

Check

تحقق العمل اللائق نتاج لمنظمة WageIndicator.org

و <http://www.rawateb.org/home> بمصر

تعنى موافق على القوانين القومية

01/13

العمل والأجور



تعنى غير موافق على القوانين القومية

لا نعم تنظيم قانوني

1	احصل على 700 جنيه شهرياً على الأقل كحد أدنى للأجور		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	أحصل على راتي بشكل شهري (أساس يوم، أسبوعي، نصف شهري، شهري)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

02/13

التعويض

3	كلما عملت عمل إضافي أحصل على تعويض (يتم تثبيت معدل العمل الإضافي على معدل أعلى إذا عملت أكثر من 48 ساعة في الأسبوع)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	كلما عملت ليلاً ، أحصل تعويض أعلى عن العمل ليلاً		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	أحصل على تعويض عن الأجازة اذا كنت مضطراً إلى العمل في أجازة رسمية أو في يوم الراحة الأسبوعية		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	كلما عملت في يوم الراحة الأسبوعية أو العطلة الرسمية ، أحصل على التعويض المستحق عن ذلك		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

03/13

الأجازات السنوية والعمل في الأجازات الرسمية

لا نعم تنظيم قانوني

7	كم عدد أسابيع الأجازة السنوية المدفوعة التي تحصل عليها؟ يوم مدفوعة الأجر عند الإنتهاء من 12 شهر من العمل المستمر 21		1 اسبوع <input type="checkbox"/>	2 اسبوع <input type="checkbox"/>	3 اسبوع + <input type="checkbox"/>	4 اسبوع + <input type="checkbox"/>
8	أحصل على راتي خلال الأجازات الرسمية (القومية والدينية)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
9	أحصل على فترة راحة أسبوعية على الأقل يوم (24 ساعة) في الأسبوع		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

03/13

الأمن الوظيفي

لا نعم تنظيم قانوني

10	لقد قدمت بيان مكتوب ع في بداية توظيفي		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	صاحب العمل الذي أعمل به لا يقوم بتعيين عاملين يعقود ثابتة للمهام الدائمة من فضلك ضع علامة لا اذا كان صاحب عملك يقوم بتعيين عمال يعقود دائمة		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	فترة اختباري كانت 3 شهور فقط		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	صاحب عملي يعطي إنذار قبل إنهاء عقد العمل الخاص بي		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	صاحب العمل يقدم مكافأة في حالة إنهاء العمل تقدم المكافأة طبقاً للقانون و تتوقف على راتب العامل ومدته خدمته		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

04/12

المسئولية الأسرة - إن وجدت

لا نعم تنظيم قانوني

15	صاحب عملي يقدم أجازة مدفوعة للأبوة هذه الأجازات تقدم للأبوة الجدد/ الشركاء وتعطى عند ميلاد الطفل		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	صاحب العمل الذي أعمل فيه يقدم أجازة للعائلة (مدفوعة وغير مدفوعة الأجر) تقدم هذه الأجازات بمجرد نفاذ أجازة الوضع أو أجازة الأبوة يمكن أن تؤخذ هذه الأجازات من قبل أحد الوالدين أو كلاهما على التوال		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	جدول أعمال مرناً بما يكفي للجمع بين عملي ومسئولياتي الأسرية من خلال العمل بدوام جزئي أو غيرها من خيارات الوقت المرن		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

* في سؤال 5، رقم 3 أو 4 فقط تساوي "نعم"

05/12	إجازة الوضع في العمل - إن وجدت	نعم تنظيم قانوني	لا
18	أنا حصلت على رعاية طبية بعد وقيل الولادة	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	أثناء فترة حملي (أنا معفاة من العمل ليلاً) ومنا لعمال الخطرة	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	أجازة الوضع الخاصة بي استمرت على الأقل 90 يوماً	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	خلال فترة اجازة الوضع حصلت على 2/3 من راتبي	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	أنا محمية من الفصل خلال فترة حملي <small>لا يزال يمكن فصل العاملات لأسباب ليس لها علاقة بالعمل مثل السلوك أو القدرة</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	لدى الحق في الحصول على نفس الوظيفة أو وظيفة مشابهة عند عودتي من أجازة الوضع	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	يسمح صاحب العمل الذي أعمل به بتفريعات للرضاعة خلال ساعات العمل لإطعام الطفل	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
06/12	الصحة والأمان في مكان العمل	نعم تنظيم قانوني	لا
25	يتأكد صاحب العمل أن مكان العمل آمن وصحي	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	يوفر صاحب العمل معدات وقاية تشمل ملابس واقية وخالية من التكلفة	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	صاحب العمل يقدم تدريب عن الصحة والسلامة ويضمن أن العمال يعرفون المخاطر الصحية ومخارج الطوارئ المختلفة في حالة حدوث حادث.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	يقوم مفتش العمل بزيارة مكان عملي مرة واحدة في السنة على الأقل للتحقق من امتثال لقوانين العمل في مكان العمل	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
07/12	المرض واستحقاقات إصابات العمل	نعم تنظيم قانوني	لا
29	يقدم صاحب العمل الذي أعمل به أجازة مرضية مدفوعة الأجر كما أحصل على 45% على الأقل من راتبي خلال الستة أشهر الأولى من فترة مرضي	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	لقد حصلت على رعاية طبية مجانية خلال فترة مرضي وخلال إصابة العمل	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	وظيفتي آمنة خلال الستة شهور الأولى من فترة مرضي	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	يمكنني الحصول على تعويض كاف في حالة وقوع حادث مهني / أو مرض تسببه المهنة	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
08/12	الضمان الإجتماعي	نعم تنظيم قانوني	لا
33	أنا استحق معاش حين اصل لسن الستين (نفس الشيء للسيدات)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	عندما يتم وفاتي سيحصل اقاربي على معاش	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	أحصل على إعانة بطالة إذا خسرت وظيفتي	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36	أحصل على استحقاقات عاجز في حالة أن أكون غير قادر على الكسب بسبب مرض غير مهني أو إصابة أو حادث	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

09/12	العدل في المعاملة في العمل	نعم تنظيم قانوني	لا
37	يضمن صاحب العمل المساواة في الأجر عن الأعمال المتساوية/المماثلة (العمل ذو القيم المتساوية) دون أي تمييز	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38	يأخذ صاحب العمل إجراءات صارمة ضد التحرش الجنسي في مكان العمل	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39	أنا أتعامل على قدم المساواة في فرص عمل (تعيين، ترقية، تدريب، نقل) دون أي تمييز على أساس*:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i	الجنس / النوع الإجتماعي	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ii	العرقية	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
iii	اللون	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
iv	الدين	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
v	الرأي السياسي	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vi	الجنسية / مكان الميلاد	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vii	الأصل الإجتماعي / الطبقي	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
viii	المسؤولية الأسرية / الحالة الأسرية	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ix	السن	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
x	ذوي الاحتياجات الخاصة / الأيدز	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xi	العضوية في اتحاد النقابات والأنشطة ذات الصلة	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xii	لغة	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xiii	التوجه الجنسي (مثلي الجنس وثنائي الجنس أو الميول الجنسية الغيرية) [*]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xiv	الحالة الاجتماعية	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xv	مظهر جسماني	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xvi	الحمل / الأمومة	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40	أنا كإمرأة أستطيع ان أعمل في نفس الصناعات التي يعمل بها الرجل <small>بدون أي قوالب نمطية على أساس النوع الاجتماعي</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10/12	الأطفال في العمل	نعم تنظيم قانوني	لا
41	في مكان عملي يحظر عمل الأطفال أقل من 15 سنة <small>الحد الأدنى للتوظيف هو 15 سنة</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42	في مكان عملي يحظر على الأطفال أقل من 18 سنة العمل في أعمال خطيرة <small>الحد الأدنى للعمل في الأعمال الخطرة هو 18 سنة</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11/12	العمالة القسرية	نعم تنظيم قانوني	لا
43	لدى الحق في إنهاء العقد عند الإزادة أو بعد قضاء مدة الإشعار	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44	صاحب عملي يحتفظ بمكان عملي خالي من العمل القسري	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45	عندما اعمل العمل الإضافي ، أعمل فقط 12 ساعة عمل إضافي خلال الاسبوع ويتم تعويضى عنها	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12/12	حقوق اتحادات العمال	نعم تنظيم قانوني	لا
46	أنا لدى اتحاد عمال في مكان عملي	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47	انا لدى الحق في الانضمام إلى اتحادات العمال	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48	صاحب العمل يسمح لنا بالانضمام إلى الاتفاقيات الجماعية	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49	أنا وزملائي في العمل قادرين على الدفاع عن مصالحنا الاجتماعية والاقتصادية من خلال "تنظيم اضراب" من دون أي خوف من التمييز.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

* احصل على درجة إيجابية مركب على السؤال 40، يجب أن كنت قد أجبت ب "نعم" إلى 9 على الأقل من الخيارات.

النتائج

تخبر نتيجتك الشخصية بأن كم صاحب عملك ترقى إلى المعايير القانونية الوطنية بشأن العمل، للقيام بالحساب لتحقق العمل اللائق الخاص بك، يجب أن تتراكم نقطة واحدة لكل إجابة نعم ملحوظ. ثم مقارنتها مع القيم الموجودة في الجدول أدناه.

هو المبلغ الخاص من "نعم" المتراكمة.

عشرات مصر 42 مرات "نعم" على 49 أسئلة تتعلق بمعايير العمل الدولية.

إذا كانت النتيجة بين 1-18

هذه النتيجة أمر لا يصدق! هل يعرف صاحب العمل الخاص بك بأننا نعيش في القرن 21؟ نسأل عن حقوقك. إذا كان هناك اتحاد نشط في شركتك أو فرع من فروع الصناعة، والانضمام إليها وطلب المساعدة.

إذا كانت النتيجة بين 19-38

كما ترون، هناك مجالاً واسعاً للتحسين. ولكن من فضلك لا معالجة كل هذه القضايا في وقت واحد. نبدأ من حيث أنه يضر أكثر من غيرها. وفي هذه الأثناء، وخطار النقابة أو WageIndicator حول الوضع الخاص بك، ولذلك قد يساعد على تحسينه. عند إرسال رسالة إلكترونية إلى www.rawateb.org/home/contact-us / الوطن / الاتصال، يرجى أن تكون محددة حول شكواك وإذا كان اسم صاحب العمل ممكن أيضاً. أيضاً، ومحاولة معرفة إذا كانت شركتك تلتزم رسمياً إلى رمز يعرف باسم المسؤولية الاجتماعية للشركات. إذا فعلوا ذلك، ينبغي لها أن ترقى إلى ما لا يقل عن معايير منظمة العمل الدولية. إذا كانوا لا يلتزمون هذه المدونة حتى الآن، وينبغي لها. العديد من الشركات تفعل الآن. قد كنت أحمل هذا الأمر.

إذا كانت النتيجة بين 39 - 50

كنت إلى حد كبير للخروج من منطقة الخطر. صاحب عملك تلتزم معظم القوانين وأنظمة العمل القائمة. ولكن هناك دائماً مجالاً للتحسين. حتى في المرة القادمة كنت تتحدث إلى الإدارة حول ظروف العمل الخاص بك، والاستعداد الجيد والتشاور هذه DecentWorkCheck باعتبارها المرجعية.

اللوائح على العمل والأجور:

قانون العمل، عام 2003

الحد الأدنى للأجور

وفقا للدستور المصري، سوف يضمن النظام الاقتصادي فرصا متساوية وتوزيعا عادلا لعوائد التنمية، وتخفيض الفوارق بين الدخلات والالتزام بالحد الأدنى للأجور والمعاشات التي تضمن حياة كريمة، وكذلك الحد الأقصى لواحدة من وكالات الدولة لكل موظف مأجور وفقا للقانون.

