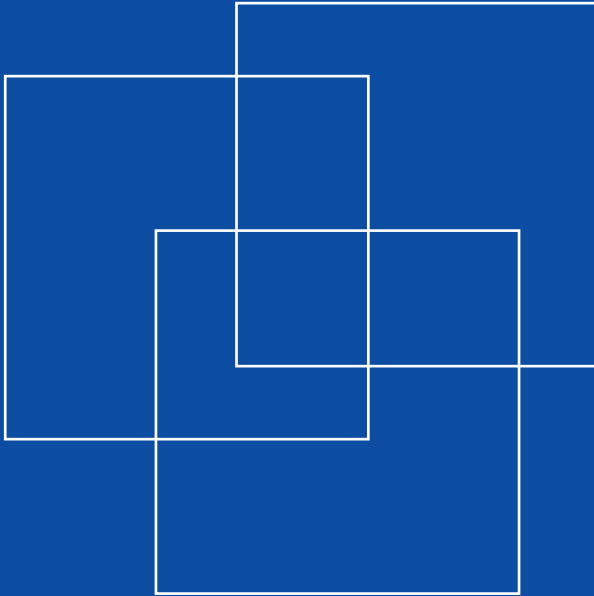




منظومة تفتيش العمل في مصر بين الإطار القانوني والواقع العملي: دراسة في متطلبات التطوير



مشروع تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية

منظومة تفتيش العمل في مصر بين الإطار القانوني والواقع
العملي: دراسة في متطلبات التطوير

أ.د. محمد شوقي عبد العال - باحث رئيسي

لبنى غريب - باحث مساعد

نتائج الدراسة الميدانية

د. مروة نظير

هدى الشاهد

حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية، ٢٠١٥ الطبعة الأولى باللغة العربية، ٢٠١٥

تتمتع منشورات منظمة العمل الدولية بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها - دون إذن-، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأى طلب للحصول على إذن بالنسخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، في منظمة العمل الدولية في جنيف على العنوان التالي:

ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH 1211 Geneva 22, Switzerland

والمكتب يرحب دائماً بهذه الطلبات.

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

منظومة تفتيش العمل في مصر بين الإطار القانوني والواقع العملي: دراسة في متطلبات التطوير

: ISBN

978-92-2-630677-6 (print)

978-92-2-630678-3 (web pdf)

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

ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland.

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

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

تليفون: ٢٧٢٥٠١٢٣ (+٢٠٢)

زوروا موقعنا: www.ilo.org/cairo

طبع في (جمهورية مصر العربية)

تقديم

تسعى وزارة القوى العاملة المصرية إلى ضمان توفير شروط العمل اللائق وتحسين ظروف العمل، من خلال تحسين خدمات التفتيش، وتحسين البنية التحتية لمنظومة التفتيش على المستويين المركزي والمحلى. وذلك في إطار توقيع مصر على اتفاقيات العمل الدولية وما نص عليه الدستور المصري من احترام المبادئ والحقوق العمالية وكذلك الحفاظ على الحوار المجتمعي عملاً على رفع الانتاجية وتحقيق أقصى منفعة لطرفي العملية الانتاجية . كما تسعى منظمة العمل الدولية من خلال العمل مع شركائها «الحكومة، وأصحاب الاعمال، والعمال» إلى تمكين المؤسسات الوطنية الحكومية وغير الحكومية من أجل تعزيز العمل اللائق، وخلق فرص عمل منتجة، وذلك من خلال تحسين الإمتثال للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

وفى هذا السياق تتعاون الوزارة مع المنظمة لتنفيذ مشروع «تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية»، والذي يهدف بشكل عام إلى تعزيز التوافق والإمتثال للوائح العمل الوطنية، والمعايير والمواصفات الدولية، وتعزيز حقوق العمال، وزيادة الإنتاجية، وتحسين القدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية. وتأتى دراسة «منظومة تفتيش العمل في مصر بين الإطار القانونى والواقع العملي: دراسة فى متطلبات التطوير» كخط أساس لتحديد جوانب المساعدة الفنية والمادية التي يمكن تقديمها من خلال المشروع على اسس علمية سليمة. حيث يتم فى إطار المشروع ذاته تطوير وحدات نموذجية متخصصة ضمن إدارة التفتيش الوطنية مكونة من ١٢٠ مفتش من مفتشى العمل ومفتشى السلامة والصحة المهنية للتفتيش على الشركات التصديرية بالمناطق الصناعية التابعة للمناطق والمديريات والإدارة المركزية بالوزارة ، وذلك باستخدام أحدث الاساليب وأكفاً الخبرات المحلية.

ومن المقرر استخدام هذه الدراسة كأساس لقياس مدى اسهام مشروع «تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية» فى تطوير منظومة العمل الوطنية، والتي نتوقع تطور ادائها بشكل ملموس خلال فترة تنفيذ المشروع.

جمال سرور

وزير القوى العاملة

جمهورية مصر العربية

تعتبر منظمة العمل الدولية الوكالة الوحيدة ضمن منظومة الأمم المتحدة ذات التمثيل الثلاثي (الحكومة، وأصحاب الأعمال، والعمال). ويجعل هذا الهيكل الثلاثي المنظمة محفلاً فريداً تناقش من خلاله الحكومات والشركاء الاجتماعيين للدول الأعضاء معايير وسياسات العمل بحرية ومصادقية.

وتجد المعايير الدولية لتفتيش العمل، وتفتيش السلامة والصحة المهنية سندها في

عدد من الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، منها:

- الاتفاقية رقم ٨١ لسنة ١٩٤٧ بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة،

- الاتفاقية رقم ١٥٠ لسنة ١٩٧٨ بشأن إدارة العمل،

- الاتفاقية رقم ١٥٥ لسنة ١٩٨١ بشأن السلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل،

- الاتفاقية رقم ١٨٧ لسنة ٢٠٠٦ بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنتين.

حيث تضع هذه الاتفاقيات - إلى جانب عدد آخر - المعايير الدولية العامة لتفتيش العمل، وتفتيش السلامة والصحة المهنية. وتأتى هذه الدراسة كمساهمة من جانب مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة لإلقاء الضوء على الوضع الحالي لتفتيش العمل في مصر، بغرض تحليل مدى التوافق بينه وبين المعايير الدولية لتفتيش العمل ولاسيما الاتفاقية رقم ٨١ لسنة ١٩٤٧ والتوصية الخاصة بها. إذ خلصت الدراسة الى عدد من النتائج المتعلقة بالإطار القانوني والمؤسسي لتفتيش العمل في مصر من بينها الموقف القانوني المصري من الاتفاقيات الدولية بشأن تفتيش العمل؛ والذي يعكس بدوره ريادة مصر عربياً في التصديق على تلك الاتفاقيات ولاسيما الاتفاقية رقم ٨١ لسنة ١٩٤٧ والتوصية الملحق بها، وكذلك نقص موارد أجهزة التفتيش والتي تؤدي إلى عدم توافر الموارد المادية والأجهزة اللازمة للعمل؛ مما يصعب معه قيام المفتشين بالمهام المنوطة بهم بشكل سريع ودقيق.

كما انتهت الدراسة فيما يخص تعزيز منظومة تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية في مصر إلى مجموعة من التوصيات، من بينها توجيه مزيد من الاهتمام إزاء الاتفاقيات الدولية المعنية بالسلامة والصحة المهنية، والسعي للانضمام لها، ومراجعة الإطار القانوني الناظم لتفتيش العمل، وزيادة المخصصات المالية لأجهزة تفتيش العمل بما يساهم في توفير الإمكانيات المادية اللازمة لأداء المهام المنوطة بالمفتشين، علاوة على وضع خطة شاملة لتعزيز قدرات المفتشين العاملين في مجال تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية؛ وهو ما يمثل أساساً للحوار مع وزارة القوى العاملة بشأن المساهمة الفنية

والمادية التي يمكن لمنظمة العمل تقديمها في إطار مشروع "تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية".

وإنني انتهز هذه الفرصة لأتوجه بالشكر إلى وزارة القوى العاملة المصرية، والفريق البحثي القائم على إعداد هذه الدراسة، وفريق عمل مشروع "تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية" وذلك لجهودهم في إعداد هذه الدراسة، أملاً أن تساهم في تطوير منظومة تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية في مصر بما يساعد في تحسين شروط وظروف العمل.

بيتر فان غوى

مدير الفريق الفني للعمل اللائق لدول شمال إفريقيا

ومدير مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة

المحتويات

الصفحة	الموضوع
٩	مقدمة
١٥	الفصل الأول: المرجعية القانونية لتفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية
١٧	أولاً: التنظيم القانوني الدولي لتفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية
١٧	١. تفتيش العمل
١٨	٢. تفتيش السلامة والصحة المهنية
١٩	أ - الاتفاقيات
٢٠	ب - التوصيات
٢١	٣. الطبيعة الإلزامية لاتفاقيات العمل الدولية (ومن بينها الاتفاقية الدولية ٨١ بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة والتوصية الملحق بها)
٢٢	٤. آليات منظمة العمل الدولية في الرقابة على تطبيق اتفاقيات العمل الدولية (ومنها الاتفاقية الدولية ٨١ بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة والتوصية الملحق بها)
٢٢	أ - الرقابة النظامية الدورية القائمة على فحص تقارير الحكومات
٢٥	ب - الرقابة العامة القائمة على تقديم البلاغات والشكاوي
٢٧	ثانياً: التنظيم القانوني المصري لتفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية
٢٧	١. الموقف القانوني المصري من الاتفاقيات الدولية بشأن تفتيش العمل
٢٨	٢. المنظومة القانونية الوطنية لتفتيش العمل في مصر
٢٩	٣. المنظومة القانونية للسلامة والصحة المهنية في مصر
٢٩	أ - القوانين والقرارات
٣٠	ب - قوانين التراخيص
٣١	ج - القوانين المكملة
٣٣	الفصل الثاني: الإجراءات والمعايير الضابطة لتفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية
٣٥	أولاً: تفتيش العمل في إطار معايير العمل الدولية
٣٥	١- نطاق سلطة التفتيش
٣٦	٢- تنظيم هياكل أجهزة تفتيش العمل
٣٦	أ - هيكل جهاز تفتيش العمل
٣٧	ب - وضع جهاز تفتيش العمل تحت سلطة مركزية
٣٧	ج - أحادية أو تعدد أجهزة التفتيش
٣٧	٣- وظائف أجهزة تفتيش العمل
٣٧	أ - الوظائف الفنية
٤٥	ب - الوظائف الإدارية لتفتيش العمل
٤٤	ج - الوظائف الإضافية
٤٥	د - دور تفتيش العمل في تسوية المنازعات العمالية
٤٥	٤- هيئة التفتيش
٤٥	أ - ممارسة التفتيش من قبل موظفين عموميين

الصفحة	الموضوع
٤٥	ب - شروط تعيين المفتشين.....
٤٦	ج - تدريب المفتشين.....
٤٦	د - تركيبة هيئة التفتيش.....
٤٧	هـ - دور الشركاء الاجتماعيين في التفتيش.....
٤٨	و - سلطات والتزامات المفتشين.....
٥٤	ثانياً: المعايير والإجراءات المنظمة لتفتيش العمل في مصر
٥٤	١. هيكل تفتيش العمل.....
٥٥	٢. وظائف مفتشي العمل.....
٥٧	٣. تنظيم عملية التفتيش.....
٥٧	أ - أنواع التفتيش.....
٥٨	ب - الإجراءات المترتبة على الزيارات التفتيشية.....
٥٨	ج - متابعة الأحكام والمبالغ المحكوم بها في مخالفة أحكام قوانين العمل.....
٥٨	د - الالتزامات الواردة بشأن تسهيل عملية التفتيش.....
٥٦	هـ - العقوبات المترتبة بشأن تفتيش العمل بناءً على قانون العمل.....
٦٠	ثالثاً: المعايير والإجراءات المنظمة للسلامة والصحة المهنية في مصر
٦٠	١. نطاق التطبيق المتعلق بالسلامة والصحة المهنية.....
٦٠	أ - المنشأة.....
٦١	ب - الإصابات والأمراض الداخلة في نطاق تطبيق السلامة والصحة المهنية.....
٦٢	٢. التزامات صاحب العمل بتأمين سلامة العامل.....
٦٣	٣. التزامات العامل بتأمين سلامته.....
٦٣	٤. التزامات الدولة بتأمين بيئة العمل.....
٦٣	أ - تأمين المنشأة ضد حوادث العمل ومخاطر البيئة.....
٦٤	ب - تأمين بيئة العمل من المخاطر.....
٦٧	٥. أجهزة الدولة العاملة في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.....
٦٧	أ - جهاز التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.....
٦٩	ب - أجهزة ولجان السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشآت.....
٦٩	ج - أجهزة البحوث والدراسات والأجهزة الاستشارية.....
٦٩	٦. العقوبات المترتبة على مخالفة أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.....
٧٣	الفصل الثالث: مقدرات منظومة التفتيش: رؤية مفتشي العمل ومفتشي السلامة والصحة المهنية
٨٢	أولاً: قدرات هيئة التفتيش
٨٢	١. المؤهلات العلمية للمفتشين.....
٨٤	٢. التدريبات التأهيلية الأساسية المتوفرة.....

الصفحة	الموضوع
٨٧	٢. برامج التدريب الدورى المتاحة ونوعياتها.....
٩٠	ثانيا : الموارد البشرية والمادية للتفتيش.....
٩٠	١. حجم الموارد البشرية ومدى تناسبها مع حجم العمل.....
٩٦	٢. حجم الموارد المادية ومدى ملاءمتها لمتطلبات العمل.....
٩٩	٣. مدى توفر الدعم الفنى المتخصص.....
١٠١	ثالثا : اختصاصات وصلاحيات هيئة التفتيش.....
١٠١	١. طبيعة العمل ومستوى الحماية القانونية.....
١٠١	أ - طبيعة العمل.....
١٠١	ب - التدخل فى خط سير العمل.....
١٠٣	ج- مستوى الحماية القانونية.....
١٠٥	٢. المهام الوظيفية.....
١٠٦	أ - متابعة التزام المنشآت بأحكام القانون.....
١٠٨	ب - فاعليات التوعية.....
١٠٩	ج - تظليل عيوب القانون.....
١١٠	د - المهام المتعارضة.....
١١٢	رابعا : اختصاصات وصلاحيات هيئة التفتيش وعلاقات التعاون البينية.....
١١٢	١. اختصاصات وصلاحيات المفتش.....
١١٢	أ - الدخول دون إخطار مسبق وإجراء البحوث وتوجيه الأسئلة.....
١١٥	ب - صلاحية الاطلاع على السجلات وأخذ عينات من مواد الانتاج.....
١١٧	ج - صلاحية طلب إدخال تعديلات على أو اتخاذ تدابير عاجلة.....
١١٩	٢. علاقات التعاون بين مكاتب التفتيش والمؤسسات الحكومية والخاصة.....
١٢١	خامسا : تقارير التفتيش.....
١٢١	١. تقارير التفتيش الدورية.....
١٢٢	٢. بنية تقارير التفتيش.....
١٢٢	أ - إحصاءات بأنشطة مكاتب التفتيش.....
١٢٣	ب - إحصاءات بالمنشآت الخاضعة للتفتيش وعمالها.....
٢٤	ج - إحصاءات عن زيارات التفتيش.....
١٢٦	د - إحصاءات عن المخالفات وعن جزاءاتها.....
١٢٧	هـ - احصاءات خاصة بمفتشى السلامة والصحة المهنية.....
١٢٩	سادسا : مقترحات تطوير منظومة التفتيش.....
١٣٣	الفصل الرابع: واقع الخدمات التفتيشية فى مصر: رؤية طرفى العملية الإنتاجية بالقطاعات الصناعية المستهدفة.....
١٤٠	أولا : نتائج استطلاع رأى العاملين.....
١٤٠	١. نظرة العاملين إلى التفتيش.....
١٤١	٢. خبرة العاملين مع مكتب العمل.....

الصفحة	الموضوع
١٤٣	٣. خبرة العاملين مع التفتيش
١٤٧	٤. فى شروط تنظيم العمل داخل المنشأة
١٥٠	٥. رأى العاملين فى ظروف سلامة العمل داخل المنشأة
١٥١	٦. رأى العاملين بشأن دور وصلات المفتش
١٥٤	٧. رأى العاملين بشأن علاقات العمل
١٥٦	٨. رأى العاملين بشأن دور اللجان فى تحسين علاقات العمل
١٥٧	٩. رأى العاملين فى سبل تعزيز الوعى القانونى
١٥٨	١٠. مقترحات العاملين لتحسين عمليات التفتيش
١٦٠	ثانياً : نتائج استطلاع رأى القيادات الإدارية
١٦٠	١. نظرة القيادات الإدارية إلى التفتيش
١٦١	٢. خبرة القيادات الإدارية مع مكاتب العمل
١٦٤	٣. خبرة القيادات الإدارية مع التفتيش
١٦٦	٤. رأى القيادات الإدارية فى شروط تنظيم العمل داخل المنشأة
١٦٨	٥. رأى القيادات الإدارية فى ظروف بيئة العمل
١٦٩	٦. رأى القيادات الإدارية بشأن دور وصلات المفتش
١٧٢	٧. رأى القيادات الإدارية بشأن علاقات العمل
١٧٤	٨. رأى القيادات الإدارية بشأن دور اللجان فى تحسين علاقات العمل
١٧٥	٩. رأى القيادات الإدارية حول سبل تعزيز الوعى القانونى
١٧٥	١٠. مقترحات القيادات الإدارية لتحسين عمليات التفتيش
١٧٧	خاتمة : نتائج وتوصيات عامة
١٨٥	قائمة المراجع
١٩١	ملاحق الدراسة
١٩٣	ملحق رقم (١): الاتفاقية الدولية ٨١ لسنة ١٩٤٧ بشأن تفتيش العمل فى الصناعة والتجارة والتوصية الملحق بها
٢٠٤	ملحق رقم (٢): قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣
٢٥٤	ملحق رقم (٣): استمارة استطلاع رأى مفتشى العمل ومفتشى السلامة والصحة المهنية
٢٦٢	ملحق رقم (٤): استمارة استطلاع رأى المشتغلين بالصناعات التصديرية المستهدفة للمشروع

مقدمة :

يعرف التفتيش في اللغة بأنه الاستقصاء في الطلب والبحث، ويقال: فتش الرجل الشيء، أي فحصه، وفتش عنه: أي سأل واستقصى في الطلب، وفي الاصطلاح لا يخرج معنى التفتيش عن البحث والاستقصاء.

وفي الفقه اختلف الشراح بشأن وضع تعريف لتفتيش العمل، فقد عرّف البعض تفتيش العمل بأنه «الأداة التي تقوم بتنفيذ القوانين العمالية ووضعها موضع التطبيق. وأجهزة تفتيش العمل تعني مجموعة الأفراد الذين يقومون بالتفتيش».

وعرف البعض الآخر تفتيش العمل بأنه «الإجراءات التي تقوم بها الأجهزة الرقابية في الوزارة المعنية بشؤون العمل لمراقبة شروط وظروف العمل لضمان تطبيق تشريعات العمل النافذة المتعلقة بها وتوفير الحماية للعمال أثناء أدائهم لعملهم».

وقد ذكر مكتب العمل الدولي تعريفاً ينص على أن تفتيش العمل هو «جزء أساسي من نظام إدارة العمل، وهو ينهض بالوظيفة الأساسية لكفالة إنفاذ قانون العمل والامتثال الفعال له».

إذن فإن تعريف تفتيش العمل يرتبط بشكل أساسي بتحديد الجهة المناطة بها عملية التفتيش، وتحديد الوظائف التي تقوم بها هذه الجهة والتي تتجلى في وظائف رقابية وأخرى وقائية كما سنرى فيما بعد، ويجب أن يتضمن تعريفه أيضاً الهدف المتوخى من أدائها، والقوانين التي يجب مراقبتها وتطبيقها، وعليه فقد وضع بعض الباحثين تعريفاً شاملاً لتفتيش العمل ينص على أن تفتيش العمل هو «الإجراءات والوسائل الرقابية والوقائية التي تقوم بها أجهزة تفتيش العمل التابعة لإدارة العمل الحكومية أو وزارة العمل من أجل كفالة التنفيذ الفعال لأحكام قانون العمل والقوانين واللوائح والقرارات الأخرى ذات العلاقة بالعمل والعمال، وذلك بغرض تحسين علاقة العمل وترسيخ التعاون بين أطراف عقد العمل وإرشادهم إلى أفضل السبل الواجب اتباعها لتحسين ظروف العمل، أو اتخاذ الإجراءات القانونية تجاه المخالفين من أصحاب العمل متى دعت الحاجة إلى ذلك».

نشأة نظام تفتيش العمل دولياً :

تعود أصول تفتيش العمل كنظام مؤسسي مستقل إلى القرن التاسع عشر، إذ هو وليد الثورة الصناعية. وكما أن الثورة الصناعية كانت قد بدأت في بريطانيا، فإن أول قانون بشأن حماية العمال صدر فيها أيضاً في عام ١٨٠٢، وكان خاصاً بالعمال في مصانع الغزل والنسيج. وكان الإشراف على مدي التزام الأطراف المعنية بذلك القانون مناطاً

بلجان تطوعية، أثبتت عدم كفاءتها في ذلك، مما دفع الحكومة إلى إسناد تلك المهمة عام ١٨٣٣ لأشخاص ذوي خبرة وكفاءة عالية، وقد مثل هؤلاء الأشخاص بداية الإعلان عن ظهور نظام تفتيش العمل الحديث بمعناه المتعارف عليه الآن.

وقد قاد هذا التطور إلى إقامة أجهزة تفتيش عمل للرقابة على تطبيق الأحكام القانونية المنظمة لعلاقات العمل في العديد من الدول الأوروبية. ثم أعقب ذلك زيادة الاهتمام بتفتيش العمل على مستوى دولي وليس وطنياً فحسب. فقد عقدت العديد من المؤتمرات الدولية لبحث تلك المسألة. ففي عام ١٨٩٠ عقد مؤتمر برلين والذي حضره ممثلون عن ١٥ دولة وذلك لتبني أول مجموعة من معايير العمل الدولية، وقد أكد المؤتمر ضرورة الإشراف على القوانين في كل دولة من قبل عدد كافٍ من المسؤولين الأكفاء ممن تعينهم الحكومة لهذه الغاية بالطريقة التي تضمن حيادهم تجاه كل من العمال وأصحاب العمل.

وتلى ذلك المؤتمر، مؤتمر زيوريخ ١٨٩٧، ومؤتمر الاتحاد الدولي لحماية القوي العاملة في برلين ١٩٠٠، ثم مؤتمر برن ١٩٠٥. وقد ناقشت جميعها موضوع تفتيش العمل وأصدرت توصيات بشأنه.

ومما تجدر الإشارة إليه في هذا الصدد أنه في عام ١٨٩٨ تم تعيين أول مفتش صحي على المصانع في بريطانيا، وبحلول عام ١٨٩٩ تولى أول مستشار هندسي مهامه، وفي عام ١٩٠١ تم تعيين أول امرأة في منصب مفتش مصانع في ألمانيا.

وخلال الحرب العالمية الأولى وفي أعقابها نشطت التنظيمات النقابية في أوروبا لبلورة فكرة مشاركتها في مراقبة شروط وظروف العمل، وهو ما ظهر واضحاً في المؤتمرات النقابية العمالية الدولية التي عقدت في مدينة (ليدز) عام ١٩١٦، وفي مدينة (برن) عام ١٩١٧، والتي تم فيها التعبير عن فكرة (المراقبة العمالية) التي تمنح العمال دوراً نشيطاً في مراقبة شروط وظروف العمل.

ومع قيام منظمة العمل الدولية عام ١٩١٩، حظي تفتيش العمل باهتمام خاص، وأوجدت المنظمة إطاراً قانونياً خاصاً بتفتيش العمل ملزماً للعديد من الدول.

نشأة تفتيش العمل في مصر:

منذ الاحتلال البريطاني لمصر عام ١٨٨٦ م، تدفقت رؤوس الأموال، حيث الامتيازات والاحتكارات الأجنبية التي صاحبت الاحتلال مستغلة رخص الأيدي العاملة ووفرته ووجود المواد الخام، لاسيما القطن، وكانت الرقابة على تشغيل العمال معدومة.

وكانت علاقات العمل منحصرة في خمس مواد تحت عنوان "إيجار الأعمال وأهل الصناع" وهي نصوص لم تكن تضمن للعمال حقاً وكان الفيصل في أي نزاع يعود إلى العرف السائد، أما نطاق التفتيش فقد كان قاصراً جداً.

وفي عام ١٩٠٩ م صدر أول تشريع للعمل بالقانون رقم ١٤ بشأن تنظيم تشغيل الأحداث في صناعة حلج القطن، واستمر العمل به قرابة عشرين عاماً وكان جهاز التفتيش العمالي آنذاك ضعيفاً قاصراً.

ويعد المكتب الذي أنشئ في يونيو ١٩٣٠ م وألحق بإدارة عموم الأمن العام بوزارة الداخلية نواة تفتيش العمل في مصر، وقد ألحق هذا المكتب سنة ١٩٣٥ م بوزارة الصناعة والتجارة على أساس علاقتها بالإنتاج، ولإبعاد الشبهة عنه على أنه فرع من البوليس، وفي سنة ١٩٣٩ م أنشئت وزارة الشؤون الاجتماعية ونقل المكتب إليها بعد أن أصبح مصلحة مستقلة.

وفي سنة ١٩٥٤ م أعيد تشكيل وزارة الشؤون الاجتماعية، وقسمت إلى إدارات عامة، وحلت الإدارة العامة للعمل محل مصلحة العمل، وكان من بين الإدارات الفرعية التي تفرعت عنها إدارة التفتيش، وفي سنة ١٩٦١ م أنشئت وزارة العمل وألحقت بها إدارة عامة للتفتيش.

وقد صدر قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م والذي تناول في مواده (٢٢٤-٢٢٦) والمواد (٢٢٢-٢٣٦) تنظيم موضوع تفتيش العمل.

مشروع تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية:

وباتت أجهزة تفتيش العمل تضطلع بدور رئيسي ومهم في كفالة احترام وإنفاذ القوانين، وحماية الحقوق العمالية وتحقيق العمل اللائق للعمال. وفي الفترات الأخيرة تزايدت العوامل الدافعة للاهتمام المتضاعف بتفتيش العمل، نتيجة الآثار السلبية للعولمة وتحرير التجارة الدولية، فضلاً عن الأزمات الاقتصادية والمالية والعالمية، والأحداث الاجتماعية والسياسية التي شهدتها الوطن العربي.

وضاعف أيضاً من أهمية تفتيش العمل تلك المهام الملقة على عاتق مفتشي العمل، حيث يناط بهم تحسين شروط وظروف العمل وتوسيع مظلة الحماية الاجتماعية، وتكريس الحقوق الأساسية في العمل وتوفير المناخ الملائم للاستثمار والتشغيل وتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية وتأمين الاستقرار الاجتماعي وحتى السياسي.

ومن ثم تتضح أهمية تفتيش العمل في عالمنا المعاصر، وهو ما دفع منظمة العمل الدولية إلى إعطاء أولوية خاصة لذلك الموضوع وتنفيذ العديد من المشروعات البحثية المتعلقة به، مثلما هو الحال في المشروع الذي نحن بصدد، والذي يسعى لتعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية.

يشتمل المشروع على ثلاث مراحل أساسية تتكامل معاً لتحقيق الأهداف المرجوة من الدراسة والوصول لصياغة حقيقية لأوضاع تفتيش العمل في مصر، وفي هذا السياق تأتي هذه الدراسة لتمثل لبنة أساسية للحوار من أجل تحسين تلك الأوضاع بما يتفق مع ما تنص عليه اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٨١) لسنة ١٩٤٧ والتوصية الملحق بها، هذه المراحل الثلاث، هي:

١. تحليل السياق القانوني والمؤسسي والتنظيمي لتفتيش العمل في مصر.
٢. الإطار الإحصائي الأساسي ويتمثل في:
 - أ - حصر ودراسة أهم البيانات والتقارير الحكومية الصادرة من الجهات المعنية -وزارة القوي العاملة، ووزارة الصحة- بشأن تفتيش العمل في مصر.
 - ب - إجراء استبيانات ومسوح خاصة بـ (مفتشي العمل - أصحاب العمل والعمال أو ممثليهم).
٣. التحليل النهائي لكافة البيانات والمعلومات وتقديم التقرير الكامل بشأنها. ويهدف المشروع لتحقيق هدف عام يتمثل في تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية وتدعيم الالتزام بالتشريعات الوطنية ودعم الإنتاجية داخل تلك الصناعات وخاصة كثيفة العمالة مثل الملابس الجاهزة والمنسوجات والصناعات الغذائية، وذلك من خلال العمل على تحقيق عدد من الأهداف المرحلية المتمثلة في:
 ١. تعزيز قدرات إدارة تفتيش العمل بتوفير الخبرة المتخصصة في رصد وتقييم ظروف العمل فضلاً عن تحسين تلك الظروف.
 ٢. مساندة أصحاب العمل وممثليهم من أجل تحسين الامتثال لمعايير العمل والإنتاجية.
 ٣. تنمية العلاقات الثنائية السليمة بين العمال وأصحاب العمل ودعم نظم للحوار الاجتماعي في سبيل تعزيز بيئة مواتية للعمال وممثليهم.

منهجية الدراسة:

نظراً لتنوع أهداف المشروع ما بين دراسة الإطار القانوني لتفتيش العمل في مصر، والإطار الإجرائي والواقعي له، وُجد من الملائم الاعتماد على تكامل منهجي بين أكثر من

منهج لدراسة الموضوع، وتحديد المناهج التالية:

١. المنهج القانوني يُعتمد على المنهج القانوني لدراسة الاتفاقيات الدولية النازمة لموضوع تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، والموقف القانوني المصري من تلك الاتفاقيات من حيث الانضمام إليها أو عدمه، وكذلك دراسة القوانين الداخلية المنظمة للعمل وخاصة قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقوانين المكمل له.

٢. منهج دراسة الحالة حيث تضمنت الدراسة استطلاعاً لرأي ٣٤ مفتشاً (بواقع ١٣ مفتش عمل، و ٢١ مفتش سلامة وصحة مهنية) يعملون بديوان عام وزارة القوى العاملة ومديرياتها داخل المحافظات المستهدفة للمشروع، كما تضمنت استطلاعاً لرأي عينة من أصحاب العمل والعمال، لتقييم واقع تفتيش العمل في مصر، تم تنفيذ ذلك الاستطلاع داخل ٢٤ منشأة صناعية مصدرة (تعمل بقطاعات: الملابس الجاهزة بواقع ١٢ منشأة، والمنسوجات بواقع ٧ منشآت، والمنتجات الغذائية بواقع ٤ منشآت) كائنة بمحافظات الإسكندرية، المنوفية، والغربية، والشرقية، بورسعيد. وبلغ عدد أفراد العينة ١٧١ مفردة بواقع ١٤٧ عاملاً، و ٢٤ قيادة إدارية كممثلين لأصحاب العمل، ويقوم الباحثون بالمشروع بدراسة وتحليل تلك العينة دراسة متعمقة مستفيضة بغية الوصول إلى فهم شامل وأعمق لها، والوصول لتعميمات علمية وعملية متعلقة بها.

٣. المنهج المقارن يُستخدم المنهج المقارن للوقوف على أوجه الشبه والاختلاف ما بين الإطارين القانونيين الدولي والوطني لتفتيش العمل، والمقارنة بين المعايير الدولية ومدي الأخذ بها وتطبيقها محلياً.

اعتمد فريق عمل المشروع في جمع المادة العلمية على المصادر التقليدية التي تنقسم لمصادر أولية تتمثل في الوثائق الأصلية للمعاهدات الدولية، واللوائح والقوانين، والمصادر الثانوية تتمثل في جمع البيانات من الكتب، الرسائل العلمية، المطبوعات الصادرة عن الدوائر الأكاديمية والحكومية والمجلات المتخصصة سواء المحلية أو الدولية. وتمثلت المصادر غير التقليدية في إجراء الاستبيانات والمسوح العينية.

الفصل الأول

المرجعية القانونية لتفتيش العمل
والسلامة والصحة المهنية

أولاً: التنظيم القانوني الدولي لتفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية

١. تفتيش العمل:

أولت منظمة العمل الدولية "تفتيش العمل" عناية خاصة وذلك منذ نشأتها، وهو ما تمثل في العديد من الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن المنظمة في هذا الشأن، والتي يمكن بيانها فيما يلي:

أ - المادة (٩/٤٢٧) من ميثاق فرساي - الباب الثالث عشر - والتي نصت على أنه "علي كل دولة، أن توجد نظاماً للتفتيش تشترك فيه النساء، لضمان تنفيذ القوانين واللوائح الخاصة بحماية العمال".

ب - التوصية رقم (٥) الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي في دورته الأولى أكتوبر ١٩١٩ بشأن إنشاء خدمات صحية حكومية والتي جاء فيها: "يوصي المؤتمر العام كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية، بأن تنشئ في أقرب وقت ممكن، إن لم تكن قد فعلت بعد، نظاماً يكفل تفتيشاً فعالاً على المصانع، بالإضافة إلى خدمة حكومية تكلف بالتحديد بمهمة حماية صحة العمال، وتظل على اتصال دائم بمكتب العمل الدولي".

ج - التوصية رقم (٢٠) الصادرة عن الدورة الخامسة لمؤتمر العمل الدولي المنعقدة في أكتوبر ١٩٢٣ بشأن المبادئ العامة لتنظيم نظام التفتيش لضمان تطبيق القوانين واللوائح الخاصة بحماية العمال، وقد جاءت هذه التوصية مفصلة في المعايير التي تضمنتها، حيث اشتملت على أربعة أقسام هي:

- نطاق التفتيش.
- طبيعة وظائف وسلطات المفتشين.
- تنظيم التفتيش.
- تقارير المفتشين.

د - التوصية رقم (٢٨) لعام ١٩٢٦ بشأن المبادئ العامة للتفتيش على أحوال عمل البحارة.

ج - التوصية رقم (٥٤) لعام ١٩٣٧ بشأن التفتيش على العمل في مجال صناعة البناء.

هـ - التوصية رقم (٥٩) لعام ١٩٣٩ بشأن التفتيش على العمل بالنسبة للعمال من السكان الأصليين.

و - الصكوك المعيارية الدولية الأربعة المتعلقة بتفتيش العمل، والتي تم إقرارها في الدورة ٣٠ لمؤتمر العمل الدولي عام ١٩٤٧. وهذه الصكوك هي:

- الاتفاقية رقم (٨١) بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة.
 - التوصية رقم (٨١) بشأن تفتيش العمل.
 - التوصية رقم (٨٢) بشأن تفتيش العمل في منشآت التعدين والنقل.
 - الاتفاقية رقم (٨٥) بشأن إدارات تفتيش العمل - الأقاليم التابعة.
 - ز - التوصية رقم (١١٠) لعام ١٩٥٨ بشأن شروط استخدام عمال المزارع، والتي عالجت موضوع تفتيش العمل في بابها الحادي عشر المواد (٧١-٨٤).
 - ح - الاتفاقية رقم (١٢٩) بشأن تفتيش العمل في الزراعة التي أقرها مؤتمر العمل الدولي في دورته (٥٣) عام ١٩٦٩.
 - ط - التوصية رقم (١٢٣) بشأن تفتيش العمل في الزراعة الصادرة عام ١٩٦٩.
 - ي - البروتوكول الإضافي الملحق بالاتفاقية رقم (٨١) والمتعلق بتوسيع نطاق الاتفاقية ليشمل الأنشطة في قطاع الخدمات غير التجارية، والذي أقره مؤتمر العمل الدولي في دورة انعقاده رقم (٨٢) عام ١٩٩٥.
 - ك - الاتفاقية رقم (١٧٧) بشأن العمل في المنازل الصادرة عام ١٩٩٦، والتي نصت في مادتها (٩) على أن (يكفل نظام تفتيش يتمشي مع القوانين والممارسات الوطنية التقيد بالقوانين واللوائح السارية على العمل في المنازل).
- وهكذا فإنه يتبين مما تقدم أن الإطار القانوني الدولي بشأن تفتيش العمل يشمل عدداً كبيراً من القطاعات الاقتصادية (الصناعية، التجارية، الزراعية، غير التجارية)، وإن كانت هناك بعض القطاعات والفئات التي لم يشملها هذا الإطار بعد ويتعين العمل على إدخالها فيه، وهي على سبيل المثال (قطاعات الاقتصاد غير المنظم والفئات العاملة به).
- ٢. تفتيش السلامة والصحة المهنية:**

أشارت ديباجة دستور منظمة العمل الدولية إلى أنه من بين أهداف المنظمة "حماية العمال من العلل والأمراض والإصابات الناجمة عن عملهم".

ومما تجدر ملاحظته أن المعايير الصادرة حول هذه المسائل تحتل حيزاً كبيراً ضمن اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية. ذلك أن ما يربو على ثلث الوثائق الصادرة عن منظمة العمل الدولية- ما يزيد على ٦٠ اتفاقية و٦٠ توصية- تتعلق بصورة مباشرة بموضوع الصحة والسلامة في العمل. فالمعايير الصادرة في هذا المجال تتناول في معظم الأحيان بعض المخاطر المحددة، أو مسائل السلامة وصحة العمل في فروع خاصة من الأنشطة. كما أن هناك نصوصاً تتصل بالمسائل العامة لطرق وأجهزة الوقاية من إصابات العمل وحماية

صحة العمال، وبصفة خاصة خدمات الصحة المهنية. إلى جانب المعايير المختلفة ذات الهدف الوقائي بدرجة أساسية، ومعايير أخرى تتناول تحديد وتعريف الأمراض المهنية التي تعطي الحق في التعويض.

وتتخذ الوثائق الصادرة عن منظمة العمل الدولية في موضوعي الصحة والسلامة في العمل عدة أشكال، فهي أحياناً تتخذ شكل اتفاقية، ولكن غالباً ما تعتمد في صورة توصية. كما صدرت في هذا الشأن عدة لوائح نموذجية ومجموعات إرشادات أو توجيهات، وتعتبر بمثابة مرشد أو دليل للصناعة، وهي تحقق فائدة مؤكدة من حيث استكمالها المعايير الموضوعية في هذا المجال، من ناحية نشر وتعميم المعلومات والبيانات. وتسهم بصورة فعالة ومثمرة في التعريف بمخاطر المهن وتوعية الأوساط المهنية بهذه المخاطر على صحة وسلامة العمال.

ويمكننا في هذا السياق أن نشير إلى أمثلة على الوثائق الدولية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، على النحو التالي:

أ - الاتفاقيات:

- الاتفاقية رقم (٣) المتعلقة بحماية الأمومة الصادرة عام ١٩١٩.
- الاتفاقية رقم (١٢) بشأن التعويض عن حوادث العمل في الزراعة الصادرة عام ١٩٢١.
- الاتفاقية رقم (١٣) بشأن استخدام الرصاص الأبيض في الطلاء الصادرة عام ١٩٢١.
- الاتفاقية رقم (١٧) بشأن التعويض عن حوادث العمل الصادرة عام ١٩٢٥.
- الاتفاقية رقم (٤٢) بشأن تعويض إصابات العمل (الأمراض المهنية) مراجعة ١٩٣٤.
- الاتفاقية رقم (١١٥) بشأن الحماية من الإشعاعات الصادرة عام ١٩٦٠.
- الاتفاقية رقم (١٣٩) بشأن السرطان المهني الصادرة عام ١٩٧٤.
- الاتفاقية رقم (١٤٨) بشأن بيئة العمل (تلوث الهواء، والضوضاء، والاهتزازات) الصادرة عام ١٩٧٧.
- الاتفاقية رقم (١٥٥) بشأن السلامة والصحة المهنتين الصادرة عام ١٩٨١.
- الاتفاقية رقم (١٦١) بشأن خدمات الصحة المهنية الصادرة عام ١٩٨٥.

- الاتفاقية رقم (١٧٠) بشأن المواد الكيميائية الصادرة ١٩٩٠.
- الاتفاقية رقم (١٨٤) بشأن السلامة والصحة في مجال الزراعة الصادرة عام ٢٠٠١.
- الاتفاقية رقم (١٨٧) بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين الصادرة عام ٢٠٠٦.

ب - التوصيات:

- التوصية رقم (٣) بشأن الوقاية من الجمرة الخبيثة الصادرة عام ١٩١٩.
- التوصية رقم (٢٢) بشأن التعويض عن حوادث العمل، والحد الأدنى الصادرة عام ١٩٢٥.
- التوصية رقم (٥٣) بشأن أحكام السلامة في قطاع البناء الصادرة عام ١٩٣٧.
- التوصية رقم (٩٧) بشأن حماية صحة العمال الصادرة عام ١٩٥٣.
- التوصية رقم (١١٢) بشأن الصحة المهنية الصادرة عام ١٩٥٩.
- التوصية رقم (١٤٧) بشأن السرطان المهني الصادرة عام ١٩٧٤.
- التوصية رقم (١٥٦) بشأن بيئة العمل (تلوث الهواء، والضوضاء، والاهتزازات) الصادرة عام ١٩٧٧.
- التوصية رقم (١٦٤) بشأن السلامة والصحة المهنيين الصادرة عام ١٩٨١.
- التوصية رقم (١٧٧) بشأن المواد الكيميائية الصادرة عام ١٩٩٠.
- التوصية رقم (١٩٢) بشأن السلامة والصحة في مجال الزراعة الصادرة عام ٢٠٠١.
- التوصية رقم (١٩٤) بشأن قائمة الأمراض المهنية وتسجيل الحوادث والأمراض المهنية والإخطار بها الصادرة عام ٢٠٠٢.
- التوصية رقم (١٩٨) بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين الصادرة عام ٢٠٠٦.

٣. الطبيعة الإلزامية لاتفاقيات العمل الدولية (ومن بينها الاتفاقية الدولية

٨١ بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة والتوصية الملحق بها) :

تتميز اتفاقيات العمل الدولية بطبيعة قانونية خاصة، حيث تنشئ نوعاً خاصاً من الالتزام الدولي. كما تتميز بعدد من الخصائص الرئيسية يمكن حصرها في الآتي:

أ - إنها لا تكون مسبقة بمفاوضات دبلوماسية على غرار ما هو مألوف بالنسبة للمعاهدات الدولية بوجه عام، وإنما يتم إقرارها في ضوء ما يدور من مناقشات في المؤتمر العام الذي تمثل فيه الحكومات والعمال وأرباب الأعمال على قدم سواء، وهو ما يجعل إقرارها أشبه ما يكون بإقرار التشريعات الوطنية داخل المجالس التشريعية في الدول المختلفة.

ب - إن الجوانب الشكلية لإبرام هذه الاتفاقيات تضي عليها طابعاً تفرد به دون سواها، حيث يتم التوقيع عليها من جانب رئيس المؤتمر العام والمدير العام لمكتب العمل الدولي، وتفسير هذه الاتفاقيات تفسيراً رسمياً ليس متروكاً للأطراف المختلفة - طبقاً للقواعد العامة - وإنما هو أمر موكول للمحكمة الدائمة للعدل الدولي في ظل عصبية الأمم، ومن بعدها لمحكمة العدل الدولية في ظل منظمة الأمم المتحدة، أما الآراء الاستشارية القانونية والفنية غير الرسمية فإنها تعطي غالباً من قبل المدير العام لمكتب العمل الدولي، حيث تتمتع هذه الآراء بقيمة أدبية كبيرة، ويتم نشرها في الوثائق الرسمية للمنظمة.

ج - إنه بالنظر إلى الطبيعة الخاصة لاتفاقيات العمل الدولية فإنه لا يجوز إبداء تحفظات عليها أيأ ما كان شكلها أو مضمونها.

وقد أثارت هذه الخصائص المتميزة للاتفاقيات الدولية للعمل جدلاً نظرياً حول الطبيعة القانونية لهذه الاتفاقيات، وبالتالي طبيعة الالتزام الدولي بها، حيث أوضح الفقيه الفرنسي الكبير "جورج سل" أن تقرير هذه الاتفاقيات ليس لها أي طبيعة تعاقدية، وإنما هي قوانين دولية تصدر عن جهاز تشريعي دولي وهو المؤتمر الدولي للعمل، ولكي تكتسب هذه الاتفاقيات القوة التشريعية - على المستوى الوطني - فإنها لا تحتاج سوى عمل شرطي هو التصديق، والذي لا يعدو في حقيقة الأمر إلا أن يكون بمثابة انضمام إلى عمل قائم بالفعل. وذهب البعض الآخر إلى القول بأن اتفاقيات العمل الدولية هي في حقيقة الأمر صيغة توافقية بين المعاهدات الشارعة والمعاهدات العقدية. على أن الرأي الراجح، والذي نؤيده، هو أن هذه الاتفاقيات هي اتفاقيات دولية شارعة، وأنها في نهاية المطاف يمكن النظر إليها بوصفها تشريعات دولية.

