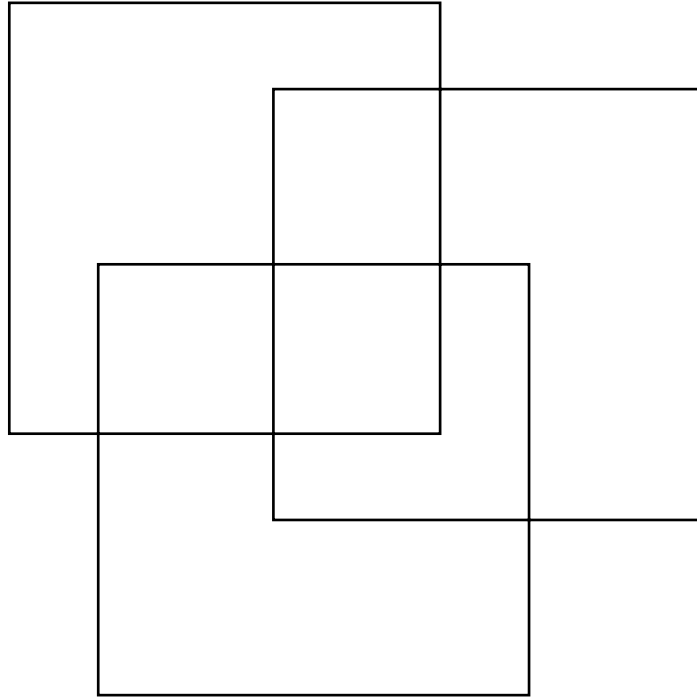




منظمة
العمل
الدولية



دليل إجراءات تفتيش العمل

(دليل المدرب - الجزء الثاني)

تتمتع منشورات منظمة العمل الدولية بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم 2 المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف ، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها - دون إذن - ، شريطة أن يُشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن بالنسخ أو الترجمة يجب أن يُوجّه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، في منظمة العمل الدولية في جنيف على العنوان التالي:

ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211Genava22, Switzerland

والمكتب يرحب دائماً بهذه الطلبات.

يجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ أن تستنسخ هذه الوثيقة وفقاً للتراخيص الممنوحة لها لهذا الغرض. زوروا موقع www.ifrro.org للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

دليل إجراءات تفتيش العمل (دليل المدرب - الجزء الثاني)

القاهرة، منظمة العمل الدولية

(طباعة) ISBN: ٩٧٨-٩٢-٢-٦٣١١٢٩-٩

(PDF نشر إلكتروني) ISBN: ٩٧٨-٩٢-٢-٦٣١١٣٠-٥

شكر وتقدير

ونوجه شكر خاص للأستاذ محمد عبد العاطي المحامي بالاستئناف، على الدور الفعال في إعداد الدليل.

- لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب منظمة العمل الدولية بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.
- مسؤولية الآراء المعبر عنها في المقالات أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب منظمة العمل الدولية على الآراء الواردة فيها.
- الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، كما أن إغفال ذكر شركات ومنتجات، أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.
- يمكن الحصول على منشورات منظمة العمل الدولية ومنتجاتها عن طريق المكتبات الكبرى أو المكاتب المحلية للمنظمة الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من:

ILO Publications, International Labour Office, CH-1211Genava22, Switzerland.

ويمكن الحصول مجاناً على بيان مصور أو قائمة بالمنشورات الجديدة، من العنوان المذكور أعلاه ، أو بالبريد الإلكتروني: pubvente@ilo.org أو زوروا موقعنا: www.ilo.org/publns

للحصول على مطبوعات مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة:

٩ ش د. طه حسين، الزمالك، القاهرة- جمهورية مصر العربية

٢٧٣٥٠١٢٣ (٢٠٢) + زوروا موقعنا: www.ilo.org/cairo

طبع في (جمهورية مصر العربية)

المحتويات

تهديد

٤

الوحدة التدريبية الثانية

٧

الجلسة الأولى: أحكام تشغيل النساء والأطفال

٨

• خطة الجلسة

٨

• وصف النشاط

٩

• المادة العلمية: أحكام تشغيل النساء والأطفال

١١

الجلسة الثانية: أحكام تشغيل المعاقين والأجانب

٢٨

• خطة الجلسة

٢٨

• وصف النشاط

٢٩

• المادة العلمية: أحكام تشغيل المعاقين والأجانب

٣٠

الجلسة الثالثة: تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة

٤٤

• خطة الجلسة

٤٤

• وصف النشاط

٤٥

• المادة العلمية: تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة

٤٧

الجلسة الرابعة: الأجور

٥٢

• خطة الجلسة

٥٢

• وصف النشاط

٥٣

• المادة العلمية: الأجور

٥٥

الجلسة الخامسة: الاجازات

٦٦

• خطة الجلسة

٦٦

• وصف النشاط

٦٧

• المادة العلمية: الاجازات

٦٩

الجلسة السادسة: واجبات العمال ومساءلتهم

٧٤

• خطة الجلسة

٧٤

• وصف النشاط

٧٥

• المادة العلمية : واجبات العمال ومساءلتهم

٧٧

قائمة المراجع

٨٠

في إطار الخطة الاستراتيجية لوزارة القوى العاملة المصرية والتي تأتي استجابة لمتطلبات استراتيجية التنمية المستدامة ... ورؤية مصر ٢٠٣٠ والتي تُعد نتاجاً فكرياً مشتركاً لكل الأطراف الفاعلة في المجتمع المصري، وترتكز على ضمان توفير شروط العمل اللائق وتحسين ظروف العمل من خلال تحسين خدمات التفتيش، وتحسين البنية التحتية لمنظومة التفتيش على المستويين المركزي والمحلي، وذلك انطلاقاً من التزام الحكومة المصرية بما نص عليه الدستور المصري من احترام المبادئ والحقوق العمالية؛ ورفع الإنتاجية وتحقيق أقصى منفعة لطرفي العملية الإنتاجية، وكذا احترام الاتفاقيات والمواثيق الدولية التي صدقت عليها مصر.

وحيث تسعى منظمة العمل الدولية من خلال العمل مع شركائها «الحكومة، وأصحاب الأعمال، والعمال» إلى تمكين المؤسسات الوطنية الحكومية وغير الحكومية من أجل تعزيز العمل اللائق، وخلق فرص عمل منتجة، وذلك من خلال تحسين الامتثال للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

واتساقاً مع أهداف مشروع «تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية»، والذي ينفذه مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة بالتعاون مع وزارة القوى العاملة، والذي يهدف بشكل عام إلى تعزيز التوافق والامتثال للوائح العمل الوطنية، والمعايير والمواصفات الدولية، وتعزيز حقوق العمال، وزيادة الإنتاجية، وتحسين القدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية.

فقد تم إعداد دليل المدرب على دليل إجراءات تفتيش العمل في إطار تنفيذ الهدف المرحلي الأول للمشروع، ليكون مورداً إضافياً لمكتبة مركز التطوير والتنمية بوزارة القوى العاملة، ويسهم في توحيد المفاهيم، وضبط الأداء الميداني، ورفع كفاءة مفتشي الوزارة بشكل عام.

وقد جرى تصميم الدليل الذي تم إخراجَه في ثلاث أجزاء، كمصدر للمعرفة والمهارات اللازمة باستخدام الأساليب والمنهج التشاركية وعمل على توحيد المفاهيم المرتبطة بعمل المفتشين وتمكينهم من مجموعة المهارات اللازمة للقيام بدورهم بفاعلية داخل المنشآت الصناعية.

وإننا ننتهز هذه الفرصة لشكر فريق إعداد هذا الدليل، وفريق عمل مشروع تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية، لجهودهم في إعداد هذا الدليل، آمليْن أن يسهم هذا الجهد في تطوير منظومة تفتيش العمل بما يساعد في تحسين وضمان ظروف وبيئة عمل آمنة.

بيتر فان غوي

محمد محمود سَعفان

مدير الفريق الفني للعمل اللائق لدول شمال إفريقيا

وزير القوى العاملة

ومدير مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة

جمهورية مصر العربية

الوحدة التدريبية الثانية

- أحكام تشغيل النساء والأطفال
- أحكام تشغيل المعاقين والأجانب
- تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة
- الأجور
- الاجازات
- واجبات العمال ومساءلتهم

٢. وصف النشاط

النشاط رقم (١): أحكام تشغيل النساء والأطفال
الجلسة رقم (١) - الوحدة (١)



الأسلوب المستخدم

- مجموعات عمل



الأهداف

- معرفة أحكام تشغيل النساء في قانون العمل وقانون الطفل.
- معرفة أحكام تشغيل الأطفال في قانون العمل وقانون الطفل.



المهمة

- يقوم الميسر بتحديد المهام المطلوبة من المجموعات بشكل واضح ويحدد الوقت اللازم للقيام بذلك ويتم التنبيه على أن تقوم كل مجموعة باختيار أحد أفرادها كعارض وآخر كمقرر.
- يتم تقسيم المشاركين إلى ثلاث مجموعات عمل.
- يقوم الميسر بتوزيع مواد قانون العمل وقانون الطفل الخاصة بأحكام تشغيل النساء وأحكام تشغيل الطفل على المجموعات.
- يقوم الميسر بتكليف المجموعات بتحديد أوجه الاتفاق والاختلاف بين قانون العمل وقانون الطفل.
- يقوم الميسر أثناء عمل المجموعات بالمرور على كل مجموعة وتوزيع وقته عليهم وإبداء الملاحظات والرد على التساؤلات والاستفسارات.
- تقوم كل مجموعة بعرض ما تم التوصل إليه مع السماح للمجموعات الأخرى بالتعليق.
- يقوم الميسر في النهاية بالتعليق على العروض واستخلاص الأهداف.



الأدوات المستخدمة

- أقلام
- ورق قَلَاب
- سبورة

الجلسة الأولى

أحكام تشغيل النساء والأطفال

أهداف الجلسة

بنهاية هذه الجلسة يكون المشاركون قادرين على:

- التعرف على أحكام تشغيل النساء في قانون العمل وقانون الطفل.
- التعرف على أحكام تشغيل الأطفال في قانون العمل وقانون الطفل.

الوقت اللازم للتنفيذ: ٩٠ دقيقة

١. خطة الجلسة

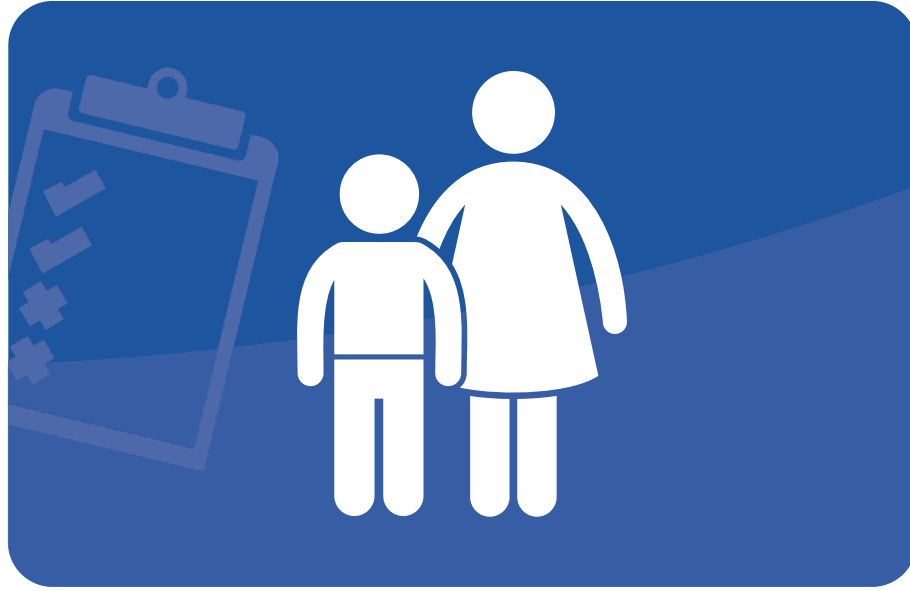
خطوات تنفيذ الجلسة:

- يقوم المدرب بالترحيب بالمشاركين والتعارف معهم (١٠ دقائق).
- يقوم المدرب بعرض أهداف الجلسة بعد إجراء التعارف (٥ دقائق).
- يقوم المدرب بتقسيم المشاركين إلى مجموعات عمل بشكل عشوائي بهدف معرفة أحكام تشغيل النساء والأطفال في قانون العمل وقانون الطفل (٤٥ دقيقة).
- يطلب المدرب من كل مجموعة تحديد ماهية أحكام تشغيل النساء والأطفال في قانون العمل وقانون الطفل .
- تقوم كل مجموعة بعرض ما توصلت إليه على المجموعات الأخرى (١٥ دقيقة).
- يراعى المدرب عدم حدوث مقاطعات أثناء عروض المجموعات وإدارة نقاش في نهاية العروض.
- يتحقق المدرب في نهاية الجلسة من وصول الأهداف للمشاركين (١٠ دقائق).
- يقوم المدرب بتقييم الجلسة ثم يتوجه بالشكر للمشاركين (٥ دقائق).

معايير التحقق

١. ما عدد مرات اجازة الوضع؟
٢. ما عدد مرات اجازة رعاية الطفل؟

٢. المادة العلمية: أحكام تشغيل النساء والأطفال



- نسخ من المواد القانونية الخاصة بأحكام تشغيل النساء والأطفال في قانون العمل وقانون الطفل للتوزيع.



- ٩٠ دقيقة

الأحكام الخاصة بتشغيل النساء

فضلاً عن نص المادة (١١) من الدستور فإن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية يرسى معايير للدول التي صدقت عليه لاتخاذ ما يلزم من تدابير وإجراءات وتشريعات نحو احترام وحماية وتنفيذ الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ويلزم هذا العهد الدول المصدقة عليه بتكريس أقصى ما تسمح به مواردها المتاحة وبأكثر الطرق فعالية وسرعة لكفالة إعمال حقوق الإنسان. كما يحظر العهد وبشدة أي تمييز بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي سياسياً كان أو غير سياسي أو بسبب الأصل القومي أو الاجتماعي أو الثروة أو النسب أو غير ذلك من الأسباب، ويضمن مساواة الذكور والإناث في التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

حيث نصت المادة الثالثة من العهد على أن تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد، وفي تعليقها العام رقم ٣ فسرت اللجنة المعنية بحقوق الإنسان هذا الحكم بأنه لا يتطلب فقط تدابير لحماية المرأة بل أيضاً عملاً إيجابياً لضمان التمتع الإيجابي بالحقوق المنصوص عليها، ويشمل العمل الإيجابي، السياسات والأنشطة الساعية إلى النهوض القوي بحقوق جماعة ضعيفة من خلال اعتماد تدابير تمنح بصورة مؤقتة معاملة خاصة أو تمييزاً إيجابياً لمجموعة من الأشخاص لمعالجة أوجه التفاوت وبالنسبة للمرأة تحديداً يعد العمل الإيجابي استراتيجية لازمة لتحقيق المساواة التي تنص عليها المادة «٤» من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

اعتمدتها الجمعية العامة للأمم المتحدة وعرضتها للتوقيع والتصديق والانضمام بقرارها ١٨٠/٢٤

المؤرخ ١٨ ديسمبر ١٩٧٩

أولاً: الاتفاقيات المتعلقة بالغاء التمييز أو التفرقة ضد المرأة في العمل

• الاتفاقية رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥١ الخاصة بالمساواة في الأجور

تنص على ضرورة تساوي الأجور بين العاملات والعمال عند قيامهم بنفس الأعمال أو بعمل متكافئ ويشمل الأجر كل ما يقدمه صاحب العمل عيناً أو نقداً بصورة مباشرة أو غير مباشرة.

• الاتفاقية رقم ١١١ لسنة ١٩٥٨ المتعلقة بالتفرقة في الاستخدام أو المهنة

تعني التفرقة، أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل على أساس الأصل أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو النشأة القومية أو الأصل الاجتماعي يكون من شأنه الإلغاء أو الإخلال بتكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة.

وجوب إعلان واتباع سياسات تدعم المساواة في المعاملة والفرص بالنسبة للاستخدام والمهنة وتؤدي للقضاء على أية تفرقة.

ضرورة إلغاء أية نصوص قانونية أو تعليمات أو إجراءات إدارية لا تتلاءم مع هذه السياسة.

إصدار التشريعات وتقديم البرامج التعليمية التي تساعد على تقبل ومراعاة هذه السياسة.

اتباع سياسة في الاستخدام تخضع لإشراف مباشر للسلطة القومية.

التوصية رقم ٩٥ لسنة ١٩٥٢ بشأن حماية الأمومة

نصت التوصية على أن اجازة الأمومة تمتد لفته مجملها ١٤ أسبوعاً ويمكن أن تمتد هذه الفته لفترات أطول بناءً على شهادة طبية إذا كان هذا ضرورياً لحماية صحة الأم والطفل وخاصةً في حالة ظروف غير طبيعية قائمة أو محتملة الحدوث مثل الإجهاض وغير ذلك من المضاعفات السابقة واللاحقة للوضع. كما نصت التوصية على أن تكون فترات التوقف عن العمل لأغراض الرضاعة لمدة لا تقل في مجملها عن ساعة ونصف ساعة خلال يوم العمل .

وتتخذ تدابير لإنشاء مرافق لإرضاع الاطفال ورعايتهم اليومية وتكون من الأفضل خارج المنشآت التي تعمل فيها المرأة وتتخذ تدابير كلما أمكن تقضى بأن يكفل المجتمع المحلي أو نظام تأمين اجتماعي اجباري تمويل هذه المرافق والرعاية أو على الأقل دعمها وتحفظ للمرأة العاملة خلال فترة تغييها قانوناً عن العمل قبل الوضع وبعده حقوق أقدميتها وحقوقها في العودة إلى عملها السابق أو عمل معادل له بنفس معدل الأجر.

توصية رقم ١٩١ لسنة ٢٠٠٠ بشأن مراجعة توصية حماية الأمومة ١٩٥٢

نصت التوصية على أن تسعى الدول الأعضاء الى مد فترة أجازة الأمومة إلى ١٨ أسبوع على الأقل وايضاً مد اجازة الأمومة في حالة تعدد الولادات وعلى الدول أن تتخذ تدابير لضمان تقييم أى مخاطر في مكان العمل ترتبط بسلامة وصحة الأم الحامل أو المرضع أو طفلها. ونصت التوصية أيضاً على أنه في حالة وفاة الأم قبل انتهاء الاجازة اللاحقة للولادة ينبغي أن يحق للأب المستخدم والد الطفل أن يأخذ اجازة يساوى طولها الجزء غير المستنفذ من اجازة الأمومة اللاحقة للولادة وكذلك أيضاً في حالة مرض الأم أو دخولها المستشفى بعد الولادة .

عرفت الاتفاقية «التمييز ضد المرأة» بأنه أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو توهين أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل. وبشأن توفير ضمانات مساواة المرأة بالرجل في العمل وتوفير الحماية اللازمة لها؛ أكدت المادة «١١» على ضرورة أن تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها -على أساس المساواة بين الرجل والمرأة- نفس الحقوق ولاسيما:

- الحق في العمل بوصفه حقاً ثابتاً لجميع البشر.
- الحق في التمتع بنفس فرص العمالة بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام.
- الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر.
- الحق في المساواة في الأجر بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل.
- الحق في الضمان الاجتماعي ولاسيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل وكذلك الحق في اجازة مدفوعة الأجر.
- الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب

وتوخياً لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة ضماناً لحقها الفعلي في العمل؛ تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة لـ :

- حظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو اجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية مع فرض جزاءات على المخالفين.
 - إدخال نظام اجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا اجتماعية مماثلة دون فقدان للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الاجتماعية.
 - تشجيع توفير الخدمات الاجتماعية المساندة اللازمة لتمكين الوالدين من الجمع بين الالتزامات العائلية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولاسيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال.
 - توفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها.
- ويجب أن تستعرض التشريعات الوقائية المتصلة بالمسائل المشمولة بهذه المادة استعراضاً دورياً في ضوء المعرفة العلمية والتكنولوجية وأن يتم تنقيحها أو إلغاؤها أو توسيع نطاقها حسب الاقتضاء.

المعايير الصادرة عن منظمة العمل الدولية فيما يخص تشغيل النساء

اهتمت منظمة العمل الدولية منذ نشأتها بقضايا المرأة العاملة وشملت الاتفاقيات الصادرة عنها صور الحماية المختلفة للمرأة في مجال العمل والتي يمكن تقسيمها إلى:

أحكام تشغيل النساء في قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٢

مادة ٨٨

مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسري على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال، دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم.

مادة ٨٩

يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً.

مادة ٩٠

يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأعمال الصارة بالنساء صحياً أو أخلاقياً وكذلك الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها.

مادة ٩١

للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب العمل أو أكثر الحق في اجازة مدتها تسعون يوماً بتعويض مساوٍ للأجر الشامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، يشترط أن تقدم شهادة طبية مبينةً بها التاريخ الذي يرجح حدوث الوضع فيه. ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع ولا تستحق اجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة.

مادة ٩٢

يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء اجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة. ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها عن مدة الاجازة أو استرداد ما تم أدائه إليها منه إذا ثبت اشتغالها خلال الاجازة لدى صاحب عمل آخر وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية.

