

تطور تشريعات العمل الخاصة بالسلامة والصحة المهنية

منذ أربعينات القرن الماضي و حتى الآن





تطور تشريعات العمل الخاصة بالسلامة والصحة المهنية

منذ أربعينات القرن الماضي و حتى الآن

منصة العدالة الاجتماعية
SOCIAL JUSTICE PLATFORM



الحقوق محفوظة للمنصة للعدالة الاجتماعية

بموجب رخصة المشاع الإبداعي : نسب المصنف -

غير تجاري - منع الاشتقاق | الإصدار 4.0

www.sjplatform.org



تطور تشريعات العمل الخاصة بالسلامة والصحة المهنية

منذ أربعينات القرن الماضي وحتي الآن





مقدمة

حين بدأت الثورة الصناعية في أوروبا، انتقل الفلاحون بكثرة إلى المدن، حيث الصناعة، هربًا من الاستعباد الذي لاقوه من الإقطاعيين. وبدأت تظهر حوادث كثيرة تؤدي إلى إصابة هؤلاء المهاجرين، الذين ليست لهم معرفة بالصناعة وأخطارها. وكانت المصانع تعج بمختلف أنواع المخاطر. وكان الرأي السائد، انه إذا وقعت حادثة وكان المصاب سببًا فيها، لا يلزم صاحب العمل بأية مسؤولية على الإطلاق. وحينما زادت الحوادث بشكل مفرغ، وصار الحديث عنها متداولًا، سنت قوانين وتشريعات تلزم أصحاب المصانع بتعويض المصابين عن الحوادث، حتى لو كانوا السبب في حدوثها. وحينئذ أهتم أصحاب المصانع بتحسين ظروف العمل، تقليلا لمبالغ التعويضات الواجبة التي سببها عليهم دفعها للمصابين، فقلت للإصابات لذلك.

إلا أن نسبة الحوادث عادت للارتفاع مرة ثانية. وكان السبب في هذا يرجع إلى كثرة المواد العضوية والكيميائية التي أدخلت في العمليات الصناعية، والتوسع في الاعتماد على الآلة في عملية الإنتاج. بالإضافة إلى سبب رئيسي آخر، هو عدم معاملة الأمن الصناعي (إداريا) بالتساوي مع أهم أهداف المنشأة، أي الربح.

وينظر إلى السلامة بوجه عام باعتبارها العلم الذي يسعى لحماية الإنسان وتجنبه المخاطر في أي مجال، ومنع الخسائر في الأرواح والممتلكات كلما أمكن ذلك. والسلامة المهنية هي العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الإنسان من المخاطر التي قد يتعرض لها بسبب أداء عمله، وذلك بتوفير بيئة عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الأمراض المهنية. وهي أيضًا إطار تشريعي يضم مجموعة قواعد ونظم، تهدف إلى الحفاظ على الإنسان والممتلكات من خطر الإصابة والتلف.

ووفقًا لدليل المبادئ الأساسية للسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل، الصادر عن منظمة العمل الدولية سنة 2016، أصدرت المنظمة منذ تأسيسها 189 إتفاقية، ونحو 204 توصية من أجل تحسين شروط وظروف العمل، وتحقيق أهداف العمل اللائق، الذي يضع السلامة والصحة المهنية محورًا للاهتمام، للحد من الحوادث والأمراض في مكان العمل، وتوفير حماية أفضل للعمال، من الأخطار الناجمة عن بيئة العمل غير الملائمة.

وجاء في الدليل نفسه "تقع مسؤولية تحقيق وتنفيذ مهام السلامة والصحة المهنية على أطراف الإنتاج مجتمعة. فعلى الحكومات مسؤولية وضع التشريعات وسن القوانين والنظم التي تؤمن مراقبة تنفيذ شروط السلامة والصحة المهنية، من خلال مفتشي السلامة والصحة المهنية. وعلى أصحاب الأعمال مسؤولية تنفيذ شروط السلامة المهنية، ووضعها قيد التنفيذ الفعلي والعملي، وتزويد العمال المعرضين للمخاطر المهنية بوسائل الوقاية المناسبة، لمنع حدوث الأمراض المهنية وإصابات العمل، وتوفير وسائل الوقاية العامة من تهوية وإنارة وتأمين مناخ عمل وجو مناسب، وتحقيق بيئة اجتماعية وإنسانية مناسبة. أما النقابات وممثلو العمال فعليهم مسؤولية التوجيه والتوعية في مجال السلامة والصحة المهنية، والمشاركة في لجان السلامة المهنية في المنشآت".



وفي هذه الورقة سنأخذ جانبًا واحدًا من الجوانب الخاصة بمسألة السلامة والصحة المهنية، وهو الجانب التشريعي. وسوف نرصد التطور في تشريعات العمل المصرية الخاصة بمسألة السلامة والصحة المهنية، ومدى تنفيذ هذه التشريعات لما جاء في الدساتير واتفاقيات العمل والعهود الدولية.

أولاً: السلامة والصحة المهنية في الدساتير المصرية

خلت إرهاصات الدساتير المصرية، سواء المعروفة بالماجنا كارتا المصرية¹، أو السياسات² من الإشارة إلى معايير السلامة والصحة المهنية. وسارت على ذات النهج الدساتير المصرية المتتالية دستور 1879³، ثم دستور 1882، ثم دستور 1923⁴، ثم دستور 1930، و دستور 1956⁵، وكذا دستور 1958⁶، ودستور 1964 المؤقت⁷، ودستور 1971⁸.

وذكرت السلامة والصحة المهنية لأول مرة في دستور صدر بعد ثورة يناير، وهو دستور مصر 2012⁹. حيث نص في المادة 64 منه على (العمل حق وواجب وشرف لكل مواطن، تكفله الدولة على أساس مبادئ المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص.....وتكفل الدولة حق كل عامل في الأجر العادل والإجازات، والتقاعد والتأمين الاجتماعي، والرعاية الصحية، والحماية ضد مخاطر العمل، وتوافر شروط السلامة المهنية في أماكن العمل؛ وفقاً للقانون. ...).

وتكرر الشئ ذاته في دستور مصر 2014¹⁰. حيث جاء في نص المادة 13 منه: (تلتزم الدولة بالحفاظ على حقوق العمال، وتعمل على حماية العمال من مخاطر العمل وتوافر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية، ..).

¹ الماجنا كارتا: أو الميثاق الأعظم هي وثيقة إنجليزية صدرت لأول مرة عام 1215 م، ثم صدرت مرة أخرى في عام 1216 م، ولكن بنسخة ذات أحكام أقل، وهي أول وثيقة تُفرض على ملك إنجليزي من مجموعة من رعاياه (وهم البارونات)، في محاولة للحد من نفوذه وحماية امتيازاتهم قانونياً، وتعتبر الماجنا كارتا إحدى أهم الوثائق القانونية في تاريخ الديمقراطية، ومهدت على نطاق واسع في العملية التاريخية التي أدت إلى سيادة القانون الدستوري اليوم.

² عُثر على أصل هذا القانون ضمن وثائق السراي الملكية مطبوعاً باللغة التركية بمطبعة بولاق وقد ترجمه الى العربية قسم المحفوظات التاريخية، وما ورد في هذا البحث مأخوذاً عن هذه الترجمة إلى العربية، وتم تقسيمها إلى مقدمة تتضمن خمسة محاذير، وثلاث فصول، الفصل الأول تحت عنوان في بيان الترتيبات الأساسية، ويتضمن تسعة بنود، والفصل الثاني تحت عنوان في بيان الإجراءات العملية ويتضمن 31 بنداً، والفصل الثالث تحت عنوان في بيان قانون العقوبات ويتضمن 21 بنداً.

³ (حكاية الدساتير المصرية في مائتي عام) ماهر حسن.

⁴ أمر ملكي (42) بوضع نظام دستوري للدولة المصرية 19 ابريل 1923

⁵ - الوقائع المصرية، العدد 5 مكرر الصادر في 16 يناير 1956

⁶ - الجريدة الرسمية العدد الأول الصادر في 13 مارس 1958

⁷ - الجريدة الرسمية العدد 69 تابع الصادر في 24 مارس 1964

⁸ - الجريدة الرسمية العدد 36 مكرر الصادر في 12 سبتمبر 1971

⁹ - الجريدة الرسمية العدد 51 مكرر، الصادر في 25 ديسمبر 2012

¹⁰ - صدر دستور 2014 في العدد 3 مكرر الصادر في 18 يناير 2014 . تم نشر الدستور على جزئين، الجزء الأول يحوى الإصدار والديباجة والمواد من 1 وحتى 121، الجزء الثاني يحوى المواد من 122 وحتى 247 والفهرس.

ثانياً: السلامة والصحة المهنية فى الاتفاقيات والعهود الدولية

(1) العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية¹¹

ينص العهد الدولي فى المادة 7 وفى البند "ب" على: (تعترف الدول الأطراف فى هذا العهد بما لكل شخص من حق فى التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص..... ظروف عمل تكفل السلامة والصحة).

(2) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر فى الأول من ديسمبر 1948

من المؤسف خلو الإعلان العالمي لحقوق الإنسان من الإشارة إلى ضرورة وجود شروط للسلامة والصحة المهنية!

(3) اتفاقيات منظمة العمل الدولية

يمكن لنا هنا تحديد عدد من الاتفاقيات الأكثر ارتباطاً بقانون العمل، والتي تتعلق بالسلامة والصحة المهنية، وهى الاتفاقيات أرقام، 12، 17، 18، التي روجعت بموجب الإتفاقية رقم 42، 62، 121، 152، 155، 161، 167، 176، الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية الصادر عن أعمال دورة المؤتمر الثالثة والتسعين بشأن سلامة والصحة المهنية.

هذا بخلاف الاتفاقيات التي حظرت استخدام المواد الخطرة علي الصحة مثل الإتفاقية رقم 13 لسنة 1921 بشأن " استعمال الرصاص الأبيض فى الطلاء"، والاتفاقيات التي تنصب علي العناية بصحة العمال، مثل الإتفاقية رقم 16 لسنة 1921 بشأن " الفحص الطبي للأحداث" وتحديثاتها، أو الفحص الطبي لصيادي السمك فى الإتفاقية رقم 113 لسنة 1959. وهناك أيضاً اتفاقيات الحماية من الإشعاع رقم 115 لسنة 1960، وإتفاقية الوقاية من الآلات رقم 119 لسنة 1963. هذا إلى جانب الإتفاقية 136 لسنة 1971 بشأن البنزين، والإتفاقية 139 لسنة 1974 بشأن السرطان المهني. والإتفاقية 148 لسنة 1977 بشأن حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات فى بيئة العمل، والإتفاقية رقم 162 لسنة 1986 بشأن : الحرير الصخري (الاسبستوس).

أ- الإتفاقية رقم 12 لسنة 1921 بشأن التعويض عن حوادث العمل فى الزراعة

وتنص مادتها الأولى علي تعهد الدول الأطراف الموقعة علي هذه الإتفاقية علي توسيع نطاق قوانينها ولوائحها التي تنص علي تعويض العمال فى حالة إصابتهم بسبب العمل أو أثناءه لتشمل كل العمال الزراعيين الأجراء.

¹¹ أصدر رئيس الجمهورية بتاريخ 1/10/1981 قراره رقم 537 بالموافقة على الإتفاقية الدولية للحقوق الاجتماعية والثقافية التى أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة فى 16/12/1966 و التى وقعت عليها جمهورية مصر العربية بتاريخ 4/8/1967 كما تم التصديق عليها بتاريخ 8/12/1981 ومن ثم أصدر نائب رئيس الوزراء وزير الخارجية قرارها المنشور بالجريدة الرسمية العدد 14 فى 8/4/1982 على أن يعمل بها اعتباراً من 14/4/1982. وقد أصدرت مصر اعلان مرفق بالتصديق متضمناً أن التزام مصر سيكون بما لا يتعارض مع الشريعة الإسلامية.

ب - الإتفاقية رقم 17 لسنة 1925 بشأن التعويض في حوادث العمل

نصت المادة الأولى منها علي تعهد الدول الأطراف في المنظمة المصدقة علي الإتفاقية، بكفالة التعويض للعاملين اللذين يصابون في حادث عمل أو من يعولونهم بشروط تعادل علي الأقل الشروط المقررة في هذه الإتفاقية. ونصت المادة 2 على ضرورة شمول العمال المستخدمين أو التلاميذ الصناعيين اللذين تستخدمهم المنشآت، سواء كانت عامة أو خاصة. وأعطت نفس المادة الحق للدول في بعض الاستثناءات؛ مثل استثناء من يقومون بأعمال عرضية، واللذين يقومون بأعمال لا علاقة لها بمهنة أو مشروع صاحب العمل، أو العاملين في منازلهم، أو أفراد أسرة صاحب العمل، أو العمال اليدويين اللذين تتجاوز أجورهم حداً تقرره القوانين. وأفردت الإتفاقية العديد من المواد لكيفية حساب التعويض سواء في حالة العجز الجزئي أو الكامل، وكذلك حق العامل في العلاج، بما في ذلك الأجهزة التعويضية كالأطراف الصناعية.

ث- الإتفاقية 18 لسنة 1925، إتفاقية تعويض العمال عن الأمراض المهنية¹²

نصت المادة 1 من الإتفاقية على تعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية، تصدق على هذه الإتفاقية، بأن تكفل دفع تعويضات للعمال اللذين يصيبهم العجز بسبب أمراض المهنة أو لمن كانوا يعولونهم في حالة وفاة هؤلاء العمال بسبب هذه الأمراض، وفقاً للمبادئ العامة التي يضعها تشريعها الوطني للتعويض عن حوادث العمل. علي ألا يقل قيمة التعويض عن ما ينص عليه التشريع الوطني بشأن الضرر الناتج عن حوادث العمل.

وجاء بنص المادة 2 منها: (تعتبر الأمراض وحالات التسمم الناشئة عن المواد المبينة بالجدول المرفق أمراضاً مهنية، فإذا أصيب بهذه الأمراض أو حالات التسمم عمال يشتغلون في المهن أو الصناعات الواردة في هذا الجدول نتيجة للعمل في منشأة، ينطبق عليهم التشريع الوطني المذكور وعدد الجدول ثلاثة أمراض، والمواد المسممة، وقائمة الصناعات المتعلقة بكل منها، وهي: التسمم بالرصاص أو سبائكها أو مركباته وأثاره، كذلك الزئبق، وعدوي الجمرة الخبيثة.

تمت مراجعة الإتفاقية بموجب الإتفاقية رقم 42 لسنة 1934، والتي بموجبها تمت إضافة صناعات إلي المواد الثلاث السابقة، وإضافة أمراض أخرى مثل السحار السيليسي مع التدرن الرئوي أو بدونه، والتسمم بالفسفور ومركباته أو الزرنيخ، أو البنزين والمواد المماثلة ومشتقاتها... كما أدخلت المواد المشعة لأول مرة.

ج- الإتفاقية رقم 19 لسنة 1925

وتختص بالمساواة في المعاملة بين العمال الوطنيين والأجانب فيما يتعلق بالتعويض في حوادث العمل. واتفاقيات وقاية عمال الموانئ من الحوادث، والتزامات أصحاب العمل تجاههم في حالة المرض أو الإصابة.

¹² بدأ نفاذ هذه الإتفاقية في أول أبريل 1927، وروجعت هذه الإتفاقية 1934 بالإتفاقية رقم 42

ح- الإتفاقية 62 لسنة 1937، بشأن أحكام السلامة فى صناعة البناء¹³

تنص الإتفاقية فى المقدمة على أن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية يضع فى اعتباره أن أعمال البناء ينتج عنها حوادث خطيرة، تجعل من الضروري العمل على تقليلها لأسباب إنسانية واقتصادية على حد سواء.

فى الجزء الثانى تحت عنوان قواعد عامة بشأن السقالات، نصت المادة 7 على شروط جعل السقالات والسلاسل آمنة، عن طريق إشراف متخصصين ذوي خبرة فى تركيب أو فك السقالات. وأن تتميز المواد المصنوعة منها من مواد خالية من العيوب، وذات مقاومة كافية للأحمال والاجتهادات. وألا يتم تحميلها فوق طاقتها. ونصت المادة 8 على ضرورة أن تعد منصات العمل والمعابر والسلاسل بطريقة تمنع التقوس فى أى من أجزائها. وأن تصنع بطريقة تحد بقدر الإمكان من أخطار تعثر الأشخاص أو انزلاقهم. كما نصت على أن تحدد القوانين الوطنية ارتفاعات قصوي للسلاسل وأماكن العمل، وأن تتم أحاطتها بسور. ونصت المادة 9 على اتخاذ الاحتياطات اللازمة لمنع سقوط الأشخاص أو المواد والأدوات فوق الأشخاص.

