بناءً على معدل العمل بالقطعة، فيتم حساب المعدل المميز للعمل الإضافي عادة بناءً على متوسط الدخل اليومي أو بالساعة خلال فترة عمل سابقة، كما يحدده القانون الوطني، أو الاتفاقات التعاقدية أو المشتركة.

● لا تحل الأشكال الأخرى للتعويض (مثل العلاوات الخاصة بالعمل الليلي) والإجازات البديلة محل المعدل المميز للعمل الإضافي ولكن يمكن تقديمها إضافة إليه.

### العمل أكثر من 60 ساعة

6.4 يجب ألا يتعدى إجمالي ساعات العمل في أي مدة 7 أيام 60 ساعة، باستثناء ما يغطيه البند 6.5 أدناه.

6.5 يمكن أن تتعدى ساعات العمل 60 ساعة في مدة 7 أيام فقط في الظروف الاستثنائية حيث تنطبق كل الشروط التالية:

- يسمح القانون الوطني بذلك؛
- يسمح بذلك أحد الاتفاقيات المشتركة التي تمت مناقشتها بشكل حر مع إحدى المنظمات العمالية التي تمثل نسبة كبيرة من قوة العمل؛
- أن يتم اتخاذ إجراءات الحماية المناسبة لحماية صحة وسلامة العمال؛ و
- إمكانية قيام صاحب العمل بإثبات وجود ظروف استثنائية مثل فترات إنتاج غير متوقعة، أو حوادث، أو حالات طوارئ.

## تعريف الحد الأقصى للساعات الأسبوعية

- الحد الإجمالي 60 ساعة، شاملة الساعات المتعاقد عليها وأي عمل إضافي، لا يمكن تجاوزه إلا في الظروف الاستثنائية المفصلة في البند 6.5 والتالي شرحها.

## القانون الوطني والاتفاقيات المشتركة

- أولاً، يجب أن يسمح بذلك القانون الوطني والاتفاقيات المشتركة. وينص القانون الوطني عادة على حد إجمالي عدد ساعات العمل في الأسبوع الواحد. ومع ذلك، يُسمح في بعض الأحيان بساعات إضافية في أسبوع واحد في ظروف مثل: الطوارئ، أو القوة القاهرة؛ أو متوسط الساعات؛ أو الاتفاق الفردي.
- إضافة إلى ذلك، يجب أن يسمح بنسق العمل وفق شروط أحد الاتفاقيات المشتركة الذي يتم التفاوض عليه اختياريًا مع إحدى المؤسسات العمالية التي تمثل "قطاعًا كبيرًا" من قوة العمل. ويجب عقد الاتفاق المشترك مع إحدى المؤسسات العمالية الأصلية، التي يختارها العمال دون تدخل من الإدارة.<sup>1</sup>
- إذا لم يوجد مثل هذا الاتفاق، فلا يجب أن يعمل أي عامل أكثر من 60 ساعة في أي مدة سبعة أيام.

## احتياطات السلامة

- يجب أن يوفر صاحب العمل أيضاً الاحتياطات المناسبة لحماية صحة وسلامة العمال. ويعني هذا وجوب اتخاذ الإجراءات المناسبة لتقييم، وتخفيض ومراقبة مخاطر مكان العمل والحد من خطر إصابة العمال المتعلقة تحديداً بساعات العمل الطويلة.
- قد يشمل ذلك تقييم المخاطر لمهام محددة تمثل خطورة عندما يُعاني العامل من الإرهاق، أو توفير فترات راحة إضافية، أو توفير وسيلة مواصلات للعودة للمنزل في المساء بالنسبة لنوبات العمل المتأخرة غير المتوقعة (خاصة للنساء).

## الظروف الاستثنائية

- أخيراً، يجب أن يكون صاحب العمل قادرًا على إثبات توفر الظروف الاستثنائية. تشير الظروف الاستثنائية إلى الأحداث غير المتوقعة، التي تشمل دون حصر:
  - الطوارئ: العمل العاجل الذي، إن لم يُستكمل، فقد يمثل خطورة كبيرة على صحة وسلامة الموظفين و/أو يتسبب في خلل كبير في عمليات العمل (مثل تعطل الماكينات، حوادث)؛
  - أوقات ذروة الإنتاج غير المتوقعة: يتعلق ذلك عادة بتغييرات اللحظة الأخيرة في الطلبات، أو الزيادات الخارجة عن تحكم المورد لكنه لا يشمل أوقات ذروة الإنتاج الموسمية.

<sup>1</sup> راجع مبادرة التعامل الأخلاقي، الحرية النقابية في سلاسل توريد الشركات: دليل عملي، 2013، ص. 6.

- لاحظ أن القائمة أعلاه ليست شاملة وأنه يتعين على صاحب العمل الإثبات الواضح لماذا كانت الظروف استثنائية لتبرير عمل العمال لأكثر من 60 ساعة في الأسبوع. ومع ذلك، لا يمكن أن يعني ذلك أن تحدد متطلبات كل أسبوع للعمل الإضافي كاستثنائية؛ إذا كانت هناك ظروف عادية تتطلب العمل الإضافي، لا تصبح استثنائية.

### الراحة الأسبوعية/ يوم الإجازة

6.6 يحل العمال على يوم إجازة واحد على الأقل كل 7 أيام أو، حسبما يتيح القانون الوطني، ويومان إجازة كل 14 يوماً.

