

ونظراً لأهمية هذا الأمر فسوف نتناول عناصره على النحو التالي :-

(أ) حق العامل في الحصول على أجر كريم

نصت المادة رقم ٣٢ من الباب الثاني من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أنه :

(يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من ثلاث نسخ ، يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة مكتب التأمينات الاجتماعية المختص .

ويجب ان يتضمن العقد على الأخص البيانات التالية:

اسم صاحب العمل وعنوان صاحب العمل .

اسم العامل ومؤهله ومهنته او حرفته ورقمه التأميني ومحل اقامته وما يلزم لا ثبات شخصيته .

طبيعة ونوع العمل محل التعاقد .

الاجر المتفق عليه وطريقة موعد ادائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها ، وإذا لم يوجد عقد مكتوب للعامل وحده اثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات .

ويعطي صاحب العمل العامل ايصالاً بما يكون قد اودعه لديه من اوراق وشهادات) .

كما نصت المادة رقم ٣٤ من الباب الثالث من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أنه :

(ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوي القومي بمراعاة نفقات المعيشة ، وبيجاد 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 ، 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 في خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه .

ويصدر رئيس مجلس الوزراء خلال ستين يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون قراراً بتشكيل هذا المجلس ويضم في عضويته الفئات الآتية :

أعضاء بحكم وظائفهم وخبراتهم .

أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم هذه المنظمات .

أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد .

ويراعي ان يكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساوياً لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة معاً وان يتساوى عدد أعضاء كل من الفئتين الثانية والثالثة .

ويحدد في قرار تشكيل المجلس اختصاصاته الأخرى ونظام العمل به) .

كما تنص المادة رقم (٣٥) من ذات القانون على أنه :

(يحظر التمييز في الاجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة) .

كما تنص المادة رقم (٣٦) من ذات القانون على أنه :

(يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة المنشأة ، فإذا لم يحدد الأجر بأي من هذه الطرق استحق العامل اجر المثل إن وجد ، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل ، فإن لم يوجد عرف تولت المحكمة العمالية (وفقاً للتعديل الوارد بالمادة الثانية من القانون ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨) المنصوص عليها في المادة (٧١) من هذا القانون تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة ، وذلك كله مع مراعاة حكم المادتين (٣٤ ، ٣٥) من هذا القانون) .

كما تنص المادة رقم (٣٧) من ذات القانون على أنه :

(إذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو العمولة وجب الا يقل ما حصل عليه العمل عن الحد الأدنى للأجور) .

كما تنص المادة رقم (٣٨) من ذات القانون على أنه :

(تؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً في أحد أيام العمل وفي مكانه ، مع مراعاة الأحكام التالية:

- العمال المعينون بأجر شهري تؤدي أجورهم مرة علي الأقل في الشهر.
- إذا كان الأجر بالإنتاج واستلزم العمل مدة تزيد علي اسبوعين وجب ان يحصل العامل كل اسبوع علي دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل وان يؤدي له باقي الأجر خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به .

في غير ما ذكر في البندين السابقين تؤدي للعمال اجورهم مرة كل أسبوع علي الأكثر ما لم يتفق علي غير ذلك ، إذا انتهت علاقة العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فوراً إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب في هذه الحالة علي صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته في مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات) .

كما تنص المادة رقم (٣٩) من ذات القانون على أنه :

(يكون حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج أو العمال الذين يتقاضون أجوراً ثابتة مضافاً إليها عمولة أو نسبة مئوية علي أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الاخيرة أو عن المدة التي اشتغلها ان قلت عن ذلك مقسوماً علي عدد ايام العمل الفعلية عن ذات الفترة) .

كما تنص المادة رقم (٤٠) من ذات القانون على أنه :

(يحظر علي صاحب العمل ان ينقل عاملاً بالأجر الشهري الي فئة عمال اليومية او العمال المعينين بالأجر الأسبوعي أو بالساعة أو بالإنتاج الا بموافقة العامل عند نقله كتابة ، ويكون للعامل في هذه الحالة جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري) .

كما تنص المادة رقم (٤١) من ذات القانون على أنه :

(إذا حضر العامل إلي مقر عمله في الوقت المحدد للعمل ، وكان مستعداً لمباشرة عمله وحالت دون ذلك اسباب ترجع إلي صاحب العمل ، اعتبر كأنه ادي عمله فعلاً واستحق اجره كاملاً ، أما إذا

حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره (.

كما تنص المادة رقم (٤٢) من ذات القانون على أنه :

(لا يجوز لصاحب العمل إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع أو خدمات من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع أو يقدمه من خدمات) .

كما تنص المادة رقم (٤٣) من ذات القانون على أنه :

(لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من (١٠%) وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد أو أن يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض ، ويسري ذلك الحكم على الأجور المدفوعة مقدماً) .

كما تنص المادة رقم (٤٤) من ذات القانون على أنه :

(مع مراعاة أحكام المواد (٧٥،٧٦،٧٧) من قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٠ ، لا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود (٢٥%) من هذا الأجر ، ويجوز رفع نسبة الخصم الي (٥٠%) في حالة دين النفقة ، وعند التزام يقدم دين النفقة ، ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات ، أو استرداد لما صرف إليه بغير وجه حق ، أو ما وقع علي العامل من جزاءات ، ويشترط لصحة النزول عن الأجر في حدود النسبة المقررة بهذه المادة أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل ، وتحسب النسبة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل علي الأجر ، وقيمة المبالغ المستحقة وفقاً لقوانين التأمين الاجتماعي ، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل في حدود النسبة المنصوص عليها في المادة السابقة) .