وفقا لقانون العمل المصري عام 2003، يحدد المجلس القومي للأجور (NCW) الحد الأدنى للأجور في البلاد بالنظر في تكلفة العيش وإيجاد التوازن بين الأجور والأسعار. يتكون المجلس الوطني للأجور من أعضاء ممثلين عن 5 وزارات، وكالة الإحصاءات الوطنية، الوكالة الوطنية الإدارية، المجلس القومي للمرأة، 4 من ممثلي أصحاب الاعمال و 4 من ممثلي الاتحادات التجارية. يتم الاتفاق على زيادة الحد الأدنى للأجور من قبل ممثلي الحكومة، أصحاب الاعمال والاتحادات التجارية حيث يتم تكوين المجلس الوطني للأجور الذي يضم كل هؤلاء.

يجب أن لا يقل الحد الأدنى للزيادة السنوية في الأجور من 7% من الراتب الذي يحاسب به التأمين الاجتماعي.

يشمل قانون العمل على نظام للتفتيش على العمل حيث يتم فرض الغرامات (من 100 الى 500 جنيا) في حالة عدم الالتزام بأحكام الحد الأدنى للأجور. تزداد الغرامة مع زيادة عدد العاملين المتضررين، كما انها تتضاعف في حالة تكرار الضرر.

المصدر: مادة رقم 27 من دستور جمهورية مصر العربية عام 2014، ومادة رقم 34 و 247 من قانون العمل عام 2003

الدفع العادي

وفقا للمادة 38 من قانون العمل عام 2003، تم تعريف الأجر هو كل ما يحصل عليه العامل مقابل عمله، سواء كان ذلك ثابتا أو متغيرا. في حالة أو عينية. ويعرف الأجر كما يلي: وهو مبلغ مدفوع في إطار علاقة العمل، وكل ما يدفع للعامل مقابل ما ينتج وبيع، أو يجمع ما يحصل من العمل الذي يوصف هذه النسبة، وزيادات تصبح مستحقة الدفع مهما كان السبب في ذلك، وعينية يجب على صاحب العمل دفعها، دون أن تقتضها ضرورات العمل؛ وأية منحة تعطى للعامل بالإضافة إلى أجره، وكل ما يصرف له بسبب أمانته أو كفاءته، ومجرد ما توصف هذه المكافآت في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في مقالات عمل الجمعيات، فضلا عن التي أصبحت تدفع عادة عند استيفاء شروط وصفات العمومية والاستمرار والثبات، وكل ما يعطى للعامل مقابل شروط معينة أو مخاطر يستحق العامل دفعه في أداء عمله، وحصة الربح للعامل. والبخشيش يحصله العامل إذا استحق دفعه عادة، ولها قواعد تسمح لتصميمه. والنسبة المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة عليها في المنشآت السياحية تعتبر بخشيشا.

ويلزم أصحاب العمل بدفع العمال أجورهم بالعملة المتداولة قانونا في مكان العمل في يوم العمل. وينظم قانون العمل دفع الأجور لجميع فئات العمال. ووفقا لهذا القانون، يمكن حساب الأجور على أساس كل ساعة، أو أساس يومي أو أسبوعي أو شهري.

يجب صاحب العمل أن يلتزم بدفع أجور العمال:

- مرة واحدة في الشهر على الأقل إذا تم تعيين العامل على أجر شهري.

- مرة واحدة في الأسبوع (بما يتناسب مع العمل المتجز خلال الأسبوع)، وفي حالة إدايتهم الدفع حسب الإنتاج ويحتاج إكمال الإنتاج إلى أكثر من أسبوعين. ويتم دفع مبلغ الرصيد خلال الأسبوع بعد الانتهاء من مهمة الإنتاج؛ و

- مرة واحدة خلال كل أسبوع، إذا لم يكن العامل في الفئتين المذكورتين أعلاه.

ويحظر على أصحاب العمل نقل العامل المدفوعين شهريا إلى فئة العمال اليومية أو العمال المعينين بأجر أسبوعي أو يدفع في الساعة أو حسب الإنتاج، إلا بموافقة خطية من عامل على نقله. ويحمل العامل في هذه الحالة جميع الحقوق التي اكتسبها خلال فترة تواجده على الأجر الشهري.

يجوز لأصحاب العمل خصم المال من أجر العامل إذا انه / انها قد إستعارت ذلك المال كدين مقدم، دون فرض أية فائدة زائدة. ويجب أن لا تكون كمية خصم أكثر من 10% من أجر العامل. ويجب على صاحب العمل أن يجبر العامل على شراء المواد الغذائية والسلع أو الخدمات من متاجر معين، أو شراء البضائع المنتجة أو الخدمات المقدمة من قبل صاحب العمل. ويجب على صاحب العمل توفير قسائم الدفع التي تتألف من عناصر من الأجر لجميع العاملين.

المصدر: مادة 34-46 من قانون العمل لعام 2003

02/13 التعويض

اللوائح على العمل والأجور:

قانون العمل، لعام 2003

التعويضات عن وقت العمل الإضافي

وفقا لأحكام القانون رقم 133 لسنة 1961، فإن ساعات العمل القصوى هي 8 ساعات في اليوم و 48 ساعة في الأسبوع (باستثناء فترة وجبة الغداء والراحة لا تقل عن 60 دقيقة مدة كل يوم). وربما يتم تخفيض ساعات العمل بمرسوم من الوزير المعني لفئات العمالة المعينة، أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يحددها الوزير.

وقد يطلب من العمال عمل ساعات العمل الإضافي ولكن لا يجوز أن تزيد ساعات العمل القصوى في اليوم عشرة (10) ساعة في اليوم و 12 ساعة يوميا للعمال تم تعيينهم بطبيعة العمل على فترات متقطعة. وهذا يعني أن العمل الإضافي يسمح من ساعتين إلى 4 ساعات يوميا، وهذا يتوقف على طبيعة المؤسسة. ولم يحدد القانون حد ساعة العمل الإضافي في حالة العمال العامة الاسبوعيين. وقد يطلب من العمال عند الضرورة للتعامل مع مقتضيات العمل غير العادية أو ظروف استثنائية.

والتعويض عن العمل الإضافي على الأقل هو:

- 135% من المرتب العادي في كل ساعة إذا تم إجراء العمل الإضافي خلال النهار، و

- 170% من المرتب العادي في كل ساعة إذا تم إجراء العمل الإضافي أثناء الليل

المصدر: مادة 80 و 85 من قانون العمل لعام 2003

تعويض العمل الليلي

وفقا لقانون العمل لعام 2003، العمل الليلي هو العمل الذي قام العامل بأدائه بين غروب الشمس وشروقها. ولا ينص القانون على معدل قسط التأمين للعاملين في الليل. ويسمح معدل قسط التأمين لهؤلاء العمال الذين يؤدون العمل الإضافي خلال ساعات الليل.

المصدر: مادة 1 (ز) ومادة (85) من قانون العمل لعام 2003

وفي ظروف استثنائية، يمكن للعمال أداء العمل في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية. وبدلاً من الحصول على أجور أعلى للعمل على يوم راحة أسبوعية ويحصل العمال على يوم إجازة تعويضية بدلاً من يوم راحة في الأسبوع التالي، ولا يوجد نص لقضاء عطلة تعويضية للعاملين في العمل في يوم عطلة عامة.

تعويض الأجازات الرسمية / الأسبوعية

قد يطلب من العمال العمل في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية. وفي مثل هذه الظروف عندما يكون الموظف يعمل في أيام العطل الرسمية، يحق له الحصول على الأجر بمعدل قسط 300٪ من معدل أجر الساعة العادية. ولا يوجد حكم لقاء أجر قسط للعمل على يوم راحة أسبوعي.

المصدر: مادة 52 من قانون العمل لعام 2003

03/13 الإجازة السنوية والعمل في الأجازات الرسمية والاسبوعية

اللوائح على العمل والعطل:

قانون العمل 2003

إجازة مدفوعة الأجر / الإجازة السنوية

يوفر قانون العمل 2003 للإجازة السنوية على الانتهاء من سنة من الخدمة المستمرة مع صاحب العمل. ويحق للعامل إجازة سنوية مدفوعة الأجر إلى 21 يوماً و 30 يوماً للعامل أكثر من خمسين عاماً من العمر. يتم زيادة الإجازة السنوية بنسبة 7 أيام للعمال العاملين في العمل الشاق، والخطير أو غير السليم أو الذي يكون في المناطق النائية. وإذا عمل عامل على الأقل لفترة 6 أشهر ولكن أقل من مدة عام، فيحق له أو لها إجازة سنوية على أساس النسبة والتناسب.

وتزيد الإجازة السنوية أيضاً مع طول مدة الخدمة. ويحق للعامل 30 يوماً من الإجازة السنوية بعد 10 عاماً من الخدمة لدى صاحب العمل. والإجازة السنوية مستقلة عن أيام العطل الرسمية، وأيام المناسبات الرسمية قبالة أيام الراحة الأسبوعية. قد يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية وفقاً لمتطلبات وظروف العمل ويمكن للعامل أن يأخذ إجازة في التاريخ والمدة التي يحددها صاحب العمل، ولا يجوز لصاحب العمل أن يتدخل في الإجازة السنوية إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل. قد يجوز للعامل أن يحدد أيضاً موعد الإجازة السنوية على أنه / أنها يقدم إشعاراً لصاحب العمل على الأقل 15 يوماً قبل تاريخ الاستفادة من الإجازة السنوية. ولا يحق للعامل أن يحصل على الأجر خلال الإجازة السنوية إذا كان / كانت عملت مع صاحب عمل آخر خلال هذه الفترة.

قد يمنح العامل الإجازة السنوية ولكن لا بد منحه إجازة خمسة عشر يوماً خلال عام واحد بما لا يقل عن ستة أيام / مستمرة متتالية. ويطلب من صاحب العمل تسوية رصيد الأوراق أو الأجر المحسوبة على إجازة في كل ثلاث سنوات على الأكثر. وإذا تم إنهاء عقد العمل قبل أن يستفيد العامل من بقية الإجازة السنوية، فهو / هي يحق له / لها الحصول على أجر حسابها حسب رصيد الإجازات المتبقية.

المصدر: مادة 47- 51 من قانون العمل لعام 2003

دفع راتب العطل العامة

يحق للعامل الإجازات المدفوعة الأجر خلال عطلات العيد (العامة والدينية). وتشمل هذه الأعياد التذكارية والأعياد الدينية (الإسلامية في الأصل). هذه العطلات عادة ما تكون 13 في العدد. وتنظم أيام العطل الرسمية حسب قانون العمل والقرار الوزاري رقم 112/2003 بشأن تحديد الإجازات الرسمية، والتي يتم الدفع فيها بالكامل. وهي اليوم الأول من شهر محرم (السنة الهجرية الجديدة)، واليوم الثاني عشر من ربيع الأول (عيد ميلاد النبي عليه الصلاة والسلام)، وفي اليومين الأول والثاني من شهر شوال (عيد الفطر)، واليوم التاسع والعاشر والحادي عشر من شهر ذي الحجة (يوم العيد الأضحى ويوم عرفات واليومين الأول والثاني من عيد الأضحى)، و 7 يناير (عطلة العيد الميلاد الأضحى)، ويوم شام النسيم 25 أبريل (يوم تحرير سيناء)، واليوم الأول من شهر مايو (عيد العمال)، واليوم 23 يوليو (يوم الثورة)، واليوم 6 أكتوبر (يوم القوات المسلحة).