مادة ٩٣

يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الأربعة والعشرين شهراً التالية لتاريخ الوضع -فضلاً عن مدة الراحة المقررة- الحق في فترتين آخريتين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر.

مادة ٩٤

مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦، يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على اجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الاجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها.

مادة ٩٥

يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق في أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء.

مادة ٩٦

على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص، كما تلتزم المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص.

مادة ٩٧

يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل العاملات في الزراعة البحتة.

قانون الطفل ١٢ لسنة ١٩٩٦ والمعدل بالقانون ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨

المادة ٧٠

من القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ بإصدار قانون الطفل نصت على أن للعاملة في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص، سواء كانت تعمل بصفة دائمة أو بالتعاقد المؤقت؛ الحق في اجازة وضع مدتها ثلاثة أشهر بعد الوضع بأجر كامل، وفي جميع الأحوال لا تستحق العاملة هذه الاجازة لأكثر من ثلاث مراتٍ طوال مدة خدمتها.

وتخفف ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل ساعة على الأقل اعتباراً من الشهر السادس للحمل، ولا يجوز تشغيلها ساعات عمل إضافية طوال مدة الحمل وحتى نهاية ستة أشهر من تاريخ الولادة.

مادة ٧١

يكون للعاملة التي ترضع طفلها خلال السنتين التاليتين لتاريخ الوضع -فضلاً عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين آخريتين لهذا الغرض لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين، وتحسب هاتان الفترتان من ساعات العمل، ولا يترتب على ذلك أي تخفيض في الأجر.

مادة ٧٢

للعاملة في الدولة وقطاع الأعمال العام الحصول على اجازة بدون أجر لمدة سنتين لرعاية طفلها، وتستحق ثلاث مرات طوال مدة خدمتها، واستثناءً من أحكام قانون التأمين الاجتماعي تتحمل الجهة التابعة لها العاملة باشتراكات التأمين المستحق عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون، أو أن تمنح العاملة تعويضاً عن أجرها يساوي ٢٥ ٪ من المرتب الذي كانت تستحقه في تاريخ بدء فترة الاجازة وذلك وفقاً لاختيارها، وفي القطاع الخاص يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على اجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين؛ وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الاجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.

مادة ٧٣

على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلي دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحددها اللائحة التنفيذية. وتلتزم المنشآت التي تقع في منطقة واحدة وتستخدم كل منها أقل من مائة عاملة؛ أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحددها اللائحة التنفيذية.

المادة الخامسة

لا تسري أحكام هذا القرار علىعاملات اللاتي يشغلن وظائف إشرافية إدارية أو فنية.

- **القرار رقم ١٥٥ لسنة ٢٠١٢ في شأن تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها**

مادة ١

لا يجوز تشغيل النساء في الاعمال الآتية:

- العمل في البارات ونوادي القمار والشقق المفروشة والبنسيونات التي لا تخضع لإشراف وزارة السياحة، والعمل في الملاهي وصالات الرقص إلا اذا كن من الراقصات والفنانات الراشدات سناً.
- صنع الكحول والبوظة وكافة المشروبات الروحية.
- العمل تحت سطح الارض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار.
- العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنضاجها.
- صناعة المفرقات والأعمال المتعلقة بها.
- إذابة الزجاج أو إنضاجه.
- عمليات المزج والعجن في صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية.
- معالجة أو تهيئة أو اختزال الرماد على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص.
- صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من (١٠٪) من الرصاص.
- صنع أول أكسيد الرصاص «المرتك الذهبي» وأكسيد الرصاص الأصفر وثاني أكسيد الرصاص «السلقون» وكربونات الرصاص وأكسيد الرصاص البرتقالي وسلفات وكرومات وسليكات الرصاص.
- تنظيم الورش التي تزاوّل الأعمال المشار إليها في البنود (٧ ، ٨ ، ٩).
- إدارة أو مراقبة الماكينات المتحركة أثناء إدارتها.
- تصليح أو تنظيف الماكينات المتحركة أثناء إدارتها.
- صناعة الأسفلت ومشتقاته.
- العمل في دبغ الجلود.
- العمل في مستودعات السماد المستخرج من المواد البرازية أو روث البهائم أو العظام أو الدماء.
- سلخ وتقطيع الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها.
- صناعة الكاوتش.
- شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الاستيداع ، كذلك أعمال العتالة بصفة عامة.
- أعمال تستيف البضائع في عنابر السفن.
- صناعة الفحم من عظام الحيوانات ماعدا عملية فرز العظام قبل حرقها.
- جميع أعمال اللحام.
- جميع الأعمال التي يدخل فيها الرئبق.
- صناعة المبيدات الحشرية والمنزلية.

مادة ٧٤

يعاقب كل من يخالف أحكام الباب الخامس من هذا القانون بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تزيد على خمسمائة جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة ، وفي حالة العود تُزاد العقوبة بمقدار المثل، ولا يجوز وقف تنفيذها.

- طبقاً للأصول المقررة قانوناً عند تعارض نصين قانونياً عند التطبيق ، فإنه يجب إعمال الآليات الآتية:

أولاً: القاعدة الأعلى هي الأولى بالتطبيق من القاعدة الدنيا (الدستور-القانون-اللوائح-القرارات)

ثانياً: القاعدة في القانون الأحدث تجب القاعدة في القانون الاقدم

ثالثاً: القاعدة الواردة في قانون خاص تقيد القاعدة القانونية الواردة في قانون عام.

ومن ثم فإن القواعد القانونية الواردة بقانون الطفل هي الأولى بالتطبيق من القواعد القانونية الواردة بقانون العمل

القرارات الوزارية:

- **قرار وزير القوى العاملة رقم ١٨٢ لسنة ٢٠١٢ بشأن تنظيم تشغيل النساء ليلاً**

المادة الأولى

مع عدم الإخلال بأحكام الاتفاقيات الدولية المصدق عليها لا يجوز تشغيل النساء ليلاً في أية منشأة صناعية أو أحد فروعها في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً.

المادة الثانية

يُقصد بكلمة المنشأة الصناعية ما يلي:

- المنشآت التي يُجرى فيها تصنيع المواد أو تعديلها وتنظيفها وإصلاحها وزخرفتها وإعدادها للبيع وتفكيكها ، أو تدميرها أو تحويل موادها بما في ذلك المنشآت التي تعمل في مجال بناء السفن أو في توليد أو تحويل أو توصيل الكهرباء أو القوى المحركة من أي نوع.
- المنشآت التي تعمل في مشروعات البناء والهندسة المدنية بما في ذلك أعمال الإنشاءات والتشييد والترميم والصيانة والتعديل والهدم.
- ج- ما يصدر بشأنه قرار من وزير القوى العاملة بناء على عرض الجهة المختصة بإضافة بعض الأنشطة أو الاستثناء منها.

المادة الثالثة

يجب على صاحب العمل في الحالات التي يتم فيها تشغيل النساء ليلاً أن يوفر كافة ضمانات الحماية والرعاية والانتقال والأمن للنساء العاملات على أن يصدر هذا الترخيص بالتشغيل ليلاً من مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة بعد التحقق من توافر كافة الضمانات والشروط سالفة الذكر.

المادة الرابعة

لا تسري أحكام المواد السابقة في حالات القوة القاهرة إذا ما توقف العمل في مؤسسة ما لسبب لا يمكن التنبؤ به وليس من طبيعته أن يتكرر ، أو متى كان هذا العمل ضرورياً للمحافظة على مواد أولية أو مواد في الدور التجهيزي من تلف محقق.

المادة ٢٢

تعترف الدول الأطراف بحق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون خطيراً، أو أن يمثل إعاقة لتعليم الطفل، أو أن يكون ضاراً بصحة الطفل أو بنموه البدني، أو العقلي، أو الروحي، أو المعنوي، أو الاجتماعي.

- تتخذ الدول الأطراف التدابير التشريعية والإدارية والاجتماعية والتربوية التي تكفل تنفيذ هذه المادة. ولهذا الغرض، ومع مراعاة أحكام الصكوك الدولية الأخرى ذات الصلة، تقوم الدول الأطراف بوجه خاص بما يلي:
 - تحديد عمر أدنى أو أعمار دنيا للالتحاق بعمل.
 - وضع نظام مناسب لساعات العمل وظروفه.
 - فرض عقوبات أو جزاءات أخرى مناسبة لضمان إنفاذ هذه المادة بفعالية.

ثانياً: الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية

الاتفاقية رقم ١٨٢ لسنة ١٩٧٢ بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام

وهي تسعى إلى القضاء الفعلي على عمل الأطفال ورفع الحد الأدنى لسن العمل بصورة تدريجية ليصبح سن التدريب يبدأ من ١٣ عام و سن العمل يبدأ من ١٥ عام

الاتفاقية رقم ١٨٢ لسنة ١٩٩٩ بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال

وهي تهدف الى الحيلولة دون انخراط اي طفل (دون سن الـ ١٨ عام) في أسوأ أشكال عمل الأطفال وتوفير المساعدة المباشرة والمناسبة لإنتشال الأطفال من العمل الأسوأ
وقد أشارت الاتفاقية إلى أن أسوأ اشكال عمل الأطفال التي يجب حظرها فوراً هي الأعمال التي قد تؤدي إلى الإضرار بصحة الطفل أو سلامته أو أخلاقه وكذلك كافة أشكال الرق والاتجار بالأطفال والعمل الجبري واستخدام الأطفال أو عرضهم لأغراض الدعارة أو الأعمال الإباحية وكذلك مزاوله أى أنشطة غير مشروعة ولا سيما المخدرات (إنتاج وإتجار)

التوصية رقم ١٤٦ لسنة ١٩٧٢ بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام

نصت الاتفاقية على ضرورة إتخاذ تدابير تدريبية بغرض تخفيف الفقر وضمان مستويات معيشة ودخل للأسر من شأنها أن تلغى اللجوء الى النشاط الاقتصادي للأطفال كما نصت التوصية على أن يكون الحد الأدنى للسن واحداً بالنسبة لجميع قطاعات النشاط الاقتصادي والعمل على رفع الحد الأدنى لسن الاستخدام أو العمل إلى ١٦ سنة بصورة تدريجية

التوصية رقم ١٩٠ لسنة ١٩٩٩ بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها

نصت التوصية على أنه يجب على الدول تصميم وتنفيذ برامج عمل للقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال ويجب أن يتم ذلك بسرعة ودون إبطاء بالتشاور مع الجهات المعنية على أن يؤخذ في الحسبان وجهات نظر الأطفال وأسرهم وكذلك العمل على تأهيل الأطفال المنخرطين بالأعمال السيئة وإعادة دمجهم اجتماعياً من خلال تدابير علاجية وتعليمية وصحية ونفسية

- صناعة الأسمدة.
- التعرض للمواد المشعة.
- العمل في صناعة الفينيل كلوريد.
- صناعة المخصبات والهرمونات.
- طلاء المعادن التي تتطلب استعمال الرصاص الأبيض أو كبريتات الرصاص.
- الأعمال التي تنطوي على التعرض للبنزين أو منتجات تحتوي على البنزين بالنسبة للنساء الحوامل أو الأمهات المرضعات.

مادة ٢

يراجع هذا القرار دورياً لمواجهة أية مستحدثات قد تطرأ في هذا الشأن.

الأحكام الخاصة بتشغيل الأطفال في المواثيق الدولية

حقوق الطفل غير قابلة للتأجيل أو الانتقاص، ويجب أن تتضمن مرحلة الطفولة حق الطفل في الراحة ووقت الفراغ واللعب، والمشاركة الكاملة في الحياة الثقافية والفنية، وأن يُراعَى فيها توفير المناخ المناسب لنمو الطفل جسدياً وعقلياً وعاطفياً ومعرفياً واجتماعياً وثقافياً، وحمايته من مختلف أشكال الاستغلال بما في ذلك الأعمال المحفوفة بالمخاطر وأداء أي عمل يرجح أن يكون خطيراً أو أن يكون ضاراً بصحته أو بنموه البدني أو العقلي أو الروحي أو المعنوي أو الاجتماعي أو يمثل إعاقة لتعليمه.

حقوق الطفل العامل

أولاً: اتفاقية حقوق الطفل

اعتمدها الجمعية العامة بقرارها ٢٥/٤٤ المؤرخ ٢٠ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٨٩
بدء نفاذها في ٢ أيلول / سبتمبر ١٩٩٠ بموجب المادة ٤٩

المادة ١

لأغراض هذه الاتفاقية، يعني الطفل كل إنسان لم يتجاوز الثامنة عشرة، ما لم يبلغ سن الرشد قبل ذلك بموجب القانون المنطبق عليه.

المادة ٢

تحتزم الدول الأطراف الحقوق الموضحة في هذه الاتفاقية وتضمنها لكل طفل يخضع لولايتها دون أي نوع من أنواع التمييز، بغض النظر عن عنصر الطفل، أو والديه أو الوصي القانوني عليه ، أو لونهم أو جنسهم أو لغتهم أو دينهم أو رأيهم السياسي أو غيره أو أصلهم القومي أو الإثني أو الاجتماعي، أو ثروتهم، أو عجزهم، أو مولدهم، أو أي وضع آخر.

المادة ٣

في جميع الإجراءات التي تتعلق بالأطفال، سواء قامت بها مؤسسات الرعاية الاجتماعية العامة أو الخاصة، أو المحاكم أو السلطات الإدارية، أو الهيئات التشريعية، يولي الاعتبار الأول لمصالح الطفل الفضلى.

المادة ٦٥ مكرر..

يجري الفحص الطبي للطفل قبل إلحاقه بالعمل للتأكد من أهليته الصحية للعمل الذي يلحق به، ويعاد الفحص دورياً مرة على الأقل كل سنة ، وذلك على النحو الذي تُبينه اللائحة التنفيذية .
وفي جميع الأحوال يجب ألا يسبب العمل آلاماً أو أضراراً بدنية أو نفسية للطفل، أو يحرّمه من فرصه في الانتظام في التعليم والترويح وتنمية قدراته ومواهبه، ويلزم صاحب العمل بالتأمين عليه وحمايته من أضرار المهنة خلال فترة عمله.
وتزداد اجازة الطفل العامل السنوية عن اجازة العامل البالغ سبعة أيام، ولا يجوز تأجيلها أو حرمانه منها لأي سبب.

مادة ٦٦

لا يجوز تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات في اليوم، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر؛ لتناول الطعام والراحة، لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة.
ويحظر تشغيل الأطفال ساعات عمل إضافية أو تشغيلهم في أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية.
وفي جميع الأحوال لا يجوز تشغيل الأطفال فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً.

مادة ٦٧

يلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون السادسة عشرة بمنحة بطاقة تثبت أنه يعمل لديه، وتلتصق عليها صورة الطفل، وتعتمد من مكتب القوى العاملة وتختتم بخاتمه.

مادة ٦٨

على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر:

- أن يعلق في مكان ظاهر من محل العمل نسخة تحتوي على الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل.
- أن يحرر أولاً بأول كشفاً بالبيانات الأساسية المتعلقة بكل طفل من المشتغلين لديه، يشتمل على اسمه وتاريخ ميلاده وطبيعة نشاطه وعدد ساعات عمله وفترات راحته ومضمون الشهادة المثبتة لأهليته للعمل، ويقدم الكشف للمختصين عند طلبهم.
- أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال الجاري تشغيلهم وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم.
- أن يقوم بتوفير سكن منفصل للعمال من الأطفال عن غيرهم من البالغين، اذا اقتضت ظروف العمل مبيتهم .
- أن يحتفظ في مقر العمل بالوثائق الرسمية التي تثبت سن جميع العاملين لديه من الأطفال ومقدرتهم الصحية، ويقدمها عند الطلب، ويعتبر صاحب العمل مسئولاً عن التأكد من سن الأطفال العاملين لديه .
- أن يوفر بمقر العمل جميع احتياطات الصحة والسلامة المهنية ويدرب الأطفال العاملين على استخدامها.

مادة ٦٩

على صاحب العمل أن يسلم الطفل نفسه أو أحد والديه أجره أو مكافأته وغير ذلك مما يستحقه، ويكون هذا التسليم مبرئاً لذمته.

- نص الفقرة الثانية من المادة «١٨» من قانون التعليم يجوز لكل من أتم الحلقة الابتدائية وأظهر ميولاً مهنية أن يستكمل مدة الإلزام بالتعليم الأساسي بالاتحاق بمراكز التدريب المهني، أو بمدارس

وقد حددت التوصية الأعمال الخطرة بأنها الأعمال التي تعرض الأطفال للاستغلال الجنسي أو البدني أو النفسي والأعمال التي تزاوّل في باطن الأرض أو تحت المياه أو في أماكن مرتفعة جداً ، والأعمال التي تستخدم فيها معدات ثقيلة أو تستلزم نقل أحمال ثقيلة والأعمال التي تتم في بيئة غير صحية أو في ظروف صعبة أو ليلاً

وقد حرص قانون العمل على توفير بعض الضمانات لعمل الأطفال، منها:

- ينطبق تعريف «طفل» على كل من بلغ الأربع عشرة سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ثماني عشرة سنة كاملة. (م ٩٨ من قانون العمل)
- يلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون سن السادسة عشرة سنة بمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلتصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب العمل المختص (مادة ٩٨).
- يُحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن التعليم الأساسي، أو «١٤» سنة فيما أكبر، ويجوز تدريبهم متى بلغت سنهم «١٢» سنة (المادة ٩٩).
- لا يجوز تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات في اليوم، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر؛ لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة، بحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة (مادة ١٠١ من قانون العمل).
- يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً في جميع الأحوال (مادة ١٠١)
- يحظر تشغيل الأطفال ساعات عمل إضافية، أو تشغيلهم أيام الراحة الأسبوعية أو الاجازات الرسمية (مادة ١٠١).
- بينما نصت المادة (١٠٣) من القانون على أنه : لا تسرى أحكام هذا الفصل على الأطفال الذين يعملون في أعمال الزراعة البحتة.

أحكام تشغيل الاطفال في القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ بإصدار قانون الطفل والمعدل بالقانون ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨

مادة ٦٤

مع عدم الإخلال بنص الفقرة الثانية من المادة (١٨) من قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ ، يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم خمس عشرة سنة ميلادية كاملة، كما يحظر تدريبهم قبل بلوغهم ثلاث عشرة سنة ميلادية.

ويجوز بقرار من المحافظ المختص، بعد موافقة وزير التعليم، الترخيص بتشغيل الأطفال من سن اثنتي عشرة سنة إلى الأربع عشرة في أعمال موسمية لا تضر بصحتهم أو موهبهم ولا تخل بمواظبتهم على الدراسة.

مادة ٦٥

يحظر تشغيل الطفل في أي من أنواع الأعمال التي يمكن، بحكم طبيعتها أو ظروف القيام بها، أن تعرض صحة أو سلامة أو أخلاق الطفل للخطر. ويحظر بشكل خاص تشغيل أي طفل في أسوأ أشكال عمل الأطفال المعرفة في الاتفاقية رقم ١٨٢ لسنة ١٩٩٩ .

ومع مراعاة ما هو منصوص عليه في الفقرة الأولى تبين اللائحة التنفيذية لهذا القانون نظام تشغيل الأطفال والأحوال التي يجوز فيها التشغيل والأعمال والحرف والصناعات التي يعملون بها وفقاً لمراحل السن المختلفة.

٣- أن يحرر أولاً بأول كشفاً موضحاً به البيانات الأساسية المتعلقة بكل طفل عامل لديه يشتمل على اسمه وتاريخ ميلاده وطبيعة نشاطه وعدد ساعات عمله وفترات راحته ومضمون الشهادة المثبتة لأهليته للعمل ويقدم الكشف للمختصين من العاملين بالإدارة العامة لمفتشي مكاتب العمل أو غيرهم من المختصين عند طلبه، وأن يعلق نسخة من هذا الكشف في مكان بارز بالمنشأة.

٤- أن يحتفظ بمقر العمل بالوثائق الرسمية التي تثبت سن جميع العاملين لديه من الأطفال و مقدرتهم الصحية و يقدمها عند الطلب، ويعتبر صاحب العمل مسئولاً عن التأكد من سن الأطفال العاملين لديه.

٥- أن يوفر مقر العمل والسكن الخاص بالأطفال جميع احتياطات الصحة و السلامة المهنية ويدرب الأطفال العاملين على استخدامها.

٦- أن يثبت ما يطرأ على بيانات هذا الكشف من تغيير كما يجب عليه أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال الجاري تشغيلهم لديه وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم.

المادة ١٢٩

على صاحب العمل أن يحيط الطفل العامل لديه قبل مزاوله العمل بمخاطر المهنة وأهمية التزامه بوسائل الوقاية المقررة لمهنته مع توفير أدوات الوقاية الشخصية والملائمة لطبيعة العمل والسن وتدريبه على استخدامها، والتأكد من التزام الطفل باستعمالها ومن تنفيذه للتعليمات المقررة للمحافظة على صحته ووقايته من حوادث العمل، مع عدم السماح بتناول الطعام في الأماكن المخصصة للعمل.

المادة ١٣٠

على الطفل العامل أن يستعمل وسائل الوقاية، وأن ينفذ التعليمات المقررة للمحافظة على صحته ووقايته من حوادث العمل.