كما تنص المادة رقم (٤٥) من ذات القانون على أنه :

(لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك أو في كشوف الأجور ، علي أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر) .

كما تنص المادة رقم (٤٦) من ذات القانون على أنه :

(مع مراعاة حكم المادة السابقة ، يسلم صاحب العمل الي عماله من الأبطال اجورهم او مكافاتهم او غير ذلك مما يستحقونه قانوناً ، ويكون هذا التسليم مبرناً لنمته) .

والبين من نصوص قانون العمل سالفه الذكر بعالية أنها قد تناولت تنظيم حق العامل في الأجر بداية من كتابة عقد العمل الفردي بين الطرفين وكذا طرق تحديده في حالة عدم النص عليه ، كما تضمنت تنظيم الإجراءات التي تكفل حصول العامل علي أجره وكذا حددت الحالات التي يجوز لصاحب العمل فيها الاستقطاع من أجر العامل وكذا حددت النسبة التي يجوز استقطاعها بحد أقصى ، ونصت صراحة على عدم الإبراء من الأجر الإبتويع العامل على ما يفيد استلامه في السجل المعد لذلك .

كما نص المشرع على إنشاء مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط وأناط به وضع الحد الأدنى للأجور علي المستوي القومي بمراعاة نفقات المعيشة ، وبيجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق

التوازن بين الأجر والأسعار ، كما أناط به وضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن (٧%) من الأجر الأساسي الذي تحسب علي أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية وتنفيذاً لذلك فقد صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٨٣ لسنة ٢٠٠٣ بإنشاء مجلس قومي للأجور .

(ب) حق العمال في توفير ظروف عمل صحية وأمنة

حيث تنص المادة رقم (٢٠٨) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ علي أنه :

(تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية الناجمة عما يلي بوجه خاص :

(أ) الوطأة الحرارية والبرود ، (ب) الضوضاء والاهتزازات ، (ج) الإضاءة ، (د) الإشعاعات الضارة والخطرة ، (هـ) تغيرات الضغط الجوي ، (و) الكهرباء الاستاتيكية والديناميكية ، (ز) مخاطر الانفجار .)

كما تنص المادة رقم (٢٠٩) من ذات القانون علي أنه :

(تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ جميع الاحتياطات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة وتأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطر الميكانيكية التي تنشأ من الاصطدام بين جسم العامل وبين جسم صلب وعلي الأخص:

(أ) كل خطر ينشأ عن آلات وأدوات العمل من أجهزة وآلات وأدوات رفع وجر ووسائل الانتقال والتداول ونقل الحركة .

(ب) كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء والحفر ومخاطر الانهيار والسقوط) .

كما تنص المادة رقم (٢١٠) من ذات القانون علي أنه :

(تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ وسائل وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتريا والفيروسات والفطريات والطفيليات وسائر المخاطر البيولوجية متي كانت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الإصابة بها وعلي الأخص:

- التعامل مع الحيوانات المصابة ومنتجاتها ومخلفاتها .
- مخالطة الأدميين المرضى والقيام بخدماتهم من رعاية وتحاليل وفحوص طبية) .

كما تنص المادة رقم (٢١١) من ذات القانون علي أنه :

(تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية مع مراعاة ما يلي :

أ - عدم تجاوز أقصى تركيز مسموح به للمواد الكيميائية والمواد المسببة للسرطان التي يتعرض لها العمال .

ب - عدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة كميات العتبة لكل منها .

ج - توفير الاحتياطات اللازمة لوقاية المنشأة والعمال عند نقل وتخزين وتداول استخدام المواد الكيميائية الخطرة والتخلص من نفاياتها .

د - الاحتفاظ بسجل لحصر المواد الكيميائية الخطرة المتداولة متضمنا جميع البيانات الخاصة بكل مادة ويسجل لرصد بيئة العمل وتعرض العمال لخطر الكيماويات .

هـ - وضع بطاقات تعريف لجميع المواد الكيميائية المتداولة في العمل موضحاً بها الاسم العلمي والتجاري والتركييب الكيميائي لها ودرجة خطورتها واحتياطات السلامة وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها ، وعلي المنشأة ان تحصل علي البيانات المذكورة في هذه المواد من موردها عند التوريد .

و - تدريب العمال علي طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة والمواد المسببة للسرطان وتدريبهم وتصويرهم بمخاطرها ويطرق الأمان والوقاية من هذه المخاطر) .

كما تنص المادة رقم (٢١٢) من ذات القانون علي أنه :

(تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر السلبية والتي تنشأ او يتفاقم الضرر او الخطر من عدم توافرها ، كوسائل الإنقاذ والإسعاف والنظافة والترتيب والتنظيم بأمكان العمل ، والتأكد من حصول العاملين بأمكان طهور وتناول الأطعمة والمشروبات علي الشهادات الصحية الدالة علي خلوهم من الأمراض الوبائية والمعدية) .

كما تنص المادة رقم (٢١٣) من ذات القانون علي أنه :

(يصدر الوزير المختص قراراً ببيان حدود الأمان والاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء المخاطر المبيئة بالمواد (٢١٢،٢١١،٢١٠،٢٠٩،٢٠٨) من هذا القانون وذلك بعد أخذ رأي الجهات المعنية) .