المصدر: مادة 52 من قانون العمل عام 2003؛ ومادة 1 من المرسوم 112 لعام 2003 لتحديد العطل تعتبر الإجازة فيها مأجورة كاملة للعاملين

يوم الراحة الاسبوعي

يحق للعمال الراحة في الأسبوع إلى 24 ساعة متتالية بعد 6 أيام عمل متواصلة. وتشير فترة الراحة الأسبوعية كوقت مدفوع الأجر.

قد يستحق يوم الراحة الأسبوعية ولكن ليس لأكثر من ثمانية أسابيع في المناطق النائية عن مراكز التحضر. وفي الأعمال التي يحكم طبيعتها أو بسبب ظروف العمل فيها تتطلب فيها تشغيل العمل دون انقطاع.

يوفر قانون العمل ساعة واحدة غير مدفوعة الأجر خلال كل أيام العمل من أجل الاستراحة وتناول الوجبات ويستثنى من ذلك الحالات التي يشملها القرار. لا ينبغي للعامل ان يبقى في العمل لمدة تزيد عن 5 ساعات و كما انه لا ينبغي بالنسبة للعمال الاحداث لا يجب أن تزيد ساعات عملهم عن 4 ساعات متواصلة.

المصدر: مادة 81، 83- 84 و 101 من قانون العمل لعام 2003

لوائح بشأن ظروف العمل

قانون العمل، لعام 2003

تفاصيل التوظيف المكتوبة

عقد العمل الفردي هو عقد الذي بموجبه يتعهد العامل بالعمل مع وتحت إدارة إشراف صاحب العمل مقابل أجر. وقد يكون عقد العمل من فترات محددة أو غير محددة يجب أن تكون مكتوبة. وعقد عمل، مكتوب باللغة العربية، يوضع في ثلاث نسخ (يتم التوقيع عليها من جانب جميع الأطراف)، نسخة واحدة لكل من العامل وصاحب العمل والمكتب المعني في التأمين الاجتماعي. ويجب عقد عمل ينص على المعلومات التالية: اسم صاحب العمل وعنوان مكان العمل؛ واسم ومؤهلات ومهنة وعنوان الموظف والمستندات المطلوبة لإثبات هويته، ورقم تأميته الاجتماعي؛ وطبيعة ونوع العمل موضوع العقد، والأجر المتفق عليه وطريقة ووقت الدفع. ويجب على صاحب العمل أن يعطي إيصالاً للعامل للأوراق والشهادات التي قدمها العامل لصاحب العمل.

المصدر: مادة 03-01 مارس 2 من قانون العمل لعام 2003

عقود محددة المدة

يسمح قانون العمل المصري توظيف العمال بالعقد المحدد في المدة للمهام ذات طبيعة دائمة. ولا يقوم صاحب العمل بتوفير أسباب وجيهة لاستخدام العقود محددة المدة وليس هناك قيود على استخدام العقود محددة المدة. وبموجب اتفاق صريح للطرفين، يمكن تجديد عقد محدد المدة عدة مرات. ويتبري عقد محدد المدة تلقائياً ما لم يجدد. ويجب أن يتم تجديد لمدة أخرى محددة قبل انتهاء مدة العقد؛ وخلاف ذلك، يتحول العقد المحدد الأجل تلقائياً إلى عقد لأجل غير مسمى. وتقرر العقود إنهاء أداء مشروع معين عندما ينتهي المشروع، على الرغم من استمرار العمل بعد اختتام المشروع ويتحول مثل هذه العقود إلى عقود غير المحددة المدة، وليس هناك حد لعقود محددة المدة ومع ذلك يجوز لأي عامل أن ينهي العقد بعد 5 سنوات من الخدمة.

المصدر: مادة 106-104 من قانون العمل لعام 2003

فترة الاختيار

يحدد قانون العمل لعام 2003 أن فترة الاختيار في عقد العمل يجب أن تحدد ولكنه قد لا تتجاوز 3 أشهر. ويتطلب ذلك أيضاً أن العامل لا يجوز تعيينه تحت الاختيار مرتين مع نفس صاحب العمل.

المصدر: مادة 33 من قانون العمل لعام 2003

متطلبات إشعار

يتطلب قانون العمل كتابة إشعار إنهاء قبل إنهاء خدمات العامل.

يتبري عقد محدد المدة في نهاية فترة ولايتها أو على إنجاز عقد العامل المحدد الأجل إلى أجل غير مسمى يمكن إنهاؤها من قبل أي من الطرفين من خلال خدمة إشعار خطي أو دفع بدل. ووفقاً لقانون العمل 2003، تعتمد فترة الإشعار على طول خدمة الموظف على النحو التالي:

- شهرين إذا كانت فترة الخدمة غير المنقطعة لدى صاحب العمل للعامل أقل من 10 سنة؛ و

- 3 أشهر إذا كانت مدة الخدمة تزيد 10 سنوات

يجب على العامل أن يقدم سبباً مشروعاً وكاف بخصوص صحته، وحالتها الاجتماعية أو الاقتصادية لإنهاء العقد. وتبدأ فترة الإشعار من تاريخ استلامه، ويتم حساب مدة خدمة العامل من تاريخ تسلمه عمله حتى التاريخ الذي تنتهي فيه فترة الإشعار. وخلال فترة الإشعار يبقى عقد العمل سليماً، و يقوم كلا الطرفين بتنفيذ الالتزامات الناتجة عنه. وينتهي العقد بانقضاء تلك الفترة.

ويعتبر الاتفاق المتعلق بالإعفاء أو تخفيض مدة الإخطار لاغياً وباطلاً. ومع ذلك، فيمكن زيادة فترة الإشعار عن طريق الاتفاق. وإذا تم إنهاء العقد من قبل صاحب العمل، فيحتمل العامل الحق في اتخاذ يوم عطلة أسبوعية أو ثمانية ساعات في الأسبوع للبحث عن عمل آخر، دون تخفيض في الراتب. ويحدد عامل النهار أو ساعات الغياب، شريطة أنه / أنها تقدم إشعاراً لصاحب العمل ما لا يقل عن اليوم السابق لغيابه / ما.

ولا يجوز لصاحب العمل فصل أي صاحب العمل بدون سبب. ولا يجوز فصل العامل إلا أنه / أنها ترتكب خطأً. وتم توفير القائمة عن ذلك في قانون العمل. ويحظر على صاحب العمل فصل العامل المباشر، ويجب تقديم طلب فصل مع تقديم سبب إلى لجنة العمل المعنية التي تحمل سلطة فصل العامل.

وتنظر لجنة العمل في القضية وتحدد ما إذا كان الفصل سيئاً. وفي حالة الفصل التعسفي، يجب على صاحب العمل تعويض العامل مدة لا تقل عن راتب شهرين عن كل سنة من العمل مع صاحب العمل. ويجوز لأي من الطرفين الطعن في قرار لجنة العمل إلى محكمة الاستئناف المختصة.

وحتى عندما يكون العامل المطرود عضو النقابة، وتشارك النقابات العمالية بشكل غير مباشر في عملية فصل (أي مندوب من اتحاد نقابات العمال هو واحد من لوحة من خمسة أعضاء من لجنة العمل).

المصدر: مادة 104-1 22 من قانون العمل لعام 2003

قطع الأجر

يقدم قانون العمل لعام 2003 مكافأة نهاية الخدمة للعمال المسرحين (تم الإنهاء لأسباب اقتصادية). ويحق للعامل على مكافأة نهاية الخدمة بمعدل راتب شهر واحد عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى من الخدمة وواحد ونصف الشهر عن كل سنة من السنوات اللاحقة. (مكافأة نهاية الخدمة / هي الأجر لخمس أشهر للعاملين مع خمس سنوات من الخدمة و 12.5 (7.5+5) أشهر لمدة 10 عاماً من الخدمة. ولا يوجد نص لمكافأة نهاية الخدمة للفصل غير الاقتصادي.

المصدر: مادة 201 من قانون العمل لعام 2003

القوانين الخاصة بالعمالين الذين لديهم مسئوليات أسرية

قانون العمل ، 2003

أجازة الأبوة

لا توجد هناك أحكام بخصوص قانون يسمح إجازة لأبوة للأباء الجدد.

الإجازة العائلية

لا توجد هناك أحكام بخصوص قانون يسمح إجازة الأبوة للأمهات الجدد بعد انتهاء إجازة الأمومة. ومع ذلك، فالمرأة العاملة في المؤسسة، حيث يتم توظيف خمسين عاملاً أو أكثر، لديها الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة سنتين (730 يوماً) لرعاية طفلها. ويحق للمرأة العاملة لهذه الإجازة مرتين خلال فترتها الكاملة.

المصدر: مادة 94 من قانون العمل لعام 2003

خيار العمل المرن للعمالين مع أطفال قاصرين ومسئوليات أسرية أخرى

لا توجد هناك أية أحكام في قانون دعم التوازن بين العمل والحياة للوالدين أو العمال ذوي المسؤوليات العائلية.

قوانين اجازة الوضع والعمل

قانون العمل، لعام 2003

قانون التأمين الاجتماعي لعام 1975

الرعاية الطبية المجانية

وفقا لقانون التأمين الاجتماعي لعام 1975، يحق للعامل (وفقا للشروط المؤهلة المعينة) إلى فوائد طبية أثناء الولادة، وهذه تشمل ما قبل الولادة والولادة ورعاية ما بعد الولادة.

العمل الضار

يتطلب قانون العمل لعام 2003 صدور مرسوم تحديد نوع العمل الذي هو مؤذ وضار من الناحية الأخلاقية للمرأة وكذلك نوع العمل لا يجوز فيه توظيف المرأة. يفرض قانون العمل لعام 2003 وقانون الطفل لعام 1996 مختلف القيود على توظيف النساء الحوامل (النقص في ساعات العمل، وعدم منح مكافأة ساعات العمل الإضافي) لحماية صحة الأم والطفل.

المصدر: مادة 90 من قانون العمل لعام 2003، القانون رقم 12 لعام 1996 لقانون الطفل.

إجازة الأمومة

يضمن الدستور المصري تقديم الرعاية وحماية الأمومة. ويمنح المرأة العاملة إجازة الأمومة وينظم ذلك بموجب قانون العمل.

ويحق للنساء الموظفات إلى 90 يوما على الأقل من إجازة أمومة مدفوعة الأجر بالكامل بعد 10 شهرا من الخدمة على الأقل. ومن بين 90 يوم، يجب أخذ إجازة 45 يوم بعد الولادة، ويجب توفير العاملات الحوامل الشهادة الطبية تشير إلى التاريخ المتوقع للولادة. ويحق للعاملات الإناث إجازة الأمومة مرتين في فترة خدمتها.

المصدر: مادة 11 من دستور جمهورية مصر العربية 2014، ومادة 91 من قانون العمل لعام 2003

الدخل

تدفع فترة إجازة الأمومة بأجر كامل ويحق للعاملات اجرا شاملا خلال فترة الإجازة. ومع ذلك، هذه الإجازة مدفوعة الأجر مرتين فقط خلال مدة خدمة العاملة الكاملة من الإناث. ويجوز لصاحب العمل حرمان العاملة من أجرها خلال فترة إجازة الأمومة أو استرداد المبلغ المدفوع من قبله، إذا كانت قد عملت خلال إجازة فترة مع صاحب عمل آخر. يوفر نظام التأمين الاجتماعي 75% من قيمة أحدث الانعاب اليومية بحد أقصى 120 يوما. ويكون ذلك بحد أقصى ثلاث مرات للحمل والولادة. الحد الأدنى الشهري المستحق هو الحد الأدنى الشهري للأجر المدفوع عنه الاشتراكات وهو 500 جنيها (يوليو 2017). يمكن أن يتم دفع الراتب خلال إجازة الوضع بشكل يومي، اسبوعي أو شهري وذلك بناء على طريقة دفع الراتب.