### أحكام عامة

- يوم إجازة واحد كل سبعة أيام يعني 24 ساعة متتالية على الأقل في الأسبوع. لا يشمل ذلك العطلات الرسمية أو الإجازات الشخصية المستحقة.
- عند وضع شرط أيام الراحة في الاعتبار، تعتمد فترة السبعة أيام التي يجب استخدامها كفترة مرجعية أسبوعية على معايير وقوانين الدولة أو جداول الإنتاج/ورديات العمل (أي الاثنين-الأحد؛ الأحد-السبت). عند تحديد ذلك، يتم تطبيقه بشكل مستمر.
- عادة ما ينص القانون الوطني، أو العقد أو أحد الاتفاقيات المشتركة التفاوضية على الراحة الأسبوعية للعمال. وفي بعض الحالات، قد يسمح القانون الوطني للعمال بالعمل لمدة سبعة أيام دون يوم راحة طالما يتم تعويضهم بيوم عطلة في المقابل خلال الأسبوع التالي. ويعتبر ذلك مقبولاً وفقاً للكود الأساسي، الذي يتطلب إعطاء العمال يومين عطلة على الأقل كل 14 يوماً، طالما كان القانون يسمح بذلك.
- يمكن أن ينص القانون الوطني، أو العقود أو الاتفاقيات المشتركة التفاوضية أيضاً على فترات الراحة واستراحة الوجبات خلال اليوم. كما يمكن أن تنص الأحكام الوطنية على حد أدنى من عدد ساعات الراحة بين يومي عمل (راجع الجدول في الملحق أ للأمثلة). وبشكل مثالي، يجب أن تتبع أو تسبق الراحة الأسبوعية مباشرة فترة الراحة اليومية تلك.

## الأسئلة الأكثر شيوعاً

1. ما هو الحد الأقصى لساعات العمل المتعاقد عليها أو المطلوبة وفق الكود الأساسي لمبادرة التعامل الأخلاقي (ETI)؟

تُشير ساعات العمل المتعاقد عليها إلى عدد الساعات التي قد تكون مطلوبة من العامل كل أسبوع من قبل صاحب العمل. وعادة ما تكون ثابتة لا تزيد عن 48 ساعة في الأسبوع، إلا إذا نص القانون الوطني أو أحد الاتفاقيات المشتركة على عدد أقل من الساعات. وعندما يكون المتوسط مسموحاً به، فقد توجد بعض المتغيرات في ساعات العمل المطلوبة، شريطة ألا يتعدى متوسط الساعات المطلوبة 48 ساعة في الأسبوع وألا يتعدى على الإطلاق إجمالي ساعات العمل الفعلي 60 ساعة في الأسبوع، إلا في حال وجود ظروف استثنائية، ويسمح القانون الوطني بذلك، ويشمله أحد الاتفاقيات المشتركة ويتم اتخاذ احتياطات السلامة المناسبة.

2. ما هي المعايير التي يجب تطبيقها إذا كان الحد الأقصى 60 ساعة لساعات العمل الأسبوعية لمبادرة التعامل الأخلاقي (ETI) أكثر صرامة من قانون الدولة؟

سوف يكون الحد الأقصى 60 ساعة في الأسبوع على كل ساعات العمل في الأسبوع المنصوص عليه في الكود الأساسي لمبادرة التعامل الأخلاقي (ETI) أكثر صرامة من القانون الوطني في بعض الحالات (على سبيل المثال، قد لا ينص القانون الوطني على حدود قصوى لساعات العمل الأسبوعية). وفي هذه الحالات، يجب تطبيق الحد الأقصى 60 ساعة. ويجب العلم أن هذا الحد يشمل العمل الإضافي، الذي يجب أن يكون اختيارياً ويستخدم بموجب الكود الأساسي.

لا يجب تخطي حد الـ 60 ساعة إلا في حالة توفر كل الشروط التالية وفق البند 6.5:

- يسمح القانون الوطني بذلك؛
- يسمح بذلك أحد الاتفاقيات المشتركة التي تمت مناقشتها اختيارياً مع إحدى المنظمات العمالية التي تمثل نسبة كبيرة من قوة العمل؛
- أن يتم اتخاذ إجراءات الحماية المناسبة لحماية صحة وسلامة العمال؛ و
- إمكانية قيام صاحب العمل بإثبات وجود ظروف استثنائية مثل فترات إنتاج غير متوقعة، أو حوادث، أو حالات طارئة.

3. ما الذي يُعتبر "قطاعاً كبيراً من قوة العمل"؟

سوف يعتمد ذلك على الظروف. قد يكون للقانون الوطني أحكام تتعلق بالاتفاقيات المشتركة بخصوص ساعات العمل أو التفاوض بشكل عام. وقد يشمل ذلك أحكام تُحدد المتطلبات الإجرائية للاتفاقيات التي تتيح عدم التقيد بقواعد وقت العمل (مثل القانون رقم 23 للوائح وقت العمل 1998 الذي يحكم ساعات العمل في المملكة المتحدة). وعند وجودها، يجب اتباعها في تحديد هذه المسألة. وفي حال عدم وجود قاعدة ذات صلة، فيجب تفسير هذا الحكم في ضوء حقيقة أن الهدف منه ضمان الاتفاقيات مع المؤسسات التي تُمثل عدد صغير من العمال لا تنزع الحماية عن قوة العمل بالكامل. ولا يجب استخدامه للتقليل من الاتفاقيات المشتركة الأصلية.