نصت المادة 10 على ضرورة تزويد أماكن العمل والطرق المؤدية إليه بإضاءة كافية، واتخاذ الاحتياطات اللازمة لمنع أخطار الأجهزة الكهربائية.

وتحت عنوان الجزء الثالث - قواعد عامة بشأن أجهزة الرفع

نصت المادة 11 على أن تكون آلات الرفع وأجهزته، بما فى ذلك وصلاتها ومثبتاتها ودعائمها، متينة ومصنوعة بطريقة سليمة، وذات قوة احتمال. وذكرت مادة 12 ضرورة فحص آلات الرفع وأجهزتها واختبارها بصورة كافية بمجرد إقامتها فى الموقع وقبل استعمالها. ويعاد فحصها فى مكانها على فترات تقررها القوانين أو اللوائح الوطنية. كما تجرى فحوصاً دورية على كل السلاسل والحلقات والخطايف وحلقات الربط والتوصيلات المفصليّة وصناديق البكرات التى تستعمل لرفع أو إنزال المواد أو تعليقها. ونصت مادة 13 على ضرورة أن يكون كل العاملين على ونش أو آلة رفع، مؤهلين تأهيلاً كافياً. وألا يقل سن العاملين بإدارة أى آلة رفع عن السن المقرر فى القوانين واللوائح الوطنية، بما فى ذلك آلات الرفع التى توضع على السقالات، وكذلك القائمين على إعطاء إرشادات لهم. ونصت مادة 14 على ضرورة تسجيل حمل التشغيل المأمون على كل آلة رفع، والتأكد من مناسبة حمل التشغيل.

وذكرت فى المادة 15 الإجراءات التى تقلل خطر الهبوط المفاجئ للمحركات الكهربائية أو الزحزحة المفاجئة لها إلى ادنى خطر ممكن، وذلك عبر تزويدها بأجهزة أمان فعالة.

وتحت عنوان الجزء الرابع - قواعد عامة بشأن معدات السلامة والاسعافات الأولية، يرد التنبيه على توفير وسائل الوقاية للعاملين وإلزامهم باستخدامها، وكذلك الوسائل اللازمة للانقاذ من الغرق، فى المواقع التى يعمل فيها العمال بالقرب من مكان يعرضهم للغرق.

وروجعت الإتفاقية بموجب الإتفاقية رقم 167 لسنة 1988. وأضاف لما جاء فى الإتفاقية الأصلية، تنظيم مسؤوليات صاحب العمل عن السلامة والصحة المهنية، وكذلك إذا كان هناك أكثر من صاحب عمل. وفى مادة 13 " تتخذ جميع الاحتياطات المناسبة لضمان أن تكون جميع أماكن العمل مأمونة

¹³بدأ نفاذ هذه الإتفاقية فى 4 يوليو 1942

وخالية من خطر إيذاء سلامة وصحة العمال". واضيفت المادة 16، الخاصة بمعدات النقل وإزاحة التراب ومناولة المواد. وفي مادة 18، والخاصة بالعمل علي مستويات مرتفعة، ورد اتخاذ تدابير وقائية لمنع سقوط العمال والعدد وغيرها. وفي مادة 19 الخاصة بالفجوات والآبار والردمات الترابية والحفر في جوف الارض والأنفاق، ذكر ما يخص تجنب المخاطر الناجمة عن سقوط الأشخاص والمواد، وضمان التهوية المناسبة في جميع أماكن العمل. وفي مادة 20، ورد ما يخص التأمين في حالة العمل تحت الماء. وورد في مادة 21 ما يخص العمل تحت الهواء المضغوط. واختصت بقية المواد بالعمل فوق الماء، والهدم، وتجهيزات الكهرباء و المتفجرات، كما تضمنت التأمين ضد الحرائق، وما يخص الاسعافات الأولية، ووسائل الرعاية مثل توفر المياه النظيفة، ووسائل المواصلات، والمرافق الصحية. كما شملت التوعية والتدريب والإبلاغ عن الحوادث و الأمراض.

خ- الإتفاقية رقم 121 لسنة 1964 بشأن إعانات إصابات العمل

وهذه الإتفاقية بمثابة مراجعة لكل اتفاقيات العمل المتعلقة باتفاقيات تعويض حوادث العمل والأمراض المهنية السابقة. ونصت مادة 4 منها علي حماية التشريع الوطني المتعلق بإصابات العمل، كل العاملين بالقطاع العام أو الخاص بما فيهم التلاميذ الصناعيين، فيما عدا البحارة وموظفي الخدمة العامة، لكونهم محميين باتفاقيات تتيح لهم علي الأقل ما ورد في هذه الإتفاقية. وسمحت الدولة باستثناء العاملين أعمالاً عرضية، في أغراض لا تتعلق بتجارة أو نشاط صاحب العمل، والعاملين في منازلهم وأسرهم صاحب العمل، وفئات أخرى لا تتعدى 10% من مجموع المستخدمين المشمولين.

ونصت مادة 6 منها علي تضمين الحالات الطارئة المشمولة، في حالة المرض أو العجز عن العمل. وألزمت مادة 8 الدول الأعضاء بوضع تعريفاً للأمراض المهنية في قوانينها، وجدولاً لها لا يقل عن الجدول المرفق في الإتفاقية. ونصت مادة 9 علي الإعانات التي تلتزم بها الدول الأعضاء تجاه العاملين، بما فيها الإعانات الطبية و العينية، على استمرارها طوال استمرار الحالة الطارئة. وألا تقل قيمة الإعانات الدورية عن الحد الأدنى المقرر. وجاء في مادة 25 "تتحمل كل دولة عضو مسؤولية عامة عن تقديم الإعانات الممنوحة طبقاً لهذه الإتفاقية، حسب الأصول، وتتخذ جميع الإجراءات اللازمة لهذا الغرض".

وورد جدولان في نهاية الإتفاقية، أحدهما خاص بالأمراض المهنية، التي وصلت إلي 15 مرض، مع تعداد كافة الصناعات والمهن والأعمال المنطوية علي خطر هذا المرض. أما الجدول الثاني فخاص بالحالات الطارئة في تطبيق الإتفاقية، ونسب العجز والمستفيدين النموذجيين من التعويض. كما أتت الإتفاقية بالتصنيف الصناعي الموحد، المتضمن للصناعات واستخراج المعادن والزراعة والصيد، والخدمة العامة، بما فيها الخدمات الشخصية، والنقل والتخزين والمواصلات.

د- الإتفاقية 152 لسنة 1979 بشأن السلامة والصحة المهنية فى عمليات المناولة بالموانئ¹⁴

ورد فى مادة 4 منها، ضرورة تحديد التشريعات الوطنية للتدابير اللازمة من أجل توفير أماكن العمل، والمعدات وصيانتها، وأساليب العمل المأمونة التى لا تمثل خطورة أو ضرراً بالصحة. وكذلك، توفير وسائل الوقاية الشخصية للعمال، وأجهزة النجاة الضرورية المناسبة، ووسائل الإنقاذ والإسعافات الأولية الكافية والمناسبة. ووضع وإقرار الإجراءات المناسبة لمواجهة أي طارئ قد يحدث.

على أن تشمل التدابير المتخذة لتطبيق هذه الإتفاقية: الاشتراطات العامة المتعلقة بتصنيع وتجهيز وصيانة هياكل الشحن والتفريغ وغيرها فى الأماكن التى يؤدي فيها العمل، ومكافحة الحرائق والانفجارات والوقاية منها، وتوفير وسائل الوصول المأمون إلى السفن والعنابر والمنصات ومعدات أجهزة الرفع (...). واختبار وفحص أجهزة الرفع والتفتيش عليها وإصدار الشهادات بشأنها، عند الاقتضاء. وكذلك المعدات المتحركة، بما فيها السلاسل والحبال، وحبال التعليق وغيرها من معدات الرفع التى تشكل جزءاً لا يتجزأ من العمل (...). ومعدات الوقاية الشخصية والملابس الواقية، والمرافق الصحية ومرافق الاغتسال وتجهيزات الرعاية (...). والإخطار عن حوادث العمل والأمراض المهنية والتحقق فيها.

كما ورد بالمادة 6 نص عن اتخاذ ترتيبات يلتزم العمال بمقتضاها: بعدم التدخل دون سبب معقول فى تشغيل أي من المعدات المستخدمة لحمايتهم أو لحماية غيرهم، أو إساءة استعمال هذه المعدات، وبالانتباه كما يجب إلى سلامتهم وسلامة غيرهم من الأشخاص الذين يمكن أن يتأثروا بتصرفاتهم أو بإهمالهم فى العمل، وبإبلاغ رؤسائهم المباشرين فوراً عن أي وضع يدفعهم إلى الاعتقاد بوجود خطر لا يمكنهم تصحيحه بأنفسهم حتى يمكن اتخاذ تدابير تصحيحه.

ولدى العمال فى أي مكان عمل، الحق فى المشاركة لضمان سلامة العمل بقدر ما يستطيعون، وأن يمارسوا التحكم فى المعدات وأساليب العمل، وفى التعبير عن آرائهم بشأن إجراءات العمل المعتمدة بقدر تأثيرها على سلامتهم. وحيث تتشكل لجان للسلامة والصحة، بمقتضى المادة 37 من هذه الإتفاقية، يمارس هذا الحق من خلالها، بحيث يتمشى ذلك مع القوانين والممارسات الوطنية.

وتحت عنوان الجزء الثالث - التدابير التقنية، وردت مادة 8 كالتالي: "عندما يمثل مكان العمل خطراً على السلامة أو الصحة تتخذ التدابير الفعالة لحماية العمال (بالتسوير أو وضع علامات أو أى وسيلة أخرى بما فى ذلك وقف العمل عند الاقتضاء) إلى أن يزول الخطر من مكان العمل".

وأكملت المواد من 9 إلى 11 باقى الاشتراطات الخاصة بتأمين مكان العمل. ونصت مادة 12 على " توفير وسائل مناسبة وكافية لمكافحة الحرائق، تكون جاهزة للاستعمال حيثما تجرى أعمال الشحن والتفريغ".

ومادة 14 " تصنع كل المعدات والتركيبات الكهربائية، وتركب وتشغل وتصلن بطريقة تمنع أى خطر، وتتفق مع المعايير التى تقرها السلطة المختصة". ومادة 16 " عند نقل العمال عبر المياه إلى سفينة أو مكان آخر، وعودتهم منه، تتخذ تدابير كافية لضمان سلامة صعودهم ونقلهم ونزولهم، وتحدد الشروط

¹⁴ بدأ نفاذ هذه الإتفاقية فى 5 ديسمبر 1981.

التي ينبغي أن تستوفيها الزوارق المستخدمة لهذا الغرض. وعند نقل العمال براً إلى مكان العمل، وعودتهم منه، تكون وسائل النقل التي يوفرها صاحب العمل مأمونة".
واستكملت الإتفاقية في المواد حتى 23 كل تفاصيل حماية العمال خلال انتقالهم أثناء عملهم من وإلى السفن.

مادة 24 "يجرى التفتيش على كل المعدات المتحركة بانتظام قبل استخدامها، ولا يعاد استخدام حبال الرفع المستهلكة أو التي ينبغي التخلص منها، وبالنسبة للبضائع التي سبق حزمها يجرى التفتيش على الحبال كلما كان ذلك عملياً (...)."

نصت مادة 25، علي ضرورة الاحتفاظ، على البر أو ظهر السفينة حسب الأحوال، بسجلات مصدقاً عليها، يتوفر فيها الدليل الكامل على سلامة أجهزة الرفع والمعدات المتحركة المعنية، وتحدد هذه السجلات حمل التشغيل المأمون، وتواريخ ونتائج الاختبارات والفحوص الدقيقة وعمليات التفتيش. كما يحتفظ بدفتر لأجهزة الرفع والمعدات المتحركة بالشكل الذي تتطلبه السلطة المختصة، مع مراعاة النموذج الذي يوصى به مكتب العمل الدولي.

ذ- الإتفاقية 155 لسنة 1981 إتفاقية السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل¹⁵

تنص هذه الإتفاقية في المادة 1 علي انطباق الإتفاقية على جميع فروع النشاط الاقتصادي. وتنص المادة 2 على انطباقها على جميع العمال في فروع النشاط الاقتصادي التي تدخل في نطاقها. وتشمل المنشآت العامة والخاصة بما في ذلك موظفي الدولة. ويشمل تعبير "اللوائح" جميع النصوص التي تضي عليها السلطة أو السلطات المختصة قوة القانون. وفي المادة 3، لا يعني تعبير "الصحة" فيما يتعلق بالعمل، مجرد عدم وجود مرض أو عجز، حيث يشمل أيضا العناصر البدنية والعقلية التي تؤثر على الصحة وتتعلق مباشرة بالسلامة والقواعد الصحية في العمل.

ونصت مادة 4 علي صياغة كل دولة عضو سياسة وطنية متنسقة بشأن السلامة و الصحة المهنية وبيئة العمل، وتنفيذها، ومراجعتها بصورة دورية، في ضوء الأوضاع والممارسات الوطنية، وبالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال. وتستهدف هذه السياسة الوقاية من الحوادث والأضرار الصحية الناتجة عن العمل أو المتصلة به، أو التي تقع أثناءه، بالحد من أسباب المخاطر التي تنطوي عليها بيئة العمل إلى أقصى حد ممكن ومعقول .

نصت مادة 5 علي وضع مجالات العمل الرئيسية في الاعتبار، عند صياغة السياسة المشار إليها في المادة 4 من هذه الإتفاقية، بقدر مساسها بالسلامة والصحة المهنية، وبيئة العمل (...). ومن ضمنها تصميم أماكن العمل والآلات والأدوات والمواد والعوامل الكيميائية والفيزيائية والحيوية، وطرائق العمل، واختبارها واختيارها، واستبدالها وتركيبها، وترتيبها، واستعمالها وصيانتها. كما وضعت في الاعتبار العلاقات بين عناصر العمل المادية والأشخاص الذين ينفذون العمل أو يشرفون عليه، وتكييف الآلات والمعدات وأوقات العمل، وتنظيم العمل وطرائق العمل وفقاً لقدرات العمال البدنية والعقلية، وكذلك التدريب، بما في ذلك التدريب التكميلي اللازم، وكفاءات وحوافز الأشخاص المشاركين بصفة أو أخرى، في تحقيق مستويات مناسبة من السلامة والصحة. وأن يتم الاتصال

¹⁵بدأ نفاذها للإتفاقية في 11 أغسطس 1983

والتعاون على مستويات فريق العمل والمنشأة، وعلى جميع المستويات الأخرى الملائمة حتى المستوى الوطني، وحماية العمال وممثلهم من التدابير التأديبية بسبب أفعال قاموا بها بناء على السياسة المشار إليها في المادة 4 من هذه الإتفاقية، وبما يتفق معها.

وفيما يتعلق بصياغة السياسة المشار إليها في المادة 4 من هذه الإتفاقية، وتوضح مادة 6 الوظائف والمسؤوليات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، لكل من السلطات العامة وأصحاب العمل والعمال وغيرهم، مع مراعاة طابع التكامل بين هذه المسؤوليات والأوضاع والممارسات الوطنية.

ويرد في مادة 9 " يؤمن إنفاذ القوانين واللوائح المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وبيئة العمل بنظام للتفتيش كاف ومختص " .

وتذكر مادة 11 ضرورة كفالة السلطة المختصة استيفاء الوظائف التي من شأنها تنفيذ السياسة المشار لها في المادة 4 من هذه الإتفاقية. حيث عدت أشياء كثيرة من ضمنها إجراء تحقيقات عندما يتبين أن حالات الحوادث المهنية، أو الأمراض المهنية، أو أضراراً صحية أخرى تحدث أثناء العمل، أو تكون لها صلة به، وتعكس وجود أوضاع خطيرة. كما أكدت على نشر معلومات سنوياً، حول التدابير المتخذة وفقاً للسياسة المشار إليها في المادة 4 من هذه الإتفاقية وعن الحوادث المهنية، والأمراض المهنية، والأضرار الصحية الأخرى التي تحدث أثناء العمل أو تكون لها صلة به.

تكفل مادة 13 حماية العامل الذي ينسحب من موقع عمل، يعتقد لسبب معقول أنه يشكل تهديداً وشيكاً وخطيراً لحياته أو صحته، من العواقب التي قد تترتب على انسحابه، وفقاً للأوضاع والممارسات الوطنية".

وأشارت مادة 14 إلى اتخاذ تدابير من أجل إدخال مسائل السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، بطريقة تتفق مع الأوضاع والممارسات الوطنية، على جميع مستويات التعليم والتدريب بما في ذلك التعليم العالي التقني والطبي والمهني، بصورة تغطي احتياجات تدريب جميع العمال.

