

التحقق

تحقق العمل اللائق نتاج لمنظمة WageIndicator.org و
www.mywage.org/southsudan/home و جنوب السودان



تعني أن التنظيم القانوني حسن

01/13

العمل والأجور



تعني أن التنظيم القانوني ليس حسن

نعم التنظيم القانوني

لا

| | | | | |
|---|---|--|--------------------------|--------------------------|
| 1 | أنا أكتسب على الأقل 265 بوند سوداني شهريا | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2 | أنا أحصل على راتبي على أساس منتظم (على أساس يوميا أو أسبوعيا أو ليلا أو شهريا) | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

02/13

التعويض

| | | | | |
|---|--|--|--------------------------|--------------------------|
| 3 | كلما أعمل العمل الإضافي، أنا دائما أحصل على تعويض (يتم تعويض سعر العمل الإضافي بمعدل أعلى إذا كان عمالك أكثر من 48 ساعة في الأسبوع) | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4 | كلما أعمل في الليل، وأحصل على تعويض أعلى للعمل ليلا | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5 | أحصل على عطلة تعويضية عندما يكون لدي للعمل على عطلة رسمية أو أسبوعية يوم راحة | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6 | كلما أعمل في يوم الراحة الأسبوعية أو عطلة رسمية، أحصل على التعويض المستحق له | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

03/13

الإجازة السنوية والعمل خلال العطلات

نعم التنظيم القانوني

لا

| | | | | | |
|---|---|--|--------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|
| 7 | كم عدد أسابيع إجازة سنوية مدفوعة الأجر يحق لك ل؟* حقك هو 20 يوما إجازة مدفوعة الأجر السنوي على الانتهاء من 12 شهرا من الخدمة المستمرة. | | <input type="checkbox"/> | أسبوع 1 <input type="checkbox"/> | أسبوعان <input type="checkbox"/> |
| | | | <input type="checkbox"/> | أسابيع 3 <input type="checkbox"/> | + أسابيع 4 <input type="checkbox"/> |
| 8 | أنا أتقاضى رواتبي خلال أيام الأعياد في العام (القومية والدينية) | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9 | أحصل على فترة راحة أسبوعية من يوم واحد على الأقل (أي 24 ساعة) في الأسبوع | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

04/13

أمن العمالة

نعم التنظيم القانوني

لا

| | | | | |
|----|--|--|--------------------------|--------------------------|
| 10 | وقدم لي بيانا مكتوبا من الخصوصيات في بداية العمل الخاص بي | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11 | لا يوظف صاحب العمل العمال بشروط العقود الثابتة للمهام ذات طبيعة دائمة يرجى وضع علامة "لا" إذا صاحب عملك يستأجر العمال المتعاقدين للقيام بمهام دائمة | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12 | فترة الاختبار هي 3 أشهر فقط | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13 | يعطي صاحب العمل إشعارا قبل إنهاء عقد العمل الخاص بي | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14 | صاحب العمل يقدم مكافأة في حالة انتهاء عملهم يقدم مكافأة بموجب القانون، أنها تعتمد على الأجر للموظف وطول مدة الخدمة. | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

05/13

المسؤوليات العائلية - إن وجدت

نعم التنظيم القانوني

لا

| | | | | |
|----|---|--|--------------------------|--------------------------|
| 15 | يوفر صاحب العمل إجازة أبوة مدفوعة الأجر هذه هي إجازة للأبوة الجدد/ شركاء وتعطى في وقت ولادة الطفل | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16 | يوفر صاحب العمل إجازة الأبوة (بأجر أو بدون أجر) يتم توفير هذه الإجازة مرة واحدة قد استنفدت الأمومة والأبوة الأوراق، يمكن اتخاذها من قبل أحد الوالدين أو كليهما الوالدين على التوالي. | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17 | جدول عملي هو مرنة بما فيه الكفاية للجمع بين العمل وبين مسؤوليات الأسرة من خلال العمل بدوام جزئي أو خيارات الوقت المرن أخرى | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

06/13

الأمومة في العمل - إن وجدت

نعم التنظيم القانوني

لا

| | | | | |
|----|---|--|--------------------------|--------------------------|
| 18 | أحصل عليه سابقا المجاني والرعاية الطبية ما بعد الولادة | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19 | خلال فترة الحمل، وأنا معفاة من نوبات ليلية (العمل الليلي) أو الأعمال الخطرة | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20 | إجازة الأمومة تستمر 12 أسابيع على الأقل | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21 | أثناء إجازة الأمومة، أنا احصل على 2/3rd على الأقل من راتي السابق | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22 | أنا محمي من الفصل خلال فترة الحمل لا يزال من الممكن رفض العمال لأسباب لا تتعلق بالحمل مثل القدرة موصلة | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23 | لدي الحق في الحصول على نفس / وظيفة مماثلة عندما أعود من إجازة الأمومة. | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24 | رب عملي يسمح فواصل التمرريض، خلال ساعات العمل، لإطعام طفلي | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

07/13

الصحة والسلامة في مكان العمل

نعم التنظيم القانوني

لا

| | | | | |
|----|--|--|--------------------------|--------------------------|
| 25 | صاحب العمل بالتأكد من مكان عملي هو آمنة وصحية | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26 | يوفر صاحب العمل معدات الوقاية، بما في ذلك الملابس الواقية، خالية من التكلفة | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27 | يوفر صاحب العمل تدريب الصحة والسلامة الكافية، ويضمن أن العمال يعرفون المخاطر الصحية ومخارج الطوارئ المختلفة في حالة وقوع حادث. | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28 | وزار مكان عملي من قبل مفتش العمل مرة واحدة على الأقل في السنة للتحقق من الامتثال لقوانين العمل في مكان العمل. | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

08/13

فوائد المرض والإصابات التوظيف

نعم تنظيم قانوني

لا

| | | | | |
|----|---|--|--------------------------|--------------------------|
| 29 | يوفر صاحب العمل إجازة مرضية مدفوعة الأجر وأحصل على 45% على الأقل من الأجر خلال 6 أشهر الأولى من المرض | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30 | أنا أحصل على الرعاية الطبية المجانية خلال بلدي المرض وإصابة العمل | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 31 | العمل بلدي آمنة خلال ال 6 أشهر الأولى من المرض | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32 | أحصل على التعويض المناسب في حالة وقوع حادث إصابة / العمل المهني أو مرض مهني | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

09/13

الضمان الإجتماعي

نعم تنظيم

لا

| | | | | |
|----|---|--|--------------------------|--------------------------|
| 33 | أنا مستحق لمعاش عندما أنتقل 55 (نفس للنساء) | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34 | عندما كنت، كعامل، ويموت، يا الأقرباء / الناجيات الحصول على بعض المنافع | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 35 | أحصل على إعانة بطالة في حال خسرت وظيفتي | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 36 | أنا أحصل على استحقاقات العجز في حال أنا غير قادر على كسب بسبب مرض غير مهني أو إصابة أو حادث | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

10/13

معاملة عادلة في العمل

نعم تنظيم قانوني

لا

| | | | | |
|------|---|--|--------------------------|--------------------------|
| 37 | صاحب العمل يضمن المساواة في الأجر عن العمل المتساوي / مماثلة (العمل ذي القيمة المتساوية) دون أي تمييز | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 38 | يتخذ صاحب العمل إجراءات صارمة ضد التحرش الجنسي في مكان العمل | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 39 | يعامل صاحب العمل معي على قدم المساواة في فرص العمل (التعيين والترقية والتدريب ونقل) دون تمييز على أساس: * | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i | الجنس / النوع الاجتماعي | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ii | العرقية | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| iii | اللون | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| iv | الديانة | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| v | الرأي السياسي | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| vi | الجنسية / مكان الولادة | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| vii | المنشأ الاجتماعي / الطبقي | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| viii | المسؤوليات العائلية / الوضع العائلي | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ix | العمر | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| x | العجز / فيروس نقص المناعة البشرية الإيدز | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| xi | العضوية في النقابات والأنشطة ذات الصلة | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| xii | لغة | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| xiii | التوجه الجنسي (مثلي الجنس وثنائي الجنس أو الميول الجنسية الغيرية)` | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| xiv | الحالة الاجتماعية | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| xv | مظهر جسماني | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| xvi | الحمل / الأمومة | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 40 | أنا، كمرأة، يمكن أن تعمل في نفس الصناعات مثل الرجال دون أي القوالب النمطية على أساس الجنس | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

11/13

الأطفال في العمل

نعم تنظيم قانوني

لا

| | | | | |
|----|---|--|--------------------------|--------------------------|
| 41 | في مكان عملي، ويحظر على الأطفال دون سن 14 عاما الحد الأدنى لسن العمل هو 14 عاما. | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 42 | في مكان عملي، يحظر على الأطفال دون سن 18 عاما للعمل خطيرة الحد الأدنى لسن العمل في الأعمال الخطرة هو 18 عاما | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

12/13

العمل القسري

نعم تنظيم قانوني

لا

| | | | | |
|----|---|--|--------------------------|--------------------------|
| 43 | لدي الحق في إنهاء العمل في الإرادة أو بعد خدمة إشعار | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 44 | صاحب العمل يحتفظ بلدي مكان العمل خال من العمل القسري والسخرة | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 45 | عندما أعمل العمل الإضافي، وأنا أعمل 12 ساعة فقط العمل الإضافي في الأسبوع، ومع التعويض عن العمل الإضافي بسبب | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

13/13

الحقوق النقابية

نعم تنظيم قانوني

لا

| | | | | |
|----|---|--|--------------------------|--------------------------|
| 46 | لدي اتحاد العمال في مكان العمل | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 47 | لدي الحق في الانضمام إلى النقابات في مكان العمل | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 48 | رب عملي يسمح بالمفاوضة الجماعية في مكان العمل. | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 49 | أستطيع الدفاع، مع زملائي، لدينا مصالح الاجتماعية والاقتصادية من خلال "ضربة" من دون أي خوف من التمييز. | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

النتائج

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

هو المبلغ الخاص من "نعم" المتراكمة.