والواقع، أن قواعد القانون الدولي للعمل تعتبر متقدمة للغاية في مضمونها، مقارنة بغيرها من قواعد القانون الدولي العام، لا سيما فيما يتعلق بقوتها الإلزامية. فالثابت أنه إذا كان الأصل في قواعد القانون الدولي- وبالأدوات تلك التي يكون مصدرها الاتفاقيات الدولية- أنها لا تسري إلا في مواجهة أطراف الاتفاق الدولي الذي يشملها، وبعد دخول هذا الاتفاق حيز النفاذ بالتصديق عليه من جانب السلطات المعنية في كل طرف من أطرافه، إلا أن الأمر على خلاف هذه الشاكلة بالنسبة لقواعد القانون الدولي للعمل، التي ترقى في عمومها- وبالنظر إلى المبادئ الإنسانية والأخلاقية التي تتضمنها- لأن تصير قواعد ملزمة للكافة. والدليل على ذلك أنه حتى في حالة عدم التصديق على اتفاقية دولية معينة للعمل، على سبيل المثال، فإن الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، والتي تمثل الغالبية العظمى من دول العالم حالياً، مطالبة بالامتثال لمقتضى أحكام مثل هذه الاتفاقية، على اعتبار أن هذه الدول بانضمامها إلى عضوية المنظمة المذكورة وقد وافقت على دستورها وما لحقه من تعديلات بما في ذلك ما ورد ضمن إعلان فيلادلفيا لعام ١٩٤٤، وشاركت في أعمالها، تكون بذلك قد قبلت - ضمناً على الأقل - المبادئ والأسس التي تسعى المنظمة، وبالتالي القانون الدولي للعمل، إلى ترسيخها. غير أنه ينبغي هنا التفرقة بوضوح بين نوعي الالتزام القانوني والسياسي أو الأدبي، حيث يقع الالتزام القانوني على الدولة بموجب تصديقها على الاتفاقية، أما في حالة عدم التصديق فإن الالتزام الذي يقع على عاتق الدولة يكون سياسياً أو أدبياً أكثر منه قانونياً.

٤. آليات منظمة العمل الدولية في الرقابة على تطبيق اتفاقيات العمل الدولية (ومنها الاتفاقية الدولية ٨١ بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة والتوصية الملحق بها) :

مما لا شك فيه أن نظام الرقابة الذي أرسى في إطار منظمة العمل الدولية يعتبر من أكثر الأنظمة أصالة وتقدماً على صعيد العلاقات الدولية. ويستمد هذا النظام ركائزه القانونية الأساسية من النص الأول لدستور منظمة العمل الدولية عام ١٩١٩، غير أنه استكمل قواعده وأركانه، وتعددت صوره بشكل تدريجي في السنوات اللاحقة.

ويتخذ نظام الرقابة على تطبيق الاتفاقيات في إطار منظمة العمل الدولية مظهرين أو أسلوبين متميزين، يختلف كل منهما عن الآخر من حيث طبيعة وتكوين الجهاز المختص بالرقابة، ومن حيث الإجراءات وأسلوب ممارسة الرقابة. ويمكن بصفة عامة القول بأن

نظام الرقابة الذي يتكامل بأجزائه المختلفة ينقسم إلى الرقابة النظامية الدورية القائمة على فحص تقارير الحكومات، الرقابة العرضية القائمة على تقديم الشكاوي أو البلاغات بصدد انتهاكات محددة لأحكام الاتفاقيات. وهو ما سوف نتعرض له بإيجاز فيما يلي:

أ - الرقابة النظامية الدورية القائمة على فحص تقارير الحكومات:

وفقاً لدستور منظمة العمل الدولية فإن "الرقابة النظامية الدورية القائمة على فحص تقارير الحكومات" منشطة بجهازين أو هيئتين، وهما لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات ونختصر تسميتها بـ "لجنة الخبراء"، ولجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات وهي اللجنة التي تنبثق عن المؤتمر في كل دورة من دورات انعقاده ونختصر تسميتها بـ "لجنة المؤتمر".

• لجنة الخبراء:

تتكون من ٢٠ عضواً يتم اختيارهم على أساس عدة اعتبارات هي، العامل الجغرافي، الاتجاهات الاجتماعية، والقانونية، والاقتصادية، والثقافية. وينبغي أن يكون هؤلاء الأعضاء من الأشخاص ذوي الاختصاص والخبرة الواسعة، حيث يمارس هؤلاء الأعضاء عدد من الاختصاصات والصلاحيات الهامة هي:

- فحص التقارير السنوية المقدمة إعمالاً للمادة ٢٢ من الدستور بشأن التدابير التي اتخذتها الدول الأعضاء لتنفيذ أحكام الاتفاقيات التي هي أطراف فيها، وكذلك المعلومات والبيانات المقدمة من الدول الأعضاء عن نتائج تفتيش العمل.
- تدقيق المعلومات والتقارير المقدمة من الدول الأعضاء عن الاتفاقيات والتوصيات عملاً بالمادة ١٩ من الدستور.
- المعلومات والتقارير المقدمة عن التدابير التي اتخذتها الدول الأعضاء عملاً بالمادة ٣٥ من الدستور.
- اختصاص إضافي وهو فحص التقارير التي تقدمها الدول الأعضاء إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة، طبقاً للمادة ١٨ من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، في الموضوعات التي تدخل في إطار أنشطة منظمة العمل الدولية.

وتهدف لجنة الخبراء من القيام بهذه المهام إلى تقدير مدى المطابقة وعدم التعارض بين أحكام اتفاقيات العمل الدولية وبين أحكام التشريعات والتطبيق والممارسات الوطنية، وما أعطته هذه الدول من قوة إنفاذ لهذه الأحكام، وذلك من واقع التقارير المقدمة من تلك الدول، دون وجود أية ولاية سياسية أو اقتصادية للجنة الخبراء.

وتعرض اللجنة نتائج عملها بعد فحص ودراسة التقارير الحكومية في أحد الشكليات التاليين، إما ملاحظات وتعليقات ودراسات تدرج في التقرير المرفوع إلى المؤتمر العام، أو طلبات توجه مباشرة إلى الحكومات من خلال المدير العام لمكتب العمل الدولي باسم اللجنة.

• لجنة المؤتمرات المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (لجنة المؤتمر):

يرفع المدير العام لمكتب العمل الدولي إلى المؤتمر، في كل دورة من دورات انعقاده السنوية ملخصاً لمختلف تقارير الحكومات التي تتلقاها، كما يرفع تقرير لجنة الخبراء السابق الإشارة إليه. ولجنة المؤتمر لجنة دائمة تتألف من الأطراف المعنية مباشرة بتطبيق الاتفاقيات، أي من أعضاء الفرق الثلاثة (الحكومات، أصحاب الأعمال، العمال).

وتحدد المادة ٧ من لائحة النظام الأساسي للمؤتمر ولاية هذه اللجنة التي تتلخص في النظر في التدابير المتخذة من قبل الأعضاء بغية إنفاذ الاتفاقيات التي هي طرف فيها، والمعلومات المقدمة من الأعضاء بصدد نتائج عمليات التفتيش، وكذا المعلومات والتقارير المتعلقة بالاتفاقيات والتوصيات التي يقدمها الأعضاء عملاً بالمادة ١٩ من الدستور، والتدابير المتخذة من قبلهم عملاً بنفس المادة.

ويعرض على اللجنة تقرير يتكون من أربعة أجزاء تشمل ما يلي:

- التقارير المقدمة عن تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها.
- التقارير المقدمة عن الاتفاقيات غير المصدق عليها وعن التوصيات.
- البيانات المتعلقة بعرض الاتفاقيات والتوصيات على السلطة المختصة.
- يتكون هذا الجزء الرابع من قسمين: الأول تقرير لجنة الخبراء حول ملاحظاتها، والثاني دراسة عامة معدة من لجنة الخبراء حول مسألة محددة بعينها.
- وبعد فحص ودراسة هذه الأجزاء الأربعة يقدم رئيس لجنة المؤتمر تقريراً نهائياً خاصاً يعرض على الأمانة العامة للمؤتمر لإقرارها/ اعتمادها.

وقد أوضحت اللجنة في أكثر من مناسبة أن دورها لا يعد من قبيل "محاكمة

الحكومات“ التي لم تلتزم كلية بنظام اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية، ومن ثم فإن إدراج اسم بلد ما في القائمة الخاصة والفقرات التي ظهرت في تقارير اللجنة منذ عام ١٩٧٥ لا يشكل جزاءً أو عقوبة قانونية بالمفهوم الصحيح لهذه العبارة، وإنما يهدف إلى إبراز حالات خطيرة تري اللجنة ضرورة العمل من أجل إيجاد حلول إيجابية للمسائل التي تواجهها الدولة المدرج اسمها في هذه القائمة. غير أن الإدراج في القائمة الخاصة يعتبر في حقيقته بالنسبة للحكومات المعنية بمثابة جزاء أدبي أو حكم بالإدانة الدولية المعنية للدولة نتيجة تقصير ما. وطبيعي أن الحكومة التي يرد اسمها في هذه القائمة لابد أن تبذل قصاري جهدها في مرحلة لاحقة لتصحيح الوضع الذي كان سبباً في إدراجها في هذه القائمة الخاصة، وتعتبر ذلك سنداً دولياً تعتمد عليه، للتقدم إلى السلطة التشريعية في بلدها، بهدف تعديل قانون العمل في حال تعارضه مع أحكام الاتفاقيات الدولية، أو بإحالة الوثائق الصادرة عن منظمة العمل الدولية إلى السلطة التشريعية لاتخاذ التدابير المناسبة.

ب - الرقابة العامة القائمة على تقديم البلاغات والشكاوي:

إضافة إلى نظام الرقابة الاعتيادية السابق الإشارة إليه، ينص دستور منظمة العمل الدولية على إجراءات دستورية خاصة تقوم على أساس تقديم الشكاوي التي تتخذ شكل البلاغات أو شكل الشكاوي بالمعنى الضيق لهذه العبارة، وذلك لدراسة مشاكل معينة تظهر في تطبيق الاتفاقية المصدق عليها من جانب الدولة.

• البلاغات:

بمقتضى المادتين (٢٤، ٢٥) من دستور منظمة العمل الدولية يجوز لأي منظمة من منظمات أصحاب الأعمال أو العمال التقدم بأي بلاغ إلى مكتب العمل الدولي حول تقصير أي من الدول الأعضاء عن تأمين تطبيق أحكام اتفاقية مصدق عليها من قبلها، تطبيقاً فعالاً بأية صورة وفي نطاق ولايتها.

• تقديم الشكاوي:

تحدد المادة ٢٦ من دستور المنظمة إجراءات تقديم الشكاوي. وهذه الإمكانية مقصورة على الدول الأعضاء التي يحق لها أن تتقدم إلى مكتب العمل الدولي بشكوي ضد كل دولة عضو تري أنها لا تقي على نحو مرض بالتزاماتها في تطبيق أية اتفاقية تكون الدولتان قد صادقتا عليها.

ولا يخضع قبول الشكاوي لشرط وجود ضرر مباشر يصيب الدولة الشاكية أو بعض مواطنيها. فالنظرية التقليدية، "نظرية الضرر المباشر" لم يؤخذ بها في هذا الصدد، وإنما حلت محلها نظرية النفع العام (أو المصلحة العامة). كما أن مباشرة إجراءات تقديم الشكوي يمكن أن يقوم بها مجلس إدارة منظمة العمل الدولية من تلقاء نفسه، أو بناء على شكوي من أحد المندوبين في المؤتمر أو بناء على توصية من لجنة الحريات النقابية. وبعد استعراضنا لذلك التنظيم القانوني، تجدر الإشارة إلى أن ما يعيننا بشكل أساسي من ذلك التنظيم في إطار دراستنا هو الاتفاقية رقم (٨١) بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، والتوصية رقم (٨١) بشأن تفتيش العمل الصادرتان عام ١٩٤٧، وفي ضوءهما سوف نعرض لتفتيش العمل بشكل أكثر تفصيلاً.

ثانياً: التنظيم القانوني المصري لتفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية

١. الموقف القانوني المصري من الاتفاقيات الدولية بشأن تفتيش العمل:

يشير الموقف القانوني من الاتفاقيات الدولية إلى انضمام مصر لتلك الاتفاقيات أو عدم الانضمام، وما يترتب على ذلك من التزامات، ونقتصر في دراسة هذه الجزئية على عدد من الاتفاقيات ذات الصلة بموضوع هذه الدراسة:

أ - الاتفاقية رقم (٨١) بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة الصادرة عام ١٩٤٧، والتي تم التصديق عليها من جانب مصر عام ١٩٥٦. وتعتبر مصر ثاني دولة عربية صدقت على الاتفاقية وذلك بعد أن سبقها لذلك العراق.

ب - الاتفاقية رقم (١٢٩) بشأن تفتيش العمل في الزراعة الصادرة عام ١٩٦٠، وقد صدقت مصر عليها عام ٢٠٠٣. وتجدر الإشارة إلى أن مصر هي واحدة من الدول العربية الثلاث التي قد صدقت على تلك الاتفاقية (سوريا، المغرب، مصر).

ج - الاتفاقية رقم (١٥٠) بشأن إدارة العمل الصادرة عام ١٩٧٨، وقد صدقت مصر عليها عام ١٩٩١.

د - الاتفاقية الدولية رقم (١٥٥) بشأن السلامة والصحة المهنية الصادرة عام ١٩٨١، والتي لم تصدق عليها مصر حتى الآن.

هـ - الاتفاقية الدولية رقم (١٨٧) بشأن الإطار الترويجي للصحة والسلامة المهنيين الصادر عام ٢٠٠٦، والتي لم تصدق عليها مصر حتى الآن أيضاً. ويعني تصديق مصر على تلك الاتفاقيات أنها تصبح في مرتبة أدنى من الدستور، ولها قوة قانونية مماثلة لتلك التي تتمتع بها التشريعات والقوانين الداخلية في مصر، وذلك وفق ما ينص عليه الدستور المصري ٢٠١٤ في المادة (١٥١) منه، حيث جري على أنه "يمثل رئيس الجمهورية الدولة في علاقاتها الخارجية، ويبرم المعاهدات، ويصدق عليها بعد موافقة مجلس النواب، وتكون لها قوة القانون بعد نشرها وفقاً لأحكام الدستور".

وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن عدداً من الاتفاقيات سألته الذكر، وخاصة تلك المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، تنص على عدد من الحقوق الأساسية للعمال وخاصة الحق في الحياة. وتعد هذه النصوص جزءاً من المنظومة القانونية لحقوق الإنسان، والتي أفرد لها الدستور مادة خاصة، نظراً لأهميتها، حيث نص الدستور في المادة (٩٣) منه على أن "تلتزم الدولة بالاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان التي تصدق عليها مصر، وتصبح لها قوة القانون بعد نشرها وفقاً للأوضاع المقررة".

٢. المنظومة القانونية الوطنية لتفتيش العمل في مصر:

تشتمل تلك المنظومة على مجموعة القوانين والقرارات المنظمة لتفتيش العمل، إضافة إلى المعايير والإجراءات المنبثقة عن تلك القوانين والتي سنتعرض لها في الفصل الثاني من تلك الدراسة، ومن بينها :

- قانون المحاجر والمناجم الصادر بالقانون رقم (٢٧) لسنة ١٩٨١.
- قانون تأهيل المعوقين الصادر بالقانون رقم (٣٩) لسنة ١٩٧٥ والمعدل بالقانون رقم (٤٩) لسنة ١٩٨٢.
- قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (١٧) لسنة ١٩٨٣ بشأن نموذجي سجل قيد المعوقين والبيان الخاص بهم.
- قانون إنشاء صندوق إعانات الطوارئ للعمال الصادر بقانون رقم (١٥٦) لسنة ٢٠٠٢.
- قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١٣٩٥) لسنة ٢٠٠٢ بإصدار اللائحة التنفيذية للقانون رقم (١٥٦) لسنة ٢٠٠٢ الخاص بإنشاء صندوق الطوارئ للعمال.
- قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (١١١) لسنة ٢٠٠٣ بشأن قواعد التكاليف بتفتيش أماكن العمل ليلاً وفي غير أوقات العمل الرسمية.
- قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (١١٢) لسنة ٢٠٠٣ بشأن تحديد أيام الأعياد التي تعتبر أجازة بأجر كامل للعمال.
- قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (١١٥) لسنة ٢٠٠٣ بتحديد الأعمال المتقطعة بطبيعتها التي يجوز تواجد العامل بها في مكان العمل أكثر من (١٠) ساعات في اليوم الواحد، بحيث لا تزيد على اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد.
- قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (١٢٢) لسنة ٢٠٠٣ بتحديد الحالات أو الأعمال التي يتحتم استمرار العمل فيها دون فترة راحة والأعمال الشاقة والمرهقة التي يمنح العاملون فيها فترات راحة تحتسب من ساعات العمل الفعلية.
- قرار رقم (١٢٨) لسنة ٢٠٠٣ بشأن التصرف في حسيطة المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.
- قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (١٣٣) لسنة ٢٠٠٣ بشأن توزيع

- النسبة المخصصة للوزارة من أموال الغرامات.
- قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (١٣٥) لسنة ٢٠٠٣ بإصدار اللائحة المنظمة لمزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الخارج والداخل.
- قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (١٣٦) لسنة ٢٠٠٣ في شأن شروط وإجراءات الترخيص بالعمل للأجانب.
- قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٣ في شأن تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها.
- قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (١٨٢) لسنة ٢٠٠٣ في شأن تنظيم تشغيل النساء ليلاً.
- تعديل قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (١٨٥) لسنة ٢٠٠٣ بشأن اللائحة النموذجية للجزاءات وتنظيم العمل.
- قانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، والمعدل بالقانون (٩٠) لسنة ٢٠٠٥، والقرارات التنفيذية له.
- قرار وزارة القوى العاملة والهجرة رقم (١٣٠) لسنة ٢٠٠٦ بشأن دليل الإجراءات في مجال تفتيش العمل.

٣. المنظومة القانونية للسلامة والصحة المهنية في مصر :

تشتمل تلك المنظومة على مجموعة القوانين والقرارات المنظمة للسلامة والصحة المهنية، إضافة إلى المعايير والإجراءات المنبثقة عن تلك القوانين:

أ- القوانين والقرارات: قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ وقراراته التنفيذية :

- الكتاب الخامس من قانون العمل (السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل).
- قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (١١١) لسنة ٢٠٠٣ بشأن قواعد التكليف بتفتيش أماكن العمل ليلاً وفي غير أوقات العمل الرسمية.
- قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (١٢٦) لسنة ٢٠٠٣ بشأن إحصائيات ونماذج إصابات العمل والحوادث الجسيمة والأمراض المهنية والأمراض العادية والمزمنة.
- قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (١٣٤) لسنة ٢٠٠٣ بتحديد المنشآت التي تلزم بإنشاء أجهزة وظيفية ولجان للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والجهات التي تتولى التدريب والقواعد التي تتبع في هذا الشأن.
- قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (١٥٢) لسنة ٢٠٠٣ بتحديد

اختصاصات ونظام عمل اللجان الاستشارية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمحافظات.

- قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (١٨٠) لسنة ٢٠٠٣ في شأن تنظيم الرعاية الطبية للعمال.
- قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٢٠٠ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تحديد المناطق البعيدة عن العمران واشتراطات ومواصفات مساكن العمال وتعيين أصناف الطعام والكميات التي تقدم منها لكل عامل.
- قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (٢١١) لسنة ٢٠٠٣ في شأن حدود الأمان والاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء المخاطر الفيزيائية والميكانيكية والبيولوجية والكيميائية والسلبية وتأمين بيئة العمل.
- قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (٢١٥) لسنة ٢٠٠٣ بتحديد الحد الأدنى للخدمات الاجتماعية والثقافية على مستوى المنشأة.
- قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (٢١٦) لسنة ٢٠٠٣ بشأن اللائحة المالية والإدارية لصندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية.
- قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (٢١٧) لسنة ٢٠٠٣ بشأن تحديد الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومي.

ب - قوانين التراخيص:

- قانون رقم ٤٥٣ لسنة ١٩٥٤ في شأن المحال الصناعية والتجارية وغيرها من المحال المقلقة للراحة والمضرة بالصحة والخطرة.
- قرار رقم ١٠٤٣ لسنة ١٩٥٤ بشأن تنفيذ بعض أحكام القانون رقم ٤٥٣ لسنة ١٩٥٤ بشأن المحال الصناعية والتجارية.
- قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم (٣٧١) لسنة ١٩٥٦ في شأن المحال العامة.
- قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم (٣٧٢) لسنة ١٩٥٦ في شأن الملاهي.
- قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة رقم (٩٩١) لسنة ١٩٦٧ في شأن بعض الأحكام الخاص بالأمن الصناعي والتراخيص بإقامة المحال الصناعية والتجارية والمحال العامة والملاهي.

- قرار رقم (٧٣٠) لسنة ١٩٦٧ في شأن النظم والخطوات التي تتبع لتنسيق العمل بين الأجهزة القائمة على شئون الترخيص وتلك التي تتولي التفتيش تنفيذاً للقرار الجمهوري رقم (٩٩١) لسنة ١٩٦٧.
- قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ٥٩ لسنة ١٩٦٠ في شأن تنظيم العمل بالإشعاعات المؤينة والوقاية من أخطارها.
- قانون رقم ٧٨ لسنة ١٩٧٤ في شأن المصاعد الكهربائية.
- القانون رقم (٥٥) لسنة ١٩٧٧ في شأن إقامة وإدارة الآلات الحرارية والمراجل البخارية.
- قرار وزير التأمينات رقم (٢١٥) لسنة ١٩٧٧ في شأن تشكيل لجنة التحكيم الطبي وتنظيم عملها.

ج - القوانين المكملة للمنظومة القانونية :

- قانون البيئة الصادر بقانون رقم (٤) لسنة ١٩٩٤.
- قانون التأمين الاجتماعي الصادر بقانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥، واللائحة التنفيذية له.
- قانون النقابات العمالية الصادر بقانون رقم (٣٥) لسنة ١٩٧٦.
- قانون التخطيط العمراني الصادر بقانون (٣) لسنة ١٩٨٣.

الفصل الثاني

الإجراءات والمعايير الضابطة لتفتيش
العمل والسلامة والصحة المهنية



أولاً: تفتيش العمل في إطار معايير العمل الدولية

١. نطاق سلطة التفتيش:

وفقاً للاتفاقية الدولية رقم (٨١) فإن نطاق سلطة التفتيش تتمثل في قطاعي (الصناعة والتجارة).

وقد أوردت الاتفاقية عدداً من الاستثناءات بشأن ذلك النطاق، تتمثل فيما يلي:

أ - نصت المادة (٢/٢) من الاتفاقية الواردة ضمن الجزء الأول منها الخاص بتفتيش العمل في الصناعة، على أنه: "يجوز أن تستثني القوانين أو اللوائح الوطنية منشآت المناجم-التعدين، والنقل أو أجزاء منها من تطبيق هذه الاتفاقية".

ب - أجازت المادة (١/٢٥) من الاتفاقية: "لأي دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تستبعد الجزء الثاني من الاتفاقية بإعلان يرفق بتصديقها" والجزء الثاني من الاتفاقية هو الجزء الخاص بتفتيش العمل في التجارة. وتجدر الإشارة إلى أن هذا الاستبعاد المشار إليه سابقاً ليس نهائياً، فقد أجازت الفقرة (٢) من المادة (٢٥) للدولة أن تلغيه في أي وقت بإعلان لاحق.

ج - أجازت المادة (٢٩) من الاتفاقية "للسلطة المختصة في البلد العضو الذي تشمل أراضيه مناطق واسعة ترى هذه السلطة أنه من غير العملي إنفاذ أحكام هذه الاتفاقية فيها بسبب تناثر السكان، أو مرحلة التطور فيها، أن تستثني مثل هذه المناطق من تطبيق هذه الاتفاقية بشكل عام، أو بالنسبة للمنشآت أو المهن التي ترى هذا الاستثناء مناسباً لها".

وقد أوجبت الفقرتان (٢) (٣) من المادة (٢٩) على الدولة التي تقرر الأخذ بهذا الاستثناء أن تعرض في أول تقرير سنوي تقدمه إلى المنظمة بشأن تطبيق الاتفاقية المبررات التي تقترح بسببها اللجوء إلى الأخذ بأحكام هذه المادة، وأن تبين في تقاريرها السنوية اللاحقة أي مناطق تعدل فيها عن اللجوء إلى أحكام هذه المادة.

د - حيث جاء نص المادة (١/٢) من الاتفاقية على النحو التالي: "ينطبق نظام تفتيش العمل في الأماكن الصناعية على كل أماكن العمل التي يناط فيها بمفتشي العمل تنفيذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء قيامهم بالعمل"، وتكرر النص ذاته في المادة (٢٣) بشأن أماكن العمل التجارية.

هذا ولم تحدد كل من المادة (١/٢) والمادة (٢٣) من الاتفاقية المقصود بآماكن العمل الصناعية وآماكن العمل التجارية التي تخضع للرقابة من جهاز التفتيش. وقد خلصت لجنة الخبراء في منظمة العمل الدولية إلى أن منهج النصين المذكورين ترتب عليه أن نطاق سلطة تفتيش العمل يتحدد على نحو غير مباشر بالرجوع إلى النصوص القانونية التي يتم إنفاذها بواسطة مفتشي العمل، مما يتيح لكل دولة إمكانية تحديد آماكن العمل التي تغطيها سلطة تفتيش العمل.

٢. تنظيم هياكل أجهزة تفتيش العمل:

وفقاً للمعايير الدولية بشأن تفتيش العمل، وخاصة الاتفاقية رقم (٨١) محل الدراسة، فقد أضحى هناك قدر كبير من النمطية في هياكل أجهزة تفتيش العمل، وقد أوجدت هذه المعايير عدداً من المؤثرات التي تتحكم في بناء الهيكل الإداري والتنظيمي لجهاز تفتيش العمل، تتمثل في الآتي:

أ - هيكل جهاز تفتيش العمل:

أن جهاز تفتيش العمل يعد أحد أجهزة الدولة الرسمية، وهو ما يعني ضرورة أن يأتي منسجماً مع الهيكل النمطي الإداري المعتمد في الدولة، كذلك يجب مراعاة الأصول المعتمدة في الدولة للتعامل بين هيئاتها ومؤسساتها في علاقات الجهاز الإدارية مع الهيئات والمؤسسات المختلفة. كذلك فإن موظفي تفتيش العمل هم موظفون عموميون يخضعون- رغم بعض الخصوصيات الخاصة بهم- للنظام القانوني الذي ينظم الوظيفة العامة في الدولة.

- تتأثر التجارب الوطنية في بناء الهياكل الإدارية والتنظيمية لأجهزة تفتيش العمل في كل دولة بالظروف والإمكانات الخاصة بها مثل (عدد السكان، عدد القوي العاملة، مساحة الدولة، عدد المنشآت الخاصة للتفتيش، طبيعة الأنشطة الاقتصادية... إلخ). كما تتأثر بقدراتها المالية والبشرية والمتمثلة في (عدد المفتيش ذوي المستوى العالي من المهارة والكفاءة، الأجهزة والمعدات ووسائل المواصلات والاتصال.... إلخ).
- كما تتأثر التجارب الوطنية بالفكر السياسي والاقتصادي والاجتماعي السائد في الدولة.

ب- وضع جهاز تفتيش العمل تحت سلطة مركزية:

توجب المادة (١/٤) من الاتفاقية رقم (٨١) بشأن تفتيش العمل أن "يوضع تفتيش العمل تحت إشراف ورقابة سلطة مركزية، بقدر ما يتمشى ذلك مع الممارسة الإدارية في الدولة العضو".

وتضيف المادة (٢/٤) أنه "يجوز أن يعني تعبير السلطة المركزية في الدولة الاتحادية، السلطة على المستوي الاتحادي، أو سلطة مركزية على مستوي الوحدة الاتحادية".

ج- أحادية أو تعدد أجهزة التفتيش:

لا تلزم المعايير الدولية الدولة بالأخذ بنمط معين في شأن تنظيم جهاز تفتيش العمل، حيث إنها لا تحتّم عليها الأخذ بنظام (أحادية) جهاز التفتيش، بمعنى وجود جهاز واحد يتولى التفتيش في مختلف أماكن العمل وفي جميع قطاعاته، وتدخل في اختصاصه الرقابة على جميع المسائل المتصلة بعلاقات وبيئة العمل وصحة وسلامة العاملين ... إلخ. حيث يمكن للدولة أن تأخذ بنظام تعدد أجهزة التفتيش بداخلها. ويبقى الاختيار بين أحد النظامين أمراً متروكاً للسلطة الوطنية في ضوء ظروفها وإمكاناتها.

ويتحدد موقف المعايير المشار إليها من هذه المسألة على النحو التالي:

- لم تورد الاتفاقية رقم (٨١) نصاً صريحاً بشأن هذه المسألة، إلا أن ما يفهم من عموم منهجها أنها تجيز تعدد أجهزة تفتيش العمل في حدود معينة. فقد مر بنا أن المادة (٢/٢) أجازت "أن تستثني القوانين أو اللوائح الوطنية منشآت المناجم والنقل أو أجزاء منها من تطبيق هذه الاتفاقية".

٣. وظائف أجهزة تفتيش العمل:

حددت المادة (٢) من الاتفاقية رقم (٨١) وظائف نظام تفتيش العمل، وأوردتها على سبيل الحصر، وحظرت أن يسند إلى مفتشي العمل القيام بغير هذه الوظائف، وقيدت هذا الحظر بقيود محددة، وتتمثل هذه الوظائف في عدد من الوظائف الأساسية، والإدارية، وأخرى إضافية وذلك على النحو التالي:

أ - الوظائف الفنية:

- الوظيفة الأولى: تأمين إنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء قيامهم بعملهم:

نصت على هذه الوظيفة المادة (١/أ) من الاتفاقية (٨١)، حيث جاء مضمون هذه الوظيفة على النحو التالي: "تأمين إنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال، أثناء قيامهم بأداء عملهم، مثل الأحكام الخاصة بساعات العمل والأجور، والسلامة والصحة والرعاية واستخدام الأطفال والأحداث، ومسائل أخرى ذات صلة، بقدر ما يكون إنفاذ هذه الأحكام منوطاً بمفتشي العمل".

وتشير لفظة الأحكام القانونية في تلك المادة، وكما أوضحها المادة (٢٧) من الاتفاقية رقم (٨١): "يشمل تعبير "الأحكام القانونية" في مفهوم هذه الاتفاقية، بالإضافة إلى القوانين واللوائح، قرارات التحكيم، والاتفاقات الجماعية التي تعطي لها قوة القانون، التي يناط بمفتشي العمل إنفاذها".

• الوظيفة الثانية: تزويد أصحاب العمل والعمال المعنيين بالمعلومات التقنية والمشورة بشأن أكثر الوسائل فعالية للتوافق مع الأحكام القانونية:

وقد ورد النص على هذه الوظيفة في المادة (١/٣/ب) من الاتفاقية (٨١)، ويؤدي مفتشو العمل هذه الوظيفة في مواقع عدة وفي أوقات ومناسبات متباينة. فقد يقوم المفتشون بتزويد أصحاب الأعمال والعمال بالمعلومات والإرشادات أثناء الزيارة التفتيشية للمنشأة، أو قيام المفتش بتلك الوظيفة في مكتب التفتيش ذاته في حالة لجوء صاحب العمل أو العامل للمكتب طالباً النصح والإرشاد، أو إحضار المفتش لشخص معين إلى المكتب - في إطار متابعة قضية ما- لكي يقدم له النصح والإرشاد بشأنها.

وأخيراً قد يمارس المفتشون هذه الوظيفة بشكل عام من خلال ندوات وورش عمل ومؤتمرات توعوية يتوجه فيها المفتش إلى جمهور المخاطبين بأحكام القانون أو إلى فئات أو قطاعات معينة منهم.

وقد تضمنت التوصية رقم (٨١) بشأن تفتيش العمل في بندها السابع نصاً بشأن هذه الممارسة الأخيرة جاء فيه أنه: تتخذ الإجراءات المناسبة لضمان تلقي أصحاب العمل والعمال المشورة والتعليمات بشأن تشريع العمل والمسائل المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، وذلك بوسائل منها:

- محاضرات، أحاديث عبر الراديو، الملصقات، الكتيبات، والأفلام التي تشرح نصوص تشريع العمل وتقترح وسائل تطبيقها وكذلك وسائل الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.
- المعارض الخاصة بالصحة والسلامة المهنية.
- إلقاء دروس في الصحة والسلامة المهنية في المدارس التقنية.

- الوظيفة الثالثة: إبلاغ السلطة المختصة بأوجه النقص أو عيوب التطبيق التي لا تغطيها النصوص القانونية النافذة:

وقد نصت المادة (٣/١/ج) من الاتفاقية الدولية رقم (٨١) على هذه الوظيفة، ويتوقف نجاح هذه الصيغة من صيغ ممارسة الدور الإيجابي لمفتشي العمل على عاملين أساسيين هما:

 - إعداد المفتشين إعداداً تقنياً وعملياً للقيام بهذا الدور.
 - وجود إدارة مستعدة لتقبل ملاحظات ومقترحات المفتشين بشأن تعديل أو إلغاء نصوص نافذة أو إصدار قوانين أو لوائح جديدة، أو اتخاذ إجراءات إدارية لمعالجة حالات مستحدثة وفقاً للصلاحيات القانونية الممنوحة لها.
- الوظيفة الرابعة: الوقاية من مخاطر العمل – الدور الوقائي لنظام التفتيش:

ويمارس تفتيش العمل دوره في الوقاية من مخاطر العمل في ثلاث مراحل:

 - المرحلة الأولى: المرحلة السابقة على بدء العمل في المنشأة. وقد عيّنت التوصية رقم (٨١) في الجزء أولاً منها الذي حمل عنوان المهمة الوقائية لإدارات تفتيش العمل، والذي تضمن ثلاثة بنود لتنظيم هذه المرحلة. يقضي البند (١) من التوصية بأن "علي كل من يرغب في إنشاء منشأة صناعية أو تجارية، أو يحل محل غيره في هذه المنشآت، أو يباشر فيها عملاً تعدده السلطة المختصة مما يخضع للأحكام القانونية الموكول إلى المفتشين التأكد من تطبيقها، أن يخطر الإدارة المختصة بالتفتيش عن العمل، سواء كان مباشرة أم بواسطة سلطة أخرى معنية".

أما البندان (٢)، (٣) فإنهما يضعان تنظيماً لممارسة المفتشين دورهم الوقائي من مخاطر العمل. فالبند (٢) يقضي بأنه "يجب على الدول الأعضاء أن تتخذ ترتيبات يجوز بموجبها عرض الرسومات الخاصة بالمنشآت الجديدة، أو تجهيزات جديدة، أو الخاصة بوسائل جديدة للإنتاج الصناعي على الإدارة المختصة بالتفتيش على العمل لأخذ رأيها فيها، ولمعرفة ما إذا كانت هذه الرسومات تجعل من الصعب أو المستحيل تطبيق التشريع الوطني الخاص بصحة وسلامة العمال، وما إذا كانت تشكل خطراً على صحتهم وسلامتهم".

أما البند (٣) فينص على أنه: ”مع مراعاة ما قد ينص عليه التشريع الوطني من الحق في الاعتراض، يخضع تنفيذ رسم المنشآت الجديدة، أو تركيب التجهيزات الجديدة، أو تطبيق وسائل جديدة للإنتاج لإجراء التعديلات التي تفرضها الإدارة المذكورة صيانة لصحة وسلامة العمال، إذا كان التشريع الوطني يعتبر هذه الأعمال خطرة وضارة بالصحة“.

ويتضح من نصوص البنود الثلاثة أن البند الأول لا يوقف ممارسة المنشأة نشاطها على موافقة مسبقة من جهاز تفتيش العمل، في حين يتضح من النصين الآخرين أن هذه الموافقة المسبقة شرط ضروري لممارسة المنشأة نشاطها، وأن هذه الموافقة تتوقف على تنفيذ المنشأة للتعديلات التي تشترطها إدارة التفتيش للحفاظ على صحة وسلامة العمال. ويمارس الدور الوقائي لمفتشي العمل على النحو الذي سبق بيانه قبل أن تبدأ المنشأة بالعمل، وعادة بعد أن تكون هذه المنشأة قد أقيمت.

- المرحلة الثانية: أثناء القيام بالعمل، ويتمثل دور المفتشين في هذه المرحلة في مراقبة التجهيزات والمواد المستعملة في موقع العمل، ويمتد النشاط الذي يمارسه المفتش أثناء الزيارة التفتيشية، في نطاق دوره الوقائي إلى فحص ما يأتي:
- المنشأة: المبنى والتركيبات (التهوية، الإضاءة، التدفئة، التبريد، نظام الخزانات، الآلات الرافعة، المكائن الأخرى).
- معدات وقاية العمال: (أجهزة السلامة، ملابس وأدوات الوقاية) ومعدات موقع العمل (المقاعد - الإضاءة الفردية... إلخ).
- عوامل البيئة: (الضجيج، الرطوبة، الدخان، الاهتزازات... إلخ).
- احتياطات الوقاية العامة: (الوقاية من الحريق وإجراءات الإنقاذ - علامات وأجهزة الإنذار... إلخ).
- المرحلة الثالثة: بعد وقوع حوادث العمل، حيث تلزم القوانين عادة مفتشي العمل بالتحقيق في الحوادث التي تلحق بالعمال إصابات عمل، لغرض تحديد المسؤولية فيها وضمان استيفاء العمال المصابين حقوقهم المقررة في حالة الإصابة في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي (التأمينات الاجتماعية).
- إضافة إلى البحث في جوانب فنية ترمي إلى التعرف على السبب التقني أو البشري الذي تسبب في وقوع الحادثة.

ولغرض قيام المفتش بهذا النوع من التحقيق، ينبغي أن يكون على علم بوقوع الحادثة التي أدت إلى إصابة العمل. وتحقيقاً لهذا الهدف قضت المادة (١٤) من الاتفاقية (٨١) بوجوب "إخطار تفتيش العمل بإصابات العمل وحالات أمراض المهنة في الأحوال وبالكيفية التي تبينها القوانين واللوائح الوطنية".

وهكذا فإن المراحل الثلاث لممارسة الدور الوقائي لمفتشي العمل تتكامل مع بعضها في تحقيق الغاية منها، وهي تقليل عدد الحوادث التي يمكن أن يتعرض لها العمال أثناء العمل إلى أدنى حد ممكن.

ب - الوظائف الإدارية لتفتيش العمل:

يقوم نظام تفتيش العمل بعدد من الوظائف الإدارية التي تعد لازمة لتمكينه من النهوض بالأعباء الملقاة على عاتقه بدقة وفاعلية تتمثل في الآتي:

- القيام بعمليات توثيق وتجميع كل الوثائق القانونية التي تتضمن الأحكام القانونية التي يتولى نظام تفتيش العمل تأمين إنفاذها، وتبويب هذه الأحكام، ووضعها بصورة مصنفة وميسرة تحت يد المفتشين للرجوع إليها عند الحاجة.
- جمع المعلومات الخاصة عن المنشآت الخاضعة لسلطة تفتيش العمل وتصنيف هذه المعلومات وتبويبها.
- إعداد ملفات خاصة بكل المنشآت الخاضعة لسلطات التفتيش وإيداع كل المعلومات والتقارير المتعلقة بالمنشأة فيها، وحفظها ورقياً و/ أو إلكترونياً.
- وضع الخطط السنوية والفصلية والشهرية واليومية لأعمال التفتيش، ومتابعة إجراءات تنفيذها.
- إعداد النماذج الخاصة بتقارير زيارات التفتيش بأنواعها المختلفة، ومتابعة إجراءات تنفيذها.
- إعداد التقارير الدورية عن نشاط التفتيش على المستويين المحلي والوطني.
- وعلي المستوى المحلي: فقد نصت المادة (١٩) من الاتفاقية رقم (٨١) على أن:
- يطلب من مفتشي العمل، أو مكاتب التفتيش المحلية، حسب الأحوال، تقديم تقارير دورية عن نتائج أنشطتهم التفتيشية إلى سلطة التفتيش المركزية.
- تعد هذه التقارير بالطريقة التي تقررها سلطة التفتيش المركزية، وتتناول الموضوعات التي تقررها هذه السلطة من وقت إلى آخر، وتقدم على الأقل في الفترات التي تحددها هذه السلطة، بحيث لا تقل بأي حال عن مرة واحدة في السنة.

- أما على المستوى الوطني: فقد قضت المادة (٢٠) من الاتفاقية رقم (٨١) بأن:
- تصدر سلطة التفتيش المركزية تقريراً سنوياً عن عمل إدارات التفتيش الخاضعة لها.
 - تصدر هذه التقارير السنوية بعد فترة معقولة من نهاية العام الذي تتناوله، بحيث لا تتجاوز المدة بأي حال اثني عشر شهراً.
 - ترسل صور من هذه التقارير السنوية إلى مدير عام مكتب العمل الدولي خلال مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ صدورها.
 - وقد تولت المادة (٢١) من الاتفاقية (٨١) تحديد مشتملات التقرير السنوي الذي تصدره سلطة التفتيش المركزية، حيث أوجبت أن يتضمن الموضوعات التالية بوجه خاص:
 - القوانين واللوائح الخاصة بعمل إدارة التفتيش.
 - العاملين في إدارة التفتيش.
 - إحصاءات عن أماكن العمل الخاضعة للتفتيش وعدد العاملين فيها.
 - إحصاءات عن زيارات التفتيش.
 - إحصاءات عن المخالفات والعقوبات الموقعة على المخالفين.
 - إحصاءات عن الحوادث المهنية.
 - إحصاءات عن الأمراض المهنية.
- وإضافة إلى ما تقدم، فقد تضمنت التوصية رقم (٨١) بشأن تفتيش العمل في القسم (رابعاً) منها، تفاصيل وافية لما يجب أن يشتمل عليه تقرير التفتيش السنوي. حيث تضمن هذا القسم قائمة بالعناوين الفرعية التي تدرج تحت العناوين الرئيسية التي تحدت في المادة (٢١) من الاتفاقية (٨١) وذلك على النحو التالي:
- تتيح التقارير السنوية التي تصدر عن عمل إدارات التفتيش بقدر الإمكان المعلومات المفصلة التالية:
- قائمة بالقوانين واللوائح المتعلقة بنظام التفتيش، وغير المذكورة في التقارير السابقة.
 - بيانات عن العاملين في نظام تفتيش العمل، بما في ذلك:
 - العدد الإجمالي للمفتشين.
 - المفتشين في كل فئة من فئاتهم.

- عدد المفتشات.
- تفاصيل التوزيع الجغرافي لأقسام التفتيش.
- إحصاءات عن أماكن العمل الخاضعة للتفتيش وعدد المستخدمين فيها، بما في ذلك:
 - عدد أماكن العمل الخاضعة للتفتيش.
 - متوسط عدد المستخدمين في مثل هذه الأماكن خلال السنة.
 - تفاصيل عن تصنيف المستخدمين تحت الفئات التالية (رجال، نساء، شباب، أطفال).
- إحصاءات عن زيارات التفتيش، بما في ذلك:
 - عدد الأماكن التي تمت زيارتها.
 - عدد زيارات التفتيش التي تمت، مصنفة حسب موعد إجرائها نهائياً أو ليلاً.
 - عدد المستخدمين في أماكن العمل التي تمت زيارتها.
 - عدد أماكن العمل التي تمت زيارتها أكثر من مرة أثناء السنة.
- إحصاءات عن المخالفات والعقوبات، بما في ذلك:
 - عدد المخالفات التي أبلغت بها السلطات المختصة.
 - تفاصيل عن تصنيف هذه المخالفات وفقاً للأحكام القانونية الخاضعة لها.
 - عدد الإدانات.
 - تفاصيل عن طبيعة العقوبات التي وقعت عليها السلطات المختصة في مختلف الحالات (غرامة، سجن، ... إلخ).
- إحصاءات عن الحوادث الصناعية، بما في ذلك عدد الحوادث الصناعية المبلغ عنها وتفاصيل عن تصنيف هذه الحوادث حسب:
 - الصناعة والمهنة.
 - السبب.
 - كونها مسببة أو غير مسببة لوفيات.
- إحصاءات عن الأمراض المهنية، بما في ذلك:
 - عدد حالات الأمراض المهنية المبلغ عنها.
 - تفاصيل عن تصنيف هذه الحالات حسب مسبباتها أو طبيعتها، مثل طبيعة المرض، والمادة السامة أو العملية غير الصحية التي سببت المرض.