ونصت مادة 16 علي أن يطلب من أصحاب العمل ضمان، إلى الحد الممكن والمعقول، أن تكون أماكن العمل والآلات والمعدات وطرائق التنفيذ الخاضعة لإشرافهم، مأمونة ولا تشكل خطراً على الصحة. وكذلك أن لا تمثل المواد والعوامل الكيميائية والفيزيائية والحيوية الخاضعة لإشرافهم خطراً على الصحة، عند اتخاذ التدابير الكافية للحماية. ويطلب كذلك من أصحاب العمل توفير ما يكفي من الملابس والمعدات الواقية عند الاقتضاء، حتى يمكن تفادي خطر الحوادث أو الآثار الضارة بالصحة إلى حد ممكن ومعقول.

وورد في مادة 18 أن يطلب من أصحاب العمل اتخاذ ترتيبات لمواجهة الطوارئ والحوادث عند الاقتضاء، بما في ذلك الترتيبات الكافية للإسعافات الأولية".

وتتضمن مادة 19 وضع ترتيبات على مستوى المنشأة يمكن بموجبها (...) للعمال أن يتعاونوا أثناء أداء عملهم، لتمكين صاحب العمل من إنجاز الالتزامات التي تقع كل عاتقه، ولممثلي العمال في منشأة أن يتعاونوا مع صاحب العمل في مجال السلامة والصحة المهنية، ولممثلي العمال في منشأة تلقي معلومات كافية عن التدابير التي يتخذها صاحب العمل لتأمين السلامة والصحة المهنية

وأن يستشيروا المنظمات الممثلة لهم بشأن هذه المعلومات، شريطة عدم إفشائهم للأسرار التجارية. وللعمال وممثليهم في منشأة أن يدرّبوا تدريبا ملائما في مجال السلامة والصحة المهنية. وللعمال وممثليهم في منشأة، وعند الاقتضاء للمنظمات الممثلة لهم، أن يستعملوا، وفقا للقوانين والممارسات الوطنية، جميع جوانب السلامة والصحة المهنية المتصلة بعملهم، وأن يستشيروهم صاحب العمل في هذا الشأن. ولهذا الغرض، يجوز استدعاء مستشارين من خارج المنشأة باتفاق الطرفين. وللعامل أن يبلغ رئيسه المباشر فوراً بأية حالة يعتقد، لسبب معقول، أنها تشكل تهديداً وشيكاً وخطيراً لحياته أو صحته، ولا يمكن لصاحب العمل أن يطالب العمال بالعودة إلى موقع عمل يستمر فيه تهديد وشيك وخطير للحياة أو الصحة حتى يتخذ تدابير علاجية، عند الاقتضاء.

وجاء في مادة 21 "لا يرتب اتخاذ تدابير السلامة والصحة المهنية أية مصاريف يتحملها العمال".

ر- الإتفاقية 161 لسنة 1985، بشأن خدمات الصحة المهنية

عرفت مادة 1 خدمات الصحة المهنية بأنها أقسام يعهد إليها بوظائف وقائية أساساً. وعليها مسئولية المشورة لصاحب العمل وللعمال وممثليهم في المؤسسات بشأن: مقتضيات قيام وصون بيئة عمل مأمونة وصحية تيسر التمتع بصحة بدنية ونفسية مثلي في علاقتها بالعمل، وتكييف العمل مع قدرات العمال في ضوء حالتهم الصحية والبدنية والنفسية.

ونصت مادة 3 علي أن تتعهد الدول الأعضاء بإقامة أقساماً للصحة المهنية تدريجياً، لجميع العمال بما يتضمن العاملين في القطاع والتعاونيات، وفي جميع فروع النشاط الاقتصادي والمؤسسات.

ونصت مادة 4 علي استشارة السلطة المختصة للمنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال بشأن التدابير التي يتعين اتخاذها من أجل إنفاذ أحكام هذه الإتفاقية.

ونصت مادة 5 علي دور أقسام الصحة المهنية في تحديد وتقييم المخاطر، ومراقبة بيئة العمل، وإسداء النصح بشأن تخطيط وتنظيم العمل بما في ذلك تصميم مواقع العمل واختبار وصيانة الآلات وغيرها، والمشاركة في وضع برامج لتحسين ممارسات العمل، وملاحظة صحة العمال المتعلقة بالعمل، والتعاون في نشر المعلومات، والتدريب في مجال الصحة المهنية، والاشتراك في تحليل أسباب الحوادث المهنية والأمراض المهنية.

ونصت مادة 7 علي جواز تنظيم أقسام الصحة المهنية، أما في شكل قسم يخدم مؤسسة واحدة أو في شكل قسم مشترك يخدم عدة مؤسسات معاً. كما يجوز أن تنظمها المؤسسات أو مجموعات من المؤسسات، أو السلطات العامة، أو مؤسسات الضمان الاجتماعي، أو هيئة أخرى يرخص لها بذلك.

وورد في مادة 8 أن على أصحاب العمل والعمال وممثليهم، التعاون والمشاركة علي قدم المساواة في تنفيذ التدابير التنظيمية وغيرها من التدابير المتعلقة بأقسام الصحة المهنية.

ونصت مادة 9 علي تعاون أقسام الصحة المهنية مع سائر الأقسام في المؤسسة، ومع الأقسام الأخرى في تقديم الخدمات الصحية. وأيضاً على تمتع العاملون الذين يقدمون خدمات الصحة باستقلال

مهني تام عن أصحاب العمل والعمال، وممثليهم في حال وجودهم، من حيث الوظائف التي تنص عليها مادة 5 ومادة 10.

وتضمنت مادة 12 عدم جواز أن يترتب علي ملاحظة صحة العمال المتعلقة بالعمل أي نقص في كسبهم.

ونصت مادة 13 علي إبلاغ العمال بالمخاطر الصحية التي ينطوي عليها عملهم. كما نصت مادة 14 على إلزام صاحب العمل والعمال بإخطار أقسام الصحة المهنية عن أي عوامل معروفة أو مشتبه فيها في بيئة العمل يمكنها التأثير علي صحة العمال.

وتؤكد هذه الإتفاقية مرة أخرى المعايير ذاتها التي نصت عليها الإتفاقية 62 بشأن أحكام السلامة في صناعة البناء، غير أنها تتجاوز ذلك بالولوج إلى مزيد من التدقيق بتأكيد انطباقها على جميع أنشطة البناء، أي على أشغال البناء والهندسة المدنية والتركيب والفك (ويتضمن ذلك أي نشاط أو عمل أو عملية نقل تجري في أي موقع بناء، ابتداء من تحضير الموقع وانتهاء إلى المشروع)

كما تشير الإتفاقية إلى اتخاذ تدابير لضمان قيام تعاون بين أصحاب العمل والعمال. وتوجب على أصحاب العمل والعمال لحسابهم الخاص الالتزام بتدابير السلامة والصحة المقررة في مكان العمل.

وتضع الإتفاقية مسؤولية تنسيق تدابير السلامة والصحة على المتعاقد الرئيسي في حال وجود اثنين أو أكثر من أصحاب العمل في الموقع الواحد. وتقضي القوانين أو اللوائح الوطنية بان من حق العمال ومن واجبهم المشاركة في ضمان ظروف عمل مأمونة، بما يتضمنه ذلك العناية المناسبة بسلامتهم وصحتهم وصحة الآخرين، واستخدامهم أجهزة الوقاية الفردية، وإبلاغ المشرف على العمل على الفور بأي وضع يعتقدون انه يمكن أن ينطوي على خطر لا يستطيعون معالجته بأنفسهم.

وتتناول الإتفاقية أيضا في مجال تدابير الحماية والوقاية، سلامة أماكن العمل والسقالات والسلالم والأجهزة والمعدات الرافعة، ومعدات النقل وإزاحة التراب ومناولة المواد، والتجهيزات والآلات والمعدات والعدد، والعمل على مستويات مرتفعة بما في ذلك الأسطح، والعمل في الفجوات والإنفاق والحفر والسدود وتحت الهواء المضغوط، بالإضافة إلى العمل فوق الماء وفي عمليات الهدم. كما تتناول أيضا التعرض للأخطار والمحاذير الصحية الفيزيائية والكيميائية كالكهرباء والمتفجرات والإضاءة والاحتياطات ضد الحريق. وتشير الإتفاقية إلى توفير واستعمال معدات الوقاية الشخصية والألبسة الواقية والى تدابير الإسعافات الأولية والرعاية والتوعية والتدريب والإبلاغ عن الحوادث والأمراض.

ز- الإتفاقية رقم 176 لسنة 1994، بشأن السلامة والصحة المهنية في المناجم

نصت مادة 2 علي وضع كل دولة لسياسة بشأن السلامة والصحة المهنية تتسق مع أحكام الإتفاقية، وذلك بعد التشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب الأعمال والعمال المعنيين، وترجعها دورياً.



ونصت مادة 5 علي صلاحية السلطة المختصة في إيقاف العمل لأسباب تتعلق بالسلامة والصحة المهنية، إلي أن يتم تصحيح الظروف التي أدت إلي التوقيف. وأن تقرر كل الاشتراطات للحماية من مخاطر العمل، ووسائل الإنقاذ. كما ألزمت مواد الإتفاقية صاحب العمل بكل احتياطات السلامة المهنية، وتدريب العمال بشأن السلامة والصحة المهنية، وكفالة الإشراف الصحي المنتظم. كما نصت علي تمثيل العمال في مسائل السلامة والصحة المهنية، ووجباتهم تجاهها.

ثالثاً: السلامة والصحة المهنية في تشريعات العمل

السلامة والصحة المهنية في القوانين الخاصة بالموظفين والعاملين بالقطاع العام

لم يرد شيئاً في القوانين الخاصة بتنظيم عمل موظفي الدولة أو القطاع العام أو قطاع الأعمال العام حتى الفترة الأخيرة، يخص السلامة والصحة المهنية. وأن وردت إشارات في بعض القوانين تحيل الأمر، في هذا الموضوع وغيره، إلي قوانين عمل العاملين بالقطاع الخاص.

أ- العاملين بالوظيفة الحكومية

لم يرد في القوانين المنظمة لعمل الموظفين في الدولة منذ البدء حتي الآن، أي إشارة لمسألة السلامة والصحة المهنية، كما لم يحيل الأمر في أيّاً منهما إلي قانون آخر. هذه القوانين وتعديلاتها هي: القانون 210 لسنة 1951¹⁶ بشأن نظام موظفي الدولة، والقانون 46 لسنة 64، بشأن إصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة.¹⁷ وكذلك القانون 58 لسنة 1971، بشأن إصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة، وبإلغاء القانون رقم 46 لسنة 1964- بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين في الدولة¹⁸ والقانون 47 لسنة 1978، بشأن إصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة¹⁹

وأخيراً، القانون 18 لسنة 2015²⁰ بشأن إصدار قانون الخدمة المدنية، والذي لم يستمر كثيراً ثم تم إلغاؤه بواسطة المادة 1 من قرار مجلس النواب رقم 1 لسنة 2016 بشأن عدم إقرار القرار بقانون رقم 18 لسنة 2015 على إصدار قانون الخدمة المدنية، واعتماد نفاذه حتى 2016/1/20. والقانون 81 لسنة 2016 بشأن إصدار قانون الخدمة المدنية لسنة 2016²¹

ب- العاملين بالقطاع العام وقطاع الأعمال العام

صدر في عام 1957 القانون 20²² بإنشاء المؤسسة الاقتصادية، والتي يمكن اعتبارها نواة إنشاء القطاع العام. وحددت كيفية إنشاء المؤسسات الاقتصادية وأهدافها وكيفية إدارتها. ثم في سنة 1961 صدر قرار رئيس الجمهورية - رقم 1598 - لسنة 1961 بشأن²³ إصدار لائحة نظام موظفي وعمال الشركات. في مادة 1 نظام منه " يسري علي موظفي وعمال الشركات الخاضعين لأحكام هذا النظام أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية والقرارات المتعلقة بها، ما لم يرد بشأنه نص خاص في هذه اللائحة، ويكون أكثر سخاء بالنسبة لهم، ويعتبر هذا النظام جزءاً متمماً لعقد العمل".

وصدر قرار رئيس الجمهورية - رقم 3546 - لسنة 1962 بشأن إصدار لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة، بتاريخ 1962-12-29، والذي ألغي القرار السابق، وأتت مادة 1 من اللائحة بنفس النص الوارد في مادة 1 نظام بالقرار السابق. وكذلك صدر قرار رئيس الجمهورية

¹⁶ الجريدة الرسمية - العدد 98 مكرراً الصادر بتاريخ 28 أكتوبر 1951

¹⁷ الجريدة الرسمية - العدد 39 الصادر بتاريخ 18 فبراير 1964

¹⁸ الجريدة الرسمية العدد 39 - بتاريخ 9-30-1971

¹⁹ الجريدة الرسمية العدد 29 (تابع "ب") - بتاريخ 7-7-1978

²⁰ الجريدة الرسمية - العدد 11 تابع الصادر بتاريخ 12 مارس 2015

²¹ الجريدة الرسمية - العدد 43 مكرراً الصادر بتاريخ اول نوفمبر 2016

²² الجريدة الرسمية - بتاريخ 14-1-1957 -

²³ - الجريدة الرسمية العدد 250 الصادر في 31 أكتوبر 1961

- رقم 3309 - لسنة 1966²⁴، بشأن إصدار نظام العاملين بالقطاع العام. - بتاريخ 28-8-1966، وتضمنت مادة 1 منه "تسري أحكام النظام المرافق على العاملين بالمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها. وتسري أحكام قانون العمل فيما لم يرد به نص في هذا النظام".

وصدر القانون 61 لسنة 1971²⁵ بشأن إصدار نظام العاملين بالقطاع العام، واتي به نفس نص مادة 1 في القانون السابق. وكذلك في مادة 1 من قانون - رقم 48 - لسنة 1978²⁶ بشأن إصدار قانون نظام العاملين بالقطاع العام.

وصدر قانون 203 لسنة 1991²⁷ بشأن شركات قطاع الأعمال العام، ولم يتم الإشارة للسلامة والصحة المهنية، ولا الإحالة لأي قانون بشأنها.

ج- الإحالة في قوانين العمل في القطاع الخاص

بدأت قوانين العمل في القطاع الخاص تشير إلي تطبيق ما يخص السلامة والصحة المهنية علي العاملين بالقطاع الحكومي والعام بقانون - رقم - 137 لسنة 1981 بشأن إصدار قانون العمل²⁸.

وفقاً لمادة 3 "لا تسري أحكام هذا القانون على :

أ) العاملين بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الحكم المحلي والهيئات العامة والقطاع العام فيما عدا الأحكام الواردة بالباب الخامس من هذا القانون (السلامة والصحة المهنية).(...).

وفقاً لمادة 108 " يقصد بالمنشأة في تطبيق أحكام هذا الباب : كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون العام أو الخاص".

ووفقاً لمادة 109 " تسري أحكام هذا الباب على جميع المنشآت بالقطاع الخاص - ووحدات القطاع العام والجهاز الإداري للدولة ووحدات الحكم المحلي والهيئات العامة".

وكذلك في قانون - رقم - 27 لسنة 1981 بشأن²⁹ إصدار قانون تشغيل العاملين بالمناجم والمحاجر.

مادة 1 من مواد الإصدار " تسري أحكام القانون المرافق على العاملين بصناعات المناجم والمحاجر والتعدين".

مادة 3 من مواد الإصدار" تسري أحكام القوانين والقرارات واللوائح الخاصة بالعاملين بالحكومة والهيئات العامة على العاملين بالمناجم والمحاجر التابعة لها وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون، كما يعمل بما نص عليه في هذه القوانين أو القرارات أو اللوائح أو أي نص يصدر بتعديلها يكون أكثر سخاء. وتسري أحكام القوانين والقرارات واللوائح الخاصة بالعاملين بالقطاع العام على العاملين بالمناجم والمحاجر التابعة لها وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون، كما يعمل بما نص عليه في هذه القوانين أو

²⁴ الجريدة الرسمية العدد 195 في 28 أغسطس 1966

²⁵ الجريدة الرسمية العدد 39 - بتاريخ 30-9-1971

²⁶ الجريدة الرسمية العدد 29 تابع "ب" - بتاريخ 20-7-1978

²⁷ الجريدة الرسمية العدد 24 (مكرر) - بتاريخ 19-6-1991

²⁸ - الجريدة الرسمية العدد 33 تابع - (بتاريخ- 13-8-1981 يعمل به من تاريخ 14-8-1981

²⁹ - الجريدة الرسمية العدد - 17 بتاريخ - 23-4-1981 يعمل به من تاريخ 24-4-1981

القرارات أو اللوائح وأي نص يصدر بتعديلها يكون أكثر سخاء . وتسري أحكام القوانين والقرارات واللوائح الخاصة بالعاملين الخاضعين لأحكام قانون العمل بالقطاع الخاص على العاملين بالمناجم والمهاجر التابعة للقطاع الخاص، وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون، كما يعمل بما نص عليه في هذه القوانين أو القرارات أو اللوائح وأي نص يصدر بتعديلها يكون أكثر سخاء".