عشرات جنوب السودان 30 مرات "نعم" على 49 أسئلة تتعلق معايير العمل الدولية.

إذا كانت النتيجة بين 1-18

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

إذا كانت النتيجة بين 19-38

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

إذا كانت النتيجة بين 39 - 50

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

اللوائح على العمل والأجور:

مشروع قانون العمل، لعام 2011

الحد الأدنى للأجور

لا يوجد أي قانون ينص على حد أدنى للأجور الوطنية.

الدفع المنتظم

يتم دفع أجور العمال نقدا ويمكن أن تدفع على أساس يومي أو أسبوعي أو شهري على النحو المتفق عليه ما لم توجه السلطة المختصة خلاف ذلك. قد يتفق صاحب العمل وعامل الإنتاج، في حين التعاقد للعمل لمدة غير محددة، على أجر معين للدفع في بعض فترات دفع الأجور على النحو المتفق عليه بين الطرفين.

يتم دفع أجور العمال اليومية على أساس يومي ما لم يكن هناك اتفاق بين الطرفين للدفع في نهاية يوم عمل في مكان العمل أثناء ساعات العمل. عندما تصبح الأجور مستحقة دفعها (في نهاية الأسبوع، أو نهاية أسبوعين أو نهاية شهر)، يجب أن تدفع هذه الأجور خلال ثلاثة أيام من تاريخ الاستحقاق، ولا يمكن أن يتأخر أكثر من ذلك. وفي حالة إنهاء العقد، يتم تسديد جميع مستحقات العامل في غضون أسبوع من تاريخ انتهاء العقد.

يجب أن يتم دفع الأجور للعامل أو للشخص الذي هو مخول / هي مخولة في الكتابة دون أية استقطاعات ما لم يخصم وفقا للقانون. ويطلب من صاحب العمل أن يعطي العامل بيان من الخصومات، إذا طلب العامل. وتشمل الخصومات القانونية خصومات الغياب، والقروض الممنوحة من قبل صاحب العمل (بشرط أن الخصومات الدورية للحصول على القروض لا يمكن أن تتجاوز 15% من الراتب الأساسي).

مصادر: 36-38 من مشروع قانون العمل، لعام 2011

اللوائح بشأن التعويض:

مشروع قانون العمل، لعام 2011

تعويض العمل الإضافي

ساعات العمل العادية هي 8 ساعات في اليوم و48 ساعة في الأسبوع (باستثناء ساعات الوجبة والراحة لمدة على الأقل 30 دقيقة في كل يوم). ويمكن للسلطة المختصة، بعد التشاور مع المجلس، قد تقوم بتعديل ساعات العمل اليومية والأسبوعية أو الفترات لبعض الفترات من السنة أو لبعض فئات العمال وفقا لطبيعة ونوع العمل.

في حالة الطوارئ، قد يتطلب صاحب العمل من العامل على أداء العمل الإضافي ولكن لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الإضافي 4 ساعات يوميا و 12 ساعة في الأسبوع. والوقت الإضافي اختياري في حالات الدعوة للنساء.

يطلب من صاحب العمل دفع العمل الإضافي بمعدل واحد ونصف المعدل الطبيعي للأجور (150% من معدل الأجر العادي). وهذا المعدل للعمل في ساعات العمل الإضافية في أيام الأسبوع العادية. إذا كانت هناك حاجة العمال للقيام بالعمل الإضافي في يوم عطلة عامة في الجريدة الرسمية، يتم دفعهم مرتين من معدل الأجر العادي (200% من معدل الأجر العادي). ويتم حساب قسط التأمين الإضافي على أساس الراتب الأساسي

مصادر: 43 و 44 من قانون العمل، لعام 2011

التعويض للعمل الليلي

لا يوجد نص في القانون الذي يتطلب صاحب العمل أن يقوم بتسديد قسط عمال الليل.

العطلات التعويضية / أيام الراحة

لا يوجد نص عن يوم الراحة التعويضي عند العامل لأداء العمل في يوم الراحة الأسبوعية أو العطلة الرسمية.

التعويض عن عطلة نهاية الأسبوع / عطلة العمل الرسمية

هناك دفع قسط للعمل في أيام العطل الرسمية. وعندما يقوم العامل بالعمل في أيام العطل الرسمية، إنه يتلقى الأجور بمعدل قسط من 200% من معدل الأجر بالساعة العادي.

مصادر: 44 من مشروع قانون العمل، لعام 2011

اللوائح على العمل والعطل:

مشروع قانون العمل، لعام 2011

عطلة مدفوعة الأجر/ الإجازة السنوية

ويحق للموظف الحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر عن كل سنة من الخدمة. والإجازة السنوية مدفوعة الأجر هي: 20 يوماً في سنة واحدة إلى ثلاث سنوات من الخدمة المتواصلة. 25 يوماً لمدة ثمانية إلى (أقل من) خمسة عشر سنة للخدمة المستمرة. و 30 يوماً لمدة 15 سنوات أو أكثر من الخدمة مع صاحب العمل. تم قرار توقيت الإجازة السنوية مع مراعاة متطلبات المؤسسة ويشمل العطل الرسمية والعامه. وإذا تم إنهاء العمل للعامل لأي سبب من الأسباب أو في حالة استقالة من قبل العامل، يستحق العامل تعويض جميع أيام الإجازة السنوية أو جزء منها متناسباً إذا كان يحق لهم الحصول على إجازة سنوية ولكن لم يمنح بعد. ووقد يؤجل العامل بموافقة صاحب العمل إجازته السنوية لسنة واحدة أو أنه / أنها قد تقسمه بين السنة التي كان من المقرر والسنة التالية. ومع ذلك، فإنه لا يمكن أن يؤخر أكثر من سنة واحدة، وخلال العام المقبل، يحق للعامل أن تحصل على إجازته السنوية بالإضافة إلى إجازة مؤجلة في السنوات السابقة.

مصادر: 45 من مشروع قانون العمل، لعام 2011

دفع أيام العطل الرسمية

خلال المناسبات الرسمية والأعياد، يحق للعمال إجازة بأجر كامل، باستثناء العمال اليوميين الذين يستحقون الإجازة بعد الانتهاء من ثلاثة أشهر من الخدمة المتواصلة. ويحق للعمال دفع عطلات مناسبات الأعياد (العامه والدينية). ويتم إعلان عطلة أعياد من قبل الحكومة. وخلال المناسبات الرسمية والأعياد، يحق للعمال الإجازة بأجر كامل، باستثناء العمال اليوميين الذين يستحقون الإجازة بعد الانتهاء من ثلاثة أشهر من الخدمة المتواصلة. وهذه هي رأس السنة الميلادية (يناير 01)، والجمعة الجيدة، عيد الفصح، عيد العمال (1 مايو)، يوم (16 SPLA مايو) عيد الاستقلال (09 يوليو)، يوم الشهداء (29 يوليو)، عيد الفطر (نهاية شهر رمضان: يومين)، عيد الأضحى (عيد النحر: يوم واحد)، عشية عيد الميلاد (24 ديسمبر)، ويوم عيد الميلاد (25 ديسمبر).

مصادر: 46 (3) من قانون العمل، لعام 2011

يوم الراحة الأسبوعي

لا يوجد نص واضح في قانون العمل لعام 2011 على فترات أسبوعية من الراحة. ولا يحظر قانون العمل توظيف الشباب على يوم راحة أسبوعية لكنه لا يحدد يوم الراحة الأسبوعية الذي يجب اتخاذه.

مصادر: 23 (7) من قانون العمل، لعام 2011

لوائح بشأن ظروف العمل

تفاصيل التوظيف المكتوبة

يتطلب مشروع قانون العمل بأن أي عقد يزيد على مدة ثلاثة أشهر يجب أن يكون خطياً. ويجب الانتباه إلى عقد مكتوب في ثلاثة نسخ موقعة من قبل كل من الطرفين. وتحفظ نسخة واحدة عند كل من صاحب العمل والعمال والنسخة الثالثة عند مكتب العمل. ويصبح عقد مكتوب فعالاً إلا بعد أن يتم توقيعهم من قبل العامل إما عن طريق كتابته اسمه أو طباعة انطباعه الإبهام أو الختم على ذلك. ويجوز للعامل أيضاً استدعاء الشهود لقراءة العقد. ويمكن لصاحب العمل أيضاً قراءة شروط العقد للعامل في وجود الشهود التي رفعها العامل.

