

**PL516 (Rev 1)**

ساعات العمل المرنة وحق المطالبة بها

موجز أساسي

تلتزم الحكومة في مساعدة الآباء والأمهات العاملين. واعتباراً من شهر أبريل/نيسان 2003 يتمتع آباء وأمهات الأطفال تحت سن ست سنوات أو الأطفال المعاقين تحت سن ثمانية عشر سنة بالحق في تقديم طلبات للعمل وفق ساعات عمل مرنة وسيتمتعون على أرباب عملهم أن ينظروا جدياً في هذه الطلبات.

وتعمل الحكومة في نفس الوقت، على زيادة علاوة إجازة الأمومة وإطالة مدتها ومنح حقوق للحصول على علاوة تبني وإجازة أبوة مدفوعة الراتب. وتوفر هذه الحقوق بالإضافة إلى الحقوق الممنوحة حالياً للحصول على إجازة الأبوة والانقطاع المؤقت عن العمل لرعاية الأطفال فرصاً أكثر من أي وقت مضى للآباء والأمهات لموازنة الحياة العملية مع الحياة العائلية، والتوافق في نفس الوقت مع كفاءة العمل والإسهام في فائدته.

توفر هذه الكراسة معلومات أساسية عن الحق في طلب توفير مرونة في أنماط العمل. ولا تهدف إلى الخوض في التفاصيل ولا ينبغي اعتمادها كبيان رسمي صادر عن سلطة مختصة في القانون.

تتوفر أحدث نسخة من هذه الكراسة في الموقع التالي على شبكة الإنترنت: [www.dti.uk/er/flexible.htm](http://www.dti.uk/er/flexible.htm). كما تتوفر إرشادات أكثر تفصيلاً حول الحق الجديد في الكراسة التي تحمل عنوان: *أنماط العمل المرنة: حق المطالبة بها وواجب النظر فيها: دليل إرشادي لأرباب العمل والعاملين*

(PL520) المتوفرة من الصفحة ذاتها على شبكة الإنترنت.

للمزيد من المعلومات عن المسائل المتعلقة بعلاقات العمل بما في ذلك آخر التعديلات على حق التقدم بطلبات العمل وفق أنماط عمل مرنة، يرجى الرجوع إلى العنوان التالي على شبكة الإنترنت:

[www.dti.gov.uk/er](http://www.dti.gov.uk/er).

فبراير/شباط 2003

## الحق في تقديم طلبات للعمل بمرونة

اعتباراً من 6 أبريل/نيسان 2003 سيمنع آباء وأمهات الأطفال الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات أو الأطفال المعاقين تحت سن ثمانية عشر سنة بالحق في التقدم بطلبات للعمل بصورة مرنة شريطة أن يكون لديهم الخدمة الوظيفية الكافية التي تؤهلهم لذلك. وسيترتب على أرباب العمل التزاماً قانونياً للنظر جدياً في هذه الطلبات.

ويمكن هذا الحق للأمهات والآباء في المطالبة بأنماط مرنة للعمل. ولا يعطيهم حقاً تلقائياً في العمل بمرونة إذ ستكون هناك دائماً ظروف عندما لا يكون رب العمل قادراً على توفير أنماط العمل المرغوبة من قبل العاملين. لقد منح هذا الحق لتلبية احتياجات كل من الآباء والأمهات وأرباب العمل وعلى الأخص أرباب العمل الصغار ويهدف إلى تيسير النقاش وتشجيع كل من الموظف ورب العمل على النظر في أنماط العمل المرنة وإيجاد الحل المناسب لهما معاً. ويقع على عاتق الموظف مسؤولية التفكير بعناية في أنماط العمل التي يرغب بها عند تقديمه للطلب وعلى رب العمل أن يتبع إجراءات محددة لضمان النظر بجدية في هذه الطلبات.