المادة ١٣١

يلتزم صاحب العمل بالمعاملة الطيبة للأطفال العاملين لديه بما يحقق التكوين السوي لهم وتوطيد العلاقة بينهم وبين أسرهم، وعدم حرمان الطفل من حقوقه وطموحاته المناسبة لمراحله السنية سواء الترفيهية أو المادية وخاصة في الأعياد والمناسبات.

كما يلتزم على نفقته بتوفير النظام الطبي الذي يكفل علاج الأطفال العاملين لديه من إصابات العمل وأمراض المهنة.

المادة ١٣٢

يجب على صاحب العمل الذي يستخدم طفلاً أو أكثر أن يقدم لكل طفل يومياً وجبة غذائية يصدر بتحديد مكوناتها قرار من الوزير المختص بالقوى العاملة بعد أخذ رأى وزير الصحة، على أن تحتوي كُوباً من اللبن لا يقل وزنه الصافي عن مائتي جرام، مع مراعاة الحالات الصحية التي تمنع الطفل من تناول الألبان ومشتقاتها، أو أي مواد غذائية أخرى، ويتم الرجوع في ذلك الأمر إلى أولياء الأمور أو التقارير الطبية الخاصة بالطفل.

المادة ١٣٣

يجب أن تتوافر في المنشأة التي يعمل فيها الأطفال الاشتراطات الصحية المقررة قانوناً وخاصة التهوية والإضاءة والمياه النظيفة ودورات المياه.

أو فصول إعدادية مهنية وفقاً للنظام الذي يضعه وزير التعليم بالاتفاق مع الجهات المعنية.

- ويمنح خريجي هذه المراكز أو المدارس أو الفصول من المديرية التعليمية شهادة في التعليم الأساسي المهني، ويجوز لحاملي هذه الشهادة الالتحاق بالتعليم الثانوي الصناعي أو الزراعي، وذلك وفقاً للقواعد التي يضعها وزير التعليم.

أحكام تشغيل الأطفال وفقاً للائحة التنفيذية لقانون الطفل الصادرة

بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٠٧٥ لسنة ٢٠١٠

المادة ١٢٤

يحظر تشغيل الطفل قبل بلوغه خمس عشرة سنة ميلادية كاملة، ومع ذلك فإنه يجوز تدريبه متى بلغ ثلاث عشرة سنة ميلادية كاملة، بشرط ألا يكون متسرباً من التعليم الأساسي الإلزامي.

المادة ١٢٥

علي صاحب العمل الذي يستخدم أطفالاً إجراء الفحص الطبي الابتدائي عليهم قبل التحاقهم بالعمل للتأكد من سلامتهم ولياقتهم الصحية تبعاً لنوع العمل الذي يسند إليهم.

ويجرى هذا الفحص على نفقة صاحب العمل بواسطة الهيئة العامة للتأمين الصحي، ويحدد بقرار من وزير القوى العاملة والتدريب بالاتفاق مع الوزير المختص بالتأمينات الحد الأقصى المقرر لمقابل هذا الفحص.

كما يجب على كل صاحب عمل يستخدم طفلاً أن يتخذ ما يلزم لتوقيع الكشف الطبي الدوري عليه بمعرفة التأمين الصحي مرة كل عام على الأقل وكذا عند انتهاء خدمته، وذلك للتأكد من خلوه من الأمراض المهنية أو إصابات العمل، والمحافظة على لياقته الصحية بصفة مستمرة، وفي جميع الأحوال تثبت نتائج الكشف بالبطاقة الصحية للطفل.

المادة ١٢٦

يحظر علي صاحب العمل الذي يستخدم طفلاً أو أكثر تشغيله أكثر من ست ساعات في اليوم تتخللها فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة، وبحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة.

ولا يجوز تشغيل الأطفال ساعات عمل إضافية أو في أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية.

كما لا يجوز تشغيلهم فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً.

المادة ١٢٧

يجب على كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون السادسة عشرة أن يمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوى العاملة وتختتم بخاتمه.

المادة ١٢٨

يلتزم صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر مراعاة الآتي :

١- أن يعلق في مكان ظاهر من محل العمل نسخة تحتوي علي الأحكام التي يتضمنها الفصل الأول من الباب الخامس من القانون.

٢- أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال الجاري تشغيلهم و أسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم.

المادة ١٢٤

لا يجوز الترخيص بتشغيل الأطفال من سن ثلاث عشر سنة وفقاً لأحكام الفقرة الثانية من المادة (٦٤) من القانون إلا للقيام بأعمال موسمية وعلى ألا تضر بصحتهم أو نموهم ولا تخل بانتظامهم بالدراسة.

كما لا يجوز تشغيل الأطفال الذين تقل سنهم عن ست عشرة سنة في الأعمال والمهن والصناعات الآتية:

١. العمل أمام الأفران بالمخابز.
٢. معاميل تكرير البترول.
٣. معاميل الاسمنت.
٤. محلات التبريد.
٥. معاميل الثلج.
٦. صناعة عصير الزيوت بالطرق الميكانيكية.
٧. صنع السماد ومعاميل الحوامض المعدنية والحاصلات الكيماوية.
٨. كبس القطن.
٩. معاميل تعبئة الأسطوانات بالغازات المضغوطة.
١٠. عمليات تبييض وصباغة وطبع المنسوجات.
١١. حمل الأثقال أو جرها أو دفعها إذا زاد وزنها على ما هو مبين في الجدول التالي:

أقصى أوزان الأثقال للأطفال (الذين تقل سنهم عن ١٦ سنة)

حملها أو جرها أو دفعها (بالكيلو جرام)

النوع	الأثقال التي يجوز حملها	الأثقال التي تدفع على قضبان	الأثقال التي تدفع على عربة بعجلة أو أكثر
ذكور	١٠ كجم	٣٠٠ كجم	لا يجوز إطلاقاً
إناث	٧ كجم	١٥٠ كجم	لا يجوز إطلاقاً

المادة ١٢٥

لا يجوز تشغيل الأطفال الذين تقل سنهم عن سبع عشرة سنة في الأعمال والمهن والصناعات الآتية:-

- ١- العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار.
- ٢- العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنتاجها.
- ٣- تفضيض المرايا بواسطة الزئبق.
- ٤- صناعة المفرقات والأعمال المتعلقة بها.
- ٥- إذابة الزجاج وإنضاجه.

٦- اللحام بالأكسوجين والأستيلين والكهرباء.

٧- صنع الكحول والبوظة وكافة المشروبات الروحية.

٨- الدهان بمادة الدوكو.

٩- معالجة وتهيئة أو اختزان الرماد المحتوي على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص.

١٠- صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من ١٠٪ من الرصاص.

١١- صنع أول أكسيد الرصاص « المترك الذهبي » أو أكسيد الرصاص الأصفر وثاني أكسيد الرصاص « السلقون » وكربونات الرصاص وأكسيد الرصاص البرتقالي وسلفات وكرومات وسيليكات الرصاص.

١٢- عمليات المزج والعجن في صناعة إصلاح البطاريات الكهربائية.

١٣- تنظيف الورش التي تزاوّل الأعمال المرقومة ٩ ، ١٠ ، ١١ ، ١٢.

١٤- إدارة أو مراقبة الماكينات المحركة.

١٥- تصليح أو تنظيف الماكينات أثناء إدارتها.

١٦- صنع الأسفلت.

١٧- العمل في المدايغ.

١٨- العمل في مستودعات السماد المستخرج من المواد البرازية أو روث البهائم أو العظام أو الدماء.

١٩- سلخ وتقطيع الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها.

٢٠- صناعة الكاوتشوك.

٢١- نقل الركاب بطريق البر أو السكك الحديدية أو المياه الداخلية.

٢٢- شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصعة والمواني ومخازن الاستيداع.

٢٣- تستيف بذرة القطن في عنابر السفن.

٢٤- صناعة الفحم من عظام الحيوانات ما عدا عملية فرز العظام قبل حرقها.

٢٥- العمل كمضيفين في الملاهي.

٢٦- العمل في محال بيع أو شرب الخمور «البارات».

المادة ١٢٦

يجوز للوزير المختص بالقوى العاملة إضافة أية أعمال أخرى داخل نطاق الحظر إذا رأى عدم ملائمة

اشتغال الأطفال بها.

المادة ١٢٧

على مكاتب القوى العاملة إجراء المراقبة الدائمة لصاحب العمل للتأكد من التزامه بتشغيل الأطفال في الأعمال والحرف والصناعات التي يجوز فيها التشغيل دون غيرها وبأحكام القانون وهذه اللائحة لساعات العمل المحددة وحسن معاملته لهم وعدم إيذائهم بدنياً ونفسياً، ومراعاة سائر الأحكام المبينة في هذا الفصل.

قرار وزير القوى العاملة

طبقاً لنص المادة (١٠٠) من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ يحظر تشغيل الأطفال في الأعمال والمهن والصناعات التي يحددها قرار وزير القوى العاملة.

قرار وزير القوى العاملة رقم ١١٨ لسنة ٢٠٠٣

- لا يجوز تشغيل الأطفال الذين تقل سنهم عن «١٨» سنة في أي نوع من أنواع العمل التي يحتمل أن يعرض للخطر صحة أو سلامة أو أخلاق الأحداث بسبب طبيعة العمل أو الظروف التي يؤدي فيها، ومنها «٤٤» حرفة لا يجوز لمن هم دون هذه السن أن يستخدموا فيها (المادة الأولى من القرار، منها العمل في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار، وحمل الأثقال أو جرها أو دفعها إذا زاد وزنها على ما هو مبين في الجدول (الوارد باللائحة التنفيذية لقانون الطفل)
- لا يجوز تشغيل الأطفال الذين تقل سنهم عن «١٦» سنة في أية أعمال أو حرف أو صناعات تعرضهم إلى مخاطر فيزيائية أو كيميائية أو بيولوجية أو ميكانيكية، أو تعرضهم للاستغلال البدني أو النفسي أو الجنسي أو استخدامهم لمزاولة أنشطة غير مشروعة. المادة الثانية من القرار.
- على صاحب العمل الذي يستخدم أطفالاً إجراء الفحص الطبي الابتدائي عليهم قبل التحاقهم بالعمل، للتأكد من سلامتهم ولياقتهم الصحية للعمل الذي يُسند إليهم، ويجري هذا الفحص بمعرفة الهيئة العامة للتأمين الصحي وعلى نفقة صاحب العمل. المادة الثالثة من القرار.
- يجب على صاحب العمل الذي يستخدم أطفالاً أن يتخذ ما يلزم لتوقيع الكشف الطبي الدوري عليهم (مرة كل عام على الأقل) بمعرفة الهيئة العامة للتأمين الصحي، وكذلك عند انتهاء خدمته، وذلك للتأكد من خلوهم من الأمراض المهنية أو إصابات العمل والمحافظة على لياقتهم الصحية بصفة مستمرة ، وفي جميع الأحوال يجب عمل بطاقة صحية لكل طفل تُثبت فيها نتائج الكشف الطبي. المادة الثالثة من القرار.
- يلتزم صاحب العمل بتوفير العلاج اللازم للطفل الذي يعمل لديه من إصابات العمل وأمراض المهنة. المادة الرابعة من القرار.
- يجب على كل صاحب عمل يستخدم طفلاً أو أكثر أن يقدم لكل طفل وجبة صحية متوازنة. المادة الثامنة من القرار.

٢. وصف النشاط

النشاط رقم (١): أحكام تشغيل المعاقين والأجانب
الجلسة رقم (٢) - الوحدة (١)



الأسلوب المستخدم

- محاضرة نشطة



الأهداف

- التعرف على أحكام تشغيل المعاقين في قانون ٤٩ لسنة ١٩٨٢ وفي الاتفاقيات الدولية والقرار الوزاري رقم ١٧ لسنة ١٩٨٣ والدستور المصري.
- التعرف على أحكام تشغيل الأجانب في قانون العمل والقرارات الوزارية



المهمة

- يقوم المدرب بعمل محاضرة نشطة مع المشاركين حول أحكام تشغيل المعاقين في القانون (٣٠ دقيقة)



الأدوات المستخدمة

- أقلام
- ورق قَلَاب
- سبورة



المرفقات

- نسخ من المواد القانونية الخاصة بأحكام تشغيل المعاقين والأجانب في القانون للتوزيع.



الزمن

- ٤٥ دقيقة

الجلسة الثانية

أحكام تشغيل المعاقين والأجانب

أهداف الجلسة

بنهاية هذه الجلسة يكون المشاركون قادرين على:

- التعرف على أحكام تشغيل المعاقين في المواثيق الدولية والتشريعات الوطنية.
- التعرف على أحكام تشغيل الأجانب في المواثيق الدولية والتشريعات الوطنية.

الوقت اللازم للتنفيذ: ٩٠ دقيقة

١. خطة الجلسة

خطوات تنفيذ الجلسة:

- يقوم المدرب بالترحيب بالمشاركين والتعارف معهم (١٠ دقائق).
- يقوم المدرب بعرض أهداف الجلسة بعد إجراء التعارف.
- يقوم المدرب بعد ذلك بعمل عصف ذهني حول أحكام تشغيل المعاقين والأجانب في القانون (٣٠ دقيقة).
- يراعى المدرب مشاركة كافة المتدربين أثناء العصف الذهني.
- يقوم المدرب بتسجيل مشاركات المتدربين على فليب شارت.
- يقوم المدرب بتصحيح الأخطاء التي ذكرت من المشاركين وإضافة أي معلومات جديدة حول العصف الذهني.
- على المدرب أن يتأكد من وصول المعلومات للمشاركين قبل الانتقال إلى نقطة أخرى.
- يقوم المدرب بعد ذلك بتقسيم المشاركين إلى مجموعات عمل وتوزيع نسخ من المواد القانونية الخاصة بأحكام تشغيل المعاقين والأجانب (٣٠ دقيقة).
- يطلب المدرب من المشاركين تحديد أحكام القانون المتعلقة بتشغيل المعاقين والأجانب.
- تقوم كل مجموعة بعرض مخرجات العمل. (١٥ دقيقة).
- يقوم المدرب بالتعليق على عرض كل مجموعة.
- يتأكد المدرب من وصول المعلومات للمشاركين.
- يتحقق المدرب في نهاية الجلسة من وصول الأهداف للمشاركين (٥ دقائق).
- يقوم المدرب بتقييم الجلسة ثم يتوجه بالشكر للمشاركين.

معايير التحقق

١. ما هي القواعد المنظمة لعمل الأجانب؟
٢. ما هي أحكام تشغيل المعاقين؟
٣. ما هي مادة المخالفة الخاصة بامتناع صاحب العمل عن استخدام المعاق المرشح من مكتب التشغيل؟

وإذ يساورها القلق لأن المعوقين، بالرغم من مختلف هذه الصكوك والعهود، لا يزالون يواجهون في جميع أنحاء العالم حواجز تعترض مشاركتهم كأعضاء في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين ويواجهون انتهاكات لحقوق الإنسان المكفولة لهم.

المادة ١

الغرض من هذه الاتفاقية هو تعزيز وحماية وكفالة تمتع المعوقين تمتعاً كاملاً على قدم المساواة مع الآخرين بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية، وتعزيز احترام كرامتهم الفطرية. ويشمل مصطلح «المعوقين» كل من يعانون من عاهات بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية، مما قد يمنعهم عند التعامل مع مختلف الحواجز من كفالة مشاركتهم بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين.

لذلك تعرف المادة (٢) من الاتفاقية التمييز على أساس الإعاقة بأنه أي تمييز أو استبعاد أو تقييد على أساس الإعاقة يكون غرضه أو أثره إضعاف أو إحباط الاعتراف بكافة حقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها، على قدم المساواة مع الآخرين، في الميادين السياسية والاقتصادية أو الاجتماعية أو الثقافية أو المدنية أو أي ميدان آخر. ويشمل جميع أشكال التمييز، بما في ذلك الحرمان من ترتيبات تيسيرية معقولة.

كما تعرف الترتيبات التيسيرية المعقولة بأنها التعديلات والترتيبات اللازمة والمناسبة التي لا تفرض عبئاً غير متناسب أو غير ضروري، والتي تكون هناك حاجة إليها في حالة محددة؛ لكفالة تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة على أساس المساواة مع الآخرين بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية وممارستها.

المادة ٢ - مبادئ عامة

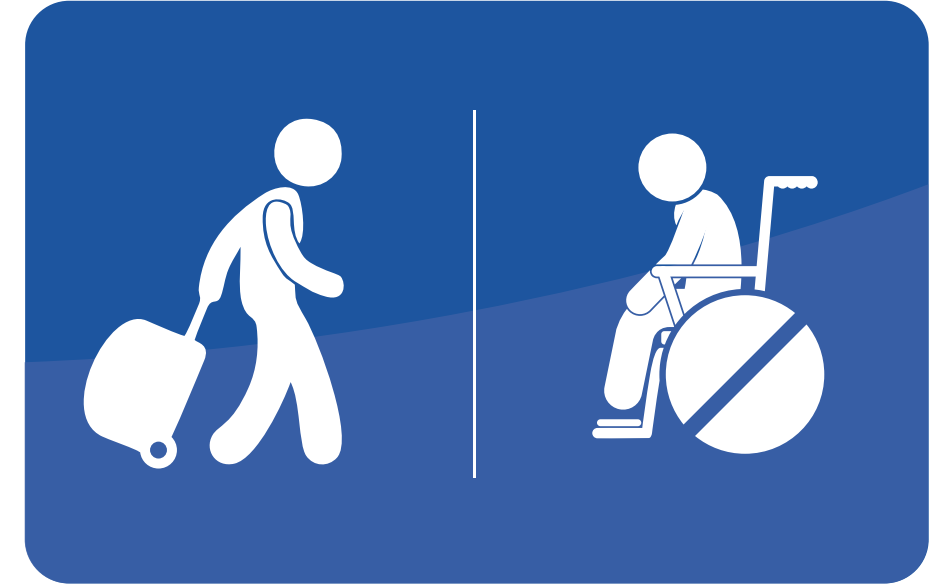
فيما يلي المبادئ الأساسية لهذه الاتفاقية:

- احترام كرامة الأشخاص الفطرية واستقلالهم الذاتي بما في ذلك حرية تقرير خياراتهم بأنفسهم واستقلاليتهم.
- عدم التمييز.
- كفالة مشاركة وإشراك المعوقين بصورة كاملة وفعالة في المجتمع.
- احترام الفوارق وقبول الإعاقة كجزء من التنوع البشري والطبيعة البشرية.

المادة ٢٧ - العمل والعمالة

- تعترف الدول الأطراف بحق المعوقين في العمل، على قدم المساواة مع الآخرين، ويشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية ضمن سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين أمام المعوقين وشاملتين لهم ويسهل انخراطهم فيهما. وتحمي الدول الأطراف أعمال الحق في العمل وتشجعه، بما في ذلك حق أولئك الذين تصيبهم الإعاقة خلال عملهم، وذلك عن طريق اتخاذ الخطوات المناسبة، بما في ذلك سن التشريعات، لتحقيق عدة أهداف منها ما يلي:

٢. المادة العلمية: أحكام تشغيل المعاقين والأجانب



أحكام تشغيل المعاقين

مادة (٨١) من الدستور

تلتزم الدولة بضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام، صحياً واقتصادياً واجتماعياً وثقافياً وترفيهياً ورياضياً وتعليمياً، وتوفير فرص العمل لهم، مع تخصيص نسبة منها لهم، وتهيئة المرافق العامة والبيئة المحيطة بهم، وممارستهم لجميع الحقوق السياسية، ودمجهم مع غيرهم من المواطنين؛ إعمالاً لمبادئ المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص.

اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

قامت مصر بالتوقيع على الاتفاقية بتاريخ ٢٠٠٧/٤/٤ كما صدقت عليها وصار لها قوة القانون الداخلي وواجبة النفاذ بتاريخ ٢٠٠٨/٤/١٤ بموجب المادة ٩٣ من الدستور. وتلتزم الدول التي تنضم إلى الاتفاقية بوضع وتنفيذ السياسات، والقوانين والإجراءات الإدارية الرامية إلى كفالة الحقوق المعترف بها في الاتفاقية وإلغاء القوانين، واللوائح، والأعراف والممارسات التي تشكل تمييزاً. (المادة ٤) من الاتفاقية.

وقد ورد في الديباجة

أن الدول الأطراف في هذه الاتفاقية؛ إذ تشير إلى المبادئ المنصوص عليها في ميثاق الأمم المتحدة التي تعترف بها لجميع أفراد الأسرة الإنسانية من كرامة وقيم متصلة وحقوق متساوية، غير قابلة للتصرف كأساس للحرية والعدالة والسلام في العالم. وإذ تعترف بأن التمييز ضد أي شخص على أساس الإعاقة يمثل انتهاكاً للكرامة والقيمة المتأصلة للفرد، وإذ تقر أيضاً بالحاجة إلى تعزيز وحماية حقوق الإنسان لجميع المعوقين بمن فيهم أولئك الذين يحتاجون دعماً وتركيزاً أكبر.

المادة ٧

تسلم الجهات المشار إليها في المادة (٥) شهادة لكل معوق تم تأهيله بها، ويجب أن يبين بالشهادة، المهنة أو المهن التي يستطيع صاحبها أداءها بالإضافة إلى البيانات الأخرى التي يصدر بتحديداتها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية، وتُسَلَّم هذه الشهادة للمعوق الذي تثبت صلاحيته للقيام بعمل مناسب دون تأهيل بناء على طالبه، وتصدر هذه الشهادات دون مقابل أو أية رسوم من أي نوع كان.