مادة 1 " يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون :

بالمنشأة: كل مشروع يملكه أو يديره إحدى وحدات القطاع العام أو شخص من أشخاص القانون العام أو الخاص . بالمحافظات النائية والأماكن البعيدة عن العمران: المحافظات والأماكن التي يصدر بتحديد قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بالاتفاق مع وزير الصناعة والثروة المعدنية بعد أخذ رأي الاتحاد العام لنقابات العمال وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في المواد التالية".

مادة 2 " تسري أحكام هذا القانون على العاملين بمنشآت صناعات المناجم والمهاجر في : الهيئات العامة ووحدات الحكم المحلي- القطاع العام - الجمعيات التعاونية - القطاع الخاص".

قانون 12 لسنة 2003، بشأن³⁰ إصدار قانون العمل.

مادة 202 ق 12 لسنة 2003 " يقصد في تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها، (...) المنشأة: كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون العام أو الخاص - المنشأة في تطبيق أحكام الباب الرابع من هذا الكتاب: كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص".

مما يعني أنه بدءاً من سنة 1981 بدأت قوانين العمل تنص علي سريانها على موظفي الدولة والقطاع العام، بالنسبة لأحكام قوانين العمل فيما يخص السلامة والصحة المهنية. وإن كانت قوانين القطاع العام تنص علي تطبيق قانون العمل فيما لم يرد به نص بها منذ عام 1961.

الجزء الأول: القوانين في الفترة ما بين حتى 1952

قبل أول قانون لعقد العمل الفردي كان قانون - رقم - 64 لسنة 1936 بشأن إصابات العمل- . بتاريخ 14-9-1936 . وضح فيه كيفية إثبات علاقات العمل والتعويضات في حالة إصابة العمل، وهو ما يدخل بدوره في قانون التأمينات الاجتماعية.

1- قانون - رقم - 41 لسنة 1944 بشأن³¹ عقد العمل الفردي

مادة 34 " على صاحب العمل أن يوفر للعمال وسائل الإسعاف الطبية في المؤسسة . وإذا زاد عددهم على مائة وجب عليه أن يعهد إلى طبيب بعيادتهم وعلاجهم في المكان الذي يختاره صاحب العمل لهذا الغرض، وأن يصرف لهم الأدوية اللازمة لهذا العلاج بغير مقابل . وعلى من يستخدم عمالاً في أماكن بعيدة عن العمران أن يسهل لهم وسائل السكن الملائم والتغذية".

³⁰ - الجريدة الرسمية العدد 14 مكرر - بتاريخ - 7-4-2003 يعمل به من تاريخ 6-7-2003
³¹ - الوقائع المصرية العدد 60 في 15 مايو 1944

مادة 35 " على صاحب العمل أن يدفع للعامل الذي يثبت مرضه نصف أجره أثناء مدة انقطاعه عن العمل لهذا السبب، بشرط ألا تزيد المدة التي يدفع عنها نصف الأجر المذكور عن 30 يوماً في السنة".

مادة 36 " يجب على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من أخطار العمل والآلات".

مادة 40 " مع عدم الإخلال بالعقوبات الأشد التي يقضي بها قانون العقوبات، يعاقب بغرامة لا تتجاوز ألف قرش كل من يخالف أحكام المواد 5 و6 و7 و9 و12 و13 و14 و17 و18 و26 و27 و28 و29 و34 و36 و37 من هذا القانون، أو القرارات الوزارية الصادرة بتنفيذه .

(...) وتتعدد الغرامات بقدر عدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة، على ألا يزيد مجموع الغرامات في النوع الأول على عشرين جنيهاً".

لم يأت في القانون رقم 41 لسنة 1944 الكثير فيما يخص السلامة والصحة المهنية، فقد أوجب القانون علي صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من مخاطر الآلات. كما ألزم صاحب العمل في المنشآت التي يعمل بها أكثر من 100 عامل، بطبيب يعود العمال ويقدم لهم العلاج مجاناً. كما ألزم أصحاب الأعمال في الأماكن النائية بتوفير سكن وتغذية ملائمة. وأعطى الحق للعامل في نصف أجره في حال انقطاعه عن العمل بسبب المرض لمدة لا تتعدى 30 يوماً من الانقطاع. عقوبة المواد الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، ضمن العقوبات الأخرى، الغرامة التي لا تتعدى ألف قرش، وتتعدد بقدر العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة، بحيث لا يزيد مجموع العقوبات عن 20 جنيهاً (أي بحد أقصى لو حسبت العقوبة عن عاملين فقط، في الوقت الذي يكون فيه عدم إنفاذ شروط السلامة والصحة المهنية يمس كل العمال في معظم الأحيان). وفي حين كانت الاتفاقيات الدولية تتحدث بالتفصيل عن المخاطر في المهن، وكيفية تفادي كل منها، لم تشر الدساتير حتي ذلك الوقت إلي مسألة السلامة والصحة المهنية.

الجزء الثاني: تطور قوانين العمل فيما يخص السلامة والصحة المهنية في الفترة من عام 1952 وحتى عام 1981

1- قانون رقم 317 لسنة 1952 بشأن عقد العمل الفردي 32

مادة 26: " يجب على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الأضرار الصحية وأخطار الآلات، ولوزير الشؤون الاجتماعية إصدار القرارات اللازمة لتنظيم هذه الاحتياطات".

مادة 27 " على من يستخدم عمالاً في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال . وعلى من يستخدم عمالاً في المناطق البعيدة عن العمران، التي تُعيّن بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية، أن يوفر لهم السكن الملائم والتغذية بأسعار لا تزيد على ثلث التكاليف، بشرط ألا يجاوز ما يؤديه العامل عن عشرين مليمًا عن الوجبة الواحدة . وتُعيّن أصناف الطعام وكمية ما يُقدّم منها لكل عامل بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية، متفقاً مع وزير الصحة العمومية".

مادة 28 " على صاحب العمل أن يوفرّ للعمال وسائل الإسعاف الطبية في المنشأة. وإذا زاد عددهم على مائة، وجب عليه أن يستخدم ممرضاً ملاماً بوسائل الإسعاف الطبية، يختص بالقيام بها، وأن يعهد إلى طبيب بعيادتهم وعلاجهم في المكان الذي يختاره صاحب العمل لهذا الغرض. وأن يصرف لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله بغير مقابل . وأما إذا زاد عددهم على خمسمائة، وجب عليه علاوة على ما تقدّم أن يوفرّ لهم جميع وسائل العلاج ويشمل ذلك الأطباء الأخصائيين والعمليات الجراحية وغيرها بالمجان . ويُتبع في جميع ما تقدّم الطرق والأوضاع التي يحددها وزير الشؤون الاجتماعية بقرار منه متفقاً مع وزير الصحة العمومية".

مادة 52 " مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر، يُعاقب بغرامة لا تقل عن مائتي قرش ولا تجاوز ألفي قرش كل من يخالف أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له . (...) وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة".

يمكننا تلخيص ما تم تعديله في هذا القانون عن القانون السابق عليه في التالي:

- النص علي توفير وسائل الانتقال لمن يعملون في المناطق النائية أياً كان عدد العمال الذين يشغلهم صاحب العمل.
- توفير طبيب في المنشآت التي يعمل بها أكثر من 100 عامل، كما في القانون السابق، مع إضافة ممرض. وإضافة خدمات طبية متكاملة مجانية في المنشآت التي يعمل بها أكثر من 500 عامل.
- السكن والتغذية في المنشآت النائية، علي أن يتكلف العامل ثلث قيمتها، علي إلا يزيد ما يدفعه العامل في الوجبة الواحدة عن 20 مليمًا.
- الغرامات ما بين ألف قرش وألفي قرش، تتعدد بتعدد العمال اللذين وقعت في شأنهم المخالفة بدون حد أقصى.

2- قانون - رقم - 46 لسنة 1958 بشأن³³ تنظيم العمل في المناجم والمحاجر في الإقليم المصري.

محمد عبد المنعم - وصي العرش المؤقت: ، توقيع 1952-12-8 - تاريخ³²

مادة 4 " على صاحب العمل ألا يسمح لأي عامل بمزاولة العمل في العمليات التي يسري عليها هذا القانون إلا بعد إجراء الكشف الطبي عليه وثبوت لياقته طبياً للعمل فيها. ويكون ذلك وفقاً للأوضاع التي يحددها وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه. ويجب توقيع الكشف الطبي عليه بصفة دورية مرة في كل سنة على الأقل إذا كان من العمال الذين يشتغلون بباطن الأرض أو من عمال التخريم. كما يجب توقيع الكشف الطبي على العامل في حالة فصله قبل نهاية فترة الاختبار لإثبات حالته ومعرفة ما إذا كان مصاباً بمرض مهني".

مادة 14 " على مدير المنجم أو المحجر أو من ينوب عنه:

(أ) إصدار الأوامر اليومية الخاصة بالسلامة العامة .

(ب) منع وجود العمال في منطقة الانفجار إلا بعد مضي فترة لزوال الخطر .

(ج) ألا يسمح بغير استعمال مصابيح الأمان المرتفعة في الأجزاء التي بها غازات قابلة للاحتراق أو مسببة للانفجار .

(د) تقديم الملابس والأدوات الخاصة بالوقاية .

(هـ) تنظيم التهوية ودرجة الحرارة سواء كان ذلك طبيعياً أو صناعياً .

(و) فحص حالة المنجم يومياً قبل بدء العمل وإبداء الملاحظات للرئيس المسؤول للتنفيذ فوراً . ولوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يصدر القرارات اللازمة لتنفيذ ذلك .

(ز) التفتيش أثناء العمل مرة في الأسبوع على الأقل وإعداد تقرير يبين فيه تاريخ وساعة التفتيش وعدد العمال ووجود غازات ضارة وحالة الدعائم والجوانب والسقف والحواجر وعلامات الإضاءة والتهوية ووسائل الإسعاف ومدى تنفيذ ما ورد بالفقرة (أ) من هذه المادة. وتفيد هذه التقارير في سجل خاص يعد لهذا الغرض".

مادة 15 " على صاحب العمل أو المدير المسؤول إنشاء نقطة إنقاذ أممية قريبة من مكان العمل مجهزة بأدوات الإنقاذ والإسعافات الضرورية. وأن تكون هذه النقطة متصلة تليفونياً بداخل هذا المكان بحيث تصلح للاستعانة بها في الحال. وتعيين مستخدم فني مدرب للإشراف على عمليات الإنقاذ والإسعافات الأولية".

مادة 16 " على صاحب العمل أن يعد في كل منجم أو محجر يشتغل فيه 50 عاملاً على الأقل مكاناً مناسباً بالقرب من مدخل المنجم أو المحجر يحتوي على غرفة مجهزة بوسائل الإنقاذ والإسعافات الأولية وأخرى للتمرير. فضلاً عن غرفة لتغيير الملابس. أما المناجم والمحاجر التي يقل عدد عمالها عن 50 عاملاً وتقع في دوائر قطرها 20 كيلو متراً، فيجب أن تشترك في إنشاء مركز للإنقاذ والإسعاف في مكان وسط. ولوزير الشؤون الاجتماعية والعمل تحديد وسائل الإنقاذ والإسعاف وذلك مع عدم الإخلال بأحكام المادة 28 من المرسوم بقانون رقم 317 لسنة 1952 في شأن عقد العمل الفردي والقرارات المنفذة له".

مادة 17 " يجب الاحتفاظ بمياه الشرب في أوعية خاصة محكمة الإغلاق منعاً للتلوث وتوضع تلك الأوعية في أماكن قريبة من تناول العمال. ويجب تغيير المياه يوميا وتطهير الأوعية مرتين في الأسبوع على الأقل بطريقة معتمدة صحيا".

مادة 18 " يلتزم صاحب العمل في الأماكن البعيدة المشار إليها في المادة الثانية من هذا القانون بما يأتي :

(أ) أن يوفر للعمال المساكن الملائمة بحيث يخصص بعضها للعمال المتزوجين. وتحدد اشتراطات ومواصفات هذه المساكن بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل .

(ب) أن يقدم لعماله ثلاث وجبات غذائية في اليوم، في مطاعم يعدها لهذا الغرض، وتكون نظيفة ومستوفية للشروط الصحية. وتحدد أنواع وكميات الطعام لكل وجبة وما يتحمله العامل في مقابل الوجبة الواحدة بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل. وفي حالة تقديم الوجبات أو بعضها للعمال داخل المنجم يجب أن تقدم للعامل مغلفة تغليفا صحيا أو معبأة أو في أواني محكمة الغطاء. ولا يجوز التنازل عن تقديم الوجبات الغذائية مقابل أي بدل مالي .

(ج) أن يتولى مسؤولية الإشراف على النظافة داخل مكان العمل، وكذلك المنطقة السكنية، ودورات المياه الخاصة بالعمال، دون أن يتحمل العمال أية مصاريف في هذا الشأن".

مادة 19 " يكون لمفتش الإدارة العامة للعمل ومفتشي مصلحة المناجم والمحاجر والوقود كل حسب اختصاصاته حق الدخول في أماكن العمل والاطلاع على السجلات والمحركات التي يرونها ضرورية لذلك والتفتيش عليها والتأكد من تنفيذ أحكام هذا القانون".

مادة 20 " يعاقب كل من يخالف أحكام المادة (15) بالحبس مدة لا تقل عن أسبوع ولا تزيد على شهر . ويعاقب على كل مخالفة أخرى بأحكام هذا القانون بغرامة لا تقل عن مائتي قرش ولا تزيد على ألفي قرش . وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة. ويعاقب بالعقوبة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة في حالة العودة إلى مخالفة أحكام المادة (18) فقرة (ب)".

م 21 " إذا أخل صاحب العمل بالالتزامات المفروضة عليه بموجب المواد 15 و16 و17 و18 كان لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل إصدار قرار يبين فيه موضوع الإخلال ويكلف فيه صاحب العمل بإتمام هذه الأعمال في مدة تحدد من تاريخ إعلانه، وإلا قامت الوزارة بإتمام تلك الأعمال على نفقة صاحب العمل، وتحصيل النفقات بطريق الحجز الإداري".

بما أن العمل في المناجم والمحاجر يتضمن مخاطرًا أكبر مما يوجد في الصناعات العادية، حيث تحدث انفجارات ينتج عنها أخطار، وكذلك العمل تحت الأرض في أجواء غير صحية، ربما في درجات حرارة مرتفعة، لذا وضع المشرع الكثير من الاشتراطات وألزم صاحب العمل نفسه بها في معظم الأحيان، أو المدير المسئول عن التشغيل منها:

- الكشف الطبي علي العامل قبل بدأ العمل لتبيان إذا كان لائقاً طبيياً للعمل أم لا، وكذلك الكشف الدوري، وعند انتهاء علاقة العمل، وقبل الانتهاء من فترة الاختبار لمعرفة ما إذا كان قد أصيب بمرض مهني فترة عمله أم لا.

- إلزام مدير المنجم بإصدار التعليمات اليومية للسلامة، والتفتيش اليومي والأسبوعي مع كتابة تقرير عن كل شيء.

- إلزام المدير بإبعاد العمال عن مناطق الانفجار وبعدها بوقت كاف، وإلزامه باستخدام وسائل إنارة آمنة غير قابلة للاحتراق أو الانفجار.
- إلزام صاحب العمل، أيا كان عدد العمال لديه، بعمل نقطة إنقاذ أمامية، بها فني مدرب علي الإنقاذ والإسعاف. هذا بالإضافة للإلزام طبقاً لعدد العمال بوسائل للإنقاذ والإسعاف أخرى. ويعاقب صاحب العمل بالحبس في حالة عدم وجود نقطة الإسعاف الأمامية، مع إلزامه بها في وقت معين، بعده تقوم الجهة المختصة علي نفقته بعملها. وينطبق هذا على سائر وسائل الإنقاذ والإقامة الآخري.
- إلزام صاحب العمل بمساكن ملائمة يخصص جزءاً منها للمتزوجين، ووجبات ثلاث للعمال. ويلزم صاحب العمل بالإشراف المباشر على النظافة في أماكن العمل والسكن.

3- قانون رقم 91 لسنة 1959 بشأن إصدار قانون العمل 34.

ألزمت مادة 64 صاحب العمل ، كما في قانون عقد العمل الفردي، بتوفير وسائل انتقال لعماله اللذين يستخدمهم في أماكن لا تصل إليها المواصلات. وكذلك توفير سكن في المناطق البعيدة عن العمران، يخصص جزء منه للعمال المتزوجين، وتغذية بحيث لا يزيد ما يدفعه العامل في الوجبة الواحدة عن 20 مليم.