4. هل يمكن تخطي حد الـ 60 ساعة في الأسبوع خلال العمل الموسمي؟

لا. فالعمل الموسمي لا يُعتبر ظرفاً استثنائياً، كما يحدده البند 6.5 من الكود الأساسي لمبادرة التعامل الأخلاقي (ETI). ويرجع ذلك إلى أن العمل، بينما هو غير اعتيادي، فهو متوقع تماماً.

5. هل يمكن للعامل أن يعمل أكثر من 60 ساعة في الأسبوع من خلال متوسط الساعات عبر فترة زمنية؟

خلافًا لحكم الـ 48 ساعة المتعاقد عليها، فلا توجد إمكانية حساب متوسط الساعات حول حد الـ 60 ساعة. فالكود الأساسي واضح جدًا، ولا يمكن أن يتجاوز العامل 60 ساعة في أي أسبوع واحد، ما لم تكن هناك ظروف استثنائية، ويسمح القانون الوطني بذلك، ويشمله أحد الاتفاقيات المشتركة ويتم اتخاذ احتياطات السلامة المناسبة. فهذا حد أسبوعي حاسم لعدد الساعات.

#### 6. كيف تضمن الشركة اختيارية العمل الإضافي؟

عندما يطلب صاحب العمل من العمال العمل الإضافي، فيجب أن يوصل صاحب العمل بوضوح للعمال أنهم أحرار في رفض ذلك وأنه لن يكون هناك تداعيات سلبية إذا فعلوا ذلك. ولتجنب الإكراه، يجب على صاحب العمل التأكد مما يلي:

- إذا تم توفير موصلات، فيجب أن تكون متاحة في نهاية يوم العمل الطبيعي أو الدورية حتى ينتهي للعمال الذين يختارون عدم القيام بالعمل الإضافي مغادرة مرفق العمل؛
- أن تكون أبواب أو بوابات مرفق العمل غير مغلقة حتى يمكن للعمال المغادرة بحرية في نهاية يوم عملهم؛
- في حالة استخدام أهداف الإنتاج اليومية، فيجب أن تكون قابلة للتحقيق خلال ساعات العمل العادية حتى لا يشعر الموظفون بالضغط للعمل الإضافي من أجل الوفاء بها؛
- ألا توجه طلبات العمل الإضافي بشكل مستمر لنفس العمال؛
- أن تشير السياسات الداخلية للشركة بوضوح إلى أن العمال أحرار في رفض العمل الإضافي؛
- أن يقدم للعمال إخطارًا كافيًا بالعمل الإضافي حتى يمكن القيام بترتيبات بديلة إذا لم يكن العمال قادرين على القيام بالعمل؛
- توثيق اتفاق العمال على القيام بالعمل الإضافي.

#### 7. ما الذي يعنيه "المتوسط" في سياق قانون المملكة المتحدة؟

تسمح لوائح وقت العمل في المملكة المتحدة بتخطي الحد الأقصى القانوني لساعات العمل المحدد بـ 48 ساعة في الأسبوع طالما لم يتعد متوسط عدد الساعات على مدار 17 أسبوعًا (الفترة المرجعية) 48 ساعة في الأسبوع).

#### 8. إذا كان العمال قد وقعوا اتفاقًا بعدم التقيد بالعمل 48 ساعة في الأسبوع في المملكة المتحدة، فهل يمكن أن يُعتبر أي عمل إضافي يقومون به اختياريًا؟

يمكن للعمال فوق سن 18 عامًا اختيار الانسحاب من الحد الأقصى 48 ساعة لفترة محددة أو إلى أجل غير مسمى. ويجب أن يتم هذا الاتفاق اختياريًا وكتابة من قبل الموظف؛ كما يمكن إلغاؤه من قبل الموظف من خلال تقديم إخطار لصاحب العمل قبلها بسبعة أيام على الأقل. ومع ذلك، فإن توقيع اتفاق عدم التقيد لا يمنع العمال من رفض العمل لأكثر من 48 ساعة في الأسبوع. وأي ساعات عمل تتخطى 48 ساعة في الأسبوع كحد ثابت أو، عندما يكون ذلك مناسبًا، فإن متوسط ساعات العمل القانونية، يجب أن يكون اختياريًا. وإضافة إلى ذلك، فإن الكود الأساسي لمبادرة التعامل الأخلاقي (ETI) له الأولوية على اتفاق عدم التقيد ولا يجب أن يعمل العمال أكثر من 60 ساعة في أي أسبوع ما لم تنطبق الظروف الاستثنائية، وينص على ذلك القانون الوطني، ويتم اتخاذ احتياطات السلامة، ويشمله أحد الاتفاقيات المشتركة. وعلاوة على ذلك، يجب دفع معدل أجر مميز عن أي عمل إضافي.