- والواقع أن الغرض من إصدار التقرير السنوي ونشره هو إحاطة العمال وأصحاب العمل، وجميع الجهات المعنية الأخرى علماً بمجمل نشاط تفتيش العمل، ليتابع كل من موقعه هذا النشاط، ويسعى إلى الارتقاء به.

أما الغرض من توجيه نسخة منه إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نشره، فلكي يكون مضمون هذا التقرير جزءاً من المادة العلمية اللازمة للدراسة التي يقوم بها المكتب باستمرار، لمدي فاعلية نظم التفتيش في مختلف الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، كما يمكن الإدارة المختصة في مكتب العمل الدولي من تذكير الدول الأعضاء بواجباتهم عند الاقتضاء، أو تقديم النصح والإرشاد إليها لتلافي بعض الإخفاقات في هذا المجال.

ج - الوظائف الإضافية :

عادة تقع الوظائف الإضافية التي يكلف بها مفتشو العمل في دائرة علاقات العمل، إلا أنها في بعض الحالات تتخطى حدود هذه الدائرة إلى موضوعات تقع خارجها.

ووفقاً للفقرة (٢) من المادة (٢) من الاتفاقية رقم (٨١) فإنه "لا يجوز أن تتعارض أي مهام أخرى يعهد بها إلى مفتشي العمل، بأي حال، مع أدائهم الفعال لوظائفهم الأساسية، أو أن تخل بأي شكل بالسلطة والحياد اللازمتين للمفتشين في علاقاتهم بأصحاب العمل والعمال".

وبالتالي فإنه يمكن إسناد وظائف إضافية لمفتشي العمل شريطة التقيد في ذلك بقيدتين أساسيين هما:

- ألا يتعارض ذلك التكليف مع أداء المفتشين الفعال لوظائفهم الأساسية سواء في الوقت أو الجهد.
- ألا يخل هذا التكليف بالسلطة والحيادة اللازمتين للمفتشين في علاقاتهم بأصحاب العمل والعمال. ويبدو هذا القيد أكثر تعقيداً من القيد الأول، حيث تسعى المعايير من ورائه إلى ضمان عدم حدوث خلط لدى المفتشين بين الدور المطلوب منهم القيام به أثناء أداء وظائفهم الأساسية، وهو دور الضامن لتطبيق الأحكام القانونية بكل دقة، والدور الموكل إليهم وفقاً للوظائف الإضافية التي قد يقتضي القيام بها بعض المرونة التي تنطوي على قبول بعض التنازلات في تطبيق هذه الأحكام.

د - دور تفتيش العمل في تسوية المنازعات العمالية :

لم تتضمن الاتفاقية رقم (٨١) حكماً حاسماً بشأن قيام أجهزة تفتيش العمل بالتوفيق والتحكيم في منازعات العمل، غير أن التوصية رقم (٨١) عالجت ذلك بنص صريح. فوفقاً للبند (٨) من التوصية رقم (٨١) "لا يجوز أن تتضمن وظائف مفتشي العمل القيام بالتوفيق أو التحكيم في منازعات العمل".

كما تؤكد لجنة الخبراء في منظمة العمل الدولية على أن إيكال هذه الوظائف إلى جهاز مختص أو موظفين متخصصين يمكن مفتشي العمل من الانصراف على نحو أفضل إلى أداء وظائفهم الأساسية، مما يؤدي إلى إنفاذ الأحكام القانونية على نحو دقيق وسليم، وهذا بعد ذاته يحد من وقوع المنازعات العمالية.

٤. هيئة التفتيش :

ينصرف مفهوم هيئة التفتيش إلى (مجموع الأفراد الذين يحملون صفة وظيفية تخولهم أداء وظائف نظام تفتيش العمل التي سبق بيانها تفصيلاً).

أ - ممارسة التفتيش من قبل موظفين عموميين :

نصت المادة (٦) من الاتفاقية رقم (٨١) على أن "تتألف هيئة التفتيش من موظفين عموميين، يكفل لهم مركزهم القانوني وشروط خدمتهم استقرارهم الوظيفي واستقلالهم عن التغيرات الحكومية، وعن التأثيرات الخارجية غير القانونية". ويتضح من نص المادة المذكور ما يلي:

- وجوب ممارسة التفتيش من قبل (موظفين عموميين). مما يعني وجوب أن يقتصر القيام بوظائف التفتيش على أفراد يعملون لدى الدولة بهذه الصفة، ليظل ذلك من الاختصاصات التي تختص بها السلطة العامة.
- كفالة الاستقرار الوظيفي والاستقلالية للمفتشين.
- ولكي يتوافر الاستقلال للمفتشين على النحو المذكور، فإنه لا بد من توافر الآتي:
- أن يكفل لهم التنظيم القانوني لشروط خدمتهم الاستقرار الوظيفي.
- أن يكفل للمفتشين استقلالهم عن التغيرات الحكومية.
- أن يكفل للمفتشين استقلالهم عن التأثيرات الخارجية غير القانونية).

ب - شروط تعيين المفتشين :

أوردت الاتفاقية رقم (٨١) في المادة (١/٧) منها أنه "مع مراعاة شروط التوظيف في الخدمة العامة، التي يمكن أن تقررها القوانين أو اللوائح الوطنية، يتم تعيين مفتشي العمل استناداً إلى مؤهلاتهم التي تمكنهم من أداء واجباتهم وحدها".

وتضيف المادة (٢/٧) أنه: "تحدد السلطة المختصة وسائل التحقق من هذه المؤهلات".

ج - تدريب المفتشين:

حيث قضت المادة (٢/٧) من الاتفاقية رقم (٨١) بوجوب أن "يتم تدريب مفتشي العمل تدريباً كافياً على أداء واجباتهم". ويهدف هذا التدريب لتمكين المفتشين من امتلاك المهارات والمعارف ذات الصلة المباشرة بماهية وظائفهم ووسائل وأساليب أدائها. وفي العادة يكون التدريب مطلوباً قبل أن يبدأ مفتش العمل في ممارسة وظائفه، إلا أن الحاجة إليه تستمر أثناء مدة خدمته، لتمكينه على نحو متواصل من الاطلاع على تطورات التي تطرأ على البيئة التي يعمل فيها من ناحية، بما في ذلك الأوضاع الاقتصادية وحالة العلاقات المهنية، بالإضافة إلى مواكبة التطورات التقنية التي يشهدها عالم العمل من ناحية أخرى، وهي قضايا ذات صلة مباشرة، بوظائف تفتيش العمل التي تزداد تعقيداً يوماً بعد آخر.

د - تركيبة هيئة التفتيش:

يجب أن تكون تركيبة هيئة التفتيش العددية والنوعية متناسبة مع الوظائف الموكلة إليها.

• مشاركة النساء في التفتيش:

أقرت الوثيقة التأسيسية لمنظمة العمل الدولية (الباب الثالث عشر) من ميثاق فرساي للسلام ١٩١٩ في المادة (٩/٤٢٧) منها مبدأ مشاركة النساء في نظام التفتيش، حيث نصت على وجوب أن تضع كل دولة أحكاماً لنظام تفتيش العمل، تشارك فيه النساء من أجل تأمين إنفاذ القوانين والأنظمة الخاصة بحماية العاملين.

وقد تكرر هذا المبدأ مجدداً في المادة (٨) من الاتفاقية رقم (٨١) والتي نصت على أن "كلاً من الرجال والنساء مؤهلون للتعين في هيئة التفتيش، وعند الضرورة يمكن إسناد واجبات خاصة للمفتشين الرجال والنساء".

• مشاركة خبراء في أعمال التفتيش:

تؤكد المعايير الدولية على ضرورة وجوب أن يشارك خبراء ومختصون في أعمال التفتيش، حيث نصت المادة (٩) من الاتفاقية رقم (٨١) على أن: "تتخذ كل دولة الإجراءات الضرورية التي تكفل أن خبراء تفتيش مؤهلين ومتخصصين، بما في ذلك متخصصون في الطب والهندسة والكهرباء والكيمياء، يشاركون في أعمال التفتيش بالطريقة التي تراها

مناسبة للظروف الوطنية، من أجل ضمان إنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بحماية صحة وسلامة العمال أثناء أدائهم العمل، والتحقق من آثار العمليات والمواد وأساليب العمل على صحة العمال وسلامتهم.

• كفاية عدد المفتشين:

تنص المادة (١٠) من الاتفاقية رقم (٨١) على أن "يكون عدد مفتشي العمل كافياً لضمان الأداء الفعال لواجبات إدارة التفتيش".
ووفقاً لهذه المادة فإن هناك عدة اعتبارات ينبغي الأخذ بها لتحقيق تلك الكفاية العددية، حيث يحدد هذا العدد بمراعاة ما يلي:

- أهمية الواجبات التي يجب على المفتشين أدائها، وبوجه خاص:
 - عدد أماكن العمل الخاضعة للتفتيش وطبيعتها وحجمها ووضعها.
 - عدد وفئات العمال المستخدمين في هذه الأماكن.
 - عدد الأحكام القانونية التي يجب إنفاذها ودرجة تعقيدها.
 - الوسائل المادية الموضوعة تحت تصرف المفتشين.
 - الظروف العملية التي يجب أن تجري بها زيارات التفتيش حتى تكون فعالة.
 - تجهيزات عمل المفتشين.
- فقد أوجبت المعايير الدولية على السلطة المختصة اتخاذ الترتيبات اللازمة لتزويد مفتشي العمل بالتجهيزات الضرورية التي تمكنهم من أداء وظائفهم، حيث نصت على هذا الالتزام المادة (١١) من الاتفاقية رقم (٨١)، وتتمثل التجهيزات التي أشارت إليها في الآتي:

- "المكاتب المحلية التي يمارس فيها المفتشون وظائفهم المكتبية.
- تسهيلات النقل اللازمة لأداء المفتشين واجباتهم الميدانية.
- رد ما يتحمله المفتشون من نفقات مالية ومصروفات بسبب أدائهم لوظائفهم".

هـ - دور الشركاء الاجتماعيين في التفتيش:

أكدت المادة (٥/ب) من الاتفاقية رقم (٨١) على وجوب: "أن تتخذ السلطة المختصة من التدابير الملائمة، ما يكفل التعاون الفعال بين موظفي تفتيش العمل وبين أصحاب العمل والعمال أو منظماتهم".

وقد أولت التوصية رقم (٨١) اهتماماً خاصاً بهذا التعاون لما له من دور فعال في تعزيز أداء المفتشين لوظائفهم، فنصت في البنود (٤-٦) منها على أن:

- ”تجرى الترتيبات لتحقيق التعاون بين العمال وأصحاب العمل لتحسين وسائل الصحة والسلامة للعمال.
- يجوز أن تأخذ هذه الترتيبات شكل لجان الأمن الصناعي أو هيئات مماثلة تنشأ داخل كل منشأة تجمع ممثلين لأصحاب العمل والعمال.
- يصرح لممثلي العمال وهيئة الإدارة، وبالأخص لجان الأمن الصناعي، أو غير ذلك من الهيئات (إن وجدت)، بالتعاون مباشرة مع موظفي إدارة تفتيش العمل، بالطريقة وفي الحدود التي تضعها السلطة المختصة، عند إجراء الأبحاث اللازمة، وخصوصاً عند إجراء التحقيقات بشأن حوادث العمل والأمراض المهنية.
- يجب العمل على تسهيل التعاون بين موظفي إدارات التفتيش ومنظمات أصحاب العمل والعمال، بتنظيم مؤتمرات أو تأليف لجان مختلطة، أو غير ذلك من الهيئات المماثلة، يتباحث فيها ممثلو إدارات تفتيش العمل وممثلو أصحاب العمل والعمال في المسائل الخاصة بتطبيق قانون العمل، وبصحة العمال وسلامتهم“.

وباستعراض نصوص البنود الثلاثة من التوصية، نجدها تسعى إلى إقامة صيغ من التعاون بين تفتيش العمل والعمال وأصحاب العمل ومنظماتهم.

و- سلطات والتزامات المفتشين:

ما من شك في أن أداء المفتشين ووظائفهم على نحو فعال يقتضي منحهم الصلاحيات والاختصاصات القانونية الضرورية التي تمكنهم من ذلك، إلا أن هذه الصلاحيات الممنوحة لهم لا بد أيضاً أن تؤدي في حدودها القانونية وألا يساء استعمالها في غير أغراضها، ولهذا تقع على المفتشين جملة التزامات ينبغي عليهم الوفاء بها بكل دقة، وإلا كانوا عرضة للمساءلة القانونية.

ز- سلطات المفتشين:

- الزيارات التفتيشية وسلطة الدخول إلى أماكن العمل:
- تلزم المادة (١٦) من الاتفاقية رقم (٨١) بأن ”يجري التفتيش على أماكن العمل

بالعدد والدقة اللازمين لضمان إنفاذ الأحكام القانونية ذات الصلة على نحو فعال".
وتترك الاتفاقية تقدير تحديد أعداد ودورية زيارات التفتيش للإدارات الوطنية
لستقل في اتخاذ القرارات المناسبة بشأنها بمراعاة ظروفها الوطنية وإمكاناتها الذاتية.

- سلطة التحري والبحث والاختبار:

لا يمكن للمفتش بمجرد دخوله إلى مكان العمل التحقق من مدى الالتزام بإنفاذ
الأحكام القانونية المتعلقة بحماية العمال، وإنما ينبغي لمعرفة ذلك، أن يقوم بإجراء
الفحوص والاختبارات اللازمة وأن يطلع على السجلات والوثائق التي يلزم القانون صاحب
العمل بالاحتفاظ بها ويخضعها لمراقبة جهاز تفتيش العمل، وأن يستمع إلى وجهات نظر
المعنيين في كيفية تنفيذ الأحكام القانونية، ليستخلص من كل ذلك العناصر المكونة لصورة
الواقع داخل مكان العمل، وليقرر مدى توافقها مع ما يجب أن تكون عليه وفقاً لأحكام
القانون.

ولتحقيق هذه الغاية فقد تضمنت المعايير الدولية نصوصاً منحت المفتشين السلطات
اللازمة للقيام بإجراء البحث والتحري والاختبار اللازمة للتحقق مما تقدم.

وتتحقق هذه الوظيفة بالطرق التالية:

- سلطة إجراء المقابلات وتوجيه الأسئلة والاستفسارات:

حيث نصت المادة (١٢/ج/١) من الاتفاقية رقم (٨١) على أن لمفتش العمل "توجيه
الأسئلة إلى صاحب العمل أو العاملين في المنشأة على انفراد، أو أمام شهود، عن أي مسألة
تتعلق بتطبيق الأحكام القانونية".

- سلطة الاطلاع على السجلات وأخذ مستخرجات وصور منها:

ففي المادة (١٢/ج/٢) من الاتفاقية رقم (٨١) ورد نص على أن "للمفتش طلب
الاطلاع بالطريقة التي تقررها القوانين أو اللوائح الوطنية، على أي دفاتر أو سجلات أو
وثائق أخرى، تقضي القوانين أو اللوائح الوطنية المتعلقة بشروط العمل إمساكها للتحقق من
توافقها مع الأحكام القانونية، وأخذ صور أو مستخرجات منها".

- سلطة أخذ أو اقتطاع عينات:

نصت المعايير الدولية على تمكين المفتشين من أخذ عينات من المواد والمنتجات
المستعملة في مكان العمل بغية تحليلها لمعرفة مدى تأثيرها على صحة وسلامة العمال.
فقد نصت المادة (١٢/ج/٤) من الاتفاقية رقم (٨١) على أن "للمفتشين أخذ أو
اقتطاع عينات من المواد والمنتجات المستعملة أو التي يجري تداولها، لأغراض تحليلها،

بشروط إخطار صاحب العمل أو ممثله بالعينات أو المواد التي أخذت أو اقتطعت لهذه الأغراض.

- سلطة الإلزام بإعلان الملصقات والإعلانات التي يوجب القانون إعلانها: تحقيقاً للغرض المذكور نصت المادة (١٢/ج/٣) من الاتفاقية رقم (٨١) على إعطاء مفتش العمل سلطة إنفاذ الالتزامات الخاصة بإعلان الإعلانات المقررة بموجب النصوص القانونية.

- سلطات المفتش في اتخاذ الإجراءات اللازمة للتعامل مع نتائج الزيارة التفتيشية:

لا يعد قيام المفتش بزيارة أي مؤسسة بغية التفتيش عليها غاية في حد ذاته، بل هو وسيلة للتحقق من مدى إنفاذ الأحكام القانونية ذات الصلة بشروط وظروف العمل على نحو صحيح، وذلك في ضوء الحقائق التي يكتشفها بإجراءات التحقق والاختبار التي أشرنا إليها.

ولا تتعدى الحصيلة التي يخلص إليها المفتش من زيارته أحد احتمالات ثلاثة:

■ أن يتأكد أن الأوضاع في المؤسسة تتسجم مع ما توجبه الأحكام القانونية، وأن صاحب العمل ينفذ هذه الأحكام على نحو يحقق الحماية المطلوبة للعمال أثناء أدائهم العمل، ويقوم بالوفاء بالحقوق المقررة لهم على نحو سليم.

■ أن يخلص إلى قناعة قاطعة بوجود مخالفات للأحكام القانونية المناطة به إنفاذاً، سواء ما كان يتعلق من هذه الأحكام بالحفاظ على صحة العمال وسلامتهم، أو بحقوقهم الناشئة عن العمل.

■ أن يتوصل إلى احتمال غير مؤكد لوجود مخالفات، يقتضي التحقق منها إجراء فحوص واختبارات أو استكمال معلومات ناقصة أو ما إلى ذلك، ولهذا فهو يعلق قراره النهائي على ما يتوفر لديه لاحقاً من نتائج قطعية للفحوصات ومن استكمال للمعلومات، فيتخذ القرار بثبوت المخالفة أو العكس.

ولغرض دراسة الأحكام الخاصة بسلطة المفتشين التي نحن بصدددها، يقتضي أن

نبحث في العديد من المسائل الفرعية:

- تخويل المفتشين صفة الضبطية القضائية:

ذهبت الاتفاقية (٨١) إلى معالجة هذه المسألة بأن حددت ثلاثة خيارات رئيسية

يمكن الأخذ بها من جانب مفتش العمل وهي:

- إزالة المخالفة دون اللجوء إلى إجراءات متشددة.
- إحالة المخالف إلى الجهة التي تملك سلطة فرض العقوبة عليه، وفقاً لنصوص القانون.
- اتخاذ الإجراءات الفورية لإزالة خطر وشيك يهدد صحة أو سلامة العمال.
- سلطة المفتش في توجيه النصح والإرشاد ما إليهما:

تنص المادة (١٧/٢) من الاتفاقية رقم (٨١) على أن "يترك لتقدير المفتش توجيه إنذار أو نصيحة بدلاً من اتخاذ الإجراءات القانونية أو التوصية باتخاذها".

وتري لجنة الخبراء بمنظمة العمل الدولية أن الوسائل غير العقابية تؤدي نتائج إيجابية في إزالة العديد من المخالفات البسيطة التي لا تشكل خطراً على صحة وسلامة العمال، أو التي ترتكب نتيجة الجهل بأحكام القانون. واللجوء إلى هذه الوسائل غير العقابية، يقتضي أن يقوم المفتشون بمتابعة نتائجها والتحقق مما إذا كان المخالفون قد استجابوا للمطلوب منهم القيام به من أجل إزالة المخالفات، وإلا فإنها ستؤدي لنتائج سلبية، إذا شعر المخالفون أنهم في مأمن من المتابعة، ومن ثم من الملاحقة الجزائية.

- تحرير محضر بالمخالفة:

تنص المادة (١٨) من الاتفاقية (٨١) على وجوب أن "تنص القوانين أو اللوائح الوطنية على العقوبات المناسبة على مخالفة الأحكام القانونية المنوط تنفيذها بمفتشي العمل".

وعليه فقد تركت الاتفاقية تحديد هذه الإجراءات للسلطات الوطنية للدول ولكنها أشارت في المادة (١٧/١) من الاتفاقية بطريق غير مباشر إلى أن الأشخاص الذين يخالفون أو يغفلون الأحكام القانونية المنوط تنفيذها بمفتشي العمل يتعرضون (للإجراءات القانونية فوراً دون سابق إنذار، ما لم تنص القوانين أو اللوائح الوطنية على استثناءات في الحالات التي ينبغي فيها توجيه إخطار سابق بتنفيذ تدابير علاجية أو وقائية) ومن هذه الإجراءات "تحرير محضر".

- سلطة اتخاذ الخطوات الرامية إلى معالجة النواقص التي تشكل تهديداً لصحة العمال وسلامتهم:

لا تحتمل المخالفات التي يرتكبها أصحاب العمل، ويترتب عليها تهديد صحة وسلامة العمال بمخاطر يمكن أن تلحق بهم، أن تعالج بالوسائل والأساليب التي أشرنا إليها، وهي النصح والإرشاد والتنبيه والإنذار وتحرير محضر بالمخالفة تمهيداً لإحالة

المخالف إلى القضاء، إذ قد تقضي معالجة مثل هذه المخالفات اتخاذ تدابير عاجلة لإزالة الخطر الذي يهدد سلامة العمال والحيلولة دون وقوعه فعلاً.

وقد نصت المادة (١٣) من الاتفاقية رقم (٨١) على أن "يخول مفتشو العمل سلطة اتخاذ الخطوات الرامية إلى معالجة النواقص التي تلاحظ في التركيبات أو التخطيطات أو أساليب العمل".

ويخول المفتشون، تمكيناً لهم من اتخاذ هذه الخطوات، ومع عدم الإخلال بالحق في الاستئناف أمام هيئة قضائية أو إدارية يحددها القانون، إصدار أو استصدار أوامر تطلب: ١. إدخال أية تعديلات على الأجهزة أو التركيبات، بحيث تنفذ خلال مدة محددة، تكون لازمة لضمان التوافق مع الأحكام القانونية الخاصة بصحة العمال وسلامتهم.

٢. اتخاذ التدابير التي لها قوة التنفيذ الفوري عند وجود خطر وشيك على صحة العمال وسلامتهم.

٣. حيثما لا تتمشى الإجراءات الواردة في الفقرة (٢) مع الممارسات الإدارية أو القضائية في الدولة العضو، يكون لمفتشي العمل أن يطلبوا من السلطة المختصة إصدار الأوامر أو اتخاذ تدابير لها قوة التنفيذ الفوري).

- سلطة المفتشين في التحقيق في أسباب الحوادث والأمراض المهنية:

نصت المادة (١٤) من الاتفاقية رقم (٨١) على أن "تخطر هيئة تفتيش العمل بحوادث العمل، والأمراض المهنية، في الحالات، وبالطريقة التي تقررها القوانين واللوائح الوطنية".

ولم يوضح النص الغرض من هذا الإخطار، وما إذا كان المقصود منه مجرد تحقيق علم هيئة التفتيش بالحوادث والأمراض المهنية، أم انتظار قيامها بإجراء ما، بعد تلقيها هذا الإخطار.

ولكي يتمكن المفتشون من أن يقوموا بمهامهم الوظيفية، لابد من ضمان تعاون أصحاب العمل وممثليهم معهم لإنجاز هذه المهام من ناحية، والحيلولة دون تعرضهم لممارسات عنيفة تمنعهم من أداء مهامهم من ناحية أخرى.

وقد نصت المادة (١٨) من الاتفاقية رقم (٨١) على أن "تنص القوانين أو اللوائح الوطنية على العقوبات المناسبة على عرقلة مفتشي العمل عن أداء واجباتهم، وتنفذ هذه العقوبات تنفيذاً فعالاً".

• التزامات المفتشين:

حددت الاتفاقية رقم (٨١) هذه الالتزامات في المادة (١٥) منها، وحددتها بثلاثة

التزامات:

- ”وجوب ألا يكون لمفتشي العمل مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في المنشأة الخاضعة لإشرافهم.
- التزام المفتشين بالمحافظة على الأسرار التي يطلعون عليها بحكم ممارستهم ووظائفهم. حيث ألزمت المادة (١٥/ب) من الاتفاقية رقم (٨١) مفتشي العمل، حتى بعد اعتزالهم الخدمة، ”بعدم إفشاء أية أسرار صناعية أو تجارية أو عمليات تجهيز، تكون قد نمت إلى علمهم في معرض أدائهم لواجباتهم، وإلا تعرضوا للعقوبات الجنائية أو الإجراءات التأديبية المناسبة“.
- التزام المفتشين بعدم البوح بمصدر أي شكوي. حيث نصت المادة (١٥/ج) من الاتفاقية رقم (٨١) على أن ”يحيط مفتشو العمل بالسرية المطلقة، مصدر أي شكوي تقدم لهم بشأن أي نقص أو خروج على الأحكام القانونية، ولا يبوحوا لصاحب العمل أو ممثله بأن زيارة تفتيش ما جاءت بناء على تلقي شكوي“.

ثانياً : المعايير والإجراءات المنظمة لتفتيش العمل في مصر

١. هيكل تفتيش العمل:

تنص المادة (٢٣٢) من قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ - وهي مادة مستحدثة في القانون- على أنه "يكون للعاملين القائمين على تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له والذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص صفة مأموري الضبط القضائي بالنسبة للجرائم التي تقع في دوائر اختصاصهم وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم".

كما تنص المادة (٢٢٤) من القانون ذاته الواردة في الباب الخامس من الكتاب الخامس على أنه: "مع مراعاة الأحكام الواردة بالكتاب السادس من هذا القانون تلتزم الجهة الإدارية المختصة بما يأتي: إعداد جهاز مختص للتفتيش على المنشآت يتشكل من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والخبرة اللازمة في مجالات الطب والهندسة والعلوم وغيرها. ويتولى الجهاز المشار إليه مراقبة تنفيذ أحكام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.....".

وباستقراء النصين السابقين يتضح ما يلي:

أولاً: أخذ مصر بنظام تعدد أجهزة تفتيش العمل، أو بالأحرى ثنائية تفتيش العمل ما بين جهاز خاص بالتفتيش على الصحة والسلامة المهنيين، وقد تمت الإشارة إليه صراحة، وجهاز خاص بالتفتيش على إنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بالعمل، وهو ما لم يأت النص على إنشائه صريحاً في نصوص قانون العمل.

ثانياً: أن هناك سلطة مركزية يخضع لها الجهازان، وهو ما يفهم من عبارات (الوزير المختص، الجهة الإدارية المختصة) الواردة بالنصين، ولكن لم تحدد تلك الجهة، ولكن الممارسة وباقي نصوص القانون تكشف بأن تلك السلطة هي (وزارة القوى العاملة).

وفي هذا الشأن قد أنشئت وزارة القوى العاملة والهجرة إدارة مركزية لحماية ورعاية القوى العاملة وتأمين بيئة العمل، والتي تنقسم بدورها إلى ثلاث إدارات عامة هي، (١) الإدارة العامة لتفتيش العمل التي تعني بتنفيذ تشريعات العمل بصورة عامة، (٢) الإدارة العامة للسلامة والصحة المهنية وحماية بيئة العمل، (٣) الإدارة العامة للخدمات العمالية. وما يعيننا في إطار دراستنا هما (إدارة تفتيش العمل، وإدارة السلامة والصحة المهنية).

ومن الجدير بالذكر أن قرار وزارة القوي العاملة والهجرة رقم (١٣٠) لسنة ٢٠٠٦ بشأن دليل الإجراءات في مجال تفتيش العمل عدداً من الشروط اللازمة توافرها في مفتش العمل، هي:

- أن يتسم باللباقة وحسن المعاملة والسمعة الطيبة وأن يكون على درجة من الخبرة والكفاءة.
- أن يكون حاصلاً على مؤهل عالٍ مناسب يتفق وطبيعة عمل التفتيش ويفضل أن يكون من خريجي كليات الحقوق أو التجارة.
- أن يحلف اليمين القانونية أمام وزير القوي العاملة والهجرة بأن يقوم بأداء عمله بالأمانة والإخلاص وألا يفشي سراً من أسرار العمل أو الاختراعات التي يطلع عليها بحكم وظيفته حتى بعد تركه العمل. وهو ما ورد في نص الفقرة الثانية من المادة ٢٣٢ والذي جرى على أن "يحلف كل منهم يميناُ أمام الوزير المختص بأن يقوم بأداء عمله بالأمانة والإخلاص وألا يفشي سراً من أسرار العمل أو الاختراعات التي يطلع عليها بحكم وظيفته حتى بعد تركه العمل".
- ألا يكون للمفتش مصلحة مباشرة أو غير مباشرة بالمنشآت الخاضعة للرقابة بدائرة اختصاصه.
- أن يكون ملماً بالقوانين ذات الصلة بالقوانين العمالية.
- أن يتسم بالحيادية والصدق مع طرفي الإنتاج لكسب ثقتهم.

٢. وظائف مفتشي العمل:

يمارس مفتشو العمل الوظائف الأساسية التي نصت عليها الاتفاقية رقم (٨١)، والمتمثلة في:

- أ - تأمين إنفاذ الأحكام المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء قيامهم بعملهم.
- ب - تزويد أصحاب العمل والعمال المعنيين بالمعلومات التقنية والمشورة بشأن أكثر الوسائل فعالية للتوافق مع الأحكام القانونية، وقد يتم ذلك أثناء الزيارات التفتيشية، أو في مكتب التفتيش، أو أثناء الأنشطة التدريبية والتوعوية.
- ج - إبلاغ السلطة المختصة بأوجه النقص أو عيوب التطبيق التي لا تغطيها النصوص القانونية النافذة. حيث إنه إذا تكشف للمفتش أثناء التفتيش

ظواهر أو ملاحظات تستدعي تعديل التشريع أو إصدار تشريع جديد يجب أن يبلغ رئاسته لكي تقوم بإبلاغ الإدارة العامة لتفتيش العمل بوزارة القوى العاملة لإجراء الدراسات اللازمة والعمل على اتخاذ القرار المناسب.

د - الوقاية من مخاطر العمل (الدور الوقائي لنظام التفتيش).
هـ - الوظائف الإدارية.

و- الوظائف الإضافية، ويحظر على مفتشي العمل ممارسة أي نشاط قد يتعارض مع المهام الموكلة لهم بناء على وظيفتهم (تفتيش العمل).

ز - الوظيفة الضبطية القضائية، حيث استحدث قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ تلك الصفة في المادتين (٢٣٢، ٢٣٣) وذلك على النحو التالي:

تنص المادة (٢٣٢) على أنه "يكون للعاملين القائمين على تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له، والذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص، صفة مأموري الضبط القضائي بالنسبة للجرائم التي تدخل في دوائر اختصاصهم وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم".

وبناء على تلك المادة فقد اشترط القانون شرطين أساسيين يجب توافرها معاً لتمتع مفتشي العمل بصفة مأموري الضبط القضائي، وهذان الشرطان هما:

- أن تقع الجريمة في دائرة اختصاص أحد القائمين على تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات التنفيذية له. فإذا وقعت الجريمة خارج اختصاص أي منهم زالت عنه الصفة. ولا يجوز دخول مسكن صاحب العمل أو تفتيشه ولو كان ملحقاً بمحل العمل إلا طبقاً للقواعد العامة في قانون الإجراءات الجنائية.
- أن تتصل الجريمة بأعمال وظيفة أي من هؤلاء المشار إليهم في البند السابق، فلا تتحقق الجريمة ولا تثبت بالتالي صفة مأمور الضبط القضائي إذا وقعت الجريمة في دائرة اختصاص أي منهم، ولم تكن ذات صلة بأعمال وظيفته.

تنص المادة (٢٣٣) على أن "يحمل العامل الذي له صفة الضبطية القضائية بطاقة تثبت هذه الصفة، وله حق دخول جميع أماكن العمل وتفتيشها للتحقق من تطبيق أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له، وفحص الدفاتر والأوراق المتعلقة بذلك، وطلب المستندات والبيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم".

٣. تنظيم عملية التفتيش:

يقصد بلفظة "التفتيش" كما يوضحه قرار وزير القوي العاملة والهجرة رقم ١٣٠ لسنة ٢٠٠٦ بشأن دليل الإجراءات في مجال تفتيش العمل "كل زيارة ميدانية للمنشآت الخاضعة لمراقبة مدي التزامها بتطبيق أحكام القوانين العمالية الموكل للوزارة مهمة مراقب تنفيذها".

أ - أنواع التفتيش:

- التفتيش الدوري، هو تفتيش يجري بناء على خطة موضوعة من جانب الجهات المنوط بها ذلك وتكون هذه الخطة (شهرية)، مع مراعاة عدم جواز التفتيش على منشأة أكثر من مرتين خلال العام إلا في حالة ورود شكوي خاصة بتلك المنشأة.
- إعادة التفتيش، وهي زيارة تفتيشية يقوم بها المفتش لمتابعة نتائج التفتيش السابق في حالة وجود مخالفة والتنبيه بإزالتها بعد انتهاء المهلة الممنوحة للمنشأة، ويتم اتخاذ الإجراءات القانونية ضدها في حالة عدم إزالة المخالفات.
- الحملات التفتيشية، وهي زيارة يقوم بها أكثر من مفتش سواء كان ذلك نهراً أو ليلاً في حدود الخطة الموضوعة للحملات (وهي خطة سنوية يقوم بوضعها وحدة رعاية القوي العاملة بالمنطقة أو المديرية) أو بناء على تكليف جهات الاختصاص.
- التفتيش بناء على شكوي أو إخطار، ويقصد بها الزيارة التي يقوم بها المفتش للتفتيش على المنشأة للتحقق من البنود الواردة بالشكوي ضد المنشأة.
- التفتيش في غير أوقات العمل الرسمية والتفتيش الليلي، ويهدف هذا النوع من التفتيش إلى زيارة المنشآت التي تستلزم طبيعة العمل بها مثل هذا النوع من التفتيش (بنظام الحملات التفتيشية) وذلك تحقيقاً لتكامل عملية التفتيش لجميع المنشآت وطبقاً لما ورد بالقرار الوزاري رقم ١١١ لسنة ٢٠٠٣.
- زيارات مراقبة مواعيد العمل، ويقصد بها الزيارات الخاصة بمراقبة مواعيد العمل أو الراحة الأسبوعية.

ب - الإجراءات المترتبة على الزيارات التفتيشية :

من البديهي أن يترتب على تلك الزيارات التفتيشية سواء الدورية أو الحملات أو حتى التي تمت بناء على شكاوى إحدي النتيجتين لا ثالث لهما، وهما إما الوصول إلى عدم وجود مخالفات، وفي هذه الحالة يقوم المفتش بعرض نتيجة التفتيش على مدير المكتب المختص مختتماً رأيه بعبارة (لا توجد مخالفات وأرى الموافقة على الحفظ) مع ذكر المواد القانونية التي تم التفتيش عليها. أو حالة وجود مخالفات، وفي حالة ما إذا كانت هذه المخالفات غير قابلة للإزالة يحرر محضر فوري بشأنها، وكذلك الحال بالنسبة للمخالفات المتعلقة بالمادة ١٥ من قانون العمل والتي يتم تحرير محضر فوري بشأنها إذا وجدت . غير أن هناك مخالفات يجوز منح المنشأة إنذاراً لمرة واحدة والتنبيه بعدم تكرارها وإلا تتخذ اجراءات قانونية ضد المنشأة في حالة تكرارها، وهى المخالفات المتعلقة بالمادتين (٢/١٣) و (٢/١٥). وأخيراً فإنه في حالة وجود مخالفات يمكن إزالتها تعطي للمنشأة مهلة لا تزيد على شهر ولا تجدد لإزالتها، ثم يقوم المفتش بزيارات إعادة التفتيش على هذه المنشأة بعد انتهاء المهلة الممنوحة لها للتأكد من إزالة المخالفات واتخاذ الإجراءات اللازمة في شأنها.

ج - متابعة الأحكام والمبالغ المحكوم بها في مخالفة أحكام قوانين العمل :

حيث تقوم المديرية بتكليف أحد المفتشين بمتابعة الأحكام الصادرة في القضايا موضوع المحاضر ومتابعة تحصيل المبالغ المحكوم بها، وذلك بموجب أمر إداري صادر من المديرية وتحت إشراف وحدة متابعة الأحكام بالمديرية، وتخطر الإدارة العامة لتفتيش العمل بالوزارة بصورة الأمر الإداري وما يطرأ عليه من تعديل.

د - الالتزامات الواردة بشأن تسهيل عملية التفتيش :

في إطار ما استحدثه قانون العمل من مواد، استحدثت المواد أرقام (٢٣٤، ٢٣٥، ٢٣٦) بشأن إقرار مجموعة من الالتزامات على عاتق أصحاب العمل، والجهات المعنية في الدولة لتسهيل مهمة مفتشي العمل وذلك على النحو التالي:

- ألزمت المادة (٢٣٤) أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم بتسهيل مهمة المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له وأن يقدموا لهم المستندات والبيانات اللازمة لأداء مهمتهم.
- ويتعرض من يخالف أحكام هذه المادة ويعرقل عمل هؤلاء المكلفين بمراقبة تنفيذ القانون للعقوبة الجنائية الواردة بنص المادة (٢٥٧).

- تلزم المادة (٢٣٥) أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم بالاستجابة لطلبات الحضور التي توجه إليهم من العاملين المشار إليهم في المادة (٢٣٢) من هذا القانون وذلك في المواعيد التي يحددها.
- ويتعرض من يخالف أحكام هذه المادة ويمتنع عن الحضور في المواعيد المحددة أو الامتناع عن الحضور مطلقاً، للعقوبة الجنائية الواردة بنص المادة ٢٥٧ من القانون ذاته.
- تنص المادة (٢٣٦) على أن "على السلطات المختصة مساعدة العاملين المكلفين بمراقبة تنفيذ هذا القانون والقرارات المنفذة له عند قيامهم بوظائفهم متى طلب ذلك منهم".
- وقد جاء هذا النص مجرداً، وهو ما يعني أنه لا يحمل سوى إلزام أدبي لا يرقى لمستوى الالتزام القانوني، حيث يفترق إلى عنصر الجزاء.

هـ - العقوبات المترتبة بشأن تفتيش العمل بناءً على قانون العمل:

قرر قانون العمل العديد من العقوبات المقررة بشأن مخالفة بنوده، وذلك في الفصل السادس منه والذي يحمل عنوان (العقوبات) وذلك في المواد من ٢٣٧ حتى ٢٥٧. ولكن ما يعنينا بشكل أساسي هنا هما المادتان (٢٥٦) المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وسوف نتناولها في موضعها من الدراسة و (٢٥٧) المتعلقة بتفتيش العمل. وتنص المادة ٢٥٧ على أنه "يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيّاً من أحكام المادتين (٢٣٤، ٢٣٥) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه. وتضاعف الغرامة في حالة العود".

والجرائم الواردة في هذا السياق هي:

- قيام صاحب العمل بتعطيل مهمة مراقبي القانون، أو عدم تقديم المستندات والبيانات التي تلزم لأداء مهمتهم.
- عدم استجابة صاحب العمل لطلب الحضور الذي يوجه إليه من العاملين القائمين على تنفيذ هذا القانون.

ثالثاً: المعايير والإجراءات المنظمة للسلامة والصحة المهنية في مصر

١. نطاق التطبيق المتعلق بالسلامة والصحة المهنية:

تنص المادة (٢٠٢) من قانون العمل رقم ١٢ على أنه (يقصد في تطبيق أحكام الكتاب الخامس بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها:

أ - المنشأة: كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون العام أو الخاص.

المنشأة طبقاً لتعريفها في تطبيق أحكام الباب الرابع: كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص.

وبناء على نص تلك المادة فقد فرق المشرع بين المقصود بالمنشأة في الكتاب الخامس بصفة عامة، والمقصود بها في نطاق الباب الرابع من ذات الكتاب ففي المعنى المقصود في الكتاب الخامس عرفها كما أشرنا بأنها (كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون العام أو الخاص)، أي أن الالتزامات الواردة بالباب الخامس والمتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل تسري على كافة المنشآت سواء كانت مملوكة أو مدارة بواسطة شخص من أشخاص القانون العام أو الخاص، وبناء عليه فإن أحكام هذا الباب تسري على كافة المنشآت.

أما المقصود بالمنشأة في نطاق الباب الرابع من الكتاب الخامس والمتعلقة بالخدمات الاجتماعية والصحية، فقد عرفها المشرع بأنها (كل مشروع أو مرفق يملكه أو يتولى إدارته شخص من أشخاص القانون الخاص).

وقد عاد المشرع لينص مرة أخرى في المادة (٢٠٣) على أن ”تسري أحكام هذا الكتاب على جميع مواقع العمل، والمنشآت وفروعها أيأ كان نوعها أو تبعيتها، وسواء أكانت برية أو بحرية. كما تسري أيضاً على المسطحات المائية بجميع أنواعها ووسائل النقل المختلفة“، وعليه فقد وسع المشرع من مجال تطبيق قواعد الباب الخامس لتشمل جميع مواقع العمل. وقد ذكر المشرع جميع مواقع العمل، لأن المشروع قد يكون له عدة مواقع عمل في أماكن متفرقة دون أن تتخذ شكل فروع كشركات البترول وشركات التنقيب عن المعادن، وبذلك منع أي استثناء لموقع من المواقع أو أي لبس في المعنى المراد.

كما تشمل المنشآت وفروعها تطبيقاً للمادة الأولى من القانون (٣٥) لسنة ١٩٧٦ المعدل بالقانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧٧، والقانون رقم (١) لسنة ١٩٨١، والذي اعتبر في حكم

المنشأة الفرع الذي يقع في غير المدينة التي بها المركز الرئيسي وكذلك المناطق في قطاع الخدمات.

وكذلك المسطحات المائية بجميع أنواعها سواء أكانت أنهاراً أم بحاراً أم بحيرات، مادامت في النطاق المكاني لتطبيق أحكام قانون العمل، وكذلك وسائل النقل المختلفة. وبذلك يكون المشرع قد أخضع لأحكام الباب الخامس من قانون العمل جميع المواقع والمنشآت سواء كانت تابعة للقطاع الخاص أو قطاع الأعمال العام أو الجهاز الإداري أو وحدات الحكم المحلي والهيئات العامة، على الرغم من أن هذه القطاعات لا تخضع أصلاً لقانون العمل.

ب - الإصابات والأمراض الداخلة في نطاق تطبيق السلامة والصحة المهنية :

إصابة العمل، تنص المادة (٥/هـ) من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ على أنه "يقصد في تطبيق أحكامه بإصابة العمل أنها تلك الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول المرفق بالقانون، أو الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه. وتعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط والقواعد التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير الصحة. ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب والإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي".

- الأمراض المهنية، وهي الأمراض التي تصيب المشتغلين في بعض الأعمال من طبيعة معينة ويحدث المرض لهم نتيجة الملامسة أو الاحتكاك المستمر بالمواد الأولية المستخدمة في العملية الإنتاجية أو تعرضهم لاستنشاق الغازات أو مواد كيميائية معينة أو للغبار أو تعرضهم لأشعة معينة.
- الأمراض المزمنة، يمكن تعريف الأمراض المزمنة بأنها الأمراض التي لا تستجيب للعلاج خلال فترة معينة أو التدخل الجراحي ولا ينتظر تحسنها، حيث استفذت جميع وسائل العلاج خلال هذه المدة، ويترتب عليها الحد من قدرة العامل المؤمن عليه الإنتاجية. وقد صدر قرار وزاري رقم (٢٦٦) لسنة ١٩٨٠ لتحديد الأمراض المزمنة والمستعصية التي تعتبر في حكم العجز الكامل.

ولما كانت حماية السلامة والصحة المهنية، وتأمين بيئة العمل هي مسئولية مشتركة بين الأطراف الثلاثة (أصحاب العمل والعمال والحكومة)، حيث إنها عملية يجب المشاركة

في تحقيقها ولا يمكن أن تستند لأحد الأطراف دون غيره، فإنه سيكون من الأهمية بمكان أن نعرض فيما يلي للالتزامات كل طرف من هذه الأطراف في شأنها.

٢. التزامات صاحب العمل بتأمين سلامة العامل:

يقع على عاتق صاحب العمل مجموعة من الالتزامات بشأن تأمين سلامة عماله بشكل عام وهي محل الدراسة، ومجموعة أخرى من الالتزامات المتعلقة بالفئات الأضعف في العملية الإنتاجية وهم (النساء، الأطفال، المعوقون) ولا يتسع المقام هنا للتفصيل في تلك الالتزامات.

