



**EGYPT**

# **Decent Work Check 2019**

**Iftikhar Ahmad**

**Rana Medhat**

## WageIndicator Foundation - [www.wageindicator.org](http://www.wageindicator.org)

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

### The authors

Rana Medhat works as Associate Officer, North South Consultants Exchange (NCSE), Egypt.

Corresponding author: Iftikhar Ahmad works as Labour Law Specialist with WageIndicator Foundation. He can be contacted at [iftikharahmad@wageindicator.org](mailto:iftikharahmad@wageindicator.org)

### Acknowledgements

Many people contributed to the development of the Decent Work Check as a tool and to this Check for Albania. Those who contributed to the development of tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online through building and operating labour law database and linking it to the WageIndicator websites. Special thanks are due to the Islamabad team, which works on Decent Work Checks since 2012. The team currently comprises Iftikhar Ahmad (team leader), Ayesha Mir, Ayesha Ahmed, Shabana Malik and Aizaz Raoof Ali. Rana Medhat, co-author, not only contributed to the English version but also translated the Decent Work Check to Arabic.

### Bibliographical information

Ahmad I, Medhat R (2019) *Egypt Decent Work Check 2019*. Amsterdam, WageIndicator Foundation, January.

For an updated version in the national language, please refer to <https://rawateb.org/>

Copyright 2019 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

### WageIndicator Foundation, 2019

Address: P O Box 94025, 1090 GA Amsterdam, The Netherlands

Email [office@wageindicator.org](mailto:office@wageindicator.org).

## جدول المحتويات

1	المقدمة	
2	التشريعات الرئيسية حول العمالة والعمل	
3	العمل والأجور	01/13
6	التعويض	02/13
9	الاجازة السنوية والعمل في الاجازات الرسمية والاسبوعية	03/13
12	أمن العمالة	04/13
16	المسؤوليات العائلية	05/13
18	أجازة الوضع والعمل	06/13
21	الصحة والامن في العمل	07/13
24	العمل والمرض	08/13
27	المساواة في العمل	09/13
30	المساواة في العمل	10/13
33	عمالة الاطفال	11/13
36	العمالة القسرية	12/13
38	حقوق النقابات العمالية	13/13
42	العمل الكريم تحقق استبيان	

Decent Work is the type of work for which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practiced, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working, since late 2007, to raise awareness on workplace rights through a unique tool, i.e., **Decent Work Check**. The Decent Work Check considers different work aspects, which are deemed important in attaining "decent work". The work makes the rather abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and gives a score to the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Workers can compare their own score with national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

Decent Work Check is useful both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their rights at the workplace while simultaneously enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also useful for researchers, labour rights organizations conducting surveys on the situation of rights at work and general public wanting to know more about the world of work. WageIndicator teams, around the world, have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed - being a workers, self-employed, employee, employer, policy maker, labour inspector - there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer) and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, rise of precarious employment and measuring the impact of regulatory regimes.

Currently, there are more than 100 countries for which a Decent Work Check is available here: [www.decentworkcheck.org](http://www.decentworkcheck.org) During 2019, the team aims to include at least 10 more countries, thus taking the number of countries with a Decent Work Check to 115!

## التشريعات الرئيسية حول العمالة والعمل

1. قانون العمل، لعام 2003
2. دستور جمهورية مصر العربية، لعام 2014
3. قانون التأمين الاجتماعي لعام 1975
4. قانون الطفل، لعام 1996
5. قانون العقوبات، لعام 1937
6. مرسوم رقم 112 لعام 2003 بشأن تحديد أيام العطل بمثابة أجر كامل للموظفين
7. مرسوم وزارة القوى العاملة والهجرة رقم 118 لعام 2003

# 01/13 العمل والأجور

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الحد الأدنى للأجور: اتفاقية 131 (1970)  
الاجر العادى وحماية الأجور: الإتفاقيات 95 (1949) و 117 (1962)

## صدقت مصر اتفاقيات 95 و131

### ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

يجب أن يغطى 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 الإجتماعية الأخرى.

يجب أن تدفع الأجور بشكل دورى.

## 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 لواحده 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 جنهما) 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 ويبيع، 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 تقتضيها 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، وحصه الربح للعامل. والبخشيش يحصله العامل إذا يستحق دفعه عادة، ولها قواعد تسمح لتصميمه. والنسبة المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة عليها في المنشآت السياحية تعتبر بخشيشا.