المادة ٨

يقيد اسم كل معوق تَسَلَّم شهادة التأهيل في مكتب القوى العاملة الذي يقع في دائرة محل إقامته، بناءً على طلبه، وتفيد مكاتب القوى العاملة هذه الأسماء في سجل خاص، ويسلم الطالب شهادة بحصول القيد بدون مقابل أو أية رسوم من أي نوع كان، وتلتزم مكاتب القوى العاملة بمعاونة المعوقين المقيدين لديها، في الالتحاق بالوظائف أو الأعمال التي تتفق مع أعمارهم وكفاياتهم والمهن التي تناسبهم، ويتم ترحيلهم مع أسرهم على نفقة الدولة من مكان إقامتهم إلى الجهات التي يلحقون بالعمل بها. وعلى مديريات القوى العاملة إخطار مديرية الشؤون الاجتماعية الواقعة في دائرتها ببيان شهري عن المعوقين الذين تم تشغيلهم.

مادة ٩

على أصحاب الأعمال، الذين يستخدمون خمسين عاملاً فأكثر - وتسري عليهم أحكام القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١- بإصدار قانون العمل سواء كانوا يشتغلون في مكان واحد أو بلد واحد أو في أمكنة أو بلاد متفرقة؛ استخدام المعوقين الذين ترشحهم مكاتب القوى العاملة من واقع سجل قيد المعوقين بها وذلك بنسبة خمسة في المائة من مجموع عدد العمال في الوحدة التي يرشحون لها. وتسري هذه النسبة على كل فرع على حدة من الفروع التابعة للمركز الرئيسي لصاحب العمل. ومع ذلك يجوز لأصحاب الأعمال المشار إليهم شغل هذه النسبة باستخدام المعوقين من غير طريق الترشيح من مكاتب القوى العاملة، بشرط حصول القيد المنصوص عليه في المادة السابقة. ويجب في جميع الأحوال على كل من يستخدم معوقاً؛ إخطار مكتب القوى العاملة المختص وذلك بكتاب موصى عليه بعلم الوصول خلال عشرة أيام من تاريخ استلام المعوق للعمل.

مادة ١٠

تخصص للمعوقين الحاصلين على شهادات التأهيل نسبة خمسة في المائة من مجموع عدد العاملين بكل وحدة من وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والقطاع العام، كما تلتزم هذه الوحدات باستيفاء النسبة المشار إليها باستخدام المعوقين المقيمين بدائرة عمل كل وحدة والمسجلين بمكاتب القوى العاملة المختصة على أن يتم استكمال النسبة المقررة بالقانون خلال سنتين من تاريخ صدور هذا التعديل. ويجوز لأي من هذه الجهات استخدام المعوقين المقيدين في مكاتب القوى العاملة مباشرة دون ترشيح منها، وتحتسب هذه التعيينات من النسبة المنصوص عليها في الفقرة السابقة، ويجب في جميع الأحوال إخطار مكتب القوى العاملة المختص بذلك بكتاب موصى عليه بعلم الوصول خلال عشرة أيام من تاريخ استلام المعوق للعمل.

- حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بالعمالة، ومنها شروط التوظيف والتعيين والعمل، واستمرار العمل، والترقية الوظيفية، وظروف العمل الآمنة والصحية.
- حماية حقوق المعوقين في ظروف عمل عادلة وملائمة، على قدم المساواة مع الآخرين، بما في ذلك تكافؤ الفرص وتقاضي أجر متساوٍ لقاء القيام بعمل متساوي القيمة، وظروف العمل المأمونة والصحية، بما في ذلك الحماية من التحرش، والانتصاف من المظالم.
- كفالة تمكين المعوقين من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية على قدم المساواة مع الآخرين.
- تمكين المعوقين من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف، والتدريب المهني والمستمر.
- تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للمعوقين في سوق العمل، فضلاً عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل والحصول عليه والمداومة عليه والعودة إليه.
- تعزيز فرص العمل للحساب الخاص، ومباشرة الأعمال الحرة، وتكوينهم للتعاونيات، وشروعهم في الأعمال التجارية الخاصة.
- تشغيل المعوقين في القطاع العام.
- تشجيع عمالة المعوقين في القطاع الخاص من خلال انتهاج سياسات واتخاذ تدابير مناسبة، قد تشمل البرامج التصحيحية، والحوافز، وغير ذلك من التدابير.
- كفالة توفير وسائل راحة معقولة للمعوقين في أماكن العمل.
- تشجيع اكتساب المعوقين للخبرات المهنية في سوق العمل المفتوحة.
- تعزيز برامج إعادة التأهيل المهني والوظيفي، والاحتفاظ بالوظائف، والعودة إلى العمل لصالح المعوقين.
- تكفل الدول الأطراف عدم إخضاع المعوقين للرق أو العبودية، وحمائهم على قدم المساواة مع الآخرين، من العمالة الإجبارية أو القسرية.

القانون ٢٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون ٤٩ لسنة ١٩٨٢ بشأن تأهيل المعوقين

المادة هـ

تنشئ وزارة الشؤون الاجتماعية المعاهد والمؤسسات والهيئات اللازمة لتوفير خدمات التأهيل للمعوقين. ولا يجوز إنشاء معاهد أو مؤسسات أو هيئات التأهيل إلا بترخيص من وزارة الشؤون الاجتماعية وفقاً للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير، وعلى الجهات القائمة في تاريخ العمل بهذا القانون الحصول على الترخيص المشار إليه خلال ستة شهور من تاريخ صدور قرار الوزير، ويستثنى من ذلك هيئات التأهيل التابعة للقوات المسلحة.

مادة ٨٢

على صاحب العمل -المشار إليه في المادة السابقة- إمساك سجل خاص لقيد أسماء المعاقين الحاصلين على شهادات التأهيل الذين ألحقوا بالعمل لديه، و يشتمل هذا القيد على البيانات الواردة في شهادات التأهيل، ويجب تقديم هذا السجل إلى مفتشي مكتب القوى العاملة الذي يقع في دائرة نشاطه كلما طلبوا منه ذلك، كما يجب إخطار هذا المكتب ببيان يتضمن عدد العاملين الإجمالي وعدد الوظائف التي يشغلها المعاقون المشار إليهم والأجر الذي يتقاضاه كل منهم، وذلك في الميعاد وطبقاً للنموذج الذي تحدده اللائحة التنفيذية.

مادة ٨٤

يعاقب كل من يخالف أحكام المادتين السابقتين بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه. ولا يجوز الحكم بإلزام صاحب العمل بأن يدفع شهرياً للمعاق المؤهل الذي امتنع عن استخدامه مبلغاً يساوي الأجر المقرر أو التقديري للعمل الذي رشح له وذلك اعتباراً من تاريخ إثبات المخالفة ولمدة لا تجاوز سنة، ويزول هذا الالتزام إذا التحق الأخير بعمل مناسب.

قرار وزير القوى العاملة رقم ١٧ لسنة ٨٢ بشأن نموذجي سجل قيد المعوقين والبيان الخاص بهم

مادة ١:

- على وحدات القطاع الخاص والجهاز الإداري للدولة والقطاع العام إمساك سجل خاص لقيد المعوقين الحاصلين على شهادات تأهيل تكون بياناته وفقاً للنموذج المرفق (١).
- على الوحدات المشار إليها في الفقرة (أ) من هذه المادة إعداد بيان وفقاً للنموذج المرفق رقم (٢) على أن تخطر به مكاتب القوى العاملة المختصة بتلقي هذا البيان خلال شهري يناير ويوليو من كل عام.

تنظيم عمل الأجانب

اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية الخاصة بالعمال المهاجرين (الأجانب):

اعتمدت منظمة العمل الدولية وثيقتين ملزمتين قانونياً بشأن العمال المهاجرين هما:

- الاتفاقية المتعلقة بالهجرة من أجل العمالة، ١٩٤٩ (رقم ٩٧)؛

- اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام إضافية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣)؛

وتساهم الاتفاقيتان في تعزيز مبادئ المعاملة بالمثل، وتكافؤ الفرص، وعدم التمييز.

وذلك بالإضافة إلى الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية حول هجرة اليد العاملة:

وهو مبادئ توجيهية غير ملزمة حول هجرة اليد العاملة قائمة على الحقوق؛ منظمة العمل الدولية؛ ٢٠٠٦.

أولاً: الاتفاقية رقم (٩٧) لسنة ١٩٤٩:

تؤمن اتفاقية العمال المهاجرين (رقم ٩٧) لسنة ١٩٤٩، إطار عمل لتنظيم وحماية «هجرة اليد العاملة» في كافة مراحل عملية الهجرة. ويتوجب على الدول الأعضاء توفير المساعدة والمعلومات حول المغادرة، والسفر، والدخول بما في ذلك المساعدة الطبية.

مادة ١٥

على وحدات القطاع الخاص والجهاز الإداري للدولة والقطاع العام التي تسري عليها أحكام هذا القانون إمساك سجل خاص لقيد المعوقين الحاصلين على شهادات التأهيل الذين التحقوا بالعمل لديهم، ويجب أن يشتمل هذا السجل على البيانات الواردة في شهادة التأهيل وعليهم تقديم هذا السجل إلى مفتش مكتب القوى العاملة الذي يقع في دائرة نشاطهم كلما طلب ذلك وعليهم إخطار هذا المكتب ببيان يتضمن عدد العاملين الإجمالي وعدد الوظائف التي يشغلها المعوقون المشار إليهم والأجر الذي يتقاضاه كل منهم ويكون السجل والإخطار بالبيان طبقاً للنماذج الموحدة التي يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة.

ويحدد وزير القوى العاملة بقرار منه مواعيد الإخطار بالبيان.

وعلى مديريات القوى العاملة كل في دائرة اختصاصه إخطار مديريات الشئون الاجتماعية المختصة كل ستة أشهر ببيان إجمالي عن عدد الوظائف التي يشغلها المعوقون والأجر الذي يتقاضاه كل منهم وذلك طبقاً للأوضاع التي يحددها وزير الشئون الاجتماعية.

مادة ١٦

يعاقب كل من يخالف أحكام المادة التاسعة من هذا القانون بغرامة لا تجاوز المائة جنيه والحبس مدة لا تجاوز شهراً أو بإحدى هاتين العقوبتين، كما يعاقب بنفس العقوبة المسئولون بوحدات الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام الذين يخالفون أحكام المادة العاشرة من هذا القانون ويعتبر مسئولاً في هذا الشأن كل من يملك سلطة التعيين.

كما يجوز الحكم بإلزام صاحب العمل بأن يدفع شهرياً للمعوق المؤهل - الذي رشح له وامتنع عن استخدامه - مبلغاً يساوي الأجر أو المرتب المقرر أو التقديري للعمل أو الوظيفة التي رشح لها، وذلك اعتباراً من تاريخ إثبات المخالفة -ولا يجوز الحكم بإلزام صاحب العمل بهذا المبلغ لمدة تزيد على سنة ويزول هذا الإلزام إذا قام بتعيين المعوق لديه، أو التحق المعوق فعلاً بعمل آخر وذلك من تاريخ تعيين أو التحاق المعوق بالعمل، ويجب على صاحب العمل تنفيذ الحكم بإلزامه بأداء المبلغ المذكور خلال عشرة أيام من تاريخ صدوره والاستمرار في هذا الأداء شهرياً في الميعاد المحدد بالحكم.

أحكام تشغيل الاطفال من المعوقين وفقاً لقانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ المعدل بالقانون ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨

مادة ٨٢

على صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملاً فأكثر -سواء كانوا يعملون في مكان أو أمكنه متفرقة في مدينة أو قرية واحدة- استخدام الأطفال المعاقين الذين ترشحهم مكاتب القوى العاملة بحد أدنى «اثنين في المائة» من بين نسبة الخمسة في المائة المنصوص عليها في القانون رقم (٣٩) لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعاقين.

ويجوز لصاحب العمل شغل هذه النسبة باستخدام أطفال معاقين بغير طريق الترشيح من مكاتب القوى العاملة، ممن سبق قيدهم بهذه المكاتب.

ويُحظر صاحب العمل مكتب القوى العاملة المختص بمن تم استخدامهم بكتاب موصى عليه بعلم الوصول خلال عشرة أيام من تاريخ تسليمهم للعمل.

دليل إجراءات تفتيش العمل (دليل المدرب - الجزء الثاني)

مقابل العمل المتساوي، بالإضافة إلى شروط المعيشة، بما في ذلك المسكن، والخدمات الاجتماعية وفرص التعليم والحصول على خدمات التعليم والصحة، والتنقل الجغرافي للعمال (المادة ٢). وتشجع التوصية الدول على:

- تأمين الاختيار الحر للعمال المهاجرين الذين أقاموا بشكل قانوني في البلد (المادة ٦ / أ / ٨)؛ تأمين حلّ فعال للعمال المهاجرين.
- تأمين معاملة مساوية بشأن بعض الحقوق الناشئة عن توظيف سابق أو حالي (المادة ٨)؛
- إعداد سياسة اجتماعية ملائمة للشروط والحاجات الخاصة بالعمال المهاجرين (المادة ٩)،
- تعزيز جمع شمل الأسر (المادة ١٣)،
- تقديم المساعدة والمعلومات التي تساعد في التأقلم مع البيئة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للبلد حيث سيتم التوظيف (المادة ٢٤).

التشريع الوطني

تتضمن الفصل الثاني من الباب الاول (التشغيل) من الكتاب الثاني (علاقات العمل الفردية) من قانون العمل، قواعد تنظيم عمل الاجانب في المواد من ٢٧ الي ٣٠ و ذلك علي النحو التالي :

مادة ٢٧

يخضع استخدام الأجانب في جميع منشآت القطاع الخاص ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والهيئات العامة والادارة المحلية والجهاز الإداري للدولة لأحكام الواردة في هذا الفصل، وذلك مع مراعاة شروط المعاملة بالمثل. ويحدد الوزير المختص حالات اعفاء الأجانب من هذا الشرط.

مادة ٢٨

لا يجوز للأجانب ان يزاولوا عملاً إلا بعد الحصول علي ترخيص بذلك من الوزارة المختصة، وأن يكون مصرحاً لهم بدخول البلاد والاقامة بقصد العمل.

مادة ٢٩

يحدد الوزير المختص بقرار منه شروط الحصول علي الترخيص بالعمل المشار إليه في المادة السابقة واجراءاته والبيانات التي يتضمنها وإجراءات تجديده والرسم الذي يحصل عنه بما لا يقل عن الف جنيه مصري. ويلتزم كل من يستخدم أجنبياً أعفي من شرط الحصول علي الترخيص بأن يخطر الجهة الادارية المختصة بذلك الاستخدام خلال سبعة ايام من مزاولة الاجنبي للعمل، وكذلك عند انتهاء خدمته لديه.

مادة ٣٠

يحدد الوزير المختص بقرار من المهن والأعمال والحرف التي يحظر علي الاجانب الأشتغال بها ، كما يحدد النسبة القصوي لاستخدامهم في المنشآت والجهات المبينة في المادة (٢٧) من هذا القانون.

- يحدد وزير القوى العاملة بقرار منه شروط وإجراءات الترخيص وبياناته وكيفية تجديده وحالات إلغاؤه والإعفاء من الحصول عليه.

• وقد صدر قرار وزير القوى العاملة رقم ١٣٦ لسنة ٢٠٠٣ وتم تعديله بالقرارات ٢٢٧ لسنة ٢٠٠٤، ٧٩ لسنة ٢٠٠٦، ٢٩٢ لسنة ٢٠١٠، ٩٠ لسنة ٢٠١١

وأخيرا صدر القرار رقم ٣٠٥ لسنة ٢٠١٥ بشأن شروط وإجراءات الترخيص بالعمل للأجانب

وعليها أيضا اتخاذ الخطوات اللازمة لإزالة الحملات الدعائية المضلّة حول الهجرة والنزوح ومنع طرد المهاجرين غير النظاميين.

وفي مفهوم هذه الاتفاقية:

العامل المهاجر:

الشخص الذي يهاجر من بلد إلى بلد آخر، بغية شغل وظيفة، أو عمل يكون لحسابه الخاص، وتشمل أي شخص يقبل قانونا وصفه بعامل مهاجر (المادة ١١).

وبالتالي، تنطبق على المهاجر النظامي (المادة ٨)، وتنطبق على عمال الحدود، والبحّارة، والفنانين أو غيرهم من أصحاب المهن الحرّة القصيرة المدة، أو المهاجرين الأجانب الذين يعملون لحسابهم الخاص. تستوجب الاتفاقية من الدول الأعضاء:

منح معاملة مساوية العمال النظاميين المهاجرين لعمال لجهة العمل، والانتساب إلى نقابات العمال والتمتع بمنافع المفاوضة الجماعية؛ والمسكن، والضمان الاجتماعي، وضرائب التوظيف، والإجراءات القانونية ذات الصلة بمسائل العمل التي تمت الإشارة إليها في الاتفاقية (المادة ٦).

ثانياً: اتفاقية العمال المهاجرين رقم (١٤٢) لسنة ١٩٧٥:

تضع اتفاقية العمال المهاجرين إجراءات إضافية، مقارنة شاملة لمعالجة هجرة اليدّ العاملة، ابتداء من تعهد قامت به لحماية حقوق الإنسان الأساسية لكافة العمال المهاجرين (المادة ١). وتؤمن معايير دنيا لحماية العمال المهاجرين النظاميين وغير النظاميين على السواء. وهذه الاتفاقية هي أول وثيقة دولية تُعنى بمشاكل تنشأ عن الهجرة غير النظامية. وهي تسعى إلى الحد من الهجرة السريّة والتوظيف غير الشرعي للمهاجرين (المادة ٣)، وتشجع على المحاسبة القضائية للمسؤولين عن «الاتجار بالقوى العاملة» (المادة ٦). تتطلب الاتفاقية من الدول الأعضاء:

تأمين تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين الموثقين وأسرهم فيما يتعلق بالتوظيف والمهنة، والضمان الاجتماعي، والنقابات، والحقوق الثقافية والحريات الفردية والجماعية (المادة ١٠). إلا أن هذا الحُكم لا ينطبق على عمال الحدود والبحارة والمتدربين والأشخاص الذين يقصدون بلدا من أجل التدريب أو الدراسة والأشخاص الذين يقصدون بلدا لإنجاز مهام محددة (المادة ١١٢). بالإضافة إلى ذلك، تشدد الاتفاقية على أهمية استشارة منظمات تمثل الموظفين والعمال في ما يخص القانون، القواعد وغيرها من الإجراءات المدرجة في الاتفاقية والمصممة لمنع الهجرة التعسفية والقضاء عليها.

توصيات منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين

- التوصية (رقم ٨٦) لسنة ١٩٤٩؛

- التوصية (رقم ١٥١) لسنة ١٩٧٥.

تدعو توصية العمال المهاجرين (رقم ١٥١) لسنة ١٩٧٥، إلى التوسع أكثر في المعايير المشار إليها في الاتفاقية (رقم ١٤٣)، ضمن إطار عمل سياسة متماسكة حول هجرة اليدّ العاملة. وتسعى إلى تعزيز فعال لتكافؤ الفرص والمعاملة بين المواطنين والعمال المهاجرين المتواجدين بشكل قانوني ضمن أراضي الدول الأعضاء لجهة التدريب المهني والعملي، والأمن الوظيفي، وشروط العمل، والعضوية في النقابات والأجر المتساوي

٦. أن تكون الافضلية للاجنبي المولود و المقيم بصفة دائمة بالبلاد وعن مدة الترخيص فقد نصت المادة السادسة علي أن يصدر الترخيص لمدة سنة او اقل بعد سداد الرسم المقرر عليه و تعتبر كسور السنة سنة كاملة وتقدر رسم الترخيص علي النحو التالي:

أولاً: ثلاثة آلاف جنيه مصري في حالة الترخيص لسنة واحدة و حتي ثلاث سنوات تستحق عن كل سنة.

ثانياً: خمسة آلاف جنيه مصري في حالة الموافقة علي تجديد الترخيص اعتباراً من العام الرابع وحتى العام السادس تستحق عن كل سنة ويزاد الرسم بواقع ألف جنيه عن كل سنة تالية بحد أقصى اثنا عشر ألف جنيهاً مصرياً.

ثالثاً: خمسة آلاف جنيه مصري في حالة استثناء المنشأة من نسبة ال (١٠ ٪) المقررة للعمالة الاجنبية و ذلك بعد موافقة اللجنة الخاصة بالاستثناءات المشكلة في هذا الشأن مع زيادة الرسم بواقع الف جنيه عن كل سنة تالية بحد أقصى خمسة عشر ألف جنيه مصري

المعفيون من رسم الترخيص

حددت المادة العاشرة من القرار الفئات المعفية من رسم الترخيص وهم :

- رعايا جمهورية السودان.
 - رعايا دولة فلسطين.
 - رعايا الجمهورية اللبنانية العاملون بالبلاد طبقاً لشروط المعاملة بالمثل.
 - الايطاليون المقيمون بالبلاد لمدة لا تقل عن خمس سنوات.
 - اليونانيون الراغبون بالعمل في جمهورية مصر العربية.
 - الاجانب المنصوص عليهم في الاتفاقيات الدولية و المنح التي تكون جمهورية مصر العربية طرفاً فيها علي أن يكون الإعفاء من الرسم صراحةً و في حدود العمل بتلك الاتفاقيات.
- و بشأن تجديد الترخيص فقد نصت المادة الحادية عشر من القرار علي أن يجدد الترخيص بناءً علي طلب يقدم الي المديرية المختصة أو احد المكاتب المشار اليها في المادة الأولى من القرار، فإذا كان التجديد لسنة رابعة بقدّم الطلب إلي الإدارة المركزية المختصة بالوزارة و يصدر تجديد الترخيص عند الموافقة عليه من الجهة التي أصدرته بعد سداد الرسم المقرر وورود موافقة الجهات الأمنية المعنية.