ما نوع التغييرات التي يمكن تقديم طلب بشأنها؟	من يستطيع التقدم بالطلب؟
سيكون باستطاعة الموظفين المؤهلون لهذا الحق أن يطلبوا:	● للتقدم بطلب بموجب الحق الجديد يتعين على المتقدم أن: ● يكون موظفاً
● تغييراً في ساعات العمل التي يعملونها	● يكون لديه طفل يقل عمره عن ست سنوات أو ثمانية عشر سنة في حال كون الطفل معاقاً
● تغييراً في الأوقات التي يطلب منهم العمل فيها	● يكون إما - أم الطفل، والده، متبني، وصي أو أب أو أم بالتربية أو التنشئة أو منزوحاً من أم الطفل أو شريكها، أو الأب أو المتبني أو الوصي أو الأم بالتربية أو التنشئة
● العمل من المنزل	● يكون قد عمل مع رب العمل بصورة مستمرة لمدة لا تقل عن 26 أسبوعاً على الأقل من تاريخ تقديم الطلب
و هذا يشمل أنماط عمل كساعات العمل السنوية، ساعات العمل المضغوطة، أوقات العمل المرنة، العمل من المنزل، مشاركة العمل، جدول ساعات العمل الشخصية، العمل على نوبات، ساعات العمل الموزعة على فترة زمنية والعمل الفصلي (يمكن إيجاد المزيد من المعلومات حول مختلف أنماط العمل المرنة ومزايا العمل المحتملة في الموقع التالي على شبكة الإنترنت: <a href="http://www.dti.gov.uk/work-lifebalance">www.dti.gov.uk/work-lifebalance</a>	● يقدم الطلب ضمن فترة لا تتعدى أسبوعين قبل العيد السادس لميلاد الطفل أو عيد ميلاده الثامن عشر في حال كونه معاقاً
	● يكون لديه مسؤولية تربية الطفل أو من المتوقع أن يكون لديه تلك المسؤولية
	● يتقدم بالطلب لتمكينه من رعاية الطفل
	● أن لا يكون موظفاً أو عاملاً لحساب وكالة
	● أن لا يكون عضواً في القوات المسلحة
	● أن لا يكون قد تقدم بطلب آخر للعمل وفق ساعات عمل مرنة بموجب هذا الحق خلال الاثني عشر شهراً الماضية

الإجراءات

باختصار يتضمن إجراء التقدم بالطلبات على الآتي:

كيف يتم التعامل مع الطلب المقدم من موظف أو عامل يرغب العمل وفق ساعات عمل مرنة؟

باختصار يتضمن إجراء التقدم بالطلبات على الآتي:

● تعود مسألة تقديم طلب مكتوب يمكن النظر فيه إلى الموظف المعني. وباستطاعة الموظف أن يقدم طلباً واحداً في السنة فحسب بموجب هذا الحق، وستعني الطلبات المقبولة تغييراً دائماً لأحكام وشروط العمل الخاصة بالموظف إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك بين الطرفين. لذا من المهم أن يعطي الموظف اعتباراً دقيقاً لأنماط العمل التي ستساعده على أفضل نحو في رعاية طفله؛ وأي حيثيات مالية قد ترتب عليه في الحالات التي تتضمن أنماط العمل المرغوبة انخفاضاً في الراتب؛ وأي تأثيرات لها على صاحب العمل وكيفية التكيف معها.

● خلال 28 يوماً من استلام الطلب، يتعين على رب العمل أن يحدد موعد اللقاء الموظف. ويوفر ذلك الفرصة لكل من رب العمل والموظف لبحث نمط العمل المقترح بصورة أكثر تفصيلاً ومناقشة أفضل طريقة للتكيف معه. كما أن ذلك يوفر فرصة للنظر في بدائل أخرى لأنماط العمل إذا ما برزت أي مشاكل في تكيف نمط العمل الذي تم اختياره في طلب الموظف. وبإمكان الموظف إن رغب في ذلك أن يجلب معه موظفاً آخر يعمل لحساب نفس رب العمل كمرافق.

● خلال 14 يوماً بعد موعد اللقاء، يتعين على رب العمل أن يكتب إلى الموظف إما لبيان الموافقة على نمط العمل الجديد وتاريخ المباشرة فيه؛ أو لتوفير أسس عملية واضحة لعدم قبول الطلب وسبب انطباق الأسس في تلك الظروف وتحديد إجراءات الاستئناف. وفي أغلبية الحالات سيشكل ذلك نهاية المسألة.

● يمكن تمديد جميع الفترات الزمنية التي تم الاتفاق عليها من قبل رب العمل والموظف. ويتعين تسجيل أي تمديدات يجري الاتفاق عليها كتابةً من قبل رب العمل وإعطاء نسخة مصورة منها إلى الموظف.

هل يستطيع الموظف أن يستأنف ضد القرار؟

نعم، يوفر الإجراء للموظف الحق في الاستئناف ضد قرار رب عمله خلال 14 يوماً من تاريخ إعلامه به. وقد أعدت عملية الاستئناف لكي تتوافق مع الهدف الكلي لحق تشجيع كلا من صاحب العمل والموظف للوصول إلى نتيجة مقنعة في موقع العمل.