وقد وضع المشرع غالبية أحكام هذه الحماية في الباب الرابع من الكتاب الخامس، وهو المخصص للخدمات الاجتماعية والصحية وذلك على التفصيل التالي:

أوجب المشرع في نص المادة ٢١٦ من قانون العمل التزامين أساسيين على المنشأة، وهما الكشف الطبي في المادة (١/٢١٦)، حيث يجب على صاحب العمل إخضاع العامل لكشف طبي عند التعيين عن طريق الهيئة العامة للتأمين الصحي نظير الرسوم المحددة بمعرفة اللجان الطبية بالهيئة، وقياس قدرات العامل الجسمانية والعقلية والنفسية للتأكد من قدرته على تحمل أعباء العمل المسند إليه قبل التحاقه بالعمل والذي ورد في المادة (٢/٢١٦) وهي فقرة مستحدثة في القانون.

كما حددت المادة ٢١٩ من قانون العمل عدة واجبات على المنشأة ينبغي القيام بها لضمان حماية العامل من مخاطر المهنة وهي "إجراء تفتيش دوري يومي بعدد وريادات العمل على أماكن العمل - وخاصة الخطرة منها، وعرض العامل على طبيب المنشأة في حالة شعوره بأعراض مرضية وذلك لمعرفة سببها وعلاقتها بنوع العمل، وإجراء فحص طبي دوري لجميع عمال المنشأة بالتنسيق مع الهيئة العامة للتأمين. ويعد ذلك حكماً مستحدثاً في القانون في المادة ٢١٩ فقرة ح-، كذلك فقد استحدثت ذات الفقرة ضرورة إجراء فحص طبي على العامل عند انتهاء خدمته، واعداد ملف طبي كامل لكل عامل في المنشأة".

أما المادة ٢٢٠ من قانون العمل، فقد وضعت تنظيمًا شاملاً للرعاية الصحية للعامل ألزمت به صاحب العمل، وينطبق هذه التنظيم فقط في حالة عدم انتفاع عمال المنشأة بنظام التأمين من المرض المقرر بقانون التأمينات الاجتماعية.

أما فيما يتعلق بالرعاية الصحية السلبية للعامل (عدم التحرش المعنوي)، فإن المشرع المصري لم يصل بعد إلى مرحلة وضع تنظيم شامل لحالات التحرش المعنوي ضد

العامل، وإن كان لم يتجاهل هذا الوضع كلياً. فقد تضمنت أحكام قانون العمل تنظيماً لصالح العامل في حالات تعتبر من قبيل التحرش المعنوي، ومن بين هذه الحالات نص المادة ٦٧ فقرة ٤ "اتهام العامل بجريمة بتدبير من صاحب العمل أو مدير المنشأة"، ومخالفة أحكام المواد ٦٩، ٧٠، ٧١ "الفصل التعسفي للعامل"، و"حالة اضطرار العامل إلى إنهاء عقد عمله".

تدريب العامل على الأسس السليمة للعمل وتوعيته ضد مخاطر العمل، حيث تضمن نص المادة ٢١٧ من قانون العمل التزامين على المنشأة وفروعها في هذا الشأن وهما، تدريب العامل على الأسس السليمة لأداء مهمته، ولابد أن يتم هذا التدريب منذ اللحظة الأولى لالتحاق العامل بوظيفته، وأيضاً بشكل دوري أثناء فترة عمله، الالتزام الثاني هو إحاطة العامل بمخاطر مهنته وإلزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة مع توفير تلك الوسائل وتدريب العامل على استخدامها.

٣. التزامات العامل بتأمين سلامته:

بتمثل ذلك في التزام العامل باستعمال وسائل الوقاية من مخاطر المهنة وتنفيذ تعليمات الوقاية منها، وقد حدد المشرع في المادة ٢١٨ عدة التزامات على العامل هي، استعمال وسائل الوقاية التي وفرتها له المنشأة، العناية بما في حوزته من وسائل الوقاية، عدم العبث من جانب العامل غير المتخصص بالمعدات الصناعية ومحاولة تعديلها أو إصلاحها، تنفيذ لكافة التعليمات الصادرة من صاحب العمل أو الجهات المختصة للمحافظة على صحته ووقاية من حوادث العمل، وهناك التزام أدبي وهو أنه يجب على العامل إمداد الإدارة باقتراحاته من واقع خبرته العملية لتحسين أحوال السلامة في المنشأة.

٤. التزامات الدولة بتأمين بيئة العمل:

أوجب المشرع على الدولة وأجهزتها عدداً من الالتزامات شأنها في ذلك شأن أصحاب العمل والعمال وذلك في محاولة لتقليل من مخاطر العمل وتأمين بيئته.

أ - تأمين المنشأة ضد حوادث العمل ومخاطر البيئة:

- تأمين المنشأة عند اختيار موقعها وإقامة المباني: أكد المشرع في قانون العمل في المادة ٢٠٤ منه - ضرورة مراعاة مقتضيات حماية البيئة طبقاً لأحكام التشريعات الصادرة في هذا الشأن عند اختيار مواقع العمل والمنشآت بفروعها، ومنح التراخيص الخاصة بها. وهذه الجزئية الخاصة بحماية البيئة مستحدثة في قانون العمل. وقد تضمن قرار وزير القوى العاملة

والهجرة رقم (٢١١) لسنة ٢٠٠٣ في شأن حدود الأمان والاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء المخاطر الفيزيائية والميكانيكية والبيولوجية والكيميائية والسلبية تأمين بيئة العمل. تأكيداً وتفسيراً لهذا المعنى، حيث نص في مادته الأولى على إلزام كل منشأة بمراعاة اختيار موقع المنشأة وأماكن العمل بها بما يتفق مع أحكام قانون التخطيط العمراني رقم (٢) لسنة ١٩٨٣ وقراراته المنفذة والقرارات المحلية المنظمة بهذا الخصوص، على ألا يكون قد صدر قرار من أية جهة معنية يحظر إقامة أنشطة أو أنواع معينة منها بالموقع المزمع اختياره، وكذلك مراعاة البعد البيئي طبقاً لقانون البيئة رقم ٤ لسنة ١٩٩٤.

- تحديد معايير واشتراطات لمنح تراخيص إقامة المنشآت: تضمن قرار وزير القوي العاملة والهجرة رقم (٢١١) لسنة ٢٠٠٣ (م) منه تنظيماً لاحتياطات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل التي يجب على الجهات المختصة التأكد من توافرها في مبني المنشأة قبل منحها التراخيص اللازمة.

كما ضمن مشرع قانون العمل أحكام منح التراخيص في المواد من ٢٠٥ حتى ٢٠٧، بعد أن كانت مبثثة في عدة قوانين، وأوكل اختصاص منح هذه التراخيص إلى كل من اللجنة المركزية (لجنة وزارة الصناعة) وقد حددت المادة ٢٠٥ من قانون العمل تشكيل اللجنة واختصاصاتها، (لجنة المحافظة) وهي لجنة تشكل في كل محافظة بقرار من المحافظ المختص، وقد حددت المادة ٢٠٦ تشكيلها واختصاصها، (اللجنة المحلية) وهي لجنة محلية تشكل على مستوى كل من المركز والمدينة والحي ويصدر بتشكيلها قرار من رئيس الوحدة المحلية المختص، وقد حددت المادة ٢٠٧ من قانون العمل تشكيلها واختصاصاتها.

ب - تأمين بيئة العمل من المخاطر:

وضع قانون العمل في المواد من ٢٠٨ - ٢١٤ تنظيمياً لتأمين بيئة العمل من المخاطر وتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وذلك بهدف دعم وسط عمل يحافظ على سلامة العاملين، بحيث يكون تعرضهم للمخاطر أقل ما يمكن. وقد أفرد المشرع نصاً خاصاً لكل نوع من أنواع مسببات المخاطر المهنية، موضعاً الصور التي تدرج تحت كل نوع منها وكيفية معالجتها وهي المخاطر الفيزيائية والميكانيكية والبيولوجية والكيميائية وأخيراً

المخاطر السلبية، وقنن في هذه القواعد عدداً من القواعد التي نص عليها قرار وزير القوي العاملة رقم (٥٥) لسنة ١٩٨٣ والصادر في ظل أحكام قانون العمل رقم (١٣٧) لسنة ١٩٨١ الملغى. وتضمنت النصوص ٢٠٨، ٢٠٩، ٢١٠، ٢١١، ٢١٢، من القانون الجديد الخطوط العريضة للالتزام المنصوص عليه في كل نص منها، وفوضت المادة ٢١٣ وزير القوي العاملة في إصدار القرارات التي تتضمن تنظيمات تفصيلية لآليات الوقاية من كل واحد من هذه المخاطر من خلال بيان حدود الأمان والاشتراطات والاحتياطات اللازمة لمقاومة وقوعها. وأوجب المشرع على وزير العمل أخذ رأي الجهات المعنية (وزير الصحة والإسكان) قبل إصدار هذه القرارات. وقد صدر بناء على ذلك قرار وزير القوي العاملة رقم ٢١١ لسنة ٢٠٣ متضمناً لاشتراطات واحتياطات اللازمة لدرء المخاطر المنصوص عليها في قانون العمل.

كما استحدث المشرع في قانون العمل التزاماً جديداً على المنشأة بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة. وإعداد خطة طوارئ لحمايتها وحماية العاملين بها وذلك على النحو التالي:

- المخاطر الفيزيائية: تنص المادة (٢٠٨) من قانون العمل على أن تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية الناجمة عما يلي بوجه خاص:
 - أ - الوطأة الحرارية والبرودة.
 - ب - الضوضاء والاهتزازات.
 - ج - الإضاءة.
 - د - الإشعاعات الضارة والخطرة.
 - هـ - تغيرات الضغط الجوي.
 - و - الكهرباء الاستاتيكية والديناميكية.
 - ز - مخاطر الانفجار.

- المخاطر الميكانيكية: تنص المادة ٢٠٩ على أن تلتزم المنشأة بفروعها 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:

- أ - كل خطر ينشأ عن آلات وأدوات العمل من أجهزة وآلات رفع وجر ووسائل الانتقال والتداول ونقل الحركة.
- ب - كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء والحفر ومخاطر الانهيار والسقوط.
- المخاطر البيولوجية: تقضي المادة ٢١٠ من قانون العمل بالتزام 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:
 - أ - التعامل مع الحيوانات المصابة ومنتجاتها ومخلفاتها.
 - ب - مخالطة الأدميين المرضى والقيام بخدماتهم من رعاية وتحاليل وفحوص طبية.
- المخاطر الكيميائية: تأتي المادة ٢١١ بالتزام آخر على المنشأة بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية.
- المخاطر السلبية: تلتزم المنشأة وفروعها بمقتضى المادة ٢١٢ بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر السلبية والتي تنشأ أو يتفاقم الضرر أو الخطر من عدم توافرها، كوسائل الانقاذ أو الإسعاف والنظافة والترتيب والتنظيم بأماكن العمل، والتأكد من حصول العاملين بأماكن طهو وتناول الأطعمة والمشروبات على الشهادات الصحية الدالة على خلوهم من الأمراض الوبائية والمعدية.
- مخاطر الحريق: استحدثت المشرع التزاماً جديداً على صاحب العمل بنص المادة (٢١٤) التي ألزمت المنشأة وفروعها باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات اللازمة للوقاية من مخاطر الحريق طبقاً لما تحدده الجهة المختصة بوزارة الداخلية وحسب طبيعة النشاط الذي تزاوله المنشأة والخواص الفيزيائية والكيميائية للمواد المستخدمة والمنتجة مع مراعاة مع يأتي:
 - أ - أن تكون كافة أجهزة وأدوات الإطفاء المستخدمة مطابقة للمواصفات القياسية المصرية.

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

• إعداد خطة طوارئ لمواجهة المخاطر والكوارث: تلتزم المنشأة وفروعها بمقتضى المادة ٢١٥ بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة وإعداد خطة طوارئ لحماية المنشأة والعمال بها عند وقوع الكارثة، على أن يتم اختبار فاعلية هذه الخطة وإجراء بيانات عملية عليها للتأكد من كفاءتها وتدريب العمال لمواجهة متطلباتها.

٥. أجهزة الدولة العاملة في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل:

تضمن قانون العمل - في الأبواب من الخامس حتى السابع من الكتاب الخامس- إنشاء ثلاثة أشكال من أجهزة السلامة والصحة المهنية. الأول مهمته رقابية، والثاني مهمته وقائية، والثالث مهمته بحثية ويلتقي الثلاثة في منظومة متكاملة تسعى إلى حماية العامل في بيئة العمل.

أ - جهاز التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل:

ألزم المشرع في المادة ٢٢٤ وزارة العمل بإنشاء جهاز مختص للتفتيش على المنشآت في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، حيث نصت المادة على أنه "مع مراعاة الأحكام الواردة بالكتاب السادس من هذا القانون، تلتزم الجهة الإدارية المختصة بما يأتي:

- إعداد جهاز متخصص للتفتيش على المنشآت يتشكل من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والخبرة اللازمة في مجالات الطب والهندسة والعلوم وغيرها.
- ويتولى الجهاز المشار إليها مراقبة تنفيذ أحكام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل ويتم التفتيش على أماكن العمل في فترات دورية مناسبة.
- تنظيم برامج تدريبية متخصصة ونوعية لرفع كفاءة ومستوى أداء أفراد جهاز التفتيش المشار إليه في الفقرة السابقة، وتزويدهم بالخبرات الفنية المتطورة بما يضمن أفضل مستويات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.
- تزويد جهاز التفتيش المشار إليه بأجهزة ومعدات القياس وكافة الإمكانيات اللازمة لأداء مهمته".

ووضح في المادة ٢٢٥ السلطات الممنوحة للجهاز لتنفيذ المهمة المنوطة به وذلك على نحو ما تنص عليه المادة من أنه ”يكون لأفراد جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل في سبيل أداء عملهم:

- إجراء بعض الفحوص الطبية والمعملية اللازمة على العمال بالمنشآت للتأكد من ملائمة ظروف العمل.

- أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية والتي قد يكون لها تأثير ضار على سلامة وصحة العمال أو بيئة العمل، وذلك بغرض تحليلها والتعرف على الآثار الناتجة عن استخدامها وتداولها، وإخطار المنشأة بذلك لاتخاذ ما يلزم في هذا الشأن.

- استخدام المعدات والأجهزة وآلات التصوير وغيرها لتحليل أسباب الحوادث.

- الاطلاع على خطة الطوارئ وتحليل المخاطر الخاصة بالمنشأة.

- الاطلاع على نتائج التقارير الفنية والإدارية التي ترد للمنشأة عن أنواع الحوادث الجسيمة وأسبابها.

- الاطلاع على كميات المخزون من المواد الخطرة التي تهدد المنشأة.

ويكون للجهة الإدارية المختصة بناء على تقرير جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل الأمر بإغلاق المنشأة كلياً و جزئياً أو إيقاف آلة أو أكثر، وذلك في حالة وجود خطر داهم يهدد سلامة المنشأة أو صحة العمال وسلامة بيئة العمل حتى تزول أسباب الخطر.

وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو الإيقاف بالطرق الإدارية. وتصدر الجهة المشار إليها الأمر بإلغاء الإغلاق أو الإيقاف عند زوال أسباب الخطر“.

وفي المادة ٢٢٦ وضع حدوداً لمباشرة هذه السلطات، حيث نصت على أن ”يكون حق التفتيش بالنسبة لاشتراطات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل الواردة في التراخيص لمفتشي السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل تطبيقاً لأحكام القوانين والقرارات المنظمة لها“.

استثني المشرع المنشآت المتعلق عملها بالأمن القومي من التفتيش عليها بمعرفة جهاز التفتيش سالف البيان، وفوض رئيس مجلس الوزراء في تحديد هذه المنشآت والجهة التي تولي التفتيش عليها بقرار يصدر منه. وقد صدر تنفيذاً لذلك قرار رئيس الوزراء رقم (٩٨٢) لسنة ٢٠٠٣.

ب - أجهزة ولجان السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشآت:

نصت المادة ٢٢٧ من قانون العمل على إلزام بعض المنشآت وفروعها بتشكيل لجان تكون مهمتها إنشاء أجهزة وظيفية للمحافظة على السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، كما تتولي هذه اللجان تدريب العاملين في هذه الأجهزة. وفي الفقرة الأولى من هذه المادة أوكل إلى وزير القوى العاملة وضع القواعد الخاصة بتنظيم كل ما سبق. وفي الفقرة الثانية منها حدد المشرع اختصاصات لجان السلامة، وفي الفقرة الثالثة بين من يشملهم التدريب. وفي المادة ٢٢٨ ألزم المشرع المنشآت بموافاة مديرية القوى العاملة المختصة بإحصائية نصف سنوية وبإبلاغها بكل حادث جسيم يقع بالمنشأة، وذلك لتكون الجهة الإدارية رقيبة فعالة على حالة المنشأة من ناحية السلامة والصحة المهنية. وإذا تبين لها كثرة وقوع الحوادث بمنشأة معينة تستطيع أن تتخذ الإجراءات اللازمة وتوجيه تفتيش السلامة لمتابعتها للوقوف على أسباب الحوادث بها.

ج - أجهزة البحوث والدراسات والأجهزة الاستشارية:

- وتشمل هذه المجموعة من الأجهزة البحثية والاستشارية ثلاثة أجهزة:
- المركز القومي لدراسة الأمن الصناعي، حددت المادة ٢٢٩ من قانون العمل اختصاص المركز بوضع الخطط المركزية للبحوث والدراسات في مجالات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ومتابعة تنفيذها مع الأجهزة المعنية بوزارة القوى العاملة. وفوض المشرع وزير القوى العاملة في إصدار قرار يحدد اختصاصات المركز.
- المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، وقد تضمنت المادة ٢٣٠ من قانون العمل تنظيم هذا المجلس.
- اللجان الاستشارية الإقليمية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، نصت المادة ٢٣١ على تشكيل اللجان الاستشارية تلك بكل محافظة.

٦. العقوبات المترتبة على مخالفة أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة

العمل:

تنص المادة (٢٥٦) من قانون العمل على أنه ” يعاقب كل من يخالف أيًا من أحكام الكتاب الخامس بشأن السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والقرارات الصادرة تنفيذاً له بالحبس مدة لا تقل عن ٣ أشهر وبغرامة لا تقل عن ١٠٠٠ جنيه ولا تجاوز ١٠,٠٠٠ جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين.

وتكون عقوبتا الحبس والغرامة المنصوص عليهما في الفقرة السابقة وجوبيتين إذا ترتب على الجريمة الوفاة أو الإصابة الجسيمة. وتضاعف في حالة العودة. ويكون صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة مسؤولاً بالتضامن مع المحكوم عليه في العقوبات المالية إذا كانت قد وقعت نتيجة إخلاله بأي من الواجبات التي يفرضها عليه هذا القانون“.

- الجرائم الواردة بالمادة (٢٥٦):
- عدم قيام المنشأة بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بما يكفل الوقاية من:
 - المخاطر الفيزيائية.
 - المخاطر الميكانيكية.
 - المخاطر البيولوجية.
 - المخاطر الكيميائية.
 - المخاطر السلبية.
 - مخاطر الحريق.
- عدم إعداد خطة للطوارئ، أو إعدادها وإغفال اختبار فاعليتها وإبلاغ الجهة الإدارية المختصة بها وبتعديلاتها.
- الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي التي تقضي بالكشف الطبي على العامل قبل التحاقه بالعمل، والتأكد من لياقة العامل جسمانياً ونفسياً وعقلياً.
- عدم إحاطة العامل بمخاطر مهنته قبل مزاولتها.
- عدم تدريب العامل على الأسس السليمة لأداء مهمته.
- تحميل العامل نفقات توفير وسائل الحماية.
- عدم تنفيذ العامل لتعليمات الوقاية من حوادث العمل، وعدم استعماله وسائل هذه الوقاية.
- عدم قيام صاحب العمل بالتفتيش الدوري في كل وردية لاكتشاف المخاطر المهنية.
- عدم توفير وسائل الإسعافات الطبية بمقر المنشأة، وممرض وطبيب إذا زاد عدد العمال في مكان العمل أو بلد واحد في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلومتراً على خمسين عاملاً.

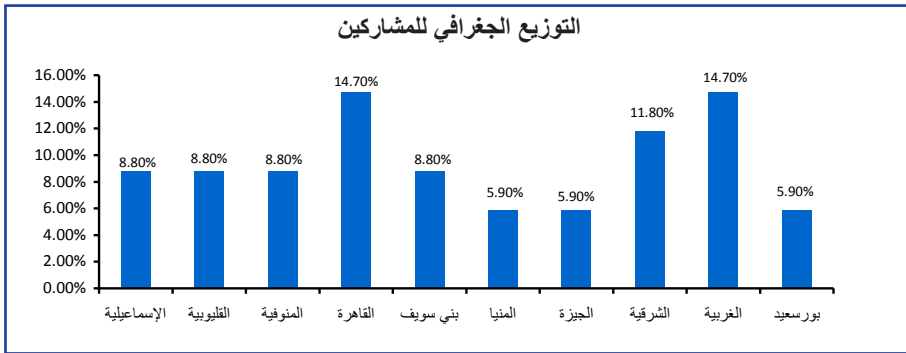
- الامتناع عن تحمل نفقات العامل الذي تم علاجه بمستشفى حكومي أو خيري.
- الامتناع عن توفير وسائل انتقال مناسبة للعمال في الأماكن التي لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية.
- الامتناع عن تمويل صندوق الخدمات الاجتماعية والصحة الثقافية إذا كان عمال المنشأة أكثر من عشرين عاملاً.
- عدم موافاة مديرية القوى العاملة المختصة بإحصائيات الأمراض والإصابات، وبالحوادث الجسيمة التي تقع بالمنشأة.
- عدم توفير التغذية والمساكن المناسبة للعمال في المناطق البعيدة عن العمران،
- عدم تقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية إذا كان عدد عمال المنشأة أكثر من خمسين عاملاً.

الفصل الثالث

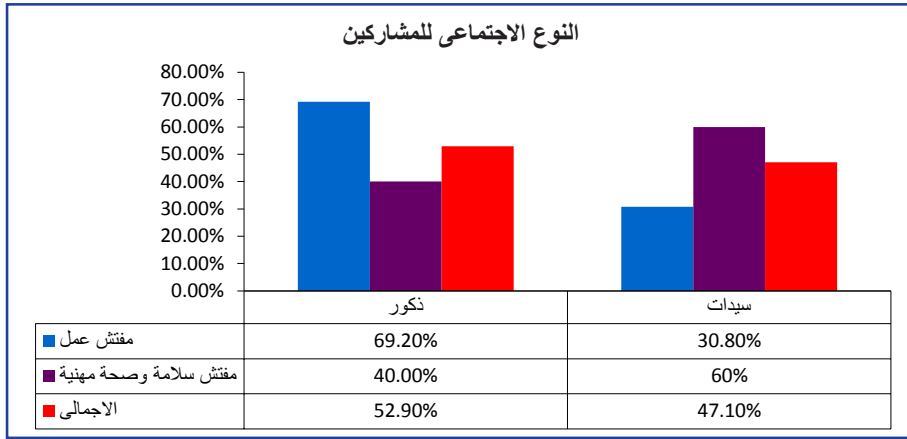
مقدرات منظومة التفتيش المصرية:
رؤية مفتشي العمل ومفتشي
السلامة والصحة المهنية

لم يكن لتقييم وضعية منظومة التفتيش في مصر أن يكتمل دون استدراك وجهة نظر الأطراف المعنية بالمنظومة وعلى رأسهم مفتشي وزارة القوى العاملة والهجرة. وتنفيذا لهذا الغرض اعتمدت الدراسة على أداة استطلاع الرأي للوقوف على تقييمهم لنظام تفتيش العمل وتفتيش السلامة والصحة المهنية في مصر وأهم متطلبات تطويره والنهوض به.

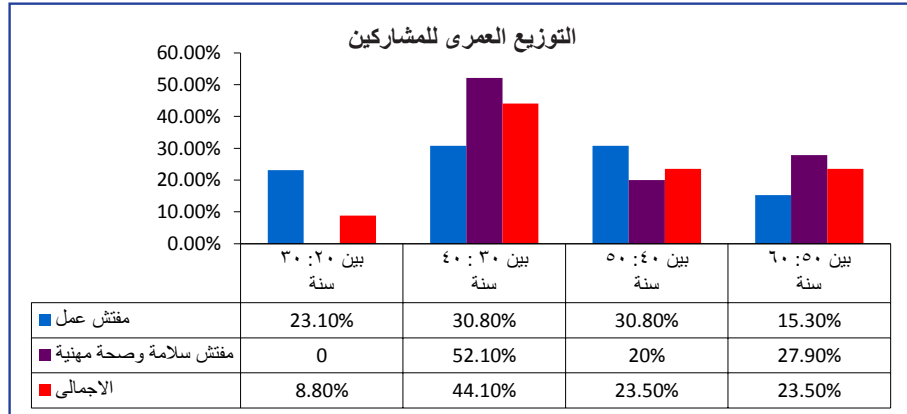
وفى هذا الإطار تم خلال الأسبوع الأول من شهر ديسمبر ٢٠١٤ تطبيق استطلاع للرأى مع عدد ٣٤ مفتشا (بواقع ١٣ مفتش عمل، و ٢١ مفتش سلامة وصحة مهنية) يعملون بديوان عام وزارة القوى العاملة ومديرياتها داخل المحافظات المستهدفة لأنشطة المشروع خلال المرحلة الحالية من عمره، وعددها أحد عشر محافظة (هى: الإسكندرية، والغربية، والمنوفية، والشرقية، والقليوبية، والقاهرة، والجيزة، وبنى سويف، والمنيا، والإسماعيلية، وبورسعيد)، حيث شارك فى الاستطلاع مفتشان (بنسبة ٩, ٥٪) من داخل محافظات الإسكندرية والمنيا والجيزة وبورسعيد، وثلاث مفتشين (بنسبة ٨, ٨٪) من داخل محافظات الإسماعيلية والقليوبية والمنوفية وبنى سويف، وأربعة مفتشين (بنسبة ٨, ١١٪) من محافظة الشرقية، وخمسة مفتشين (بنسبة ٧, ١٤٪) من كل من محافظتى القاهرة والغربية.



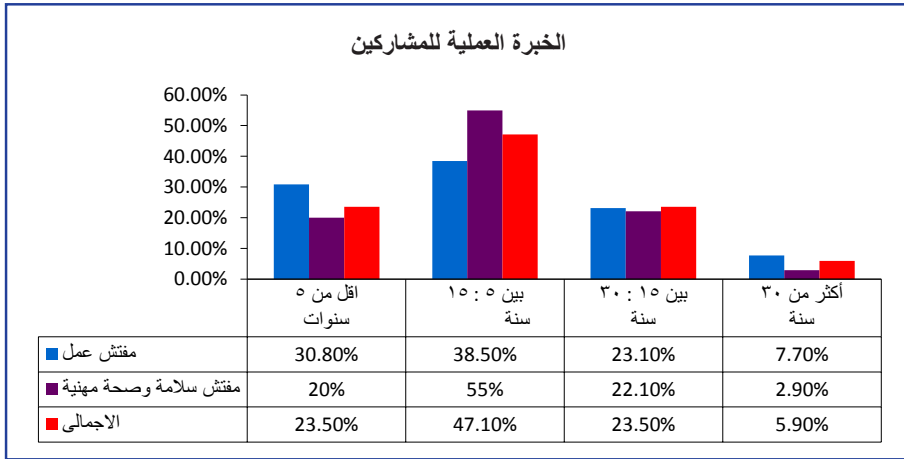
واقترن التنوع الجغرافى للمجموعة المشاركة فى استطلاع الرأى بتنوع آخر نوعى وثالث عمرى ورابع عملى، حيث تجاوزت نسبة المشاركات "الإناث" فى الاستطلاع من المفتشين حاجر الثلث، وذلك ببلوغها نسبة ٣٨, ٢٪ من إجمالى المشاركين معظمهن من مفتشى السلامة والصحة المهنية (بنسبة ٦٠٪) مقابل نسبة (٤٠٪) من مفتشى العمل.



أما على مستوى التنوع العمري للمشاركين، فيلاحظ أن ما يزيد على نصف المشاركين (بنسبة ٥٥٪) فى مجملهم دون سن الأربعين -أى أنهم فى مرحلة الشباب- وكان أكثرهم (بنسبة ٥٢,١٪) من مفتشى السلامة والصحة المهنية. فيما تراوحت أعمار النسبة المتبقية من المشاركين (حوالى ٤٥٪) ما بين عمر الأربعين والستين وتساوى فيها نصيب مفتشى العمل مع مفتشى السلامة والصحة المهنية.



وانعكس التنوع العمري على التنوع العملى (أى الخبرة العملية) للمشاركين، حيث أن أكثرهم (بنسبة ٤٧,١٪) من متوسطى الخبرة العملية ”بعد أدنى خمس سنوات وحد أقصى خمس عشرة سنة“، فيما بلغت نسبة أصحاب الباع الأول من سنوات الخبرة العملية ”بعد أدنى خمس عشرة سنة وحد أقصى ثلاثون سنة أو ما يزيد“ ثلث إجمالى المشاركين تقريباً.



وترجمة لهدف الاستطلاع فى الوقوف على رأى مفتشى وزارة القوى العاملة بشأن منظومة تفتيش العمل فى مصر، فقد تضمنت أسئلة الاستطلاع من الناحية الموضوعية عدة أقسام: قسم استهدف قياس قدرات هيئة التفتيش (من حيث المؤهل التعليمى اللازم لوظيفة مفتش العمل والسلامة والصحة المهنية وحجم الموارد البشرية العاملة داخل منظومة التفتيش من مفتشى وطاقم إدارى معاون ومدى كفاءتها ومتطلبات العمل)، وقسم آخر استهدف تقييم اختصاصات وصلاحيات هيئة التفتيش (من حيث طبيعة العمل بمعنى المهام الوظيفية والصلاحيات المنوطة بهيئة التفتيش، ومستوى الحماية القانونية المتوفرة للمفتش)، وقسم ثالث استهدف تقييم آلية التقرير وإحصاءات التفتيش الدورية (من حيث استيفائها للبيانات والمعلومات الضرورية وفقاً للمعايير الدولية المتعارف عليها فى هذا المجال)، منتهية بقسم مفتوح استهدف تحديد احتياجات تطوير منظومة التفتيش من وجهة نظر المشاركين لاسيما فيما يتعلق بتطوير آلية التقارير.

ومن الناحية الشكلية، تضمنت صحيفة الاستطلاع مجموعة متنوعة من الأسئلة (تجاوزت الخمسين سؤالاً)، جاء بعضها مغلقاً تماماً، حيث لا تخرج الإجابة عنه عن عدد محدد من البدائل يكون على المشارك اختيار بديل أو أكثر من بينها، وجاء البعض الآخر مفتوحاً يفرد مساحة للمشاركين ليعبروا عن آرائهم دون التقييد ببدائل محددة، فيما مزجت بعض الأسئلة بين الطريقتين معاً، حيث طرحت مجموعة من البدائل للإجابة مقرونة بمساحة مفتوحة لذكر بديل آخر أو حتى التعليق على ما وقع عليه اختيارهم.

وكشفت نتائج التحليل الإحصائى للاستطلاع عن عدد من الملاحظات تتعلق بما

يلى:

١. قدرات هيئة التفتيش، ويقصد بها فى هذا السياق كل من: الدرجة العلمية اللازمة لشغل وظيفة مفتش والتدريبات التأهيلية الأساسية التى يتلقاها المعينون الجدد من المفتشين، وحجم الموارد البشرية لمنظومة التفتيش وكذلك الامكانيات المادية المتاحة، حيث تشير النتائج إلى أن:

أ - الدرجة العلمية اللازمة لشغل وظيفة مفتش هى المؤهل المؤهل جامعى وذلك وفقاً لـ ١، ٩٤٪ من إجمالى المشاركين، حيث إنه غالباً ما يتم الالتفات إلى المؤهل الدراسى عن التعيين وذلك وفقاً لـ ٣، ٨٥٪ من إجمالى المشاركين.

ب - التدريبات التأهيلية الأساسية تتوفر للمفتش بمجرد التعيين وذلك بحسب إشارة ٨، ٦١٪ من إجمالى المشاركين، وتلك التدريبات هى تدريبات نظرية بالأساس وفقاً لـ ١، ٤٧٪، وقد تجمع بين التدريبات النظرية والعملية معاً وفقاً لـ ١، ٤٤٪.

ج - حجم الموارد البشرية لمنظومة التفتيش لا يتناسب مع حجم العمل، حيث اعتبره غير متناسب مع عدد المنشآت الخاضعة للتفتيش نصف المشاركين تقريباً، واعتبر لا يتناسب وحجم العمالة بتلك المنشآت ٩، ٥٥٪. كما أن الطاقم الإدارى المعاون للمفتشين لا يتناسب وحجم العمل المنوط بالمفتشين وذلك بحسب رأى نصف المشاركين تقريباً.

د - حجم الموارد المادية المتاحة لا يتناسب مع متطلبات العمل، إذ أشارت نسبة ٥، ٧٦٪ من إجمالى المشاركين إلى أن مكاتبهم غير مجهزة بشكل ملائم، كما أشارت نسبة ٨، ٥٨٪ إلى قلة وسائل الانتقال المتاحة لنقلهم لمواقع العمل.

هـ - الدعم والمساعدة الفنية المتخصصة فى المجالات المتنوعة ذات الصلة بالعمل نادراً ما تتوفر للمفتشين وذلك بحسب رأى ٤، ٧٩٪ من إجمالى المشاركين.

٢. اختصاصات وصلاحيات هيئة التفتيش، بمعنى طبيعة الاختصاصات والصلاحيات التى تتمتع بها هيئة التفتيش لاسيما من حيث طبيعة العمل وتوزيع أيام العمل ما بين الزيارات الميدانية والأعمال الإدارية، والمهام الوظيفية الموكولة للمفتش لاسيما من حيث دورهم فى متابعة التزام المنشآت بأحكام قانون العمل، وتنظيم فاعليات لتوعية أطراف العملية الإنتاجية، وإطلاع إدارة التفتيش على جوانب النقص التى لا تغطيها أحكام القانون، فضلاً عن مستوى الحماية القانونية المتوفرة للمفتش أثناء ممارسته مهامه على الصعيدين النظرى أى القانونى والعملى أو الفعلى. حيث تشير النتائج

إلى أنه فيما يتعلق بـ:

أ - طبيعة العمل، فإن غالبية المفتشين يقضون ما بين ١٠-١٥ يوما في الزيارات الميدانية شهريا (حيث أكد ٤, ٢٩٪ أنهم يقضون ١٠ أيام في العمل الميداني، ووصلت هذه النسبة إلى ٧, ١٤٪ بين من يقضون ١٥ يوما)، فيما أكد ٣, ٢٥٪ من المفتشين أنهم يقضون ٤ أيام في الأعمال الإدارية شهريا، ووصلت هذه النسبة إلى ٧, ١٤٪ بين من يقضون ١٠ أيام في العمل الإداري.

ب - المهام الوظيفية، تتمثل بشكل كبير في تقديم المعلومات التقنية والمشورة لأصحاب العمل والعمال بشأن أفضل سبل الالتزام بالقانون وفقا لرأى نسبة ٦, ٧٠٪، وبشكل متوسط في: متابعة التزام المنشآت بأحكام القانون بشكل متوسط وفقا لـ ٢, ٤١٪، وتنظيم ندوات دورية لتوعية العمال وأصحاب العمل وفقا لـ ٥٠٪، وإطلاع إدارة التفتيش على جوانب النقص التي لا تغطيها أحكام القانون الحالي وفقا لـ ٢, ٣٨٪. علما ان نسبة ٥, ٢٦٪ من إجمالي المشاركين قد أكدت أنه كثيرا ما تسند إليهم مهام تتعارض مع طبيعة عملهم.

ج - مستوى الحماية القانونية المتوفرة للمفتش، اعتبرها متوسطة نظريا ٤, ٣٩٪ من المشاركين، واعتبرها منعدمة عمليا نسبة ٣, ٣٣٪.

٣. اختصاصات وصلاحيات المفتش، بمعنى ما يتمتع به المفتش متى حمل أوراق اعتماد صحيحة من صلاحية الدخول لأي موقع خاضع للتفتيش وإجراء البحوث وتوجيه الأسئلة والإطلاع على الدفاتر والسجلات وطلب إدخال تعديلات أو تدابير عاجلة عند وجود خطر وشيك... وقد كشفت نتائج الاستطلاع أنه فيما يتعلق بـ:

أ - صلاحية دخول المنشآت الخاضعة للتفتيش، فقد أشارت نسبة ٢, ٩١٪ إلى إمكانية الدخول دون سابق إنذار لأي موقع خاضع للتفتيش في أى ساعة من ساعات عمله، وتتمتع بحسب إشارة نسبة ٥٠٪ بصلاحية كبيرة لتوجيه الأسئلة إلى صاحب العمل أو العاملين في المنشأة على انفراد أو أمام شهود عن أى مسألة تتعلق بتطبيق أحكام القانون، وكذلك صلاحية على الإطلاع على السجلات والدفاتر وفقا لرأى نسبة ٥, ٧٦٪.

ب - صلاحية طلب إدخال تعديلات أو اتخاذ تدابير عاجلة، حيث أشارت نسبة ٢, ٤١٪ إلى تمتعهم بصلاحية مطلقة لطلب إدخال تعديلات على الأجهزة أو التركيبات أو ربما اتخاذ تدابير عاجلة عند وجود خطر وشيك على صحة

العمال وسلامتهم.

٤. علاقات التعاون البينية، بمعنى مستوى التعاون بين مكاتب التفتيش وكل من المؤسسات الحكومية، والمؤسسات الخاصة ذات الصلة، والعمال المعنيين، وأصحاب العمل المعنيين... وفقاً لنتائج الاستطلاع اتفقت النسبة الأكبر منهم على أنه مستوى متوسط في المجمل ويتحقق في أفضل مستوياته مع أصحاب العمل بنسبة ٩٠,٥٥٪، ثم العمال بنسبة ٥٠٪، فالمؤسسات الخاصة بنسبة ٤٤,١٪، وأخيراً المؤسسات الحكومية بنسبة ٤١,٢٪.

٥. تقارير التفتيش الدورية، من حيث مدتها وبنيتها بمعنى نوعية البيانات والإحصاءات الواردة سواء فيما يخص المفتشين أو المنشآت التي يتم تفتيشها أو المخالفات التي يجري رصدها. وقد كشفت نتائج الاستطلاع أنه فيما يتعلق بـ:

أ - نوعية التقارير الدورية، فإن مكاتب التفتيش بمناطق ومديريات وزارة القوى العاملة تصدر تقارير تفتيش شهرية وفقاً لرأى نسبة ٩٤,١٪، وتقارير ربع سنوية برأى ٩١,٢٪، وتقارير نصف سنوية برأى ٨٥,٣٪، وتقارير سنوية في رأى ٤١,٢٪.

ب - بنية تقارير التفتيش تتضمن:

- إحصاءات عامة تخص مفتشى العمل ومفتشى السلامة والصحة المهنية، حيث تتضمن تقاريرهما إحصاءات خاصة بـ: أنشطة مكاتب التفتيش وفقاً لـ ٨١,٦١٪، والمنشآت الخاضعة للتفتيش وفقاً لإشارة نسبة ٨٢,٤٪، والعمالة بالمنشآت الخاضعة للتفتيش وفقاً لـ ٦٧,٦٪، وزيارات التفتيش (تتضمن تصنيفاً لزيارات نهائية أو ليلية) وفقاً لـ ٧٣,٥٪، وعدد المنشآت التي تم تفتيشها وفقاً لـ ٨٨,٢٪، وعدد العمالة بها وفقاً لـ ٨٢,٤٪. والمخالفات التي أحيل أمرها إلى السلطة المختصة وفقاً لـ ٨٨,٢٪، ونوع الجزاءات التي وقعت عليها السلطات المختصة في مختلف الأحوال وفقاً لـ ٦١,٨٪. وعدد الأحكام التي تمت متابعة تنفيذها وفقاً لـ ٦٧,٦٪.

- إحصاءات خاصة بمفتشى السلامة والصحة المهنية، حيث تتضمن تقاريرهم دون تقارير نظرائهم من مفتشى العمل معلومات حول إصابات العمل والحوادث والأمراض المهنية مصنفة بحسب نوع العمل وذلك وفقاً لرأى ٥٥,٩٪.

٦. مقترحات تطوير منظومة التفتيش، لاسيما فيما يتعلق بأهم الوسائل المساعدة في

الإلمام بأحكام قانون العمل والأمور المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، وسبل تحسين آلية التقارير أو الإحصاءات الدورية، فضلاً عن تعظيم الاستفادة من اتفاقيات منظمة العمل الدولية (تحديداً الاتفاقية رقم ٨١ لسنة ١٩٤٧ لإدارة وتفتيش العمل وتوصيتها) في تطوير منظومة العمل في مصر. وقد كشفت نتائج الاستطلاع أنه فيما يتعلق بـ:

أ - الأدوات المساعدة في الإلمام بأحكام قانون العمل والأمور المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية يأتي على رأسها التدريبات القانونية والفنية ذات الصلة وذلك وفقاً لـ ٥٨,٨٪، يليها وبالتساوي بنسبة ٣٥,٣٪ كل من الإعلانات والأفلام التسجيلية القصيرة والمؤتمرات وندوات التوعية، ثم بنسبة ٢٦,٥٪ تأتي المطبوعات والكتيبات التثقيفية.

ب - تحسين التقارير والإحصاءات الدورية، عن طريق: حوسبة العمل لتسهيل الحصول على البيانات والمعلومات بنسبة ٥٢,٩٪، وتطوير نماذج العمل وتفتيتها من عناصر تكرارات مع تعميمها بنسبة ١٧,٦٪، وتوحيد التقارير بنسبة ٥,٩٪، وتضمين التقارير إحصائيات بالحوادث الجسيمة في الصناعات الأكثر خطورة بنسبة ٢,٩٪ وذلك بالتساوي مع الخروج بمقترحات قابلة للتطبيق.

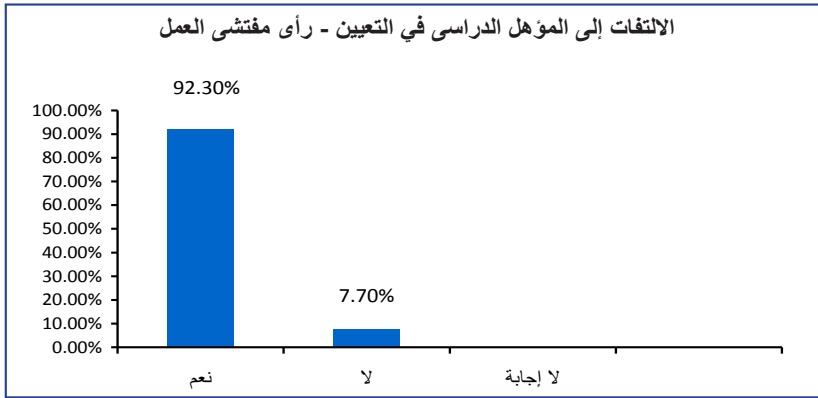
ج - تعظيم الاستفادة من اتفاقيات منظمة العمل الدولية عن طريق: تفعيل بنود الاتفاقيات على أرض الواقع ومراجعة التشريعات الوطنية وفقاً لها والتدريب عليها وفقاً لـ ٢٦,٤٪، وبعثات التبادل الخارجي للمفتشين وفقاً لـ ٥,٩٪ وذلك بالتساوي مع تفعيل الخطة الاستراتيجية الموضوعية وتنفيذها على أرض الواقع، وكذلك عقد ورش عمل بين المكاتب في المديرية المختلفة وفقاً لـ ٢,٩٪ بالتساوي مع كل من: زيادة القوى البشرية من المفتشين لتناسب مع حجم المنشآت الخاضعة للتفتيش، وتنظيم برامج تدريبية متخصصة في النواحي الفنية، وتنظيم برامج تعليمية للغات، فضلاً عن تفعيل مخرجات ورش العمل واللقاءات المنفذة مع المفتشين في إطار هذا المشروع.