حالات إلغاء الترخيص

نصت المادة الثانية عشر من القرار علي أن يلغى ترخيص عمل الأجنبي بقرار من الوزير المختص في الحالات الآتية:

- إذا حكم عليه في جناية او جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة
- إذا أثبت الاجنبي او المنشأة في طلب الترخيص بيانات اتضح بعد حصوله عليه انها غير صحيحة.
- إذا استعمل الترخيص في مهنة أو جهة عمل خلافاً للجهة المرخص له بالعمل بها.
- إذا اعترضت الجهات الأمنية المعنية لأسباب تمس مصالح البلاد الاقتصادية او الاجتماعية او الامن القومي او لأي سبب آخر.

حيث نصت المادة الاولى من القرار على انه لا يجوز للأجانب أن يزاولوا عملاً إلا بعد الحصول علي ترخيص بذلك من مديرية القوي العاملة الواقع في دائرتها المركز الرئيسي للمنشأة أو المكاتب التي يحددها وزير القوي العاملة، وعلى الاخص الهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة، قطاع شركات الاموال، الهيئة المصرية العامة للبترول ويشترط أن يكون مصرح لهم بدخول البلاد والإقامة بقصد العمل.

كما نصت المادة الثانية، على ان يستثنى من الترخيص المشار اليه الفئات التالية:-

١. المعفيون طبقاً لنص صريح في اتفاقيات دولية تكون جمهورية مصر العربية طرفاً فيها في حدود تلك الاتفاقيات.
 ٢. الموظفون الإداريون الذين يعملون بسفارات وقنصليات الدول العربية والأجنبية والمنظمات والوكالات التابعة للمنظمات الإقليمية والدولية في جمهورية مصر العربية.
 ٣. المراسلون الأجانب الذين يعملون في جمهورية مصر العربية.
 ٤. رجال الدين الذين يمارسون نشاطهم بدون اجر.
 ٥. العاملون الأجانب علي السفن المصرية في أعالي البحار خارج المياه الإقليمية اكتفاءً بترخيص العمل البحري.
 ٦. العاملون بلجنة مقابر الحرب العالمية الخاصة بدول الكومنولث.
 ٧. اعضاء وخبراء المعاهد والمراكز والبحوث العلمية، والاثار المصرية القديمة.
 ٨. الوافدون خلال فترة الدراسة للتدريب بالمنشآت ولمدة لا تتجاوز ستة أشهر.
 ٩. المستثمر الأجنبي الحاصل على "إقامة مستثمر" لمزاولة نشاطه بالبلاد.
 ١٠. الأجنبي الذي يرغب في ممارسة عمل لا يستغرق انجازه يوماً واحداً او بعض الايام، كاحياء حفل فني، او إجراء عملية جراحية، بعد سداد الرسم المقرر للترخيص، ويتعدد الرسم بتعدد الاعمال التي يقوم بها.
- فيما ألزمت المادة الثالثة كل من يستخدم أجنبياً أعفي من شروط الحصول علي الترخيص بأن يخطر المديرية الخاصة التي يقع في دائرتها مقر العمل خلال سبعة أيام من تاريخ مزاولة الاجنبي للعمل وكذا عند انتهاء خدمته لديه.

نسبة العاملين الأجانب

حددت المادة الرابعة من القرار نسبة عدد العاملين الاجانب في أي منشأة ولو تعددت فروعها بـ ١٠٪ من مجموع عدد العاملين بها ويستثنى من ذلك الحالات التي توافق عليها لجنة الاستثناءات المشكلة لهذا الغرض بعد اعتماد قرارها من الوزير المختص

و بشأن شروط منح الترخيص فقد نصت المادة الخامسة من القرار علي أن يراعي في منح الترخيص بالعمل للأجنبي الشروط و الاوضاع الآتية:

١. أن تتناسب مؤهلات و خبرات الأجنبي مع المهنة المرخص له بالعمل فيها و ألا تقل الخبرة عن ثلاث سنوات.
٢. حصول الأجنبي علي ترخيص مزاولة المهنة وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها في البلاد.
٣. عدم مزاحمة الاجنبي للأيدي العاملة الوطنية.
٤. حاجة و مصلحة البلاد الاقتصادية للخبرة الاجنبية والاحتياج الفعلي للمنشأة لهذه الخبرة.
٥. التزام المنشآت التي يصرح لها باستخدام خبراء أو فنيين أجانب بتكليف عدد (٢) علي الأقل من المصريين ممن تتناسب مؤهلاتهم مع مؤهلات الخبراء والفنيين الأجانب للعمل كمساعدين علي ان يلتزم الاجنبي بتدريبهم و إعداد تقارير سنوية عن مدي تقدمهم.

٣. المراكز أو المعاهد الثقافية التي تنشئها دولة أجنبية أو هيئة دولية، استناداً لاتفاقية ثقافية مع جمهورية مصر العربية، ينص فيها على معاملة خاصة لهذه المراكز أو المعاهد

المادة ٧٢

مع عدم الإخلال بشروط شغل الوظائف المدنية المنصوص عليها في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، يشترط فيمن يشغل وظيفة من وظائف المعلمين اعتباراً من تاريخ العمل بهذا الباب ما يأتي:

١. أن يكون متمتعاً بالجنسية المصرية أو جنسية إحدى الدول التي تعامل المصريين بالمثل في تولي الوظائف العامة.

ويجوز لوزير التربية والتعليم الاستثناء من هذا الشرط عند التعاقد مع المعلمين الأجانب وفقاً للقواعد التي تبينها اللائحة التنفيذية.

القرار الوزاري رقم ٤٢٠ لسنة ٢٠١٤

مادة ٤٦

وعلى المدرسة التقدم تجديد الترخيص للأجنبي سنوياً طبقاً للقواعد والتعليمات المعمول بها بوزارتي الداخلية والقوى العاملة، ولا يجوز زيادة عدد العاملين الأجانب في أي منشأة عن ١٠٪ من مجموع العاملين بها ولتعددت فروعها.

اللائحة التنفيذية لقانون ضمانات وحوافز الاستثمار الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٢٤٧ لسنة ٢٠٠٤

نصت المادة ٩١ من اللائحة علي أن:

تسري علي العاملين بالمنشآت المرخص لها بالمناطق الحرة أحكام قانون العمل في شأن الخدمات الاجتماعية والطبية اللازمة لحمايتهم أثناء العمل وذلك دون الإخلال بما تقرره النظم الخاصة بهذه المنشآت من مزايا أفضل وتحدد لائحة نظام العمل بالمناطق الحرة اللوائح المنظمة لشئون العاملين (لائحة نظام العمل بالمناطق الحرة الصادرة بقرار رئيس الهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة رقم ٢٣٦٥ لسنة ٢٠٠٤) بتلك المشروعات وتتضمن علي الاخص:

نسبة العاملين المتمتعين بالجنسية المصرية بما لا يقل عن ٧٥ ٪ في العاملين بالمشروع.

التزامات المنشآت التي تستخدم أجانب

نصت المادة الثالثة عشر من القرار علي أن تلتزم المنشآت التي تستخدم عمالاً أجانب بما يلي:

أولاً: اعداد سجل تدون فيه البيانات الآتية:

١. اسم الأجنبي باللغتين العربية و الإنجليزية ولقبه وتاريخ ميلاده ورقم اصدار جواز سفره وجنسيته وديانته.
٢. مهنة الاجنبي و مؤهلاته ونوع العمل الذي يقوم به وتاريخ دخوله البلاد والأجر الذي يتقاضاه.
٣. رقم و تاريخ اصدار ترخيص العمل.
٤. اسماء المساعدين المصريين الذين كلفوا بالعمل مع الخير الاجنبي لاكتساب الخبرة.

ثانياً: اخطار المديرية المختصة بانتهاء التعاقد مع الاجنبي عند انتهائه او تركه العمل و ما يفيد تسليم بطاقة الترخيص.

ثالثاً: موافاة الادارة المختصة بالوزارة كل ستة أشهر ببيان مفصل عن العمالة الاجنبية علي اسطوانة مدمجة (C D) تتضمن عدد العمالة الأجنبية بالمنشأة موضحاً به كافة البيانات المشار اليها في البند (أولاً) من هذه المادة

رابعاً : موافاة المديرية المختصة خلال الاسبوع الاول من شهري يناير و يوليو من كل عام بالبيانات الآتية:

- بيان بأسماء الاجانب الذين يعملون بالمنشآت موضحاً به جنسيتهم و مهنهم بأرقام و تواريخ تراخيص العمل الممنوحة لهم و أسماء المساعدين المصريين.
- بيان بعدد ومهن العاملين المصريين بالمنشأة مرفقاً به استمارة (٢) تأمينات أو أي مستند آخر يصدر من الجهة المعنية بالتأمينات الاجتماعية لمعرفة عدد العمالة المصرية المؤمن عليها .

الأعمال المحظور علي الأجانب الاشتغال بها

حددت المادة الرابعة عشر من القرار المهن والأعمال والحرف المحظور علي الأجانب الاشتغال بهاو هي:

- الإرشاد السياحي.
- أعمال التصدير و الاستيراد و التخليص الجمركي.

مادة ١٥

يلغي القرار الوزاري رقم ١٣٦ لسنة ٢٠٠٣ والقرار الوزاري ٢٩٢ لسنة ٢٠١٠ وتعديلاته كما يلغي كل قرار أو حكم سابق يخالف أحكام هذا القرار وعلي الجهات المعنية تنفيذه كل فيما يخصه.

نسبة العاملين الأجانب في المنشآت ذات تشريع خاص

قانون التعليم رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١

المدرسة الخاصة

المادة ٥٤

تعتبر مدرسة خاصة كل منشأة غير حكومية تقوم أصلاً أو بصفة فرعية بالتعليم أو الإعداد المهني والفني قبل مرحلة التعليم الجامعي، ولا تعتبر مدرسة خاصة:

١. دور الحضانة التي تشرف عليها وزارة الشئون الاجتماعية.
٢. المدارس التي تنشئها الهيئات الأجنبية التي يقتصر التعليم فيها على غير المصريين من أبناء العاملين في السلكيين الدبلوماسي والقنصلي الأجنبي وغيرهم من الأجانب.

اسم المنشأة:

بيان عن نوع المعوقين الذين التحقوا بالعمل خلال الفترة من إلى

اسم المدير المسئول ووظيفته:

نوعها : حكومي - عام - خاص - العنوان النشاط الاقتصادي

إجمالي عدد العمال بالوحدة:

.....إجمالي عدد المعوقين بالوحدة.....

[illegible][illegible]

٢. وصف النشاط

النشاط رقم (١): تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة
الجلسة رقم (٣) - الوحدة (١)



الأسلوب المستخدم

- دراسة حالة
- مجموعات عمل



الأهداف

- معرفة أحكام فترات الراحة والراحة الأسبوعية.
- معرفة أحكام التشغيل الإضافي.



المهمة

- يقوم الميسر بتحديد المهمة المطلوبة من المجموعات وتحديد الوقت اللازم للقيام بها وتقوم كل مجموعة بتحديد عارض ومقرر لها.
- يقوم الميسر بتقسيم المشاركين إلى أربع مجموعات عمل بشكل عشوائي.
- يقوم الميسر بتوزيع الحالة محل الدراسة على المجموعات لبحثها.
- يطلب الميسر من كل مجموعة أن يقوم أحد أفرادها بعرض ما توصلت إليه المجموعة.
- على الميسر أن يترك مساحة للمشاركين لمناقشة العارض.
- يقوم الميسر بالتعليق على عرض المجموعات وتحديد أحكام التشغيل الإضافي وتوضيحها في القانون.



الأدوات المستخدمة

- أقلام
- ورق قلاب
- سبورة

الجلسة الثالثة

تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة

أهداف الجلسة

- بنهاية هذه الجلسة يكون المشاركون قادرين على:
- التعرف على أحكام ساعات العمل بالنسبة للمنشآت الصناعية وغير الصناعية.
- التعرف على فترات الراحة والراحة الأسبوعية.
- التعرف على إجراءات ومبررات وأحكام التشغيل الإضافي.

الوقت اللازم للتنفيذ: ٩٠ دقيقة

١. خطة الجلسة

خطوات تنفيذ الجلسة:

- يقوم المدرب بإجراء التعارف مع المشاركين ويُراعى أن يكون نشاط التعارف «حركي» (١٠ دقائق).
- عرض أهداف الجلسة على المشاركين في بداية الجلسة.
- يقوم المدرب بعمل محاضرة نشطة حول أحكام ساعات العمل بالنسبة للمنشآت الصناعية وغير الصناعية (٢٠ دقيقة).
- يراعى المدرب أن يبدأ المحاضرة النشطة بطرح سؤال على المشاركين حول ساعات العمل للمنشآت الصناعية.
- يجب على المدرب أن يُشرك كافة المتدربين في النقاش وأن يقوم بإدارة النقاش بكفاءة حتى يستفيد من الوقت المحدد.
- يقوم المدرب بعرض دراسة حالة حول معرفة أحكام فترات الراحة، والراحة الأسبوعية، ومعرفة أحكام التشغيل الإضافي (٥٠ دقيقة).
- يقوم المدرب في نهاية الجلسة بالتحقق من وصول أهداف الجلسة للمشاركين قبل الختام (٥ دقائق).
- يقوم المدرب بتقييم الجلسة وشكر المتدربين (٥ دقائق).

معايير التحقق

١. كيفية حساب المقابل النقدي للتشغيل الإضافي.
٢. كم عدد ساعات العمل في المنشآت الصناعية؟ وما الدليل على ذلك؟
٣. ما هو الحد الأقصى لعدد ساعات التواجد بالمنشأة؟

٢. المادة العلمية: تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة



تنظيم ساعات العمل وفقاً للتشريعات الوطنية والاتفاقيات الدولية:

- حرص قانون العمل على الحفاظ على القوى البشرية داخل المجتمع؛ فوضع تنظيماً آمراً لساعات العمل لا يجوز مخالفته وأوجب القانون على صاحب العمل وضع جدولاً ببيان الراحة الأسبوعية وساعات العمل وفترات الراحة المقررة لكل عامل في مكان ظاهر بالمنشأة وعلى الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال^(٦).
- لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثمان ساعات في اليوم، أو ٤٨ ساعة في الأسبوع، تخفض إلى ٤٢ ساعة في المنشآت الصناعية الخاضعة لأحكام القانون ٢١ لسنة ١٩٥٨، المعدل بقرار بقانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ المعدل بالقانون ١٧٥ لسنة ١٩٦١، وإلى ٤٠ ساعة في الأعمال الشاقة والخطرة، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة للطعام والراحة إلا في الأعمال الصعبة أو المرهقة، فتُحسب فترات الراحة من ساعات العمل الفعلية.

تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة طبقاً لنصوص قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٢

مادة ٨٠

- مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم العمل في المنشآت الصناعية، لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم أو ثماني وأربعين ساعة في الأسبوع، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة.
- ويجوز بقرار من الوزير المختص تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يحددها.

(٦) تماشياً مع ما جاء في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١ لسنة ١٩١٩ المادة ١/٨ بشأن تحديد ساعات العمل في المنشآت الصناعية.



المرفقات

- حالة مكتوبة.



الزمن

- ٥٠ دقيقة

مرفقات النشاط

مرفق رقم (١)

دراسة حالة

• أحكام فترات الراحة والراحة الأسبوعية وأحكام التشغيل الإضافي

- قام أحد مفتشي مكتب تفتيش العمل بزيارة تفتيشية لشركة K . R للملابس الجاهزة وتبين أثناء التفتيش أن إجمالي عدد العاملين بالمنشأة ٢٠٠ عامل (١١٠ ذكور ، ٩٠ نساء) وأثناء التجوال بالمنشأة تبين تعليق جدول بمواعيد العمل وفترات الراحة داخل عابرات الارتياح.
- وبسؤال العمال عن مواعيد العمل أفادوا أنهم يعملون من الساعة ٨ صباحاً حتى ٢ ظهراً ثم يحصلون على فترة راحة مدتها نصف ساعة، ثم يعملون من الساعة ٢:٣٠ حتى الساعة ٦ مساءً.
 - وبسؤالهم عن الحصول على مقابل التشغيل الإضافي أفادوا أنهم يتقاضون عن الساعة الإضافية أجراً مماثلاً لأجر الساعة نهاراً أو ليلاً.
 - وبسؤالهم عن تشغيلهم في يوم الراحة الأسبوعية أفادوا بأنه في بعض الأحيان يتم ذلك.
 - وبسؤالهم عن المقابل أفادوا أنهم يحصلون على أجر مماثل لأجر اليوم.
- اكتشف المخالفات التي وجدت أثناء التفتيش.

مادة ٨٦

علي صاحب العمل أن يضع علي الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول، وكذلك في مكان ظاهر بالمنشأة جدولاً ببيان يوم الراحة الأسبوعية وساعات العمل وفترات الراحة المقررة لكل عامل، وما يطرأ علي هذا الجدول من تعديل.

مادة ٨٧

لا تسري أحكام المواد (٨٠، ٨١، ٨٢، ٨٤) من هذا القانون علي:

الوكلاء المفوضون عن صاحب العمل .

العملاء المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين انجازها قبل أو بعد انتهاء العمل.

العمال المخصصين للحراسة والنظافة .

وتحدد الاعمال المشار اليها في البندين (٢،٣) الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والأضافية فيها بقرار من الوزير المختص ويستحق العمال الوارد ذكرهم في هذين البندين أجراً إضافياً طبقاً لنص المادة (٨٥) من هذا القانون

ساعات العمل للعاملين بالمناجم والمحاجر

نص قانون تشغيل العاملين بالمناجم والمحاجر رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ على أنه «لا يجوز تشغيل العامل تحت الأرض أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد يدخل فيها الوقت الذي يستغرقه العامل للوصول من سطح الأرض إلى مكان العمل في باطن الأرض، والوقت الذي يستغرقه للعودة من الباطن إلى سطح الأرض ويجب أن يتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر؛ لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة وتحدد فترة الراحة بحيث لا يستمر العامل أكثر من ثلاث ساعات متصلة».

وقد أجاز القانون لوزير القوى العاملة خفض الحد الأقصى لساعات العمل إلى سبع ساعات بالنسبة لبعض فئات العمال أو في بعض الأعمال.

ساعات عمل الأطفال

حظر قانون العمل في الفصل الثالث من الكتاب الثاني المُعَنُون «تشغيل الأطفال» المواد من ٩٨ الي ١٠٣ وفقاً لنص المادة (١٠١) تشغيل الأطفال أكثر من ست ساعات يومياً، ويجب أن تتخللها فترة أو أكثر؛ لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة، وبحيث لا يعمل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة ويحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية. كما يحظر تشغيل الأطفال فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً.

فترات الراحة

يمنح العامل أثناء يوم العمل طبقاً لنص المادة (٨١) من قانون العمل «فترة» أو أكثر؛ لتناول الطعام والراحة - لا تقل مدتها عن ساعة واحدة- مع مراعاة ألا يعمل العامل أكثر من (خمس) ساعاتٍ متصلة، وقد أناط القانون بوزير القوى العاملة تحديد الأعمال التي يتحتم فيها لأسباب فنية أو ظروف تشغيلها استمرار العمل دون فترة راحة ، كما يحدد أيضاً الأعمال الشاقة والمرهقة والتي يُمنَح العامل فيها فترات راحة تحتسب من ساعات العمل.

وقد أصدر وزير القوى العاملة القرار رقم ١٢٢ لسنة ٢٠٠٣ بتحديد الحالات أو الأعمال التي يتحتم استمرار العمل فيها دون راحة والأعمال الشاقة والمرهقة التي يمنح العاملون فترات راحة تحتسب من ساعات العمل الفعلية وهي ١٨ نشاط وفقاً لنص المادة الثانية.

مادة ٨١

يجب ان تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة، وأن يراعي في تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمسة ساعات متصلة:

وللوزير المختص أن يحدد بقرار منه الحالات أو الأعمال التي يتحتم -لأسباب فنية أو لظروف التشغيل -استمرار العمل فيها دون فترة راحة كما يحدد الأعمال الصعبة أو المرهقة التي يمنح العامل فيها فترات راحة وتحسب من ساعات العمل الفعلية.

مادة ٨٢

يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل.

ويستثني من هذا الحكم العمال المشتغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه بحيث لا تزيد مدة تواجدهم علي اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد.

مادة ٨٣

يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل علي راحة اسبوعية لا تقل عن اربع وعشرين ساعة كاملة بعد ستة ايام عمل متصله علي الاكثر، وفي جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الاجر.

مادة ٨٤

استثناء من الحكم الوارد في المادة السابقة يجوز في الأماكن البعيدة عن العمران وفي الاعمال التي تتطلبها طبيعة العمل او ظروف التشغيل فيها استمرار العمل بجميع الراحةات الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول علي الراحةات الاسبوعية المجمعه وتضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة، قواعد تنظيم الراحةات الإسبوعية المجمعة بها وفقاً للقرارات التي تصدرها المنشأة.