كما تنص المادة رقم (٢١٤) من ذات القانون علي أنه :

(تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات للوقاية من مخاطر الحريق طبقاً لما تحدده الجهات المختصة بوزارة الداخلية وحسب طبيعة النشاط التي تزاوله المنشأة الخواص الفيزيائية والكيميائية للمواد المستخدمة والمنتجة مع مراعاة ما يلي :

(أ) أن تكون كافة أجهزة وأدوات الإطفاء المستخدمة مطابقة للمواصفات القياسية المصرية .

(ب) تطوير معدات الإطفاء والوقاية باستخدام أحدث الوسائل وتوفير أجهزة التنبيه والتحذير والإنذار المبكر والعزل الوقائي والإطفاء الآلي كلما كان ذلك ضرورياً ، بحسب طبيعة المنشأة ونشاطها) .

كما تنص المادة رقم (٢١٥) من ذات القانون علي أنه :

(تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة وإعداد خطة طوارئ لحماية المنشأة والعمال بها عند وقوع الكارثة علي ان يتم اختبار فاعلية هذه الخطة وإجراء بيانات عملية عليها للتأكد من كفاءتها وتدريب العمال لمواجهة متطلباتها ، وتلتزم المنشأة بإبلاغ الجهة الإدارية المختصة بخطة الطوارئ وبأية تعديلات تطرا عليها وكذلك في حالة تخزين مواد خطيرة او استخدامها، وفي حالة امتناع المنشأة عن تنفيذ ما توجيهه الأحكام السابقة والقرارات المنفذة لها في المواعيد التي تحددها الجهة الإدارية المختصة وكذلك في حالة وجود خطر داهم علي صحة العاملين او سلامتهم ، يجوز لهذه الجهة ان تأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو بإيقاف آلة أو أكثر حتى تزول أسباب الخطر ، وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو بالإيقاف بالطرق الإدارية مع عدم الإخلال بحق العاملين في نقاضي أجورهم كاملة خلال فترة الإغلاق او

الإيقاف، وللجهة الإدارية المختصة أن تقوم بإزالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر علي نفقة المنشأة) .

وتنفيذا لهذه النصوص فقد صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٨٥ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تشكيل المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، كما صدر قرار وزير القوى العاملة رقم ٢١١ لسنة ٢٠٠٣ في شأن حدود الأمان والاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء المخاطر الفيزيائية والميكانيكية والبيولوجية والكيميائية وتأمين بيئة العمل .

والثابت من كافة من نصوص الكتاب الخامس من قانون العمل سائلة الذكر بعالية أنها قد نظمت الوسائل التي تكفل تحقيق كافة اشتراطات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل حيث نصت علي وجوب توفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية وكذا اتخاذ جميع الاحتياطات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة وتأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطر الميكانيكية وكذا توفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية وكذا توفير وسائل الوقاية من المخاطر السلبية والتي تنشأ أو يتفاقم الضرر أو الخطر من عدم توافرها ، كوسائل الإنقاذ والإسعاف والنظافة والترتيب والتنظيم بأماكن العمل .

ثم أجاز المشرع للجهة الإدارية التي تراقب تحقق هذه الاشتراطات والاحتياطات إذا تبين لها وجود خطر علي العمال أن تأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو بإيقاف آلة أو أكثر حتى تزول أسباب الخطر .

الأمر الذي يتأكد معه ان المشرع قد حرص علي ضمان توفير بيئة عمل صحية وأمنة بكافة المعايير والاشتراطات ومن الجدير بالذكر أن أي مخالفة لهذه المواد يترتب عليها عقوبة المخالف وفقاً للعقوبات المنصوص عليها بقانون العمل المشار اليه .

كما نص الباب الخامس من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والخاص بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل علي القواعد والإجراءات والاشتراطات التي تضمن توفير بيئة عمل صحية وأمنة علي العمال ورتب علي مخالفتها عقوبات رادعة نظراً لأهميتها القصوى ، وتنفيذاً لهذا الباب فقد صدر القرار الوزاري رقم ٢١١ لسنة ٢٠٠٣ في شأن حدود الأمان والاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء المخاطر الفيزيائية والميكانيكية والبيولوجية والكيميائية وتأمين بيئة العمل ..

(جـ) تحديد مناسب لساعات العمل ووقت الراحة

حيث تنص المادة رقم (٤٧) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ علي أنه :

(تكون مدة الإجازة السنوية ٢١ يوماً بأجر كامل لمن امضي في الخدمة سنة كاملة ،تزداد إلي ثلاثين يوماً متي امضي العامل في الخدمة عشر سنوات لدي صاحب عمل أو أكثر ، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوماً في السنة لمن تجاوز سن الخمسين ، ولا يدخل في حساب الإجازة أيام العطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية) .

ومما تقدم يثبت أن التشريع المصري قد حدد مدة الإجازة المستحقة للعامل سنوياً ، ثم نصت بعد ذلك المواد من ٤٨ إلي ٥٥ علي تنظيم كيفية حصول العامل علي هذه الأجازات او المقابل النقدي لها .

كما تنص المادة رقم (٨٠) من قانون العمل المشار إليه على أنه :

(مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم العمل في المنشآت الصناعية، لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمان ساعات في اليوم أو ثمانية 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 الاعمال التي يحددها) .