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

يجب صاحب العمل أن يلتزم بدفع أجر العمال:

- مرة واحدة في الشهر على الأقل إذا تم تعيين العامل على أجر شهري.
- مرة واحدة في الأسبوع (بما يتناسب مع العمل المنجز خلال الأسبوع)، وفي حالة إذا يتم 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 لصاحب 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



## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

تعويض وقت العمل الإضافي : إتفاقية 01 (1919)

عمل الليلي: إتفاقية 171 (1990)

صدقت مصر اتفاقيات 01 .

### ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

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%)

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.

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 الاجازات الرسمية واجازات نهاية الأسبوع لا يسحب منك الحق في أخذ يوم اجازة.

## 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 الأسبوعيين. 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

### تعويض العطلات / أيام الراحة

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

المصدر: مادة 85 من قانون العمل لعام 2003

## 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

# الاجازة السنوية والعمل في الاجازات الرسمية والاسبوعية

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية 132 (1970) عن الاجازات واتفاقيات الدفع  
اتفاقيات 14 (1921) ، 47 (1935) و 106 (1957) عن الاجازة الاسبوعية. بالإضافة إلى ذلك، لعدة  
صناعات ، تطبيق اتفاقيات مختلفة

صدقت مصر على اتفاقيات 14 و 106

## ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

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

ينبغي أن يكون للعامل الحق في اجازة مدفوعة خلال العطلات القومية والمعترف بها رسمياً.  
يجب أن يتمتع العاملين بفترة راحة تكون على الأقل 24 ساعة بعد 7 أيام من العمل اي أسبوع.

## 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 يوما و 30 يوما للعمال أكثر من خمسين عاما 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 أيضا مع طول مدة الخدمة. ويحق للعامل 30 يوما من الإجازة السنوية بعد 10 عاما 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 وفقا لمقتضيات وظروف العمل ويمكن للعامل أن يأخذ إجازة في التاريخ وللمدة التي يحددها صاحب العمل، ولا يجوز لصاحب العمل أن يتدخل في الإجازة السنوية إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل.

قد يجوز للعامل أن يحدد أيضا موعد الإجازة السنوية على أنه / أنها يقدم إشعارا لصاحب العمل على الأقل 15 يوما 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 يوما 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 للعمال 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 2003/112 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)، و7 يناير (عطلة العيد الميلاذ 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 فيما مأجورة كاملة للعاملين

## يوم الراحة الاسبوعي

يحق للعمالالراحة 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 بحكم طبيعتها أو بسبب ظروف العمل فيها تتطلب فيها تشغيل العمل دون انقطاع.

يوفر قانون العمل ساعة واحدة غير مدفوعة الاجر خلال كل ايام 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"

# 04/13 أمن العمالة

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية 158 (1982) عن إنهاء العمل

لم تصدق مصر اتفاقية 158

### ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الأسئلة 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 تساوى 6 شهور) وقد تتبع 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. عقد التوظيف قد يكون شفوي أو مكتوب على الرغم من أنه يجب توفير بيان مكتوب عن العمالة عند بداية التوظيف.

العاملون بعقود محددة المدة لا ينبغي تعيينهم لأداء مهام دائمة حيث يؤدي ذلك إلى عمالة غير مستقرة يجب توفير فترة اختبار للعامل لكي يتعلم مهارات جديدة. العامل الذي تم تعيينه حديثاً قد يتم رفضه بدون أى عواقب سلبية.

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

قد يتطلب من صاحب العمل أن يدفع مكافأة إنتهاء عمل لأى سبب ما عدا عدم القدرة أو سوء السلوك.

## 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.

يتم حاليا مناقشة مسودة جديدة لقانون العمل في مصر وهو ما يلزم صاحب العمل بإبرام عقد العمل باللغة العربية وطباعة اربع نسخ حيث يحتفظ صاحب العمل بنسخة واحدة ويتم توزيع النسخ الأخرى على الموظف، مكتب التأمينات الاجتماعية والسلطات الإدارية المختصة (وزارة التأمينات والشئون الاجتماعية) بدلا من ثلاث نسخ فقط كما كان مذكور في القانون القديم.