ويراعي في حساب مدة الراحةات الإسبوعية المجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلي اقرب موقع به مواصلات وتنتهي ساعة العودة إليه.

مادة ٨٥

لصاحب العمل عدم التقييد بالأحكام الواردة بالمواد (٨٤،٨٣،٨٢،٨١،٨٠) من هذا القانون إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية او ظروف استثنائية ويشترط في هذه الحالات ابلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الاضافي والمدة اللازمة لاتهم العمل والحصول علي موافقة كتابية منها .

وفي هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلي اجره الأصلي أجراً عن ساعات التشغيل الاضافيه حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي او الجماعي بحيث لا يقل عن الأجر الذي يستحقه العامل مضافاً إليه (٣٥%) عن ساعات العمل النهارية ،و (٧٠%) عن ساعات العمل الليلية.

فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضاً عن هذا اليوم، ويمنحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي.

وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات العمل علي عشر ساعات في اليوم الواحد.

ويخفض هذا الحد إلى (٤٢) ساعة في الأسبوع للعاملين في المنشآت الصناعية المحددة بالقانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ والقرارات المنفذة له ويكون الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية في هذه الأعمال (١٢) ساعة في الأسبوع مع مراعاة تقاضي العامل ٣٥٪ عن ساعات العمل النهارية، ٧٠٪ عن ساعات العمل الليلية لتلك الساعات الإضافية.

- تضمن القرار رقم ١٢٢ لسنة ٢٠٠٣ الصادر من وزير القوى العاملة والهجرة بتحديد الحالات أو الاعمال التي يتحتم استمرار العمل فيها دون فترة راحة ومنها: الأعمال التي يستمر التشغيل فيها دون توقف مع تناوب العمال والعمل في نظام الثلاث ورديات يومياً. والأعمال التي يستمر فيها نظام المناوبتين يومياً، ويشترط موافقة العمال كتابة على ذلك، والعمل في إدارة الآلات المولدة للقوى المحركة والعمل في مكاتب المنشآت التي يشتغل فيها العمال مدة لا تزيد عن سبع ساعات في اليوم الواحد، وعمال نقل الركاب والبضائع وأعمال الشحن والتفريغ وغيرها، وقد وضع نص القرار إلزاماً على صاحب العمل أو المدير المسئول في كل من الأعمال والصناعات تلك؛ أن يصرح للعامل بتناول المشروبات أو الأطعمة الخفيفة أو براحة، بطريقة تنظمها إدارة المنشأة أثناء العمل.

العاملون بمشروعات المناطق الحرة

- حيث تركت المادة ٩١ من اللائحة التنفيذية لقانون ضمانات وحوافز الاستثمار الصادر بقرار رئيس الوزراء رقم ٢٠١٨ لسنة ١٩٩٧، والمعدل بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٢٤٧ لسنة ٢٠٠٤، تنظيم ساعات العمل اليومية والراحة الأسبوعية للوائح المنظمة لشئون العاملين بتلك المشروعات بشرط ألا تزيد ساعات العمل على ٤٢ ساعة في الأسبوع.

- يحصل كل عامل على راحة أسبوعية طبقاً لنص المادة (٨٣) من قانون العمل مدفوعة الأجر لا تقل عن ٢٤ ساعة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر، ويجوز طبقاً لنص المادة (٨٤) من القانون تجميع الراحة الأسبوعية في الأماكن البعيدة عن العمران لمدة لا تتجاوز «٨» أسابيع وتضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة عمال قواعد تنظيم الراحة الأسبوعية المجمعة بها وفقاً للقرارات التي تصدرها المنشأة.

التشغيل الإضافي لضرورات عمل غير عادية أو ظروف استثنائية

- طبقاً لنص المادة (٨٥) من قانون العمل لصاحب العمل عدم التقييد بأحكام ساعات العمل وفترات الراحة التي حددها القانون والسابق الإشارة إليها؛ إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية أو ظروف استثنائية.
- ويجب في الحالتين إبلاغ الجهة الإدارية قبل القيام بذلك والحصول على موافقتها.
- ويستحق العامل بالإضافة إلى أجره الأصلي أجراً عن ساعات العمل الإضافية حسبما هو متفق عليه سواء كان ذلك في عقد العمل الفردي أو اتفاقية عمل جماعية على ألا يقل الأجر الذي يتقاضاه عن الأجر الأصلي الذي يستحق مضافاً إليه ٣٥٪ عن ساعات العمل النهارية، ٧٠٪ عن ساعات العمل الليلية.
- فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضاً عن هذا اليوم، ويمنحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي.
- وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم الواحد.
- فئات من العمال لا تسري عليهم أحكام ساعات العمل وفترات الراحة طبقاً لنص المادة (٨٧) من قانون العمل.
- الوكلاء المفوضون عن صاحب العمل، وهو الشخص المُفَوَّض من قبل صاحب العمل في مباشرة كل سلطاته أو بعضها.
- العمال المشتغلون بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل، العمال المخصصون للحراسة والنظافة^(٧).
- ويكون الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية في الأعمال المشار إليها هي (٤٨) ساعة في الأسبوع

(٧) وأوضح قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١١٣ لسنة ٢٠٠٣ ماهية الأعمال التجهيزية والتكميلية وأيضاً المقصود بأعمال الحراسة والنظافة كالآتي:

- الأعمال التجهيزية: هي الأعمال اللازمة لإدارة الماكينات والآلات والأفران والغلايات والخزانات والقوى المحركة التي من شأنها تمكين المصنع من مزاولة عمله اليومي في مواعيد العمل المقررة.
- الأعمال التكميلية هي الآتية: الأعمال اللازمة لاستكمال إصلاح الماكينات أو الآلات عند حدوث خلل أو عطل بها يترتب عليه تعطيل العمل في الوردية التالية، والأعمال اللازمة لاستمرار سير العمل في حالة حدوث خلل أو عطل في عمليات حفر آبار البترول. والأعمال اللازمة لاستكمال الشحن والتفريغ التي يترتب على عدم إنجازها تأخر تصدير أو تسليم المنتجات والبضائع التي تصل في مواعيد لم تكن متوقعة. وإنهاء العمليات التكميلية الصناعية التي لا يجوز من الوجهة الفنية تراكمها دون إنهاء.
- أعمال الحراسة: هي الأعمال التي يقوم بها الخفراء وعمال الإطفاء والعمال المخصصون للحراسة.
- أعمال النظافة: هي الأعمال التي يقوم بها الفراشون والعمال المخصصون لنظافة أماكن العمل.
- وقد تضمن القرار أيضاً الأعمال الشاقة والمرهقة التي يمنح العاملون فيها فترات راحة تحتسب من ساعات العمل الفعلية.

٢. وصف النشاط

النشاط رقم (١): الأجور
الجلسة رقم (٤) - الوحدة (١)



الأسلوب المستخدم

- دراسة حالة
- مجموعات عمل



الهدف

- التعرف على القواعد والضمانات الخاصة بالأجر في قانون العمل



المهمة

- يقوم الميسر بتقسيم المشاركين إلى أربع مجموعات عمل بشكل عشوائي.
- يقوم الميسر بتحديد المهمة المطلوبة من المجموعات وتحديد الوقت اللازم للقيام بها وتقوم كل مجموعة بتحديد عارض ومقرر لها.
- يقوم الميسر بتوزيع الحالة محل الدراسة على المجموعات لبحثها.
- يقوم الميسر بالمرور على المجموعات للرد على استفسارات المشاركين.
- يطلب الميسر من كل مجموعة أن يقوم أحد أفرادها بعرض ما توصلت إليه المجموعة.
- يترك الميسر مساحة للمشاركين لمناقشة العارض.
- يقوم الميسر بالتعليق على عرض المجموعات والتأكيد على القواعد والضمانات الخاصة بالأجر كما ورد في القانون.



الأدوات المستخدمة

- أقلام
- ورق قَلَاب
- سبورة

الجلسة الرابعة

الأجور

أهداف الجلسة

بنهاية هذه الجلسة يكون المشاركون قادرين على:

- إدراك تعريف الأجر في التشريعات الوطنية.
- التعرف على القواعد والضمانات الخاصة بالأجر في قانون العمل.
- التعرف على مستويات الحد الأدنى للأجور وفقاً للاتفاقيات الدولية والقانون المصري.

الوقت اللازم للتنفيذ: ٩٠ دقيقة

١. خطة الجلسة

خطوات تنفيذ الجلسة:

- يعرض المدرب أهداف الجلسة في البداية بعد إجراء التعارف (٥ دقائق).
- يقوم المدرب بعمل عصف ذهني حول تعريف الأجر في التشريعات الوطنية. (١٥ دقيقة).
- يراعى المدرب أن يشارك كافة المتدربين أثناء العصف الذهني.
- يقوم المدرب باستخلاص تعريف الأجر مما توصل إليه المشاركون في العصف الذهني (كلما أمكن).
- يقوم المدرب بعمل دراسة حالة عملية بهدف توصل المشاركين للقواعد والضمانات المتعلقة بالأجر في قانون العمل (٣٠ دقيقة).
- تقوم كل مجموعة بعرض ما توصلت إليه المجموعة فيما يخص الضمانات والقواعد الخاصة بالأجر (١٥ دقيقة).
- يقوم المدرب بعرض توضيحي للتعرف على الحد الأدنى للأجور في الاتفاقيات الدولية P.P (١٥ دقيقة).
- يقوم المدرب في نهاية الجلسة بالتحقق من وصول أهداف الجلسة للمشاركين (٥ دقائق).
- يقوم المدرب بالتقييم والختام ثم يشكر المشاركين (٥ دقائق).

معايير التحقق

ضع علامة صح أو خطأ:

١. إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد وحال دون مباشرة عمله أسباب ترجع إلى صاحب العمل استحق العامل نصف أجره عن هذا اليوم. ()
٢. الأجر الشامل هو الأجر الذي تُحسَب على أساسه اشتراكات التأمين الاجتماعي. ()
٣. لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من ١٠٪ وفقاً لما يكون قد أقرضه من مال. ()

٢. المادة العلمية: الأجور



الحق في الأجر وما يلحق به

يعد الأجر من أهم عناصر علاقة العمل حيث يمثل بالنسبة للعامل دخله الأساسي الذي يعول عليه في حياته ويسعى دائماً للمحافظة عليه؛ لإشباع حاجاته هو وأسرته من السلع والخدمات، بل ويأمل أن يجد فيه متسعاً لتحسين مستوى معيشته وعلى الجانب الآخر يمثل الأجر لدى صاحب العمل نفقة من نفقات العمل ويؤثر مباشرة في تكلفة الإنتاج ويهمه تخفيضها بأكثر قدر ممكن حتى يحقق المزيد من الأرباح، إلا أن المنافسة بينه وبين أصحاب العمل الآخرين تغل يده وتجعله يدرك أن مصلحته في أن يمنح العامل أجراً معقولاً يستطيع أن يحصل من خلاله على أكبر إنتاج بأقل تكلفة ممكنة.

تعريف الأجر في قانون العمل

الأجر هو كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، ثابتاً كان أو متغيراً، نقداً أو عيناً، ويُعتبر أجراً ما يحصل عليه العامل من: عمولة، أو نسبة مئوية، أو علاوات، أو مزايا عينية، أو منحة، أو بدلات، أو نصيبه في الأرباح، أو هبة (م/١).

أما في المعايير الدولية

الأجر في الاتفاقية الدولية رقم (٩٥) لسنة ١٩٤٩، هو: «أية مكافأة أو كسب يمكن أن تقدر قيمته بالتراضي أو بالقوانين أو اللوائح القانونية، يدفعه صاحب العمل لشخص يستخدمه مقابل عمل أداه أو يؤديه، أو خدمات قدمها أو يقدمها بمقتضى عقد مكتوب أو غير مكتوب». وطبقاً لتعريف اتفاقية العمل العربية رقم (١٥) لسنة ١٩٨٣، فالأجر هو: «كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله، بما فيه العلاوات والمكافآت والمنح والمزايا وغير ذلك من متممات الأجر».



• دراسة حالة



• ٤٥ دقيقة

مرفقات النشاط

مرفق رقم (١)

دراسة حالة

• القواعد والضمانات الخاصة بالأجر

قام أحد مكاتب تفتيش العمل بزيارة تفتيش لشركة F.F للصناعات الغذائية وتبين أثناء التفتيش أن إجمالي عدد العاملين بالشركة ١٦٠ عامل (٩٠ ذكور ، ٧٠ نساء) وأثناء التجوال بالمنشأة تم سؤال العاملين عن طريقة حصولهم على الأجر أفاد البعض أنهم يحصلون على الأجر من خلال البطاقة الائتمانية، بينما أفاد البعض الآخر أنهم يحصلون عليه من المركز الرئيسي للشركة ولا يوقعون بالاستلام في سجل خاص بذلك، كما أنهم ملزمون بالحصول على ٢٥٪ من قيمة الأجر في هيئة منتجات من الشركة.

وأفاد العاملون بأنهم لا يحصلون على الأجر الإضافي والعلاوات ويحصلون على الأرباح شهرياً بواقع ١٠٠ جنيه للعامل.

- وبسؤال أحد العمال أقر بأنه أخذ قرضاً من صاحب العمل قيمته ٢٠٠٠ جنيه يتم استقطاعه بنسبة ٢٠٪ من أجره الشهري.

حدد المخالفات التي وجدت أثناء التفتيش وطريقة اكتشافها.

الأجر في قانون التأمين الاجتماعي

وللأجر تعريف آخر في قانون التأمينات الاجتماعية رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥:

طبقاً لأحكام المادة (٥) منه يقصد بالأجر: كل ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل نقدي من جهة عمله الأصلية لقاء عمله الأصلي، ويشمل:

. الأجر الأساسي، ويقصد به:

- الأجر المنصوص عليه في الجداول المرفقة بنظم التوظيف بالنسبة للمؤمن عليهم من العاملين بالجهات المنصوص عليها في البند (أ) من المادة (٢) وما يضاف إليه من علاوات خاصة، أو الأجر المنصوص عليه بعقد العمل وما يضاف إليه من علاوات، مستبعداً منه العناصر التي تعتبر جزء من الأجر المتغير، وذلك بالنسبة للعاملين الذين تربطهم علاقة تعاقدية أو عرضية بحسب الأحوال بالجهات المشار إليها.
- الأجر المنصوص عليه بعقد العمل وما يطرأ عليه من علاوات مستبعداً منه العناصر التي تعتبر جزء من الأجر المتغير بالنسبة للمؤمن عليهم المنصوص عليهم في البندين (ب، ج) من المادة (٢).

وفي جميع الأحوال يراعى في الأجر الأساسي ما يأتي:

- ألا يقل عن الحد الأدنى للأجر الوارد بجدول التوظيف للعاملين بالجهاز الإداري للدولة.
- ألا يزيد على ٣٠٠٠ جنيه سنوياً.
- إذا كان الأجر كله محسوباً بالإنتاج أو بالعمولة؛ فيعتبر هذا الأجر أساسياً بما لا يجاوز الحد الأقصى المنصوص عليه في البند (ب).
- ويزداد الحدان الأدنى والأقصى المشار إليهما في البند (أ)، (ب) بقيمة العلاوات الخاصة منسوبة إلى كل منهما، وذلك في التواريخ المحددة لضمها.

. الأجر المتغير:

ويقصد به باقي ما يحصل عليه المؤمن عليه وعلى الأخص:

- الحوافز.
- العمولات.
- الوهبة.
- البدلات، ويحدد رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض وزير التأمينات البدلات التي لا تعتبر عنصراً من عناصر أجر الاشتراك.
- الأجور الإضافية.
- التعويض عن جهود غير عادية.
- إعانة غلاء المعيشة.
- العلاوات الاجتماعية.
- العلاوة الاجتماعية الإضافية.
- المنح الجماعية.

- المكافأة الجماعية.
- نصيب المؤمن عليه في الأرباح.
- ما زاد على الحد الأقصى للأجر الأساسي.

ويعتبر في حكم العمل الأصلي بجهة العمل الأصلية العمل المنتدب إليه المؤمن عليه طول الوقت أو المعار إليه داخل البلاد.

ويصدر وزير التأمينات قراراً بقواعد حساب عناصر هذا الأجر.

ويعد الأهم في موضوع الأجر هو مدى قدرته على توفير السلع والخدمات التي يحتاجها العامل وأسرته؛ حتى يحوز معيشة كريمة تمكنه من الاستمرار في العمل بشكل مستقر، ومعظم المشاكل التي تنشأ في علاقات العمل تكون بسبب الأجور.

وقد أهتم قانون العمل بتحديد عدد من القواعد والالتزامات الخاصة بالأجر، في الباب الثالث من الكتاب الثاني، منها:

- يحظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة - «أي إقرار مبدأ المساواة في الأجور عند تماثل الأعمال دونما تفرقة لأي سبب» (مادة ٣٥).
- تُؤدى الأجور والمبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً في مواعيد العمل، وفي المكان الذي يباشر فيه العامل عمله (مادة ٣٨).
- العمال المعينون بأجر شهري تؤدي أجورهم مرة على الأقل في الشهر وإذا كان الأجر بالإنتاج واستلزم مدة تزيد على أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل (مادة ٣٨).
- تؤدي للعمال أجورهم في غير البندين السابقين مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك (مادة ٣٨).
- إذا انتهت علاقة العمل، يؤدي للعامل أجره ومستحقاته فوراً، إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب سداد مستحقاته خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ مطالبته بها. (مادة ٣٨).
- إذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو بالعمولة يجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور (مادة ٣٧).
- إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل وكان مستعداً لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً، أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق العامل نصف أجره. (مادة ٤١).
- لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من ١٠٪ وفاءً لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان عقد العمل، أو أن يتقاضى أية فوائد عن هذه القروض. (مادة ٤٣).
- لا يجوز الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود ٢٥٪ من هذا الأجر، ويجوز رفع نسبة الخصم إلى ٥٠٪ في حالة دين النفقة فقط. (مادة ٤٤).
- لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك أو في كشوف الأجور، على أن تشمل هذه المستندات مفردات الأجر (مادة ٤٥).

على ألا يتم تنفيذها من علاوة العام الذي وقعت فيه المخالفة، وإما من العلاوة السنوية الدورية للعام التالي، كجزاءات تأديبية لمخالفات منصوص عليها في لائحة الجزاءات.

● العِلاوة الاجتماعية:

هي العلاوة المرتبطة بالأوضاع الاقتصادية السائدة، كغلاء المعيشة، ويُطلق عليها أحياناً العلاوات الخاصة، وغالباً ما تُحدد بنسبة مئوية من آخر أجر أساسي للعامل، ومنشئ الحق فيها اتفاقيات العمل الجماعية أو تشريعات خاصة بها، وكثيراً ما يُحدد لها حد أدنى لا يجوز النزول عنه.

الحد الأدنى للأجور

تدور العديد من الإشكاليات حول الأجر، وخاصة أنه لا يُقاس بعدد الجنيئات التي يحصل عليها العامل، وإمّا يقاس بما يمكن أن يضمنه هذا الأجر للعامل من مستوى معيشة، لذلك يُحدّد الأجر دائماً بما يعرف بسلة المستهلك، ويقصد بها سلة السلع الضرورية التي يستهلكها الإنسان في حياته اليومية، ومن هنا تنشأ العلاقة بين الأجور وأسعار السلع في المجتمع، وعلى هذا الأساس يتم وضع الحد الأدنى للأجور في المجتمعات، وتعد الدولة هي المسؤولة عن ضمانه وحمايته بما لها من سلطات، وباعتبارها ضامنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للمواطنين، ومسئولة عن توفير حياة كريمة لهم.

وتستند الدول في تحديد الحد الأدنى للأجر إلى اعتبارين: إحداهما اقتصادي والآخر اجتماعي؛ حيث يدخل الأجر ضمن عناصر الإنتاج، وبالتالي فإن حجمه يؤثر على تكلفة الإنتاج عند صاحب العمل، وفي المقابل يجب أن يضمن هذا الحد حياة كريمة للعامل وأسرته، بما تشمله من مأكّل ومشرب وملبس ومسكن وتعليم وعلاج.

وإذا نظرنا للتشريع المصري نجد أن آخر حد أدنى للأجر صدر بالقانون رقم ٥٣ لسنة ١٩٨٤ الذي وضع حداً قدره (٣٥) جنيهاً شهرياً.

وفيما يتعلق بأجور موظفي الدولة فهناك جداول الأجور الملحقه بالقانون ٨١ لسنة ٢٠١٦ بشأن العاملين المدنيين بالدولة.

وعلى الرغم من التعديلات التي أدخلت على ذلك بالقوانين (أرقام ١٣٦ لسنة ١٩٨٠، ٣١ لسنة ١٩٨٣، ٥٤ لسنة ١٩٨٤) والتي تضمنت زيادة نهايات الربط بواقع (٦٠) جنيهاً شهرياً - ظل الجدول على حالته الراهنة حتى تاريخه، وهنا نلاحظ أن متوسط الأجر الشهري المحدد في بداية التعيين يقدر بحوالي (٩٨) جنيهاً للمؤهل المتوسط، ١٠٨ جنيه للمؤهل فوق المتوسط، ١٢٣ جنيها للمؤهل العالي، وهي أرقام لا تتناسب بأي حال من الأحوال مع الأوضاع الاقتصادية والمعيشية السائدة.