#### 9. متى يكون لعقود العمال بدوام جزئي أو العمال بعقود ساعات العمل المرنة الحق في معدل أجر مميز للعمل الإضافي؟

يتطلب تحديد متى يحق للعمال بدوام جزئي أو العمال بساعات عمل مرنة الحصول على معدل أجر مميز الرجوع إلى عقودهم، والاتفاقيات المشتركة والقانون الوطني، والتي تُحدد متى يبدأ دفع أجر العمل الإضافي. وفي بعض الدول أو الحالات يحصل العمال بدوام جزئي على معدل أجر مميز للعمل الإضافي فقط عندما يعملون أكثر من ساعات العمل الطبيعية الكاملة مقارنة بالعمال بدوام كلي. والأمر الهام هو تقييم القانون الوطني، وعقد العامل، وأي اتفاق مشترك، لتحديد النقطة التي يبدأ عندها العمل الإضافي.

إذا كان القانون والعقد يسمحان بعدم تقاضي العمال معدل مميز للعمل الإضافي حتى تجاوز ما يعادل ساعات العمل الكاملة، فيجب أن يُنص على ذلك بوضوح في المعلومات المقدمة للعمال عند بدء التوظيف.

#### 10. كيف ينطبق شرط يوم الراحة الأسبوعي في سياق نظام ساعات العمل الشامل في الصين؟

ينص الكود الأساسي لمبادرة التعامل الأخلاقي (ETI) على ضرورة تزويد العمال بيوم إجازة كامل لكل مدة سبعة أيام أو، عندما يسمح القانون الوطني بذلك، يومين إجازة كل 14 يومًا. فترة الراحة هذه إضافة إلى أي إجازة سنوية أو عطلات رسمية بموجب التشريعات والممارسات الوطنية.

لا يتناول القانون الصيني صراحة مسألة ما إذا كان يومي إجازة كل 14 يومًا أمرًا مسموحًا، لكن هذا يجب أن يكون هو الحد الأدنى للراحة الأسبوعية.

#### 11. هل يسمح للعمال بالعمل أكثر من سبعة أيام دون يوم راحة؟

يعتمد ذلك على القانون. ينص الكود الأساسي لمبادرة التعامل الأخلاقي (ETI)، إذا سمح القانون، فيمكن ألا يحصل العمال على يوم راحة في كل مدة سبعة أيام، لكن يجب أن يحصلوا على يومين كاملين إجازة كل مدة 14 يومًا.

#### 12. هل توجد حدود على العمل اليومي؟

لا يوفر الكود الأساسي لمبادرة التعامل الأخلاقي (ETI) قاعدة محددة عن عدد ساعات العمل اليومية. ومع ذلك يجب أن يسعى أصحاب العمل إلى تجنب أيام العمل الطويلة حيث يمكن أن يمثل ذلك خطرًا على صحة العمال. ويوجد التزام في الكود الأساسي والقانون الوطني لتوفير نظام آمن للعمل، والذي يجب أن يمنع وريديات العمل المفرطة في الطول أو العمل المستمر. ويرجع ذلك إلى المخاطر المتعلقة بالصحة والسلامة التي تنجم عن وقت العمل الزائد. ويتضمن القانون الوطني في العديد من الدول أحكامًا متعلقة إما بالحد الأقصى لساعات العمل اليومية، والحد الأدنى لساعات الراحة اليومية، وأيام الراحة. ويجب أن نتذكر أن اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 1 (1919) دعت إلى اعتماد حد أقصى 8 ساعات لليوم الواحد.

#### 13. من المسؤول عن دفع المعدل المميز للعمل الإضافي لعمال الوكالات في المملكة المتحدة؟

كقاعدة عامة، فإن الطرف المسؤول عن الدفع للعمال هو الطرف الذي يتم إبرام عقد العمل معه. لذا، إذا تم توظيف العمال من قبل وكالة تقوم بالتعاقد على خدماتهم مع إحدى الشركات، فتكون الوكالة مسؤولة عن دفع المعدل المميز للعمل الإضافي للعمال. ومع ذلك، على الشركات التي تستعمل عمال الوكالات التأكد من أن العمال يحصلون معدل أجر مميز للعمل الإضافي لضمان احترام الكود الأساسي لمبادرة التعامل الأخلاقي (ETI) فيما يتعلق بكل العمال المشاركين في إنتاج السلع أو الخدمات التي يغطيها الكود الأساسي، سواء كانوا موظفين مباشرين أو غير مباشرين (عمال الوكالات). وينبغي أن يشمل ذلك تقييم ما إذا كانت الرسوم التي تدفعها للوكالة كافية للسماح بدفع المعدل المميز للعمل الإضافي.

#### 14. إذا كان العمل الإضافي يُطلب بشكل منتظم من نفس العمال، فهل يمثل ذلك مشكلة؟

من المحتمل، نعم. فعلى سبيل المثال، في بعض مرافق العمل، قد يعرض أصحاب العمل الإضافي بشكل حصري على العمال المهاجرين حيث يوجد تصور بأنهم يحتاجون لوقت فراغ أقل من العمال المحليين (لأنهم بعيدون عن أقاربهم، ويريدون توفير المال لإرساله إلى وطنهم، وما إلى ذلك). ومع ذلك، قد ينظر العمال المحليون لذلك كتمييز لأنه يجرمهم من العمل الإضافي وكسب المزيد من المال. لذلك، على أصحاب العمل التأكد من عرض فرصة العمل الإضافي وكسب المزيد من المال على كل العاملين. وبالمثل، لا يجب عرض العمل الإضافي بشكل تفضيلي للعمال الذين أبدوا استعدادهم في السابق للعمل الإضافي لأن ذلك قد يُفسر على أنه إجبار بالعمل الإضافي من أجل الحصول على فرصة مستقبلية في العمل الإضافي.