ويجب عقد عمل ينص على المعلومات التالية: اسم صاحب العمل وعنوان مكان العمل؛ واسم ومؤهلات ومهنة وعنوان الموظف والمستندات المطلوبة لإثبات هويته، ورقم تأمينه الاجتماعي؛ وطبيعة ونوع العمل موضوع العقد، والأجر المتفق عليه وطريقة ووقت الدفع. ويجب على صاحب العمل أن يعطي إيصالا للعامل للأوراق والشهادات التي قدمها العامل لصاحب العمل.

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

### عقود محددة المدة

سمح قانون العمل المصري بتوظيف 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. وينتهي عقد محدد المدة تلقائيا ما لم يجدد. ويجب أن يتم تجديد مدة أخرى محددة قبل انتهاء مدة العقد؛ وخلاف ذلك، يتحول العقد المحدد الأجل تلقائيا 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 104-106 من قانون العمل لعام 2003



## فترة الإختبار

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

يتنهي 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 وكافاً بخصوص صحته، وحالته 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، ويقوم كلا الطرفين بتنفيذ الالتزامات الناتجة عنه. ويتنهي العقد بإنقضاء 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 العامل فيعفي صاحب العمل من مراقبة كلية أو جزئية من فترة الإخطار. وإذا تم إنهاء العقد من قبل صاحب العمل، فيحمل 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 / ها.

ولا يجوز لصاحب العمل فصل أي صاحب العمل بدون سبب. ولا يجوز فصل العامل إلا أنه / أنها ترتكب خطأ، 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 الأجور

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 الأجور لخمسة أشهر للعاملين مع خمس سنوات من الخدمة و 12.5 (5+7.5) أشهر لمدة 10 عاما من الخدمة. ولا يوجد نص لمكافأة نهاية الخدمة للفصل غير الاقتصادي.

المصدر: مادة 201 من قانون العمل لعام 2003

# المسؤوليات العائلية 05/13

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية 156: اتفاقية العاملون ولديهم مسؤوليات أسرية (1981)

توصيات 165 : العاملون ولديهم مسؤوليات أسرية (1981)

مصر لم تصدق اتفاقية 156.

## ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

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

التوصية المرفقة ( رقم 165) لاتفاقية منظمة العمل الدولية عن مسؤوليات الأسرة توفر أجازة عائلية كإختيار متاح لأحد الوالدين لأخذ أجازة طويلة ( سواء مدفوعة أو غير مدفوعة) بدون الإستقالة من العمل.تؤخذ الأجازة العائلية بمجرد استنفاد أجازة الوضع أو أجازة الأبوة. بالنسبة للعائلة التي تعمل ، قد يصف يحدد القانون جزء من الأجازة العائلية التي يجب أن تؤخذ إجبارياً من قبل الآباء و الأمهات. توصية 165 تنادى للبحث حول مقاييس لتحسين ظروف العمل العامة من خلال ترتيبات العمل المرن.

## القوانين الخاصة بالعمالين الذين لديهم مسئوليات أسرية

• قانون العمل ، 2003

### أجازة الأبوة

لا توجد هناك أحكام بخصوص قانون يسمح إجازة أبوة للآباء 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 المسئوليات العائلية.

# أجازة الوضع والعمل 06/13

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

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 .

## ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

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

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

يجب أن تستمر أجازة الوضع على الأقل 14 أسبوع .

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

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

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

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

## 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.

يتم حاليا مناقشة مسودة جديدة لقانون العمل في مصر وهو ما يلزم خفض ساعات العمل للسيدات العاملات الحوامل بعد ادنى ساعة واحدة بداية من الشهر السادس للحمل. كما لن تقوم العاملات بالعمل لساعات إضافية خلال الستة اشهر الأولى من الحمل.

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 أجرا 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 احدث الاتعاب 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 جنهما (يوليو 2017). يمكن أن يتم دفع الراتب خلال اجازة 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

# 07/13 الصحة والامن في العمل

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

تتعامل معظم اتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بالسلامة والصحة المهنية مع مخاطر مهنية محددة للغاية مثل مثل مادة الاسيست والكيماويات. معاهدة رقم 155 (لعام 1981) هي الاكثر ملائمة لذلك . اتفاقية التفتيش: 81 (1947)

صدقت مصر على اتفاقية 081 فقط.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

يجب أن يتأكد صاحب العمل الخاص بك أن عملية العمل آمنة.

ينبغي لصاحب العمل تنفيذ ملابس واقية واحتياطات أمنية مجانية.