يجب أن يحدد عقد مكتوب بوضوح الحقوق والتزامات الطرفين ويجب أن يحتوي على تفاصيل التالية: تفاصيل الطرفين، أي العامل وصاحب العمل بما في ذلك سن العامل، ومحل الإقامة وأية تفاصيل أخرى ضرورية ونوع وطبيعة العمل المتفق عليها التي يتعين القيام بها، وتاريخ الانطلاق ومكان العمل؛ والأجور المتفق عليها، ووقت الدفع؛ وإنهاء فترة العقد بالإشعار. وأية شروط أخرى للخدمة التي يتم الاتفاق عليها. والشهادات الدراسية وشهادات الخبرة وأية وثائق أخرى ذات الصلة؛ وتاريخ انتهاء عقد العمل المحدد. وأية تفاصيل أخرى وفقاً لأحكام هذا القانون.

مصادر: 29-31 من مشروع قانون العمل، لعام 2011

عقود محددة المدة

يوفر مشروع قانون العمل إبرام عقود العمل لفترة محددة أو غير محددة أو أداء بعض الأعمال الخاصة. ولا يمكن أن تزيد مدة العقد محددة أن تتجاوز سنتين. ويجوز تجديد العقد مرة واحدة فقط خلال مدة محددة. وحيث أن فترة تجديد تعتبر مستمرة مع الخدمة السابقة لذا فالحد الأقصى لمدة طول العقد بما في ذلك التجديدات هو سنتين (24 شهراً). وإذا ما استمر عامل خدمة ما بعد مدة فترة التجديد، يعتبر أنه تعاقد على عقد لفترة أجل غير مسمى. ويعتبر أي عقد مكتوب إلى أجل غير مسمى ما لم ينص بوضوح أنه لفترة محددة أو أنها لأداء عمل معين أو لاستبدال عامل آخر. ويسمح قانون العمل في جنوب السودان بتوظيف العمال عقداً ثابتاً للأجل للمهام ذات طبيعة دائمة.

مصادر: 30 من مشروع قانون العمل، لعام 2011

لا يمكن أن تتجاوز فترة الاختبار ثلاثة أشهر مع استثناء منفردة للتدريب. ويعتبر عقد العمل عقداً إلى أجل غير مسمى إذا لم يتم تحديد فترة الاختبار وانقضاء فترة الاختبار دون عقد يجري إنهاؤها من قبل أي من الطرفين. وتم توفير أحكام عقد التدريب في القسم 18-20 من مشروع قانون العمل.

مصادر: 30 من مشروع قانون العمل، لعام 2011

إشعار متطلبات

وينص مشروع قانون العمل على إنهاء العقد من خلال إشعار. وتشمل أسباب إنهاء العقد من خلال إشعار عجز العامل على أداء عمله أو مرض طويل يتجاوز حدود الإجازات المرضية السنوية بأجر أو بدون أجر. على الانتهاء من العمل أو انتهاء فترة العقد؛ والتدمير الكامل للمؤسسة، وبلوغ سن 60 عاماً، وإقالة العامل أو الهجرة من العمل من قبل العامل خلال فترة الاختبار، واتفاق بين الطرفين لإنهاء العقد، واستقالة العامل، أو وفاة العامل. تعتمد فترة إشعار إنهاء العقد على فترة السداد للعامل (على أساس يومية وأسبوعية ونصف شهرية وشهرية) وطول مدة الخدمة. وفترة الإشعار هي شهر واحد لعامل مدفوع على أساس شهري. وأسبوعين للعامل المدفوع على أساس كل أسبوعين وقد أكملت أقل من خمس سنوات من الخدمة؛ أسبوع واحد للعامل المدفوع على أساس أسبوعي على الانتهاء من أقل من سنتين من الخدمة وأسبوعين إذا أكمل العامل سنتين ولكن أقل من خمس سنوات من الخدمة. وإذا تم دفع العامل على أساس يومي، وعقد العمل يمكن إنهاؤه على أي يوم عمل إذا كان العامل لم يكمل ثلاثة أشهر من الخدمة المتواصلة. وفترة الإشعار للعمال الأجر اليومي أسبوع واحد إذا أكمل العامل بين ثلاثة أشهر وسنتين من الخدمة المستمرة وفترة الإشعار أسبوعين إذا أكمل العامل بين سنتين إلى خمس سنوات من الخدمة المتواصلة. دفعت فترة الإشعار للعمال على أساس يومي أو أسبوعي وكل أسبوعين وشهر واحد إذا أكمل العامل خمس سنوات على الأقل من الخدمة. وفترة الإشعار ستة أشهر لانتهاء العقد بسبب بلوغ سن التقاعد. وينص القانون على دفع بدل إذا كان أحد الطرفين لا يعطي إشعار بإنهاء العقد فيرجع إلى الطرف الآخر. وعلى انتهاء نصف من الإشعار، يمكن للعامل أن يترك العمل للبحث عن وظيفة جديدة ولكن يدفع له الأجر للفترة المتبقية من الإشعار. وإذا يحق للعامل بعض الإجازة السنوية عند انتهاء عقد العمل، فلا يمكن أن تحسب فترة الإجازة المتبقية في فترة الإشعار.

وينص القانون أيضاً على إنهاء العقد من قبل صاحب العمل دون إشعار للعامل وتشمل الأسباب افتراض شخصية شخص آخر أو باستخدام أوراق مزورة للعمل، الإهمال الجسيم من جانب العامل مما تسبب في خسائر مالية جسيمة لصاحب العمل. وعدم الامتثال لتعليمات الصحة والسلامة؛ والكشف عن الأسرار الصناعية أو التجارية؛ وإدانة عامل في جريمة تتعلق بالشرف والأمانة والأخلاق أو بعض عمل غير أخلاقي ارتكب في مكان العمل؛ واعتداء على صاحب العمل أو مدير أو العمال المتفوقين الآخرين؛ وإذا تم العثور على عامل في حالة واضحة من السكر أو تحت تأثير أي تسمم. ويمكن للعامل أيضاً إنهاء العقد دون إشعار لصاحب العمل في الحالات التالية: إذا تم خدع العامل من قبل صاحب العمل أو أي شخص آخر يعمل نيابة عنه. وإذا كان صاحب العمل أو أي شخص آخر يعمل نيابة عنه مرتكباً لاعتداء يعاقب عليه القانون. وإذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو تؤثر على حالته الصحية؛ بشرط أن يكون صاحب العمل يعرف الخطر، ولا يتخذ التدابير والإجراءات اللازمة لمنع نفسه.

ومع ذلك لا يمكن إنهاء عقد عمل دون إشعار قبل إحالة النزاع إلى الجهة المختصة والحصول على موافقتها. وتحمل السلطة المختصة حق القيام بالتحقيقات المناسبة بشأن هذه الحالة ويجب أن تعطي قرارها خلال مدة أقصاها أسبوعين من تاريخ إحالة النزاع إليها. وقد يقدم صاحب العمل إلى السلطة المختصة للحد الأدنى من عدد العمال أو إغلاق أماكن العمل لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية.

مصادر: 49-56 من مشروع قانون العمل، لعام 2011

قطع الأجور

ويحق للعامل قطع أجر / المكافأة على الانتهاء من ثلاث سنوات على الأقل من الخدمة. ويتم حساب مكافأة على النحو التالي:

- الأجور الشهرية الأساسية عن كل سنة من الخدمة للعامل مع أكثر من 3 ولكن أقل من 10 سنوات من الخدمة؛

- واحد ونصف من الأجور الشهرية عن كل سنة خدمة للعاملين مع أكثر من 10 ولكن أقل من 15 سنة من الخدمة (عن كل سنة بعد أول 10 سنوات)؛ و

- واحد وربع سنوي من الأجور الشهرية عن كل سنة إضافية من الخدمة للعاملين مع أكثر من 15 سنة من الخدمة

إجمالي مكافأة لا يمكن أن يتجاوز الأجور الأساسية 36 شهراً.

إذا أنهى عامل العقد، هو / هي التي يحق لها قطع الأجور بالمعدلات التالية:

- 25% من المكافأة المستحقة (عادة) مع خمس سنوات من الخدمة؛

- 50% من المكافأة المستحقة (عادة) مع خمسة ولكن أقل من 15 سنة من الخدمة؛

- 75% من المكافأة المستحقة (عادة) مع 15 ولكن أقل من 20 عاماً من الخدمة؛ والمكافأة الكاملة (100%) تدفع (عادة) مع 20 عاماً من الخدمة

يحق للعمال الموسمين أيضاً على مكافأة إذا كانت فترة العمل الموسمية هي ثلاثة أشهر على الأقل وبشرط أن الأيام الفعلية للخدمة لدى نفس صاحب العمل لا تقل عن ثلاث سنوات.

مصادر: 59-62 من مشروع قانون العمل، لعام 2011

الأنظمة المتعلقة العمال ذوي المسؤوليات العائلية

قانون العمل، 1997

يمكن تحديد أية أحكام في إجازة الأبوة للآباء الجدد

الإجازة العائلية

لا يوجد نص في القانون على إجازة أبوة بأجر أو بدون أجر.

الخيار عمل مرنة للعاملين مع الأطفال القاصرين والمسؤوليات الأسرية الأخرى

يمكن أن تقع أية أحكام في قانون دعم التوازن بين العمل والحياة للوالدين أو العمال ذوي المسؤوليات العائلية.