المصدر: مادة 91 و 92 من قانون العمل لعام 2003; الدراسة القطرية للرابطة الدولية للضمان الاجتماعي 2017

الحماية من الطرد

وينص قانون العمل على أن المرأة العاملة لا يمكن فصلها خلال فترة إجازة الأمومة.

المصدر: مادة 92 من قانون العمل لعام 2003

الحق في العودة إلى نفس الموقف

لا يوجد نص خاص في القانون على منح العاملات الحق في العودة إلى نفس الموقف بعد الاستفادة من إجازة الأمومة. ومع ذلك، فهذا يطبق وفقا للمادة 92 من قانون العمل أن العامل لا يمكن فصله أثناء إجازة الأمومة وهو ما يعني أن الحق في العودة إلى العمل مكفول بموجب القانون. ومع ذلك، فإن الحق في العودة إلى نفس الموقف ليس كذلك.

المصدر: مادة 92 من قانون العمل لعام 2003

إجازات التمريض للأمهات العاملات

يحق للعاملات فواصل التمريض لمدة الرضاعة مدفوعة الأجر. كل منها 30 دقيقة، للأمهات الجدد على الرضاعة الطبيعية لطفلها (أطفالها) حتى يكون الطفل أربعة وعشرين (24) شهرا من العمر. وإجازات الرضاعة الطبيعية / التمريض هي بالإضافة إلى إجازات طبيعية تتلقى المرأة العاملة خلال يوم العمل. ويتم الاتفاق على التوقيت الدقيق لإجازات الرضاعة الطبيعية / التمريض بين الأم وصاحب العمل.

المصدر: مادة 93 من قانون العمل لعام 2003

اللوائح المتعلقة بالصحة والسلامة في مكان العمل:

قانون العمل، لعام 2003

رعاية صاحب العمل

وفقا لقانون العمل لعام 2003، يطلب من صاحب العمل توفير وسائل السلامة المهنية والأمن الصحي والبيئة للعمل في مكان العمل من أجل ضمان الحماية من المخاطر الجسدية. وينبغي اتخاذ تدابير وقائية واحترازية لحماية العمال من الخطر الناشئ من أدوات العمل والآلات التي تضم علامات ورفع المعدات: المواد: الأجهزة ووسائل النقل: المناولة ونقل الطاقة الكهربائية، والتشييد والبناء وأعمال الحفر، ومخاطر الانهيار والسقوط. وينبغي أيضا مراقبة شروط السلامة من جانب المؤسسة بشأن مخاطر العدوى بالبكتريا والفيروسات والفطريات والطفيليات وسائر المخاطر البيولوجية المعنية في التعامل مع الحيوانات المصابة ومنتجاتها ومخلفاتها، والاختلاط مع المرضى وتنفيذ خدمات الرعاية لهم بما في ذلك التحاليل الطبية والفحوصات. ويجب ضمان السلامة من الأخطار الكيميائية المعنية في التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية. ويلتزم صاحب العمل برعاية لحماية صحة وسلامة العامل من خلال توفير وسائل الإنقاذ والإسعافات الأولية، والتنظيف وترتيب وتنظيم مكان العمل، مع الضمان أن العمال في أماكن طبخ الطعام، وأكل الوجبة، والمشروبات يحملون شهادات صحية تشير إلى أنها خالية من الأمراض الوبائية والمعدية.

المصدر: مادة 208 و214 من قانون العمل لعام 2003

الحماية مجاناً

ويتطلب قانون العمل من أصحاب العمل بتوفير معدات الوقاية (وسائل الحماية) للعمال المشاركين في أعمال خطرة. ووفقا للدستور لعام 2014، يعتبر من واجب الدولة حماية حقوق العمال والسعي لبناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الإنتاجية. ويجب أن تضمن الوسائل للمفاوضات الجماعية، وحماية العمال من مخاطر العمل، وضمان الوفاء بمتطلبات الأمن والسلامة والصحة المهنية، ومنع الفصل التعسفي، وكلها على النحو الذي ينظمه القانون.

المصدر: مادة 13 من دستور جمهورية مصر العربية لعام 2014؛ مادة 211 و212 من قانون العمل لعام 2003

التدريب

يتطلب قانون العمل من صاحب العمل أن يضمن أن العمال قد يتم تدريبهم في التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة والمواد المسببة للسرطان. ويلزم أرباب العمل أيضا على إعداد خطة طوارئ لحماية المؤسسة والعمالين لديها في حال وقوع كارثة، وتدريب العمال لحالات الطوارئ.

المصدر: مادة 211 ومادة 215 من قانون العمل لعام 2003

نظام تفتيش العمل

يوفر قانون العمل لعام 2003 نظام تفتيش العمل الحيوية (الجزء الخامس) وإلى حد بعيد بما يتماشى مع متطلبات اتفاقية 81 لمنظمة العمل الدولية. الوكالة المتخصصة للتفتيش هي المسؤولة عن مراقبة تنفيذ أحكام السلامة المهنية والبيئة الصحية، والعمل، والتفتيش في أماكن العمل. وتقدم الوكالة أدوات القياس والمعدات وجميع الإمكانيات اللازمة للتفتيش. ويمنح التشريع الوطني مفتشي سلطة التفتيش السلطة على قيام عملية التفتيش على فترات دورية مناسبة؛ وإجراء الفحص الطبي في المختبرات؛ وأخذ عينات، واستخدام المعدات والأدوات والكاميرات وغيرها لتحليل أسباب الحوادث؛ إعادة النظر في خطة الطوارئ وتحليل المخاطر المترتبة على إنشاء؛ واستعراض نتائج التقارير الفنية الإدارية التي وردت في المؤسسة على أنواع وأسباب نتائج التنسيق الإدارية الخطيرة. ومراجعة كميات من المواد الخطرة في الجوارب التي تشكل خطرا على المؤسسة. واستنادا إلى تقرير وكالة السلامة والصحة المهنية وتفتيش بيئة العمل، تأمر السلطة الإدارية المختصة أن تأمر بإغلاق المؤسسة كلياً أو جزئياً، أو التوقف عن استخدام جهاز واحد أو أكثر، في حالة طوارئ مفاجئة أو خطراً على الصحة أو سلامة بيئة العمل. ويجوز للسلطة إصدار حكم لوقف أو إغلاق على إزالة أسباب الخطر. وحق التفتيش لمفتشي السلامة والبيئة الصحية والعمل المهني يعتبر وفقاً لأحكام القوانين والمراسيم التي تنظم لهم.

المصدر: مادة 224-226 من قانون العمل لعام 2003

القواعد المتعلقة بالعمل والمرض

قانون العمل، لعام 2003

قانون التأمين الاجتماعي لعام 1975

إجازة مرضية مدفوعة الأجر

وفقاً لقانون العمل لعام 2003، العامل هو الذي يتم تأسيس مرضه وتحديدده من قبل السلطة الطبية المعنية الحق في إجازة مرضية. ويتم دفع فائدة المرض كما هو محدد بموجب قانون التأمين الاجتماعي. ويحق للعمال الإجازات المرضية على النحو التالي:

- 75٪ من الأجر خلال 90 يوماً الأولى من الإجازة المرضية. و
- 85٪ من الأجر خلال 90 يوماً مقبلة من الإجازة المرضية

يتم دفع فائدة المرض لمدة أقصاها 180 يوماً في السنة. يتم دفع 100% من الأجر في بعض حالات الأمراض المزمنة لفترات غير محددة. الحد الأدنى الشهري المستحق هو الحد الأدنى الشهري للأجر المدفوع عنه الاشتراكات وهو 500 جنها (يوليو 2017). ويحق للعامل أن يستفيد من الإجازة السنوية المتراكمة له بالإضافة إلى إجازات مرضية وكذلك يحق له / لها أيضا طلب إجازته المرضية على أن يتم تحويلها إلى رصيد الإجازة السنوية.

المصدر: مادة 54 من قانون العمل لعام 2003؛ الدراسة القطرية للرابطة الدولية للضمان الاجتماعي 2017

الأمن الوظيفي أثناء المرض

تعتبر وظيفة العامل آمنة أثناء إجازة مرضية مدفوعة الأجر. ولا يمكن لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بسبب مرض العامل إلا إذا استنفد العامل إجازته المرضية، كما هو محدد بموجب قانون التأمين الاجتماعي، إضافة إلى إجازته السنوية المجمدة المستحقة له. ويطلب من صاحب العمل أن يقدم إشعاراً للعامل يرغبه في فصل العامل في غضون 15 عاماً من تاريخ قد استنفد العامل إجازته فيه. وإذا استرد العامل المريض في صحته قبل اصدار مثل هذا الإخطار، فلا يسمح لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بسبب مرض العامل.

المصدر: مادة 127 من قانون العمل لعام 2003

الرعاية الطبية

وتقدم فوائد طبية للعمال المؤمن عليهم وهي تشمل على "الرعاية العامة والمتخصصة، والجراحة، والعلاج في المستشفيات ورعاية الأمومة، والعناية بالأسنان، والخدمات المختبرية، والطب، وخدمات إعادة التأهيل، والأجهزة".

المصدر: الدراسة القطرية للرابطة الدولية للضمان الاجتماعي 2017

فائدة العجز / الإصابة أثناء العمل

وتنقسم الإصابات أثناء العمل إلى أربع فئات وهي: (أ) العجز الكلي الدائم (ب) العجز الجزئي الدائم (ج) العجز المؤقت و (د) اصابة قاتلة مما يؤدي إلى وفاة العامل.

وفي حالة العجز الكلي الدائم / الإعاقة، فتقدر الفائدة هي 80٪ من متوسط الدخل الشهري في العام قبل بدء الإعاقة. وإذا كان الشخص المؤمن عليه يتطلب الحضور المستمر للأخرين لأداء المهام اليومية، فيدفع 20٪ من المعاش كبديل معاش. الحد الأقصى من الراتب الشهري الذي يتم استخدامه لحساب المعاش الشهري للإعاقات هو 1370 جنها (يوليو 2017).

وفي حالة العجز الجزئي، إذا كانت درجة الإعاقة المقررة بين 35-100٪، فيتم دفع النسبة المئوية للمعاش للعجز الجزئي وفقاً لدرجة تقييم الإعاقة. وإذا كانت درجة تقييم الإعاقة هي أقل من 35٪، على مبلغ مقطوع على أساس 48 شهراً من المعاشات التقاعدية المدفوعة وفقاً لدرجة تقييم الإعاقة.

وفي حالة العجز المؤقت، يتم دفع 100٪ من الأجر اليومي للعامل من اليوم التالي لبدء العجز حتى إلى فترة الحصول على الشفاء أو شهادة العجز الدائم الكامل. وتدفع فائدة يومية أو أسبوعية أو شهرية اعتماداً على وتيرة دفع الأجر للمؤمن عليه.

وفي حالة الإصابة القاتلة، فينتقل المعالين وهم (الأرمل / الأرمل) الأرملة / الأرمل ذوي الاحتياجات الخاصة، والأطفال والآباء والإخوة والأخوات) معاش الوريثة. ويتم دفع 80٪ من متوسط الدخل الشهري في العام الماضي قبل وفاة العامل المؤمن عليه كما يصلح للورثة. ويمكن أيضاً أن يدفع معاش الوريثة كالمقطوع وتشمل فوائد الناجين أيضاً على منحة الوفاة ومنحة الجنائز.