أولاً: قدرات هيئة التفتيش

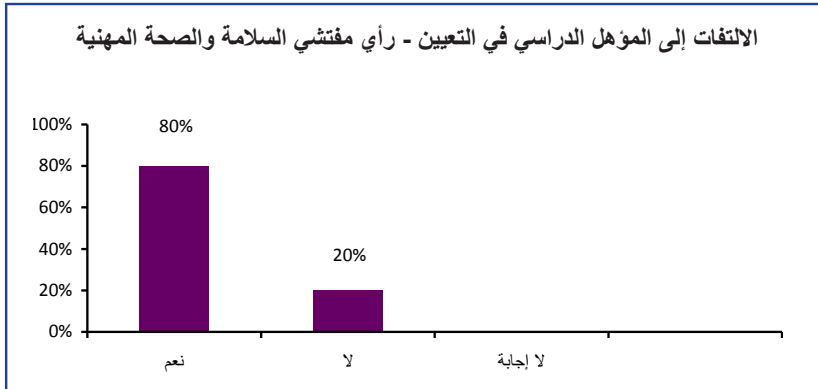
يستعرض هذا القسم نتائج استطلاع رأى المشاركين من المفتشين بشأن قدرات منظومة التفتيش بمصر من حيث المؤهلات العلمية، والبرامج التأهيلية الأساسية وبرامج التطوير الدورى لتعزيز قدراتهم، حيث تبين أنه فيما يتعلق بـ:

١. المؤهلات العلمية للمفتشين:

استهدف هذا السؤال الكشف عن مدى اشتراط درجة علمية معينة لشغل وظيفة «مفتش»، فأكثر المشاركين (بنسبة ٨٥,٣ %) تؤكد أن المؤهل الدراسى يمثل أمراً ضرورياً في التعيين، بينما أنكر ذلك وأكد عدم الالتفات للمؤهل الدراسى فى التعيين نسبة محدودة لم تتجاوز نسبة ١٤,٧ %.

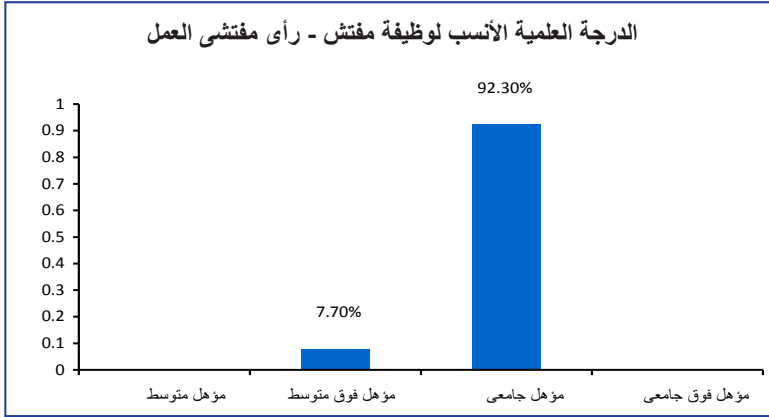


وأكدت نسبة ٩٢,٣ % من مفتشى العمل المشاركين أنه يتم الالتفات إلى المؤهل الدراسى فى تعيينات المفتشين، وذلك مقابل نسبة ٨٠ % من مفتشى السلامة والصحة المهنية المشاركين.

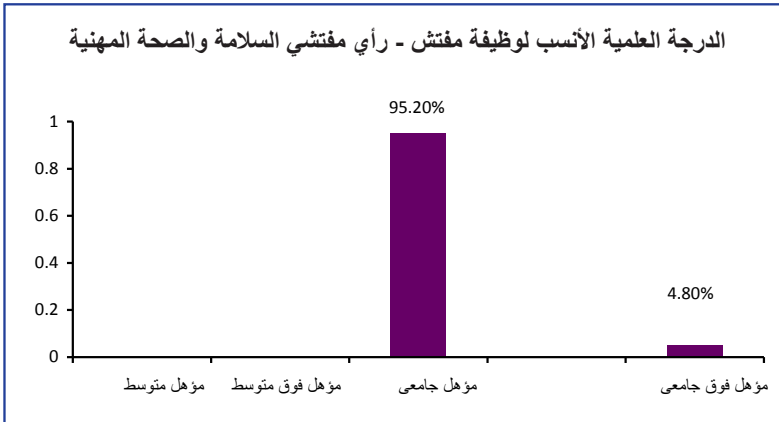


فيما رأى أنه لا يتم الالتفات إلى المؤهل الدراسى عند التعيين نسبة ٧,٧ % من مفتشى

العمل، مقابل نسبة ٢٠٪ من مفتشي السلامة والصحة المهنية المشاركين في الاستطلاع. أما عن مستوى الدرجة العلمية الأكثر ملاءمة لشغل وظيفة «مفتش»، فقد اشارت الغالبية العظمى من المشاركين (بنسبة ٩٤,١ ٪) أن المؤهل المؤهل جامعي، وشارت نسبة (حوالي ٢,٩ ٪) إلى المؤهل فوق الجامعي (ماجستير، دكتوراة، دبلوم عال متخصص) كضرورة للتعين في تلك الوظيفة، ورأت نسبة مساوية للأخيرة أنه يكفي أن يكون المعين حاصلاً على مؤهل فوق المتوسط.

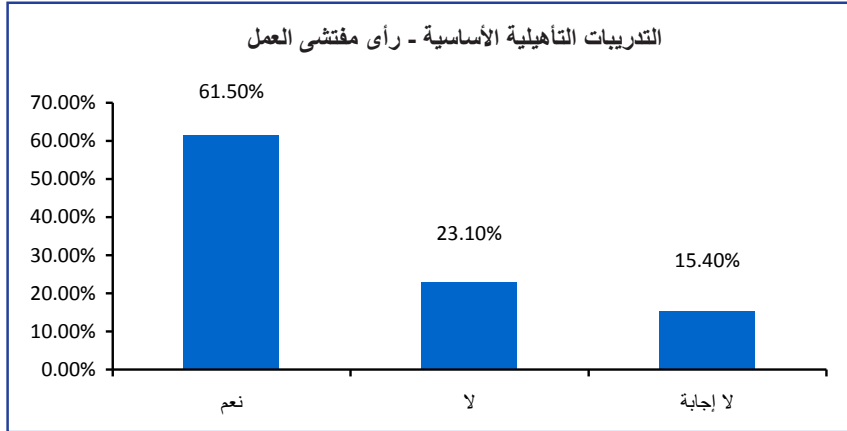


ولم يختلف مفتشو العمل ومفتشو السلامة والصحة المهنية بشأن المؤهل الجامعي كضرورة لشغل وظيفة مفتش، حيث أيد هذا الرأي نسبتان متساويتان (حوالي ٩٢٪) من مفتشي العمل ومفتشي السلامة والصحة المهنية المشاركين في الاستطلاع. إلا أنهم اختلفوا بشأن أهمية المؤهل فوق جامعي للتعين كمفتش، حيث أيدت أهميته نسبة ٤,٨ ٪ من مفتشي السلامة والصحة المهنية فيما لم يؤيدها أي من مفتشي العمل.



واتفق المشاركون من الفئتين بشأن عدم ملاءمة المؤهل المتوسط للتعين، لكنهم

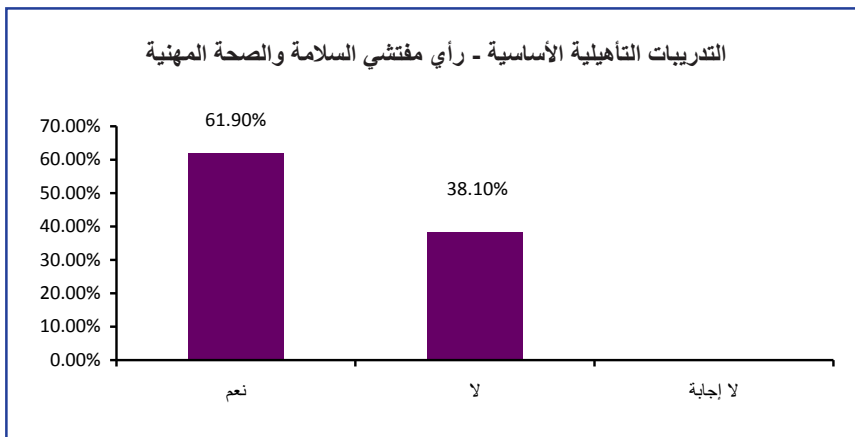
اختلفوا فيما يتعلق بملاءمة فوق المتوسط، حيث اعتبره كافياً للتعين بوظيفة مفتش نسبة ٧,٧٪ من مفتشي العمل المشاركين فيما لم يؤيده أي من مفتشي السلامة والصحة المهنية المشاركين.



٢. التدريبات التأهيلية الأساسية المتوفرة:

حول مدى تلقى المعينين الجدد من المفتشين تدريبات تأهيلية فور تعيينهم، أشار نحو ثلثي المشاركين (بنسبة ٦١,٨ ٪) إلى أن ذلك يحدث دائماً فيما أنكر وجود مثل هذه التدريبات من أساسه ثلث المشاركين تقريباً (بنسبة ٣٢,٤ ٪).

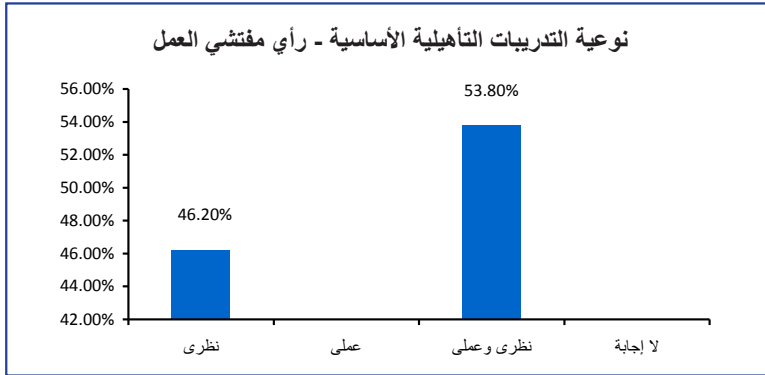
ولم يتباين رأي المشاركين من مفتشي العمل ومفتشي السلامة والصحة المهنية بشأن حصولهم على تدريبات تأهيلية أساسية فور التعيين، حيث أكد ذلك نسبتان شبه متساويتين من الفئتين (حوالي ٦١ ٪).



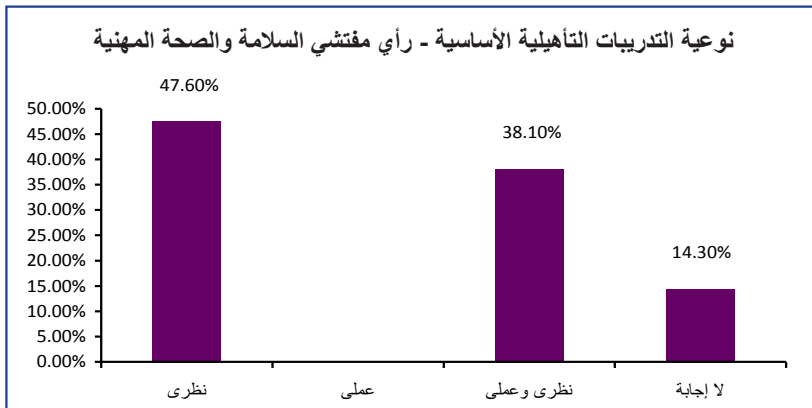
أما من أشار من المشاركين إلى عدم تلقيهم أية تدريبات أساسية فور التعيين فبلغت

نسبتهم ٢٣,١٪ من مفتشي العمل مقابل نسبة ٣٨,١٪ من مفتشي السلامة والصحة المهنية.

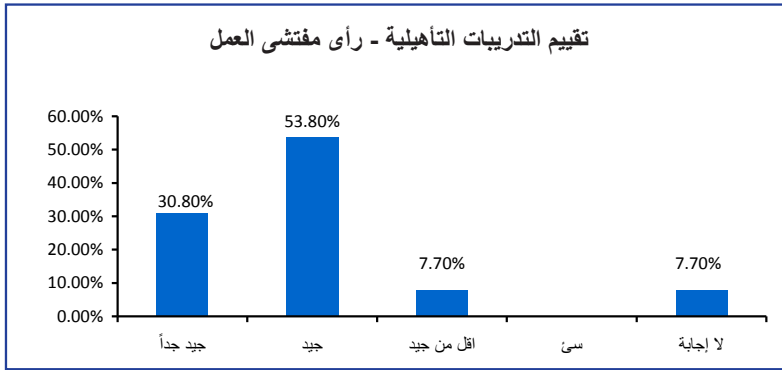
وحول نوعية التدريبات التأهيلية الأساسية التي تم توفيرها لهم فور تعيينهم، فقد جمعت بحسب إشارة نسبة ٤٤,١٪ من المشاركين بين التدريبات العملية والنظرية، علماً أن نسبة أكبر قليلاً (بلغت ٤٧,١٪) من المشاركين قد أشارت إلى أن التدريبات التي توفرت لهم كانت تدريبات نظرية فقط.



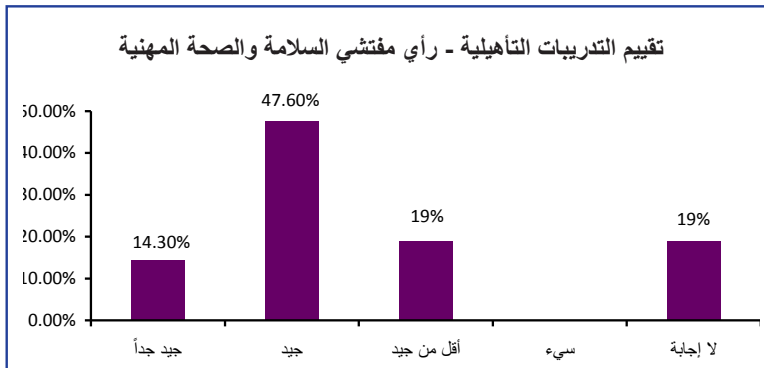
ولم يتباين رأى المشاركين من الفئتين بشأن نوعية التدريبات التأهيلية التي توفرت لهم، حيث أشارت نسبة ٤٦,٢٪ من مفتشي العمل مقابل نسبة ٤٧,٦٪ من مفتشي السلامة والصحة المهنية إلى أن التدريبات التأهيلية كانت تدريبات نظرية فقط. وإن كان يبدو أن نصيب مفتشي العمل من التدريبات العملية إلى جانب التدريبات النظرية كان أوفر من مفتشي السلامة والصحة المهنية، وهو ما أكدته نسبة ٥٣,٨٪ من الفئة الأولى مقابل نسبة ٣٨,١٪ من الفئة الثانية.



وتباين المشاركون في مجملهم بشأن الفترة التي تم تخصيصها للتدريب التأهيلي، فبخلاف امتناع نسبة ٢٨,٢٪ عن تقدير مدة التدريب التأهيلي، قدرها نحو عشرين (بنسبة ١١,٨٪) بمدة تسعين يوما، وقدرتها نسبة ٥,٩٪ بمدة ستين يوما، وذلك بالتساوي مع نسبتين أخريين قدرتها إحداها بخمسة أيام والأخرى بسبعة أيام. وكانت هناك ستة تقديرات أخرى من المشاركين (بلغت نسبة ٢,٩٪ لكل منها) قدرت مدة التدريب بما بين: ثلاثة أيام / عشرة أيام / خمسة عشر يوما / عشرين يوما / ثلاثين يوما / خمسين يوما. أما عن تقييم المشاركين لمستوى التدريبات التأهيلية التي توفرت لهم، فقد جاء رأي المشاركين في مجملهم إيجابيا إلى حد كبير، حيث أعطاهم «نصفهم» تقييما جيدا في حين أعطاهم «خمسهم» تقييما أكثر من الجيد. أما من رآها منهم دون المستوى فقد بلغت نسبتهم ١٤,٧٪.



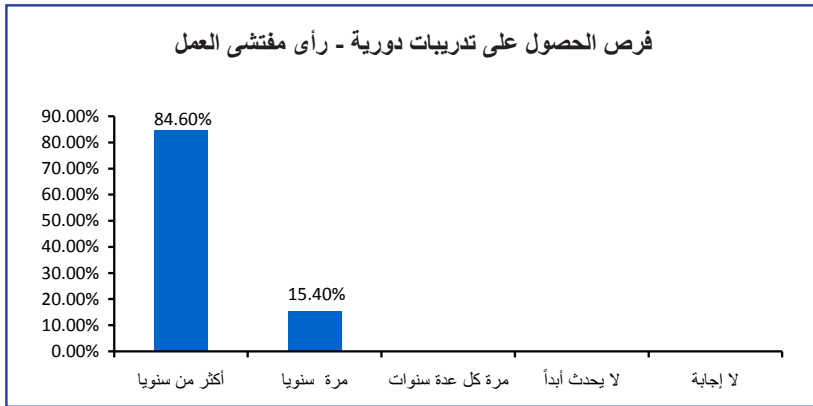
ولم يتباين كثيرا تقييم فئتي الاستطلاع لمستوى التدريبات التأهيلية، فنصفهم تقريبا من كلتا الفئتين (تحديدا نسبة ٥٣,٨٪ من مفتشي العمل، ونسبة ٤٧,٦٪ من مفتشي السلامة والصحة المهنية) اعتبروه جيدا، واعتبره جيدا جدا نسبة ٣٠,٨٪ من مفتشي العمل مقابل نسبة ١٤,٣٪ من مفتشي السلامة والصحة المهنية.



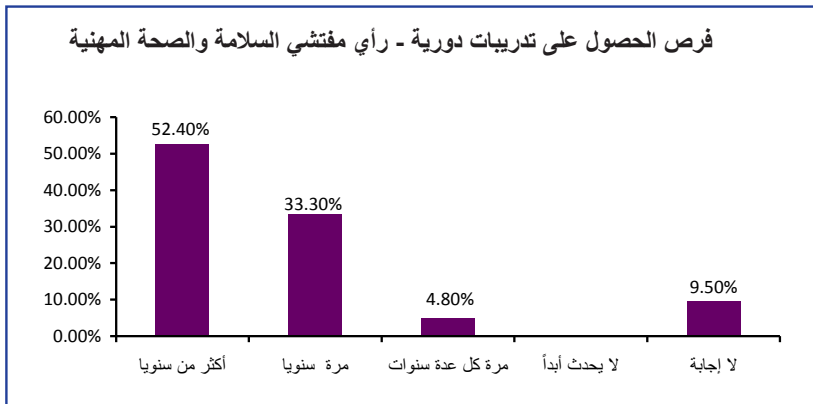
ولم يعتبره دون الجيد سوى نسبة محدودة من مفتشى العمل بلغت ٧,٧٪ مقابل نسبة ١٩٪ من مفتشى السلامة والصحة المهنية.

٣. برامج التدريب الدورية المتاحة ونوعياتها:

وفقا لرأى المشاركين في مجملهم، يبدو أن هناك برامج تدريب تتم بشكل دورى لتعزيز قدرات المفتشين، حيث أشار نحو ثلثى المشاركين (بنسبة ٧٠,٦٤٪) إلى أنه يتسنى لهم الحصول على تدريبات أكثر من مرة سنوية، فيما أشار ربعهم إلى أن هذا الأمر يتوفر لهم مرة سنوياً.



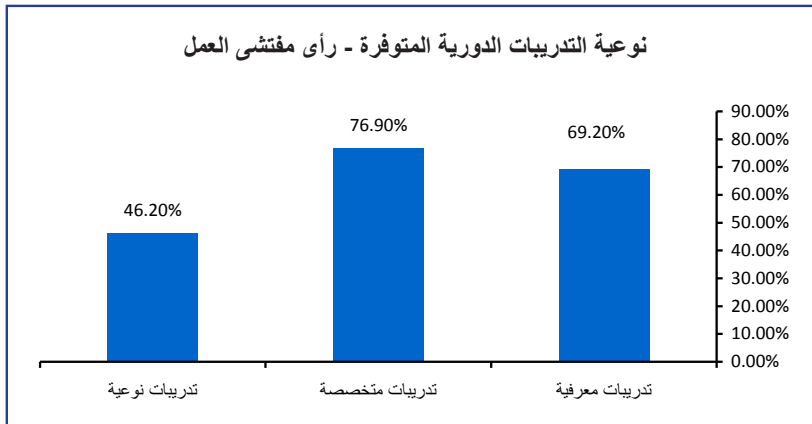
ويبدو أن حظ مفتشى العمل في الحصول على دورات تدريبية دورية هو الأوفر مقارنة بنظرائهم من مفتشى السلامة والصحة المهنية، حيث أشارت الغالبية (بنسبة ٨٤,٥٪) من مفتشى العمل إلى أنه يتوفر لهم برمج التطوير الدورية أكثر من مرة سنوياً، فيما لم يؤكد ذلك سوى نصف المشاركين (تحديداً نسبة ٥٢,٤٪) من مفتشى السلامة والصحة المهنية.



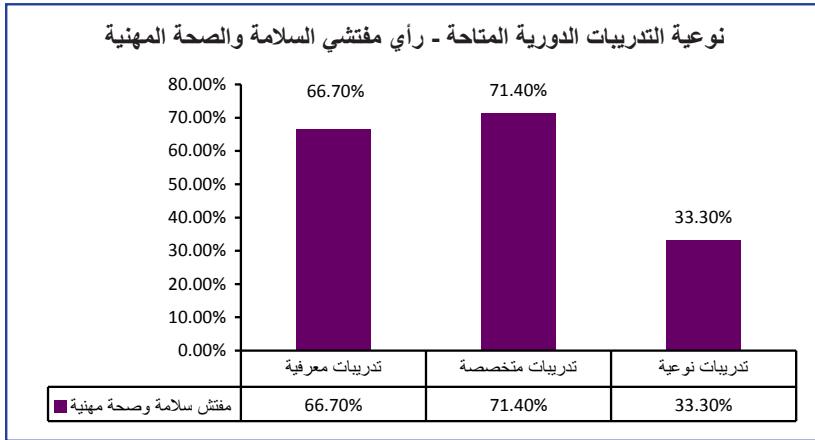
وأشار نحو ثلث المشاركين (بنسبة ٣٣,٣٪) من مفتشى العمل إلى إن التدريبات قد تتوفر لهم مرة في السنة وهو ما أكدته نسبة ١٥,٤٪ من مفتشى السلامة والصحة المهنية، بينما لم يشر سوى نسبة محدودة (حوالي ٨,٤٪) من مفتشى السلامة والصحة المهنية فقط (دون مفتشى العمل) إلى أن التدريبات لا تتاح لهم سوى كل عدة سنوات.

وحول نوعية التدريبات الدورية التي يتم توفيرها للمشاركين، فقد حدد الاستطلاع ثلاث حزم تدريبية الأولى التدريبات المعرفية (كالاتفاقيات والمعايير والمبادئ الدولية، والمعارف التشريعية والمهنية الأساسية... إلخ)، والثانية التدريبات الفنية المتخصصة (كتلك التي تتعلق باشتراطات العمل بالنسبة لمفتشى العمل، وظروف العمل بالنسبة لمفتشى السلامة والصحة المهنية)، والثالثة التدريبات النوعية (كالتفتيش على قطاعات أو مجالات معينة صناعية بعينها).

وقد أوضحت الإجابات أن حزمة التدريبات النوعية هي الأقل توفراً من بين الحزم التدريبية الثلاث، حيث لم يشر إلى توفر هذه النوعية من التدريبات بصفة دورية سوى ثلثهم تقريباً (بنسبة ٣٨,٢٪)، وذلك مقابل إشارة نسبة ٦٧,٦٪ إلى التدريبات المعرفية ونسبة ٧٣,٥٪ إلى التدريبات المتخصصة.



ولم يختلف نصيب المشاركين من الفئتين من الحزم التدريبية الثلاث، فكانت إشارة نسبة ٧٦,٩٪ من مفتشى العمل مقابل نسبة ٧١,٤٪ من مفتشى السلامة والصحة المهنية للتدريبات المتخصصة كمكون أساسي ضمن الحزم التدريبية الدورية التي تتوفر لهم.



يليهما بحسب إشارة نسبة ٦٩,٢٪ من مفتشي العمل مقابل نسبة ٦٦,٧٪ من مفتشي السلامة والصحة المهنية التدريبات المعرفية، ثم بحسب إشارة نسبة ٤٦,٢٪ من الفئة الأولى مقابل نسبة ٣٣,٣٪ من الفئة الثانية التدريبات النوعية. علماً أن بعض المشاركين في مجملهم قد أشاروا إلى برامج تدريبية بعينها تتوفر لهم بصفة شبه دورية ومنها برامج: الإدارة والتخطيط بنسبة ٥,٩٪، ومهارات التواصل بنسبة ٢,٩٪، والحاسب الآلي بنسبة ٢,٩٪، وأجهزة ومعدات القياس بنسبة ٢,٩٪.

ثانياً: الموارد البشرية والمادية للتفتيش

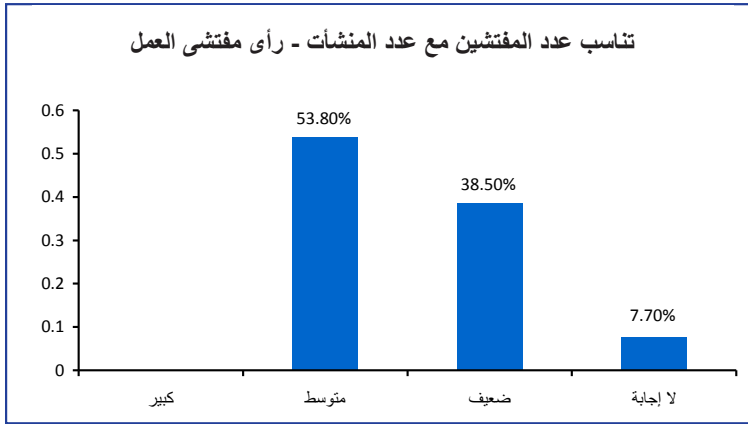
يستعرض هذا القسم نتائج استطلاع رأى المشاركين من المفتشين بشأن قدرات منظومة التفتيش بمصر من حيث المقدرات البشرية والموارد المادية المتوفرة لمنظومة التفتيش المصرية، ومدى تناسبها مع حجم ومتطلبات العمل، حيث تبين أنه فيما يتعلق بـ:

١. حجم الموارد البشرية ومدى تناسبها مع حجم العمل:

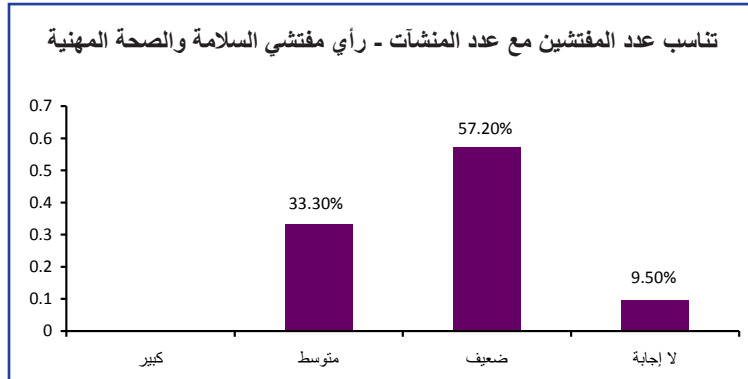
بشأن مدى ملائمة عدد القوى البشرية المعينة من المفتشين والموزعة بين مناطق ومكاتب وزارة القوى العاملة وحجم العمل لاسيما من حيث عدد المنشآت الخاضعة للتفتيش والعمالة الموجودة بتلك المنشآت، والطاقم الإدارى المعاون لهم، يتبين أنه فيما يتعلق بمدى ملائمة عدد المفتشين مع عدد المنشآت الخاضعة للتفتيش، فقد انخفض مستوى رضا المشاركين عنه بشكل عام اعتبره غير متناسب نصف المشاركين فيما اعتبرها معقولا نسبيا نسبة ٤١,٢٪.

وقد اختلف المشاركون فيما بينهم بشأن تحديد عدد المفتشين داخل المكتب الواحد إذ قدرته النسب الأكبر بالتساوى (٦, ٢٠٪) بين «مفتشين» و«ثلاثة مفتشين»، فيما قدرته نسبتان أقل (بلغتا ٨, ٨٪ لكل منهما) ما بين «أربعة» و«خمسة» مفتشين، وقدرته ثلاث نسب أخرى (بلغت ٥, ٩٪ لكل منها) بعدد «واحد» و«سنة» و«عشرة» مفتشين، وكانت نسبة ٢, ٩٪ قد قدرته بعدد «ثمانية» مفتشين.

كما اختلف المشاركون فيما بينهم بشأن تحديد عدد المنشآت الخاضعة للتفتيش بمناطق عملهم، فكان الاتفاق الأكبر بين نسبة ٨, ٨٪ منهم بأن العدد «خمسون» منشأة، فيما قدرته نسبة مساوية (٨, ٨٪) بعدد «الف» منشأة. وقدرته نسبة ٥, ٩٪ منهم بعدد «مائة وخمسين» منشأة، علماً أن نسبتين أخريين مساويتين (٨, ٨٪) قدرته أحداها بعدد «ألفين وخمسمائة» منشأة وقدرته أخرى «بأكثر من مائة ألف» منشأة، فيما قدرته اثنتا عشرة نسبة متساوية (بلغت ٢, ٠٩٪ لكل منها) بتقديرات متفاوتة ما بين «مائة» و«مائتى» و«ثلاثمائة» و«خمسمائة» و«ألف وخمسمائة» و«ألفى» و«أربعة آلاف» و«سنة آلاف وخمسمائة» منشأة.



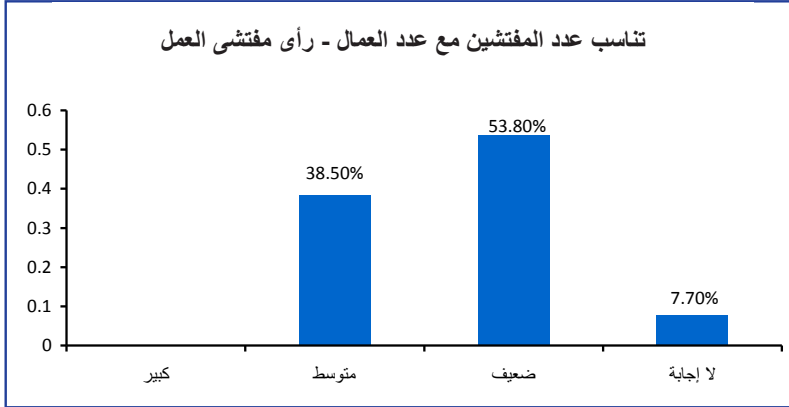
ويبدو عدم التناسب بين حجم القوى البشرية وعدد المنشآت الخاضعة للتفتيش أكبر لدى مفتشى السلامة والصحة المهنية مقارنة بمفتشى العمل، إذ اعتبر العدد ملائماً بنحو متوسط نسبة ٨, ٥٣٪ من الفئة الأخيرة مقابل نسبة ٢, ٢٣٪ من الفئة الأولى.



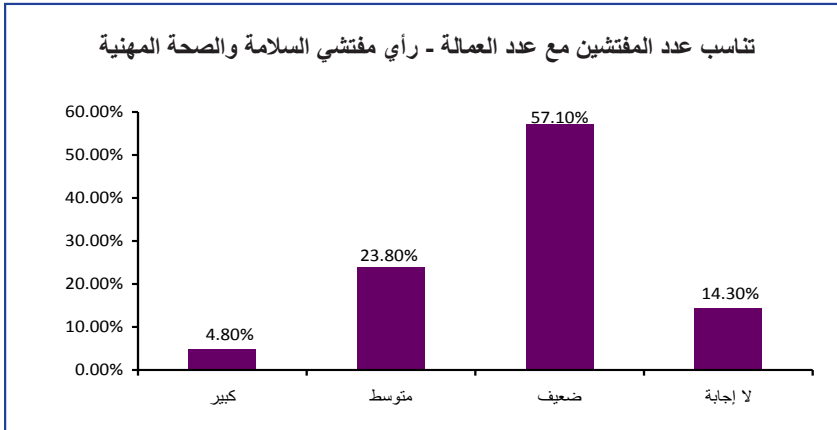
فيما اعتبرت النسبة الأكبر (حوالي ٢, ٥٧٪) من مفتشى السلامة والصحة المهنية العدد أقل من الملائم وذلك مقابل نسبة ٥, ٣٨٪ من مفتشى العمل الذين يتبنون الرأى نفسه.

أما فيما يتعلق بمدى تناسب عدد المفتشين مع عدد العمالة بالمنشآت وفئاتهم، فقد أكد المشاركون في مجملهم عدم التناسب، حيث اعتبره العدد أقل من المناسب نسبة ٩, ٥٥٪، واعتبره متوسطا نسبة ٤, ٢٩٪، ولم يعتبره كبيرا سوى نسبة ٩, ٢٪ من إجمالى المشاركين. وتباين المشاركون فيما بينهم بشأن تقديراتهم لحجم العمالة التى يفتشون عليها داخل المنشآت الخاضعة للتفتيش بمناطق عملهم، إذ قدرته النسبة الأكبر (حوالى ٨, ٨٪) بعدد «عشرة آلاف» عامل، وقدرته نسبة ٩, ٥٪ بـ«خمسة عشر ألف» عامل، وقدرتها

نسبة مساوية بـ «سبعين ألف» عامل، علماً أن أربع عشرة نسبة متساوية (بلغت ٢,٠٩٪ لكل منها) قد قدرته تقديرات متفاوتة بين: «ألف وخمسمائة» و«ألف وخمسمائة» و«ثلاثة آلاف وخمسمائة» و«خمسة آلاف» و«ستة آلاف» وثمانية عشر ألف و«تسعة عشر ألف» و«عشرين ألف» و«خمسة وعشرين ألف» و«أربعين ألف» و«مليون» عامل.

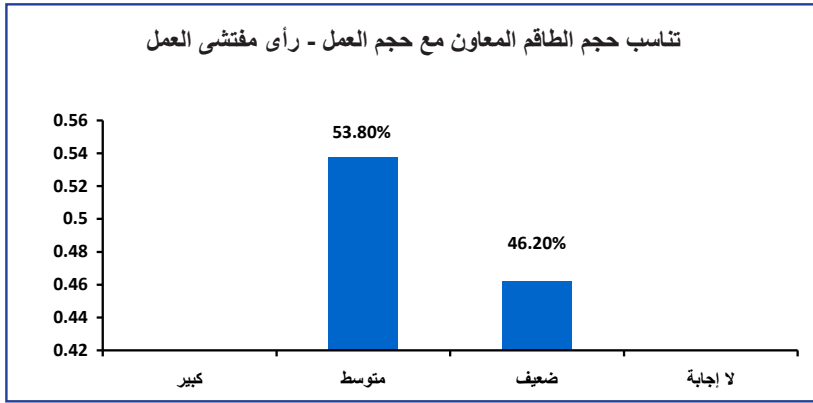


ولم يختلف رأي المشاركين من الفئتين بشأن مدى تناسب حجم قوتهم البشرية مع عدد العمالة بالمنشآت وفئاتهم، إذ رآهم ضعيفاً نسبة ٥٣,٨٪ من مفتشي العمل مقابل نسبة ٥٧,١٪ من مفتشي السلامة والصحة المهنية.

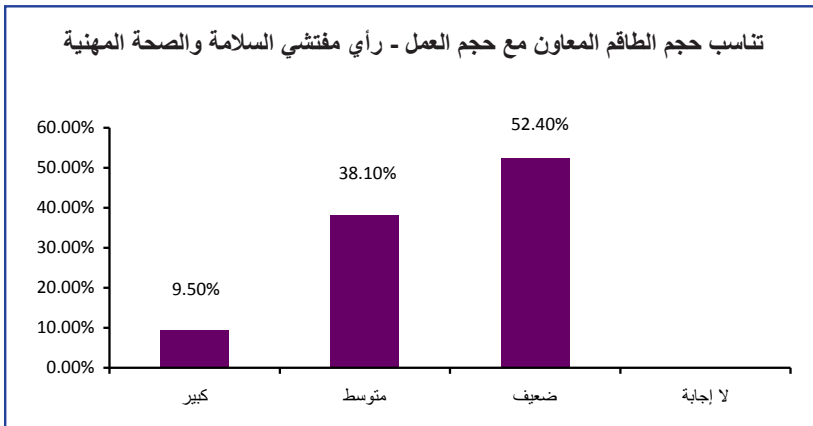


واعتبره متوسطاً نسبة ٣٨,٥٪ من مفتشي العمل مقابل نسبة ٢٣,٨٪ من مفتشي السلامة والصحة المهنية. فيما لم يعتبر العدد أكثر من مناسب سوى نسبة ٤,٨٪ من مفتشي السلامة والصحة المهنية دون مفتشي العمل.

أما بالنسبة لمدى ملائمة حجم الطاقم الإدارى المعاون للمفتشين مع حجم العمل المنوط بهم، فقد أبدى نصف المشاركين فى مجملهم تحفظاتهم بهذا الشأن إذ يرونه غير متناسب مطلقاً، فيما يراه ملائماً إلى حد متوسط نسبة ١, ٤٤٪. وتباينت تقديرات المشاركين فيما بينهم لحجم الطاقم الإدارى المعاون لهم، إذ قدرته النسبة الأكبر (حوالى ٢٦, ٥٪) بعدد «واحد»، وقدرته نسبة ٢٣, ٥٪ بعدد «اثنين»، وقدرته نسبة ١٤, ٧٪ بعدد «ثلاثة»، وقدرته نسبة ١١, ٨٪ بعدد «أربعة»، فيما قدرته نسبتان متساويتان (بلغتا ٢, ٩٪ لكل منهما) بعدد «ثمانية» و«عشرة» أفراد.



ويبدو أن معدل الرضا عن حجم الطاقم الإدارى المعاون هو الأكبر بين مفتشى العمل، حيث بلغت نسبة من اعتبروه متوسطاً منهم نحو ٥٣, ٨٪ وذلك مقابل نسبة ٢٨, ١٪ من مفتشى السلامة والصحة المهنية.



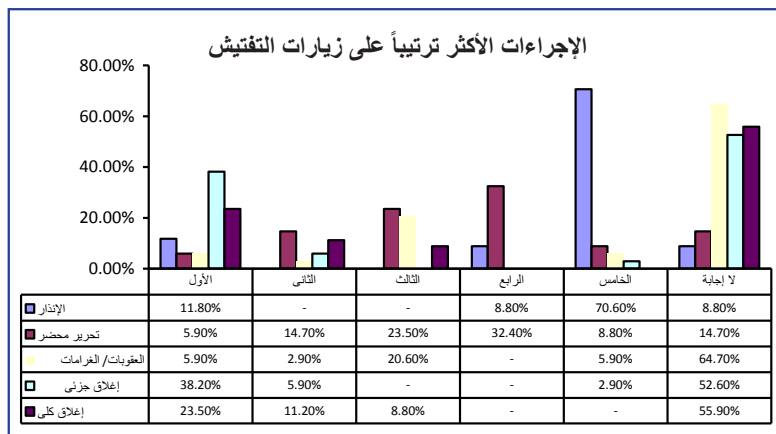
أما من اعتبروه غير متناسب مع حجم العمل فكانت نسبتهم الأكبر (حوالى ٥٢,٤٪) بين مفتشى السلامة والصحة المهنية وذلك مقابل نسبة ٤٦,٢٪ من مفتشى العمل.

وقد يساعد فى الاستدلال على مدى تناسب حجم القوى البشرية للتفتيش مع حجم العمل تحديد المتوسط الشهرى لعدد الزيارات التفتيشية للمكتب الواحد والمتوسط الزمنى المستغرق فى الزيارة الواحدة.

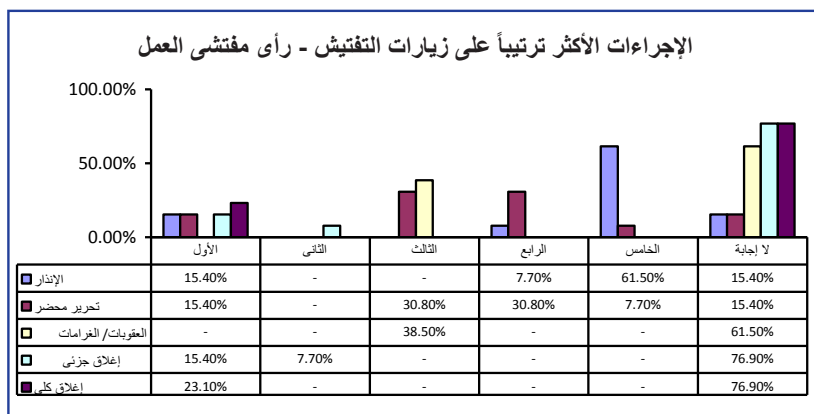
ففيما يتعلق بعدد زيارات التفتيش الفعلية للمكتب الواحد شهريا، تباينت تقديرات المشاركين فيما بينهم، إذ قدرته نسبة ١٤,٧٪ بعدد «عشر» زيارات، وقدرته نسبة ١١,٨٪ بعدد «خمسة وعشرين» زيارة، فيما قدرته نسبة ٨,٨٪ بعدد «خمسة وثلاثين» زيارة، وقدرته ثلاث نسب متساوية (بلغت ٥,٩٪ لكل منها) بأعداد «خمسين» و«ستين» و«ثمانين» زيارة. فيما قدرته ثلاث نسب أخرى متساوية (بلغت ٢,٩٪ لكل منها) بأعداد: «اثنين» و«سته» و«أربعين» زيارة، علما أن نسبة ١٧,٦٪ منهم قد قدرته بـ «أكثر من مائة» زيارة.

كذلك تبيان المشاركين فيما بينهم بشأن تقدير متوسط وقت الزيارة التفتيشية الواحدة، حيث قدرته نسبتان متساويتان (١٧,٦٪ لكل منهما) بحوالى «ساعتين» و«ثلاث» ساعات. وقدرته نسبتان متساويتان أخريان (١٤,٧٪ لكل منهما) بحوالى «نصف» ساعة و«خمس» ساعات. وقدرته نسبتان متساويتان أخريان (١١,٨٪ لكل منهما) بنحو «ساعة» و«أربع» ساعات، وقدرته نسبة ٥,٩٪ بعدد «ست» ساعات.

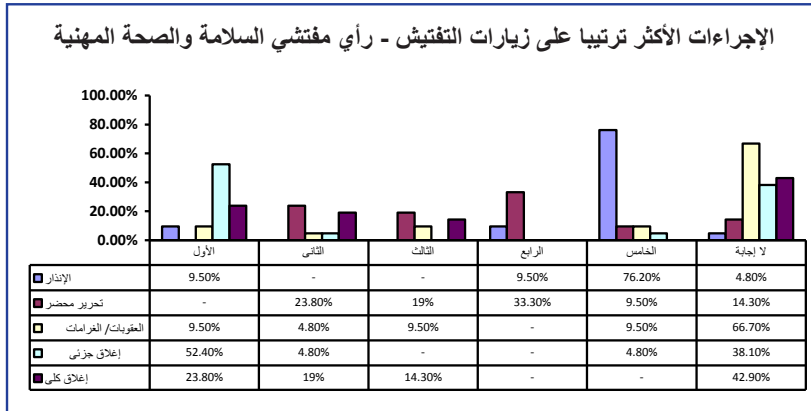
أما فيما يتعلق بالإجراءات المترتبة على زيارات التفتيش، فيبدو بحسب إجابات المشاركين فى مجملهم أن الإنذار يأتى فى مقدمة الإجراءات الأكثر اتبعا فى مواجهة المنشآت الخاضعة للتفتيش وذلك بحسب إشارة نسبة ٧٠,٦٪ من المشاركين، يليه تحرير المحاضر بنسبة ٣٢,٤٪، ثم الغرامات بنسبة ٢٠,٦٪، وقلما يتم اتباع إجراء الغلق الجزئى بحسب إشارة نسبة ٣٨,٢٪ أو الكلى بحسب إشارة نسبة ٢٣,٥٪.



وعلى ما يبدو أن الإنذار هو الإجراء الأكثر اتباعاً لدى المفتشين من الفئتين، حيث جاء في أعلى مرتبة بإشارة نسبة ٦١,٥٪ من مفتشي العمل مقابل نسبة ٧٦,٢٪ من مفتشي السلامة والصحة المهنية، يتبعه في المرتبة التالية إجراء تحرير المحاضر بحسب إشارة نسبة ٣٠,٨٪ من مفتشي العمل مقابل نسبة ٢٣,٢٪ من مفتشي السلامة والصحة المهنية، يليه في المرتبة الثالثة إجراء الغرامات بحسب إشارة نسبة ٣٨,٥٪ من مفتشي العمل مقابل نسبة ٩,٥٪ من مفتشي السلامة والصحة المهنية.



ويتمثل الإجراء الأقل اتباعاً من وجهة نظر مفتشي العمل في الإغلاق الكلي بنسبة ٢٣,١٪ والإغلاق الجزئي بنسبة ١٥,٤٪. فيما يتمثل لمفتشي السلامة والصحة المهنية في الإغلاق الجزئي بنسبة ٥٢,٤٪ ثم الإغلاق الكلي بنسبة ٢٣,٨٪.