وفي حالات قليلة سيكون لبعض الموظفين أسساً لمتابعة طلباتهم بمشاركة طرف ثالث. ويتم ذلك عن طريق إحالة طلبهم إلى مصلحة الخدمات الاستشارية والتحكيم والترضية ACAS أو إلى محكمة عمل أو باستعمال صيغة أخرى من صيغ قرار النزاع. وباستطاعة الموظف أن يرفع مطالبته إلى محكمة عمل في ظروف محددة فحسب. وفي مثل هذه الحالات يتعين على رب العمل أن يكون قادراً على إثبات إتباعه للإجراءات بصورة صحيحة إلى المحكمة.

وسيوفر القانون الجديد لآباء وأمهات الأطفال الصغار أو المعاقين الحق في طلب أنماط عمل مرنة وتطبيقه بصورة مستقلة تماماً عن قوانين أخرى متعلقة بالجنس والإعاقة أو الأصل العرقي.

## الحقوق العائلية الودية الأخرى

### التغييرات لحقوق الأمومة

يجري تغيير الحقوق الحالية للأمومة لتمديد فترة إجازة الأمومة والراتب المدفوع وزيادة معدل علاوة الأمومة. وستستفيد النسوة اللواتي يتوقعن ولادة أطفالهن بتاريخ 6 أبريل/نيسان 2003 أو بعده من إجازة الأمومة الجديدة وحقوق الدفع.

وتتوفر كراسة تتضمن معلومات أساسية عن التغييرات في إجازة الأمومة (PL507) على العنوان [www.dti.gov.uk/er/maternity.htm](http://www.dti.gov.uk/er/maternity.htm) في شبكة الإنترنت أو من خلال الاتصال بخط الطلبات المخصص لمنشورات وزارة الصناعة والتجارة DTI (أما تفاصيل الاتصال فقد تم تضمينها في القسم الخاص بالتعليمات الإضافية).

### حق جديد لإجازة أمومة مدفوعة الراتب

يجري الإعداد لمنح حق جديد لإجازة أبوة مدفوعة الراتب. وسيكون باستطاعة الموظفين المؤهلين لهذا الحق التمتع بإجازة أبوة مدفوعة الراتب لغاية أسبوعين لرعاية أطفالهم المولودين حديثاً وتقديم الدعم لزوجاتهم. وسيتوفر هذا الحق للموظفين الذين من المتوقع ولادة أطفالهم في 6 أبريل/نيسان 2003 أو الذين ولدوا في ذلك التاريخ أو بعده.

وتتوفر كراسة تتضمن معلومات أساسية عن إجازة الأبوة والراتب المدفوع (PL514) على العنوان [www.dti.gov.uk/er/paternity.htm](http://www.dti.gov.uk/er/paternity.htm) في شبكة الإنترنت أو من خلال الاتصال بخط الطلبات المخصص لمنشورات وزارة التجارة والصناعة DTI (أما تفاصيل الاتصال فقد تم تضمينها في القسم الخاص بالتعليمات الإضافية).

### حقوق جديدة لإجازة مدفوعة الراتب للآباء والأمهات المتبنين

يجري الإعداد لمنح حق جديد للحصول على إجازة تبني مدفوعة الراتب. ويتوفر هذا الحق للأشخاص الذين يتبنون أطفالاً أو إلى أحد الشريكين عندما يتبنيان معاً. كما يجري الإعداد لمنح حق إجازة أبوة مدفوعة الراتب إلى الشريك الآخر من الشريكين أو شريك المتبني. ويستفيد الموظفون الذين يعيش أطفالهم معهم بتاريخ 6 أبريل/نيسان 2003 أو بعده، من هذه الحقوق الخاصة بالتبني وإجازة الأبوة المدفوعة الراتب.

وتتوفر كراسة تتضمن معلومات أساسية عن حقوق جديدة لإجازة مدفوعة للآباء والأمهات المتبنين (PL515) على العنوان [www.dti.gov.uk/er/adoption.htm](http://www.dti.gov.uk/er/adoption.htm) في شبكة الإنترنت أو من خلال الاتصال بخط الطلبات المخصص لمنشورات وزارة التجارة والصناعة DTI (أما تفاصيل الاتصال فقد تم تضمينها في القسم الخاص بالتعليمات الإضافية).