المصدر: مادة 5 من قانون التأمين الاجتماعي لعام 1975؛ الدراسة القطرية للرابطة الدولية للضمان الاجتماعي 2017

اللوائح بشأن الضمان الاجتماعي:

قانون التأمين الاجتماعي لعام 1975

استحقاقات التقاعد

يوفر قانون التأمين الاجتماعي الحصول على راتب تقاعدي كامل ومبكر على حد سواء، وللحصول على راتب تقاعدي كامل، يجب على العامل أن يبلغ 60 سنة من العمر مع خدمة 120 شهرا (10 عاما) من مساهمات الخدمة. ويتمنح التقاعد المبكر على أي مستوى العمر مع 240 شهرا (20 عاما) من مساهمات الخدمة.

والراتب التقاعدي هو 1/45 (1/40 للأعمال الشاقة و1/36 للأعمال الخطيرة) من الأرباح المرجعية تدفع عن كل سنة من الخدمة تصل إلى 36 عاما. وإجمالي الراتب التقاعدي بالحد الأدنى هو 7/50 من متوسط الدخل الشهري بينما الحد الأقصى للمعاش الكلي هو 80% من متوسط الدخل الشهري. الحد الأقصى من الراتب الشهري الذي يتم استخدامه لحساب الاشتراكات هو 1370 جنها (يوليو 2017).

ويتم دفع فائدة الشيخوخة إذا كان الشخص المؤمن عليه لا يستوفي الشروط المؤهلة للحصول على فائدة الشيخوخة في سن ال 60 أو في أي سن إذا كان مهاجرا أو المرأة المؤمنة عليها التي تتراوح عمرها بين 51 عاما أو أكثر (متزوجة كانت أو مطلقة أو أرملة) التي لا تتأهل للحصول على فائدة الشيخوخة.

وتدفع مبالغ التكميلية الخاصة عن مدة الخدمة لأكثر من 36 عاما.

المصدر: مادة 18-31 من قانون التأمينات الاجتماعية لعام 1975؛ الدراسة القطرية للرابطة الدولية للضمان الاجتماعي 2017

فائدة المعالين / الورثة

وتنص قوانين العمل على راتب تقاعدي للورثة (والمعالين هم: الأرملة، الأرملة، الأطفال والآباء والإخوة والأخوات). ويتم حساب رواتب تقاعدية للورثة بالمثل كفائدة الشيخوخة وغيرهم من الورثة. فينص القانون أيضا فائدة الناجين، والتسوية، ومنحة الوفاة ومنحة الجنائز.

المصدر: قانون التأمين الاجتماعي لعام 1975؛ الدراسة القطرية للرابطة الدولية للضمان الاجتماعي 2017

فائدة البطالة

وفقا لقانون التأمين الاجتماعي، يستحق العامل استحقاقات البطالة لمدة تصل إلى 16 أسبوعا إذا هو / هي تحمل الخدمة لفترة 6 أشهر على الأقل، بما في ذلك ثلاثة أشهر متتالية قبل البطالة. وفوائد البطالة هي 60% من أجور الشهر الأخير للعامل بعد إنتظار لمدة سبعة أشهر. ويجوز تمديد الاستفادة إلى 28 أسابيع إذا تم سداد الاشتراكات لمدة 24 شهرا الماضية.

ويجب أن يكون الشخص المؤمن عليه قادرا على استعداد للعمل وتسجيله وتقديم تقارير منتظمة إلى مكتب التوظيف. ويجب أن لا تكون دفع فوائد البطالة نتيجة للمغادرة الطوعية وسوء السلوك، أو رفض التدريب أو عرض عمل مناسب.

المصدر: من قانون التأمين الاجتماعي لعام 1975؛ الدراسة القطرية للرابطة الدولية للضمان الاجتماعي 2017

استحقاقات العجز

توفر القوانين المذكورة أعلاه استحقاقات العجز في حالة وقوع حادث غير مبني / إصابة / مرض مما يؤدي إلى عجز دائم. وينص القانون على كل من فائدة العجز وتسوية العجز. ويعتبر ذلك مثل فائدة الشيخوخة. والحد الأدنى لفائدة العجز هو 65% من متوسط الدخل الشهري في سنتين أخيرتين من الخدمة و 500 جنيه في الشهر أو (أيهما أكبر). والحد الأقصى لفائدة العجز هو 80% من متوسط الدخل الشهري. الحد الأقصى للأرباح المغطاة شهريا المستخدمة لحساب المساهمات هي 3,800 جنيه (يوليو 2017).

المصدر: مادة 18-31 من قانون التأمين الاجتماعي لعام 1975؛ الدراسة القطرية للرابطة الدولية للضمان الاجتماعي 2017

10/13 المساواة في العمل

قوانين المساواة في العمل

دستور جمهورية مصر العربية، لعام 2014

قانون العمل، لعام 2003

قانون العقوبات، لعام 1937

المساواة في الأجر

يحظر قانون العمل لعام 2003 التمييز في الأجر بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة.

المصدر: مادة 35 من قانون العمل لعام 2003

التحرش الجنسي في أماكن العمل

يحظر التحرش الجنسي بموجب قانون العقوبات. ووفقا لقانون العقوبات، فإن أي شخص يعرض الآخر لهتك العرض للجسم عن طريق الكلمات والأفعال والإيماءات، فيعاقب بالسجن لمدة لا تقل عن 6 أشهر ولا تزيد عن سنتين وبغرامة من 500-2000 جنيه. والعقوبة قابلة للتطبيق حتى لو حدث هتك العرض عن طريق الهاتف أو عن طريق أية وسيلة أخرى من الاتصالات.

المصدر: مادة 267، ومادة 269 ومادة 306 من قانون العقوبات لعام 1937

عدم التمييز

وفقا للدستور المصري عام 2014، تكفل الدولة تكافؤ الفرص لجميع المواطنين دون تمييز. وبين الدستور أن المواطنين كلهم متساوون أمام القانون. وهم متساوون في الحقوق والحريات والواجبات العامة. دون تمييز على أساس الدين أو المعتقدات أو الجنس أو الأصل أو العرق أو اللون أو اللغة أو الإعاقة أو الطبقة الاجتماعية أو الانتماء السياسي أو الجغرافي أو لأي سبب آخر. والتمييز والتحرش على الكراهية العنصرية جريمة يعاقب عليها القانون. ويجب على الدولة أن تأخذ التدابير اللازمة للقضاء على جميع أشكال التمييز. وقانون تنظيم إنشاء لجنة مستقلة لهذا الغرض.

كما يحظر قانون العمل التمييز في الأجر على أساس الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة.

المصدر: مادة 9 و 53 من دستور جمهورية مصر العربية عام 2014، مادة 35 من قانون العمل لعام 2003

الحق في العمل

لا يمكن للمرأة أن تعمل في نفس الصناعات التي مثل الرجل. وإنما يحظر قانون العمل تشغيل النساء في بعض المهن ويحظر أيضا توظيف النساء في العمل الليلي (07:00 مساءً حتى 07:00 صباحاً) والعمل الذي يعتبر خطراً (إما جسدياً أو معنوياً) على صحته. وحوالي 30 من مهن مختلفة محظورة لعمل النساء فيها بموجب المرسوم رقم 155 لعام 2003.

المصدر: مادة 89-90 من قانون العمل لعام 2003

11/13. عمالة الأطفال

قوانين عمالة الأطفال

دستور جمهورية مصر العربية، لعام 2014

قانون العمل، لعام 2003

قانون الطفل، لعام 1996

الأطفال تحت 15 عاماً

الحد الأدنى لسن العمل هو 14 عاماً. ويسمح قانون العمل للأطفال لا تزيد أعمارهم عن 12 سنة للعمل كمتدربين. ويحدد قانون الطفل الحد الأدنى لسن العمل للعمال إلى 15 سنة و 12 سنة بالنسبة للعمالة الموسمية. وإذا تم التعاقد مع طفل / عامل يقل عمره عن 16 عاماً، فيطلب من صاحب العمل على منحه بطاقة يذكر فيه أن العامل يعمل عند. ويجب تعليق صورة الطفل / العامل على البطاقة والموافقة عليها من قبل مكتب القوى العاملة المختصة.

ولا يمكن أن يطلب من الطفل العامل للعمل لأكثر من ست ساعات في اليوم، ويتم تقديم وجبة غداء للعامل وفترات الراحة. ويجب أن تكون هناك فواصل مرتبة خلال العمل بحيث لا يعمل الطفل العامل لأكثر من أربع ساعات متواصلة. ويحظر على الطفل / العامل بالعمل لساعات إضافية أو العمل على يوم الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية. ويجب أن لا يعمل العمال الأطفال في أوقات الليل (من 07:00 مساءً حتى 07:00 اليوم التالي صباحاً). الطفل / العامل هو العامل الذي يصل أربعة عشر عاماً من العمر أو تجاوز سن التعليم الابتدائي وأقل من ثماني عشرة سنة من العمر.

تصدر الوزارة المختصة مرسوماً وفقاً لمراحل مختلفة من العمر، وتحديد نظام توظيف الأطفال، وشروط وحالات لتوظيفهم، والأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تعيينهم فيها.

ويجب على صاحب العمل الذي يعين الأطفال في العمل تعليق نسخة من الأحكام المتعلقة بالتوظيف في مكان العمل، وفي أماكن بارزة في أماكن العمل. ويرسم صاحب العمل بياناً قد تم الموافقة عليه من قبل السلطة الإدارية المختصة، مما يدل على ساعات العمل وفترة استراحة للعمال الأطفال.

المصدر: مادة 98-103 من قانون العمل لعام 2003

الحد الأدنى لسن العاملين بالمهن الخطرة

تم تعيين الحد الأدنى لسن العمل الخطير 18 عاماً. ويحظر دستور جمهورية مصر العربية أن توظيف الأطفال قبل سن إكمال تعليمهم التحضيري (ست سنوات من التعليم الابتدائي وثلاث سنوات من التعليم الإعدادي) أو في وظائف التي تواجههم للخطر. ووفقاً للقرار الوزاري رقم 118 لسنة 2003، يعتبر التعدين والبناء والصناعات الخطرة، تشمل المهن المعنية على أنها خطيرة مثل التمريض، والبناء، والأشغال المعدنية، والفخار، وصناعة الزجاج، وتشغيل الآلات، وقيادة السيارات، والبيع في الشوارع، وتنظيف الأحذية، وجمع القمامة وغيرها، بالإضافة إلى 44 مهنة. لا يمكن أن يشغل الأطفال في الوظائف أو المهن التي لها تأثير على النفسية والصحة الجسدية أو المعنوية، ولا يمكن استخدامهم كذلك في الأنشطة تعرضهم للأخطار الميكانيكية والبيولوجية والفيزيائية والكيميائية. ولهذه المهن، الحد الأدنى لسن العمل هو 16 عاماً.

المصدر: مادة 80 من دستور جمهورية مصر العربية عام 2014، ومادة 3 5 من مرسوم وزارة القوى العاملة والهجرة رقم 118 لعام 2003

12/13. العمالة القسرية

لوائح بشأن العمل الجبري:

قانون العمل، لعام 2003

دستور جمهورية مصر العربية، لعام 2014

العمل الجبري

وفقا للدستور تضمن الدولة أن العمل حق وواجب وشرف، وقد لا يضطر المواطن للعمل باستثناء ما يقتضيه القانون ولغرض أداء خدمة عامة لمدة محددة مقابل بمقابل عادل، ودون المساس بالحقوق الأساسية للذين يضطرون للقيام بهذا العمل. وينص الدستور على أن جميع أشكال العبودية والقهر والاستغلال القسري للإنسان، والتهريب الجنسي وأشكال أخرى من الاتجار بالبشر محظور ويعتبره القانون جرماً.