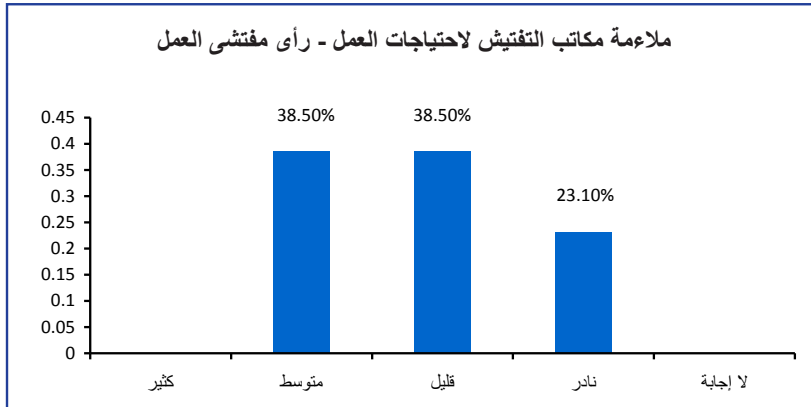


وبحسب إشارة بعض المشاركين، هناك إجراءات أخرى إضافية يمكن تراتبها على زيارات التفتيش منها: كتابة التقارير بنسبة ٩٥٪، أو الحفاظ بنسبة ٩٢٪، أو استدعاء صاحب الشكوى أو المشكوك في حقه للتأكد من الشكوى بنسبة ٩٢٪...

٢. حجم الموارد المادية ومدى ملاءمتها لمتطلبات العمل؛

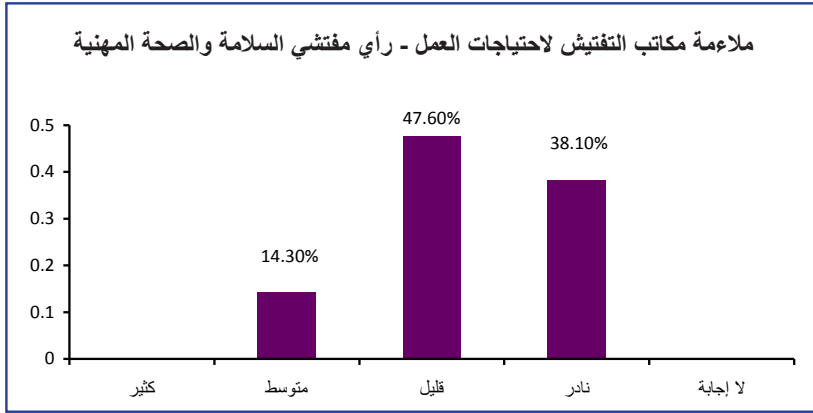
وبشأن مدى ملاءمة الموارد المادية المتاحة مع متطلبات العمل لاسيما فيما يتعلق بإعدادات المكاتب وتسهيلات الانتقال.

يبدو أنه على مستوى إعدادات المكاتب أنها غير متناسبة مع متطلبات العمل، إذ أشارت نسبة ٧٦,٥٪ من إجمالى المشاركين إلى أن مكاتبهم غير مجهزة بشكل ملائم، فيما أشارت نسبة لم تتجاوز ٢٣,٥٪ منهم إلى أن مكاتبهم مجهزة بشكل مناسب.



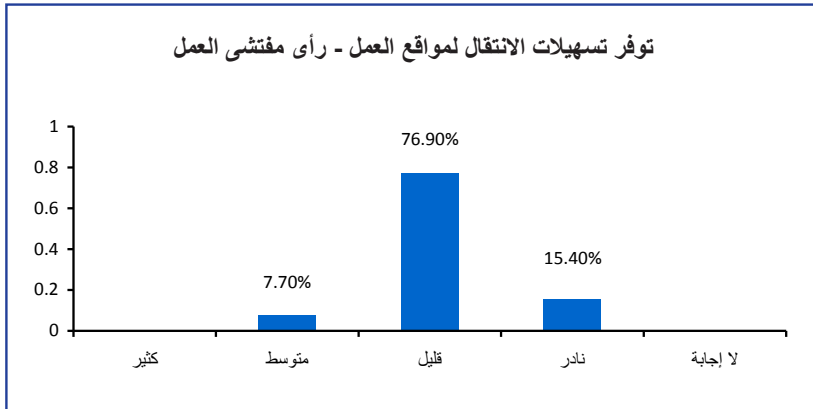
وداخل المشاركين من شريحة تفتيش العمل تساوت مجموعتان (حوالى ٣٨,٥٪ لكل منها) في تقديرهم لمدى ملاءمة المكاتب، حيث رأتها نسبة منهم انها متوسطة أو معقولة

ورأتها أخرى أقل من المتوسطة، فيما اعتبرها ضعيفة للغاية نسبة ٢٣,١٪ من إجمالي مفتشي العمل المشاركين.



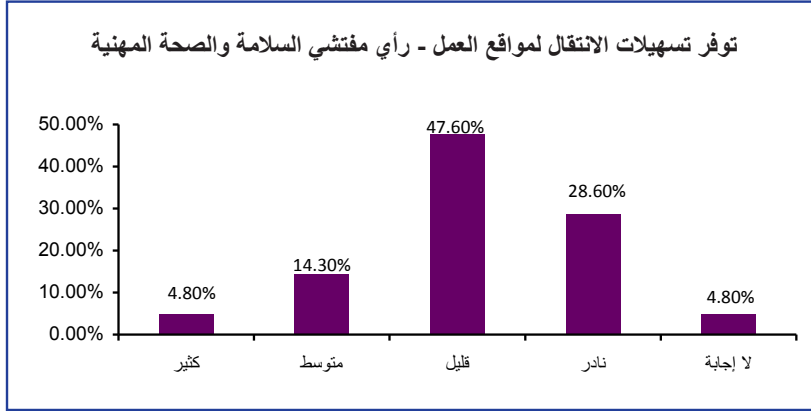
أما شريحة تفتيش السلامة والصحة المهنية فقد مال أكثر المشاركين منهم نحو عدم ملاءمة مكاتبهم لاحتياجات العمل، فاعتبر الإمكانات ضعيف نسبة ٤٧,٦٪ منهم، واعتبرها منعدمة نسبة ٣٨,١٪، فيما اعتبرها متوسطة نسبة ١٤,٣٪ فقط.

وفيما يتعلق بمدى توفر تسهيلات الانتقال لمواقع العمل، فقد أكد أكثر من نصف المشاركين (بنسبة ٥٨,٨٪) في مجملهم على قلة وسائل الانتقال المتاحة لنقلهم لمواقع العمل، فيما أشارت نسبة ٢٣,٥٪ إلى انعدامها، وأشارت نسبة ١١,٨٪ إلى توفرها بنحو متوسط، وأشارت نسبة ٢,٩٪ إلى توفرها بكثرة.



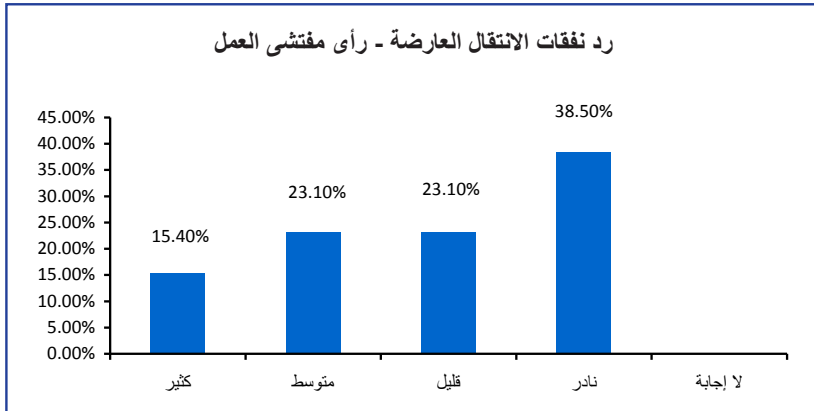
واتفق المشاركون من المفتين بشأن قلة توفر وسائل الانتقال لمواقع العمل، وهو ما أشارت إليه نسبة ٧٦,٩٪ من مفتشي العمل مقابل نسبة ٤٦,٧٪ من مفتشي السلامة

والصحة المهنية. فيما أشار إلى انعدامها تماما نسبة ٤, ١٥٪ من مفتشى العمل مقابل نسبة ٦, ٢٨٪ من مفتشى السلامة والصحة المهنية.

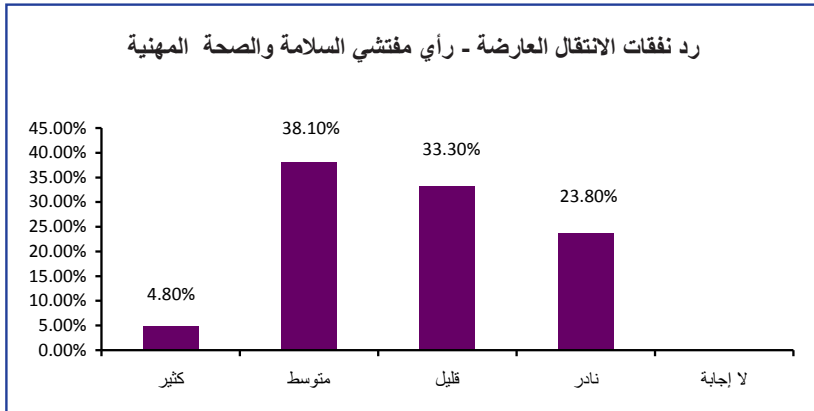


أما من أشاروا إلى توفر وسائل الانتقال إلى حد ما فبلغت نسبتهم ٧, ٧٪ من مفتشى العمل مقابل نسبة ٣٠, ١٤ من مفتشى السلامة والصحة المهنية، علما أن نسبة ٨, ٤٪ من الفئة الاخيرة قد أشارت إلى توفر كبير لتسهيلات الانتقال لمواقع العمل.

وبما أن الأكثرية من المشاركين قد أشاروا إلى عدم توفر وسائل لنقلهم إلى مواقع عملهم، فمن المؤكد أنهم ينتقلون على نفقاتهم الخاصة، مما يطرح سؤالاً مهماً حول مدى اتخاذ السلطة المختصة الترتيبات اللازمة لرد ما يتحمله المفتشون من نفقات ومصروفات عارضة لأداء عملهم؛ الأمر الذى شكك فيه ما يزيد على نصف المشاركين، حيث أشارت نسبتان متطابقتان (بلغتا ٤, ٢٩٪ لكل منهما) أن هذا قليلا وربما نادرا ما يحدث، فيما لم يؤكد قيام السلطات في المتوسط برد ما يتحملونه من نفقات عارضة للانتقال لمواقع عملهم سوى نسبة ٤, ٣٢٪، فيما سلم بقيامها بذلك عادة نسبة ٨, ٨٪ من إجمالى المشاركين.



ويبدو أن مفتشي العمل هم الأقل استرداداً لما ينفقونه من مصروفات عارضة وذلك بحسب إشارة نسبة ٣٨,٥٪ منهم إلى أن ذلك نادراً ما يحدث فضلاً عن إشارة نسبة ٢٣,١٪ منهم إلى أنه قليل الحدوث، وذلك مقابل نسبة ٢٣,٨٪ من مفتشي السلامة والصحة المهنية وصفته بالنادر ونسبة ٢٣,٣٪ منهم وصفته بالمحدود.

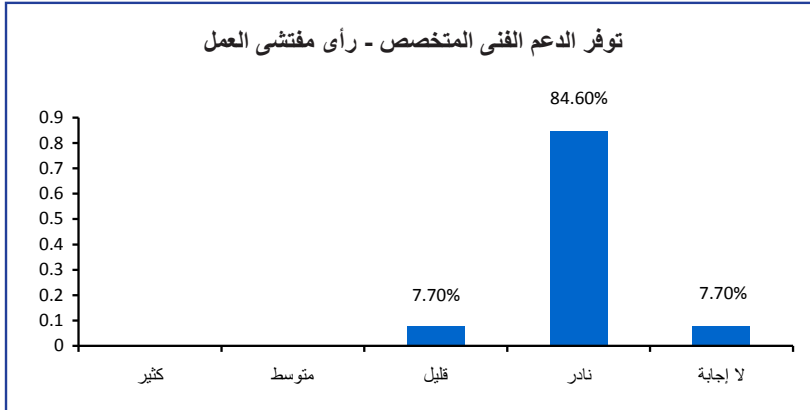


علماً أن نسبة ٢٨,١٪ من مفتشي السلامة والصحة المهنية أكدت قيام جهة العمل إلى حد ما برد ما ينفقونه من مصروفات عارضة وهو ما اتفق معهم بشأنه نسبة ٢٣,١٪ من مفتشي العمل، ورأى أنها عادة ما تقوم برد مثل تلك المصروفات نسبة ٤,٨٪ من مفتشي السلامة والصحة المهنية مقابل نسبة ١٥,٤٪ من مفتشي العمل.

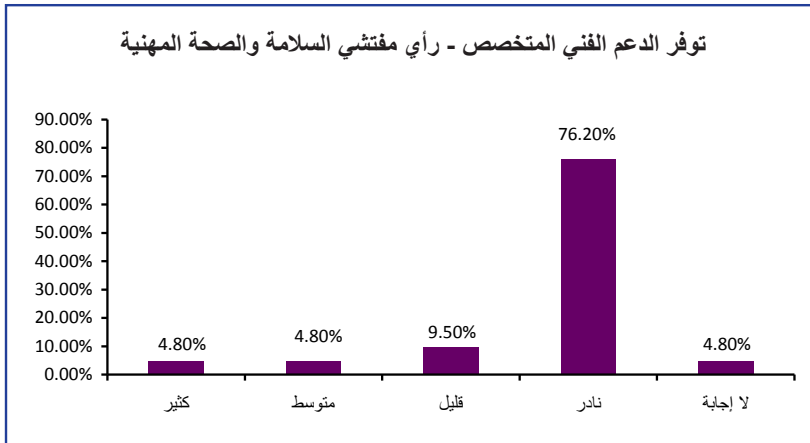
٣. مدى توفر الدعم الفني المتخصص:

نظراً لأهمية الدعم الفني المتخصص لاتمام بعض عمليات التفتيش، فقد تم سؤال المشاركين عن مدى توفر هذه النوعية من الدعم لهم! وفي اتفاق ملحوظ أكدت غالبية

المشاركين (بنسبة ٧٩,٤٪) أنه نادرا ما تتوفر لهم المساعدة والدعم من المتخصصين والفنيين فى المجالات المتنوعة ذات الصلة بعملهم، وإضافة إلى ذلك قالت نسبة ٨,٨٪ منهم أن ذلك قليلا ما يحدث، أما من أشاروا إلى توفر مثل هذا النوع من المساعدة للمفتشين سواء بصورة متوسطة أو كبيرة فلم تتجاوز نسبتهم بالتساوى ٩,٢٪.



ولم يتباين المشاركون من الفئتين بشأن مدى توفر الدعم الفنى المتخصص اللازم لعملهم، وهو ما أشارت إلى انعدامه نسبة ٨٤,٦٪ من مفتشى العمل مقارنة بنسبة ٧٦,٢٪ من مفتشى السلامة والصحة المهنية، وأشار إلى قلته نسبة ٧,٧٪ من مفتشى العمل مقابل نسبة ٩,٥٪ من مفتشى السلامة والصحة المهنية.



فيما أشارت نسبتان متساويتان من شريحتى تفتيش السلامة والصحة المهنية (بلغتا ٨,٤٪ لكل منهما) إلى توفر الدعم المتخصص لهم بشكل متوسط وأحيانا كبير.

ثالثاً: اختصاصات وصلاحيات هيئة التفتيش

يستعرض هذا القسم نتائج استطلاع رأى المشاركين بخصوص طبيعة الاختصاصات والصلاحيات التي تتمتع بها هيئة التفتيش لاسيما من حيث طبيعة العمل والمهام الوظيفية الموكولة للمفتش فضلا عن مستوى الحماية القانونية المتوفرة لهم. حيث تبين أنه فيما يتعلق بـ:

١. طبيعة العمل ومستوى الحماية القانونية:

أ - طبيعة العمل:

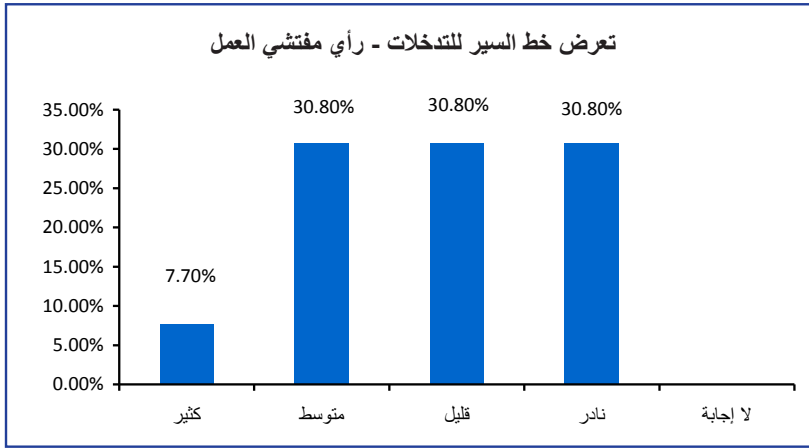
يستبين هذا الجزء عدد الأيام الفعلية التي يقضيها المفتشون ما بين الزيارات الميدانية والأعمال الإدارية. ووفقا لنتائج التحليل الإحصائي لإجابات المفتشين، فإن غالبية المفتشين يقضون ما بين ١٠-١٥ يوما في الزيارات الميدانية شهريا، حيث أكد ٢٩,٤٪ أنهم يقضون ١٠ أيام في العمل الميداني، ووصلت هذه النسبة إلى ١٤,٧٪ بين من يقضون ١٥ يوما.

فيما أكد ٣٥,٢٪ من المفتشين أنهم يقضون ٤ أيام في الأعمال الإدارية شهريا، ووصلت هذه النسبة إلى ١٤,٧٪ بين من يقضون ١٠ أيام في العمل الإداري. أما النسبة الأقل من المفتشين فوصلت إلى ٢,٩٪ وتساوى في ذلك من يقضون ١٥ يوما ويومين فقط. أما عن مشاركتهم في الحملات التفتيشية لمكاتبهم من عدمه، فقد أكد الغالبية العظمى من المفتشين أنهم شاركوا بالفعل في الحملات التفتيشية للمكاتب التي ينتمون إليها وذلك بنسبة ٨٨,٢٪، فيما رفضت النسبة الباقية ١١,٨٪ الإجابة عن هذا السؤال. ويلاحظ أن غالبية المفتشين شاركوا في عدد محدود من الحملات، لم يتجاوز حملة واحدة بالنسبة لـ ٢٩,٤٪ من المفتشين، وحملتين فقط لـ ٢٣,٥٪ من المفتشين الذين تم استطلاع آرائهم. أما من شاركوا في ٨ حملات فلم تتجاوز نسبتهم ٢,٩٪ فقط.

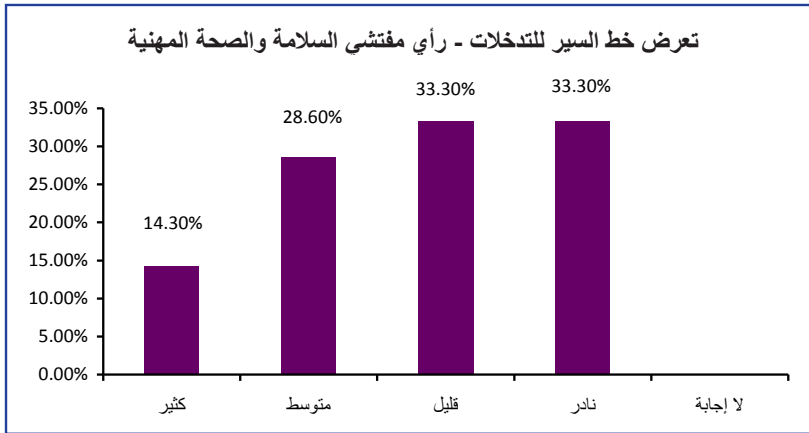
ب - التدخل في خط سير العمل:

بسؤال المشاركين حول مدى تعرض خطة خط السير لعمل مكتبه للتأثير أو التدخل الخارجي، فضلا عن مدى تعرض إجراءات ما بعد التفتيش لمثل تلك التدخلات طالما وجدت.

فبالنسبة للنقطة الأولى نجد أن مجمل المفتشين يميلون إلى التأكيد على أن التدخل أو التأثير في خط سير عملية التفتيش تأتي في حدود متوسطة أو قليلة في المجمل. حيث وصف ٣٢,٤٪ من أفراد العينة ذلك التدخل بأنه قليل، فيما وصفه ٢٩,٤٪ بأنه متوسط، في مقابل ١١,٨٪ اعتبروا ذلك التدخل كثيراً.

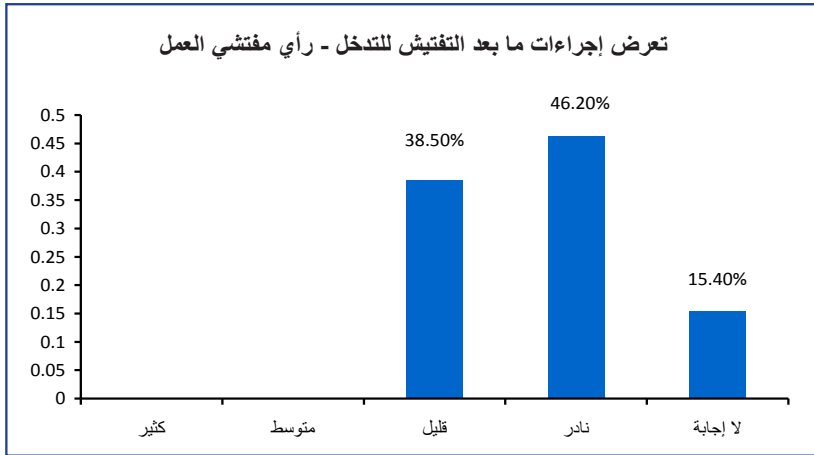


وفي تفصيل ذلك تجدر الإشارة إلى أن ٧,٧٪ من مفتشي العمل اعتبروا ذلك التدخل كبيراً، فيما تساوت نسب من اعتبروه متوسطاً وقليلاً ونادراً بواقع ٣٠,٨٪ لكل منها.

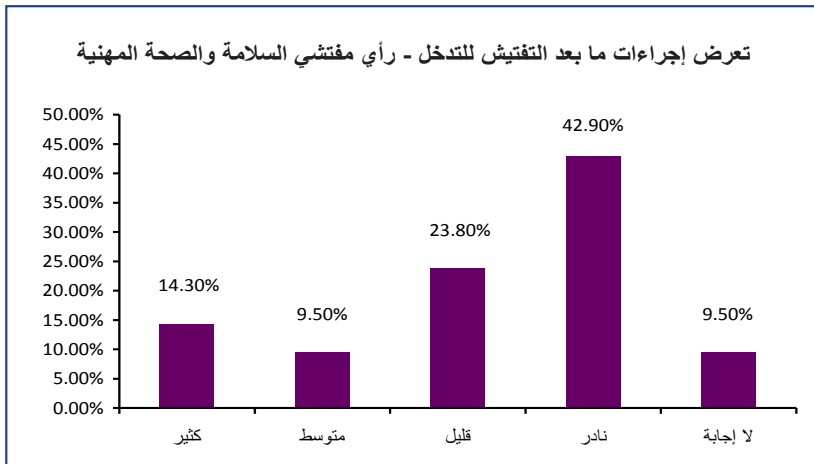


ويلاحظ ارتفاع نسبة مفتشي السلامة والصحة المهنية الذين اعتبروا ذلك التدخل كبيراً إلى ١٤,٣٪. في حين تساوت نسب من اعتبروه نادراً أو قليلاً عند حد ٣٣,٣٪ لكل منهما.

أما فيما يخص التدخل في إجراءات ما بعد التفتيش فتشير مجمل إجابات المفتشين إلى أن تلك التدخلات نادراً ما تحدث وذلك بنسبة ٤٤,١٪ من المبحوثين، في حين وصف ٨,٨٪ من المبحوثين التدخلات في تلك المرحلة بأنها كثيرة.



وفي تفصيل ذلك يلاحظ أن أياً من مفتشي العمل المبحوثين لم يصف تلك التدخلات بأنها كثيرة أو متوسطة، بل اقتصر توصيفهم لها على أنها نادرة بنسبة ١٦,٢٪ وقليلة بنسبة ٣٨,٥٪.

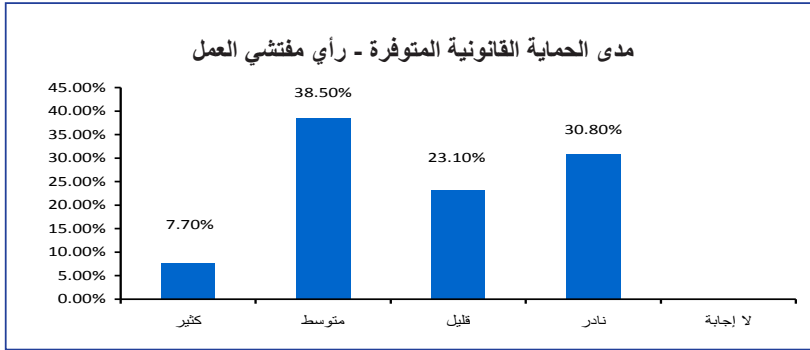


أما مفتشو السلامة والصحة المهنية، فقد اعتبر ١٤,٣٪ منهم أن هذه التدخلات كثيراً ما تتم، واعتبر ٩,٥٪ منهم أنها تتم بشكل متوسط، وإن ظلت النسبة الغالبة منهم ٤٢,٩٪ أنها نادرة.

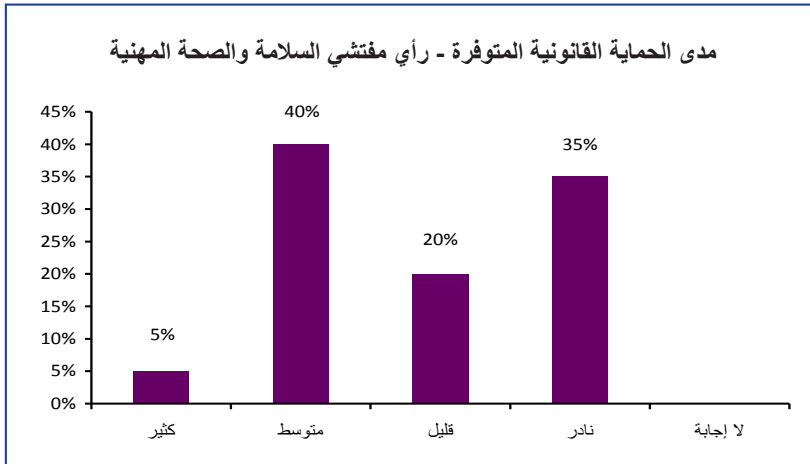
ج - مستوى الحماية القانونية:

بمعنى مدى الحماية المتوفرة للمفتش أثناء ممارسته مهامه على الصعيدين النظري أي القانوني والعملي أو الفعلي. ف فيما يتعلق بمستوى الحماية التي يوفرها القانون

للمفتشين، اعتبر ٣٩,٤٪ من مجمل العينة تلك الحماية متوسطة، فيما اعتبرها ٣٣,٢٪ نادرة، ولم تتجاوز نسبة من وصفوها بالكثيرة حاجز ٦,١٪ من إجمالي العينة.

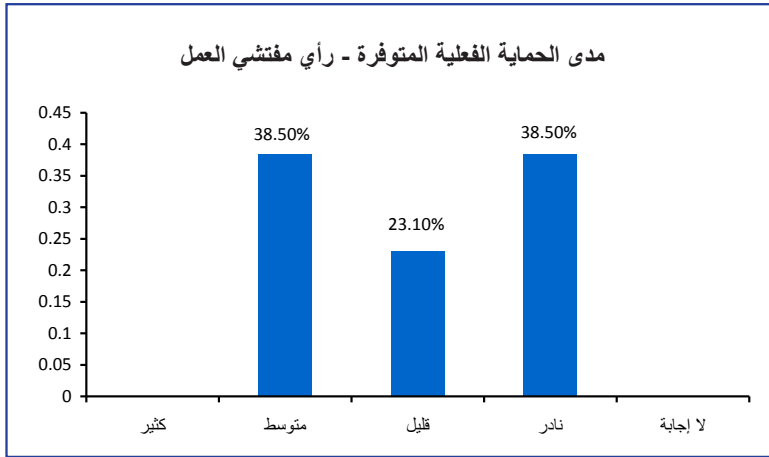


وفي تفصيل ذلك اعتبر ٢٨,٥٪ من مفتشي العمل الحماية القانونية لهم متوسطة في حين وصفها ٣٠,٨٪ منهم بالنادرة، ورآها ٧,٧٪ كثيرة.

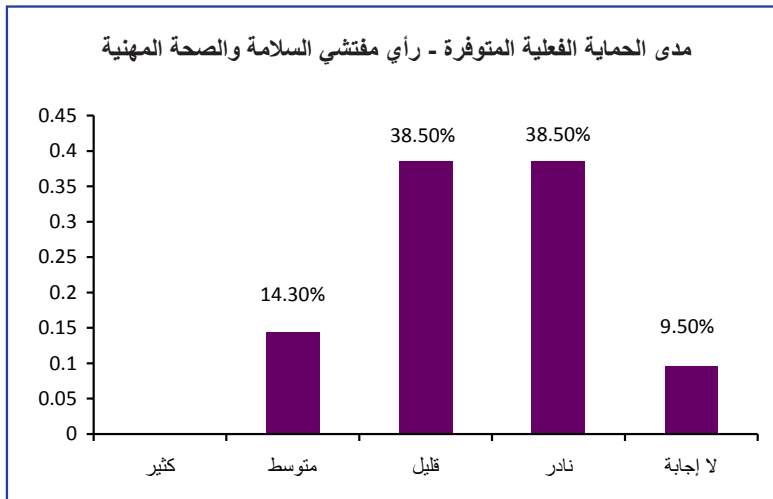


واتفق مع ذلك مفتشو السلامة والصحة المهنية فلم تزد نسبة من وصفوا الحماية القانونية لهم بأنها كثيرة حاجز ٥٪، فيما وصفها ٤٠٪ بالمتوسطة، و٣٥٪ بالنادرة.

أما فيما يخص مستوى الحماية الفعلية المكفولة للمفتش على أرض الواقع، فقد رفض كل المفتشين -محل البحث- وصف الحماية التي يتمتعون بها فعليا بالكثيرة، فيما أشارت النسبة الغالبة إلى اعتبارها قليلة بواقع ٢٢,٤٪ ونادرة بواقع ٣٨,٢٪.



وقد اتفق مفتشو العمل مع التوجه ذاته، بيد أنهم اختلفوا في الميل لوصف تلك الحماية بالمتوسطة أو نادرة بواقع ٣٨,٥٪ لكل منهما. وانخفضت نسبة من اعتبروها قليلة إلى ٢٣,١٪.



يبدو أن مفتشي السلامة والصحة المهنية لديهم رؤية أكثر سلبية إزاء مستوى الحماية الفعلية على أرض الواقع، إذ مال غالبيتهم إلى وصف مستوى تلك الحماية بالقليل و النادر بواقع ٣٨,٥٪ لكل منهما، في حين لم تتجاوز نسبة من وصفوه بالمتوسط حدود ١٤,٣٪.

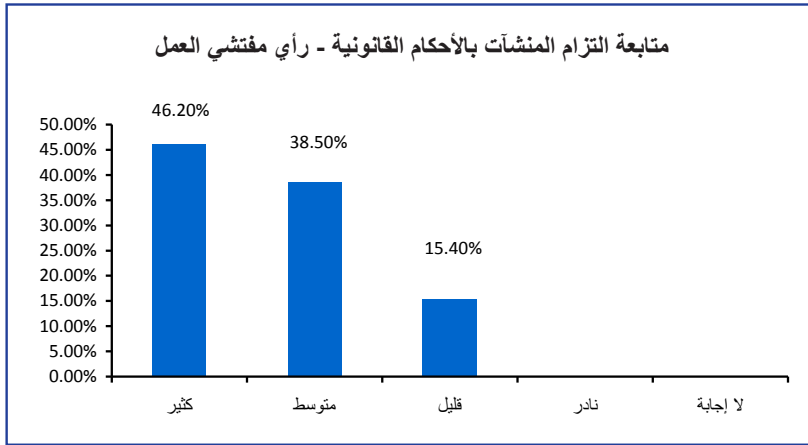
٢. المهام الوظيفية:

جاء الاستطلاع في قسم منه ليستكشف طبيعة المهام الوظيفية الموكولة للمفتش لاسيما من حيث دورهم في متابعة التزام المنشآت بالأحكام قانون العمل المتعلقة بشروط/

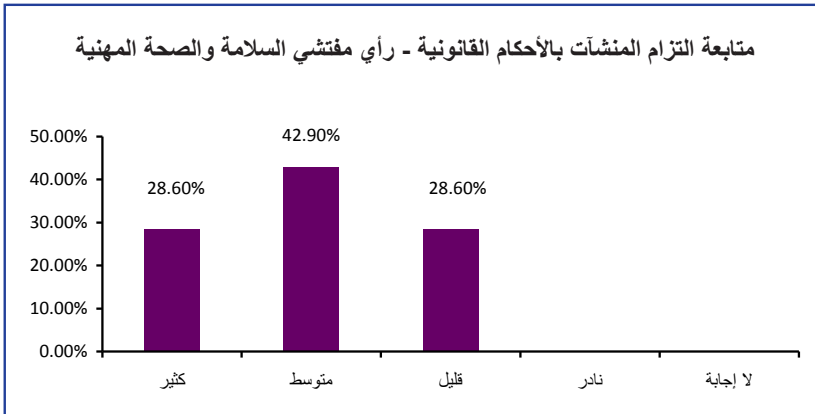
أو ظروف العمل وضمان حقوق العمال أثناء قيامهم بالعمل وتقديم المعلومات التقنية والمشورة ذات الصلة، وتنظيم فاعليات لتوعية أطراف العملية الإنتاجية، فضلاً عن اطلاع إدارة التفتيش على جوانب النقص التي لا تغطيها أحكام القانون.

أ - متابعة التزام المنشآت بأحكام القانون:

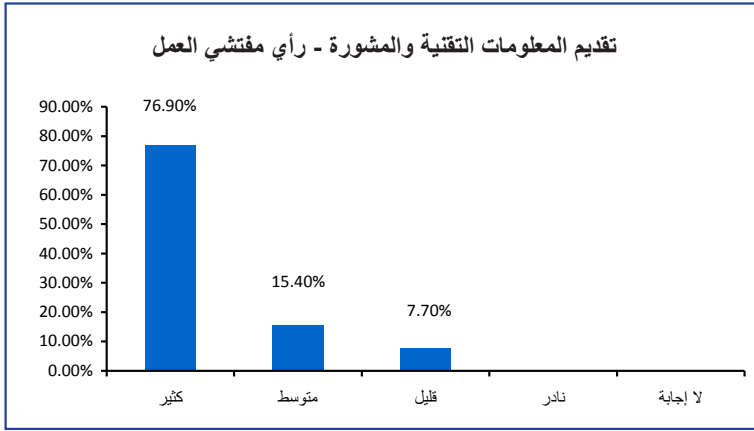
وفق عينة الدراسة يميل قسم كبير من المفتشين (٤١,٢٪) لمتابعة التزام المنشآت ظروف العمل وضمان حقوق العمال على نحو متوسط، تلا ذلك من أكدوا أنهم يتابعون ذلك بمستوى كبير بواقع ٣٥,٢٪. ولم يتجه أي منهم إلى وصف مستوى متابعتهم لهذا الجانب بأنه نادر.



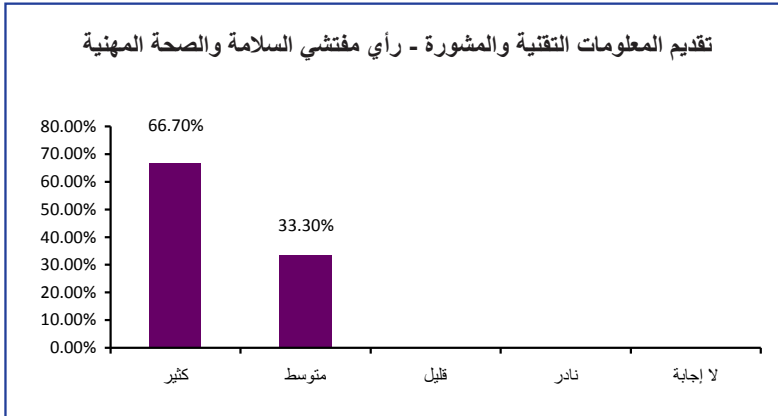
وفق عينة الدراسة يميل مفتشو العمل إلى حد كبير للاهتمام بمتابعة التزام المنشآت بالأحكام القانونية، فوصف ٤٦,٢٪ منهم هذا الاهتمام بأنه كبير، ووصفه ٢٨,٥٪ بأنه متوسط، في حين وقتت نسبة من اعتبروه قليلاً عند ١٥,٤٪.



وصف غالبية مفتشي السلامة والصحة المهنية مستوى متابعتهم لالتزام المنشآت بالأحكام القانونية بالمتوسط، وذلك وفق ٩٠,٤٢٪ من المبحوثين، ووصفها ٦,٢٨٪ بالقليل. أما فيما يتعلق بدور المفتش في تقديم المعلومات التقنية والمشورة لأصحاب العمل والعمال بشأن أفضل سبل الالتزام بالقانون، فقد اعتبر ٦,٧٠٪ من إجمالي عينة المفتشين أنهم يقومون بذلك على نحو كبير خلال عملهم، وانخفضت تلك النسبة على نحو واضح إلى ٥,٢٦٪ لمن اعتبروا تقديمهم لهذه المشورة متوسطا. ولم ير أي من المفتشين أن تقديمهم لهذه المشورة كان نادرا.



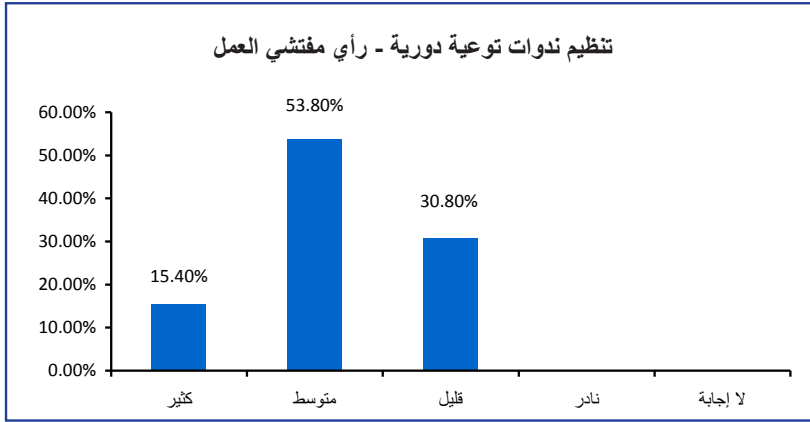
أكدت الغالبية العظمى من مفتشي العمل أنهم يقومون خلال عملهم بتقديم المعلومات التقنية والمشورة لأصحاب العمل والعمال بشأن أفضل سبل الالتزام بالقانون على نحو كبير وذلك بنسبة ٩٠,٧٦٪، وانخفضت هذه النسبة على نحو واضح إلى ٧,٧٪ لمن اعتبروا تقديمهم لهذه المشورة قليلا. ولم ير أي من المفتشين أن تقديمهم لهذه المشورة كان نادرا.



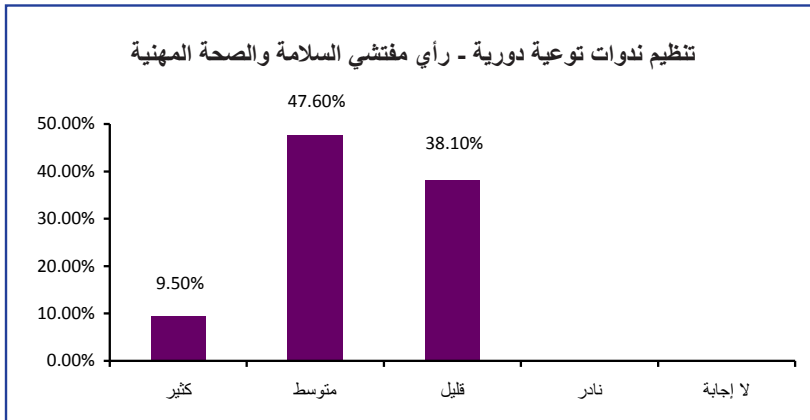
أكدت الغالبية العظمى من مفتشي السلامة والصحة المهنية أنهم يقدمون المعلومات والمشورة أصحاب العمل والعمال على نحو كبير بنسبة ٦٦,٧ ٪، وعلى نحو متوسط بنسبة ٣٣,٢ ٪، في حين اختفت تماما التصنيفات الأقل من ذلك.

ب - فاعليات التوعية:

وفقا لـ ٥٠ ٪ من إجمالي عينة المفتشين فإن تنظيم ندوات دورية لتوعية العمال وأصحاب العمل يحتل قسماً متوسطاً من مهام عملهم، ووصلت تلك النسبة الى ٣٥,٢ ٪ ممن اعتبروا مثل تلك الفعاليات قليلة، و١١,٨ ٪ اعتبروها كثيرة.



واتفق مع ذلك مفتشو العمل، حيث وصلت نسبة من يعتبرون أن تنظيم ندوات دورية لتوعية العمال واصحاب العمل يحتل قسما متوسطا من مهام عملهم إلى ٥٣,٨ ٪، وانخفضت هذه النسبة إلى ٣٠,٨ ٪، حيث تحتل قسما قليلا، فضلا عن ١٥,٤ ٪ لم يرون ذلك القسم كبيراً.

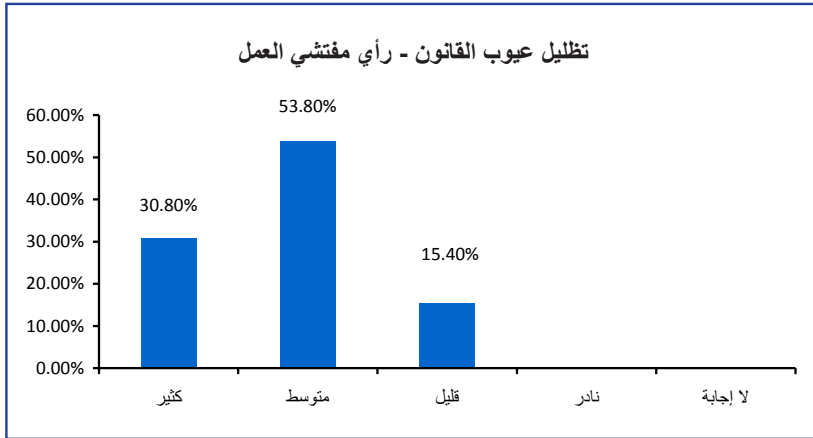


واتفق مع ذلك أيضا مفتشو السلامة والصحة المهنية، حيث وصلت نسبة من يعتبرون أن تنظيم ندوات دورية لتوعية العمال واصحاب العمل يحتل قسما متوسطا من مهام عملهم إلى ٤٧,٦٪، وانخفضت هذه النسبة إلى ٢٨,١٪ لم اعتبروها تحتل قسما قليلا، فضلا عن ٩,٥٪ لم يروا ذلك القسم كبيرا.

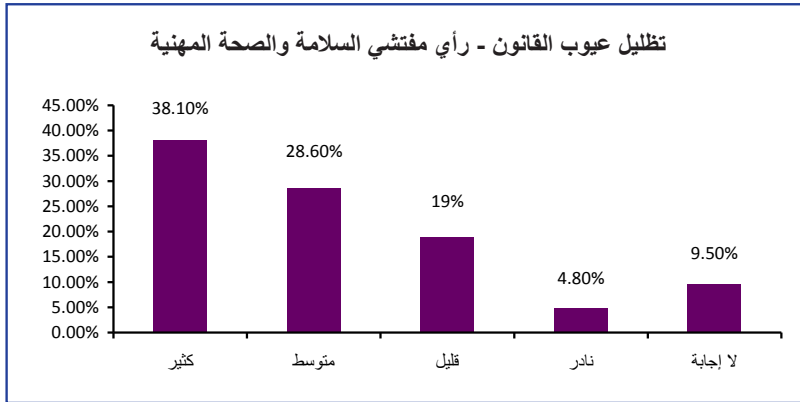
وكان من اللافت للانتباه أن الغالبية الساحقة من المفتشين لم يتمكنوا من تحديد عدد الندوات التي يتم عقدها بشكل سنوي في هذا السياق، حيث رفض ٨٢,٤٪ من إجمالي المفتشين الإجابة عن هذا السؤال، في حين تراوحت إجابات البعض بين ٢ أو ٣ أو ٤ أو ٨ أو ١٣ أو ٤٠ ندوة سنويا بواقع ٢,٩٪ لكل منها. وهو ما يستحق أيضا التوقف أمامه لاسيما في ظل التفاوت الكبير بين تقديرات المفتشين لعدد الندوات في هذا الصدد.