كما تنص المادة رقم (٨١) من ذات القانون على أنه :

(يجب ان تتخلل ساعات العمل فترة او اكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة ،وان يراعي في تحديد هذه الفترة الا يعمل العامل اكثر من خمسة ساعات متصلة ، وللوزير المختص ان يحدد بقرار منه الحالات او الاعمال التي يحتم -لأسباب فنية او نظروف التشغيل - استمرار العمل فيها دون فترة راحة كما يحدد الاعمال الصعبة او المرهقة التي يمنح العامل فيها فترات راحة وتحسب من ساعات العمل الفعلية) .

كما تنص المادة رقم (٨٢) من ذات القانون على أنه :

(يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها اكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل ، ويستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون في اعمال منقطعة بطبيعتها والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه بحيث لا تزيد مدة تواجدهم علي اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد) .

كما تنص المادة رقم (٨٣) من ذات القانون على أنه :

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

كما تنص المادة رقم (٨٤) من ذات القانون علي أنه :

(استثناء من الحكم الوارد في المادة السابقة يجوز في الاماكن البعيدة عن العمران وفي الاعمال التي تتطلبها طبيعة العمل او ظروف التشغيل فيها استمرار العمل بجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية اسابيع وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول علي الراحة الأسبوعية المجمععة وتضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة ، قواعد تنظيم الراحة الأسبوعية المجمععة بها وفقاً للقرارات التي تصدرها المنشأة ، ويراعي في حساب مدة الراحة الأسبوعية المجمععة ان تبدأ من ساعة وصول العمال إلي اقرب موقع به مواصلات وتنتهي ساعة العودة إليه) .

وحيث أن الثابت من نصوص المواد سالفة الذكر بعالية أنها قد حددت ساعات العمل بثمانية ساعات في اليوم أو ثمانية وأربعين ساعة في الأسبوع ، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة علي أن يتخللها فترة او اكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة ، كما نصت صراحة علي ضرورة أن يكون تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها اكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد مع وجوب حصول كل

عامل علي راحة اسبوعية لا تقل عن اربع وعشرين ساعة كاملة بعد ستة ايام عمل متصلة علي الاكثر .

ومن جميع ما سبق نخلص الي أن حقوق العمال سواء الثقافية او الاقتصادية او الاجتماعية او كافة الحقوق الناشئة عن علاقة العمل قد كفل الدستور المصري الحفاظ عليها وكذا نصوص قانون العمل بالإضافة الي النص صراحة علي حظر العمل الجبري او القسري ، ومن الجدير بالذكر أن نوضح أن مشروع قانون العمل المقترح لتعديل قانون العمل الحالي سوف يتضمن العديد من القواعد التي تنظم هذه الحقوق دون أي انتقاص منها بل أن المشروع المقترح يسعى لتلافي كافة ملاحظات منظمة العمل الدولية ، كما يتبين من نصوص الدستور المصري وكذا قانون العمل سالف الذكر بعالية أنهما قد كفلا الحفاظ على حقوق العمال والعمل على تحقيق الموازنة بين مصلحة جميع الأطراف المعنية في هذا الشأن .

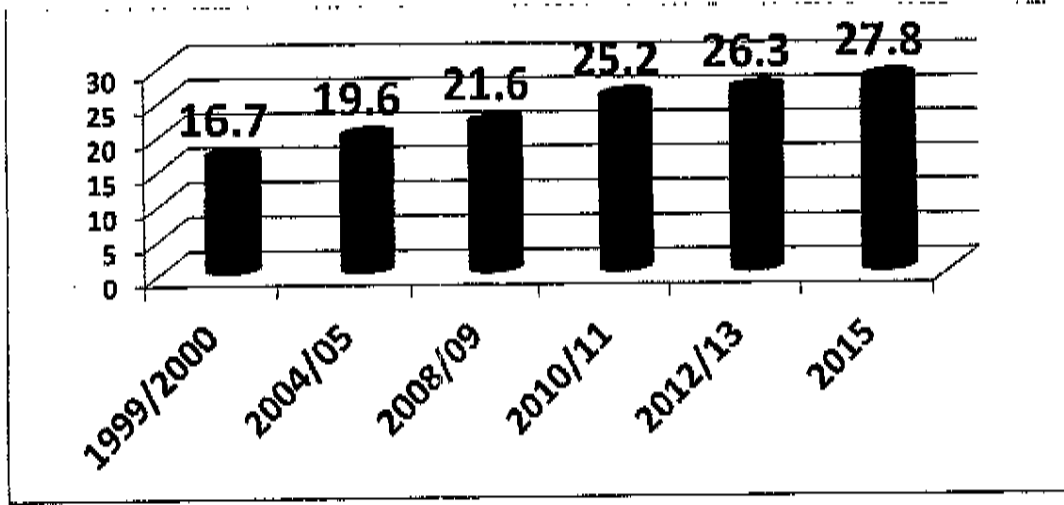
خامساً : المتغيرات و التأثير الناجم عن الإصلاحات :

يهتم الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء بإعداد الأبحاث الإحصائية التي تعكس صورة حقيقية لحياة المواطن المصري من كافة الأبعاد الديموجرافية والاجتماعية والاقتصادية

ومن هذا المنطلق نجد ان الجهاز يقوم بتنفيذ بحث الدخل والإنفاق والإستهلاك والذي يعتبر المصدر الرئيسي لتوفير البيانات التي تُمكن من قياس مستويات المعيشة وتحديد خطوط الفقر التي يعتمد عليها متخذي القرار في وضع برامج الحماية الاجتماعية.