الأمومة والعمل

مشروع قانون العمل، لعام 2011

الدستور الانتقالي لجمهورية جنوب السودان، 2011

الرعاية الطبية المجانية

يتطلب دستور جنوب السودان أن الدولة يجب أن توفر الأمومة ورعاية الأطفال والرعاية الطبية للنساء الحوامل والمرضعات. ومع ذلك، فقد تم سن أية أحكام قانونية / قوانين لتقديم هذه الخدمات.

المصدر: 16.4 سي. من الدستور الانتقالي لجنوب السودان، لعام 2011

اللوائح على الأمومة والعمل:

مشروع قانون العمل، لعام 2011

ليس العمل الضار

يحظر مشروع قانون العمل تشغيل النساء في المهن التي تشكل خطراً، شاقة أو ضارة بصحتهم، مثل حمل الأوزان أو تعيين النساء لأداء وظيفة تحت الأرض أو تحت الماء أو الوظائف التي قد يعرضهم لمادة / مواد سامة أو السامة أو لدرجات الحرارة تتجاوز الحدود الطبيعية التي تتحملها النساء

مصادر: 21 من مشروع قانون العمل، لعام 2011

إجازة الأمومة

ويحق للموظفات في 56 يوماً (8 أسابيع) إجازة أمومة مدفوعة الأجر بالكامل. ومن هذه (56) يوماً، يمكن للعامل أن يأخذ إما:

- إجازة 4 أسابيع قبل الولادة و 4 أسابيع بعد الولادة. أو

- قبل أسبوعين من احتجازها وستة أسابيع بعد الولادة عندها

إذا كانت النساء العاملات غائبات من العمل حتى بعد الانتهاء من 8 أسابيع من إجازة الأمومة نظراً لبعض الأمراض الناتجة عن الحمل أو الولادة بناء على توصية من الطبيب، تعتبر هذه الإجازة إجازة مرضية.

مصادر: 47 من مشروع قانون العمل، لعام 2011

الدخل

يتم منح إجازة أمومة بدفع أجور كاملة ويتم تمويل الأجور خلال فترة إجازة من قبل صاحب العمل.

مصادر: 47 من مشروع قانون العمل، لعام 2011

الحماية من طرد

لا يمكن فصل النساء العاملات خلال فترة حملهن أو إجازة الأمومة.

مصادر: 47 من مشروع قانون العمل، لعام 2011

الحق في العودة إلى نفس الموقف

لا يوجد حكم محدد في القانون لمنح العمال الحق في العودة إلى نفس الموقف بعد الاستفادة من إجازة الأمومة. ومع ذلك، فهذا يعني أنه من الفن أن العاملة لا يمكن فصلها خلال فترة إجازة الأمومة وهو ما يعني أن الحق في العودة إلى العمل مكفول بموجب القانون. ومع ذلك، فإن الحق في العودة إلى نفس الموقف ليست كذلك.

فواصل التمرير للأمهات العاملات

لا تسمح أية أحكام للأمهات المرضيات / إطعام أطفالهن أثناء ساعات العمل في القانون. طبقاً إلى الدستور في جنوب السودان، يجب أن تقوم الحكومة بمنح أجازة وضع ورعاية صحية للام والطفل اثناء فترة الحمل وفترة الرضاعة. المصدر: المادة 16 (ج 4) من دستور جنوب السودان، 2011 (آخر تحديث في 2013)

اللوائح المتعلقة بالصحة والسلامة في العمل:

مشروع قانون العمل، لعام 2011

يهتم صاحب العمل

يطلب من كل صاحب الصناعة اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال ضد الحوادث الصناعية والأمراض المهنية.

حماية مجانية

يتطلب مشروع قانون العمل من أرباب العمل توفير معدات الوقاية (وسائل الحماية) ضد مخاطر العمل. لا يمكن لأي عامل في أي مصنع أن يقوم بأداء هذا العمل الذي قد يعرض له / لها أو غيره للخطر. وانه / انها تحمل مصلحة كل وسائل الحماية المنصوص عليها له / لها. وعلاوة على ذلك، أي عامل قد يفصل عمداً أو إساءة استخدام المواد والآلات وغيرها من الممتلكات من المصنع. ويحمل كل صاحب مصنع حق جلب إشعار العمال من المخاطر المهنية ووسائل الحماية وتكفل هذه الحماية له أو لها ضد الحوادث الصناعية أو الأمراض المهنية.

مصادر: 92 و 94 من قانون العمل، لعام 2011

التدريب

يلزم أرباب العمل بضمان أن العمال يتم تدريبهم بشكل جيد من قبل إبقائه تحت إشراف واحد أو أكثر من الأشخاص ذوي الخبرة في هذا المجال.

مصادر: 93 من مشروع قانون العمل، لعام 2011

نظام التفتيش في العمل

يوفر مشروع قانون العمل تعيين مفتش السلامة الصناعية للإشراف على المصانع والعمليات الصناعية المحددة بموجب القانون. ويحمل مفتش سلامة الصناعي سلطة دخول في مباني المصنع خلال ساعات العمل، وبعد يوم أو في الليل من أجل فحص وتحقق في الحوادث، وفحص المعدات والمواد وأخذ عينات أو للتحقق من أية بيانات أخرى يراها / انها ضرورية. ويطلب من صاحب المصنع أو وكيله أو ممثله تأييد مفتش السلامة الصناعية جميع البيانات والمعلومات المطلوبة.

مصادر: 85 و 86 من قانون العمل، لعام 2011

اللوائح على العمل والمرضى:

مشروع قانون العمل، لعام 2011
قانون تعويض إصابات العمل لعام 1981
قانون التأمين الاجتماعي عام 1990، المعدل في عام 2008

إجازة مرضية مدفوعة الأجر

إذا كان الموظف مريضاً، هو / هي التي يحق لها إجازة مرضية مدفوعة الأجر (ما يصل إلى 9 أشهر) على النحو التالي:
- أجور كاملة للأشهر الثلاثة الأولى من الغياب.
- نصف الأجر للأشهر الثلاثة المقبلة من الغياب (4، 5 و 6 أشهر)؛ و
- 25% من الأجر للأشهر الثلاثة المقبلة من الغياب (7، 8 و 9 أشهر)
إذا يدوم مرض أحد العاملين أكثر من 9 أشهر، فلا يجوز له أن يتلقى الأجر وسيتم النظر في إجازة مرضية دون أجر. ويتم دفع إعانة المرض لمدة أقصاها 270 يوماً في السنة.

مصادر: 48 من مشروع قانون العمل، لعام 2011

الأمن الوظيفي أثناء المرض

يبقى توظيف عامل أمناً أثناء إجازة مرضية مدفوعة الأجر. ولا يمكن لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بسبب المرض والعامل إلا إذا استنفد العامل إجازته المرضية وحددت اللجنة الطبية له / لها عدم اللياقة للعمل.

مصادر: 48 من مشروع قانون العمل، لعام 2011

رعاية طبية

لا يتم توفير أية فوائد طبية قانونية.

إعانة إصابات العجز/ العمل

تنقسم إصابات العمل إلى أربع فئات: (أ) العجز الكلي الدائم (ب) العجز الجزئي الدائم (ج) العجز المؤقت و (د) إصابة قاتلة مما يؤدي إلى وفاة أحد العمال. في حالة العجز / الإعاقة الدائمة، والمنفعة هي 80٪ من متوسط الدخل الشهري في السنوات الثلاث قبل بدء الإعاقة. في حالة العجز الجزئي، إذا كانت الدرجة المقررة من الإعاقة لا تقل عن 15٪، وهي نسبة الاستفادة الكاملة تدفع وفقاً لدرجة تقييم الإعاقة. يتم توفير أية فوائد قانونية في حالة العجز المؤقت. في حالة الإصابة القاتلة، يتلقى المعالين (أرملة / أرمل المعوقين والأطفال والآباء والأمهات والإخوة والأخوات) معاش الوريثة. ويدفع 80٪ من متوسط الدخل الشهري في السنوات الأخيرة قبل وفاة العامل المؤمن عليه كإعانة الناجين. ويمكن أيضاً أن تدفع معاشات التقاعد الباقية على قيد الحياة كالمقطوع. وتشمل إعانة الناجين منحة الوفاة أيضاً.

مصدر: قانون تعويض إصابات العمل لعام 1981؛ قانون التأمين الاجتماعي لعام 1990، المعدل في عام 2008

لوائح بشأن الضمان الاجتماعي:

حقوق التقاعد

يوفر القانون راتب تقاعدي كامل ومبكر على حد سواء. وللحصول على راتب تقاعدي كامل، يجب على العامل أن يبلغ 60 سنة من العمر مع 240 شهراً على الأقل (20 عاماً) من المساهمات. ويمنح راتب تقاعدي للعمال الذين بلغوا سن 50 عاماً مع 240 شهراً (20 عاماً) من اشتراكات التقاعد المبكر. راتب تقاعدي في الشيخوخة هو 0.02٪ من متوسط الدخل الشهري للمؤمن عليه في السنوات الثلاث الأخيرة قبل التقاعد لكل فترة 12 شهراً من المساهمات. وإجمالي الراتب التقاعدي هو الحد الأدنى 40٪ من متوسط الكسب الشهري في السنوات الثلاث الأخيرة قبل التقاعد بينما الحد الأقصى للراتب التقاعدي الكلي هو 80٪ من متوسط الدخل الشهري. ويتم تخفيض إجمالي المعاشات بنسبة 15٪ إذا تم سن العامل 50-54 عاماً. ويتم تخفيض المعاشات بنسبة 10٪ للعمال الذين تتراوح أعمارهم بين 55-59 عاماً. قد تم تخفيف شروط استحقاق معاش الشيخوخة القديمة للأشخاص المتورطين في الأعمال الشاقة أو الذين يمارسون هذه المهنة التي تتطلب التقاعد المبكر.

