

## التوفيق بين العمل والأسرة

يتكون التوفيق بين العمل والأسرة من مجموعة من التدابير التي تهدف إلى تفضيل العامل للحصول على ظروف أكثر فائدة عند تطوير حياته المهنية دون المساس بحياته الشخصية والعائلية. وهو مفهوم يُفهم أيضًا من المساواة بين الجنسين ، من أجل تحقيق مشاركة أكثر إنصافًا للرجال والنساء في سوق العمل وفي الحياة الأسرية. من بين أهداف التوفيق بين الأسرة والعمل تعديل أدوار الجنسين والقوالب النمطية ، وتكافؤ الفرص بين الرجال والنساء أو تحسين خدمات الرعاية للأشخاص المعالين. يتم إجراء فرق بين التصاريح الجزائية وغير الجزائية.

### التصاريح المدفوعة

#### التوليد

إجازة الأمومة 16 أسبوعًا متواصلة ، يحق للأم خلالها الحصول على 100% من راتبها.

يمكن تمديد التصريح لمدة أسبوعين ، في حالة الولادة المتعددة ، وإعاقه المولود.

- إمكانية الحصول على إجازة ولادة جزئية إذا تم الاتفاق مع الشركة

#### أبوة

إجازة الأبوة ، إجازة الأب 16 أسبوعًا مثل إجازة الأم.

من الضروري الاستمتاع بأول 6 أسابيع بعد الولادة. يمكن الاستمتاع بالأسابيع العشرة المتبقية بشكل

متقطع قبل أن يبلغ الابن أو الابنة عامًا واحدًا. تصريح التبني أو الحضانه

سيكون إذن التبني أو الكفالة لمدة 16 أسبوعًا متواصلًا ، قابلة للتمديد لمدة أسبوعين في حالة التبني المتعدد من الثانية.

### الرضاعة

## التوفيق بين العمل والأسرة

في إجازة الرضاعة ، قد يتغيب الأب أو الأم ساعة واحدة في اليوم عن العمل لرعاية الرضيع ، ويمكن تقسيمها إلى غيبتين لمدة نصف ساعة. يمكنك الاستفادة من هذا الحق حتى يبلغ الابن أو الابنة من العمر 9 أشهر.

من الممكن أيضًا التمتع بهذا الإذن بشكل مستمر. في هذه الحالة ، يتم حساب جميع الساعات التي يمكن أن تستمتع بها الأم حتى يبلغ الطفل 9 أشهر. ويمنح تصريحًا لمدة 15 يومًا تقويميًا تقريبًا. هناك خيار آخر يمكن للأم الاستفادة منه وهو يوم العمل المخفض ، أي الدخول بعد نصف ساعة والمغادرة قبل نصف ساعة.

تصريح غير مدفوع  
إجازة الغياب

تتكون إجازة الغياب من التوقف المؤقت لنشاط العامل في شركة بهدف تكريس نفسه لمهام أخرى. يمكنك التمييز بين الإجباري والطوعي.

تُمنح الإجازة الإجبارية في حالة أن العامل سيشغل منصبًا عامًا يجعل من المستحيل عليه أو عليها حضور الوظيفة الحالية. يجب أن تطلب عودتك إلى الشركة في غضون فترة أقصاها شهر واحد من نهاية أدائك كمكتب عام.

الإجازة الطوعية هي إجازة يطلبها العامل نفسه لسبب آخر ، مثل رعاية قاصر.

يحق للعاملين الذين لديهم سنة أقدمية في الشركة الحصول على إجازة تتراوح بين 4 أشهر و 5 سنوات. من الضروري أن تكون قد مرت 4 سنوات على الأقل منذ إجازتك الطوعية السابقة للغياب.

في حالة ولادة الأطفال أو التبنى أو الحضانة ، ستكون المدة القصوى 3 سنوات.

في حالة رعاية الأسرة ، ستكون المدة القصوى سنتين. سيكونون أقارب حتى الدرجة الثانية من القرابة لأسباب تتعلق بالعمر أو بسبب حادث أو مرض أو إعاقة.

تخفيض ساعات العمل

ينص قانون العمال على أن للعمال الحق في طلب تخفيض يوم العمل للتوفيق بين العمل والحياة الأسرية. يجب أن تكون طلبات العامل مسببة ومتناسبة ، وسيتم التفاوض بشأنها مع الشركة. يمكن طلب هذا الحق

1. لرعاية الأبناء والبنات حتى سن الثانية عشرة .  
2. لرعاية الأقارب حتى الدرجة الثانية من القرابة لأسباب تتعلق بالسن أو المرض أو حادث يمنع القريب من إعالة نفسه .

3. لرعاية الطفل المعال الذي يحتاج إلى رعاية مباشرة ودائمة في المستشفى ، يحق له طلب تخفيض ساعات العمل حتى يبلغ الطفل 18 عامًا. يجب أن يتم اعتماد دخول المستشفى من قبل خدمة الصحة العامة أو من قبل الهيئة المختصة في كل مجتمع مستقل.  
4 - بموجب الحضانة القانونية ، أي عامل مسؤول عن الوصاية القانونية على:

- أقل من 12 سنة
- الأشخاص الذين يعانون من إعاقات جسدية أو عقلية أو حسية .
- الأقارب حتى الدرجة الثانية من القرابة أو القرابة ، الذين لا يستطيعون إعالة أنفسهم لأسباب تتعلق بالعمر أو بسبب حادث أو مرض.
- الأطفال الذين تقل أعمارهم عن 18 عامًا في المستشفى أو يخضعون للعلاج من مرض السرطان أو مرض خطير.

هذا الحق ممكن فقط إذا كان الأشخاص الذين تتم رعايتهم لا يقومون بأنشطة مدفوعة الأجر.

5. لأن العامل يعتبر ضحية للعنف القائم على النوع الاجتماعي أو ضحية للإرهاب.

6. بسبب التقاعد الجزئي للعامل يجب أن يتفق مع الشركة على تخفيض ساعات العمل والراتب بين 25% و 50%. بالإضافة إلى ذلك ، يجب على الشركة توظيف

## التوفيق بين العمل والأسرة

عامل آخر من أجل استبدال يوم العمل المخفض بعقد الإغاثة.

أخرى (تغيير المناوبة ، الجدول الزمني ، العمل عن بعد)

يمكن للعامل أن يطلب تعديل مدة يوم العمل وتوزيعه. يتضمن ذلك قدرًا أكبر من المرونة الزمنية ، وتغييرات المناوبة ، أو حتى إمكانية العمل عن بُعد.

والهدف من ذلك هو توفير ظروف أفضل للعمال مع الحفاظ على رواتبهم ، وبالتالي تجنب الممارسات الشائعة مثل تخفيض ساعات العمل ، مما فضل التوفيق بين الأسرة والعمل مقابل تخفيض رواتب الموظف بشكل متناسب.

لا يخضع طلب تعديل يوم العمل لأي مطلب محدد ، إلا إذا كان طلبًا مسببًا ومتناسبًا مع احتياجات العامل والشركة.

مدة طلب تخفيض ساعات العمل ستكون 15 يومًا مقدمًا وخطيًا.

عندما يرغب العامل في الانضمام مرة أخرى ، يجب عليه أو عليها تقديم إشعار قبل 15 يومًا مسبقًا ، مع توضيح التاريخ الذي سينتهي فيه.