كما في السابق، ألزمت مادة 65 صاحب العمل بتوفير الإسعافات الطبية في المنشأة. وعلى ذلك إذا زاد عدد عماله في مكان واحد، أو بلد واحد، أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشرة كيلو متراً، على مائة عامل، فعليه استخدام ممرضاً ملقاً بوسائل الإسعاف الطبية، يخصص للقيام بها. وأن يعهد إلى طبيب بعيادتهم وعلاجهم في المكان الذي يعده لهذا الغرض. وأن يقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج. ويكون ذلك كله بدون مقابل. فإن زاد عدد العمال على خمسمائة عامل، وجب عليه فضلاً عن ذلك، أن يوفر لهم جميع وسائل العلاج الأخرى في الحالات التي يتطلب علاجها الاستعانة بأطباء أخصائيين، أو القيام بعمليات جراحية، أو غيرها. وكذلك توفير الأدوية اللازمة. ويكون كل ذلك بالمجان. وإذا عولج العامل في الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين السابقتين في مستشفى حكومي أو خيرى، وجب على صاحب العمل أن يؤدي لإدارة المستشفى مقابل نفقات العلاج والأدوية والإقامة. ويتبع في تحديد نفقات العلاج والأدوية والإقامة الشروط المنصوص عليها في الفقرة السابقة. ويسري ذلك في جميع ما تقدم، بالطرق والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل، بالاتفاق مع وزير الصحة.

وفي مادة 107 "على كل صاحب عمل أو من ينوب عنه أن يحيط العامل قبل استخدامه بمخاطر مهنته ووسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها".

مادة 108 "على كل صاحب عمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الأضرار الصحية وأخطار العمل والآلات. ولا يجوز لصاحب العمل أن يحمل العمال أو يقطع من أجورهم أي مبلغ لقاء توفير هذه الحماية. ولوزير الشؤون الاجتماعية والعمل إصدار القرارات اللازمة لتنظيم هذه الاحتياطات".

³⁴- الجريدة الرسمية العدد 71 مكرر "ب" - بتاريخ - 7-4-1959

مادة 109 "على العامل ألا يرتكب أي فعل أو تقصير يقصد به منع تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال أو إلحاق ضرر أو تلف بالوسائل الموضوعة لحماية صحة وسلامة العمال المشتغلين معه. وعليه أن يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد ما بحوزته منها بعناية وأن ينفذ التعليمات الموضوعة للمحافظة على صحته ووقايته من الإصابات".

مادة 110 "للجهة الإدارية المختصة في حالة امتناع صاحب العمل عن تنفيذ ما أوجبه القرارات المنصوص عليها في المادة (108) في المواعيد التي تحددها له هذه الجهة، أو في حالة وجود خطر داهم على صحة العمال أو سلامتهم، أن تأمر بغلق المحل كلياً أو جزئياً، أو بإيقاف إدارة آلة أو أكثر، حتى تزول أسباب الخطر. وينفذ القرار الصادر بالغلق أو الإيقاف بالطرق الإدارية".

مادة 111 "تشكل لجان استشارية مشتركة في المجال الصناعية التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر، تتكون من ستة أعضاء نصفهم يمثلون صاحب العمل والنصف الآخر يمثلون العمال. ويكون اختيار ممثلي العمال من بين عمال المؤسسة بطريق الانتخاب المباشر في بداية كل سنة وأن يراعى تمثيلهم لجميع أقسام العمل على قدر الإمكان. ويجوز للجنة أو لمندوبي العمال أو صاحب العمل، دعوة مندوباً عن الجهة الإدارية المختصة لحضور جلساتها خلال نظر الموضوعات التي يختلف عليها. وعلى اللجان المذكورة أن تضع لائحة داخلية تنظم طريقة اختيار رئيسها، على أن يتناوب أصحاب الأعمال والعمال رئاسة اللجنة، وفي الحالات التي يدعي فيها مندوب من الجهة الإدارية تكون له الرئاسة. كما تبين اللائحة طريقة تنظيم الاجتماعات ومواعيدها ومكان انعقادها. وعلى اللجان المذكورة أن تضع اللائحة الداخلية خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تكوينها واعتمادها من الجهة الإدارية المختصة. فإذا لم تشكل هذه اللجان خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نفاذ القانون قامت الجهة الإدارية المختصة باختيار أعضائها".

مادة 112 "تختص اللجان المشار إليها في المادة السابقة بالنظر في إصدار التوجيهات اللازمة في المسائل الآتية:

- 1- الاقتراحات الخاصة بتنظيم العمل ورفع مستوى الكفاءة الإنتاجية .
- 2- تحسين ظروف العمل .
- 3- الإشراف على وسائل الوقاية من إصابات العمل.
- 4- الإشراف على سياسة التدريب المهني في حدود المستويات العامة الموضوعة للصناعة .
- 5- العمل على تنظيم العلاقات الاجتماعية بين العمال وأصحاب الأعمال وتهيئة فرص التعاون بينهم على ما يحقق مصالحهم المشتركة .
- 6- تقدير المبالغ اللازمة لإصلاح ما أتلفه العامل طبقاً للمادة 54، والسعي في تسوية النزاع القائم في هذا الشأن . وعلى اللجنة أن تسترشد دائماً في توصياتها بالعرف والعدالة والحالة الاجتماعية والاقتصادية العامة في المنطقة أو المؤسسة وأن يكون رائدها دائماً زيادة الإنتاج".

مادة 113 " تنشأ مجالس استشارية مشتركة في مجال الصناعة الواحدة تتكون من ممثلين عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل والصناعة والاقتصاد وممثلين عن أصحاب الأعمال وعمال الصناعة ويصدر بتشكيلها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل. وتختص هذه المجالس بما يأتي:

- 1- وضع سياسة للأجور في الصناعة التي تمثلها .

- 2- وضع سياسة للتدريب المهني والكفاية الإنتاجية والإشراف على تنفيذها في مستوى المؤسسات .
- 3- وضع مستويات عامة لظروف العمل وشروطه والسلامة العامة بالصناعة .
- 4- رعاية المصالح المشتركة للمشتغلين بالصناعة وتوفير الخدمات العامة لهم.

تم إلغاء قانون المناجم والمحاجر، ووضع الباب الثالث - في تنظيم العمل - الفصل الخامس - في تشغيل العمال في المناجم والمحاجر

مادة 141 " في تطبيق أحكام هذا الفصل، يقصد بصناعات المناجم والمحاجر.

أ- العمليات الخاصة بالبحث أو الكشف عن المواد المعدنية بما في ذلك الأحجار الكريمة أو استخراجها أو تصنيعها بالمنطقة الصادر عنها الترخيص سواء كانت المعادن صلبة أو سائلة .

ب- العمليات الخاصة باستخراج أو تركيز أو تصنيع رواسب المواد المعدنية الموجودة على سطح الأرض أو في باطنها في منطقة الترخيص أو العقد أو في الأماكن البعيدة العمران، وتحدد هذه الأماكن البعيدة عن العمران بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل .

ج- ما يلحق بالعمليات المشار إليها في البندين (أ) و(ب) من أعمال البناء وإقامة التركيبات والأجهزة".

ونصت مادة 142 علي إلزام صاحب العمل كما في قانون المحاجر والمناجم بالكشف الطبي الابتدائي علي العامل، وفي حالة فصلة وقبل نهاية فترة الاختبار.

مادة 143 "يحظر دخول أماكن العمل وملحقاتها على غير العمال، والموظفين المكلفين بالتفتيش على المنجم والمحجر، والأشخاص الذين يحملون إذنا خاصا من الجهة الحكومية المختصة أو من إدارة المنشأة. كما يحظر على العامل دخول أماكن العمل وملحقاتها في غير مواعيد العمل بغير إذن".

مادة 144 " على كل صاحب عمل أن يعد سجلا أو نظاما خاصا لقيود وحصر العمال قبل دخولهم إلى أماكن العمل وعند خروجهم منها".

مادة 150 " على صاحب العمل أو المدير المسئول أن يضع لائحة بالأوامر الخاصة بالسلامة العامة وفقا للقرار الذي يصدره وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالاتفاق مع وزير الصناعة".

ونصت مادة 151 " إلزام مدير المنجم أو المحجر، أو من ينوب عنه كما في قانون المناجم والمحاجر، بفعل سبعة أشياء منها؛ إصدار الأوامر اليومية الخاصة بالسلامة العامة، ومنع دخول العمال منطقة الانفجار وبعدها حتى يزول الخط، وعدم استعمال مصابيح قابلة للاحتراق أو الانفجار، واستخدام ملابس وقاية للعمال، وتنظيم التهوية ودرجة الحرارة، والفحص اليومي للمنجم، والتفتيش الأسبوعي علي الأقل وإعداد تقرير مفصل وقيده بسجل خاص بذلك.

مادة 152 "على صاحب العمل أو المدير المسئول إنشاء نقطة إنقاذ أمامية قريبة من مكان العمل مجهزة بأدوات الإنقاذ والإسعافات الضرورية وأن تكون هذه المنطقة متصلة تليفونيا بداخل هذا المكان بحيث تصلح للاستعانة بها في الحال وتعيين مستخدم فني مدرب للإشراف على عمليات الإنقاذ والإسعافات الأولية".

ونصت مادة 153 كما في السابق، علي التزامات أصحاب الأعمال في المناجم والمحاجر التي يعمل بها 50 عامل فأكثر، بوجود غرف مجهزة بوسائل الإنقاذ والإسعافات الأولية وأخرى للتمرير، فضلا عن غرفة أو أكثر لتغيير الملابس. وأن يشترك أصحاب الأعمال ممن يقل عدد عمالهم عن ذلك وتقع

أعمالهم في دوائر قطرها 20 كيلو متراً، في إنشاء غرف الإنقاذ. ونصت مادة 154 كما في السابق، علي توفير مياه نظيفة للعمال. كما نصت مادة 155 علي توفير مساكن ملائمة وتخصيص بعضها للمتزوجين، وتقديم 3 وجبات غذائية للعمال في الأماكن النائية.

مادة 225 "يعاقب كل من يخالف أحكام المادة 152 بالحبس مدة لا تقل عن أسبوع ولا تزيد على شهر. ويعاقب على كل مخالفة أخرى لأحكام هذا الفصل بغرامة لا تقل عن مائتي قرش ولا تزيد على ألفي قرش في الإقليم المصري، ولا تقل عن عشرين ليرة سورية ولا تزيد على مائتي ليرة في الإقليم السوري. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة. ويعاقب بالعقوبة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة في حالة العودة إلى مخالفة أحكام المادة 155 ب خلال السنة التالية للحكم في المخالفة السابقة".

مادة 226 " إذا أخل صاحب العمل بالالتزامات المفروضة عليه بموجب المواد 152 و153 و154 و155، كان لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل إصدار قرار يبين فيه موضوع الإخلال، ويكلف فيه صاحب العمل بإتمام هذه الأعمال في مدة تحدد من تاريخ إعلانه، وإلا قامت الوزارة بإتمام تلك الأعمال على نفقة صاحب العمل وتحصيل النفقات بطريق الحجز الإداري".

مادة 227 " يجوز لمفتشي الجهة الإدارية المختصة الاتفاق مع مصلحة المناجم والمحاجر والوقود في حالة وجود خطر داهم يهدد سلامة العمال وصحتهم، أن يأمرؤا بوقف العمل".

مادة 229 " يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسة جنيهاً ولا تزيد على خمسين جنيهاً في الإقليم المصري، ولا تقل عن خمسين ليرة ولا تزيد على خمسمائة ليرة في الإقليم السوري، كل من يخالف الأحكام التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالتطبيق لأحكام المادتين 107 و108 من هذا القانون".

تم في القانون 91 لسنة 1959 ضم ما يخص تشغيل العاملين بالمناجم والمحاجر في القانون، وإلغاء قانون المناجم والمحاجر. ولم يختلف كثيراً ما يخص المناجم والمحاجر في القانون الحالي. وفيما يخص السلامة والصحة المهنية بشكل عام، سوف نعرض لأهم التعديلات في القانون الحالي عن القانون السابق عليه وهي:

- النص علي إحاطة العامل بمخاطر المهنة وتوفير وسائل الوقاية له دون تحميله بثمنها. وإلزام العامل بتنفيذ تعليمات السلامة والصحة المهنية، والحفاظ علي وسائل الوقاية.
- النص علي إغلاق المكان من قبل الجهة المختصة في حال الخطر الداهم.
- النص علي تشكيل لجان بالمنشآت التي يعمل بها أكثر من 50 عامل نصفهم من العمال يتم انتخابهم بشكل مباشر من قبل العمال، يتناوب علي رئاستها العمال وأصحاب الأعمال. وتكون ضمن اختصاصاتها السلامة والصحة المهنية.
- النص علي تشكيل لجان استشارية مشتركة علي مستوي المهنة تضع المستويات العامة لظروف العمل وشروطه والسلامة العامة.
- ضعف العقوبات علي مخالفات السلامة العامة في الأحوال غير المناجم والمحاجر. حتى أنها أصبحت أقل من العقوبات التي كانت في قانون عقد العمل الفردي.

الجزء الثالث: السلامة والصحة المهنية في قوانين العمل منذ عام 1981 وحتى الآن

1- قانون - رقم - 137 لسنة 1981 بشأن إصدار قانون العمل 35.

مادة 115 " على المنشأة توفير وسائل السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من مخاطر العمل وأضراره وعلى الأخص ما يأتي :

أ- المخاطر الميكانيكية، وهي كل ما ينشأ عن الاصطدام أو الاتصال بين جسم العامل وبين جسم صلب كمخاطر المباني والإنشاءات ومخاطر الأجهزة والآلات ومخاطر وسائل الانتقال والتداول ويدخل في ذلك مخاطر الانهيار .

ب- المخاطر الطبيعية، وهي كل ما يؤثر على سلامة العامل وصحته نتيجة لعوامل خطر أو ضرر طبيعي كالحرارة أو الرطوبة أو البرودة أو الكهرباء أو الإضاءة أو الضوضاء أو الإشعاعات الضارة أو الخطرة أو الاهتزازات أو زيادة أو نقص الضغط الجوي الذي يجري فيه العمل، ويدخل في ذلك مخاطر الانفجار .

ج- المخاطر الكيماوية، وهي ما تحدث من تأثير مواد كيماوية مستعملة أو تتسرب إلى جو العمل كالغازات أو الأبخرة أو الأتربة وما قد يوجد في بيئة العمل من سوائل ويدخل في ذلك مخاطر الحريق .

د- المخاطر السلبية، وهي التي ينشأ الضرر أو الخطر من عدم توافرها، كوسائل الإنقاذ والإسعاف ووسائل النظافة والتغذية . وتحدد الاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء هذه المخاطر وغيرها مما يؤثر في سلامة بيئة العمل بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب، بعد أخذ رأي وزيرى الدولة للصحة والإسكان ."

مادة 116، " على المنشأة إجراء الفحص الطبي الابتدائي على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحية تبعاً لنوع العمل الذي يسند إليه . ويجرى هذا الفحص بواسطة الهيئة العامة للتأمين الصحي مقابل تحصيلها رسماً يحدد بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بالاتفاق مع وزير التأمينات بحد أقصى قدره جنيهان عن كل عامل تتحمل به المنشأة. ويصدر قرار من الوزير المختص بتحديد مستويات اللياقة والسلامة الصحية التي يجرى على أساسها الفحص الطبي الابتدائي ."

مادة 117 "على المنشأة أن تحيط العامل قبل مزاوله العمل بمخاطر عدم التزامه بوسائل الوقاية المقررة لمهنته مع توفير أدوات الوقاية الشخصية وتدريبه على استخدامها".

مادة 118 " على العامل أن يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد ما بحوزته منها بعناية وأن ينفذ التعليمات الموضوعة للمحافظة على صحته ووقايته من حوادث العمل، وعليه ألا يرتكب أي فعل أو تغيير يقصد به منع تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال أو إلحاق ضرر أو تلف بالوسائل الموضوعة

³⁵- الجريدة الرسمية العدد (33تابع-) بتاريخ- 13-8-1981 يعمل به من تاريخ14-8-1981

لحماية وسلامة العمال المشتغلين معه . ومع مراعاة ما تقضي به القوانين الأخرى في هذا الشأن يكون إخلال العامل بهذه الالتزامات موجباً للمسئولية التأديبية".

مادة 119 " لا يجوز للمنشأة أن تحمل العامل أي نفقات أو تقتطع من أجره أي مبلغ لقاء توفير وسائل الحماية اللازمة له".