المصدر: 55-58 من قانون التأمينات الاجتماعية لعام 1990، المعدل في عام 2008

وتعتمد / إعانة الوريثة

وينص قانون التأمينات الاجتماعية لصالح الناجين. وتستند فائدة الوريثة على الشيخوخة أو تقاعد العجز يتلقى الأشخاص المتوفين أو من حقهم أن يحصلوا. لا يوجد هناك فترة التأهيلي الحد الأدنى. يشمل المستحقون على أرملة أو أرمل معتمد والأطفال الذين تقل أعمارهم عن 18 عاما (26 عاما للطلاب وأي حد لسن ابنة غير متزوجة أو المعوقين). إذا لم تكن هناك أرملة على قيد الحياة أو طفل، فيدفع الراتب التقاعدي إلى الإخوة التابعين، والأخوات، والآباء والأمهات. وأقصى الراتب التقاعدي للباقيين على قيد الحياة هو 50٪ من متوسط الدخل الشهري للمتوفين. وتدفع 90٪ من فائدة الناجين إلى أرملة (أرمل) إذا كان هناك أي ناجي مؤهل آخر. و50٪ إذا كانت هناك أطفال أو آباء مستحقين؛ و 30٪ إذا كان هناك كل من الأطفال مؤهلين وأولياء الأمور. وفي حالة وجود عدة الأرمال والأيتام أو وجود الوالدين، يتم توزيع الحصص المقررة على حد سواء.

| عدد الحالات | الشخص الذي يحق له التقاعد | الأرامل | أبناء و بنات | الإخوة الأخوات | النسبة المئوية (%) |
|-------------|--|---------|--------------|----------------|--------------------|
| 1 | أرملة، أرمل أو الأرمال | 90% | - | - | 90% |
| 2 | أرملة، أرمل والأرامل والأبناء والبنات | 50% | 50% | - | 100% |
| 3 | أرملة، أرمل والأرامل وأولياء الأمور | 50% | - | - | 100% |
| 4 | أرملة، أرمل والأرامل والأبناء والبنات والآباء والأمهات | 30% | 40% | - | 100% |
| 5 | أبناء وبنات | - | 100% | - | 100% |
| 6 | أبناء وبنات وأولياء الأمور | - | 70% | - | 100% |
| 7 | الآباء | - | - | - | 90% |
| 8 | الإخوة والأخوات | - | - | 75% | 75% |
| 9 | الإخوة والأخوات الأرملة، أرمل أو أرملة | 75% | - | 25% | 100% |
| 10 | الإخوة والأخوات والوالدين | - | - | 25% | 100% |

المصدر: 74-78 والجدول الأول من قانون التأمينات الاجتماعية لعام 1990، المعدل في عام 2008

إعانة البطالة

لا يوجد نص في القانون للتأمين ضد البطالة والفوائد.

بطلان فائدة

وتنص القوانين التقاعدية لاستحقاقات العجز في حالة وقوع حادث غير مهني / إصابة / مرض مما يؤدي إلى بطلان دائم. ومعاش العجز هو 50٪ من متوسط الدخل الشهري للعامل المؤمن عليه في السنوات الثلاث الأخيرة قبل بدء

اللوائح على معاملة عادلة في العمل:

الدستور الانتقالي لجنوب السودان، عام 2011

مشروع قانون العمل، لعام 2011

المساواة في الأجور

وفقا لأحكام الدستور الانتقالي، يكون للمرأة الحق في الأجر المتساوي للعمل المتساوي والمزايا الوظيفية الأخرى مع الرجل.

المصدر: 16.2 من الدستور الانتقالي لجنوب السودان، 2011

التحرش الجنسي في مكان العمل

يحظر التحرش الجنسي في قانون العقوبات. ووفقا لقانون العقوبات، أي كان يستخدم منصبه أو منصبها، لها أو لها سلطة أو ميزة تقدم فائدة مقابل الحصول على خدمات جنسية، وتخويف شخص آخر أو التهديد بالانتقام إذا كان هذا الشخص يرفض الدخول في أي نوع من العلاقات الجنسية؛ والانخراط في أي اتصال جسدي غير المرغوب فيه ذات طبيعة جنسية مع الاحترام لشخص آخر، بما في ذلك ارتكاب جريمة التحرش الجنسي، ولكن لا تقتصر على لمس غير مناسب. وما إذا كان يشكل فعل معين للتحرش الجنسي هو واقع الأمر، الذي يعتمد على شخصية وطبيعة الأطراف. وكل من يشارك عمدا في التحرش الجنسي يرتكب جريمة، ومرة واحدة يكون المدانين عرضة للسجن لمدة تصل إلى ثلاث سنوات، أو بالغرامة أو بالعقوبتين معا. قد ينهي عمل العامل إذا هو / هي أدين في جريمة تتعلق بعض عمل غير أخلاقي ارتكب في مكان العمل. وفي هذا الصدد، قد يندرج التحرش الجنسي تحت هذا العمل غير الأخلاقي.

المصدر: 395 و 396 من قانون العقوبات لعام 2008؛ 52 (و) من قانون العمل لعام 2011

عدم التمييز

وفقا للدستور الانتقالي لجنوب السودان، جميع الأشخاص متساوون أمام القانون دون تمييز على أساس العرق أو الأصل العرقي أو اللون أو الجنس أو اللغة أو العقيدة الدينية أو الرأي السياسي، أو المولد، أو المحلة أو المركز الاجتماعي.

المصدر: 14 من الدستور الانتقالي لجنوب السودان، لعام 2011

الحق في العمل

لا يمكن للمرأة أن تعمل في نفس الصناعات مثل الرجل كما يحظر القانون عمل المرأة في المهين التي تشمل على العمل الضار والشاق والخطر

المصدر: 21 من مشروع قانون العمل لعام 2011

اللوائح على الأطفال في العمل:

مشروع قانون العمل، لعام 2011

قانون العمل، 1997

قانون الطفل لعام 2008

الأطفال دون سن 15

وفقا لأحكام قانون الطفل، الحد الأدنى لسن القبول للطفل إلى العمل المأجور هو أربعة عشر عاما. والحد الأدنى لسن إشراك الطفل في العمل الخفيف هو اثني عشر عاما والذي يشكل العمل الذي لا يحتمل أن يكون ضارا لصحة أو نمو الطفل ولا يؤثر على حضور الطفل في المدرسة أو قدرة الطفل على الاستفادة من المدرسة.

ويشارك الطفل في العمل المدفوع الأجر، لديه الحق في أن يدفع إلى حد ما، العمل لساعات معقولة وفقا لأعمارهم وقدراتهم، ويكون على الأقل 24 ساعة أسبوعيا إجازة إجبارية، والإجازة السنوية واتخاذ فواصل ترفيهية عادية، ولا يجوز لأي صاحب العمل أن يشارك الطفل في العمل دون دليل مرض من عمر الطفل. وساعات العمل العادية للأطفال هي سبع ساعات بما في ذلك فترة راحة من ساعة واحدة مدفوعة الأجر ولا يستخدم الطفل لأكثر من أربع ساعات متتالية.

يجب على صاحب العمل للطفل أن يلتزم بشكل صارم إلى المتطلبات التالية:

ترتيب السجلات التي تحتوي على أسماء الأطفال العاملين وأعمارهم وروايتهم ومواعيد بدء عملهم وواجباتهم المسندة، وساعات عملهم، ومدة فواصلهم وإجازتهم السنوية. وعرض في مكان واضح للغاية، وشروط الاستخدام؛ وإبلاغ الموظفين الذين هم من الأطفال من جميع المخاطر المهنية وتدابير وقائية لحمايتهم من الحوادث والأمراض المهنية.

لا يمكن استخدام الأطفال دون الثانية عشرة من العمر باستثناء المدارس المهنية للدولة؛ وحلقات عمل تدريبية ليس لأغراض الربح. وعضو صاحب عمل الأسرة الذي يعمل تحت إشرافه في المؤسسة وتوظيف أي شخص آخر؛ والعمال بموجب عقد التلمذة الصناعية. ويجب أن يتم فحص طبي كامل للطفل قبل الانخراط له / لها للعمل وفي بعض فترات زمنية ثابتة. يتم إنهاء عقد العمل للطفل إذا ثبت أنه / أنها غير صالحة للعمل وفقا لشهادة طبية صادرة بموجب هذا القانون.

المصدر: 23-28 من مشروع قانون العمل، لعام 2011؛ و25 من قانون الطفل لعام 2008

الحد الأدنى لسن العمل الخطرة

عمالة الأطفال هي العمل الذي قام به الطفل الذي يعتبر من ناحية أضرار أو يستغل له أو لها، سواء جسديا وعقليا وأخلاقيا، أو عن طريق منع له / لها من التعليم. والحد الأدنى لسن العمل الخطر هو 18 عاما. فالطفل لديه الحق في عدم المطلوبة لأداء العمل والتي قد تكون خطيرة أو مضرّة له أو لها التعليم أو الصحة أو الرفاه.