### حقوق الحصول على إجازة أبوة وفترات انقطاع عن العمل لرعاية الأطفال

يتمتع الموظفون – من الأمهات والآباء – الذين أكملوا سنة واحدة من خدمتهم مع أرباب عملهم بالحق للحصول على 13 أسبوع إجازة أبوة (غير مدفوعة الراتب) لرعاية أطفالهم. ويمكن أخذ إجازة الأبوة عادةً لغاية 5 سنوات من تاريخ ميلاد الطفل أو في حالات تبني طفل لغاية خمس سنوات من تاريخ المباشرة في العمل (أو عيد ميلاد الطفل الثامن عشر، إن كان أقرب من ذلك).

ويستحق والدا الأطفال المعاقين إجازة أبوة تصل لغاية 18 أسبوعاً (13 أسبوعاً سابقاً) شريطة أن يكون لديهم الخدمة الوظيفية الكافية التي توهمهم للحصول عليها.

كما يستحق جميع الموظفين إجازة انقطاع عن العمل لمدة زمنية معقولة (غير مدفوعة الأجر) للتعامل مع المواقف الطارئة وغير المتوقعة الخاصة بأطفالهم.

وتتوفر إرشادات كاملة عن الحق في إجازة الأبوة (PL509) من العنوان [www.dti.gov.uk/er/individual/parental.pdf](http://www.dti.gov.uk/er/individual/parental.pdf) أو من خلال الاتصال بخط الطلبات المخصص للحصول على منشورات وزارة التجارة والصناعة DTI (أما تفاصيل الاتصال فقد تم تضمينها في القسم الخاص بالتعليمات الإضافية).

وتتوفر الإرشادات المتعلقة بشأن الحق في الانقطاع عن العمل لرعاية الأطفال (URN 99/1186) من العنوان [www.dti.gov.uk/er//time\\_off\\_htm](http://www.dti.gov.uk/er//time_off_htm) على شبكة الإنترنت أو من خلال الاتصال بخط الطلبات المخصص لمنشورات وزارة التجارة والصناعة DTI (أما تفاصيل الاتصال فقد تم تضمينها في القسم الخاص بالتعليمات الإضافية).

### معلومات إضافية

- ستتوفر المعلومات المتعلقة بالحقوق الجديدة حالما يتم المصادقة عليها من قبل البرلمان – ومن المتوقع أن يكون ذلك مع حلول نهاية سنة 2002.
- وباستطاعة كل من أرباب العمل والموظفين استعمال موقع وزارة التجارة والصناعة DTI على العنوان

(www.dti.gov.uk/er/review.htm) وموقعها الإرشادي التفاعلي (www.tiger.gov.uk) للتعرف على أهليتهم لهذا الحق.

- تتوفر كتيبات التوجيهات التي تم الإشارة إليها في هذه الكراسة من خلال الاتصال بخط الطلبات المخصص للحصول على منشورات وزارة التجارة والصناعة على الرقم 0870 1502 500 أو يمكن طلبها عبر الإنترنت من الموقع [www.dti.gov.uk/publications](http://www.dti.gov.uk/publications).
- وتتوفر إرشادات إضافية حول المسائل المتعلقة بقانون العمل بما في ذلك الحقوق الجديدة بالإضافة إلى التوجيهات المتعلقة بأصول الممارسة الجيدة من مكاتب مصلحة الخدمات الاستشارية والتحكيم والترضية ACAS (الموقع على شبكة الإنترنت [www.acas.org.uk](http://www.acas.org.uk)) أو من خلال الاتصال هاتفياً بالخط الوطني لتقديم المساعدة على الرقم (08457 47 47 47).
- وبإمكان أصحاب مؤسسات العمل الصغيرة التسجيل مع موقع [www.businesslink.org](http://www.businesslink.org) لتلقي إشعارات تذكيرية وتحديثات بشأن التغييرات الخاصة بقانون العمل. كما تتوفر معلومات حول نطاق واسع من أشكال المساعدة لمؤسسات العمل الصغيرة.
- ويمكن عادةً تزويد معلومات عن كافة الأوجه المتعلقة بتشريعات العمل من قبل المحاسبين ومكاتب إرشاد المواطنين ومؤسسات التوظيف والمستشارين القانونيين و وحدات الأجر المنخفض ونقابات العمال وعدد من هيئات القطاع الخاص والهيئات التطوعية.