المصدر: مادة 12 و 89 من دستور جمهورية مصر العربية لعام 2014

حرية تغيير الوظيفة والحق في الاستقالة

يجب للعمال تغيير وظائفهم بعد تقديم إشعار خطيلصاحب العمل. ولزيد من المعلومات حول هذا الموضوع، يرجى الرجوع إلى قسم الأمن الوظيفي.

المصدر: مادة 111 من قانون العمل لعام 2003

ظروف العمل غير الإنسانية

يجوز لتمديد وقت العمل إلى ما بعد ساعات العمل العادية من ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، وثمان ساعات في اليوم. ومع ذلك، يجب أن يكون مجموع ساعات العمل شاملة للعمل الإضافي لا يتجاوز عشرة (10) ساعة في اليوم و12 ساعة يومياً للعمال الذين تم تعيينهم للوظائف بطبيعة العمل المتقطع يعني أن العمل الإضافي يسمح لساعتين عموماً. ولزيد من المعلومات حول هذا الموضوع، يرجى الرجوع إلى القسم الخاص بالتعويض.

المصدر: مادة 80 ومادة 85 من قانون العمل لعام 2003

13/13. حقوق النقابات العمالية

قوانين النقابات العمالية

قانون العمل، لعام 2003

دستور جمهورية مصر العربية، لعام 2014

حرية الالتحاق بالنقابة

يوفر الدستور وقانون العمل حرية تكوين الجمعيات ويسمح للعمال وأصحاب العمل للانضمام إلى النقابات. وقد تم تنظيم هذا الحق في قانون العمل. ووفقاً للدستور، يضمن القانون إنشاء النقابات والاتحادات على أساس ديمقراطي حق. وتكتسب النقابات والاتحادات شخصية قانونية، وتحمل الحق في ممارسة نشاطها بحرية، وتحسين مستوى الكفاية بين أعضائها والدفاع عن حقوقهم ومصالحهم. وقد تضمنت الدولة استقلال جميع النقابات والاتحادات ومجالس إدارتها إلا بحكم قضائي. ولا يمكن إنشاء نقابة أو اتحاد في وكالات الجيش أو الشرطة. وينص الدستور على أن القانون ينظم إنشاء النقابات المهنية وإدارتها على أساس ديمقراطي، وضمان استقلالها وتحديد مواردها وطريقة تسجيل أعضائها، وتحميلها المسؤولية عن سلوكها في ممارسة نشاطها المهني وفقاً لقواعد الأخلاق والسلوك المهني. ولا يسمح لنقابة واحدة بتنظيم شؤونها في أية مهنة. ولا يجوز فرض الحراسة على أية نقابة. وقد لا تتدخل الهيئات الإدارية في تلك الشؤون. ولا يجوز حل مجلس إدارة أية نقابة إلا بموجب حكم قضائي. ويجب أخذ رأي النقابة على مشروع التشريعات المتعلقة بها.

المصدر: مادة 76 ومادة 77 من دستور جمهورية مصر العربية لعام 2014

حرية مفاوضات العمل الجماعية

الحق في المفاوضة الجماعية معترف بها وينظمها قانون العمل. ووفقاً للدستور، يجب على الدولة أن تضمن وسائل للمفاوضات الجماعية وتعمل على حماية العمال من مخاطر العمل.

المفاوضة الجماعية هي الحوار والمناقشات التي يتم إجراؤها بين منظمات نقابات العمال وأصحاب العمل أو منظماتهم من أجل تحسين شروط وظروف وأحكام العمل؛ والتعاون بين طرفي العمل نحو تحقيق التنمية الاجتماعية للعمال من جانب المؤسسة. وتسوية النزاعات بين العمال وأصحاب العمل، واتفاق العمل الجماعي هو اتفاق ينظم ظروف العمل وشروط وأحكام التوظيف التي تم التوقيع عليها من جانب واحد أو أكثر من المنظمات النقابية وصاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو واحدة أو أكثر من منظماتهم.

وقد تم إيجازي بي إي (CBA) لفترة زمنية محددة لمدة 3 سنوات أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين. وفي الحالة الأخيرة، إذا تجاوزت مدة ثلاث سنوات، فيجب على الطرفين أن يتفاوضا لتجديد العمل به خلال السنوات الثلاث القادمة بالنظر إلى الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي قد تحدث.

ويجب تقديم (CBA) في اللغة العربية خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ التوقيع عليه إلى مجلس النقابة العامة أو الاتحاد العام لمصر حتى تتم الموافقة عليها من قبل أي من هذه المنظمات في غضون 30 يوماً من تاريخ توقيع الاتفاق عليه. ويمكن الافتراض لأي من الشروط السابقة قد ينتج على حالة إبطال الاتفاق.

ويجب أن لا تتعارض أحكام (CBA) لأحكام القانون أو النظام العام أو الآداب العامة. وفي حالة وجود تعارض في عقد العمل الفردي مع اتفاق جماعي، يتم تطبيق الحكم مع الاستفادة بشكل أفضل على وجه الحصر.

ويجب أن يضع صاحب العمل الاتفاق الجماعي بجميع نصوصه وتوقعيات الطرفين عليه وتاريخ تقديمه إلى الجهة الإدارية المختصة في مكان بارز في مكان العمل.

تم إنشاء المجلس الاستشاري للعمل لعام 2003، حيث يقوم المجلس بتقديم المشورات بشأن مسودات القوانين الخاصة بعلاقات العمل والتصديق على الاتفاقيات الدولية، اساليب تفضي مناقشات العمل الجماعي، تعزيز التعاون بين العاملين بالمنظمات وأصحاب الأعمال، العلاقات الفنية والمنتجة والمقترحات المنفذة بواسطة وزارة القوى العاملة والهجرة بشأن علاقات العمل.

في عام 2012 تم إنشاء المجلس الاقتصادي والاجتماعي بموجب الدستور من أجل دعم مشاركة المجموعات الاجتماعية في اعداد السياسات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية كما أنه يهدف الى تعزيز الحوار الاجتماعي. يتكون المجلس من 150 عضواً على الأقل حيث تم انضمامهم جميعهم من قبل النقابات، الاتحادات، جمعيات المزارعين، والعاملين، والمتخصصين، ومجموعات اجتماعية أخرى. و على الرغم من ذلك ففي عام 2014 تم إلغاء الأحكام الخاصة بالمجلس الاقتصادي والاجتماعي بموجب الدستور.

المصدر: مادة 13 من دستور جمهورية مصر العربية عام 2014، ومادة 145-167 من قانون العمل لعام 2003

الحق في الاضراب

الحق في الإضراب السلمي معترف به بموجب الدستور وينظم وفقا لقانون العمل. وتتجاوز قائمة "المنشآت الحيوية أو الاستراتيجية" قائمة منظمة العمل الدولية للخدمات الأساسية وبالتالي إحباط الحق في الإضراب. ويجب أن يتم الإعلان عن الإضراب وتنظيمه من خلال المنظمات النقابية دفاعا عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، ضمن الحدود وفقا للضوابط والإجراءات المنصوص عليها في القانون المنفذ. اللجوء إلى التحكيم الإجباري، وإجراءات الوساطة الطويلة والمعقدة قبل إجراءات الإضراب قد يقيد عموما الحق في الإضراب. ويحظر الإضراب في المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية حيث قد يؤدي انقطاع العمل في إزعاج الأمن القومي أو الخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين. ويحدد هذه المؤسسات قرار رئيس الوزراء. ويجب الموافقة على الإضراب من قبل ثلثي أعضاء مجلس إدارة النقابة العامة المعنية ويجب أن يقوم صاحب العمل بإبلاغ الجهة الإدارية المختصة بكتاب مسجل مع سند استلام لا يقل عن 10 يوما قبل نيتهم في الإضراب. ويشتمل الإبلاغ على الأسباب التي تشجع الإضراب والمهلة المحددة لذلك. ولا يكون صاحب العمل ملزما بدفع أجور العمال على الإضراب.

المصدر: مادة 15 من دستور جمهورية مصر العربية لعام 2014، مادة 192-195 من قانون العمل لعام 2003

اتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بالعمل والأجور:*الحد الأدنى للأجور: اتفاقية 131 (1970)*

الاجر العادي وحماية الأجور: الإتفاقيات 95 (1949) و 117 (1962)

تعويض وقت العمل الإضافي: إتفاقية 01 (1919)

صدقت مصراتفاقيات 131 و 95.01

الحد الأدنى للأجور

يجب أن يغطي الحد الأدنى للأجور مصاريف معيشة الموظف وأسرته، وعلاوة على ذلك يجب أن يرتبط الحد الأدنى للأجور بشكل معقول بالمستوى العام للأجور المكتسبة ومستوى معيشة الفئات الاجتماعية الأخرى.

الأجور العادية

يجب أن تدفع الأجور بشكل دوري

اتفاقيات منظمه العمل الدولية بشأن التعويضات

تعويض العمل الإضافي: الاتفاقية 01 (1919)

صدقت مصراتفاقيات 01

مكافأة الوقت الإضافي

يتم تجنب الوقت الإضافي . كلما كان هناك وقت إضافي يجب أن هناك تعويض إضافي - الحد الأدنى للأجور بالإضافة إلى مزايا إضافية يحق لك الحصول عليها. طبقاً لإتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 1 يجب ألا يقل معدل الدفع للوقت الإضافي عن واحد وربع من الوقت العادي (1,25%)

الأجازة التعويضية

إذا طلب منك العمل أثناء اجازة رسمية / دينية أو اجازة الراحة الأسبوعية، يحق لك التعويض. ولكن ليس المفروض التعويض في نفس الأسبوع . شريطة أن يتم التعويض بعد ذلك.

مكافأة العمل في اجازة نهاية الأسبوع / العمل في الأجازات الرسمية

إذا طلب منك العمل خلال أيام اجازة نهاية الأسبوع . يجب أن تحصل على فترة راحة 24 ساعة دون انقطاع بدل من هذه الأيام. ليس من الضروري أن يكون هذا التعويض في نهاية الأسبوع ولكن على الأقل في خلال السبوع التالي. وبالمثل إذا كان من الضروري أن تعمل في الاجازة الرسمية . يجب أن تحصل على اجازة تعويضية. ارتفاع معدل الدفع في العمل في الأجازات الرسمية واجازات نهاية الأسبوع لا يسحب منك الحق في أخذ يوم اجازة.

اتفاقيات منظمة العمل الدولية عن الأناام الراحة الأسبوعية و الأجازات السنوية المدفوعة

اتفاقية 132 (1970) عن الأجازات واتفاقيات الدفع

اتفاقيات 14 (1921) ، 47 (1935) و 106 (1957) عن الاجازة الأسبوعية. بالإضافة إلى ذلك، لعدة صناعات ، تطبيق اتفاقيات مختلفة

صدقت مصر على اتفاقيات 14 و 106

الأجازات المدفوعة

يحق للعامل على الأقل 21 يوم من اجازة سنوية مدفوعة الأجر . لا تتخلل هذه الاجازة الأجازات الرسمية والدينية. يجب ان توفر الإتفاقيات الجماعية يوم على الأقل من الأجازات السنوية بأجر كامل لكل 17 يوم يعملهم الموظف.

الاجازات الرسمية المدفوعة الاجر

ينبغي أن يكون للعامل الحق في اجازة مدفوعة خلال العطلات القومية والمعترف بها رسمياً

يوم الراحة الاسبوعية

يجب أن يتمتع العاملين بفترة راحة تكون على الأقل 24 ساعة بعد 7 أيام من العمل أي أسبوع.

اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بإنهاء العمل

اتفاقية 158 (1982) عن إنهاء العمل

لم تصدق مصر اتفاقية 158

السئلة الواردة تحت هذا الباب تقيس الأمن أو المرونة أو عدم استقرار علاقة العمل. على الرغم من أنه لم يتم الإشارة إلى ذلك بوضوح في اتفاقية واحدة (يتم توفير مكافأة نهاية الخدمة ومتطلبات الإشعار في اتفاقية رقم 158 الخاصة بإنهاء العمل) إلا أنه أفضل الممارسات في المجال تتطلب أن يتوفر للعامل عقد مكتوب، ألا يتم تعيين العاملين بعقود محددة للقيام بمهام دائمة، أنه يجب تحديد فترة الاختبار (أقل من أو تساوي 6 شهور) وقد تنبع بفترة تقييم مدى ملائمة الموظف، يجب أن تحدد مدة الإشعار في عقد العمل قبل قطع علاقة العمل، يجب دفع العاملين بدل مكافأة عن إنهاء علاقة العمل.

عقود العمل المحددة

عقد التوظيف قد يكون شفوي أو مكتوب على الرغم من أنه يجب توفير بيان مكتوب عن العمالة عند بداية التوظيف

العقود محددة المدة للمهام الدائمة

العاملون بعقود محددة المدة لا ينبغي تعيينهم لأداء مهام دائمة حيث يؤدي ذلك إلى عمالة غير مستقرة

فترة الإختبار

يجب توفير فترة إختبار للعامل لكي يتعلم مهارات جديدة. العامل الذي تم تعيينه حديثاً قد يتم رفضه بدون أي عواقب سلبية

متطلبات الإنذار

أن يتم إعطاء فترة محددة يتم تحديدها بناء على مدة العمل الخاصة بالموظف.

قطع الراتب

قد يتطلب من صاحب العمل أن يدفع مكافأة لإنهاء عمل لأي سبب ما عدا عدم القدرة أو سوء السلوك

اتفاقيات منظمة العمل الدولية عن مسئوليات الأسرة:

اتفاقية 156: اتفاقية العاملون ولديهم مسئوليات أسرية (1981)

توصيات 165: العاملون ولديهم مسئوليات أسرية (1981)

مصر لم تصدق اتفاقية 156

إجازة الأبوة

وتكون للآباء الجدد وتكون في وقت قريب من ولادة الطفل وعادة ما تكون مدة قصيرة.

الإجازة العائلية

التوصية المرفقة (رقم 165) لاتفاقية منظمة العمل الدولية عن مسئوليات الأسرة توفر إجازة عائلية كإختبار متاح لأحد الوالدين لأخذ إجازة طويلة (سواء مدفوعة أو غير مدفوعة) بدون الإستقالة من العمل.تؤخذ الإجازة العائلية بمجرد استفاد إجازة الوضع أو إجازة الأبوة. بالنسبة للعائلة التي تعمل، قد يصف يحدد القانون جزء من الإجازة العائلية التي يجب أن تؤخذ إجبارياً من قبل الآباء و الأمهات.

التوازن بين العمل والحياة

توصية 165 تنادى للبحث حول مقاييس لتحسين ظروف العمل العامة من خلال ترتيبات العمل المرنة.

اتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بإجازة الوضع والعمل

اتفاقية سابقة (103 من سنة 1952) قررت أن يكون هناك 12 أسبوع اجازة وضع على الأقل، 6 أسابيع قبل و 6 أسابيع بعد. ومع ذلك ، اتفاقية سابقة (رقم 183 من سنة 2000) تتطلب أن تكون أجازة الوضع على الأقل 14 اسبوع منها فترة 6 أسابيع يجب أن تكون بعد ولادة الطفل.

مصر لم تصدق الاتفاقيات السابقة

رعاية طبية مجانية

خلال الحمل وأجازة الوضع ، يجب أن يحق لك رعاية طبية دون أى اعباء إضافية

عمل غير مضر

خلال فترة الحمل والرضاعة، يجب إعفاءك من العمل الذى قد يسبب الأذى لك ولطفلك.

اجازة الوضع

يجب أن تستمر أجازة الوضع على الأقل 14 أسبوع

الدخل

خلال أجازة الوضع ، دخلك يجب أن ألا يقل عن ثلثي راتبك السابق

الحماية من اجراءات الفصل

خلال فترة الحمل وفترة اجازة الوضع ، يجب أن يتم حمايتك من الفصل أو أى شكل معاملة تمييزى

الحق

العاملات لديهن الحق في العودة إلى نفس المنصب أو منصب مساوى بعد الإستفادة من إجازة الوضع

فترة راحة للرضاعة

بعد ولادة الطفل و العودة مرة أخرى لمنظمتك ، يجب أن يسمح لك بفترة راحة لرضاعة طفلك.

اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الصحة والامان في العمل:

تتعامل معظم اتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بالسلامة والصحة المهنية مع مخاطر مهنية محددة للغاية مثل مثل مادة الاسبست والكيماويات. معاهدة رقم 155 لعام (1981) هي الاكثر ملائمة لذلك.

اتفاقية التفتيش: 81 (1947)اتفاقيات منظمة العمل الدولية عن الصحة والأمن في العمل

أغلب اتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بالسلامة والصحة المهنية تتعامل مع مخاطر السلامة المهنية محددة مثل المواد الكيماوية. الإتفاقية رقم 155 لعام (1981) هي الإتفاقية العامة الملاءمة ذات الصلة

هي الإتفاقية العامة الملاءمة ذات الصلة.

اتفاقية تفتيش العمل : رقم 81 لعام (1947)

صدقت مصر على اتفاقية 081 فقط

رعاية صاحب العمل

يجب أن يتأكد صاحب العمل الخاص بك أن عملية العمل آمنة

الحماية المجانية

ينبغي لصاحب العمل تنفيذ ملابس واقية واحتياطات أمنية مجانية

التدريب

يجب أن تأخذ أنت وزملاءك تدريب في كل جوانب الصحة والأمن و يجب أن تعرفوا مخارج الطوارئ

نظام تفتيش العمل

من أجل ضمان السلامة والصحة في مكان العمل ، يجب أن يكون هناك نظام تفتيش عمل فعال.

اتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بالمرض وإصابات العمل:

اتفاقية رقم 102 (1952) و اتفاقيات رقم 121 (1964) و 130 (1969) بشأن الضمان الاجتماعي، إصابات إصابات العمل والرعاية الطبية وإعانات المرض.

لم توقع مصر على أي من المعاهدات السابقة

الدخل خلال فترة المرض

يجب أن يتم حماية حقوقك في العمل والدخل خلال فترات المرض. يمكن أن ينص قانون العمل القومي على أن لا يتم دفع إعانة المرض خلال أول ثلاثة أيام من غيابك

الحد الأدنى للدخل

يجب أن تحصل على ذلك على الأقل خلال الستة أشهر الأولى من المرض. وينبغي أن يمثل هذا الدخل ما لا يقل عن 45% من الحد الأدنى للأجور. (تتمتع الدول بالحرية في اختيار النظام الذي يضمن 60% أجر الستة أشهر الأولى من المرض و حتى خلال السنة الأولى). ينبغي أن يكون لك الحق في الحصول على أجازة مرضية مدفوعة الأجر.

الضمان الوظيفي

لا يمكن أن يتم فصلك من العمل خلال الستة أشهر الأولى من مرضك

تعويض الإعاقة

عندما تحدث لك إعاقة نتيجة لمرض أو حادث ، يجب أن تحصل على أعلى تعويض. في حالة الإعاقة أو عدم القدرة المؤقتة، يجب ان يوفر للعامل على الأقل 50% من متوسط أجره بينما في حالة الجرح الضخم

اتفاقيات منظمة العمل الدولية عن الأمن الاجتماعي

الأمن الاجتماعي (الحد الأدنى للمعايير): اتفاقية 102 (1952). للحصول على الميزات المختلفة ذات المعايير العالية

التأمين الاجتماعي (الحد الأدنى): اتفاقية 102 (1952). من اجل الحصول على بعض المنافع يتم اتخاذ بعض المعايير في المعاهدات التالية

تعويضات اصابة العمل: معاهدة 121 (1964)

العجز، كبار السن، وحقوق المعالين: معاهدة 128 (1976). الرعاية الصحية وتعويض المرض معاهدة 130 (1969) - إعانة البطالة: معاهدة 168

مصر لم تصدق أي من الإتفاقيات السابقة

حقوق المعاشات

في الظروف العادية، لا يجوز تعيين سن التقاعد أعلى من 65 سنة. إذا تم تحديد سن التقاعد فوق 65 سنة، يجب أن يعطى "طبقاً لقدرة عمل المسنين" و "المعايير الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية، التي يجب أن يتم توضيحها إحصائياً". يجب أن يتم تحديد قيمة المعاش كنسبة مئوية من الحد الأدنى للأجور أو نسبة مئوية من الأجر الذي يتم الحصول عليه.

معاش المعالين

عندما يموت المعيل، يحق للزوج/الزوجة والأطفال الحصول على معاش، يتم احتسابه كنسبة مئوية من الحد الأدنى للأجور، أو نسبة مئوية من الأجر الذي يحصل الشخص المعيل. هذا يجب أن يكون على الأقل 40% من الأجر الذي المحدد..

إعانة البطالة

يكون للعامل عن العمل الحق في الحصول على إعانة بطالة لفترة زمنية محددة ويتم احتسابها لتصبح نسبة من الحد الأدنى للأجر المحدد أو من الأجر الذي يتم الحصول عليه

الرعاية الصحية

يجب أن يكون للموظفين وأفراد أسرهم الحد الأدنى من الرعاية الطبية اللازمة بتكلفة معقولة.

تعويضات الاعاقة

يتم توفير تعويضات العجز عند يصبح الشخص غير قادر على الانخراط في العمل المأجور، قبل سن التقاعد وعندما يرجع ذلك إلى حالة مزمنة تسبب في مرض أو إصابة أو إعاقة. يجب أن يكون هذا التعويض على الأقل 40% من الأجر المحدد.

معاهدات منظمة العمل الدولية التي تخص المساواة في العمل

معاهدة 111 (1958) توضح أشكال التمييز المنوعة.

اتفاقية 100 (1952) حول المساواة في الأجر للأعمال ذات القيمة المتساوية

قامت مصر بالتصديق على هاتين المنظمتين

المساواة في الأجر

، في أماكن العمل المتساوي للرجال والنساء عن العمل ذات القيمة المتساوية أمر لا بد منه، بغض النظر عن الحالة الاجتماعية. عدم المساواة في الأجر على أساس العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الدين، أو الإثنية السياسية. مكان الولادة أو الأصل الاجتماعي. وينبغي أن يكون نظام الأجر شفافاً ومطابقاً للأجر المحددة مما يساعد على منع التمييز في الأجر

التحرش الجنسي

يجرم القانون الجنائي المصري جميع أشكال التحرش الجنسي، طبقاً إلى هذا القانون، يعاقب أي شخص يقوم بالتعدي الجنسي والتعرض للغير في مكان عام سواء كان هذا التعرض لفظياً أو من خلال التصرفات أو الإيماءات بالجس لمدة لا تقل عن 6 أشهر ويقوم بدفع غرامه من 3000 إلى 5000 جنيه. وتكون العقوبة واجبة التنفيذ حتى إذا حدث ذلك عبر الهاتف أو أي وسيلة اتصال أخرى. وتكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن سنة وبغرامة لا تقل عن 5000 جنيه ولا تزيد على 10000 جنها إذا تكرر الفعل من الجاني من خلال الملاحقة والتبعية للمجني عليه.