يتطلب قانون الطفل أن كل طفل يحميها يتعرض للاستغلال الاقتصادي وعمالة الأطفال. ويشمل عمل الأطفال الخطر والعمل والأنشطة المتعلقة بالتعدين واستغلال المحاجر. وتعدية البضائع من الأحمال الثقيلة والتخزين؛ العمالة الزراعية الثقيلة، وأعمال بناء العمل في المشاريع الصناعية؛

العمل في الأماكن التي تستخدم فيها الآلات الثقيلة؛ العمل في أماكن مثل الحانات والفنادق وأماكن الترفيه، حيث قد يتعرض الشخص إلى سلوك غير أخلاقي.

العمل في مجال الكهرباء والغاز وأعمال الصرف الصحي والمياه؛ والخدمة مع الشرطة أو السجن أو القوات العسكرية؛ والعمل الليلي الذي يشكل العمل بين الساعة من 18:00 حتى 06:00، وقيادة المركبات، وما يهدد مصلحة الطفل، وأي نوع من العمل الجنسي؛ وإنتاج التبغ والاتجار.

يحمل مشروع قانون العمل أيضا قائمة الأعمال الخطرة التي تضم ما يقرب من نفس الأنشطة كما وردت أعلاه. وعلاوة على ذلك، فيتطلب مشروع قانون العمل أن الأطفال لا ينبغي عملهم بين الساعة 20:00 حتى الساعة 06:00، ولكن يمكن للسلطة المختصة أن تعفي أي عدد من الأطفال من هذا الحكم الذين كانت أعمارهم ما بين خمسة عشر وستة عشر عاما. ولا يمكن للأطفال أن يعملوا لساعات إضافية (الوقت بدل الضائع)، ولا يمكن أن يعملوا على أيام العطل الأسبوعية أو الرسمية أو التنازل عن حقوقهم في الإجازة السنوية أو تأجيل أو كسر الإجازة السنوية.

المصدر: 17 من الدستور الانتقالي لجنوب السودان، لعام 2011؛ و23-28 من مشروع قانون العمل، لعام 2011؛ و25 من قانون الطفل لعام 2008

اللوائح بشأن العمل الجبري:

- الدستور الانتقالي لجنوب السودان، لعام 2011
- مشروع قانون العمل، لعام 2011
- قانون الطفل لعام 2008
- قانون العقوبات لعام 2008

العمل الإجباري

يحظر العمل الإجباري والعبودية وتجارة الرقيق بموجب الدستور. ولا يمكن أن يقوم أي شخص لأداء العمل القسري أو الإجباري إلا كعقوبة عند الإدانة من قبل المحكمة المختصة. ووفقا لأحكام قانون العقوبات، أيا كان، يجبر أي شخص بصورة غير قانونية للعمل ضد إرادة هذا الشخص، يرتكب جريمة، وعند الإدانة، بالسجن لمدة لا تتجاوز سنتين أو بالغرامة أو بكلتا العقوبتين. وكل من يختطف أو خطف أي شخص مع نية أن مثل هذا الشخص قد لا يكون مضطرا بصورة غير مشروعة على العمل ضد إرادته أو إرادتها مرتكبا لجريمة، وعند الإدانة يحكم بالسجن لمدة لا تزيد على سبع سنوات أو بغرامة أو مع كليهما.

المصدر: 13 من الدستور الانتقالي لجنوب السودان، لعام 2011؛ و277-279 من قانون العقوبات لعام 2008

الحرية في تغيير الوظائف والحق في الإقلاع عن التدخين

يكون للعمال الحق في تغيير وظائفهم بعد أن إعطاء إشعار يرجع إلى صاحب العمل. ولزيت من المعلومات، يرجى الرجوع إلى القسم الخاص للأمن الوظيفي.

شروط العمل للإنسانية

يمكن تمديد وقت العمل إلى ما بعد ساعات العمل العادية من ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، وثمان ساعات في اليوم. وفي حالة الطوارئ، قد يتطلب صاحب العمل من العامل لأداء العمل الإضافي ولكن لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الإضافي 4 ساعات يوميا و 12 ساعة في الأسبوع. الوقت الإضافي اختياري في حالات الدعوة للنساء.

مصادر: 43 و 44 من قانون العمل، لعام 2011

اللوائح بشأن النقابات العمالية:

- الدستور الانتقالي لجنوب السودان، لعام 2011
- مشروع قانون العمل، لعام 2011
- قانون النقابات العمالية لعام 2013

الحرية للانضمام إلى الاتحاد

يوفر الدستور وقانون العمل من أجل حرية تكوين الجمعيات ويسمح للعمال وأصحاب العمل والنقابات للانضمام إلى الإتحادات وتشكيلها. وينظم هذا الحق قانون نقابات العمال. ويحظر على فئات معينة من العمال لتشكيل نقابة أو اتحاد. وتشمل على: أية قوة منضبطة بما فيها الجيش والشرطة والسجون، ولواء النار والقوات البرية. وقوات الأمن الوطنية؛ وأصحاب الدستور؛ والقضاة، والمحامون العامون والمستشارين القانونيين، وكبار أعضاء السلك الدبلوماسي. ولا يجوز لصاحب العمل، لأسباب تتعلق بنشاط عامل في اتحاد العمال أو الاتحاد، يرفض، يقلل التقاعد إلزاميا أو اتخاذ أي إجراء آخر في ما يتعلق بالعامل الذي هو يبقى على العامل. ويجب على صاحب العمل أن لا يقدم لأي عامل أية مساعدة، سواء كانت مالية أو تربية أو أي نوع آخر، لغرض تحريض ذلك العامل على الانضمام أو عدم الانضمام إلى أي اتحاد.

المصدر: 25 من الدستور الانتقالي لجنوب السودان، لعام 2011؛ و6 و 28 من قانون نقابات العمال لعام 2013

حرية المفاوضات الجماعية

لا ينص الدستور أو قانون العمل على الحق في المفاوضات الجماعية. ويتضمن مشروع قانون العمل حكما واحدا بشأن اتفاقيات (جماعية). ويقول أن فترة استمرار في القوة يتم تضمينها في الاتفاق، شريطة أن لا تتجاوز ثلاث سنوات ما لم يتم اتفاق على الصفقات مع تحديد الأجور وساعات العمل في مثل هذه الحالة قد تمتد الفترة لمدة لا تزيد على خمس سنوات

مصادر: 109 من مشروع قانون العمل، لعام 2011

الحق في الإضراب

الحق في الإضراب السلمي غير معترف به وفقا للدستور أو مشروع قانون العمل. حيث لم تتم تسوية النزاع وديا خلال الفترة المشار إليها في مشروع قانون العمل، وإحالاته إلى هيئة التحكيم لاتخاذ قرار دون طلب الإذن من الطرفين في النزاع. وقرار لجنة التحكيم نهائي وربما لا يكون خاضعا للاستئناف. ويحظر على القوى العاملة ومسؤول من توقف العمل سواء كلياً أو جزئياً ويجوز لأي صاحب العمل قرب مكان العمل سواء كلياً أو جزئياً بسبب خلاف تجاري في الحالات التالية: قبل الدخول في التفاوض؛ مباشرة بعد تطبيق أي طرف للوساطة، وأثناء إجراءات الوساطات، ومباشرة بعد قرار المحافظ إحالة النزاع إلى التحكيم، وأثناء إجراءات التحكيم، وبعد هذه القضية أو الإعلان عن جائزة لجنة التحكيم.

مصادر: 103-122 من مشروع قانون العمل، لعام 2011

اتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن العمل والأجور:

الحد الأدنى للأجور: الاتفاقية 131 (1970)

الأجور العادية وحماية الأجور: الاتفاقيات 95 (1949) و 117 (1962)

وجنوب السودان لم تصادق أي من اتفاقيات أعلاه.

الحد الأدنى للأجور

يجب أن تغطي الحد الأدنى للأجور ونفقات المعيشة للموظف وأفراد عائلته / لها. وعلاوة على ذلك يجب أن تتصل بشكل معقول إلى المستوى العام للأجور المكتسبة ومستوى معيشة الفئات الاجتماعية الأخرى.

الأجور العادية

يجب أن تدفع الأجور بانتظام.

اتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن التعويضات

تعويض العمل الإضافي: الاتفاقية 01 (1919)

وجنوب السودان لم تصادق أي من اتفاقيات أعلاه.

تعويض العمل الإضافي

العمل الإضافي هي التي ينبغي تجنبها. كلما أمر لا مفر منه، والتعويض الإضافي هو على المحك - الحد الأدنى للأجور بالساعة الأساسية بالإضافة إلى جميع مزايا إضافية يحق لك. وفقا لاتفاقية منظمة العمل الدولية 1، وينبغي أن معدل الأجر الإضافي لا تقل عن مرة وربع (125٪) معدل العادية.

العطل التعويضية

إذا كان لديك للعمل على / عطلة دينية وطنية أو يوم الراحة الأسبوعية، يجب أن تكون على الحق في التعويض. ليس بالضرورة في نفس الأسبوع، شريطة أن يكون الحق في التعويض المدفوع لا مصادرتها.