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

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



## 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، والتشديد والبناء واعمال 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 خطيرة. 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 و 212 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) والى 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 والإدارية 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 كليا أو جزئيا، أو التوقف عن استخدام جهاز واحد أو أكثر، في حالة طوارئ مفاجئة أو خطرا على الصحة أو سلامة بيئة العمل. ويجوز للسلطة إصدار حكم لوقف أو إغلاق على إزالة أسباب الخطر.

وحق التفتيش لمفتشي السلامة والبيئة والصحة والعمل المهني يعتبر وفقا لأحكام القوانين والمراسيم التي تنظم لهم.

المصدر: مادة 224-226 من قانون العمل لعام 2003

# 08/13 العمل والمرض

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

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

لم توقع مصر على أى من المعاهدات السابقة .

**ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.**

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.

يجب أن تحصل على دخلك 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.

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

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

## القواعد المتعلقة بالعمل والمرض

- قانون العمل، لعام 2003
- قانون التأمين الاجتماعي لعام 1975

## إجازة مرضية مدفوعة الأجر

وفقا لقانون العمل لعام 2003، العامل هو الذي يتم تأسيس مرضه وتحديده 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 يوما الأولى من الإجازة المرضية. و
- 85% من الأجر خلال 90 يوم مقبلة من الإجازة المرضية

يتم دفع فائدة المرض لمدة أقصاها 180 يوما في السنة. يتم دفع 100% من الأجر في بعض حالات الامراض المزمنة لفترات غير محددة. الحد الأدنى الشهري المستحق هو الحد الأدنى الشهري للأجر المدفوع عنه الاشتراكات وهو 500 جنهما (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

### 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 للآخرين لأداء المهام اليومية، فيدفع 20٪ من المعاش كبديل معاش. الحد الأقصى من الراتب الشهري الذي يتم استخدامه لحساب المعاش الشهري للإعاقات هو 1370 جنيها (يوليو 2017).

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

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

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

# 09/13 المساواة في العمل

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الأمن الإجتماعى ( الحد الأدنى للمعايير) : اتفاقية 102 (1952). للحصول على المميزات المختلفة ذات المعايير العالية.  
تعويضات اصابة العمل: معاهدة 121(1964)  
العجز، كبر السن، وحقوق المعالين: معاهدة 128 (1976)- الرعاية الصحية وتعويض الممرض معاهدة 130 (1969) - إعانة البطالة: معاهدة 168

مصر لم تصدق أى من الإتفاقيات السابقة .

### ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

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.

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 الذى المحدد.

يكون للعاطل عن العمل الحق فى الحصول على إعانة بطالة لفترة زمنية محددة ويتم احتسابها لتصبح نسبة من الحد الأدنى للأجر المحدد أو من الاجر الذى يتم الحصول عليه .

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

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.

## 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. ويمنح التقاعد المبكر على أي مستوى العمر مع 240 شهرا (20 عاما) من مساهمات الخدمة.

والراتب التقاعدي هو 45/1 (40/1 للأعمال الشاقة و36/1 للأعمال الخطيرة) من الأرباح المرجعية تدفع عن كل سنة من الخدمة تصل إلى 36 عاما. وإجمالي الراتب التقاعدي بالحد الأدنى هو 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 جنيها (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 مهني / 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

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

معاهدة 111 (1958) توضح اشكال التمييز الممنوعة.

اتفاقية 100 (1952) حول المساواة في الاجر للاعمال ذات القيمة المتساوية

قامت مصر بالتصديق على هاتين المنظمتين.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

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

يجرم القانون الجنائي المصري جميع اشكال التحرش الجنسي. طبقا الى هذا القانون، يعاقب أي شخص يقوم بالتعدي الجنسي والتعرض للغير في مكان عام سواء كان هذا التعرض لفظيا أو من خلال التصرفات او الإيماءات بالحبس لمدة لا تقل عن 6 اشهر ويقوم بدفع غرامه من 3000 الى 5000 جنيه. وتكون العقوبة واجبة التنفيذ حتى إذا حدث ذلك عبر الهاتف أو اي وسيلة اتصال أخرى. وتكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن سنة وبغرامة لا تقل عن 5000 جنيه ولا تزيد على 10000 جنهما إذا تكرر الفعل من الجاني من خلال الملاحقة والتتبع 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 الجاني بممارسة الضغط على المجني عليه من أجل الحصول على منفعة ذات طبيعة جنسية، تكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن سنتين ولا تجاوز خمس سنين والغرامة لا تقل عن 20000 جنيه ولا تزيد على 50000 جنيه.