إذا كان التحرش بقصد حصول الجاني من المجني عليه على منفعة ذات طبيعة جنسية، يعاقب الجاني بالحبس مدة لا تقل عن سنة وبغرامة لا تقل عن 10000 جنيه ولا تزيد على 20000 جنيه.

علاوة على ذلك، إذا قام الحاد، بممارسة الضغط على المحم، عليه من أحم، الحصل، على، منفعة ذات طسعة جنسية، تكه، العقوبة الحبس، مدة لا تقا، ع، سنته، لا تحاه، خمس، سنه، والغرامة لا تقا، ع، 20000 حنه لا تاند

عدم التمييز

لا يمكن لصاحب العمل أن يقوم بالتمييز ضدك على في أي جانب من جوانب التوظيف (التعيين والترقية والتدريب والنقل) على أساس العضوية النقابية أو المشاركة في الأنشطة النقابية، تقديم شكوى ضد صاحب العمل أو العرق أو اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية حالة أو المسؤوليات الأسرية أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الاجتماعي أو الأصل أو الغياب المؤقت بسبب المرض أو السن أو الانتماء النقابي أو الإعاقة أو فيروس نقص المناعة البشرية الإيدز أو التغيب عن العمل أثناء إجازة الوضع. (المعاهدات 111 و 156 و 159 و 183)

الحق في العمل

الناس جميعاً لديهم الحق في العمل، ويجب لا يكون هناك تمييز مهني على أساس النوع الاجتماعي.

عمالة الأطفالمعاهدات منظمة العمل الدولية بشأن عمالة الأطفال

الحد الأدنى معاهدة 138 (1973)

أسوأ أشكال أعمال الأطفال معاهدة 182 (1999)

قامت مصر بالتصديق على هذه المعاهدات

الأطفال تحت سن 15

في أماكن العمل، قد لا يضطر الأطفال لأداء أعمال يمكن أن تضر بصحتهم وتعيق نموهم البدني والعقلي، يجب أن تستطيع جميع الأطفال الذهاب إلى المدرسة. لا يوجد أي اعتراض ضد الأطفال الذي تتراوح أعمارهم بين 12 و 14 أن يؤدي وظائف خفيفة غير مرهقة. أما الحد الأدنى العام هو 15 سنة بالرغم من أن الحد الأدنى في البلدان النامية هو 14 عاماً. الحد الأدنى لسن العاملين في الأعمال الخطرة وهو العمل الذي يحتمل أن يعرض للخطر هو 18 عاماً. ويمكن أيضاً أن يكون أقل من 16 عاماً في ظل ظروف معينة

الأعمال الخطرة

ينبغي ألا يستخدم الأطفال في العمل الذي من المرجح أن يضر بصحة أو سلامة أو أخلاق الأطفال، وهو يعتبر أحد أسوأ أشكال عمالة الأطفال. الحد الأدنى لسن مثل هذه الأعمال الخطرة هو 18 عاماً.

12/13 العمالة القسرية

اتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بالعمالة القسرية

العمالة القسرية: اتفاقيات 29 لعام (1930) إلغاء العمل القسري: اتفاقيات 105 لعام (1957)

العمل القسري هو العمل الذي يقدم تحت تهديد أو عقاب: مصادرة الأجور، الفصل، التحرش أو حتى العنف جسدي. العمالة القسرية تعني انتهاكاً لحقوق الإنسان.

صدقت مصر كل من إتفاقية 29 و105

حظر العمل الجبري والإلزامي

فيما عدا بعض الإستثناءات، العمل القسري أم الإلزامي (يفرض تحت تهديد العقاب أو الذي لم يعرض طوعاً) يتم حظره.

الحرية لتغيير الوظائف

يجب أن يسمح لك صاحب العمل على البحث عن العمل في مكان آخر. وإذا قمت بذلك يجب لا يتم التقصير على الأجور أو التهديد بالفصل. (وعكس هذه الحالات، يعتبر ذلك القانون الدولي عمل قسري)

13/13 النقابات العمالية

معاهدات منظمة العمل الدولية عن حقوق النقابات العمالية

الحرية النقابية وحماية حق التنظيم: معاهدة رقم 87 (1948)

الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية: معاهدة رقم 98 (1949)

قامت مصر بالتصديق على المعاهدتين رقم 87 و98

النقابات العمالية والمفاوضة الجماعية

يحق لنقابات العمال التفاوض مع أصحاب الأعمال على العمل دون عائق. حرية النقابات في التفاوض مع أصحاب الأعمال في محاولة لإبرام الاتفاقات الجماعية. (لمنظمة العمل الدولية إجراءات خاصة لمعالجة الشكاوى من النقابات حول انتهاك هذا المبدأ).

الحرية في تكوين أو الانضمام إلى الاتحادات

حرية تكوين الجمعيات تعني حرية الانضمام إلى النقابات العمالية. وهذا هو جزء من حقوق الإنسان الأساسية. لا يجوز وضع الموظفين في وضع غير مؤات عندما يكون لهم أنشطة في النقابة خارج ساعات العمل.

الحق في الاضراب

يكون للعمال الحق في الاضراب من أجل الدفاع عن مصالحهم الاجتماعية والاقتصادية. فطبقاً للحق في التنظيم المنصوص عليه في إتفاقية منظمة العمل الدولية 87.

العمل حول اللائق وتحقق عن العمل اللائق

قارن بين الوضع الخاص بك مع معايير العمل الدولية وكيفية تطبيقها في مصر. في نهاية قائمة سترى كيف تبدو الأمور بالنسبة لك. قد تكون أفضل حالا مما يصف المعايير الدولية، ولكن يجب أن لا تكون أسوأ حالا. وراء كل إجابة، يمكنك أن تجد شرحا موجزا عن ما هي حقوقك: وطنيا ودوليا. لذلك ترى على الفور ما إذا كان يمكنك تحسين وضعك

تحقق العمل اللائق يجعل اتفاقيات مجردة جدا، و النصوص القانونية ملموسة. لأنه، في نهاية المطاف، وتريد أن تعرف ما هي حقوقك في العمل يعني في الممارسة العملية، ما قد تدعي و حماية ما يحق لك في حالة حدوث غير متوقع لا تذهب الخطأ العمل اللائق تحقق توظف نظام مقارنة مزدوجة. لأول مرة يقارن القوانين الوطنية مع معايير العمل الدولية و يعطي النتيجة إلى حالة وطنية (وجهها سعيدا أو حزينا). إنها تسمح للعمال للمقارنة وضعهم الحقيقي مع الأنظمة الوطنية في البلاد. العمال ثم قارن النتيجة الخاصة بها على الصعيدين الوطني والدولي. ويستند العمل اللائق تحقق بحكم القانون على أحكام العمل، كما هو موجود في تشريعات العمل. و أبلغ الممارسة الحقيقية من قبل الموظفين أنفسهم. هذا التحقق يختلف عن في جميع أنحاء العالم كما هو وصفي وليس فقط في الطبيعة (مجردة من أي الآراء الشخصية)، ولكن أيضا أنه يغطي الكثير من ISSA المؤشرات الأخرى مثل البنك الدولي في تقرير ممارسة أنشطة الأعمال مؤشرات أو حتى برامج الضمان الاجتماعي المتغيرات المختلفة. تم تصميم المنقحة للعمل اللائق تحقق أيضا مع الأخذ بعين الاعتبار المؤشرات القادمة للعمل اللائق. بينما مؤشرات العمل اللائق التركيز أكثر على إحصاءات، والأولوية لدينا هو توعية العمال بحقوقهم من خلال هذا العمل اللائق تحقق. العمل اللائق تحقق مفيد سواء للموظفين وأصحاب العمل. أنها تعطيلهم المعرفة، التي هي الخطوة الأولى نحو أي تحسن. فإنه يعلم الموظفين من حقوقهم في مكان العمل بينما تنوير أصحاب العمل في وقت واحد عن التزامها. العمل اللائق تحقق مفيد أيضا للباحثين و منظمات حقوق العمل إجراء دراسات استقصائية عن حالة الحقوق في العمل و عامة الناس الراغبين في معرفة المزيد عن عالم العمل

في جميع أنحاء العالم، وقد وجدت أن العمال وأصحاب العمل ومفتشي العمل الصغيرة لا يعرفون حتى قانون العمل، WageIndicator فرق

عندما كنت على علم - كونها العمال، الموظفين، وصاحب العمل، وصانع السياسة لحسابهم الخاص، مفتش العمل - هناك احتمال أكبر أن تسأل عن حقوقك (كما عامل)، التي تتوافق مع قواعد (كصاحب عمل) و كنت تسعى لفرض هذه (كما ترى القضايا التي تحتاج إلى تحسين في العمل والحياة الخاصة بك، DecentWorkCheck مفتش العمل). بمجرد إكمال

في المناقشات مع ما يقرب من 20-30 الناس حول الطاولة من جميع الجهات، والعمل اللائق تحقق له قريبا أثر الحوار الاجتماعي مصغرة. الأشخاص WageIndicator هذا هو بالضبط الإستراتيجية المختارة في المناقشات في العديد من البلدان الذين يديرون الحوار على قدم المساواة ومطلعة

وضعت معايير العمل الدولية في منظمة العمل الدولية وأسفل الاتفاقيات. منظمة العمل الدولية هي هيئة متخصصة للعمل الأمم المتحدة بشأن قضايا العمل وتأسست في عام 1919. في منظمة العمل الدولية، والمفاوضات تسير دائما على ما بين حكومات الدول الأعضاء، والنقابات الوطنية ورايات أرباب العمل فيما يتعلق بقضايا العمل ذات الصلة مثل الحقوق في العمل والحماية الاجتماعية. هذه المفاوضات قد تستغرق سنوات، ولكن في نهاية المطاف أن يؤدي إلى ما يسمى اتفاقيات أو توصيات. في الاتفاقيات، وضعت المعايير الدنيا لأسفل. الاتفاقيات ليست هي القانون، ولكن القصد من ذلك هو أن الدول الأعضاء الاشتراك في المعيار في السؤال. الطريقة الصحيحة للقيام بذلك هو أن تكون هذه الاتفاقيات المصدق عليها من قبل البرلمان ثم جعل القوانين الوطنية (بعض البلدان قد اتبع نظام المعاهدات ذاتية التنفيذ). يمكن أن ينفذ القانون الوطني. وعادة ما تكون مصحوبة منظمة العمل الدولية والاتفاقيات التي كتبها توصيات بشأن كيفية تنفيذ هذه المعايير.

منذ عام 1999، تعمل منظمة العمل الدولية وفقا لما يسمى برنامج العمل اللائق. في غضون ذلك، تم قبول على نطاق واسع لبرنامج العمل اللائق باعتبارها استراتيجية هامة لمكافحة الفقر وتعزيز التنمية. وقد أدرجت في جدول أعمال الأهداف الإنمائية للألفية للأمم المتحدة. وباختصار، فإن الفكرة وراء العمل اللائق هو أولا وقبل كل الدخل الذي يسمح للفرد بعملون حياة جيدة. وعلاوة على ذلك، في العمل، الجميع لديه فرصة متساوية لتطوير أنفسهم: ظروف العمل آمنة، وليس هناك مثل الأطفال والعمل الجبري / المستعبدين، وعدم حدوث تمييز. ويسمح للنقابات رأي حقيقي في المسائل المتعلقة بالعمل، وأنشأت الدولة شبكة أمان اجتماعي لجميع وخاصة للمرضى، وضعف، وكبار السن والنساء تتوقع.

النص: WageIndicator.org وافتخار أحمد

November 2, 2017