أما في القطاع الخاص وطبقاً لنص القانون رقم ١٩ لسنة ٢٠٠١، بزيادة المعاشات وتعديل بعض أحكام قوانين التأمين الاجتماعي، والذي ينص في المادة الرابعة منه على أنه:

وفي جميع الأحوال يُراعى في الأجر الأساسي ما يأتي:

- ألا يقل عن الحد الأدنى للأجر الوارد بجدول التوظيف للعاملين بالجهاز الإداري بالدولة.
- ويزداد الحدان الأدنى والأقصى المشار إليهما في البندين (أ)، (ب) بقيمة العلاوات الخاصة منسوبة إلى كل منهما وذلك في التواريخ المحددة لضمها^(١١).

- يستحق العامل علاوة دورية (سنوية) تضاف إلى أجره في موعد دوري من كل عام، بنسبة مئوية من الأجر لا تقل عن ٧٪ منه (المادة الثالثة).
- يختص المجلس القومي للأجور^(٨) بوضع الحد الأدنى للأجور بمراعاة نفقات المعيشة، وإيجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار. كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن ٧٪ من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية (مادة ٣٤).

حقوق مالية للعمال، تستند إلى قوانين أخرى

- يستحق العامل العلاوات المقررة لمواجهة غلاء المعيشة (العلاوات الاجتماعية أو الخاصة)، وتعتبر جزء لا يتجزأ من الأجر، سواء تقرررت هذه العلاوات بموجب الاتفاق أو اللائحة أو العرف أو العادة المستقرة، أو بموجب القانون^(٩).
- يستحق العمال نسبة من أرباح المنشأة التي يعملون بها بما لا يقل عن ١٠٪ منها، وتعتبر هذه النسبة جزء من الأجر، ومشاركة العمال في الأرباح قد يكون مصدرها اتفاقي بموجب عقد العمل، أو يكون مصدرها القانون كما جاء في قانون الشركات^(١٠)، من إلزام الشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم بتوزيع ما لا يقل عن ١٠٪ من أرباحها على العاملين بها.

علاوات الأجور

تتعدد أنواع العلاوات وأسبابها، ومنها:

● العلاوة السنوية الدورية:

هي العلاوة التي يستحقها العامل بمرور سنة من تاريخ التحاقه بالعمل أو حصوله على آخر علاوة مقابل الأقدمية والخبرة، وتقدر بنسبة مئوية من الأجر، تقدر بـ ٧٪ من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه التأمينات الاجتماعية، ولا يجوز تعليقها على الحالة المالية للمنشأة التي يعمل بها العامل ولا على أي سبب آخر، وإن كان المشرع استثناءً من هذا الأصل أجاز تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر من مواعدها، أو الحرمان من جزء منها لا يجاوز نصفها، أو خفض الأجر بمقدارها على الأكثر،

(٨) المجلس القومي للأجور: يشكله رئيس مجلس الوزراء برئاسة وزير التخطيط ويضم في عضويته الفئات الآتية: (١) أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم. (٢) أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم هذه المنظمات. (٣) أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد. ويكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساوياً لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة. ويختص المجلس بتحديد الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة وكذلك بيان الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار. كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن ٧٪ من الأجر الأساسي التي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية، وفي حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها، يعرض الأمر على المجلس القومي للأجور لتقرير ما يراه ملائماً مع ظروفها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه. ويلاحظ أن هذا المجلس لم يقم باختصاصاته منذ صدور القانون في أبريل ٢٠٠٣ وحتى الآن ويبدو أنه سيلحق بأخيه الأكبر «المجلس الاستشاري الأعلى للعمل» الذي كان قد تقرر إنشاؤه بموجب المادة ٧٦ من قانون العمل السابق رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، ولم يجتمع إطلاقاً منذ صدور القانون وحتى إلغائه. رغم أن رئيس الوزراء قد أصدر القرار رقم ٩٨٣ بتاريخ ٢٠٠٣/٦/١١ بإنشاء المجلس القومي للأجور.

(٩) مثلما تم بموجب الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠، والقانون ٤٠ لسنة ١٩٧٥ بشأن تقرير إعانة غلاء معيشة للعاملين بالقطاع الخاص، والقانون ٢٩ لسنة ١٩٩٢، والقانون رقم ٧٧ لسنة ٢٠٠٧ بمنح العاملين بالدولة علاوة خاصة..

(١٠) القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١، بإصدار قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة، الجريدة الرسمية العدد ٤٠ الصادر في ١٩٨١/١٠/١.

(١١) قانون رقم ١٩ لسنة ٢٠٠١ صدر في ٢٤ مايو ٢٠٠١ وعُمل به اعتباراً من ٢٠٠١/٧/١.

وفي كل الأحوال لا يتناسب الحد الأدنى للأجور مع ما يجب أن يكون عليه طبقاً لواقع الأسعار السائدة، كما لا يتناسب مع حد الفقر المُعترف به دولياً (٢ دولار في اليوم للشخص الواحد).

اتفاقية العمل الدولية رقم ٩٥ لسنة ١٩٦٠ والتي صدقت عليها مصر..... عند إفلاس منشأة ما أو تصفيتها قضائياً يُعامل عمالها كدائنين ممتازين سواء بالنسبة لما لهم من أجور عن الخدمة التي أدوها في الفترة السابقة على الإفلاس أو التصفية القضائية، أو فترة تحددها القوانين أو اللوائح الوطنية، أو فيما يتعلق بالأجور حتى مقدار تحدده القوانين أو اللوائح القانونية. تدفع الأجور التي تشكل ديناً ممتازاً بالكامل قبل أن يطالب الدائنون العاديين بنصيب في الأصول..

(مادة ١١٤) من القانون المدني المصري ١٢١ لسنة ١٩٤٨ (يكون للحقوق الآتية امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار:

(أ) المبالغ المستحقة للخدم والكتبه والعمال وكل أجير آخر من أجرهم ورواتبهم من أى نوع كان عن الستة أشهر الأخيرة.

(ب) المبالغ المستحقة عما تم توريده للمدين ولمن يعوله من مأكّل وملبس في الستة أشهر الأخيرة.....)

(مادة ٧) من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ تكون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون «امتياز» على جميع أموال المدين من منقول وعقار، وتستوفي مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخرانة العامة، ومع ذلك يستوفي الأجر قبل غيره من الحقوق المشار إليها في الفقرة السابقة.

القانون ١٢٥ لسنة ٢٠١٠

بشأن مرتبة امتياز حقوق العامل

المادة الأولى

مع مراعاة حكم المادة (١) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ يكون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه، والناشئة عن علاقة العمل «امتياز» على جميع أموال المدين وتستوفي هذه المبالغ قبل المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخرانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم.

يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القانون.

المادة الثانية

في حالة صدور قرار أو حكم بحل المنشأة أو الشركة أو تصفيتها أو إغلاقها نهائياً أو بشهر إفلاسها؛ يجب أن يحدد هذا القرار أو الحكم أجلاً للوفاء بحقوق العاملين، وتتولى الجهة الإدارية المختصة متابعة الوفاء بتلك الحقوق، ويكون لها أن تنوب عن ذوى الشأن في إتخاذ الإجراءات اللازمة للتحقق من تمام الوفاء بها في الأجل المحدد.

وقد ترتب على ذلك (١٣) :

- تحديد الحد الأدنى لأجر الاشتراك الأساسي اعتباراً من ٢٠٠١/٧/١ بـ ٨٤ جنيهاً شهرياً، ويُمثّل هذا المبلغ الحد الأدنى الوارد بجدول التوظيف للعاملين بالجهاز الإداري للدولة (٣٥ جنيهاً في الشهر) مضافاً إليه العلاوات الخاصة المضمومة إلى أجر الاشتراك الأساسي اعتباراً من أول يوليو ٢٠٠١، منسوبةً إلى هذا الحد الأدنى بقيمة مقدارها ٤٩ جنيهاً شهرياً.
- يُزاد الحد الأدنى لأجر الاشتراك الأساسي في أول يوليو من كل سنة، بقيمة العلاوة الخاصة التي يتم ضمها في هذا التاريخ، وترتيباً على ذلك يتحدد الحد الأدنى لأجر الاشتراك الأساسي بالقيم المبيّنة فيما يلي اعتباراً من التاريخ المحدد قرين كل منها: وذلك طبقاً للقرار الوزاري، لوزارة التأمينات الاجتماعية، رقم ٥٥٤ لسنة ٢٠٠٧.

م	اعتباراً من	جنيه / شهرياً
١	أول يوليو ٢٠٠١	٨٤
٢	أول يوليو ٢٠٠٢	٨٧,٥
٣	أول يوليو ٢٠٠٣	٩١
٤	أول يوليو ٢٠٠٤	٩٤,٥
٥	أول يوليو ٢٠٠٥	٩٨
٦	أول يوليو ٢٠٠٦	١٠١,٥
٧	أول يوليو ٢٠٠٧	١٠٥
٨	أول يوليو ٢٠٠٨	١٠٨,٥
٩	أول يوليو ٢٠٠٩	١١٢
١٠	أول يوليو ٢٠١٠	١١٩
١١	أول يوليو ٢٠١١	١٢٢,٥
١٢	أول يوليو ٢٠١٢	١٢٧,٥
١٣	أول يوليو ٢٠١٣	١٣٦,٥
١٤	أول يوليو ٢٠١٤	١٤٦
١٥	أول يوليو ٢٠١٥	١٥٦
١٦	أول يوليو ٢٠١٦	١٦٧

(١٣) بموجب منشور عام (٢) لسنة ٢٠٠١ الصادر عن وزارة التأمينات والشئون الاجتماعية في ٢٠٠١/٧/١٢، بقواعد تحديد أجر الاشتراك الأساسي في تطبيق قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

المادة الثالثة

تصدر اللائحة التنفيذية لهذا القانون بقرار من مجلس الوزراء وتحدد الجهة المختصة بتنفيذ أحكامه، وضوابط وإجراءات تحديد أجل الوفاء بحقوق العامل.

المادة الرابعة

يُنشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره. يصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها. صدر في ٢٠١٠/٦/١٩

قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٧٢٦ لسنة ٢٠١٠

بإصدار اللائحة التنفيذية للقانون ١٢٥ لسنة ٢٠١٠

رئيس مجلس الوزراء

بعد الإطلاع على الدستور

وعلى القانون المدني

وعلى قانون التجارة

وعلى قانون شركات الأموال الصادر بالقانون ١٥٩ لسنة ١٩٨١

وعلى قانون شركات قطاع الأعمال العام ٢٠٣ لسنة ١٩٩١

وعلى قانون ضمانات وحوافز الاستثمار الصادر بالقانون ٨ لسنة ١٩٩٧

وعلى قانون الضريبة العامة على الدخل الصادر بالقانون ٩١ لسنة ٢٠٠٥

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣

وعلى القانون رقم ١٢٥ لسنة ٢٠١٠ بشأن مرتبة امتياز حقوق العمال

وبناء على ما عرضه وزير الإستثمار والقوى العاملة

وبعد موافقة مجلس الوزراء.

قرر (المادة الأولى)

يعمل بأحكام اللائحة التنفيذية المرافقة للقانون ١٢٥ لسنة ٢٠١٠ بشأن مرتبة امتياز حقوق العمال.

المادة الثانية

لا تخل أحكام هذه اللائحة بأية مزايا أفضل مقرر للعمال بموجب عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة.

المادة الثالثة

ينشر هذا القرار بالجريدة الرسمية. ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره. صدر في ٢٠١٠/١٠/١٩.

اللائحة التنفيذية للقانون ١٢٥ لسنة ٢٠١٠ بشأن مرتبة امتياز حقوق العمال

مادة ١

في تطبيق أحكام هذه اللائحة يقصد بالألفاظ والعبارات التالية المعني المبين قرين كلاً منهما:

● المبالغ المستحقة للعامل

أولاً: الأجر: جميع المبالغ المنصوص عليها في المادة (١) من قانون العمل رقم ١٢

ثانياً: المستحقات: جميع المبالغ التي يحصل عليها العامل مقابل رصيد اجازاته أو التعويض عن

الخروج على المعاش المبكر أو أية تعويضات أخرى ينص عليها قانون العمل أو عقود العمل الفردية أو

الجماعية أو يتم الإتفاق عليها بين طرفي علاقة العمل

● الجهة المختصة: وزارة القوى العاملة والهجرة

مادة ٢

وزارة القوى العاملة هي الجهة المختصة بتنفيذ أحكام القانون ١٢٥ لسنة ٢٠١٠ بشأن مرتبة امتياز حقوق العمال.

مادة ٣

يكون للأجر وجميع المبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه والناشئة عن علاقة العمل «امتياز» على جميع أموال المدين، وتستوفي هذه المبالغ قبل سداد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم. ويلغى كل ما يخالف ذلك.

مادة ٤

في الحالات التي يجيز فيها القانون إصدار قرار من السلطة المختصة بحل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها نهائياً؛ تلتزم الجهة بأن تضمن قرارها بتحديد أجل مناسب للوفاء بأجور ومستحقات العمال، وذلك بما لا يجاوز سنة من صدور القرار. أما في الحالات التي يصدر فيها حكم قضائي بالحل أو التصفية أو الإغلاق النهائي أو بشهر الإفلاس، فتتولى المحكمة المختصة بإصدار الحكم مراعاة تضمين حكمها بتحديد أجل للوفاء بأجور ومستحقات العمال، على أن يكون هذا الأجل متفقاً مع القوانين المطبقة في هذا الشأن.

مادة ٥

يجب على صاحب المنشأة، أو المصفي القضائي، أو أمين التفليسة -حسب الأحوال- خلال ٣٠ يوماً على الأكثر من تاريخ صدور القرار أو الحكم بحل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها نهائياً، أو أشهر إفلاسها «القيام بحصر أجور ومستحقات العمال» وفي حالة كفاية أموال المنشأة للوفاء بتلك الأجور والمستحقات؛ يتعين الوفاء بها فوراً. أما في حالة عدم كفاية الأموال للوفاء بأجور ومستحقات العمال دفعةً واحدة؛ يلتزم صاحب المنشأة أو المصفي القضائي أو أمين التفليسة -حسب الأحوال- بسداد الجانب المتوفر من هذه الأموال، على أن يتم سداد الباقي في ميعاد لا يجاوز الأجل المحدد في المادة السابقة من هذه اللائحة مما يتاح من أموال المنشأة.

مادة ٦

يلتزم صاحب المنشأة أو المصفي القضائي أو أمين التفليسة -حسب الأحوال- بتقديم تقرير شهري للجهة الإدارية المختصة، مبيناً به الإجراءات التي تمت بشأن سداد مستحقات العمال، على أن تتولى هذه الجهات مراجعة هذا التقرير ومتابعة تمام سداد تلك المستحقات في الآجال المحدد لها.

مادة ٧

يقع باطلاً كل إجراء أو تصرف أو إتفاقٍ يقوم به صاحب المنشأة أو المصفي أو أمين التفليسة يكون من شأنه الإخلال بالتزامه بسداد أجور ومستحقات العاملين وفقاً لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ٢٠١٠ وهذه اللائحة التنفيذية، ويجوز للعمال أو ممثليهم رفع دعوى بطلان لهذا الإجراء أو التصرف أو الإتفاق، وطلب عزل المصفي أو أمين التفليسة أو إقامة دعوى المسؤولية ضد أي منهم حسب الأحوال.

مادة ٨

تختص السلطة المختصة بمتابعة تنفيذ أحكام هذا القرار.

٢. وصف النشاط

النشاط رقم (١): الاجازات
الجلسة رقم (٥) - الوحدة (١)



الأسلوب المستخدم

- دراسة حالة
- مجموعات عمل



الهدف

- إلمام المشاركين بكيفية حساب المقابل النقدي لرصيد الاجازات السنوية.



المهمة

- يقوم الميسر بتقسيم المشاركين إلى ثلاث مجموعات بشكل عشوائي.
- يقوم الميسر بتحديد المهمة المطلوبة من المجموعات وتحديد الوقت اللازم للقيام بها وتقوم كل مجموعة بتحديد عارض ومقرر لها.
- يقوم الميسر بتوزيع الحالة محل الدراسة لبحثها.
- يطلب الميسر من كل مجموعة عرض ما توصلت إليه المجموعة.
- يترك الميسر مساحة من الوقت للمشاركين لمناقشة العارض.
- يقوم الميسر بالتعليق على عرض المجموعات لاستخلاص كيفية حساب المقابل النقدي لرصيد الاجازات السنوية.



الأدوات المستخدمة

- أقلام
- ورق فلوسكاب
- سبورة

الجلسة الخامسة الاجازات

أهداف الجلسة

بنهاية هذه الجلسة يكون المشاركون قادرين على:

- التعرف على ماهية الاجازة وأهميتها بالنسبة للعمال وصاحب العمل.
- التعرف على أنواع الاجازات الواردة في قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.
- كيفية حساب المقابل النقدي لرصيد الاجازات السنوية.

الوقت اللازم للتنفيذ: ٩٠ دقيقة

١. خطة الجلسة

خطوات تنفيذ الجلسة:

- يعرض المدرب أهداف الجلسة على المشاركين بعد إجراء التعارف (٥ دقائق).
- يقوم المدرب بعمل محاضرة نشطة حول تعريف الاجازة وأهميتها بالنسبة للعمال وصاحب العمل (١٥ دقيقة).
- بعد تعريف الاجازة وأهميتها يقوم المدرب بعمل عصف ذهني مع المشاركين حول أنواع الاجازات الواردة في قانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ (١٥ دقيقة).
- يقوم المدرب بتقسيم المشاركين إلى مجموعات وتوزيع دراسة حالة توضح كيفية حساب المقابل النقدي لرصيد الاجازات السنوية (٤٥ دقيقة).
- على المدرب أن يتحقق من وصول أهداف الجلسة للمشاركين ثم يقوم بختام الجلسة وتوجيه الشكر للمتدربين (١٠ دقائق).

معايير التحقق

١. ما هي الحالة التي يجوز فيها للعامل تحديد اجازاته السنوية ؟
٢. ما هو الحد الأقصى لأيام الاجازة المرضية بالنسبة للعمال بالمنشآت الصناعية وغير الصناعية؟
٣. هل يجوز للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض في حالة نفاد رصيد الاجازات السنوية واعتباره يوم اجازة عارضة مع التوضيح ؟

٢. المادة العلمية: الاجازات



تعتبر الاجازات حق للعامل يستعيد بها نشاطه وقدرته على العمل، وهي في ذات الوقت تحقق مصلحة لصاحب العمل والمنشأة، حيث ثبت أن إنتاجية العامل ترتفع بعد عودته من اجازته وتجديد نشاطه، كما أن العامل المرهق لا يستطيع تأدية عمله بإجادة وكفاءة. والاجازات أنواع، حددها القانون في الباب الرابع من الكتاب الثاني من خلال المواد من ٤٧ إلى ٥٥ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وذلك علي النحو الآتي:

اجازات الأعياد والمناسبات الرسمية

مادة ٥٢

للعامل الحق في اجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديداتها قرار من الوزير المختص بحد أقصى ثلاثة عشر يوماً في السنة. ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر.

● اجازات الأعياد والمناسبات الرسمية: طبقاً للقرار الوزاري رقم ٤٩ لسنة ٢٠٠٩

للعامل الحق في اجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات الدينية والقومية، وبحد أدنى ١٤ يوماً في السنة لا يجوز إنقاصها، وإنما يجوز أن يحصل العامل على اجازات أخرى في بعض المناسبات بموجب قوانين خاصة^(١٣)، أو بموجب عقد العمل المشترك، ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام إذا اقتضت

(١٣) مثل ما يقرره القرار الجمهوري رقم ٢٣٦٢ لسنة ١٩٦٧، الذي يمنح العاملين غير المسلمين في الحكومة والقطاع العام أيام عطلات رسمية بأجر كامل في الأعياد التالية:

الأقباط الأرثوذكس: عيد الغطاس، أحد الزعف، خميس العهد، عيد القيامة، ويجوز لهم التأخر حتى الساعة العاشرة صباح يوم عيد النيروز (عيد رأس السنة القبطية).

الكاثوليك والبروتستانت: عيد القيامة، عيد رأس السنة الميلادية، ويجوز السماح لهم بالتأخر حتى الساعة العاشرة صباحاً في أحد الزعف وخميس العهد وعيد الغطاس.

اليهود: عيد الصيام، عيد الفصح، عيد رأس السنة العبرية .



• دراسة حالة مكتوبة.



• ٤٥ دقيقة

مرفقات النشاط

مرفق رقم (١)

دراسة حالة

● الأجازات

عامل يعمل بشركة زجاج بمهنة عامل زجاج، التحق بالعمل بتاريخ ٢٠١٢/٣/١ وتاريخ ميلاده ١٩٧٢/٧/١٥ اشتغل في عدة منشآت لمدة ١٥ سنة، تم التأمين عليه فيهم لمدة ٩ سنوات. أنهى خدمته بالشركة بتاريخ ٢٠١٥ / ١٢ / ٣١ ، وكان يحصل على اجازة في العام ١٥ يوم وكان مرتبه ٣٠٠٠ جنيه.