مادة 120 " للجهة الإدارية المختصة في حالة امتناع المنشأة عن تنفيذ ما أوجبه الأحكام السابقة والقرارات المنفذة لها وفي المواعيد التي تحددها هذه الجهة أو في حالة وجود خطر داهم على صحة العاملين أو سلامتهم أن تأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو بإيقاف إدارة آلة أو أكثر حتى تزول أسباب الخطر . وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو الإيقاف بالطرق الإدارية مع عدم الإخلال بحق العاملين في تقاضي أجورهم كاملة. وللجهة الإدارية المختصة أن تقوم بإزالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر على نفقة المنشأة".

مادة 121 " تلتزم المنشأة بأن توفر للعاملين بها وسائل الإسعاف الطبية، وإذا زاد عدد العاملين في مكان واحد أو بلد واحدة أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو متراً على خمسين عاملاً تلتزم المنشأة بأن تستخدم ممرضاً مملأً بوسائل الإسعاف الطبية يخصص للقيام بها، وأن تعهد إلى طبيب بعيادتهم في المكان الذي تعده لهذا الغرض، وأن تقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله دون مقابل . فإذا زاد عدد العاملين الذين تستخدمهم المنشأة ولو في فروع متعددة لها على ثلاثمائة عامل وجب عليها فضلاً عن ذلك أن توفر لهم جميعاً وسائل العلاج الأخرى في الحالات التي يتطلب علاجها الاستعانة بأطباء أخصائيين أو القيام بعمليات جراحية أو غيرها وكذلك الأدوية اللازمة وذلك كله بالمجان . وإذا عولج العامل في الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين السابقتين في مستشفى حكومي أو خيرى وجب على المنشأة أن تؤدي لإدارة المستشفى مقابل نفقات العلاج والأدوية والإقامة. ويتبع في تحديد نفقات العلاج والأدوية والإقامة المنصوص عليها في الفقرات السابقة وفي جميع ما تقدم الطرق والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بالاتفاق مع وزير الدولة للصحة . ومع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي يستثنى من حكم هذه المادة العاملون في وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والوحدات التابعة للقطاع العام".

مادة 122 " تلتزم المنشأة بإجراء الفحص الطبي الدوري للعاملين بها المعرضين للإصابة بأحد الأمراض المهنية للمحافظة على لياقتهم الصحية بصفة مستمرة ولاكتشاف ما قد يظهر من أمراض في مراحلها الأولى . ويجرى هذا الفحص بواسطة الهيئة العامة للتأمين الصحي مقابل تحصيلها الرسم المقرر بقانون التأمين الاجتماعي والذي تتحمله المنشأة".

مادة 123 " على من يستخدم عاملين في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة . وعلى من يستخدم عاملين في المناطق البعيدة عن العمران التي تحدد بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب أن يوفر لهم التغذية المناسبة والمسكن الملائمة بحيث يخصص بعضها للعمال المتزوجين . ويكون تحديد اشتراطات مواصفات المساكن، كما يكون تعيين أصناف الطعام وكمية ما يقدم منها لكل عامل وما يؤديه مقابلها بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بالاتفاق مع الوزير المختص والاتحاد العام لنقابات العمال. ويجوز بالنسبة لنظام

الوجبات الغذائية الواردة في الفقرة السابقة الأخذ بنظام توافق عليه إدارة المنشأة والعاملون لديها أو ممثلوهم بشرط أن يعتمد من الجهة الإدارية المختصة وعلى ألا يتضمن هذا النظام التنازل عن تقديم هذه الوجبات كلها أو بعضها مقابل أي بدل نقدي".

مادة 124 " على المنشأة التي يبلغ عدد عمالها خمسين عاملاً فأكثر تقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة للعاملين بها وذلك بالاشتراك مع اللجنة النقابية بالمنشأة إن وجدت أو مع ممثلين للعاملين تختارهم النقابة العامة المختصة . ويصدر قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بعد أخذ رأي الاتحاد العام لنقابات العمال بتحديد الحد الأدنى لهذه الخدمات التي تلتزم بها المنشأة . ويستثنى من حكم هذه المادة والمادة السابقة العاملون بوحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والوحدات التابعة للقطاع العام".

مادة 127 " تلتزم المنشأة بإنشاء الأجهزة الوظيفية اللازمة للسلامة والصحة المهنية بما يتناسب مع مسؤولياتها وبما يكفل للعاملين بها مستويات وظيفية مناسبة . ويصدر وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب القرارات اللازمة لتحديد المنشآت التي تلتزم بإنشاء هذه الأجهزة وبيان مستوياتها".

مادة 128 " تشكل بكل منشأة وفروعها لجنة للسلامة والصحة المهنية تختص ببحث ظروف العمل وأسباب الحوادث والإصابات والأمراض المهنية ووضع الشروط والاحتياطات الكفيلة بمنعها وتلتزم المنشأة بتنفيذ قرارات هذه اللجنة . ويصدر بتحديد هذه المنشآت وتشكيل اللجان وتنظيم أعمالها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب".

مادة 129 " تلتزم المنشأة بتدريب العاملين بالجهاز الوظيفي للسلامة والصحة المهنية وأعضاء لجان السلامة والصحة المهنية والمسؤولين عن الإدارة والإنتاج بكافة مستوياتهم تدريباً يتفق ومسئوليات كل من هذه المستويات وطبيعة العمل بالمنشأة، ويشمل ذلك التدريب الأساسي والتخصصي والنوعي والمتقدم . ويصدر بتحديد الجهات التي يتم بها التدريب قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب".

مادة 130 " تلتزم كل منشأة يعمل بها خمسة عشر عاملاً فأكثر بموافاة مديرية القوى العاملة المختصة كل ستة أشهر تبدأ في شهر يناير بإحصائية من صورتين عن الأمراض والإصابات بشرط ألا يجاوز ميعاد إرسالها اليوم الخامس عشر من الشهر التالي لانقضاء الستة أشهر . كما تلتزم كل منشأة من المنشآت الخاضعة لأحكام هذا الباب بإخطار مديرية القوى العاملة المختصة بكل حادث جسيم يقع بالمنشأة خلال أربعة وعشرين ساعة من وقوعه مهما كان عدد عمال المنشأة . ويصدر بنماذج الإحصائيات المشار إليها وما تتضمنه من بيانات قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب".

مادة 131 " ينشأ بقرار من رئيس الجمهورية مجلس استشاري أعلى للسلامة والصحة المهنية برئاسة وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب، يضم وكلاء الوزارة المختصين بوزارات القوى العاملة والتدريب والصناعة والبتترول والصحة والتأمينات الاجتماعية والزراعة والإسكان والمالية والداخلية والتعليم وممثلين عن المركز القومي لدراسات الأمن الصناعي والمركز القومي للبحوث والهيئة العامة للتأمين والمعاشات والهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية والهيئة العامة للتأمين الصحي ورئيس إدارة الفتوى المختص بمجلس الدولة وأحد الأساتذة المتخصصين في مجال السلامة والصحة المهنية بكل

من كليات الطب والهندسة والعلوم وممثلين لمنظمات أصحاب الأعمال والاتحاد العام لنقابات العمال .

ويختص هذا المجلس بما يأتي :

1- رسم السياسة العامة للسلامة والصحة المهنية .

2- الإشراف على تنسيق الجهود وتنظيم التعاون بين الجهات ذات الصلة بنشاط السلامة والصحة المهنية، وعلى الأخص في مجالات البحوث والتدريب والتشريع وتنفيذ برامج السلامة والصحة المهنية . ويصدر بتنظيم أعمال هذا المجلس قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب .

مادة 132 " تشكل لجان استشارية مشتركة للسلامة والصحة المهنية على مستوى المحافظة برئاسة المحافظ وتضم ممثلين عن الوزارات والهيئات المنصوص عليها في المادة السابقة، وتختص بتنسيق الجهود وتنظيم التعاون بين الجهات ذات الصلة بنشاط السلامة والصحة المهنية في نطاق المحافظة في إطار السياسة العامة التي يضعها المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنية. ويصدر بتنظيم أعمال هذه اللجان قرار من المحافظ المختص".

مادة 172 "يعاقب كل من يخالف حكماً من أحكام الباب الخامس بشأن السلامة والصحة المهنية والقرارات الصادرة تنفيذاً لها بالعقوبات الآتية :

1- الحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر وغرامة لا تقل عن خمسين جنيهاً أو بإحدى هاتين العقوبتين بالنسبة لمخالفة المواد: 115، 116، 117، 122، 128، 129.

2- الحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر وغرامة لا تقل عن عشرين جنيهاً أو بإحدى هاتين العقوبتين بالنسبة لمخالفة المواد 119، 121، 123، 127 وتتعدد الغرامة بعدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة .

3- غرامة لا تقل عن عشرين جنيهاً بالنسبة لمخالفة المادة 130 . وتكون عقوبة الحبس وجوبية إذا ترتب على المخالفة خسارة في الأرواح أو أضرار جسيمة في الأموال وتضاعف العقوبة في حالة العود وتتعدد العقوبة بتعدد المخالفات ويكون صاحب العمل أو من يفوضه أو المدير المسئول عن المنشأة مسئولاً بالتضامن مع المتسبب في ارتكاب المخالفة".

مما سبق نستطيع أن نوجز أهم التعديلات التي وردت في قانون 137 لسنة 1981، وهي:

1- النص على سريان الباب الخاص بالسلامة والصحة المهنية علي كل العاملين سواء في القطاع العام أو الحكومي أو الخاص.

2- النص على أنواع المخاطر سواء الميكانيكية أو الطبيعية أو الكيميائية أو السلبية.

3- النص على إلزام المنشآت بالكشف الطبي الإبتدائي علي العاملين قبل إلتحاقهم بالعمل، مع عدم تحميل العامل بتكلفته، وكذلك الكشف الطبي الدوري.

4- النص على إلزام أصحاب الأعمال بإخطار العامل بمخاطر المهنة وتوفير وسائل الوقاية له بدون اقتطاع من مرتبه لذلك، وإلزام العامل بإتباع تعليمات السلامة والصحة المهنية والمحافظة علي وسائل الوقاية.

- 5- النص علي حق الجهة المختصة في إيقاف العمل في حالة الخطر الداهم علي الصحة مع صرف أجور العمال كاملة، وإلزام المنشآت بتنفيذ الاشتراطات الواجبة لتأمين بيئة العمل أو تنفيذها علي نفقته.
- 6- إلزام المنشآت بالعناية الطبية بالعاملين، وبوسائل النقل والسكن في الأماكن النائية.
- 7- إلزام المنشآت التي يشتغل بها أكثر من 50 عامل بالأجهزة الوظيفية للسلامة والصحة المهنية وتدريب أعضائها المسؤولين عن الإنتاج علي المخاطر وكيفية الوقاية، وكذلك بالخدمات الاجتماعية للعمال.
- 8- الاستمرار في النص علي مجلس استشاري أعلي للسلامة والصحة المهنية، ومجالس في المحافظات.
- 9- العقوبات الرادعة علي مخالفات السلامة والصحة المهنية، لما تمثله من مخاطر علي حياة وصحة العمال.

2- قانون - رقم - 27 لسنة 1981 بشأن³⁶ إصدار قانون تشغيل العاملين بالمناجم والمحاجر مادة 1 من مواد الإصدار " تسري أحكام القانون المرافق على العاملين بصناعات المناجم والمحاجر والتعدين".

مادة 4 " لا يجوز للمنشأة أن تستخدم أي عامل في إحدى العمليات المشار إليها في المادة السابقة³⁷ إلا بعد إجراء الكشف الطبي عليه وثبوت لياقته طبيا لها . كما يتم توقيع الكشف الطبي على العامل بصفة دورية كل ستة أشهر ويجب أن يشمل على الأخص كشفا بأشعة أكس بالنسبة للعمال المعرضين للأمراض المهنية ويتم أيضا توقيع الكشف الطبي على العامل عند انتهاء خدمته لأي سبب من الأسباب ولو وقع في فترة الاختبار لإثبات حالته ومعرفة ما إذا كان مصابا بمرض مهني . وتتولى الهيئة العامة للتأمين الصحي توقيع الكشف الطبي المشار إليه في الفقرتين السابقتين مقابل تحصيلها رسما مقداره جنيهان عن كل عامل عن كل كشف طبي دوري وجنيه واحد عن كل كشف آخر ويتحمل بهما صاحب العمل . ويصدر بشروط وأوضاع الكشف الطبي المشار إليه قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير الصحة والدولة للقوى العاملة والتدريب".

مادة 20 " يصدر وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بالاتفاق مع وزير الصناعة والثروة المعدنية وبعد أخذ رأي الاتحاد العام لنقابات العمال لأئحة بالأوامر والأحكام الخاصة بالسلامة والأمن للعاملين الخاضعين لأحكام هذا القانون وتلتزم المنشأة بتطبيق هذه اللائحة".

³⁶ - الجريدة الرسمية العدد - 17 بتاريخ - 1981-4-23 يعمل به من تاريخ 1981-4-24

³⁷ - مادة 3 " يقصد بصناعات المناجم والمحاجر في تطبيق أحكام هذا القانون العمليات المبينة فيما يلي :
1. العمليات الخاصة بالكشف أو البحث عن المواد المعدنية فيما عدا البترول والغازات الطبيعية، أو استغلالها أو تصنيعها أو تجهيزها أو تقطيعها بالمنطقة الصادرة عنها الترخيص ويعتبر في حكم المواد المعدنية الرمال والزلط والجبس والأملاح التبخرية (كلوريد الصوديوم) والأحجار الكريمة والطبقات الرسوبية .
2. العمليات الخاصة باستخراج وتركيز وتجهيز المواد المعدنية والصخور الموجودة على سطح الأرض أو في باطنها في منطقة الترخيص أو العقد أو في مكان آخر يحدد بقرار من وزير الصناعة والثروة المعدنية .
3. ما يلحق بالعمليات المشار إليها في البندين 1، 2 بما في ذلك أعمال البناء وإقامة التركيبات والأجهزة والتجارب والصيانة فوق السطح أو تحت الأرض وكذلك الخدمات الإدارية الفنية أو المعاونة".

مادة 21 " تلتزم المنشأة في الأماكن البعيدة عن العمران بأن توفر بالمجان لأفراد أسرة العامل والذين يعولهم ويقيمون معه بصفة فعلية الإسعافات الطبية الضرورية والعلاج الطبي طبقا للنظام الذي يصدر بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بالاتفاق مع وزير الصحة".

مادة 22 " تلتزم المنشأة أن توفر في موقع الإنتاج مصادر المياه الكافية الصالحة لشرب العمال وأسرهم واستعمالهم العادي بحيث لا يقل ما يخص الفرد الواحد من أفراد الأسرة عن 45 لترا يوميا . ويجب الاحتفاظ بمياه الشرب في أوعية خاصة منعا للتلوث وتوضع الأوعية محكمة الإغلاق في أماكن في متناول العمال كما يجب تغيير هذه المياه يوميا وتطهير الأوعية مرتين في الأسبوع بطريقة معتمدة صحية".

مادة 23 " تلتزم المنشأة بأن تقدم لعمالها بمواقع العمل والإنتاج في المحافظات النائية والأماكن البعيدة عن العمران بالمجان ثلاث وجبات غذائية في مطاعم تعدها لهذا الغرض . ووجبتين بالنسبة لباقي مواقع الإنتاج الأخرى وتكون هذه الوجبات مستوفية للشروط الصحية، وفي حالة تقديم الوجبات أو بعضها للعمال داخل المنجم أو المحجر تكون مغلقة صحيا أو معبأة في أوان محكمة الغطاء . ويجوز الاتفاق بين المنشأة والنقابة العامة للمناجم والمحاجر على نظام آخر لتقديم الوجبات الغذائية، ولا يجوز للعامل التنازل عن هذا الحق كما لا يجوز إعفاء المنشأة من هذا الالتزام لقاء أي بدل نقدي . وتحدد أنواع وكميات الطعام في كل وجبة بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال".

مادة 24 " تلتزم المنشأة بأن توفر لعمالها في مناطق الاستخراج والتجهيز والتصنيع البعيدة عن العمران ما يلي :

- أ- مساكن مجانية للعمال المتزوجين وغير المتزوجين مزودة بالمرافق الصحية اللازمة .
- ب- الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة .
- ج- صيانة هذه المساكن والمرافق والعمل على استمرار وتطوير هذه الخدمات .
- د- نظافة المناطق السكنية وأماكن العمل والمرافق الأخرى .

ويصدر وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بالاتفاق مع وزير الصناعة والثروة المعدنية بعد أخذ رأي الاتحاد العام لنقابات العمال قرارًا بتحديد اشتراطات ومواصفات المساكن وأنواع المرافق والخدمات ومواصفاتها وما يجب أن يتوفر فيها من وسائل التثقيف والترفيه والرياضة".