### 15. الصياغة المنقحة للبند 6.2 يشمل حاشية مرجعية لتوصية منظمة العمل الدولية بالعمل 40 ساعة في الأسبوع: هل يُتوقع من أعضاء مبادرة التعامل الأخلاقي (ETI) التأكد من أن مورديهم يقومون بشكل فعال بتخفيض ساعات العمل إلى 40 ساعة في الأسبوع؟

لا يُتوقع من أعضاء مبادرة التعامل الأخلاقي التأكد من أن مورديهم يقومون بشكل فعال بتخفيض ساعات أسبوع العمل، رغم أنهم قد يرغبون في تشجيع الموردين على القيام بذلك، وإعطاء الأفضلية للموردين الذين قاموا، على سبيل المثال، بالتفاوض من أجل أسبوع عمل بساعات أقل مع قوة العمل لديهم. وعادة ما يقوم أعضاء مبادرة التعامل الأخلاقي (ETI) بتحديد ساعات عمل أقل من 48 ساعة؛ بالنسبة لمن لا يقومون بذلك، وتنطبق التوصية أيضاً على الموظفين العاملين لديهم. وتحدد المعايير الدولية (اتفاقيات منظمة العمل الدولية) التي يستند إليها الكود الأساسي 48 ساعة كحد أقصى لأسبوع العمل الطبيعي، لكنها تقر أيضاً بأهمية التوجه نحو أسبوع أقصر، والعمل الإضافي كما هو مناسب وقابل للتحقيق في السياق الوطني، فيما يتعلق بصحة ورفاهية العمال. وقد يكون ذلك بعيد المنال في الكثير من الدول، وسوف يستمر تخفيض ساعات العمل إلى معيار 48 ساعة الأولوية للكثير من أعضاء مبادرة التعامل الأخلاقي (ETI).

### 16. هل يُتوقع أن تغطي عمليات التدقيق الأخلاقية هذه الحاشية؟

لا. فهذه الحاشية هي توصية وليست شرطاً ولن يُعتبر عدم القدرة على تلبية هذا المعيار عدم امتثال بموجب الكود الأساسي لمبادرة التعامل الأخلاقي (ETI). ومع ذلك، فينبغي تسجيل طول أسبوع العمل العادي كجزء من أي عملية تدقيق، وسوف يتوقع من أصحاب العمل بحث الخيارات للتحسين في سبيل تحقيق ذلك. ويتم تشجيع أصحاب العمل على مناقشة فرص خفض أسبوع العمل مع موظفيهم كجزء من المفاوضات العادية للشروط، ومع الشركات الأعضاء في مبادرة التعامل الأخلاقي (ETI) التي تقوم بالتوريد لها.

## قائمة المصطلحات

- **مؤسسة عمالية:** في هذا السياق، على النحو المبين في اتفاقيات منظمة العمل الدولية 87، و98 و135، تعني كلمة "مؤسسة" أي مؤسسة للعمال أو لأصحاب العمل تستهدف تعزيز والدفاع عن مصالح العمل أو أصحاب العمل.<sup>2</sup>
- **اتفاقية مشتركة:** اتفاقية كتابية بشأن ظروف العمل وشروط العمل يتم إبرامها بين صاحب عمل، أو مجموعة من أصحاب العمل أو واحدة أو أكثر من مؤسسات أصحاب العمل، من جهة، وواحدة أو أكثر من المؤسسات الممثلة للعمال، أو، في غياب مثل هذه المؤسسات، ممثلي العمال المنتخبين والمخولين من قبلهم وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية، من جهة أخرى (منظمة العمل الدولية، توصية الاتفاقيات المشتركة، 1951 (رقم 91).

<sup>2</sup> C087 اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، 1948 (رقم 87)؛ C098 اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949 (رقم 98)؛ C135 اتفاقية ممثلي العمال، 1971 (رقم 135).

- **العمل الإضافي:** كل ساعات العمل التي تزيد عن الساعات المتعاقد عليها.
- **المعدل المميز للعمل الإضافي:** مبلغ إضافي يتم دفعه، بالساعة عادة، مقابل العمل الإضافي.
- **عقد العمل:** عقد العمل هو اتفاق بين صاحب العمل والموظف وهو أساس علاقة التوظيف. ويعرف القانون الوطني بشكل عام ما هو عقد العمل وما إذا كان يجب أن يتم كتابته (حسب القانون الوطني، يجب ألا يكون عقد العمل مكتوباً بالضرورة ليكون صالحاً قانوناً).
- **حالات الطوارئ:** الظروف غير المتوقعة التي تتطلب استجابات فورية وعاجلة.
- **يوم الإجازة:** فترة راحة مدتها 24 ساعة متتالية.