عطلة نهاية الاسبوع / عطلة رسمية تعويض العمل

إذا كان لديك للعمل خلال عطلة نهاية الاسبوع، وبالتالي يجب أن يكتسب الحق في الحصول على فترة راحة لمدة 24 ساعة دون انقطاع بدلا من ذلك. ليس بالضرورة في عطلة نهاية الاسبوع، ولكن على الأقل في أثناء الاسبوع التالي. وبالمثل، إذا كان لديك للعمل في يوم عطلة عامة، يجب أن تعطى عطلة تعويضية. ارتفاع معدل الأجر للعمل في يوم عطلة عامة أو يوم راحة أسبوعية لا تأخذ حقلك في عطلة / بقية اليوم.

اتفاقيات منظمة العمل الدولية في أيام الراحة الأسبوعية والإجازة السنوية مدفوعة الأجر

الاتفاقية 132 (1970) على اتفاقية الإجازة مدفوعة الأجر

الاتفاقيات 14 (1921)، 47 (1935) و 106 (1957) لأيام الراحة الأسبوعية. بالإضافة إلى ذلك، لعدة صناعات، وتطبيق اتفاقيات مختلفة.

وجنوب السودان لم تصادق أي من اتفاقيات أعلاه.

عطلة مدفوعة

يحق للموظف أن لا يقل عن 21 على التوالي إجازة سنوية مدفوعة الأجر. ليست مدرجة الأعياد الوطنية والدينية. يجب أن الاتفاقيات الجماعية توفير يوم واحد على الأقل من الإجازة السنوية على الأجر الكامل لكل 17 أيام على الموظف الذي يعمل أو كان يحق أن تدفع.

دفع في أيام العطلات العامة.

يجب أن يكون لها الحق في إجازة مدفوعة الأجر خلال العطلات الرسمية الوطنية ومعترف بها رسميا.

يوم الراحة الأسبوعية

ويجب على العاملين التمتع فترة راحة لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متتالية في كل فترة 7 أيام، أي في الأسبوع.

اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إنهاء الاستخدام

الاتفاقية 158 (1982) على إنهاء العمل

الاتفاقية 158 لم يتم التصديق عليها من قبل جنوب السودان.

الأسئلة في هذا الباب قياس الأمن أو حتى المرونة أو عدم استقرار علاقة العمل. على الرغم من أن هذه ليست المذكورة بوضوح في اتفاقية واحدة (يتم توفير مكافأة ومتطلبات إشعار في إنهاء اتفاقية العمل رقم 158) ومع ذلك، تتطلب أفضل الممارسات في مجال أن الموظفين ستقدم مع عقد عمل مكتوب، وعمال على يجب أن لا يتم تعيينهم بعقود ثابتة لمهام ذات طبيعة دائمة، ويمكن اتباعها لفترة الاختبار معقول (أقل من الناحية المثالية من أو يساوي 6 أشهر) لتقييم مدى ملاءمة الموظف؛ يجب تحديد فترة الإشعار في عقد العمل قبل قطع علاقة العمل، ويجب أن يدفع العمال بدل مكافأة على إنهاء علاقة العمل.

خصوصيات التوظيف المكتوبة

وعقد العمل قد تكون شفوية أو مكتوبة ولكن ينبغي توفير العمال مع بيان مكتوب للعمالة في بداية عملهم.

عقود محددة المدة للمهام الدائم

يجب أن لا يتم تعيينهم العاملين بعقود محددة الأجل لمهام دائمة لأنه يؤدي إلى العمالة الهشة.

فترة الاختبار

يجب توفير فترة الاختبار معقول للعامل لتعلم مهارات جديدة. قد تكون أطلقت موظف المعينين حديثا خلال فترة الاختبار دون أي عواقب سلبية.

إشعار متطلبات

فترة إشعار معقولة، وهذا يتوقف على مدة الخدمة للموظف، قد يكون مطلوباً من قبل صاحب العمل قد قطع علاقة العمل.

قطع الراتب

قد تكون هناك حاجة أرباب العمل على دفع بدل مكافأة على الفصل من العمل (بسبب التكرار أو لأي سبب آخر إلا لعدم وجود القدرة أو سوء السلوك)

اتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن المسؤوليات الأسرية:

الاتفاقية 156: اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية (1981).

توصية 165: العمال ذوي المسؤوليات العائلية (1981)

الاتفاقية 156 لم يتم التصديق عليها من قبل جنوب السودان.

إجازة أبوة

هذا هو لأباء جديدة في وقت قريب من ولادة الطفل وعادة ما يكون أقصر مدة.

الإجازة الوالدية

التوصية المصاحبة (رقم 165) لاتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المسؤوليات العائلية ينص على إجازة الأبوة كخيار متاح لأحد الوالدين أن يأخذ إجازة طويلة من غياب (بأجر أو بدون أجر) دون الاستقالة من العمل. عادة ما تؤخذ مرة واحدة الإجازة الوالدية قد استنفدت الأمومة وإجازة الأبوة. للأباء العاملين، قد تفرض القوانين تحديد جزء من إجازة الأبوة التي يجب أن يؤخذ إجبارياً من قبل الآباء أو الأمهات.

العمل والحياة الرصيد

توصية 165 يسأل عن النظر في تدابير لتحسين ظروف العمل العام من خلال ترتيبات العمل المرنة.

اتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن العمل والأمومة:

في وقت سابق اتفاقية (103 من 1952) المقررة 12 أسبوع على الأقل إجازة أمومة لمدة 6 أسابيع قبل وبعد 6 أسابيع. ومع ذلك، في وقت لاحق اتفاقية (رقم 183 من عام 2000) يتطلب أن تكون إجازة الأمومة 14 أسبوعاً على الأقل منها مدة ستة أسابيع ينبغي أن تكون إجبارية بعد الولادة.

وجنوب السودان لم تصادق أعلاه الاتفاقيات.

الرعاية الطبية المجانية

خلال فترة الحمل وإجازة الأمومة، يجب أن يكون لها الحق في الرعاية الطبية وقابلة دون أي تكلفة إضافية.

أي عمل ضار

خلال فترة الحمل وأثناء الرضاعة الطبيعية، يجب أن تكون معفاة من العمل الذي قد يجلب الضرر لك أو لطفلك.

إجازة الأمومة

إجازة الأمومة الخاص بك ينبغي أن تستمر 14 أسبوعاً على الأقل.

دخل

أثناء إجازة الأمومة، ينبغي أن دخلك يصل إلى اثنين على الأقل ثلثي مرتبه السابقة الخاصة بك.

الحماية من طردهم

خلال فترة الحمل وإجازة الأمومة، يجب أن تكون محمية من الفصل أو أي معاملة تمييزية أخرى.

الحق في العودة إلى نفس الموقف

يكون للعمال الحق في العودة إلى الموقف نفسه أو ما يعادلها بعد الاستفادة إجازة الأمومة.

فواصل الرضاعة الطبيعية

بعد ولادة الطفل والخاص يعيد مؤسستك، يجب أن يسمح فواصل التمرير المدفوعة لطفلك الرضاعة الطبيعية.

اتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن الصحة والسلامة في العمل:

معظم اتفاقيات منظمة العمل الدولية الصحة والسلامة المهنية محددة للغاية، مثل الأسبستوس والمواد الكيميائية. الاتفاقية 155 (1981) هي الاتفاقية العامة ذات الصلة هنا.

اتفاقية تفتيش العمل: 81 (1947)

وجنوب السودان لم تصادق أي من اتفاقيات أعلاه.

إهتمام صاحب العمل

صاحب العمل الخاص بك، وبكل إنصاف، ينبغي التأكد من أن عملية عمل آمنة.

حماية مجانية

يجب أن رب عملك توفير الملابس الواقية وغيرها من احتياطات السلامة اللازمة مجاناً.

التدريب

يجب عليك وزملائك تلقي التدريب في جميع جوانب السلامة والصحة العمل ذات الصلة، ويجب أن ثبت مخارج الطوارئ.

نظام تفتيش العمل

من أجل ضمان السلامة في مكان العمل والصحة، وينبغي أن يكون، ونظام تفتيش العمل المركزية المستقلة وكفاءة الحاضر.

اتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن المرض والتوظيف الإصابية:

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

وجنوب السودان لم تصادق أي من الاتفاقيات المذكورة أعلاه.

الدخل في حالة المرض

حقوقك في العمل ويجب حماية الدخل عند وقوع المرض. قد ينص القانون على العمالة الوطنية على أن تستفيد المرض قد لا يتم دفع خلال 3 أيام الأولى من غيابك.

الحد الأدنى للدخل

الحد الأدنى يجب أن يكون لها الحق في الدخل خلال 6 أشهر الأولى من المرض. وينبغي أن يكون هذا الدخل لا يقل عن 45 في المائة من الحد الأدنى للأجور. (دول أحرار في اختيار النظام الذي يضمن 60 في المائة من الأجور الماضي خلال ال 6 أشهر الأولى من المرض أو حتى خلال السنة الأولى). يجب أن يكون لها الحق في إجازة مرضية مدفوعة الأجر.

الضمان الوظيفي

خلال ال 6 أشهر الأولى من مرضك، يجب أن لا يكون أطلقت.