مادة 35 " يعاقب كل من يخالف إحدى المواد المنصوص عليها في الباب الخامس- السلامة والصحة المهنية- بالحبس مدة لا تتجاوز أسبوعا وبغرامة لا تقل عن عشرة جنيهات ولا تزيد على خمسين جنيها أو بإحدى هاتين العقوبتين وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة . وفي حالة تكرار نفس المخالفة خلال ثلاثة أشهر من تاريخ وقوع المخالفة الأولى تكون العقوبة الحبس".

بواسطة المادة 2 من قانون رقم 169 لسنة 1981 بشأن تعديل بعض أحكام قانون العقوبات.

يستبدل بنصوص المواد من 376 إلى 380 من قانون العقوبات النصوص التالية:

" مادة 376 - تلغى عقوبة الحبس الذي لا يزيد أقصى مدته على أسبوع في كل نص ورد في قانون العقوبات أو في أي قانون آخر، وفي هذه الأحوال تضاعف عقوبة الغرامة المقررة بكل من هذه النصوص بحد أدنى مقداره عشرة جنيهاً و بحد أقصى مقداره مائة جنيه ."

بالنسبة لقوانين الفصل الخاص بعمال المحاجر والمناجم في القطاعات الثلاثة: الخاص والعام والحكومي في قانون خاص، وفيما يخص السلامة والصحة المهنية نستطيع أن نوجز اهم التعديلات فيما يلي:

- 1- الإبقاء علي الكشف الطبي قبل العمل، والدوري أصبح كل ستة أشهر، وبالنسبة للعمال المعرضين للمخاطر المهنية الكشوف عند انتهاء الخدمة لأي سبب ولو كان أثناء فترة الاختبار، مع النص علي أن يتحمل صاحب العمل التكلفة،
- 2- إلزام أصحاب المنشآت بتقديم الإسعافات الطبية والعلاج لأسرة العامل، المقيمة معه فعلياً ويعولها في الأماكن النائية، وتوفير المساكن للمجان للعمال المتزوجين وغير المتزوجين، وتوفير المياه الصالحة للاستخدام العادي لأسرة العامل، وتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية لهم.
- 3- ضعف العقوبات حتى عما ورد في قانون العمل فيما يخص شروط السلامة والصحة المهنية. حتي أنه لم ينص علي إيقاف العمل في حال الخطر الداهم، ولم يلزم الجهة المختصة بمعالجته علي نفقة صاحب العمل.
- 4- عدم النص علي حق الجهة المختصة في إيقاف العمل في حالة الخطر الداهم علي الصحة مع صرف أجور العمال كاملة، وإلزام المنشآت بتنفيذ الاشتراطات الواجبة لتأمين بيئة العمل أو تنفيذها علي نفقته.

3- قانون 12 لسنة 2003، بشأن³⁸ إصدار قانون العمل.

مادة 202 ق 12 لسنة 2003 " يقصد في تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها، (...) المنشأة: كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون العام أو الخاص - المنشأة في تطبيق أحكام الباب الرابع من هذا الكتاب: كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص".

مادة 208 " 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 : الوطأة الحرارية والبرودة - الضوضاء والاهتزازات - الإضاءة - الإشعاعات الضارة والخطرة - تغيرات الضغط الجوي - الكهرباء الاستاتيكية والديناميكية - مخاطر الانفجار".

مادة 209 " تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ جميع الاحتياطات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطر الميكانيكية والتي تنشأ من الاصطدام بين جسم العامل وبين جسم صلب وعلى الأخص: كل خطر ينشأ عن آلات وأدوات العمل من أجهزة وآلات ورفع وجر ووسائل الانتقال والتداول ونقل الحركة - كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء والحفر ومخاطر الانهيار والسقوط".

³⁸ - الجريدة الرسمية العدد 14 مكرر - بتاريخ - 7-4-2003 يعمل به من تاريخ 6-7-2003

مادة 210 " تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ وسائل وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتريا والفيروسات والفطريات والطفيليات وسائر المخاطر البيولوجية متى كانت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الإصابة بها وعلى الأخص: التعامل مع الحيوانات المصابة ومنتجاتها ومخلفاتها - مخالطة الآدميين المرضى والقيام بخدماتهم من رعاية وتحاليل وفحوص طبية".

مادة 211 " تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية مع مراعاة ما يلي: عدم تجاوز أقصى تركيز مسموح به للمواد الكيماوية والمواد المسببة للسرطان التي يتعرض لها العمال - عدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة كميات العتبة لكل منها - توفير الاحتياطات اللازمة لوقاية المنشأة والعمال عند نقل وتخزين وتداول واستخدام المواد الكيميائية الخطرة والتخلص من نفاياتها - الاحتفاظ بسجل لحصر المواد الكيميائية الخطرة المتداولة متضمنا جميع البيانات الخاصة بكل مادة ويسجل لرصد بيئة العمل وتعرض العمال لخطر الكيماويات - وضع بطاقات تعريف لجميع المواد الكيميائية المتداولة في العمل موضحا بها الاسم العلمي والتجاري والتركييب الكيميائي لها ودرجة خطورتها واحتياطات السلامة وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها، وعلى المنشأة أن تحصل على البيانات المذكورة في هذه المواد من موردها عند التوريد - تدريب العمال على طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة والمواد المسببة للسرطان وتعريفهم بمخاطرها وبطرق الأمان والوقاية من هذه المخاطر".

مادة 212 " تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر السلبية والتي تنشأ، أو يتفاقم الضرر أو الخطر من عدم توافرها، كوسائل الإنقاذ والإسعاف والنظافة والترتيب والتنظيم بأماكن العمل، والتأكد من حصول العاملين بأماكن طهو وتناول الأطعمة والمشروبات على الشهادات الصحية الدالة على خلوهم من الأمراض البوائية والمعدية".

مادة 213 " يصدر الوزير المختص قرارًا ببيان حدود الأمان والاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء المخاطر المبينة بالمواد (208، 209، 210، 211، 212) من هذا القانون وذلك بعد أخذ رأي الجهات المعنية".

مادة 214 " تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات اللازمة للوقاية من مخاطر الحريق طبقا لما تحدده الجهة المختصة بوزارة الداخلية وحسب طبيعة النشاط الذي تزاوله المنشأة والخواص الفيزيائية والكيميائية للمواد المستخدمة والمنتجة مع مراعاة ما يأتي: أن تكون كافة أجهزة وأدوات الإطفاء المستخدمة مطابقة للمواصفات القياسية المصرية - تطوير معدات الإطفاء والوقاية باستخدام أحدث الوسائل وتوفير أجهزة التنبيه والتحذير والإنذار المبكر والعزل الوقائي والإطفاء الآلي التلقائي كلما كان ذلك ضروريا. بحسب طبيعة المنشأة ونشاطها".

مادة 215 " تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة وإعداد خطة طوارئ لحماية المنشأة والعمال بها عند وقوع الكارثة، على أن يتم اختيار فاعلية هذه الخطة وإجراء بيانات عملية عليها للتأكد من كفاءتها وتدريب العمال لمواجهة متطلباتها . وتلتزم المنشأة بإبلاغ الجهة الإدارية المختصة بخطة الطوارئ وبأية تعديلات تطرأ عليها، وكذلك في حالة تخزين مواد خطرة أو استخدامها . وفي حالة امتناع المنشأة عن تنفيذ ما توجبه الأحكام السابقة والقرارات المنفذة لها في المواعيد التي تحددها الجهة الإدارية المختصة، وكذلك في حالة وجود خطر داهم على صحة العاملين أو سلامتهم، يجوز لهذه الجهة أن 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 تقاضي أجورهم كاملة خلال فترة الإغلاق أو الإيقاف. وللجهة الإدارية المختصة أن تقوم بإزالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر على نفقة المنشأة".

الباب الرابع - الخدمات الاجتماعية والصحية

مادة 216 " مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يلي:

أ- الكشف الطبي على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحية طبقاً لنوع العمل الذي يسند إليه .

ب- كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسمانية والعقلية والنفسية بما يناسب احتياجات العمل .

وتجرى هذه الفحوص طبقاً للأحكام المنظمة للتأمين الصحي، ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة قراراً بتحديد مستويات اللياقة والسلامة الصحية والقدرات العقلية والنفسية التي تتم على أساسها هذه الفحوص".

مادة 217 " تلتزم المنشأة وفروعها بما يأتي :

أ- تدريب العامل على الأسس السليمة لأداء مهنته .

ب- إحاطة العامل قبل مزاولة العمل بمخاطر مهنته وإلزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة لها مع توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة وتدريبه على استخدامها. ولا يجوز للمنشأة أن تحمل العامل أية نفقات أو تقتطع من أجره أية مبالغ لقاء توفير وسائل الحماية اللازمة له".

مادة 218 " يلتزم العامل بأن يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد بالعناية بما في حوزته منها وبتنفيذ التعليمات الصادرة للمحافظة على صحته ووقايته من حوادث العمل، وعليه ألا يرتكب أي فعل يقصد به منع تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال الوسائل الموضوعية لحماية وسلامة العمال المشغولين معه أو تغييرها أو إلحاق ضرر أو تلف بها وذلك دون الإخلال بما يفرضه أي قانون آخر في هذا الشأن".

مادة 219 " تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي :

أ- التفتيش الدوري اليومي في كل ورديّة عمل على أماكن العمل وخاصة الخطرة منها لاكتشاف المخاطر المهنية والعمل على الوقاية منها

ب- قيام طبيب المنشأة - إن وجد - بفحص شكوى العامل المرضية ومعرفة علاقتها بنوع العمل .
ج- التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحي لإجراء الفحص الطبي الدوري لجميع عمال المنشأة للمحافظة على لياقتهم الصحية وسلامتهم بصفة مستمرة ولاكتشاف ما يظهر من أمراض مهنية في مراحلها الأولى، ولإجراء الفحص عند انتهاء الخدمة، وذلك كله طبقاً لأنظمة التأمين الصحي المقررة في هذا الشأن".

مادة 220 " تلتزم المنشأة بأن توفر لعمالها وسائل الإسعاف الطبية . وإذا زاد عدد عمال المنشأة في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو متراً على خمسين عاملاً تلتزم المنشأة بأن تستخدم ممرضاً مؤهلاً أو أكثر لأعمال التمريض أو الإسعاف بكل ورديّة عمل بها، وأن

تعهد إلى طبيب بعيادتهم في المكان الذي تعده لهذا الغرض، وأن تقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله بالمجان . وإذا عولج العامل في الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين السابقتين في مستشفى حكومي أو خيرى وجب على المنشأة أن تؤدي إلى إدارة المستشفى نفقات العلاج والأدوية والإقامة. ويتبع في تحديد نفقات العلاج والأدوية والإقامة المنصوص عليها في الفقرات السابقة الطرق والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة".

مادة 221 " يلتزم من يستخدم عمالاً في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة . وعلى من يستخدم عمالاً في المناطق البعيدة عن العمران أن يوفر لهم التغذية المناسبة والمسكن الملائمة مع مراعاة تخصيص بعضها للعمال المتزوجين . ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المعنيين ومع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال القرارات اللازمة لتحديد المناطق البعيدة عن العمران واشتراطات ومواصفات المساكن وتعيين أصناف الطعام والكميات التي تقدم منها لكل عامل وما يؤديه صاحب العمل مقابلها . ويجوز بالنسبة لنظام الوجبات الغذائية الواردة في الفقرة السابقة الأخذ بنظام توافق عليه إدارة المنشأة والعمال بها أو ممثلوهم بشرط أن يعتمد من الجهة الإدارية المختصة، وعلى ألا يتضمن هذا النظام الاستعاضة عن تقديم هذه الوجبات كلها أو بعضها مقابل أي بدل نقدي.

مادة 222 " تلتزم المنشأة التي يبلغ عدد عمالها خمسين عاملاً فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها، وذلك بالاشتراك مع اللجنة النقابية - إن وجدت - أو مع ممثلين للعمال تختارهم النقابة العامة المختصة . ويصدر قرار من الوزير المختص بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات عمال مصر بتحديد الحد الأدنى لهذه الخدمات".

مادة 223 " ينشأ بالوزارة الصندوق المختصة للخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومي . وتلتزم كل منشأة يبلغ عدد عمالها عشرين عاملاً فأكثر بدفع مبلغ لا يقل عن خمسة جنيهاً سنوياً عن كل عامل لتمويل هذا الصندوق . ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الخدمات المشار إليها والمبلغ الذي تلتزم كل منشأة بأدائه بما لا يقل عن الحد الأدنى المذكور، وذلك كله بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال. كما يصدر الوزير المختص قراراً بتشكيل مجلس إدارة الصندوق مراعيًا في هذا التشكيل التمثيل الثلاثي وبناء على ترشيح كل جهة لمن يمثلها . كما يصدر الوزير المختص قراراً باللائحة المالية والإدارية للصندوق متضمنة على وجه الخصوص كيفية التصرف في حصيلة المبالغ المشار إليها والإجراءات الخاصة بذلك".

*قضي بعدم دستورية نص الفقرة الثالثة من المادة (223) فيما لم يتضمنه من وضع حد أقصى للاشتراك السنوي الذي تلتزم المنشأة بسداده عن كل عامل، ومن تحديد لتعداد الخدمات التي يقدمها صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومي، بمقتضى حكم المحكمة الدستورية رقم 21 لسنة 30 قضائية المنشور بالجريدة الرسمية بتاريخ 2014-12-22 .

**قضي بعدم دستورية نص الفقرة الخامسة من المادة (223) فيما لم يتضمنه من بيان كيفية التصرف في الموارد المالية لهذا الصندوق، بمقتضى حكم المحكمة الدستورية رقم 21 لسنة 30 قضائية المنشور بالجريدة الرسمية بتاريخ 2014-12-22.

وذلك بواسطة المادة 1 من المحكمة الدستورية العليا رقم 21 لسنة 2014 بشأن رفض الدعوى بالنسبة للفقرة الثانية من المادة (223) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003، وبعدم دستورية نص الفقرة الثالثة من المادة (223) ذاتها فيما لم يتضمنه من وضع حد أقصى للاشتراك السنوي الذي تلتزم المنشأة بسداده عن كل عامل، ومن تحديد لتعداد الخدمات التي يقدمها صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومي، وبعدم دستورية نص الفقرة الخامسة من المادة (223) ذاتها فيما لم يتضمنه من بيان كيفية التصرف في الموارد المالية لهذا الصندوق، وبسقوط البند رقم (1) من المادة الثانية، والمادة السابعة من قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم 216 لسنة 2003، وبسقوط المادة الثانية من قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم 217 لسنة 2003، وبسقوط نص المادة (256) من قانون العمل المشار إليه في مجال إعماله بالنسبة للفقرتين الثالثة والخامسة من المادة (223) من القانون ذاته.

حكمت المحكمة :

أولاً: برفض الدعوى بالنسبة للفقرة الثانية من المادة (223) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003.

ثانياً: بعدم دستورية نص الفقرة الثالثة من المادة (223) ذاتها فيما لم يتضمنه من وضع حد أقصى للاشتراك السنوي الذي تلتزم المنشأة بسداده عن كل عامل، ومن تحديد لتعداد الخدمات التي يقدمها صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومي.

ثالثاً: بعدم دستورية نص الفقرة الخامسة من المادة (223) ذاتها فيما لم يتضمنه من بيان كيفية التصرف في الموارد المالية لهذا الصندوق .

رابعاً: بسقوط البند رقم (1) من المادة الثانية، والمادة السابعة من قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم 216 لسنة 2003، وبسقوط المادة الثانية من قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم 217 لسنة 2003 .

خامساً: بسقوط نص المادة (256) من قانون العمل المشار إليه في مجال إعماله بالنسبة للفقرتين الثالثة والخامسة من المادة (223) من القانون ذاته .

سادساً: تحديد اليوم التالي لنشر هذا الحكم تاريخاً لإنفاذ آثاره دون إخلال باستفادة المدعي منه.

سابعاً: بإلزام الحكومة المصروفات، ومبلغ مائتي جنيه مقابل أتعاب المحاماة.

مادة 227 " يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة بتحديد المنشآت وفروعها التي تلتزم بإنشاء أجهزة وظيفية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، واللجان المختصة بذلك والجهات التي تتولى التدريب في هذه المجالات وتحدد هذه القرارات القواعد التي تتبع في هذا الشأن .

وتختص اللجان المشار إليها ببحث ظروف العمل وأسباب الحوادث والإصابات والأمراض المهنية وغيرها ووضع القواعد والاحتياطات الكفيلة بمنعها، وتكون قرارات هذه اللجان ملزمة للمنشآت وفروعها . ويجب أن يشمل التدريب العاملين بالجهاز الوظيفي للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وأعضاء اللجان المختصة بذلك والمسؤولين عن الإدارة والإنتاج بكافة مستوياتهم بما يتفق ومسئولياتهم وطبيعة عملهم".