## الملحق أ: جدول ممارسة الدول

الدولة	الحد الأقصى لأسبوع العمل المتعاقد عليه	المتوسط	حدود العمل الإضافي	الأجر المميز للعمل الإضافي	فترة الراحة الأسبوعية
بنجلاديش	48 ساعة.	يمكن أن يعمل العامل حتى 60 ساعة في أي أسبوع ومتوسط 56 ساعة في الأسبوع في أي سنة، شريطة أن يتقاضى الأجر وفق أحكام العمل الإضافي.	ساعتان في أي يوم واحد، 12 ساعة في أي أسبوع واحد وثمانية ساعات في الأسبوع في المتوسط على مدى عام واحد.	ضعف الأجر الأساسي العادي وبدل غلاء المعيشة (يمكن تثبيت معدلات الوقت من قبل صاحب العمل – بالتشاور مع ممثلي العمال – للعمال الذين يتقاضون الأجر على أساس العمل بالقطعة). يوم إجازة بدلاً من العمل الذي تم أدائه في يوم الراحة.	يوم واحد أو 1.5، حسب مجال العمل. يوم واحد للعمال في المصانع أو المؤسسات.
البرازيل	44 ساعة.	قد ينص الاتفاق المشترك على إمكانية تخطي ساعات العمل العادية في يوم واحد وتخفيضها في يوم آخر، شريطة أن يتم عمل متوسط لوقت العمل الأسبوعي على مدى عام، وألا يتعدى وقت العمل في أي يوم واحد 10 ساعات.	ساعتان في اليوم	50% زيادة أو إذا تم الاتفاق بين صاحب العمل والعمال، من خلال وقت الإجازة التعويضي.	يحق للعمال فترة راحة أسبوعية لا تقل عن 24 ساعة متتالية والتي كقاعدة عامة يجب أن تتزامن كلياً أو جزئياً مع يوم الأحد.
كمبوديا	48 ساعة في الأسبوع وثمانية ساعات في اليوم.	يمكن أن يصدر وزير العمل قراراً يتيح تخصيص ساعات العمل خلال فترة زمنية أخرى غير الأسبوع، شريطة ألا يتعدى متوسط طول وقت العمل الذي يحسب على أساس عدد الأسابيع	ساعتان في اليوم، أو ما لا يزيد عن إجمالي 10 ساعات في يوم واحد، مما يجعل الحد الأقصى لأسبوع العمل 60 ساعة.	50% زيادة للعمل الإضافي و100% كان العمل الإضافي ليلاً، أو في أيام الأحد أو خلال العطلات.	يجب توفير فترة راحة أسبوعية لا تقل عن 24 ساعة بعد 6 أيام من العمل، ومن حيث المبدأ يجب أن يكون ذلك يوم الأحد. يسمح بتناوب يوم الإجازة في بعض مجالات

العمل.			48 ساعة في الأسبوع.		
يوم إجازة واحد في الأسبوع على الأقل.	50% زيادة في أيام العمل، وزيادة 100% في أيام الإجازات وزيادة 200% في أيام العطلات الرسمية وأيام الراحة.	ساعة واحدة في اليوم، أو في الظروف الخاصة ثلاث ساعات في اليوم، بإجمالي 36 ساعة في الشهر.	قد تعتمد الشركات ساعات عمل متغيرة، أو ساعات عمل موحدة، أو نظم أخرى للعمل والراحة. يتم حساب ساعات العمل الموحدة في مجموعات من ساعات العمل خلال أسبوع، أو شهر، أو فصل أو سنة. ومع ذلك، يجب أن يكون متوسط ساعات العمل اليومية والأسبوعية مثله مثل تلك التي تعتمد النظام العادي لساعات العمل.	40 ساعة في الأسبوع وثمانى ساعات في اليوم.	الصين
يوم واحد في أسبوع العمل. يمكن استبدال هذا اليوم طالما لم يعمل العمال أكثر من 10 أيام دون الحصول على يوم راحة.	100% زيادة للعمل أكثر من تسع ساعات في اليوم أو 48 ساعة في الأسبوع. يحصل العاملون في مجال الزراعة على زيادة 50% للعمل الإضافي.	ساعة واحدة في اليوم. يمكن زيادتها إلى ساعتين في اليوم بتصريح كتابي من كبير مفتشي العمل.	لا يرد ذكر عمل متوسط لساعات العمل.	48 ساعة في الأسبوع وتسع ساعات في اليوم.	الهند
يوم واحد. يجب ألا يقل الحد الأدنى لساعات الراحة للعمل في وريديات عن 77 ساعة في أي فترة سبعة أيام.	10% زيادة (تتطبق على كل الأجر، أي الراتب الأساسي زائد العلاوات والبدلات). يتم دفع ساعات العمل الإضافي للعاملين بدوام جزئي قبل الوصول للحد الأقصى لساعات العمل العادية للعاملين بدوام كلي بمعدل السعر العادي.	250 ساعة في السنة.	يمكن أن تنص الاتفاقيات المشتركة على حدود قصوى أقل وأن تسمح بعمل متوسط للحد الأقصى على أساس سنوي. الحد الأقصى للساعات الأسبوعية (شاملة العمل الإضافي) الذي تحدده الاتفاقيات المشتركة لا يجب أن يتعدى متوسط 48 ساعة، يتم حسابها على مدار فترة مرجعية لا تتعدى 4 أشهر.	40 ساعة في الأسبوع (باستثناء العمل الصناعي الذي يجب أن يتعدى الحد الأقصى بسبب الاحتياجات الفنية أو الموسمية).	إيطاليا