استحقاقات العجز

كلما كنت تعطيل بسبب مرض مهني أو حادث، يجب عليك أن تحصل على فائدة أعلى. في حالة العجز / العجز المؤقت أو الكلي، قد لا يقل عن توفير عامل 50٪ من متوسط الأجور في حين أنه في حالة الإصابة قاتلة، ويمكن تقديم الناجين مع 40٪ من متوسط أجر العامل المتوفى في مدفوعات دورية.

اتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن الضمان الاجتماعي:

الأمن الاجتماعي (المعايير الدنيا): الاتفاقية 102 (1952). لعدة فوائد وقد تم وضع معايير أعلى إلى حد ما في اتفاقيات لاحقة

فوائد إصابات العمل: اتفاقيات 121 (1964)،

والعجز، والشيوخوخة والورثة: الاتفاقية 128 (1967) الرعاية الطبية وإعانات المرض: الاتفاقية 130 (1969) فوائد البطالة: الاتفاقية 168 (1988).

وجنوب السودان لم تصادق أي من الاتفاقيات المذكورة أعلاه.

حقوق التقاعد

في الظروف العادية، وسن التقاعد قد لا يتم تعيين أعلى من 65 سنة من العمر. إذا تم إصلاح سن التقاعد فوق 65 سنة، يجب أن تعطي "إيلاء الاعتبار الواجب لقدرة العمل للمسنين" و "المعايير الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية، التي يجب أن أظهرت إحصائية". يمكن تعيين معاش كنسبة مئوية من الحد الأدنى للأجور أو نسبة مئوية من الأجر الذي حصل.

منافع المعالين

عندما مات المعيل والزوج والأطفال ويحق لفائدة كنسبة مئوية من الحد الأدنى للأجور، أو نسبة مئوية من الأجر الذي حصل. هذا يجب أن يكون ما لا يقل عن 40٪ من الأجر المرجعي.

منافع البطالة

لفترة محدودة من الزمن، والعاطلين عن العمل لديه الحق في تعيين إعانات البطالة كنسبة مئوية من الحد الأدنى للأجور أو نسبة مئوية من الأجر الذي حصل.

الرعاية الطبية

وينبغي على الموظفين وأفراد أسرهم من الوصول إلى الحد الأدنى من الرعاية الطبية الضرورية بتكلفة معقولة.

بطلان المنافع

يتم توفير استحقاقات العجز عند أي شخص محمي غير قادر على الانخراط في العمل المأجور، وذلك قبل سن التقاعد، وذلك بسبب حالة مزمنة غير المهني مما أدى إلى المرض أو الإصابة أو العجز. يجب أن يكون بطلان المنافع ما لا يقل عن 40٪ من الأجر المرجعي.

اتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن المعاملة العادلة في العمل:

الاتفاقية 111 (1958) يسرد أسباب التمييز التي المحرمة.
الاتفاقية 100 (1952) هو حول المساواة في الأجور عن العمل المتساوي القيمة.

صدقت جنوب السودان الاتفاقيتين.

المساواة في الأجور

في أماكن العمل الأجر المتساوي للرجال والنساء عن العمل ذي القيمة المتساوية أمر لا بد منه، بغض النظر عن حالتها الزوجية. دفع عدم المساواة على أساس العرق أو اللون أو ممنوع أيضا الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني / مكان الولادة أو الأصل الاجتماعي. وينبغي أن يكون نظام الأجور شفافة ومطابقة واضحة للأجور ووضع في المكان والمساعدة في منع التمييز في الأجور.

التحرش الجنسي

لم تقدم بوضوح في اتفاقيات منظمة العمل الدولية. ومع ذلك، والتخويف الجنسي / التحرش هو التمييز بين الجنسين.

عدم التمييز

لا يمكن أن رب عملك التمييز ضدك في في أي جانب من جوانب العمل (التعيين والترقية والتدريب ونقل) على أساس العضوية النقابية، أو مشاركتهم في أنشطة نقابية، تقديم شكوى ضد صاحب العمل أو العرق أو اللون أو الجنس أو الزواج الوضع والمسؤوليات العائلية، أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو الغياب المؤقت بسبب المرض أو العمر أو الانتماء النقابي أو إعاقة/ فيروس نقص المناعة البشرية الإيدز، أو التغيب عن العمل أثناء إجازة الأمومة. (اتفاقيات 111، 156، 158، 159 و 183)

الحق في العمل

الناس لديهم الحق في العمل ولا يمكن أن يكون هناك تمييز مهني على أساس نوع الجنس.

اتفاقيات منظمة العمل الدولية حول الأطفال العاملين:

الحد الأدنى للسنة: الاتفاقية 138 (1973)
أسوأ أشكال عمل الأطفال: اتفاقية 182 (1999)

صدقت جنوب السودان هذه الاتفاقيات.

الأطفال دون سن 15

في أماكن العمل، قد لا يضطر الأطفال لأداء العمل يمكن أن تضر صحتهم ويعيق نموهم البدني والعقلي. وينبغي أن يكون قادرا على الذهاب إلى المدرسة جميع الأطفال. مرة واحدة مصنونة هذا، ليس هناك اعتراض ضد الأطفال يؤدون وظائف ضوء تتراوح أعمارهم بين 12 و 14. الحد الأدنى للسنة العام هو 15 عاما ولكن البلدان النامية قد وضع هذا في 14 عاما. الحد الأدنى لسنة العمل الخطرة، والعمل الذي يحتمل أن يعرض للخطر صحة أو سلامة أو أخلاق الأحداث، هو 18 عاما. فإنه يمكن أيضا تعيين على مستوى أدنى من 16 عاما في ظل ظروف معينة

العمل الخطر

ينبغي عدم استخدام الأطفال في العمل الذي من المرجح أن تضر بصحة أو سلامة أو أخلاق الأطفال. وهو يعتبر واحدا من أسوأ أشكال عمل الأطفال. الحد الأدنى لسنة مثل هذه الأعمال الخطرة هو 18 عاما.

اتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن العمل الجبري / الاستعبادي:
السخرة: اتفاقيات 29 (1930) إلغاء العمل الجبري: اتفاقيات 105 (1957)

العمل القسري هو العمل على المرء أن أداء تحت التهديد بالعقاب: مصادرة الأجور، والطرده، والتحرش أو العنف، وحتى العقاب البدني. السخرة يعني انتهاكا لحقوق الإنسان.

صدقت جنوب السودان الاتفاقيتين 29 و 105.

حظر العمل الجبري والإلزامي

فيما عدا بعض الاستثناءات، العمل القسري أو الإجباري (تفرض تحت تهديد العقاب والتي قد لا عرضوا طوعا) محظور.

الحرية لتغيير وظائف

أرباب العمل يجب أن تسمح لك للبحث عن عمل في مكان آخر. إذا قمت بذلك، يجب أن لا يتم تقصير على الأجور أو التهديد بالفصل. (في الحالات العكسية، ويعتبر القانون الدولي هذا النحو السخرة).

اتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن الحقوق النقابية:

الحرية النقابية وحماية حق التنظيم: الاتفاقية 87 (1948)

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

صدقت جنوب السودان اتفاقية 98.

نقابات العمال في العمل والمفاوضة الجماعية

ويحق لنقابات العمال في التفاوض مع أرباب العمل على المدى العمل دون عائق. محمي من حرية النقابية للتفاوض مع أرباب العمل في محاولة لإبرام الاتفاقات الجماعية. (ومنظمة العمل الدولية إجراء خاص للتعامل مع الشكاوى المقدمة من النقابات حول انتهاك هذا المبدأ).

حرية الانضمام إليها وتشكيل نقابة

حرية تكوين الجمعيات يعني حرية الانضمام إلى نقابات العمال. هذا هو جزء من حقوق الإنسان الأساسية. لا يجوز وضع الموظفين في وضع غير مؤات عندما تكون نشطة في النقابة خارج ساعات العمل.

الحق في الإضراب

يكون للعمال الحق في الإضراب من أجل الدفاع عن المصالح الاجتماعية والاقتصادية. فمن عرضية وطبيعية لحق التنظيم المنصوص عليه في اتفاقية منظمة العمل الدولية 87.

العمل حول اللائق وتحقق عن العمل اللائق

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

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

في جميع أنحاء العالم، وقد وجدت أن العمال وأصحاب العمل ومفتشي العمل الصغيرة لا يعرفون حتى قانون العمل، WageIndicator فرق عندما كنت على علم - كونها العمال، الموظفين، وصاحب العمل، وصانع السياسة لحسابهم الخاص، مفتش العمل - هناك احتمال أكبر أن تسأل عن حقوقك (كما عامل)، التي تتوافق مع قواعد (كصاحب عمل) و كنت تسعى لفرض هذه تری القضايا التي تحتاج إلى تحسين في العمل والحياة الخاصة بك، DecentWorkCheck، بمجرد إكمال (كما مفتش العمل) في المناقشات مع ما يقرب من 20-30 الناس حول الطاولة من جميع الجهات، والعمل اللائق تحقق له قريبا أثر الجوار الاجتماعي مصغرة. الأشخاص. WageIndicator هذا هو بالضبط الإستراتيجية المختارة في المناقشات في العديد من البلدان الذين يديرون الحوار على قدم المساواة ومطلعة

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

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