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).

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

## 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 للجمهور 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 والتحريض 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 مساء حتي 07:00 صباحا) والعمل الذي يعتبر خطرا (إما جسديا أو معنويا) على صحتها. 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 الاطفال

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الحد الأدنى معاهدة 138(1973)

أسوأ أشكال أعمال الاطفال معاهدة 182(1999)

قامت مصر بالتصديق على هذه المعاهدات.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

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 و14 أن يؤدوا وظائف خفيفة غير مرهقة. أما الحد الأدنى العام هو 15 سنة بالرغم من أن الحد الأدنى في البلدان النامية هو 14 عاما. الحد الأدنى لسن العاملين في الأعمال الخطرة وهو العمل الذي يحتمل أن يعرض للخطر هو 18 عاما. ويمكن أيضا أن يكون أقل من 16 عاما في ظل ظروف معينة.

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

## قوانين عمالة الاطفال

- دستور جمهورية مصر العربية، لعام 2014
- قانون العمل، لعام 2003
- قانون الطفل، لعام 1996

## الاطفال تحت 15 عاما

الحد الأدنى لسن العمل هو 14 عاما. 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 للعمال الموسمية. وإذا تم التعاقد مع طفل / عامل يقل عمره عن 16 عاما، فيطلب من صاحب العمل على منحه بطاقة يذكر فيه أن العامل يعمل عنده. 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 مساء حتى 07:00 اليوم التالي صباحا). الطفل / العامل هو العامل الذي يصل أربعة عشر عاما من العمر أو تجاوز سن التعليم الابتدائي وأقل من ثماني عشرة سنة من العمر. تصدر الوزارة المختصة مرسوما وفقا 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 إلى 18 عاما. ويحظر دستور جمهورية مصر العربية ان توظيف الأطفال قبل سن إكمال تعليمهم التحضيري (ست سنوات من التعليم الابتدائي وثلاث سنوات من التعليم الإعدادي) أو في وظائف التي تواجههم للخطر.

ووفقا للقرار الوزاري رقم 118 لسنة 2003، يعتبر التعدين والبناء والصناعات الخطرة، تشمل المهن المعينة على أنها خطرة 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 عاما.

المصدر: مادة 80 من دستور جمهورية مصر العربية عام 2014، مادة 53 من مرسوم وزارة القوى العاملة والهجرة رقم 118 لعام 2003

# 12/13 العمالة القسرية

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

العمالة القسرية: اتفاقيات 29 لعام (1930) إلغاء العمل القسرى: اتفاقيات 105 لعام (1957)  
العمل القسرى هو العمل الذى يقدم تحت تهديد أو عقاب : مصادرة الأجور، الفصل ، التحرش أو حتى  
العنف جسدى. العمالة القسرية تعنى انتهاكاً لحقوق الإنسان .

صدقت مصر كل من إتفاقية 29 و105

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

فيما عدا بعض الإستثناءات ، العمل القسرى أم الإلزامى ( يفرض تحت تهديد العقاب أو الذى لم  
يعرض طوعاً) يتم حظره.

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

## 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 بمثل هذا العمل. وينص الدستور على أن جميع أشكال العبودية والقهر والاستغلال القسري للإنسان، والتهميش الجنسي وأشكال أخرى من الاتجار بالبشر محظور ويعتبره القانون جرما.

المصدر: مادة 12 و89 من دستور جمهورية مصر العربية لعام 2014

## حرية تغيير الوظيفة والحق في الاستقالة

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

المصدر: مادة 111 من قانون العمل لعام 2003

## ظروف العمل غير الإنسانية

يجوز تمديد 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 يوميا للعمال الذين تم تعيينهم للوظائف بطبيعة العمل المتقطع يعني أن العمل الإضافي يسمح لساعتين عموما. ولمزيد من المعلومات حول هذا الموضوع، يرجى الرجوع إلى القسم الخاص بالتعويض.