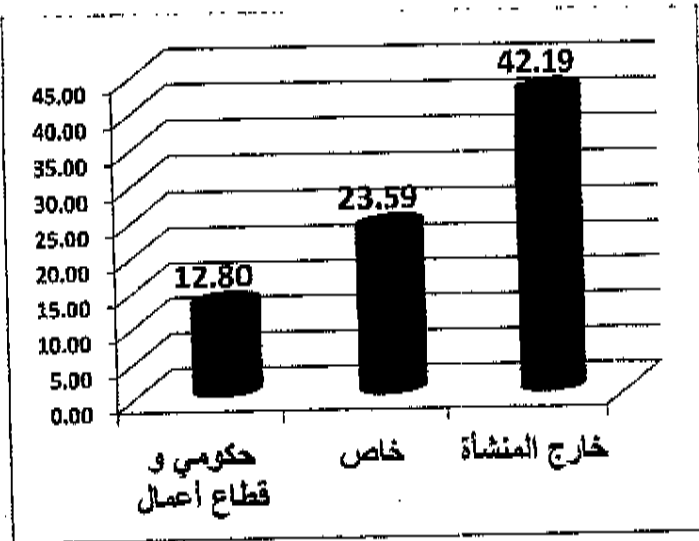
تعريف الفقر المادي : الفقر المادي هو عدم القدرة المادية على تأمين مستوى معيشي لائق (يوفر الحد الأدنى من الاحتياجات الأساسية) ، وتشمل الاحتياجات الأساسية : الطعام و المسكن و الملابس وخدمات التعليم و الصحة و المواصلات ووسائل الاتصال والترفية ، حيث يتم تقدير قيمة النقدية للحد الأدنى من الاحتياجات الأساسية وهو ما يعرف بخط الفقر ، وسوف نستعرض أهم المؤشرات الخاصة بالفقر والفقراء كالتالي

- تطور نسبة الفقراء ٢٠١٥ - ١٩٩٩/٢٠٠٠

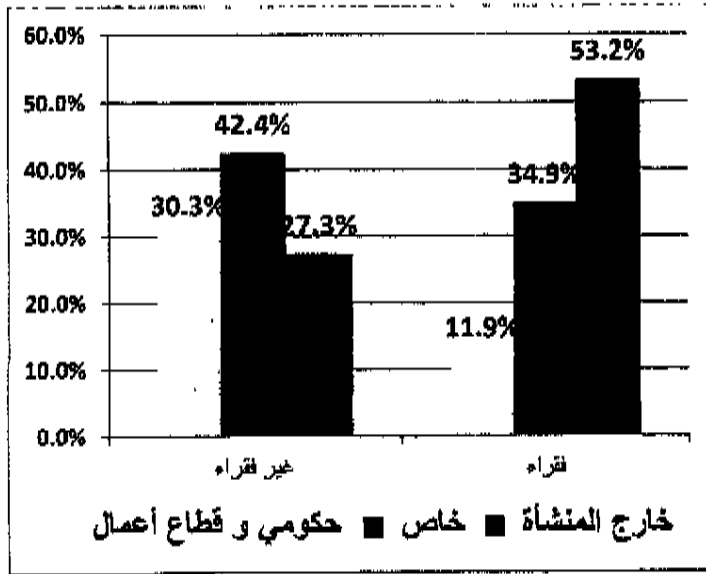


- نسبة الفقراء عام ٢٠١٥ هي الأعلى منذ عام ٢٠٠٠ وتصل إلى ٢٧,٨%.
- زادت نسبة الفقراء من ١٦,٧% في عام ١٩٩٩/٢٠٠٠ إلى ٢١,٦% في عام ٢٠٠٨/٢٠٠٩ إلى ٢٥,٢% في ٢٠١١ ثم ٢٦,٣% عام ٢٠١٢/٢٠١٣ ثم ٢٧,٨% عام ٢٠١٥.

الفقر و قطاع العمل للمشتغلين ٢٠١٥

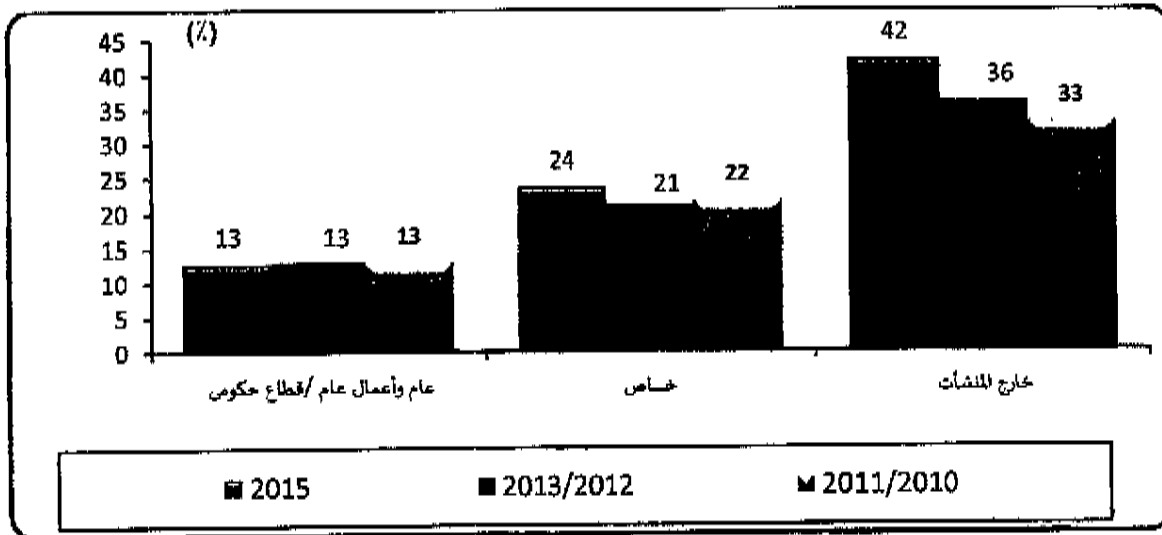


- هناك علاقة ارتباط واضحة بين العمل في الحكومة أو قطاع الاعمال و بين مستوى الرفاهة.
- ١٣% من العاملين بالحكومة هم من الفقراء و ٤٢% من العاملين خارج المنشآت.