<p>يوم راحة واحد على الأقل في كل فترة مدتها سبعة أيام.</p>	<p>50% زيادة للعمل خلال أيام العمل. 100% أكثر للعمل في أيام الإجازة والعطلات الرسمية.</p>	<p>يجب ألا يتعدى العمل الإجمالي زائد وقت العمل في ساعات العمل العادية في 116 ساعة في الأسبوع كإجمالي في أي فترة مدتها أسبوعين متتاليين.</p>	<p>تقتصر الفترة المرجعية على أسبوع عمل مدته ستة أيام.</p>	<p>52 يومًا في ستة أيام.</p>	<p><b>كينيا</b></p>
<p>36 ساعة. يمكن أن يتفق صاحب العمل والموظف كتابة على توفير فترة راحة لا تقل عن 60 ساعة متتالية كل أسبوعين، أو على تخفيض فترة الراحة الأسبوعية للموظف حتى ثماني ساعات في أي أسبوع إذا تم تمديد فترة الراحة في الأسبوع التالي بما يماثل ذلك.</p>	<p>150% زيادة على الأقل (أو وقت إجازة تعويضي بموجب اتفاق بين صاحب العمل والموظف). زيادة 100% للعمل يوم الأحد (يوم الراحة) أو 50% للعمال الذين يعملون عادة أيام الأحد.</p>	<p>3 ساعات في اليوم و10 ساعات في الأسبوع. لا يمكن أن يُمدد العمل الإضافي اليوم أكثر من 12 ساعة. ويمكن للاتفاق المشترك زيادة الحد الأسبوعي إلى 15 ساعة. لا يمكن لصاحب العمل أن يطلب من العامل أو يسمح له بالعمل الإضافي إلا بموجب اتفاق.</p>	<p>يمكن أن يشترط أو يسمح اتفاق كتابي على العامل العمل حتى 12 ساعة في يوم واحد، شاملة فترات الوجبات، دون الحصول على أجر عمل إضافي. ويمكن أن تنص الاتفاقيات المشتركة على عمل متوسط لساعات العمل العادية والعمل الإضافي على مدار فترة تصل إلى أربعة أشهر. يخضع عمل متوسط الساعات لمتوسط 45 ساعة في الأسبوع أو متوسط خمسة ساعات عمل إضافي في الأسبوع.</p>	<p>45 ساعة.</p>	<p><b>جنوب أفريقيا</b></p>
<p>24 ساعة كل فترة سبعة أيام.</p>	<p>حسب وقت العمل العادي، زيادة 125% و150% في الأجور أو وقت الإجازة البديل.</p>	<p>270 ساعة في السنة.</p>	<p>في حال وجود اتفاق على تغيير ساعات العمل بين الطرفين، فيجب ألا يتعدى متوسط الساعات الأسبوعية 45 ساعة على فترة شهرين، ولا يتعدى وقت العمل في أي يوم 11 ساعة. ويمكن زيادة هذه الفترة حتى أربعة أشهر بموجب اتفاق مشترك.</p>	<p>45 ساعة في الأسبوع (على فترة ستة أيام).</p>	<p><b>تركيا</b></p>

<p>يوم واحد كل سبعة أيام. يمكن استبداله بفترتي راحة لا تقل كل منهما عن 24 ساعة كل فترة 14 يومًا، أو فترة راحة واحدة لا تقل عن 48 ساعة في كل فترة 14 يومًا. راحة 11 ساعة متتالية في كل فترة 24 ساعة.</p>	<p>لا توجد أحكام قانونية بشأن أجر العمل الإضافي.</p>	<p>48 ساعة في الأسبوع (شاملة ساعات العمل الإضافي).</p>	<p>يمكن عمل متوسط بدل 48 ساعة على فترة 17 أسبوع.</p>	<p>48 ساعة إجمالي، شاملة العمل الإضافي. (يمكن تمديدها بموجب اتفاق كتابي).</p>	<p><b>المملكة المتحدة</b></p>
<p>يوم واحد كل سبعة أيام (24 ساعة)، راحة يومية 12 ساعة للعمل في ورديات.</p>	<p>150% زيادة ليوم العمل العادي، و200% في يوم الراحة الأسبوعي، أو العطلات الرسمية أو أيام الإجازات السنوية.</p>	<p>أربعة ساعات في اليوم، 200 ساعة في السنة.</p>		<p>48 ساعة في الأسبوع وثمانية ساعات في اليوم.</p>	<p><b>فيتنام</b></p>

## الملحق ب: معايير العمل الدولية ذات الصلة

- [C1](#) اتفاقية ساعات العمل (الصناعة)، 1919
- [C30](#) اتفاقية ساعات العمل (التجارة والمكاتب)، 1930
- [C14](#) اتفاقية الراحة الأسبوعية (الصناعة)، 1921
- [C106](#) اتفاقية الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب)، 1957
- [C175](#) اتفاقية العمل بدوام جزئي، 1994
- [C182](#) توصية العمل بدوام جزئي، 1994
- [C47](#) اتفاقية أسبوع العمل ذي الأربعين ساعة، 1935
- [R116](#) توصية تخفيض ساعات العمل، 1962 (رقم 116)
- [C87](#) اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، 1948
- [C98](#) اتفاقية الحق في التنظيم والتفاوض المشترك، 1949