المصدر: مادة 80 ومادة 85 من قانون العمل لعام 2003



# حقوق النقابات العمالية 13/13

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

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 و 98 .  
ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

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

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

## 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.

ووفقا 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 وفقا 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 اخذ 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 المفاوضات الجماعية معترف بها وينظمها قانون العمل. ووفقا 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 اي (CBA) لفترة زمنية محددة لمدة 3 سنوات أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين. وفي الحالة الأخيرة، إذا تتجاوز 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 يوما 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 يوما 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 الإتفاق الجماعي بجميع نصوصه وتوقعات الطرفين عليه وتاريخ تقديمه إلى الجهة الإدارية المختصة في مكان بارز في مكان العمل.

تم انشاء المجلس الاستشاري للعمل عام 2003، حيث يقوم المجلس بتقديم المشورات بشأن مسودات القوانين الخاصة بعلاقات العمل والتصديق على الاتفاقيات الدولية، اساليب تفادي منازعات العمل الجماعي، تعزيز التعاون بين العاملين بالمنظمات وأصحاب الاعمال، 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 عضوا على الأقل حيث تم انضمامهم جميعهم من قبل النقابات، الاتحادات، جمعيات المزارعين، والعاملين، المتخصصين، ومجموعات اجتماعية أخرى. و على الرغم من ذلك ففي عام 2014 تم إلغاء الاحكام 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.

للجوء 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

# العمل الكريم تحقق استبيان

العمل اللائق نتاج لمنظمة مصر WageIndicator.org و  
<http://www.rawateb.org/home>

تعني موافق على القوانين القومية



تعني غير موافق على القوانين القومية



تنظيم قانوني نعم لا

### 01/13 العمل والأجور

1. حصل على 700 جنيه شهرياً على الأقل كحد أدنى للأجور
2. حصل على راتبي بشكل شهري     
 (أساس يومي، أسبوعي، نصف شهري، شهري)

### 02/13 التعويض

3. كلما عملت عمل إضافي أحصل على تعويض     
 (يتم تثبيت معدل العمل الإضافي على معدل أعلى اذا عملت أكثر من 48 ساعة في الأسبوع)
4. كلما عملت ليلاً، أحصل تعويض أعلى عن العمل ليلاً.
5. أحصل على تعويض عن الأجازة اذا كنت مضطر إلى العمل في أجازة رسمية أو في يوم الراحة الأسبوعية.
6. كلما عملت في يوم الراحة الأسبوعية أو العطللة الرسمية، أحصل على التعويض المستحق عن ذلك.

### 03/13 الاجازة السنوية والعمل في الاجازات الرسمية والاسبوعية

7. كم عدد أسابيع الأجازة لسنوية المدفوعة التي تحصل عليها؟  1  2  3  4+
8. أحصل على راتبي خلال الأجازات الرسمية (القومية والدينية)
9. أحصل على فترة راحة أسبوعية على الأقل يوم (24 ساعة) في الأسبوع

### 04/13 أمن العمالة

10. لقد قدمت بيان مكتوب ع في بداية توظيفي.
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
12. فترة اختباري كانت 3 شهور فقط.
13. صاحب عملي يعطى إنذار قبل إنهاء عقد العمل الخاص بي.
14. صاحب العمل يقدم مكافأة في حالة إنتهاء العمل.     
 تقدم المكافأة طبقاً للقانون. و تتوقف على راتب العامل ومدة خدمته

### 05/13 المسؤوليات العائلية

15. صاحب عملي يقدم أجازة مدفوعة للأبوة -     
 هذه الأجازة تقدم للأباء الجدد / الشركاء وتعطى عند ميلاد الطفل
16. صاحب العمل الذي أعمل فيه يقدم أجازة للعائلة (مدفوعة وغير مدفوعة الأجر).     
 تقدم هذه الأجازة بمجرد نفاذ أجازة الوضع أو أجازة الأبوة. يمكن أن تؤخذ هذه الأجازة من قبل أحد الوالدين أو كلاهما على التوالي