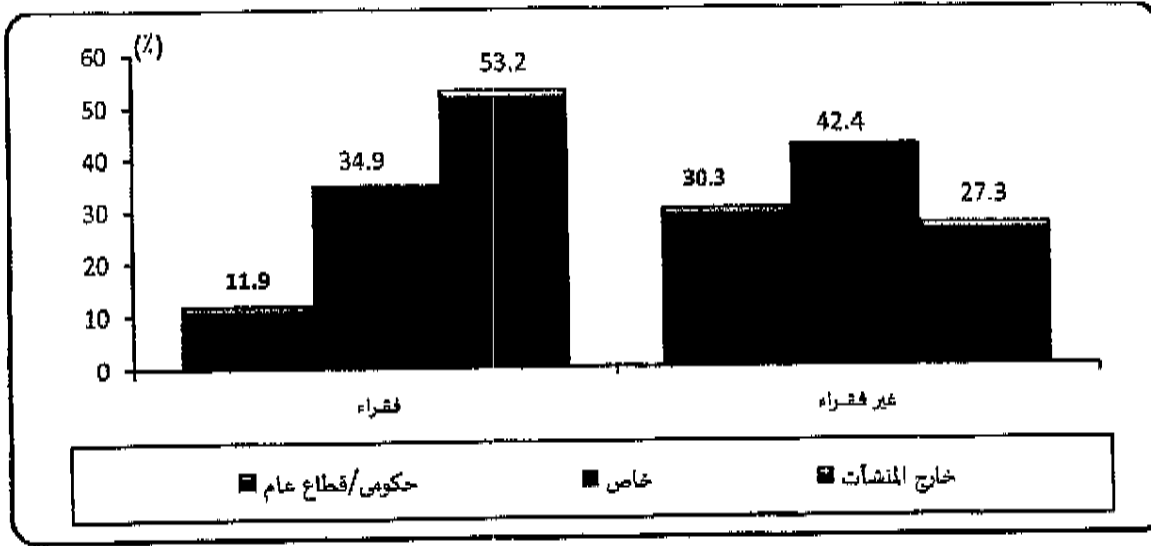
٥٣% من إجمالي الفقراء المشتغلين يعملون خارج المنشأة، مقارنة ٢٧% فقط من غير الفقراء.

- تطور نسبة الفقراء المشتغلين وفقا لقطاع العمل



٤٢% من العاملين خارج المنشآت من الفقراء في عام ٢٠١٥ مقابل ٣٣% عام ٢٠١١/٢٠١٠، بينما نقل نسبة الفقراء إلى ١٣% فقط بين العاملين في القطاع الحكومي في عامي ٢٠١١/٢٠١٠، ٢٠١٥.

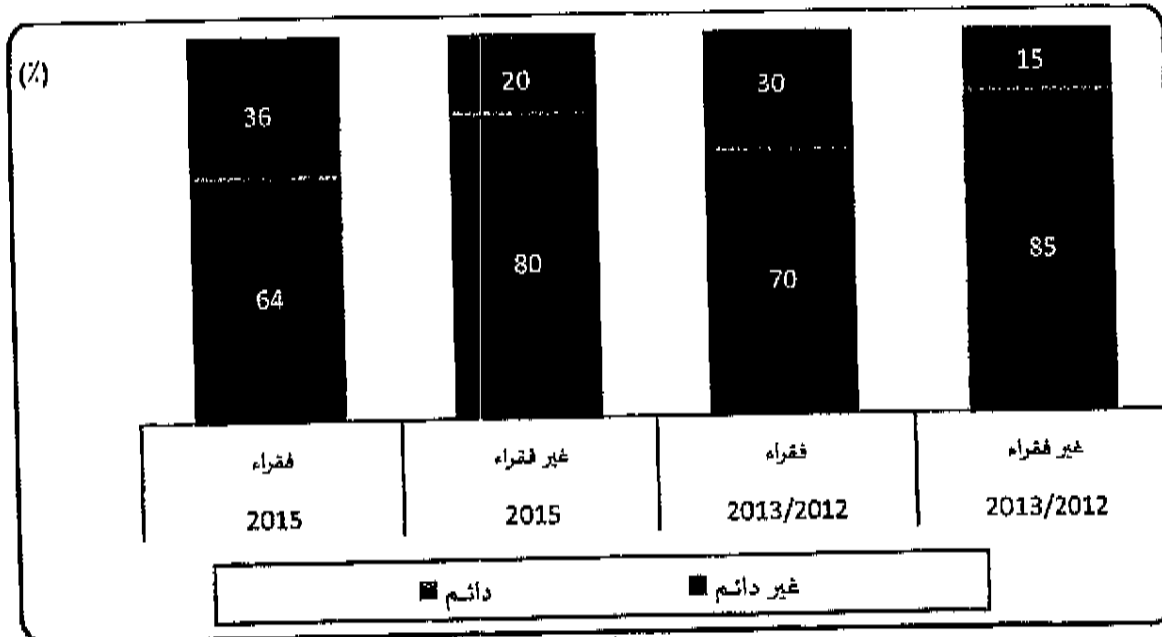
- توزيع الفقراء وغير الفقراء المشتغلين وفقاً لقطاع العمل



■ ٥٣,٢% من إجمالي الفقراء المشتغلين يعملون خارج المنشآت، مقارنة ٢٧,٣% فقط من غير الفقراء.