ج - تظليل عيوب القانون:

هناك رؤية لدى المفتشين بشأن اطلاع إدارة التفتيش على جوانب النقص التي لا تغطيها أحكام القانون الحالي، حيث وصف ٣٨,٢٪ من إجمالي المفتشين دراية إدارة التفتيش بهذه النواقص بأنها متوسطة، ووصفها بالكبيرة، في حين لم تزد نسبة من وصفوها بالقليلة على ١٧,٦٪، وانخفضت نسبة من اعتبروها نادرة إلى ٢,٩٪ فقط.



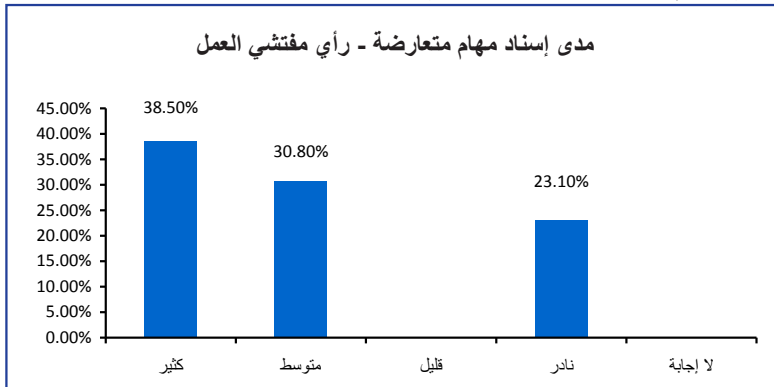
وصف ٥٣,٨٪ من مفتشي العمل اطلاع إدارة التفتيش على جوانب النقص التي لا تغطيها أحكام القانون الحالي بأنه متوسط، وانخفضت نسبة من وصفوه بالكثير إلى ٣٠,٨٪، ولم تتجاوز نسبة من وصفوه بالقليل عن ١٥,٤٪، واختفت تماما نسبة من يرونه نادرا.



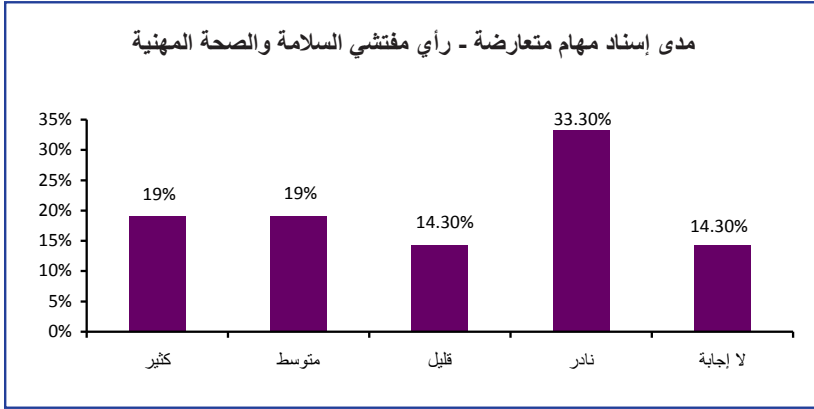
أما مفتشو السلامة والصحة المهنية، فجاءت إجاباتهم أكثر تباينا، حيث وصف ٢٨,٦٪ منهم اطلاع إدارة التفتيش على جوانب النقص التي لا تغطيها أحكام القانون الحالي بأنه متوسط، في حين زادت نسبة من وصفوه بالكثير إلى ٢٨,١٪، ووصفه ١٩٪ بالقليل و ٤,٨٪ بالنادر.

د - المهام المتعارضة:

أكد ٢٦,٥٪ من إجمالي المفتشين أنه كثيرا ما تسند إليهم مهام تتعارض مع سير عملهم، فيما اعتبر ٢٣,٥٪ منهم أن تلك المهام المتعارضة تسند إليهم على نحو متوسط، واعتبر ١١,٨٪ أنها قليلا ما تسند إليهم وهذا ما أكدته ٢٩,٤٪ حيث اعتبروها نادرا ما تسند إليهم مهام تتعارض مع سير عملهم.



ويبدو أن مفتشي العمل كثيرا ما يعانون من هذه المشكلة، حيث أكد ٣٨,٥٪ أنه كثيرا ما تسند إليهم مهام تتعارض مع سير عملهم، كما اعتبر ٣٠,٨٪ منهم أن تلك المهام المتعارضة تسند إليهم على نحو متوسط. فيما انخفضت نسبة من يرونها نادرة إلى ٢٣,١٪.



ويختلف الوضع في حالة مفتشي السلامة والصحة المهنية، حيث انخفضت نسبة من يرون أنه تسند إليهم مهام متعارضة على نحو كثير ومتوسط إلى ١٩٪ لكل منهما، فيما ترتفع نسبة من يؤكدون أن هذه المهام نادرا ما تسند إليهم إلى ٣، ٢٢٪. وبحسب إجابات المشاركين، قد يأتي ضمن المهام المتعارضة التي قد توكل للمفتش: بعض الخدمات المعاونة لعدم وجود عمالة مخصصة بنسبة ٨، ١١٪، وبحث الشكاوى بنسبة ٨، ٨٪، وأعمال العلاقات العامة والسكرتارية بنسبة ٩، ٥٪ بالتساوي مع حملات التموين بنسبة ٩، ٥٪، وتوزيع مسابقة من قبل الوزارة بنسبة ٩، ٢٪، تنفيذ الأحكام بنسبة ٩، ٢٪.

رابعاً : اختصاصات وصلاحيات هيئة التفتيش وعلاقات التعاون البيئية

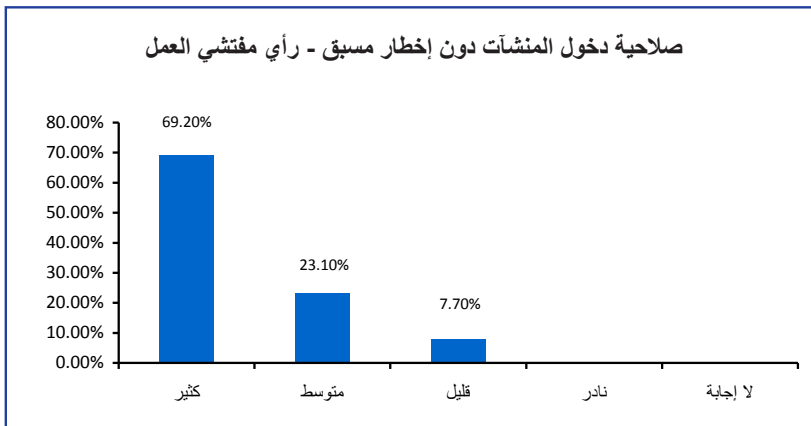
حول مدى ما يتمتع به المفتشون ممن يحملون أوراق اعتماد صحيحة من اختصاصات وصلاحيات فى: الدخول دون إخطار مسبق لأى موقع خاضع للتفتيش وإجراء البحوث وتوجيه الأسئلة داخل المنشأة عن أى مسألة تتعلق بتطبيق أحكام القانون، وكذلك صلاحية الاطلاع على الدفاتر والسجلات وأخذ عينات من مواد الإنتاج لأغراض التحليل، وصلاحيه طلب إدخال تعديلات على أو اتخاذ تدابير عاجلة عند وجود خطر وشيك على صحة العمال وسلامتهم يتبين أنه:

١. اختصاصات وصلاحيات المفتش:

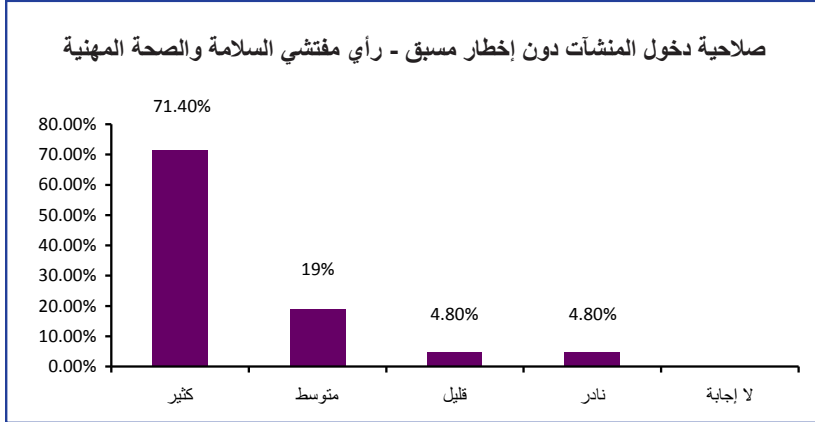
حول مدى ما يتمتع به المفتشون ممن يحملون أوراق اعتماد صحيحة من اختصاصات وصلاحيات فى: الدخول دون إخطار مسبق لأى موقع خاضع للتفتيش وإجراء البحوث وتوجيه الأسئلة داخل المنشأة عن أى مسألة تتعلق بتطبيق أحكام القانون، وكذلك صلاحية الاطلاع على الدفاتر والسجلات وأخذ عينات من مواد الإنتاج لأغراض التحليل، وصلاحيه طلب إدخال تعديلات على أو اتخاذ تدابير عاجلة عند وجود خطر وشيك على صحة العمال وسلامتهم يتبين أنه:

أ - الدخول دون إخطار مسبق وإجراء البحوث وتوجيه الأسئلة:

فيما يتعلق بصلاحيه المفتش ممن يحمل أوراق اعتماد صحيحة للدخول دون سابق إنذار لأى موقع خاضع للتفتيش فى أى ساعة من ساعات عمله، أشارت الغالبية من المشاركين (بنسبة ٩١,٢ ٪) إلى تمتعهم بهذه الصلاحية إلى حد كبير، وأشارت نسبة ٢٣,١ ٪ منهم إلى أنهم يتمتعون بهذه الصلاحية إلى حد متوسط، اعتبر تمتعهم بها محدوداً نسبة ٨,٨ ٪ من إجمالى المشاركين.

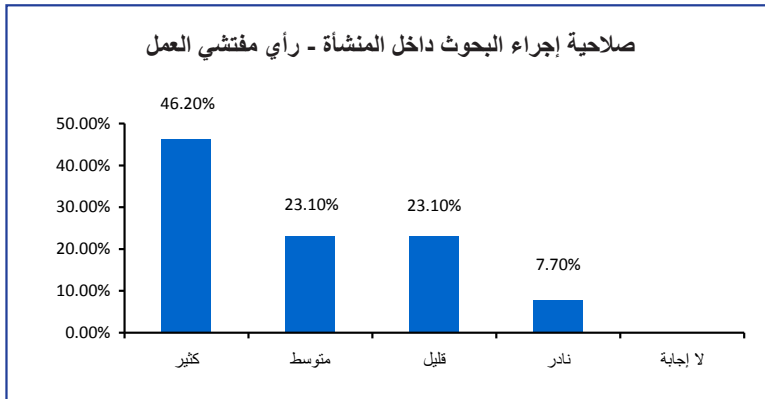


وأبدت الغالبية من المشاركين من الفئتين قدرتهم المطلقة على الدخول دون سابق إنذار لأي موقع خاضع للتفتيش في أى ساعة من ساعات عمله طالما أنهم يحملون أوراق اعتماد صحيحة وذلك بنسبة ٦٩,٢٪ من مفتشي العمل مقابل نسبة ٧١,٤٪ من مفتشي السلامة والصحة المهنية.

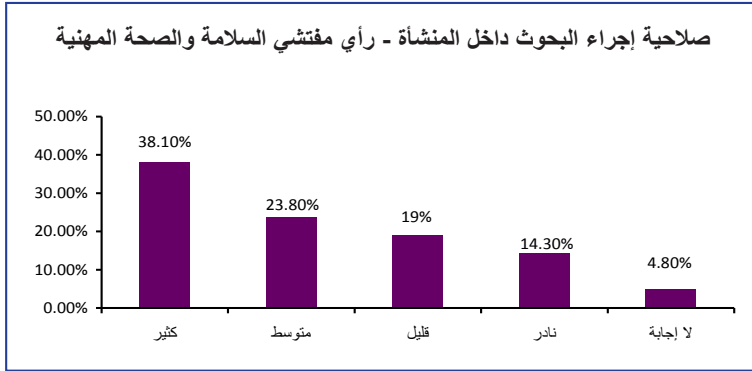


فيما أكدت نسبة ٧,٧٪ من مفتشي العمل المشاركين مقابل نسبة ٤,٨٪ من مفتشي السلامة والصحة المهنية ضعف صلاحيتها لدخول المنشآت الخاضعة لتفتيشهم دون سابق إنذار حتى وإن كانوا يحملون أوراق اعتمادهم.

وفيما يتعلق بصلاحيتهم لإجراء أى بحث أو تحقيق ضرورى للتحقق من مراعاة أحكام القانون، فقد أكدت نسبة ٤١,٢٪ أن ذلك كثيرا ما يتوفر لهم، وأكدت نسبة ٢٣,٥٪ أنهم يتمتعون بتلك الصلاحية بنحو متوسط، ونفى ذلك نسبة ١١,٨٪ منهم باعتباره نادر الحدوث ونسبة ٢٠,٦٪ باعتباره قليل الحدوث.

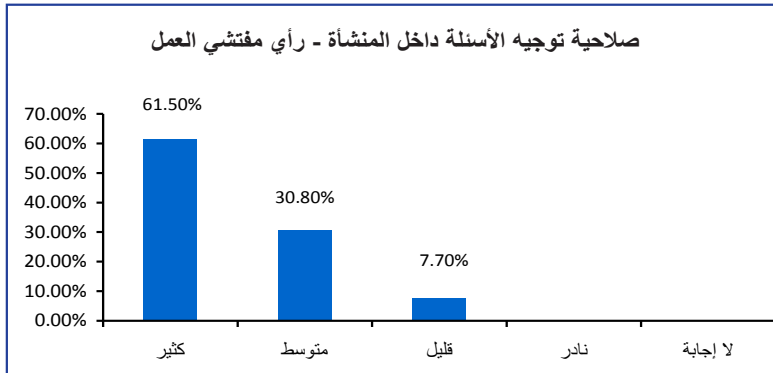


وبالنزول إلى شريحتي التفتيش فقد، أشارت نسبة ٣٨,٤٪ من مفتشى السلامة والصحة المهنية مقابل نسبة ٤٦,٢٪ من مفتشى العمل إلى تمتعهما بصلاحيات كبيرة لإجراء أى بحث أو تحقيق ضرورى للتحقق من مراعاة أحكام القانون داخل المنشأة، فيما أشارت نسبة ٢٢,١٪ من الفئة الأخيرة مقابل نسبة ٢٢,٨٪ من الفئة الثانية إلى تمتعها بصلاحيات متوسطة على هذا الصعيد.

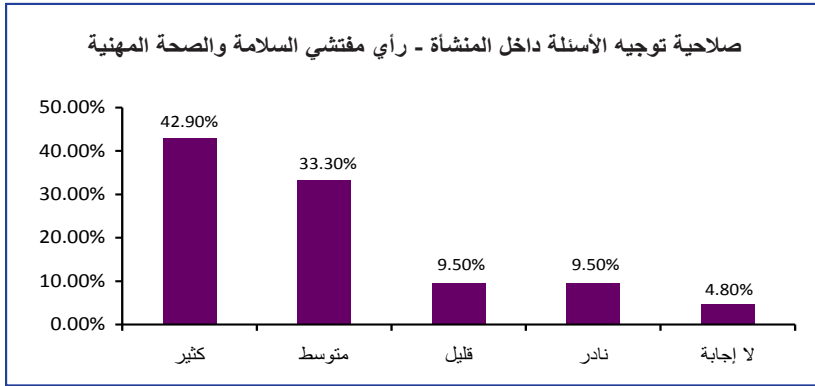


فيما أشار إلى محدودية صلاحيته لإجراء البحوث والتحقيقات داخل المنشآت الخاضعة للتفتيش نسبة ١٩٪ من مفتشى السلامة والصحة المهنية مقابل نسبة ٢٢,١٪ من مفتشى العمل، وأشار إلى انعدامها نسبة ٧,٧٪ من الفئة الأخيرة مقابل نسبة ١٤,٢٪ من الفئة الأولى.

أما عن مدى تمتعهم بصلاحيات توجيه الأسئلة داخل المنشأة عن أى مسألة تتعلق بتطبيق أحكام القانون، فقد أشار نصف المشاركين إلى تمتعهم بصلاحيات كبيرة لتوجيه الأسئلة إلى صاحب العمل أو العاملين فى المنشأة على انفراد أو أمام شهود عن أى مسألة تتعلق بتطبيق أحكام القانون، فيما أشارت نسبة ٢٢,٤٪ منهم إلى تمتعها بصلاحيات متوسطة، ونفى تمتعه بها معتبرها منعدمة نسبة ٥,٩٪ ومحدودة نسبة ٨,٨٪.



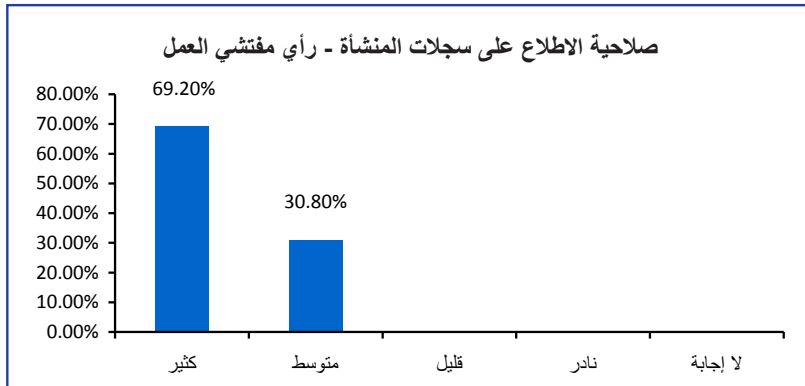
لم تتباين آراء المفتين من المشاركين بشأن مدى تمتعهم بصلاحيات توجيه الأسئلة داخل المنشأة عن أى مسألة تتعلق بتطبيق أحكام القانون، حيث أكد أنها كبيرة نسبة ٦١,٥٪ من مفتشي العمل مقابل نسبة ٤٢,٩٪ من مفتشي السلامة والصحة المهنية، ورآها متوسطة نسبة ٢٠,٨٪ من مفتشي العمل مقابل نسبة ٣٣,٢٪ من مفتشي السلامة والصحة المهنية.



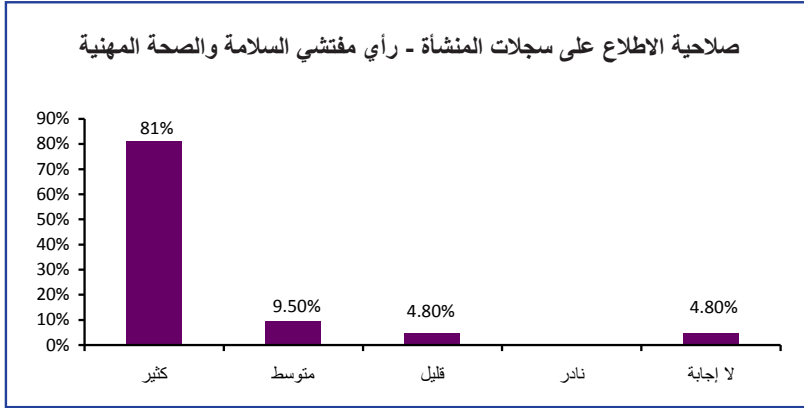
وأشار إلى ضعف الصلاحيات التي يتمتعون بها في هذا الشأن نسبة ٧,٧٪ من مفتشي العمل مقابل نسبة ٩,٥٪ من مفتشي السلامة والصحة المهنية واعتبرها منعدمة نسبة ٩,٥٪ من نفس الفئة.

ب - صلاحيات الاطلاع على السجلات وأخذ عينات من مواد الإنتاج:

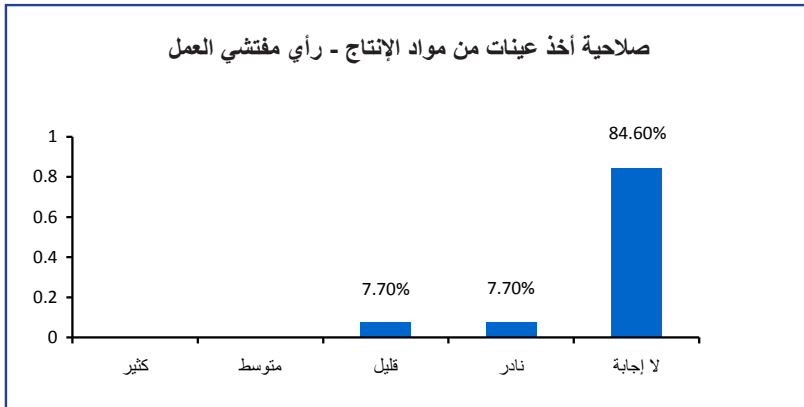
وبشأن مدى تمتع المفتشين ممن يحملون أوراق اعتماد صحيحة للاطلاع على أى دفاتر أو سجلات أو وثائق أخرى للتحقق من توافقها مع أحكام القانون، فقد أشارت نسبة ٧٦,٥٪ من إجمالى المشاركين إلى تمتعها بصلاحيات كبيرة في هذا الشأن، فيما أشارت نسبة ١٧,٦٪ إلى تمتعها بصلاحيات متوسطة، واعتبر صلاحياتهم محدودة نسبة ٢,٩٪.



ولم تتباين آراء المشاركين من الفئتين بشأن مدى تمتعهم بتلك الصلاحية، إذ أشار إلى أنها كبيرة نسبة ٦٩,٢٪ من مفتشي العمل مقابل نسبة ٨١٪ من مفتشي السلامة والصحة المهنية. ورأها متوسطة نسبة ٣٠,٨٪ من مفتشي العمل مقابل نسبة ٩,٥٪ من مفتشي السلامة والصحة المهنية.

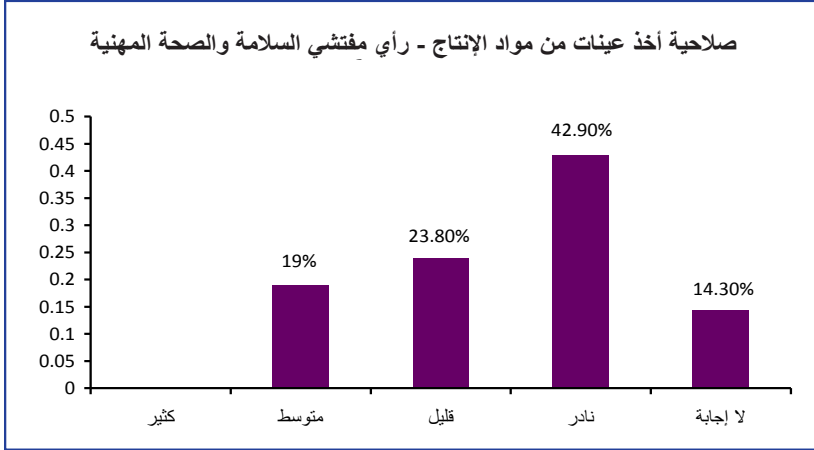


واعتبرها محدودة فقط نسبة ٤,٨٪ من مفتشي السلامة والصحة المهنية دون مفتشي العمل. ولم يعتبرها منعدمة أي من المشاركين من الفئتين. أما عن صلاحيتهم لأخذ عينات من مواد الإنتاج لأغراض التحليل، فقد أشار إلى أنها متوسطة نسبة ١١,٨٪ من المشاركين، وأشار إلى أنها ضعيفة نسبة ١٧,٦٪، واعتبرها منعدمة نسبة ٢٩,٤٪.



وتماشيا مع اعتبار التخصص الوظيفي، يبدو أن صلاحية أخذ عينات من مواد الإنتاج متى توفرت فإنها تتوفر لمفتشي السلامة والصحة المهنية وإن كان هذا يتم بشكل متوسط، حسبما أشارت نسبة ١٩٪ من مفتشي السلامة والصحة المهنية المشاركين، وربما

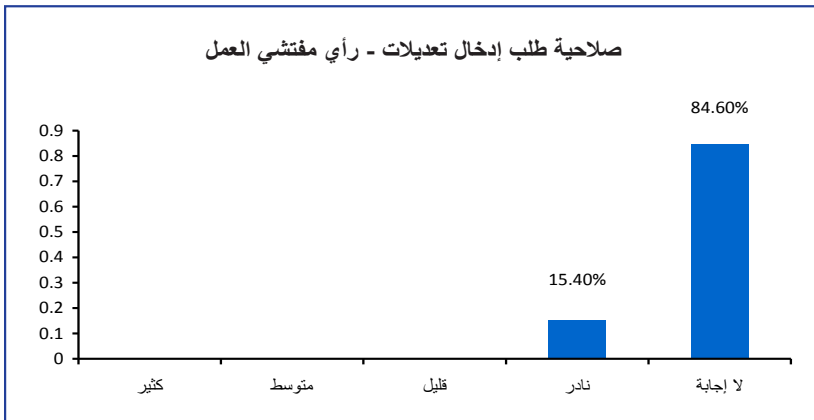
محدود كما برأى نسبة ٢٣,٨٪ منهم. أما مفتشو العمل فقلما تتوفر لهم هذه الصلاحية بحسب إشارة نسبة ٧,٧٪.



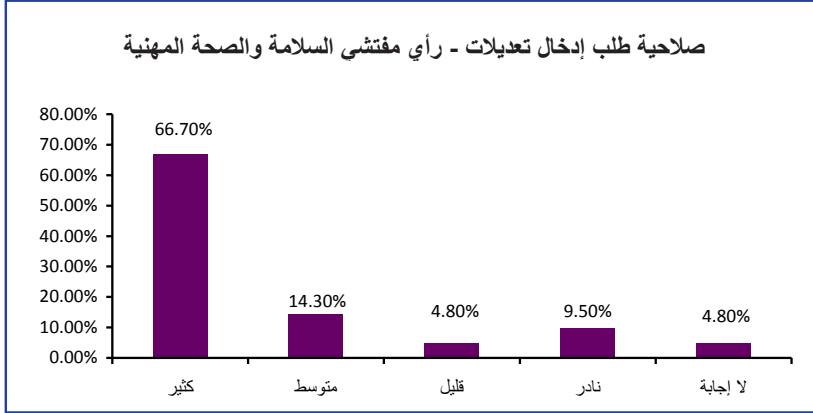
علما أن نسبة ٤٢,٩٪ من مفتشي السلامة والصحة المهنية مقابل نسبة ٧,٧٪ من مفتشي العمل قد أكد انعدام صلاحيته لأخذ العينات من مواد الإنتاج بغرض التحليل حتى وإن كانوا يحملون أوراق اعتماد صحيحة.

ج - صلاحية طلب إدخال تعديلات على أو اتخاذ تدابير عاجلة:

بشأن مدى تمتع المفتش بصلاحية طلب إدخال تعديلات على الأجهزة أو التركيبات خلال فترة زمنية محددة لضمان الالتزام بصحة العمال وسلامتهم، فقد أشارت نسبة ٤١,٢٪ من المشاركين إلى تمتعه بصلاحية كبيرة في هذا الخصوص، فيما أشارت نسبة ٨,٨٪ إلى تمتعهم بصلاحية متوسطة، وأكدت نسبة ١١,٨٪ إلى انعدام هذه الصلاحية على الإطلاق، فيما أكد محدوديتها نسبة ٢,٩٪.

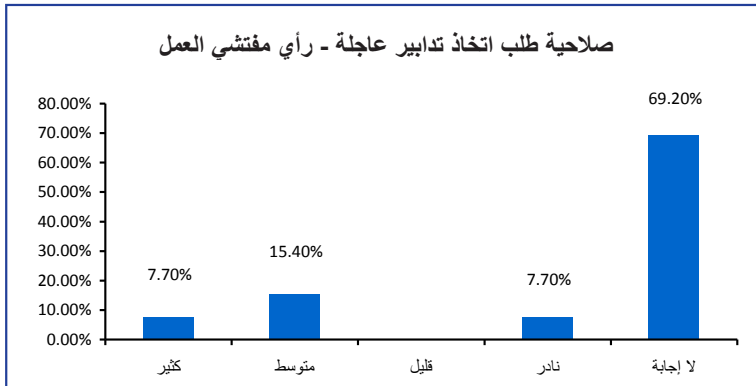


وباعتبار التخصص تعدد هذه الصلاحية لمفتشي العمل، حيث امتنع عن الإجابة عن هذا السؤال نسبة ٨٤,٦٪ منهم فيما أشار إلى انعدام هذه الصلاحية لهم نسبة ١٥,٤٪.

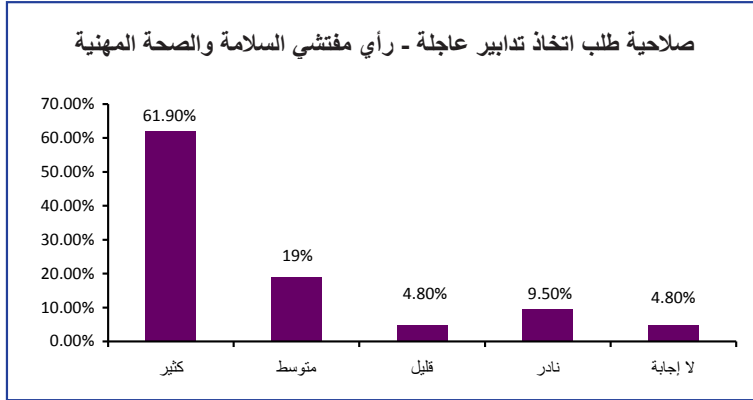


أما مفتشو السلامة والصحة المهنية المشاركون، فقد أشارت نسبة ٦٦,٧٪ منهم إلى تمتعهم بصلاحية كبيرة لطلب إدخال تعديلات على الأجهزة أو التركيبات خلال فترة زمنية محددة لضمان الالتزام بصحة العمال وسلامتهم، فيما أشار إلى تمتعهم بصلاحية متوسطة بهذا الشأن نسبة ١٤,٣٪، واعتبرها محدودة بنسبة ٤,٨٪، ومنعدمة نسبة ٩,٥٪.

أما عن مدى ما يتمتعون به من صلاحية لطلب اتخاذ تدابير عاجلة عند وجود خطر وشيك على صحة العمال وسلامتهم، فقد أشارت نسبة ٤١,٢٪ من إجمالى المشاركين إلى تمتعهم بصلاحية كبيرة فى هذا الخصوص، ورأتها متوسطة نسبة ١٧,٨٪، فيما اعتبرها محدودة نسبة ٢,٩٪، واعتبرها منعدمة نسبة ٨,٨٪.



وباعتبار التخصص تتعدى صلاحية طلب اتخاذ تدابير عاجلة عند وجود خطر وشيك على صحة العمال وسلامتهم لمفتشي العمل، حيث امتنع عن الإجابة عن هذا السؤال غالبيتهم بنسبة ٦٩,٢٪ وأشار إلى ندرة تمتعهم بها نسبة ٧,٧٪، فيما أشار إلى تمتعهم بها على نحو متوسط نسبة ١٥,٤٪ ونحو كبير نسبة ٧,٧٪.



وبحكم التخصص تتوفر هذه الصلاحية بالأساس لمفتشي السلامة والصحة المهنية، حيث تراوحت آراء المشاركين منهم بشأن مدى تمتعهم بها بين الكبيرة بنسبة ٦١,٩٪، والمتوسطة بنسبة ٣٩٪، والمحدودة بنسبة ٤,٨٪، والمنعدمة بنسبة ٩,٥٪.

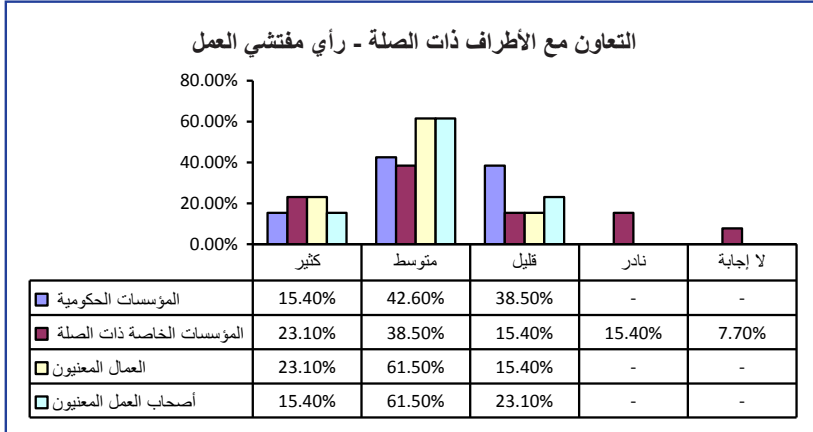
٢. علاقات التعاون بين مكاتب التفتيش والمؤسسات الحكومية والخاصة:

سؤال المشاركين حول مستوى التعاون الموجود بين مكاتب التفتيش وكل من: المؤسسات الحكومية، والمؤسسات الخاصة ذات الصلة، والعمال المعنيين، وأصحاب العمل المعنيين، اتفقت النسبة الأكبر منهم على أنه مستوى متوسط في المجمل ويتحقق في أفضل مستوياته مع أصحاب العمل بنسبة ٥٥,٩٪، فالعمال بنسبة ٥٠٪، فالمؤسسات الخاصة بنسبة ٤٤,١٪، وأخيرا المؤسسات الحكومية بنسبة ٤١,٢٪.

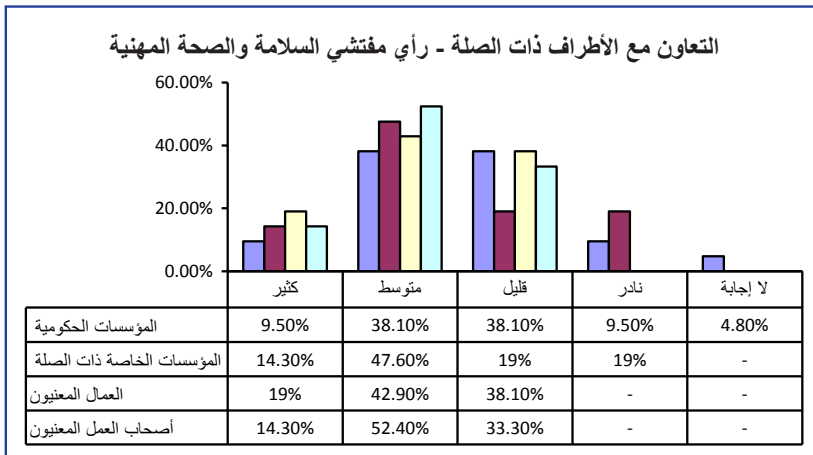
فيما اعتبرته نسبة أخرى محدودا بالأخص مع المؤسسات الحكومية (بحسب إشارة نسبة ٢٨,٢٪)، والعمال وأصحاب الأعمال بالتساوي بنسبة ٢٩,٤٪، والمؤسسات الخاصة بنسبة ١٧,٦٪.

ومن بين المؤسسات التي يصعب التعاون معها (بحسب إجابات المشاركين) تأتي وزارة الداخلية (كإدارة الحماية المدنية، مباحث تنفيذ الأحكام، الجوازات لتراخيص العمل) بنسبة ٢٨,١٪، ووزارة العدل (القضاء) بنسبة ١٧,٦٪، ووزارة الاستثمار بنسبة

٨,٨٪ بالتساوى مع المحليات والتأمينات الاجتماعية، والصحة بنسبة ٥,٩٪ بالتساوى مع وزارة الدفاع، ومصلحة الضرائب بنسبة ٢,٩٪ بالتساوى مع النقابات المستقلة ووزارة البيئة.



وبالنسبة لمفتشي العمل فالتعاون الأكبر يحدث بينهم وبين مع أصحاب العمل والعمال بالتساوى بنسبة ٦١,٥٪، يليه التعاون مع المؤسسات الحكومية بنسبة ٤٢,٦٪، فالتعاون مع المؤسسات الخاصة ذات الصلة بنسبة ٣٨,٥٪.



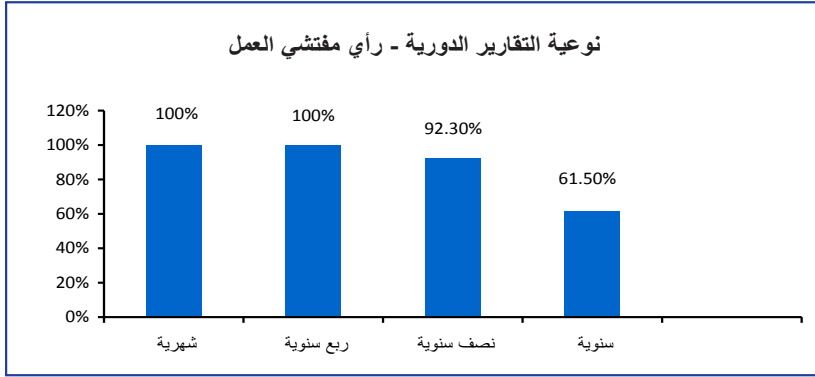
أما مفتشو السلامة والصحة المهنية، فالتعاون الأكبر يحدث بينهم وبين أصحاب العمل بنسبة ٥٢,٤٪، يليه التعاون مع المؤسسات الخاصة ذات الصلة بنسبة ٤٧,٢٪، فالتعاون مع العمال بنسبة ٤٢,٩٪، يليه التعاون مع المؤسسات الحكومية بنسبة ٣٨,١٪.

خامساً: تقارير التفتيش

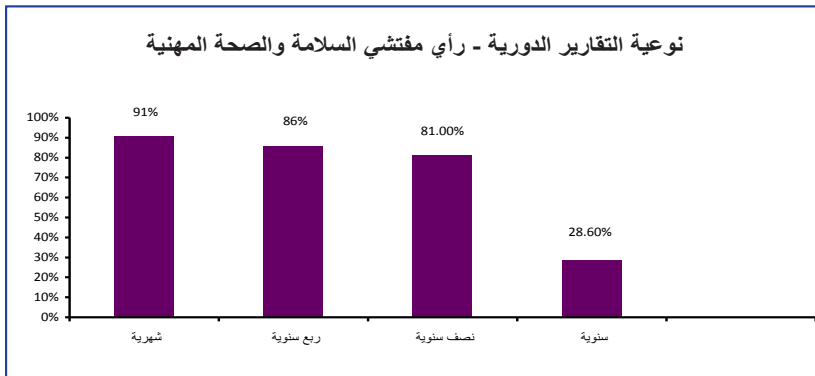
يستوضح هذا القسم نوعية وبنية تقارير التفتيش التي تصدر عن مكاتب التفتيش المختلفة وذلك من وجهة نظر المشاركين، حيث تبين نتائج التحليل الإحصائي لاستطلاع رأى مفتشي العمل ومفتشى السلامة والصحة المهنية أنه فيما يخص:

١- نوعية تقارير التفتيش الدورية:

لقد أكدت الغالبية العظمى من المفتشين (حوالي ٩٤, ١٪) أن مكاتبهم تقوم بإعداد تقارير تفتيش شهرية. وانخفضت هذه النسبة بشكل تدريجي مع أنواع التقارير الأخرى بحيث وصلت إلى ٩١, ٢٪ للتقارير الربع سنوية، ونسبة ٨٥, ٣٪ للتقارير النصف سنوية، و٤١, ٢٪ للتقارير السنوية.



وفي تفصيل ذلك كان من الملاحظ أن أفراد عينة مفتشي العمل بالكامل أكدوا أن مكاتبهم تقوم بإعداد تقارير شهرية وربع سنوية، فيما انخفضت هذه النسبة إلى ٩٢, ٣٪ للتقارير النصف سنوية و٦١, ٥٪ للتقارير السنوية.



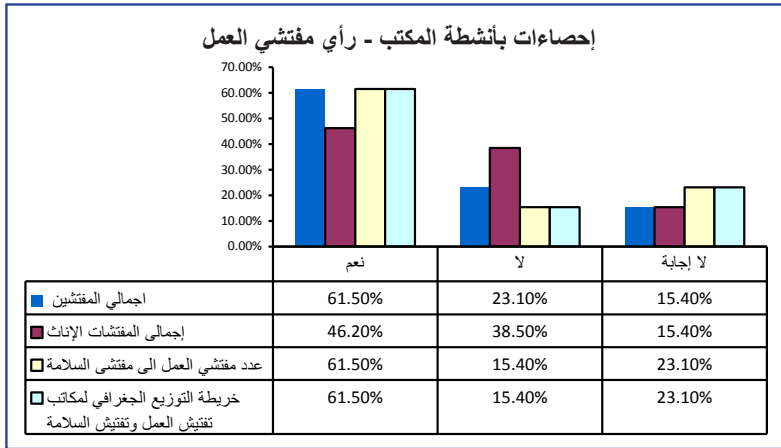
اختلف الأمر قليلاً بالنسبة لمفتشي السلامة والصحة المهنية، حيث اختفى الإجماع بين أفراد العينة حول إعداد أي من التقارير، وإن ظلت نسب الاتفاق مرتفعة بشأن إعداد التقرير الشهرية بواقع ٩١٪، والتقرير الربع سنوية بواقع ٨٦٪. و ٨١٪ للتقارير نصف سنوية، وإن انخفضت نسبة الإجماع حول التقارير السنوية بشدة بحيث لم تتعد ٢٨,٦٪.

٢. بنية تقارير التفتيش:

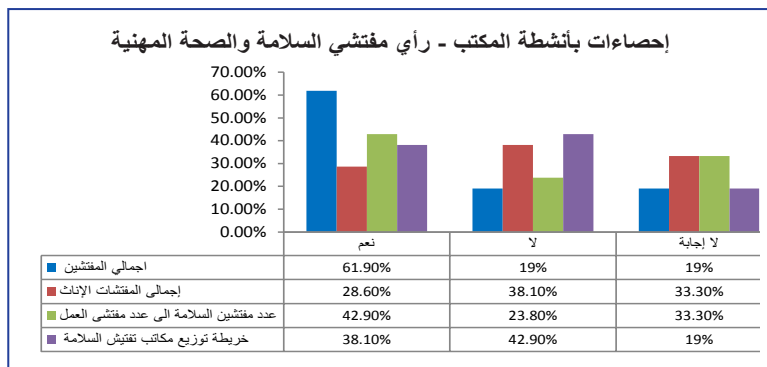
أما فيما يخص محتويات التقارير من حيث بنيتها ونوعية البيانات الواردة فيها، سواء فيما يخص المفتشين أو المنشآت التي يتم تفتيشها أو المخالفات التي يجري رصدها. فقد أوضحت نتائج التحليل الإحصائي لاستطلاع رأى المفتشين ما يلي:

أ - إحصاءات بأنشطة مكاتب التفتيش:

فيما يخص أنشطة مكاتب التفتيش، أكد ٦١,٨٪ من مجمل أفراد العينة أن التقارير تتضمن العدد الإجمالي للمفتشين من النوعين (ذكور وإناث)، أما عدد المفتشات الإناث فأكد على تضمينه في التقارير ٣٥,٣٪ من أفراد العينة. أما توزيع المفتشين بين مفتشي عمل ومفتشي سلامة وصحة مهنية فأكد تضمينه في التقارير ٥٠٪ من أفراد العينة. وفيما يخص خريطة التوزيع الجغرافي لمكاتب تفتيش العمل وتفتيش السلامة والصحة المهنية فأكد ٤٧,١٪ على تضمينها في التقارير.



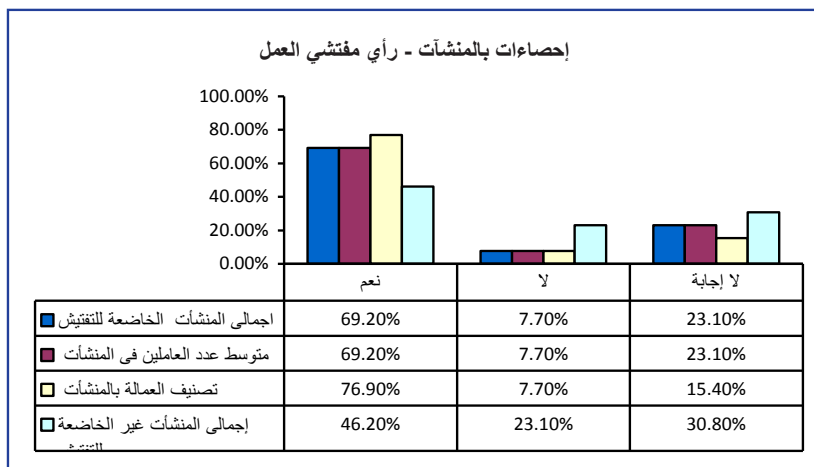
أكد ٤٦,٢٪ من مفتشي العمل أن تقاريرهم تتضمن تفصيلاً لإجمالي المفتشات الإناث. في حين ارتفعت نسبة تأكيدهم على أن تقاريرهم تشمل كل من إجمالي المفتشين، عدد مفتشي العمل إلى مفتشي السلامة، خريطة التوزيع الجغرافي لمكاتب التفتيش بواقع ٦١,٥٪ لكل منها.