أسئلة:-

س ١: اذكر رصيد اجازات العامل المُرَحَّل؟

س ٢: ما هي طريقة حساب المقابل النقدي لهذا الرصيد؟

مادة ٤٩

للعامل الحق في تحديد موعد اجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالاجازة بخمسة عشر يوماً على الأقل.

مادة ٥٠

لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الاجازة، أو يسترد ما أداه من أجر عنها، إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى صاحب عمل آخر، وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبي.

للعامل الحق في اجازة سنوية بأجر كامل

- تكون مدة الاجازة السنوية ٢١ يوماً بأجر كامل، لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة.
- تزداد إلى ثلاثين يوماً متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات، لدى صاحب عمل أو أكثر.
- وتكون الاجازة لمدة ثلاثين يوماً في السنة لمن تجاوز سن الخمسين.
- لا تدخل في حساب الاجازات السنوية أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية.
- إذا قلت خدمة العامل عن سنة استحق اجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر في خدمة صاحب العمل.
- تزداد مدة الأجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية والصادر بشأنها القرار الوزاري رقم ٢٠٠ لسنة ٢٠٠٣ والقرار الوزاري رقم ٧٧ لسنة ٢٠٠٧.
- في جميع الأحوال، يجب أن يحصل العامل على أجازة سنوية مدتها ١٥ يوماً منها ٦ أيام متصلة على الأقل.
- يلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الاجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر.
- يستحق العامل الذي انتهت علاقة عمله قبل استنفاد رصيد اجازاته الأجر المقابل لهذا الرصيد.
- لا يجوز تجزئة الاجازة السنوية أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للعاملين أقل من ١٨ سنة.
- للعامل الحق في تحديد موعد اجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط إخطار صاحب العمل قبل القيام بالأجازة بـ ١٥ يوماً.

الاجازات العارضة

مادة ٥١

- للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة، وبحد أقصى يومان في المرة الواحدة، وتحسب الاجازة العارضة من الاجازة السنوية المقررة للعامل.
- للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة، وبحد أقصى يومان في المرة الواحدة وتحسب الأجازة العارضة من الأجازة السنوية المقررة للعامل، والاجازة العارضة هي تلك التي يقوم بها العامل بسبب ظروف خارجة عن إرادته، ولم يكن في وسعه توقعها فلا يملك إلا الانقطاع عن العمل ثم الإبلاغ بعد ذلك.

ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر، ولا يأخذ العامل يوماً عوضاً عن اليوم الذي اشتغله، ولصاحب العمل أن يزيد من عدد أيام اجازات الأعياد بالاتفاق أو حسب الأعراف السائدة أو بإرادته المنفردة.

والأيام المعتمدة اجازات أعياد بأجر كامل في السنة، أربعة عشر يوماً كالتالي:

- رأس السنة الهجرية (الأول من محرم).
- المولد النبوي الشريف (١٢ ربيع الأول).
- عيد الفطر المبارك (يومان، الأول والثاني من شوال).
- عيد الأضحى المبارك (ثلاثة أيام، ٩، ١٠، ١١ من ذي الحجة).
- عيد الميلاد المجيد (السابع من يناير).
- عيد شم النسيم.
- عيد تحرير سيناء (٢٥ أبريل).
- عيد العمال (أول مايو).
- عيد الثورة (٢٣ يوليو).
- عيد القوات المسلحة (٦ أكتوبر).
- ٢٥ يناير - عيد الشرطة

الاجازات السنوية

مادة ٤٧

تكون مدة الاجازة السنوية ٢١ يوماً بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة، تزداد إلى ثلاثين يوماً متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر، كما تكون الاجازة لمدة ثلاثين يوماً في السنة لمن تجاوز سن الخمسين، ولا يدخل في حساب الاجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية. وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق اجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر في خدمة صاحب العمل. وفي جميع الأحوال تزداد مدة الاجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية والتي يصدر بتحديددها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي الجهات المعنية. ومع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٤٨) من هذا القانون لا يجوز للعامل التنازل عن اجازته.

مادة ٤٨

يحدد صاحب العمل مواعيد الاجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه. ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ويلتزم العامل بالقيام بالاجازة في التاريخ ولمدة التي حددها صاحب العمل وإذا رفض العامل كتابة القيام بالاجازة سقط حقه في اقتضاء مقابلها. وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على اجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً، منها ستة أيام متصلة على الأقل ، ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الاجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد اجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد، ولا يجوز تجزئة الاجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال.

مادة ٥٥

مع مراعاة ما ورد بالمادة (٤٩) من هذا القانون، تحدد اتفاقات العمل الجماعية أو لوائح العمل بالمنشأة الشروط والأوضاع الخاصة بالأجازات الدراسية مدفوعة الأجر التي تمنح للعمال.

مادة ٥٦

للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة الحق في اجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس ، وتكون هذه الاجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته.

- للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة الحق في اجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج، أو زيارة بيت المقدس، وتكون هذه الاجازة لمرة واحدة طوال مدة خدمته.

الاجازات المرضية

مادة ٥٤

للعامل الذي يثبت مرضه الحق في اجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي.

ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسرى في شأنها أحكام المادتين (٨١ و٨٠) من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها، الحق في اجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة على أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل ٧٥ ٪ من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه.

وللعامل أن يستفيد من متجمد اجازاته السنوية إلى جانب ما يستحقه من اجازة مرضية، كما له أن يطلب تحويل الاجازة المرضية إلى اجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك.

- للعامل الذي يثبت مرضه الحق في اجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة، ويستحق خلالها تعويضاً عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي.
- للعامل في المنشآت الصناعية الحق في اجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضي في الخدمة على النحو التالي: شهر بأجر كامل، ثمانية أشهر بأجر يعادل ٧٥ ٪ من أجر العامل، ثم ثلاثة أشهر بدون أجر إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه.
- للعامل الحق في اجازة مرضية في المنشآت غير الصناعية وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية.
- لا يجوز حرمان العامل المريض المرخص له باجازات مرضية من اجازاته السنوية، لأن لكل اجازة أساسها وسندها.
- يجوز للعامل طلب خصم أيام اجازته المرضية من رصيد اجازاته السنوية، ليستفيد من الحصول على الأجر كاملاً، عندما يسمح رصيد اجازاته بذلك (مادة ٥٤).
- يستثنى من ذلك مرضى الدرن والجذام أو المصابون بمرض عقلي أو بأحد الأمراض المزمنة، حيث يستحق العامل في هذه الحالات اجازة مرضية بأجر كامل إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة لمباشرة العمل أو يتبين عجزه عجزاً كاملاً عن مزاولة أية مهنة أو عمل.

٢. وصف النشاط

النشاط رقم (١): واجبات العمال ومساءلتهم
الجلسة رقم (٦) - الوحدة (١)



الأسلوب المستخدم

- الكروت



الأهداف

- التعرف على واجبات العمال في قانون العمل المصري.
- التعرف على المحظورات على العمال وفقاً لقانون العمل المصري.



المهمة

- يقوم الميسر بشرح المهمة المطلوبة من المشاركين بشكل محدد.
- يقوم الميسر بتوزيع الكروت المعدة مسبقاً على المشاركين والمكتوب على كل منها الواجبات/ المحظورات.
- يقوم الميسر بتعليق لوحتين إحداها للواجبات والأخرى للمحظورات.
- يطلب الميسر من المشاركين تعليق الكروت على اللوحة المخصصة لذلك.
- يطلب الميسر من المشاركين الوقوف أمام اللوحات وقفة تدريبية على شكل مربع ناقص ضلع.
- يقوم الميسر بإعادة ترتيب الكروت على اللوحات.
- يقوم الميسر بتحديد واجبات العمال والمحظورات عليهم بصورة واضحة للمشاركين.



الأدوات المستخدمة

- أقلام
- سبورة
- كروت
- مادة لاصقة.

الجلسة السادسة

واجبات العمال ومساءلتهم

أهداف الجلسة

- بنهاية هذه الجلسة يكون المشاركون قادرين على:
- التعرف على ضمانات التأديب ومساءلة العمال.
- تحديد واجبات ومحظورات العمال وفقاً للقانون المصري.

الوقت اللازم للتنفيذ: ٩٠ دقيقة

١. خطة الجلسة

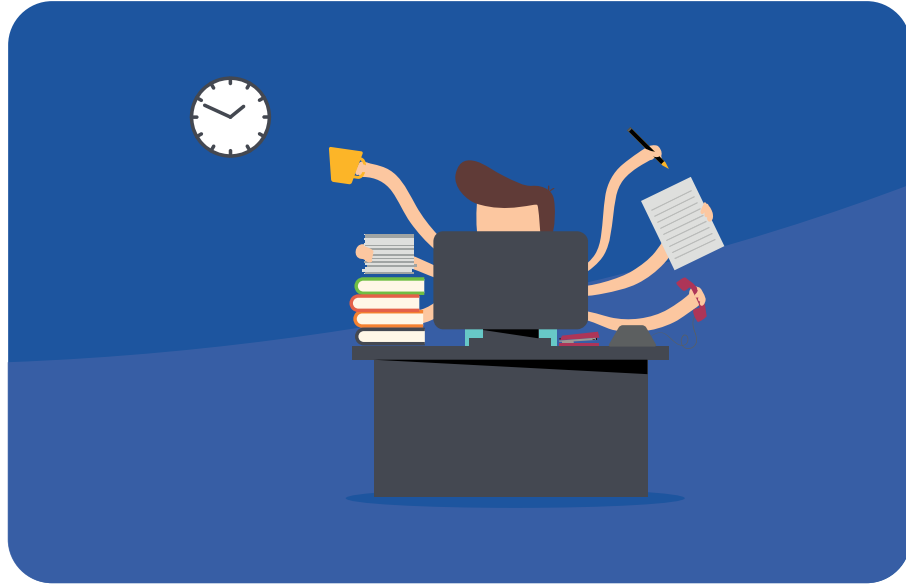
خطوات تنفيذ الجلسة:

- يقوم المدرب بإجراء التعارف مع المشاركين وعرض أهداف الجلسة (١٠ دقائق).
- يقوم المدرب بعمل محاضرة نشطة حول ضمانات التأديب ومساءلة العمال (٣٠ دقيقة).
- يقوم المدرب بعمل نشاط باستخدام الكروت الملونة ليتعرف المشاركون على واجبات ومحظورات العمال وفقاً للقانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ (٤٠ دقيقة).
- يجب على المدرب أن يدير نقاش مفتوح عقب الانتهاء من النشاط لتأكيد المعلومات للمشاركين (٥ دقائق).
- يتوجه المدرب بالشكر للمتدربين قبل ختام الجلسة (٥ دقائق).

معايير التحقق

١. اذكر أمثله تعد من قبيل الخطأ الجسيم التي تجيز فصل العامل.
٢. اذكر ثلاث واجبات على العامل.
٣. اذكر ثلاث محظورات على العامل.

٢. المادة العلمية: واجبات العمال ومساءلتهم



• لا يوجد



• ٤٠ دقيقة

اهتم الباب الخامس من الكتاب الثاني من قانون العمل، بتحديد واجبات العمال، والمحظور عليهم، وكيفية التحقيق معهم ومساءلتهم، والجزاءات التي يجوز توقيعها عليهم، وما يرتبط بذلك من إجراءات، وذلك في المواد من ٥٦ إلى ٧٥، جاء فيها:

أولاً: واجبات العمال:

يجب على العامل أن:

- يؤدي بنفسه واجباته بدقة وأمانة، وأن ينجزها في الوقت المحدد، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد (مادة ٥٦).
- تنفيذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به، إذا لم يكن في هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة، ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر (مادة ٥٦).
- يحافظ على مواعيد العمل، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حال التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده (مادة ٥٦).
- يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء أخرى، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها ويلتزم بأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد.
- يحسن معاملة عملاء صاحب العمل (مادة ٥٦).
- يحترم رؤساءه وزملاءه في العمل، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها.
- يحافظ على كرامة العمل، وأن يسلك المسلك اللائق به (مادة ٥٦).
- يراعي النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها (مادة ٥٦).

أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص، وأن يبدأ التحقيق مع العامل خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة، ويجوز للمنظمة النقابية التي يتبعها العامل أن تنيب ممثلاً عنها (عضواً منها أو محامياً) لحضور التحقيق. ويجوز في حالتي الجزاء بالإنذار أو الخصم من الأجر الذي لا يزيد مقداره على أجر يوم واحد أن يكون التحقيق شفاهة على أن يثبت مضمونه في القرار الذي يقضي بتوقيع الجزاء، وفي جميع الحالات يجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً (مادة ٦٤).

- لا يجوز توقيع جزاء تأديبي عن فعل لم يرد في لائحة الجزاءات، أو توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد ثبوت المخالفة بأكثر من ٣٠ يوماً (مادة ٥٩).
- الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل هي: «الإنذار، الخصم من الأجر، تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر، الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها، تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة، خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر، خفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة دون الإخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه، الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام القانون» (مادة ٦٠).
- لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة.
- لا يجوز توقيع جزاء بالخصم من أجر العامل عن المخالفة الواحدة بما يزيد عن أجر خمسة أيام، كما لا يجوز أن يقتطع من أجر العامل وفاء الجزاءات أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد (مادة ٦٢).
- يجوز وقف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد عن ٦٠ يوماً مع صرف أجره كاملاً، إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك (مادة ٦٦).
- يختص صاحب العمل أو من يفوضه بسلطة توقيع الجزاءات التأديبية، عدا جزاء الفصل من العمل فتختص به المحكمة العمالية طبقاً للتعديل الصادر بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٧ ويجوز لمدير المنشأة توقيع جزاء الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز الثلاثة أيام (مادة ٦٨).

مادة (٦٩) لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية:

- إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة.
- إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
- إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك.
- إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى، وبعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية.
- إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها وهو ما أدى إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة.
- إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه.
- إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر يبين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.
- إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.
- إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد من (١٩٢ - ١٩٤) من الكتاب الرابع من قانون العمل.

- يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها، أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل (مادة ٥٦).
- يخطر صاحب العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وموقفه من أداء الخدمة العسكرية والبيانات الأخرى التي تتطلب القوانين والنظم إدراجها في السجل الخاص به، وبكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات السابقة في المواعيد المحددة لذلك (مادة ٥٦).
- يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنيّاً وثقافياً، أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقني في المنشأة بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة (مادة ٥٦).
- يلتزم بالقيام بالاجازة في التاريخ والمدة التي حددها صاحب العمل، ويترتب على رفض العامل القيام بالاجازة سقوط حقه في اقتضاء مقابلها (مادة ٤٨).
- يلتزم بعدم الاشتغال لدى صاحب عمل آخر خلال اجازاته، فإذا ثبت عليه ذلك يحرم من أجره عن مدة الاجازة (مادة ٥٠).

ويحظر على العامل:

يحظر على العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية (مادة ٥٧):

- الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل.
- القيام بعمل للغير سواء بأجر أو بدون أجر، إذا كان في قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله، أو لا يتفق مع كرامة العمل، أو يمكن الغير أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل.
- القيام أثناء مدة سريان عقده بنشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل، أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل، سواء بصفته شريكاً أو عاملاً.
- الاقتراض من عملاء صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل، ولا يسري هذا الحظر على الاقتراض من المصارف.
- قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته، بغير رضا صاحب العمل.
- جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل، إلا فيما يرتبط بالحريات النقابية.

ثانياً: ضمانات التحقيق ومساءلة العمال:

- على صاحب العمل أن يضع لائحة لتنظيم العمل والجزاءات التأديبية، بعد أن يصدق عليها من مكتب العمل المختص، الذي عليه أخذ رأي ممثلي العمال (النقابة) قبل التصديق على اللائحة. وعلى صاحب العمل الذي يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة في مكان ظاهر (مادة ٥٨).
- يشترط في الفعل الذي يجوز مساءلة العامل عنه تأديبياً أن يكون ذا صلة بالعمل، وأن يتناسب الجزاء مع المخالفة (مادة ٥٩).
- لا يجوز لصاحب العمل توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابياً بما نسب إليه وسماع

قائمة المراجع

أولاً: الدستور والقوانين الوطنية

١. الدستور المصري الصادر في عام ٢٠١٤
٢. قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣
٣. قانون التعليم رقم (١٣٩) لسنة ١٩٨١
٤. القانون رقم (٣٩) لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون رقم (٤٩) لسنة ١٩٨٢ بشأن تأهيل المعوقين
٥. القانون رقم (٢١) لسنة ١٩٥٨، والقرار بقانون رقم (١٣٣) لسنة ١٩٦١ المعدل القانون رقم (١٧٥) لسنة ١٩٦١ بشأن تنظيم العمل في الصناعة
٦. القانون رقم (٢٧) لسنة ١٩٨١ بشأن تشغيل العاملين بالمناجم والمحاجر
٧. القانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ بشأن التأمينات الاجتماعية
٨. القانون المدني المصري رقم (١٣١) لسنة ١٩٤٨
٩. القانون رقم (١٢٥) لسنة ٢٠١٠ بشأن مرتبة إمتياز حقوق العامل
١٠. القانون رقم (٤٥٣) لسنة ١٩٥٤ بشأن تراخيص المحال الصناعية والتجارية
١١. القانون رقم (٨) لسنة ١٩٩٧ وتعديلاته بشأن ضمانات وحوافز الاستثمار
١٢. القانون (١٥٦) لسنة ٢٠٠٢ بإنشاء صندوق اعانات الطوارئ للعمال
١٣. القانون رقم (٨٣) لسنة ٢٠٠٢ بشأن المناطق الاقتصادية ذات الطبيعة الخاصة
١٤. القانون رقم (٢٠٣) لسنة ١٩٩١ بشأن شركات قطاع الأعمال العام المصري
١٥. القانون رقم (٥٢) لسنة ١٩٧٠ بشأن المعاهد العليا الخاصة
١٦. القانون رقم (٧٦) لسنة ١٩٧٠ الخاص بإنشاء نقابة الصحفيين
١٧. القانون رقم (٩٦) لسنة ١٩٩٦ بتنظيم الصحافة
١٨. القانون رقم (٣٥) لسنة ١٩٧٦ بشأن النقابات العمالية
١٩. قانون الطفل رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦ والمعدل بالقانون رقم (١٢٦) لسنة ٢٠٠٨
٢٠. القرار الوزاري رقم (١٣٠) لسنة ٢٠٠٦ بشأن دليل الاجراءات في مجال تفتيش العمل
- قرار وزير التعليم رقم (٤٢٠) لسنة ٢٠١٤
٢١. اللائحة التنفيذية لقانون ضمانات وحوافز الاستثمار رقم (١٢٤٧) لسنة ٢٠٠٤
٢٢. لائحة نظام العمل بالمناطق الحرة الصادرة رقم (٢٣٦٥) لسنة ٢٠٠٤

ثانياً: المواثيق والاتفاقيات الدولية

١. اعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الصادر عن منظمة العمل الدولية في عام ١٩٩٨
٢. الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام ١٩٤٨
٣. العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام ١٩٦٦

١. اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام ١٩٧٩
٢. اتفاقية حقوق الطفل الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام ١٩٨٩
٣. اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام ٢٠٠٧
٤. اتفاقية العمل العربية رقم (١٥) لسنة ١٩٨٣
٥. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٨٧) لسنة ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم
٦. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٩٨) لسنة ١٩٤٩ بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية
٧. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٢٩) لسنة ١٩٣٠ بشأن العمل الجبري
٨. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٠٥) لسنة ١٩٥٧ بشأن إلغاء العمل الجبري
٩. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٣٨) لسنة ١٩٧٣ بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام
١٠. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٨٢) لسنة ١٩٩٩ بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال
١١. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٠٠) لسنة ١٩٥١ بشأن مساواة الأجر
١٢. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١١١) بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة (١٩٥٨)
١٣. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٨١) بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة ١٩٤٧
١٤. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٢٢) لسنة ١٩٦٤ الخاصة بسياسات الاستخدام
١٥. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٣) لسنة ١٩١٩ معدلة بالاتفاقية رقم (١٠٢) لسنة ١٩٥٢ الخاصة بالحماية اثناء الحمل والوضع
١٦. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٤) لسنة ١٩١٩ معدلة بالاتفاقية رقم (٤١) لسنة ١٩٣٤ والاتفاقية رقم (٨٩) لسنة ١٩٤٨ الخاصة بعمل النساء ليلا
١٧. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٣) لسنة ١٩٢١ الخاصة بالحماية من التسمم بالرصاص
١٨. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٠٢) لسنة ١٩٥٢ الخاصة بالضمان الاجتماعي
١٩. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٤٥) لسنة ١٩٣٥ الخاصة بالعمل تحت الارض للنساء
٢٠. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١١٠) لسنة ١٩٥٨ الخاصة بشروط استخدام عمال الزراعة
٢١. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١) لسنة ١٩١٩ بشأن تحديد ساعات العمل في المنشآت الصناعية.
٢٢. إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٩٥) لسنة ١٩٦٠ بشأن حماية الاجور

ملاحظات

This image shows a full page of white paper with horizontal blue dotted lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a guide for handwriting practice. There are no margins, text, or other markings on the page.

Blank lined paper with horizontal blue lines and a large orange gear graphic in the bottom right corner.