■ وعلى الجانب الآخر، ١١,٩% فقط من الفقراء يعملون في القطاع الحكومي بينما تزيد تلك النسبة إلى ٣٠,٣% من غير الفقراء.

- توزيع الفقراء وغير الفقراء المشتغلين وفقاً لمدى الاستقرار في العمل



هناك ارتباط وثيق بين الاستقرار في العمل وحالة الفقر فنجد

٣٦% من الفقراء المشتغلين يعملون عمل غير دائم بينما تقل تلك النسبة الى ٢٠% فقط من غير الفقراء عام ٢٠١٥.

٨٠% من غير الفقراء المشتغلين يعملون عمل دائم بينما تنخفض النسبة الى ٦٤% من بين الفقراء عام ٢٠١٥.

- الاشتراك أو الاستفادة من التأمينات الاجتماعية ٢٠١٥

البيان	الاجمالي%	فقراء%	غير فقراء%
مشترك	١٧,٤	٨,٧	٢٠,٣
مستفيد	١٣,١	٨,٩	١٤,٦
مشترك ومستفيد	١,٢	٠,٧	١,٤
غير مشترك وغير مستفيد	٦٨,٣	٨١,٨	٦٣,٧
الاجمالي	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠

مساواة: مدى تأثير الإصلاحات على تضمين أو استبعاد المرأة من سوق العمل ؟ هل كان لها أي تأثير على الفجوة الخاصة بالاجور والمتعلقة بنوع الجنس وحقوق المراة في التمتع بنفس الحقوق في العمل على قدم المساواه مع الرجال وعلى سبيل المثال حق المراة في اجازة الامومه المدفوعة الاجر او التمتع بمزايا اجتماعية مماثلة والحق في الحماية من الفصل من العمل بسبب اجازة الامومه والعمل .

- فنشير في هذا الصدد أن المرأة تتمتع بكافة حقوقها في مجال العمل أسوة بالرجل وكفل لها القانون كافة أجازاتها سواء كانت خاصة بالأمومة أو العمل إتساقاً مع طبيعتها الخاصة .

تطور معدل التشغيل للأفراد وفقاً للنوع
للأعوام (٢٠١٣ - ٢٠١٥)

معدل التشغيل (%)			السنوات
جملة	إناث	ذكور	
٤٢,١	١٧	٦٦,٢	٢٠١٣
٤١,٨	١٨	٦٥,٤	٢٠١٤
٤٠,٨	١٧	٦٣,٩	٢٠١٥

رقم الصادر	
التاريخ	
عدد للرفقات	



جمهورية مصر العربية
وزارة القوى العاملة

الإدارة المركزية لعلاقات العمل وشئون المفاوضات الجماعية
الإدارة العامة لعلاقات العمل

رد الإدارة على الاستبيان في النقاط الخاصة بنطاق اختصاص الإدارة

=====

البند الأول : والخاص بالإجراءات الهيكلية الإصلاحية.

- فيما يخص التغييرات التي طرأت على قانون العمل المحلي :

قامت اللجنة التشريعية بالوزارة بإعداد مشروع تعديل قانون العمل الحالي روعيت فيه تلافي الصعوبات والتحديات التي واجهت تطبيق قانون العمل الحالي ليتواءم مع المتغيرات الحالية للدولة وتم مناقشته مع كافة الأطراف المعنية لتدارك السلبيات الموجودة بقانون العمل الحالي (١٢) لسنة ٢٠٠٣ وجاري الإحالة إلى مجلس الوزراء تمهيداً لعرضه على مجلس النواب لإصداره في دور الانعقاد الثاني.

- فيما يخص تجميد زيادة المرتبات فيما يتعلق بالعاملين بالخدمة العامة والموظفين المدنيين :

- وفيما يخص الحد من عدد الأشخاص العاملين بنظام الخدمة العامة :

تم دراسة وإعداد قانون الخدمة المدنية وجاري حالياً مناقشته في مجلس النواب تمهيداً لإصداره وذلك في إطار إصلاح الهيكل الإداري للدولة وإعادة هيكلة الأجور.

ومما تضمنه ذلك القانون أيضاً مشروع لتخفيض حجم العمالة بالجهاز الإداري عن طريق التخارج للمعاش المبكر الاختياري لمن تجاوز سن الـ (٥٠) و (٥٥) عاماً، مع ضمان كافة حقوقهم المالية.

رقم الصادر	
التاريخ	
عدد الرفقات	



جمهورية مصر العربية
وزارة القوى العاملة

الإدارة المركزية لملاقات العمل وشئون المفاوضة الجماعية
الإدارة العامة لعلاقات العمل

.. فيما يخص تجميد أو خفض الحد الأدنى للأجور:

قام السيد رئيس مجلس الوزراء الأسبق بإصدار قرار لتحديد الحد الأدنى للأجر (١٢٠٠ جنيه) وذلك للعاملين بالجهاز الإداري للدولة، أما بخصوص القطاع الخاص فإن المجلس القومي للأجور يقوم حالياً بدراسة وضع حد أدنى للأجور في هذا القطاع يتناسب مع مستويات الأسعار ومعدلات التضخم ولم يتم التوصل إلى اتفاق حتى تاريخه إلا أنه تم مؤخراً رفع الحد الأدنى للأجر التأميني إلى (٤٠٠) جنيه بدلاً من (١١٢,٥) جنيه.