فيما يلي قائمة كاملة باتفاقيات منظمة العمل الدولية والتوصيات بشأن وقت العمل

- [C001](#) - اتفاقية ساعات العمل (الصناعة)، 1919 (رقم 1)
- [C004](#) - العمل الليلي (النساء)، 1919 (رقم 4)
- [C014](#) - اتفاقية الراحة الأسبوعية (الصناعة)، 1921 (رقم 14)
- [C020](#) - اتفاقية العمل الليلي (المخازن)، 1925 (رقم 20)
- [C030](#) - اتفاقية ساعات العمل (التجارة والمكاتب)، 1930 (رقم 30)
- [C031](#) - اتفاقية ساعات العمل (مناجم الفحم)، 1931 (رقم 31)
- [C041](#) - اتفاقية العمل الليلي (النساء) (منقحة)، 1934 (رقم 41)
- [C043](#) - اتفاقية مصانع الزجاج المسطح، 1934 (رقم 43)
- [C046](#) - اتفاقية ساعات العمل (مناجم الفحم) (منقحة)، 1935 (رقم 46)
- [C047](#) - اتفاقية أسبوع العمل ذي الأربعين ساعة، 1935 (رقم 47)
- [C049](#) - اتفاقية تخفيض ساعات العمل (مصانع الزجاجات)، 1935 (رقم 49)
- [C051](#) - اتفاقية تخفيض ساعات العمل (الأشغال العامة)، 1936 (رقم 51)
- [C052](#) - اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر، 1936 (رقم 52)
- [C061](#) - اتفاقية تخفيض ساعات العمل (النسيج)، 1937 (رقم 61)
- [C067](#) - اتفاقية ساعات العمل وفترات الراحة (النقل البري)، 1939 (رقم 67)

- C089 - اتفاقية العمل الليلي (النساء) (منقحة)، 1948 (رقم 89)
- C101 - اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر (الزراعة)، 1952 (رقم 101)
- C106 - اتفاقية الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب)، 1957 (رقم 106)
- C132 - اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر (منقحة)، 1970 (رقم 132)
- C153 - اتفاقية ساعات العمل وفترات الراحة (النقل البري)، 1979 (رقم 153)
- C171 - اتفاقية العمل الليلي، 1990 (رقم 171)
- P089 - بروتوكول 1990 لاتفاقية العمل الليلي (النساء) (منقحة)، 1948
- R013 - توصية بشأن العمل الليلي للنساء (الزراعة)، 1921 (رقم 13)
- R018 - توصية بشأن الراحة الأسبوعية (التجارة)، 1921 (رقم 18)
- R021 - توصية بشأن استغلال وقت الفراغ، 1924 (رقم 21)
- R037 - توصية بشأن ساعات العمل (الفنادق، إلخ)، 1939 (رقم 37)
- R038 - توصية بشأن ساعات العمل (المسارح، إلخ)، 1930 (رقم 38)
- R039 - توصية بشأن ساعات العمل (المستشفيات، إلخ)، 1930 (رقم 39)
- R047 - توصية بشأن الإجازات مدفوعة الأجر، 1936 (رقم 47)
- R063 - توصية بشأن دفاتر التحكم (النقل البري)، 1939 (رقم 63)
- R064 - توصية بشأن العمل الليلي (النقل البري)، 1939 (رقم 64)
- R065 - توصية بشأن طرائق تنظيم ساعات العمل (النقل البري)، 1939 (رقم 65)
- R066 - توصية بشأن فترات الراحة (سائقو المركبات الخاصة)، 1939 (رقم 66)
- R093 - توصية بشأن الإجازات مدفوعة الأجر (الزراعة)، 1952 (رقم 93)
- R098 - توصية بشأن الإجازات مدفوعة الأجر، 1954 (رقم 98)
- R103 - توصية بشأن الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب)، 1957 (رقم 103)
- R116 - توصية بشأن تخفيض ساعات العمل، 1962 (رقم 116)
- R161 - توصية بشأن ساعات العمل وفترات الراحة (النقل البري)، 1979 (رقم 161)
- R178 - توصية بشأن العمل الليلي، 1990 (رقم 178)
- R182 - توصية بشأن العمل بدوام جزئي، 1994 (رقم 182)

## المراجع

- مبادرة التعامل الأخلاقي (ETI)، الحرية النقابية في سلاسل توريد الشركات: دليل عملي، 2013:

[www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/FoA%20in%20company%20supply%20chains.pdf](http://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/FoA%20in%20company%20supply%20chains.pdf)

- مبادرة التعامل الأخلاقي (ETI)، آثار وقت العمل على الإنتاجية وأداء الشركات: ورقة تجميع أبحاث، 2011:  
[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_187307.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_187307.pdf)
- جي وون سيو، سلسلة أوراق عمل أفضل: رقم 2، "Excessive Overtime, Workers and Productivity: Evidence and Implications for Better Work" (BW) ، 2011:  
<http://labordoc.ilo.org/record/438061/>
- شيبارد، إي؛ كليفتون، تي، 2000: "Are Longer Hours Reducing Productivity in Manufacturing?" في المجلة الدولية للقوى العاملة"، مجلد 21، رقم 7، صفحة 540-553.