لا	نعم	تنظيم قانوني	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		17. جدول أعمالى مرناً بما يكفى للجمع بين عملى ومسئولياتى الأسرية- من خلال العمل بدوام جزئى أو غيرها من خيارات الوقت المرن
<b>06/13 أجازة الوضع والعمل</b>			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		18. أنا حصلت على رعاية طبية بعد وقبل الولادة-
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		19. أثناء فترة حملى ( أنا معفاة من العمل ليلاً) ومنالاعمال الخطرة-
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		20. أجازة الوضع الخاصة بى استمرت على الأقل 90 يوماً-
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		21. خلال فترة اجازة الوضع حصلت على 3/2 من راتبى-
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		22. أنا محمية من الفصل خلال فترة حملى-
<i>لا يزال يمكن فصل العاملات لأسباب ليس لها علاقة بالحمل مثل السلوك أو القدرة</i>			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		23. لدى الحق فى الحصول على نفس الوظيفة أو وظيفة مشابهة عند عودتى من أجازة الوضع-
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		24. يسمح صاحب العمل الذى أعمل به بقترات للرضاعة خلال ساعات العمل لإطعام الطفل-
<b>07/13 الصحة والامن فى العمل</b>			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		25. يتأكد صاحب العمل أن مكان العمل آمن وصحى-
<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 فى حالة حدوث حادث.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		28. يقوم مفتش العمل بزيارة مكان عملى مرة واحدة فى السنة على الأقل للتحقق من امتثال لقوانين العمل فى مكان العمل .
<b>08/13 العمل والمرض</b>			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		29. يقدم صاحب العمل الذى أعمل به أجازة مرضية مدفوعة الأجر كما أحصل على 45% على الأقل من راتبى خلال الستة أشهر الأولى من فترة مرضى
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		30. لقد حصلت على رعاية طبية مجانية خلال فترة مرضى وخلال إصابة العمل
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		31. وظيفتى آمنة خلال الستة شهور الأولى من فترة مرضى
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		32. يمكننى الحصول على تعويض كاف فى حالة وقوع حادث مهنى / أو مرض تسببه المهنة
<b>09/13 الأمن الإجتماعى</b>			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		33. أنا استحق معاش حين اصل لسن الستين ( نفس الشئ للسيدات)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		34. عندما يتم وفاتى سيحصل اقاربى على معاش
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		35. أحصل على إعانة بطالة إذا خسرت وظيفتى
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		36. أحصل على استحقاقات عجز فى حالة أن أكون غير قادر على الكسب بسبب مرض غير مهنى أو إصابة او حادث
<b>10/13 المساواة فى العمل</b>			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		37. يضمن صاحب العمل المساواة فى الأجر عن الأعمال المتساوية/المماثلة ( العمل ذو القيم المتساوية) دون أى تمييز.

لا	نعم	تنظيم قانوني	
<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 أى تمييز على أساس*:
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😊	(i) الجنس / النوع الإجتماعى
<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) الرأى السياسى
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😊	(vi) الجنسية / مكان الميلاد
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😊	(vii) الأصل الإجتماعى / الطبقي
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😊	(viii) المسئولية الأسرية / الحالة الأسرية
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😊	(ix) السن
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😊	(x) ذوى الإحتياجات 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 التى يعمل بها الرجل بدون اى قوالب نمطية على أساس النوع الإجتماعى

## 11/13 عمالة الاطفال

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😊	41. في مكان عملى يحظر عمل الأطفال أقل من 15 سنة. الحد الأدنى للتوظيف هو 15 سنة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😊	42. في مكان عملى يحظر على الأطفال أقل من 18 سنة العمل في أعمال خطيرة الحد الأدنى للعمل في الأعمال الخطرة هو 18 سنة

## 12/13 العمالة القسرية

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😊	43. لدى الحق في إنهاء العقد عند الإرادة أو بعد قضاء مدة الإشعار.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😊	44. صاحب عملى يحتفظ بمكان عملى خالى من العمل القسرى.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😊	45. عندما اعمل العمل الإضافي ، أعمل فقط 12 ساعة عمل إضافي خلال الاسبوع ويتم تعويضى عنها.

## 13/13 حقوق النقابات العمالية

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😊	46. أنا لدى اتحاد عمال في مكان عملى.
<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.



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 معايير العمل الدولية.

### إذا كانت النتيجة بين 1-18

هذه النتيجة أمر لا يصدق! هل يعرف صاحب العمل الخاص بك بأننا نعيش في القرن 21؟ تسأل 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، واخطار النقابة أو WageIndicator حول الوضع الخاص بك، ولذلك قد يساعد على تحسينه. عند إرسال رسالة إلكترونية إلى [www.rawateb.org/home/contact-us](http://www.rawateb.org/home/contact-us) الوطن / الاتصال، يرجى أن تكون محددة حول شكاواك 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 الى 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.