البند الثالث: والخاص بنوع آليات التشاور مع الاتحادات التجارية والمؤسسات

المالية ومنظمات المجتمع المدني أثناء إعداد الإصلاحات.

يتم دعوة ممثلين عن تلك الجهات لتمثيلهم كأعضاء في اللجان التشريعية الخاصة بتعديل قوانين العمل والنقابات العمالية .. إلخ للمشاركة في وضع تلك التعديلات ولإبداء آرائهم فيها لوضع تصور كامل للأوضاع أمام تلك اللجان، وإصدار قوانين تتضمن إصلاحات هيكلية قابلة للتطبيق.

البند الخامس: والخاص بمدى تأثير تلك الإصلاحات على الحقوق التالية:.

.. فيما يخص حرية الاتحاد:

قامت اللجنة التشريعية بالوزارة بالتنسيق مع المنظمات النقابية العمالية بإعداد مشروع تعديل قانون النقابات العمالية روعيت فيه المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية بما يتماشى مع الاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها الدولة .. وتم موافقة مجلس الوزراء عليه ومتداول أمام مجلس الدولة لإبداء الرأي القانوني حوله تمهيداً لعرضه على مجلس النواب في دور الانعقاد المقبل.

.. فيما يخص الحق في الإضراب:

تم وضع ضوابط تنظيمية للحق في الإضراب وتضمينها لتعديل قانون العمل ورسم

فيما يتعلق ٢ - استبيان ، والنقطة الخاصة بإصلاح نظام البطالة و/ أو مايتعلق بالتأمين الإجتماعي نود إيضاح مايلي :

- أن من آليات الوزارة إصدار النشرة القومية للتشغيل حيث يتبع الوزارة عدد ٣٢٩ مكتب تشغيل تقوم هذه المكاتب بحصر فرص العمل من المنشآت التابعة لها ثم يتم موافاة الوزارة بهذه الفرص وتقوم الوزارة بمراجعة وحصر هذه الفرص ثم يتم اصدارها في النشرة القومية للتشغيل .
- قامت الوزارة بإنشاء برنامجي راغبي العمل وأصحاب الأعمال حيث يتم تسجيل كل من يرغب في العمل ، وكذلك يتم تسجيل فرص العمل المتاحة بالمنشآت على أصحاب الأعمال للاختيار من بين المتقدمين
- تقوم الوزارة بترشيح راغبي العمل على أصحاب الأعمال لإختيار العمالة المناسبة .
- كذلك الوزارة بصدد إنشاء ثلاث وحدات تشغيل على مستوى الجمهورية :

- ١- وحدة تشغيل تقوم على التشغيل السياحي فقط
 - ٢- وحدة تشغيل تقوم على التشغيل الزراعي فقط
 - ٣- وحدة تشغيل تقوم على التشغيل الصناعي فقط
- ثم يتم بعد ذلك إنشاء البورصة الألكترونية للتشغيل

وبالنسبة لرقم (٢) الرجا ذكر ما إذا كانت تلك الاصلاحات المذكورة
عاليه قد تمت بمبادرة من الحكومة فهي مبادرة من الحكومة فقط
وبالنسبة للنقطة (د) من رقم (٥) الحق في توافر ظروف عادلة ومرضية
للعمل (أجور كريمة للعمال، أجور كريمة للعمال وأسرههم، ظروف
عمل صحية آمنة، وقت للراحة، وقت للفراغ، تحديد مناسب
لساعات العمل)، والنقطة (هـ) الحق في الضمان الإجتماعى، ومنها
التأمين الإجتماعى، والنقطة (و) حظر كافة صور العمالة القصيرة،
والنقطة (ز) عدم التمييز في مجال التوظيف (الأجر المتساوى للعمل
المتساو، المساواة في فرص العمل والعماله .
فمن خلال ما تقوم به الوزارة من اصدار النشرة القومية للتشغيل فيتم
تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص و تحقيق ما سبق ذكره اعلاه .

وبالنسبة للبند رقم (٦) الرجا ايضاح المتغيرات / وكذلك التأثير
الناجم عن الإصلاحات في المجالات الآتية :
- مستويات التوظيف

نوضح ان وقف التعينات بالحكومة اثرت على مستويات التوظيف
وبالنسبة للنقطة (ج) العمالة المؤقتة غير الطوعية حاله زيادة في:

- عدد العمالة المؤقتة غير الطوعية

- عقود العمل غير القياسية
- ترتيبات العمل غير النظامية / أو غير الرسمية
- النسبة المئوية للأشخاص المساهمين في تلقى فوائد من الضمان الإجتماعى المعنى بالبطالة أو التأمين الصحى العام وبالنسبة لرقم (٧) كيف تؤثر الإصلاحات على تضمين / استبعاد المجموعات التالية فى سوق العمل (الشباب - كبار السن ، الأفراد ذوى الإحتياجات الخاصة، العمال المهاجرين)
- نوضح أن هذه المجموعات تأثرت بوقف التعيينات وادى ذلك الى إنخفاض نسبة تواجد الشباب فى سوق العمل .