مادة 228 " تلتزم كل منشأة صناعية يعمل بها خمسة عشر عاملاً فأكثر، وكل منشأة غير صناعية يعمل بها خمسون عاملاً فأكثر بموافقة مديرية القوى العاملة المختصة بإحصائية نصف سنوية عن الأمراض والإصابات، وذلك خلال النصف الأول من شهري يوليو ويناير على الأكثر. كما تلتزم كل منشأة من المنشآت الخاضعة لأحكام هذا الباب بإخطار المديرية المشار إليها بكل حادث جسيم يقع بالمنشأة وذلك خلال أربع وعشرين ساعة من وقوعه. ويصدر الوزير المختص قراراً بالنماذج التي تستخدم لهذا الغرض".

مادة 230 " يصدر بتشكيل المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، قرار من رئيس مجلس الوزراء، ويختص هذا المجلس برسم السياسة العامة في هذه المجالات واقتراح ما يلزم في شأن تنفيذ هذه السياسة. ويراعى في تشكيل المجلس أن يكون برئاسة الوزير المختص، وعضوية ممثلين من الوزارات ذات الصلة، وعدد متساو من ممثلي كل من منظمات أصحاب الأعمال والاتحاد العام لنقابات عمال مصر، وعدد من ذوي الخبرة في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل. ويصدر بتنظيم عمل هذا المجلس قرار من الوزير المختص".

مادة 231 " تشكل في كل محافظة بقرار من المحافظ المختص لجنة استشارية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل برئاسة المحافظ. وتضم في عضويتها ممثلين للجهات المعنية في المحافظة، وعدداً متساوياً من ممثلي منظمات أصحاب الأعمال وممثلي العمال في المحافظة، وعدداً من ذوي الخبرة. ويصدر بتحديد اختصاصات هذه اللجان ونظام العمل فيها قرار من الوزير المختص".

مادة 256 " يعاقب كل من يخالف أي من أحكام الكتاب الخامس بشأن السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والقرارات الصادرة تنفيذاً له، بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر وبغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين. وتكون عقوبتا الحبس والغرامة المنصوص عليهما في الفقرة السابقة وجوبيتين إذا ترتب على الجريمة الوفاة أو الإصابة الجسيمة. وتضاعف الغرامة في حالة العود. ويكون صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة مسئولاً بالتضامن مع المحكوم عليه في الوفاء بالعقوبات المالية إذا كانت الجريمة قد وقعت نتيجة إخلاله بأي من الواجبات التي يفرضها عليه هذا القانون".

مادة 257 " يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أي من أحكام المادتين (234)، (235) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه. وتضاعف الغرامة في حالة العود". وهما المادتان الخاصتان بتسهيل مهمة المكلفين بمراقبة تنفيذ القانون وإعطائهم البيانات والمستندات المطلوبة لأداء مهماتهم، وكذلك استجابة أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم لطلبات الحضور من قبل الموظفين المكلفين بمراقبة تنفيذ القانون.

مما سبق نوجز أهم التعديلات في قانون 12 لسنة 2003 فيما يلي:

- 1- التفصيل في المخاطر في بيئة العمل عما سبق.
- 2- إضافة خطط الطوارئ واتخاذ الاحتياطات اللازمة للحماية من مخاطر الحريق.
- 3- وضع الرعاية الطبية والكشف الطبي الابتدائي والدوري، ووسائل الوقاية الشخصية، والخدمات الاجتماعية والثقافية، والسكن في المناطق النائية وتوفير وسائل الانتقال في الباب الرابع والذي



- لا ينطبق سوي علي القطاع الخاص دون العام والحكومي، وذلك علي الرغم من وجود مخاطر بيولوجية أو كيميائية أو طبيعية في مستشفيات ومنشآت القطاع الحكومي والعام.
- 4- الكف عن النص علي حق الجهة المختصة في إيقاف العمل في حالة الخطر الداهم علي الصحة مع صرف أجور العمال كاملة، وإلزام المنشآت بتنفيذ الاشتراطات الواجبة لتأمين بيئة العمل أو تنفيذها علي نفقته.
- 5- كل مخالفات السلامة والصحة المهنية لها مادة عقوبة واحدة، وهي المادة 265.

رابعاً: دراسة حالة عن وضع السلامة والصحة المهنية

وضع السلامة والصحة المهنية في مصر ليس بالوضع الجيد، بل إنه كارثي، مهما صرح المسئولون، ونظموا معارض ومؤتمرات كل عام. وليس أدل علي ذلك من الكوارث التي نسمع عنها من وقت لآخر.

علي سبيل المثال أضرب عمال مصنع سينمار بمدينة بورسعيد عن العمل في أبريل 2015، تضامنا مع حقوق أحد العاملين " جمال إسماعيل " بعد تعنت إدارة المصنع معه" حيث قد أصيب أثر اعتداء أحد العمال الهنود عليه عن طريق إلقاء ماء ساخن على وجهه ليتم نقله الفور إلى المستشفى.

وشمل الإضراب تنظيم وقفة احتجاجية من قبل العاملين بالمصنع أعلنوا فيها رفضهم لقرارات إدارة مصنع سنمار الخاصة بعدم احتساب الحادث إصابة عمل، وعدم التصديق على محضر الأمن الصناعي، واعتماد أوراق القوى العاملة التي تتيح للعامل صرف راتبه من التأمينات الاجتماعية .

ورفع العاملون خلال الوقفة الاحتجاجية عدداً من الالفتات ومنها " كرامة وحقوق العامل المصري خط أحمر" و "كلنا عم جمال" وغير ذلك من الالفتات المطالبة بحقوق زميلهم "جمال اسماعيل" الذي لا يملك مصدر دخل آخر له ولأسرته، وما زال يخضع للعلاج بعد الاعتداء عليه، وقد أعلنوا عن رفضهم العودة للعمل إلا بعد الاستجابة لمطالبهم

قال العاملون بالمصنع في تصريحاتهم الخاصة مع موقع بورسعيد اليوم في أغسطس " 90 % من المواد التي ينتجها المصنع سامة وتخرج بعضها منه على هيئة غازات للمنازل المحيطة فضلاً على أنه يصب مخلفاته الكيماوية في مياه بحيرة الاتصال المطل عليها ويسبب تلوث الأسماك المتواجدة به.

في سبتمبر 2017 " أكد العضو المنتدب لمصنع «سنمار» الهندي أن المصنع يقوم بتشغيل 3000 من العمالة المباشرة وغير المباشرة، ويخضع لكل إجراءات الاشتراطات البيئية التي يقوم بها جهاز شؤون البيئة بالمنطقة الصناعية جنوب بورسعيد".

جاء ذلك خلال توقيع اللواء عادل الغضبان، محافظ بورسعيد، مع العضو المنتدب لمصنع «سنمار» للكيماويات» ذلك اليوم، عقد ملكية أرض المصنع بناء على توصية لجنة فض المنازعات بعد سنوات من إنشاء المصنع الذي يعد أحد أكبر منتجي الكيماويات والكلور في مصر، التي تستخدم في تنقية مياه الشرب، وتم تملك المصنع بعد استيفاء كل الشروط الخاصة به، وحضر التوقيع ممثلون من الشركة والتنفيذيون بالمحافظة بالديوان العام للمحافظة.

حكمت محكمة بورسعيد الجزئية المنعقدة يوم الأحد 29 أكتوبر 2017، برئاسة خالد العوضي رئيس المحكمة ، ووكيل النيابة حسن المر أمين السر، بصدور حكم بالحبس سنة مع الشغل وكفالة قدرها مائتي جنيه لإيقاف التنفيذ مؤقتاً في القضية رقم 2144 لسنة 2017 جنح الجنوب .

وصدر الحكم في القضية المذكورة ضد ستيانا ريان راو، وشريف عبد الرحمن المنوفي، وأرموجان كولانديانا، وأحمد على أبو الحمد، وحسن يوسف عيد. وأسندت النيابة العامة للمتهمين جميعاً تسببهم خطأ في إصابة المجنى عليهم. وكان ذلك ناتجاً عن إهمالهم ومخالفتهم للقوانين واللوائح.

وأسندت النيابة للمتهم الأول أنه لم يوفر وسائل الصحة والسلامة المهنية بمنشأته، وطلبت عقابهم بالمواد 244/3.1 عقوبات والمواد 256.237.208.203 من القانون رقم 12 لسنة 2003.

وبناء على قرار النيابة تشكلت لجنة لفحص المصنع، والوقوف على مدي توافر شروط السلامة والصحة المهنية، وجاء في تقريرها أن الإجراءات مضبوطة، إلا أنه فيما يتعلق بالحادث "جاء في الشق الثاني، فحص وإجراء معاينة لمحل وقوع الحادث للتأكد من تنفيذ جميع البنود التي تم ذكرها حال وقوع الحادث تحديداً، وتبين للجنة بأن الحادث عبارة عن انفجار بماسورة متواجدة بوحدة VCM نتيجة خلل فني تم حدوثه أثناء القيام بعملها، أدى إلى حدوث إصابات لعدد 8 عمال محيطين بها. وبإنزال جميع ما سبق سرده من بنود في الشق الأول على تلك الحادث، تبين للنيابة عدم تطبيق جميع اشتراطات السلامة والصحة المهنية من جانب مسئول السلامة والصحة المهنية المفترض تواجده وقت وقوع الحادث لمباشرة مهام وظيفته، وكذلك المدير المسئول بصفته رئيس لجنة السلامة والصحة المهنية بالمنشأة أثناء وقوع تلك الحادثة، متضامين معاً، لعدم قيامهما بالإجراءات والواجبات التي تفرضها عليهما وظيفتها، بموجب القرار رقم 134 لسنة 2003 مما يعد إهمالاً جسيماً من جانبهما، تسبب في حدوث تلك الإصابات للعمال محل الواقعة، لأنه كان يتعين عليهما العلم بكل اشتراطات السلامة والصحة المهنية".

وفي نوفمبر 2017 " أعلن مصدر مسؤول بمصنع سنمار للكيماويات جنوب بورسعيد، عن أن إدارة المصنع أجبرت 70 عاملاً على تقديم الاستقالة من العمل بالمصنع، مقابل الإفراج عن 15 من زملائهم الذين تم القبض عليهم في مطاردة من قوة بقسم شرطة الجنوب برئاسة اللواء أمجد عبد الفتاح مدير أمن بورسعيد لعمال المصنع الهندي المعتصمين داخله للأسبوع الثاني على التوالي، للمطالبة بتفعيل السلامة البيئية للمصنع، ليعمل العمال في بيئة آمنة لهم والمنطقة المحيطة بهم".

وفي ديسمبر 2017 "ورد إخطار إلى الدكتور عادل تعيلب مدير عام الصحة ببورسعيد، من مسئول الطوارئ بالصحة يفيد بوصول مستشفى العام ببورسعيد "الاميري"، جثة شريف عبد المعطى 35 سنة، مهندس بالصراف من مصنع سيمنار، ولقى مصرعه نتيجة سقوطه من أعلى".

وعلى الرغم من شكوي سكان حي الإمارات الاجتماعي للمصنع واحتجاجهم استمر المصنع " وأكد أهالي الحي الإماراتي المجاور للمصنع - في أكتوبر 2018- أنهم وأبنائهم تعرضوا لأمراض الحساسية والربو بسبب الرائحة التي لا تطاق. وأنهم استغاثوا بالمسؤولين، غير أنهم لم يستجيبوا لاستغاثاتهم التي تتعارض مع مصالحهم الخاصة. وقالوا، "نحن أبناء البلد، خصص لنا المحافظ سكن اجتماعي خارج المدينة بجوار مصنع الموت. وأدعى أنه سيقوم غابة شجرية لمنع وصول الرائحة النفاذة إلى المنطقة" كما قالوا أن سيارات الإسعاف لا تغادر الحي وتنقذ الأطفال بجلسات الأكسجين، وعندما تظاهروا أمام المصنع، قبض الأمن على 8 منهم".

حتى لجأ الأهالي للمحكمة مرة أخرى في نوفمبر 2018" وكان أحمد محمد عامر، المحامي، وأحد ساكني الحي الإماراتي، جنوب بورسعيد، المتضرر من شركة ومصنع سنمار لإنتاج الكيماويات ببورسعيد، أقام



الدعوى للمطالبة بسحب ترخيص تشغيل مصنع سنمار ببورسعيد وبنقل المصنع إلى مكان آخر ضمن الحدود الآمنة بيئيًا لخطورة الإنبعاثات الصادرة من المصنع على الصحة العامة للمواطن والملوثة للبيئة والجو بمحافظة بورسعيد".

وما زال المصنع قائمًا. ومن الممكن زيارة [موقعه الإلكتروني](#).

خاتمة

علي الرغم من النص في القوانين والقرارات المنفذة لها علي الكثير من التفاصيل بشأن السلامة والصحة المهنية، إلا أن العقوبة في قانون المناجم والمحاجر أصبحت ضعيفة حيث ألغيت عقوبة الحبس، في حالة الاستهانة بشروط السلامة والصحة المهنية. وفي مسودة تعديل قانون العمل 12 لسنة 2003، بعد أن كانت عقوبة مخالفة أحكام السلامة والصحة المهنية والتي تؤدي للوفاة أو الإصابة الحبس - وجوبياً، فتحت المسودة الباب لكي يستبدل الحبس بالغرامة.

كما أستبعد قانون 12 العاملين بالحكومة من تطبيق الفصل الخاص بالخدمات الاجتماعية والطبية، علي الرغم من وجود مخاطر كيميائية وبيولوجية في المنشآت الحكومية.

وبعد أن كانت القوانين تنص علي حق الجهات المختصة في إصلاح وتنفيذ الاشتراطات التي تؤمن علاقة العمل، أو فيما يخص السكن في الأماكن النائية، اجتمعت القوانين مؤخراً عن ذلك.

وفي التفاصيل، مثلاً تنص الإتفاقية 161 لسنة 1985 أن تكون الأجهزة الوظيفية للسلامة والصحة المهنية في المنشآت مستقلة عن أصحاب العمل والعمال وممثليهم. إلا أنه في مادة 12 من قرار 134 لسنة 2003 المنفذ لـ مادة 227 ق12 لسنة 2003، والخاصة بتشكيل لجان وأجهزة السلامة والصحة المهنية في المنشأة أن يرأسها صاحب العمل أو من ينيبه.

وبعيداً عن التفاصيل فليس في مصر نظام صحيح للسلامة والصحة المهنية، وكل الأجهزة واللجان الموجودة في القوانين، ليس لها مردوداً علي أرض الواقع. ولم نسمع أو نري نشرًا حول تشكيلها واجتماعاتها الدورية، وبحثها في وضع السلامة والصحة المهنية، وتحليلها للحوادث ووضع مقترحات لجعل بيئة العمل، بل والبيئة المحيطة بالمصانع آمنه.

كما تتركز أولوية كل مؤسسات الدولة حقل تشجيع المستثمرين، حتي لو كان ذلك علي حساب صحة وحياة العمال والسكان كما ظهر من دراسة الحالة.

ويجدر بالذكر أن أجور العاملين في التفتيش بمجال السلامة والصحة المهنية متدني للغاية، مما يجعل الكثيرين ممن يحملون المؤهلات المطلوبة لشغل الوظيفة (طب- هندسة - علوم) يحجمون عن العمل بها. مما يؤدي إلي قلة عدد المفتشين من ناحية، وعدم جودة الأداء من ناحية أخرى.



التوصيات

- 1- تغليظ العقوبات علي مخالقات السلامة والصحة المهنية وتعداد العقوبات لكل مخالفة، وذلك كون هذه المخالقات ستؤدي إلي تعريض حياة العاملين، وأيضاً سكان المناطق المجاورة للمصنع أو المنشأة للخطر.
- 2- عودة المواد التي تعطي الحق للجهات المختصة بإصلاح بيئة العمل في حالة تعرض حياة العمال للخطر، علي نفقة صاحب العمل.
- 3- العمل علي وضع مواد تجعل الأجهزة الوظيفية للسلامة والصحة المهنية مستقلة عن صاحب العمل.
- 4- الاتساق مع الاتفاقيات الدولية بجعل منظومة السلامة والصحة المهنية أساسية، وتكامل الأجهزة الحكومية المختلفة للوصول لمنظومة فعالة علي أرض الواقع.
- 5- جعل تأمين بيئة العمل متساوياً مع هدف تشغيل عجلة الإنتاج، والأرباح بالنسبة للرأسماليين. وعدم السماح بتشغيل أي مصنع أو شركة لا تحقق شروط السلامة والصحة المهنية تحت أي مسمى.
- 6- تفعيل القانون بخصوص المنشآت التي تمثل خطورة علي حياة وصحة العاملين والبيئة المحيطة.
- 7- تحسين أوضاع القائمين بالتفتيش علي السلامة والصحة المهنية، والعمل علي تطويرهم ورفع كفاءتهم.