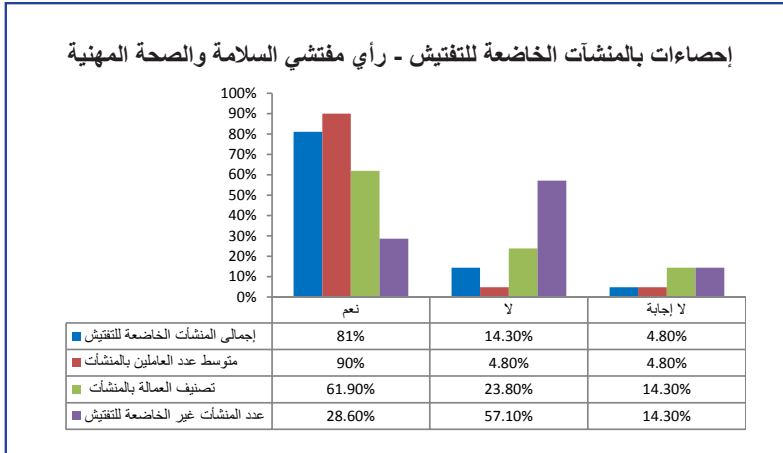
جاءت رؤى مفتشي السلامة والصحة المهنية أكثر تبايناً في هذا الصدد، حيث أكد ٩, ٦١٪ منهم على أن تقاريرهم تتضمن تفصيلاً لإجمالي عدد المفتشين، فيما أكد ٦, ٢٨٪ منهم فقط أن تقاريرهم تتضمن تفصيلاً بأعداد المفتشات الإنذات. أما عدد مفتشي السلامة إلى مفتشي العمل فأكد على وجوده ٩, ٤٢٪ منهم. فيما أكد ٢٨٪ على أن تقاريرهم تتضمن خريطة التوزيع الجغرافي لمكاتب تفتيش السلامة والصحة المهنية.

ب - إحصاءات بالمنشآت الخاضعة للتفتيش وعاملاتها:

أما فيما يتعلق ببيانات المنشآت الخاضعة للتفتيش، فقد أكد ٤, ٨٢٪ من إجمالي المفتشين محل الدراسة أن تقاريرهم تتضمن معلومات حول متوسط عدد العاملين في المنشآت الخاضعة للتفتيش، بينما أكد ٥, ٧٦٪ أن التقارير تتضمن معلومات حول عدد المنشآت الخاضعة للتفتيش. أما المعلومات المتعلقة بتصنيف العمالة بالمنشآت الخاضعة للتفتيش (رجال، نساء، أجانب، أطفال...) فأكد على تضمينها ٦, ٦٧٪ من إجمالي المفتشين، في حين أكد ٣, ٢٥٪ أن المعلومات المتعلقة بعدد المنشآت غير الخاضعة للتفتيش.



أكد ٩, ٧٦٪ من مفتشي العمل أن تقاريرهم تتضمن معلومات بخصوص تصنيف العمالة في المنشآت. وأكدت نسبة عالية أن تقاريرهم تتضمن معلومات بشأن إجمالي المنشآت الخاضعة للتفتيش ومتوسط عدد العاملين في المنشآت بواقع ٢, ٦٩٪. أما إجمالي عدد المنشآت غير الخاضعة للتفتيش فأكد على تضمينه ٢, ٤٦٪ فقط من مفتشي العمل.

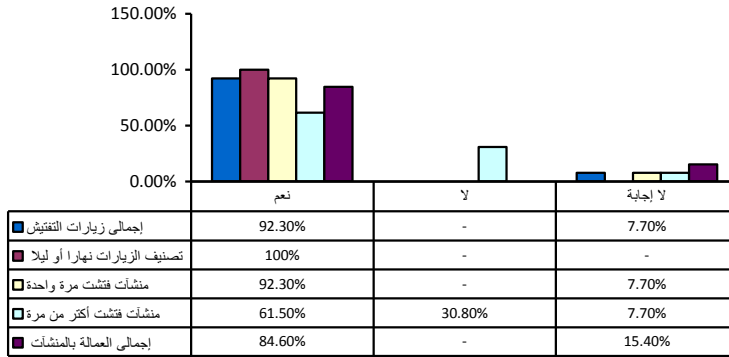


كان متوسط عدد العاملين في المنشآت محل التفتيش هو أكثر ما اتفق مفتشو السلامة والصحة المهنية على تواجده في تقاريرهم بنسبة ٩٠٪، تلاها المعلومات المتعلقة بإجمالي عدد المنشآت الخاضعة للتفتيش بواقع ٨١٪، ثم تصنيف العمالة في تلك المنشآت بنسبة ٩, ٦١٪، وأخيراً عدد المنشآت غير الخاضعة للتفتيش بنسبة اتفاق لم تتجاوز ٦, ٢٨٪.

ج - إحصاءات عن زيارات التفتيش:

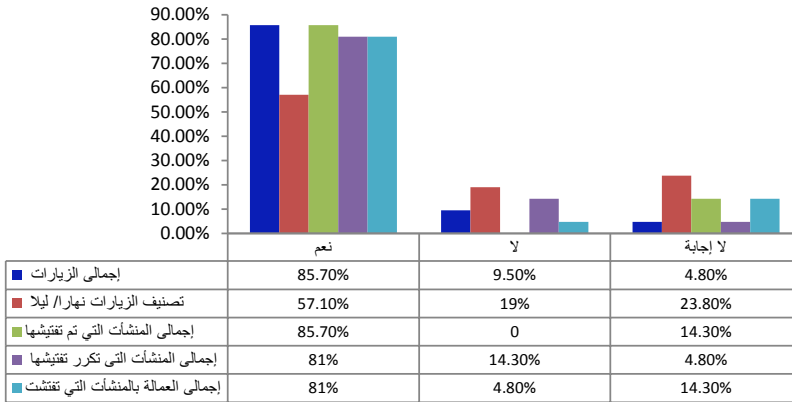
كان أكثر ما اتفق المفتشون على تواجده في تقاريرهم في هذا السياق هو عدد الزيارات التي قام بها المفتشون، وعدد المنشآت التي تم تفتيشها مرة واحدة، بواقع ٢, ٨٨٪. تلاها عدد العمالة في المنشآت التي تمت زيارتها، بنسبة ٤, ٨٢٪. وأخيراً عدد المنشآت التي تم تفتيشها أكثر من مرة خلال مدة التقرير، وتصنيف الزيارات بين نهائية أو ليلية بنسبة ٥, ٧٣٪ لكل منهما.

إحصاءات عن زيارات التفتيش - رأي مفتشي العمل



من اللافت للنظر اتفاق إجمالي عينة مفتشي العمل على أن تقاريرهم توضح تصنيف الزيارات بين نهارية أو ليلية وذلك بنسبة ١٠٠٪. كما ارتفعت معدلات الاتفاق بين مفتشي العمل على أن تقاريرهم تتضمن معلومات حول إجمالي عدد زيارات التفتيش، والمنشآت التي تم تفتيشها مرة واحدة فقط بواقع ٩٢,٣٪ لكل منهما. ثم إجمالي العمالة بالمنشآت بنسبة ٨٤,٦٪، وأخيراً المنشآت التي تم تفتيشها أكثر من مرة بنسبة ٦١,٥٪.

إحصاءات عن زيارات التفتيش - رأي مفتشي السلامة والصحة المهنية

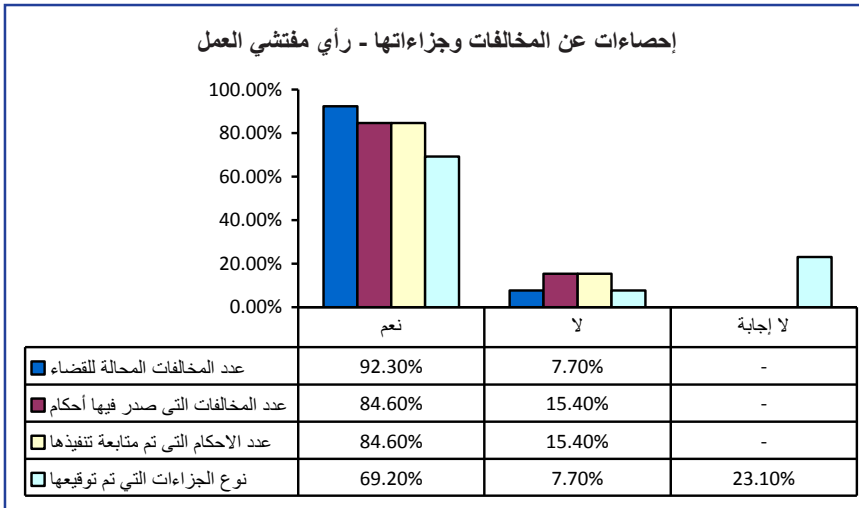


كان أكثر ما اتفق المفتشون على تواجده في تقاريرهم في هذا السياق هو عدد الزيارات التي قام بها المفتشون، وعدد المنشآت التي تم تفتيشها مرة واحدة، بواقع ٨٥,٧٪.

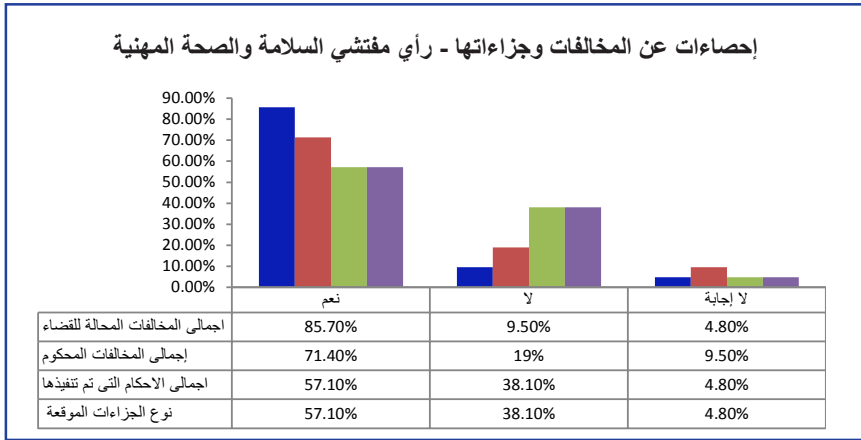
لكل منهما. تلاها عدد العمالة في المنشآت التي تمت زيارتها، وعدد المنشآت التي تم تفتيشها أكثر من مرة خلال مدة التقرير بواقع ٨١٪ لكل منهما. وأخيرا تصنيف الزيارات بين نهارية أو ليلية بنسبة ٥٧٪.

د - إحصاءات عن المخالفات وعن جزاءاتها :

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن ٨٨,٢٪ من المفتشين يؤكدون أن تقاريرهم تتضمن معلومات حول عدد المخالفات التي أحيل أمرها إلى السلطة المختصة، وتتنخفض هذه النسبة إلى ٧٦,٥٪ فيما يخص عدد المخالفات التي صدر فيها أحكام، وتقل أيضا إلى ٦٧,٦٪ فيما يتعلق بعدد الأحكام التي تمت متابعة تنفيذها، وأخيرا إلى ٦١,٨٪ بالنسبة للمعلومات عن نوع الجزاءات التي وقعتها السلطات المختصة في مختلف الأحوال (غرامة أو حبس). وهي نسب رغم تناقصها تعكس قدرا كبيرا من الاتفاق بين المفتشين حول محتويات تقاريرهم.



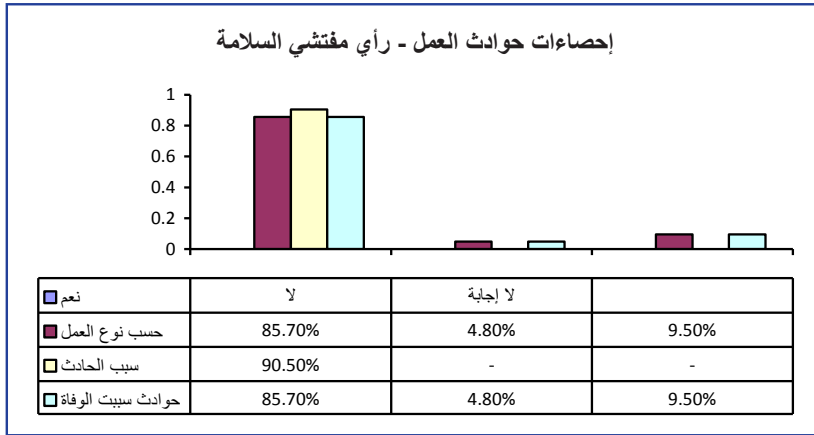
اتفق ٩٢,٣٪ من مفتشي العمل على أن تقاريرهم تتضمن معلومات حول عدد المخالفات التي أحيل أمرها إلى السلطة المختصة أو القضاء، وتتنخفض هذه النسبة إلى ٨٤,٦٪ فيما يخص كل من عدد المخالفات التي صدر فيها أحكام، عدد الأحكام التي تمت متابعة تنفيذها، وأخيرا إلى ٦٩,٨٪ بالنسبة للمعلومات عن نوع الجزاءات التي وقعتها السلطات المختصة في مختلف الأحوال (غرامة أو حبس).



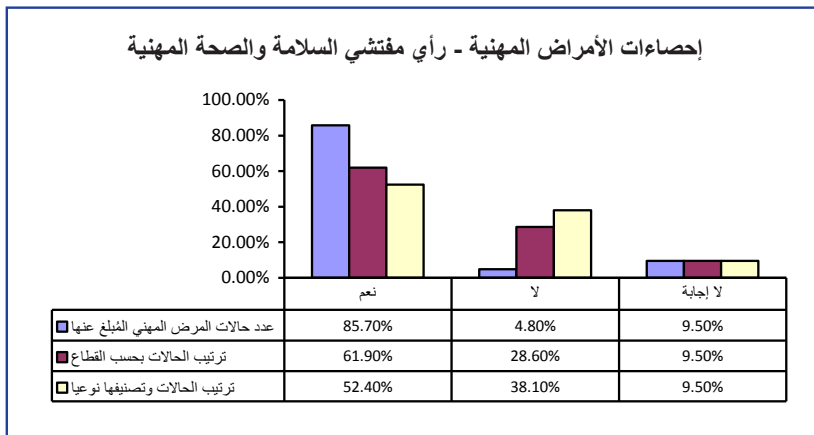
اتفق ٨٥,٧٪ من مفتشي السلامة والصحة المهنية على أن تقاريرهم تتضمن معلومات حول عدد المخالفات التي أحيل أمرها إلى السلطة المختصة أو القضاء، وتخفض هذه النسبة إلى ٧١,٤٪ فيما يخص عدد المخالفات التي صدر فيها أحكام. وأخيراً إلى ٥٧,١٪ بالنسبة لكل من عدد الأحكام التي تمت متابعة تنفيذها، والمعلومات عن نوع الجزاءات التي وقعت السلطات المختصة في مختلف الأحوال (غرامة أو حبس).

هـ - إحصاءات خاصة بمفتشي السلامة والصحة المهنية:

في ظل الطبيعة الخاصة لعمل مفتشي السلامة والصحة المهنية، تضمنت استمارة الدراسة قسماً خاصاً للأسئلة حول ما تتضمنه التقارير بشأن إصابات العمل تبين عدد الحوادث ومعلومات عنها، فضلاً عن معلومات حول الأمراض المهنية. ف فيما يتعلق بالبيانات الخاصة بإصابات العمل، أشار ٥٥,٩٪ من مفتشي السلامة والصحة المهنية أن تقاريرهم تتضمن معلومات حول أسباب الحوادث. فيما أكد ٥٢,٩٪ أن التقارير تتضمن تصنيفاً للحوادث حسب نوع العمل، وأكدت نسبة مماثلة أن التقارير تحتوي معلومات حول حوادث سببت الوفاة.



أما فيما يتعلق بالإحصاءات الواردة بتقاريرهم عن الأمراض المهنية، فقد أشارت نسبة ٥٢,٩% من مفتشي السلامة والصحة المهنية أن تقاريرهم تتضمن معلومات حول عدد حالات المرض المهني المُبلغ عنها. فيما أكد ٤١,٢% أن التقارير تتضمن معلومات عن ترتيب الحالات بحسب كل صناعة أو مجال عمل. وأخيرا اتفق ٣٢,٤% من مفتشي السلامة والصحة المهنية على أن التقارير تتضمن معلومات عن ترتيب الحالات حسب أسبابها وخصائصها، ونوع المرض المهني.. إلخ.

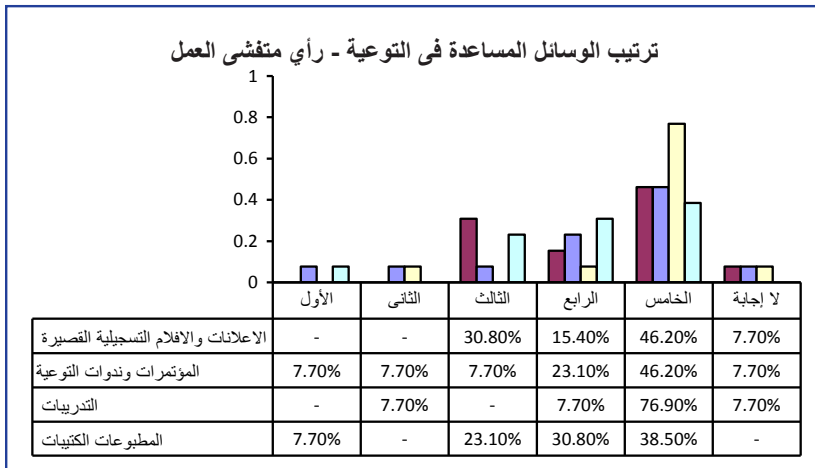


سادسا: مقترحات تطوير منظومة التفتيش

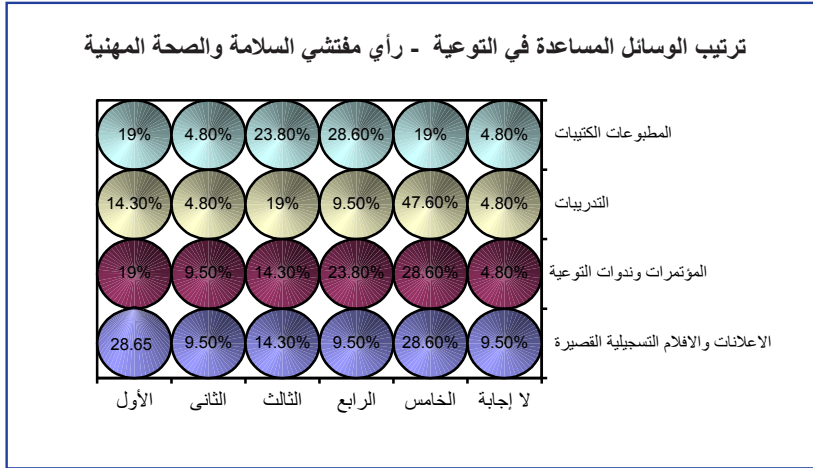
فيما يتعلق بمقترحات المشاركين من مفتشى العمل ومفتشى السلامة والصحة المهنية بشأن تطوير منظومة التفتيش لاسيما فيما يتعلق بأهم الوسائل المساعدة فى الإلمام بأحكام قانون العمل والأمور المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، وسبل تحسين آلية التقارير أو الإحصاءات الدورية، فضلا عن تعظيم الاستفادة من اتفاقيات منظمة العمل الدولية (تحديداً الاتفاقية رقم ٨١ لسنة ١٩٤٧ لإدارة وتفتيش العمل والتوصية ٨١) بشأن تطوير منظومة العمل فى مصر.

ففيما يتعلق بالأدوات المساعدة فى الإلمام بأحكام قانون العمل والأمور المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، تم سؤال المشاركين حول دور كل من «الإعلانات والأفلام التسجيلية القصيرة، والمؤتمرات وندوات التوعية، التدريبات القانونية/ والفنية ذات الصلة، والمطبوعات والكتيبات التثقيفية» فى تعزيز الوعى بأحكام قانون العمل والأمور المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، وأشارت إجاباتهم إلى أن الوزن الأكبر من حظ التدريبات القانونية/ والفنية ذات الصلة وذلك بحسب إشارة نسبة ٥٨,٨% من إجمالى المشاركين، يليها وبالتساوى بنسبة ٣٥,٣% كل من الإعلانات والأفلام التسجيلية القصيرة والمؤتمرات وندوات التوعية، ثم وبنسبة ٢٦,٥% تأتى المطبوعات والكتيبات التثقيفية.

وأشار بعض المشاركين لعدد من الأدوات الأخرى المساعدة من قبيل: الزيارات الميدانية لتجارب ناجحة بنسبة ٥,٩%، وورش العمل المشتركة بنسبة ٥,٩%، ومحافل توعية لأصحاب الأعمال فى موضوعات السلامة والصحة المدنية بنسبة ٢,٩%، والحملات الإعلامية بنسبة ٢,٩%،



ولم تتباين تفضيلات المشاركين من الفئتين بشأن أكثر الأدوات المعينة فى الإلمام بأحكام قانون العمل والأمور المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، فكان الوزن الأكبر للتدريبات القانونية/والفنية ذات الصلة بنسبة ٦, ٤٧٪ من مفتشى العمل مقابل نسبة ٦, ٤٧٪ من مفتشى السلامة والصحة المهنية.



وتساوت أهمية الاعلانات والأفلام التسجيلية القصيرة مع المؤتمرات وندوات التوعية لمفتشى العمل وذلك بنسبة ٢, ٤٨٪، وكذلك لمفتشى السلامة والصحة المهنية بنسبة ٦, ٢٨٪. فيما جاءت المطبوعات والكتيبات التثقيفية فى ترتيب لاحق للأدوات السابقة لدى نسبة ٥, ٢٨٪ من مفتشى العمل مقابل نسبة ١٩٪ من مفتشى السلامة والصحة المهنية.

أما عن مقترحاتهم لتحسين التقارير والإحصاءات الدورية، فقد قدمت نسبة ٥, ٧٣٪ من المشاركين مجموعة من المقترحات بشأن تحسين آلية التقارير/الإحصاءات الدورية من بينها: حوسبة العمل لتسهيل الحصول على البيانات والمعلومات بنسبة ٩, ٥٢٪، وتطوير نماذج العمل وتبقيتها من عناصر تكرارات مع تعميمها بنسبة ٦, ١٧٪، وتوحيد التقارير بنسبة ٩, ٥٪، وتضمين التقارير إحصائيات بالحوادث الجسيمة فى الصناعات الأكثر خطورة بنسبة ٩, ٢٪ وذلك بالتساوى مع الخروج بمقترحات قابلة للتطبيق.

أما عن تعظيم الاستفادة من اتفاقيات منظمة العمل الدولية فى تطوير منظومة العمل فى مصر فقد اقترحت نسبة ١, ٤٧٪ أن يتم ذلك عن طريق: تفعيل بنود الاتفاقيات على ارض الواقع ومراجعة التشريعات الوطنية معها وعقد تدريبات عليها بنسبة ٤, ٢٦٪، وبعثات التبادل الخارجى للمفتشين بنسبة ٩, ٥٪ وذلك بالتساوى مع تفعيل الخطة

الاستراتيجية الموضوعية وتنفيذها على أرض الواقع، وكذلك عقد ورش عمل بين المكاتب في المديرية المختلفة بغرض تعظيم الاستفادة وفقاً لـ ٩, ٢٪ وذلك بالتساوى مع كل من: زيادة القوى البشرية من المفتشين لتناسب مع حجم المنشآت الخاضعة للتفتيش، وتنظيم برامج تدريبية متخصصة في النواحي الفنية، وتنظيم برامج تعليمية للغات، فضلاً عن تفعيل مخرجات ورش العمل واللقاءات المنفذة مع المفتشين في إطار هذا المشروع.

علماً أن نسبة ٢٢, ٤٪ من المشاركين قد أشارت إلى مجموعة من الملاحظات الإضافية مثل: الإكثار من اللقاءات والحلقات النقاشية بنسبة ٨, ٨٪، وإعداد برامج فعالة لتحقيق التواصل بين أطراف العمل الثلاثية بنسبة ٩, ٥٪ بالتساوى مع اقتراحات: تعميم البرنامج على جميع المحافظات، وتوفير الاحتياجات الأساسية (الأدوات، الأجهزة، البحوث،...) لإنجاز العمل، وإشراك مفتشي العمل المتميزين في مشروع إعداد مشروع قانون العمل. فضلاً عن توفير عدد من المفتشين يتلائم وحجم العمل بنسبة ٩, ٢٪ بالتساوى مع اقتراحات: استخدام التقنيات الحديثة في العمل، والإعلاء من قيمة التعليم المهني مقارنة مع التعليم الأكاديمي، ووضع معايير وأسس واضحة لاختيار المفتشين، وإعداد صف ثان وثالث من المفتشين لسد الاحتياجات المستقبلية للعمل، وإلغاء التداخل بين وزارة القوى العاملة ووزارة البيئة...

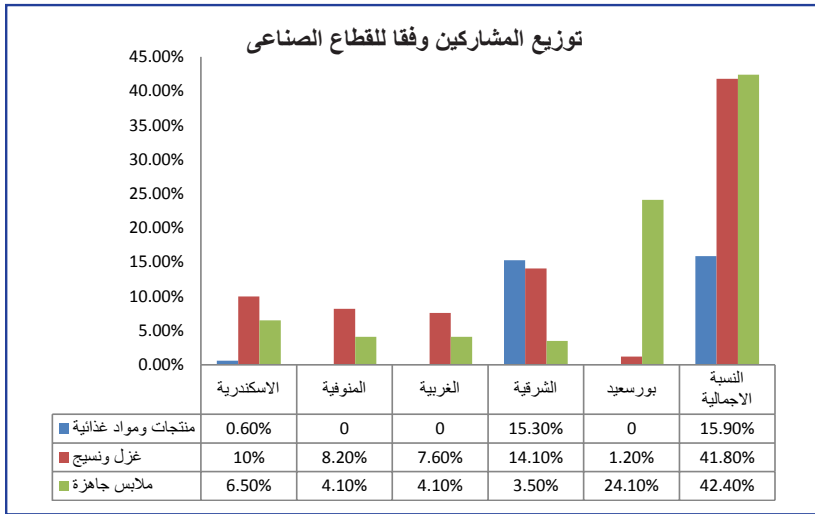
الفصل الرابع

واقع الخدمات التفتيشية:
رؤية طرفى العملية الإنتاجية
بالقطاعات الصناعية المستهدفة

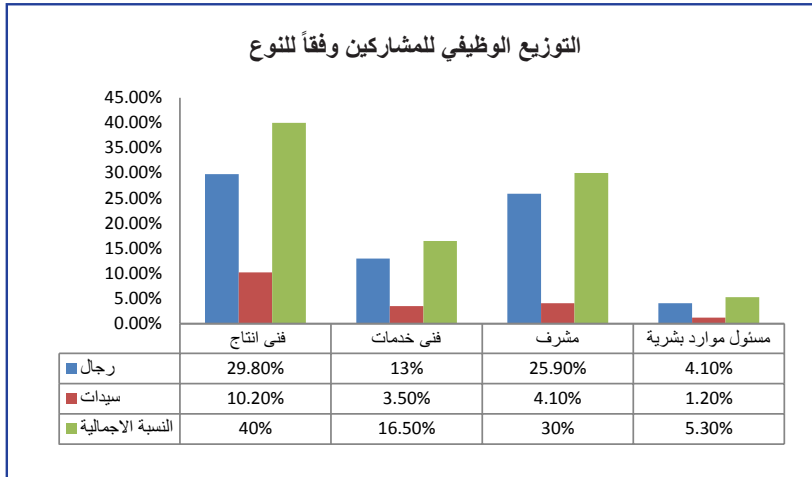


استكمالاً لتقييم وضعية منظومة التفتيش في مصر تضمنت الدراسة استطلاعاً لرأى الضلعين الآخرين بالعملية الإنتاجية وهما ”العاملين“ و”أصحاب الأعمال“ باعتبارهم مستفيداً أساسياً من تلك المنظومة.

وتم تنفيذ الاستطلاع على مدى زمني امتد من منتصف شهر فبراير حتى أواخر مارس ٢٠١٥ مع ١٧١ مفردة ضمت ١٤٧ عاملاً و٢٤ قيادة إدارية كممثلين لأصحاب الأعمال باعتبارهم مسؤولين عن تنفيذ سياسات صاحب العمل داخل منشآته وذلك داخل ٢٤ منشأة صناعية مصدرة (تعمل بقطاعات: الملابس الجاهزة بواقع ١٢ منشأة، والمنسوجات بواقع ٧ منشآت، والمنتجات الغذائية بواقع ٤ منشآت) كائنة بمحافظات الإسكندرية، والمنوفية، والغربية، والشرقية، وبورسعيد.



وتلازم التوزيع القطاعي والجغرافي للعينة بتوزيعين مهمين أولهما نوعي، حيث تضمنت العينة المشاركة نسبة من الإناث بلغت ٤، ١٩٪ سيدات (٦، ١٧٪ عاملات، و٨، ١٪ قيادات إدارية)، وثانيهما وظيفي داخلي؛ إذ تنوعت وظائف العينة المشاركة من العاملين (ونسبتها ٨٦، ٥٪ من إجمالي العينة) ما بين فني إنتاج بنسبة ٤٠٪، وفني خدمات بنسبة ١٦، ٥٪، وإشراف بنسبة ٣٠٪، فيما تنوعت وظائف العينة المشاركة من القيادات الإدارية (ونسبتها ١٣، ٥٪ من إجمالي العينة) ما بين مسئول موارد بشرية بنسبة ٥، ٣٪، ومسئول سلامة وصحة مهنية بنسبة ٨، ٢٪.



وترجمة لهدف الاستطلاع فى الوقوف على رأى عينة من أطراف العملية الإنتاجية المستفيدة من منظومة تفتيش العمل فى مصر، فقد تضمنت أسئلة الاستطلاع من الناحية الموضوعية عدة أقسام: قسم للكشف عن نظرة المشاركين بشأن عملية التفتيش فى العموم ونظرتهم إليها على ضوء خبراتهم المتصلة بها، وآخر للكشف عن مدى ملائمة شروط وظروف بيئة العمل داخل المنشآت المشاركة كهيئة تمثيلية للمنشآت الصناعية المصدرة للملابس والمنسوجات والمنتجات الغذائية، وثالث لتوصيف وتقييم العمليات التفتيشية التى تتم بمنشآتهم، ورابع لتطوير العلاقات التشابكية لأطراف العملية الإنتاجية ومتطلبات تطويرها.

ومن الناحية الشكلية، تضمنت صحيفة استطلاع رأى المشتغلين بالصناعات المستهدفة شأنها شأن صحيفة استطلاع رأى المفتشين مجموعة متنوعة من الأسئلة (حوالى خمسة وأربعين سؤالاً) جاء بعضها مغلقاً تماماً، حيث لا تخرج الإجابة عنه عن عدد محدد من البدائل يكون على المشارك اختيار بديل أو أكثر من بينها، وجاء البعض الآخر مفتوحاً يضرد مساحة للمشاركين ليعبروا عن آرائهم دون التقييد ببدائل محددة، فيما مزجت بعض الأسئلة بين الطريقتين معاً، حيث طرحت مجموعة من البدائل للإجابة مقرونة بمساحة مفتوحة لذكر بديل آخر أو حتى التعليق على ما وقع عليه اختيارهم.

وكشفت نتائج التحليل الإحصائى للاستطلاع عن عدد من الملاحظات تتعلق بما يلى:

١. النظرة إلى التفتيش: ينظر إليه المشاركون باعتباره يستهدف بالأساس التحقق من: سلامة ظروف العمل وفقاً لـ ٢، ٧٨٪ من العاملين مقابل ٣، ٩١٪ من القيادات

الإدارية، وأداء صاحب العمل التزاماته تجاه العاملين وفقاً لـ ١, ٧٠٪ من العاملين مقابل ٣, ٧٨٪ من القيادات الإدارية، وملاءمة شروط العمل وفقاً لـ ٤, ٦٩٪ من العاملين مقابل ٨٧٪ من القيادات الإدارية، والتزام المنشأة بالقانون وفقاً لـ ٩, ٦١٪ من العاملين مقابل ٩, ٦٠٪ من القيادات الإدارية، وأداء العاملين لعملهم وفقاً لـ ١, ٥٧٪ من العاملين ٦, ٦٩٪ مقابل من القيادات الإدارية، وحل مشكلات العمل داخل المنشأة وفقاً لـ ٨, ٢٣٪ من العاملين مقابل ٢, ٥٢٪ من القيادات الإدارية.

٢. الخبرة التفتيشية: يؤكد المشاركون أن غالبية المنشآت المشاركة قد خضعت للتفتيش وذلك وفقاً لـ ١, ٨٩٪ من العاملين مقابل ١٠٠٪ من القيادات الإدارية. وجاء وصفهم لعمليات التفتيش التي تمت بأنها ممتازة وفقاً لـ ٧, ٧٠٪ من العاملين مقابل ٣, ٩١٪ من القيادات الإدارية. وبحسب الإجابات فإن الإجراءات التي تترتب على عمليات التفتيش قد تتراوح بين: صدور إنذار شفوي وفقاً لـ ١, ٢٨٪ من العاملين مقابل ٥, ٥٦٪ من القيادات الإدارية، أو إنذار مكتوب وفقاً لـ ١, ٢١٪ من العاملين مقابل ٨, ٧٩٪ من القيادات الإدارية، أو الغرامة وفقاً لـ ٧, ٢٪ من العاملين مقابل ٣, ٤٪ من القيادات الإدارية، أو إيقاف العمل كلياً بحسب إشارة ٤, ١٪ من العاملين وحدثهم دون القيادات الإدارية.

٣. شروط تنظيم العمل: وفقاً لإجابات المشاركين من العاملين والقيادات الإدارية غالبية المنشآت محل الدراسة تعتمد على العقود في تشغيل العاملين بها تتضمن تحديد عدد ساعات العمل وتحديد الأجر المستحق والإجازات. علماً أنه فيما يتعلق بالعمالة من النساء فإن شروط تشغيلها لا تختلف عن شروط تشغيل الرجال وذلك وفقاً لـ ٣, ٨٠٪ من العاملين مقابل ٣, ٧٨٪ من القيادات الإدارية، حيث أشار البعض من المفتين إلى وجود قدر من التفریق يتحدد في نوعية العمل وفقاً لـ ٩, ١٢٪ من العاملين مقابل ١٣٪ من القيادات الإدارية.

٤. ظروف بيئة العمل: بحسب إجابات المشاركين تهتم المنشآت بظروف وبيئة العمل حيث تعتمد إلى توفير عمالة مؤهلة تكون مسئولة عن سلامة بيئة العمل وذلك وفقاً لـ ٥, ٩٢٪ من العاملين مقابل ٦, ٦٩٪ من القيادات الإدارية، وتوفير خدمات طبية وصحية للعاملين وفقاً لـ ٨, ٩١٪ من العاملين مقابل ٩, ٧٨٪ من القيادات الإدارية، وتبنى خطط للطوارئ والأزمات وفقاً لـ ٨, ٨٧٪ مقابل ١٠٠٪ من القيادات الإدارية، وتوفير مهمات وقاية شخصية تناسب نوعية العمل وفقاً لـ ٤, ٨٦٪ من العاملين

مقابل ٧٨,٣٪ من القيادات الإدارية، وتشكيل لجان سلامة من ممثلين عن العمال وأصحاب العمل لمتابعة ظروف العمل وفقاً لـ ٧٨,٩٪ من العاملين مقابل ٧٨,٣٪ من القيادات الإدارية.

٥. دور وصلاحيات المفتش: وفقاً لإجابات المشاركين ينصب دور المفتش على تحقيق مصلحة العاملين وفقاً لـ ٨٥,٧٪ من العاملين مقابل ٨٧٪ من القيادات الإدارية، ورآه البعض ينصب على ترصد الأخطاء وذلك وفقاً لـ ٢,٧٪ من العاملين مقابل ١٣٪ من القيادات الإدارية. وبحسب تقديرهم لأهم ما يقوم به المفتش من مهام تتصل بوظيفته هي: متابعة التزام المنشأة بأحكام القانون وفقاً لـ ٩١,٢٪ من العاملين مقابل ٩١,٣٪ من القيادات الإدارية، والتعاون مع العمال لنيل حقوقهم وفقاً لـ ٨٧,١٪ من العاملين مقابل ٨٢,٦٪ من القيادات الإدارية، وتقديم المساعدة والمشورة للعمال وأصحاب العمل حول الالتزام بأحكام القانون بواقع ٦٥,٦٪ من العاملين مقابل ٨٢,٦٪ من القيادات الإدارية، والتعاون مع أصحاب العمل لتحسين شروط وظروف العمل وفقاً لـ ٦٠,٥٪ من العاملين مقابل ٥٦,٥٪ من القيادات الإدارية.

٦. علاقات العمل: بمعنى منظومة العلاقات التي تربط طرفي العملية الإنتاجية وهما العمال وأصحاب الأعمال، ويراها إيجابية نسبة ٥٩,٢٪ من العاملين مقابل ٨٢,٦٪ من القيادات الإدارية، فيما يراها منعدمة نسبة ١٠,٩٪ من العاملين مقابل ٤,٣٪ من القيادات الإدارية.

٧. حل مشكلات العمل: يتم اللجوء فيها بالأساس لتقديم شكوى لمكتب العمل وفقاً لـ ٥٨,٥٪ من العاملين مقابل ٥٢,٢٪ من القيادات الإدارية، أو تقديم شكوى للنقابة وفقاً لـ ٤٧,٦٪ من العاملين مقابل ٤٣,٥٪ من القيادات الإدارية، أو تنظيم إضراب وفقاً لـ ٤٧,٦٪ من العاملين مقابل ٤٧,٨٪ من القيادات الإدارية، وفي مرحلة متأخرة ربما يتم الحل عن طريق ترك العامل لعمله وفقاً لـ ٤٢,٢٪ من العاملين مقابل ٤٧,٨٪ من القيادات الإدارية.

٨. دور اللجان في تحسين علاقات العمل: أكثر اللجان فعالية في تحسين علاقات العمل هي لجان السلامة والصحة المهنية داخل المنشأة وذلك وفقاً لـ ٧٨,٩٪ من العاملين مقابل ٩١,٣٪ من القيادات الإدارية، يليها اللجان الثلاثية وفقاً لـ ٤٦,٣٪ من العاملين مقابل ٦٠,٩٪ من القيادات الإدارية، فاللجان النقابية أفراد

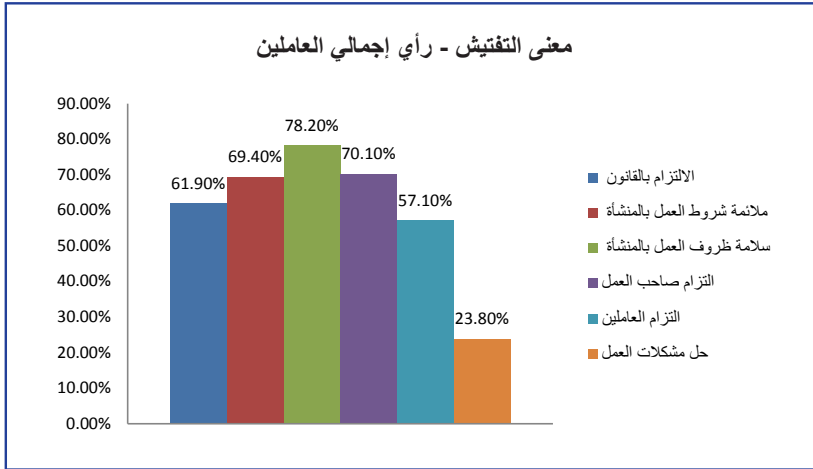
- وفقاً لـ ٤, ٣٥٪ من العاملين مقابل ٥, ٤٣٪ من القيادات الإدارية.
٩. سبل تعزيز الوعي القانوني: يحددها المشاركون في المطبوعات والكتيبات التثقيفية وفقاً لـ ١, ٥٧٪ من العاملين مقابل ٨, ٣٤٪ من القيادات الإدارية، والتدريبات القانونية لـ ٩, ٤٦٪ العاملين مقابل ٥, ٤٣٪ من القيادات الإدارية، والمؤتمرات وندوات التوعية وفقاً لـ ٣, ٣١٪ من العاملين مقابل ٥, ٤٣٪ من القيادات الإدارية.
١٠. مقترحات تحسين عمليات التفتيش: يحددها العاملون في: مراعاة حقوق العمال وأداء صاحب العمل لالتزاماته وفقاً لـ ٦١٪، والتعامل بروح الود مع العامل وفقاً لـ ٧٩, ١٩٪ بالتساوى مع الجدية في التفتيش والحزم في تطبيق القانون، وإشراك العمال في تنظيم أمور العمل، وتحرى المفتش للمصادقية في التعامل، والعمل من أجل المحافظة على حقوق العمال وفقاً لـ ٤, ١١٪، والتفتيش بشكل دوري مستمر وفقاً لـ ٢, ٢٪. فيما تحددها القيادات الإدارية في: نشر ثقافة السلامة والصحة المهنية بين العاملين، وكذلك تشكيل لجان نقابية فعالة داخل مكان العمل، وعدم التعامل بتعسف مع أفراد المنشأة خلال عملية التفتيش. فضلاً عن تحسين العلاقات بين العمال وأصحاب العمل وفقاً لـ ٧, ٨٪، وتغيير وعي المفتش بدورهم وواجباتهم والتزاماتهم لـ ٣, ٤٪ بالتساوى مع: تدريب المفتشين على القيام بدورهم بشكل أفضل في معالجة المشكلات، وتخفيف حجم المخالفات على أصحاب العمل وفقاً للتوعية الكاملة للعمال بأحكام القانون.

أولاً: نتائج استطلاع رأى العاملين

يعد رأى العاملين في المنشآت والمصانع محل الدراسة من المؤشرات المهمة التي يجب التوقف أمامها عند تقييم وضعية منظومة التفتيش في مصر، لاسيما في ضوء احتكاكهم المباشر بعملية التفتيش، فضلاً عن كونهم أصحاب مصلحة حقيقية في تحسين أوضاع منظومة التفتيش على العمل بصفة عامة. وتتضمن النقاط التي سعت استمارة الدراسة إلى استيضاح آراء العاملين بشأنها عدداً من الموضوعات لعل من أهمها:

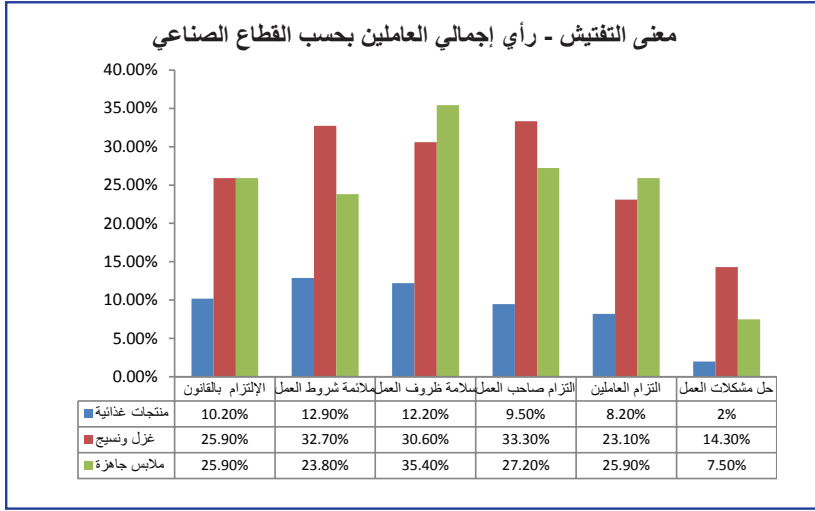
١. نظرة العاملين إلى التفتيش:

في محاولة لاستكشاف نظرة المشاركين للعملية التفتيشية، تم سؤالهم عما يتبادر لأذهانهم عند تردد عبارة «تفتيش العمل» إلى أسماعهم! ويعكس الشكل التالي إجابات الباحثين في هذا السياق.



يوضح الشكل أن غالبية الباحثين يرون التفتيش في: التحقق من سلامة ظروف العمل بالمنشأة وفقاً لـ ٧٨,٢٪، والتحقق من أداء صاحب العمل التزاماته تجاه العاملين وفقاً لـ ٧٠,١٪، وملاءمة شروط العمل بالمنشأة وفقاً لـ ٦٩,٤٪، التأكد من التزام المنشأة بالقانون بنسبة ٦١,٩٪، فضلاً عن التحقق من أن أداء العاملين لعملهم يتم على النحو المطلوب وفقاً لـ ٥٧,١٪، وأخيراً حل مشكلات العمل داخل المنشأة وفقاً لـ ٢٣,٨٪ من إجمالي أفراد العينة.

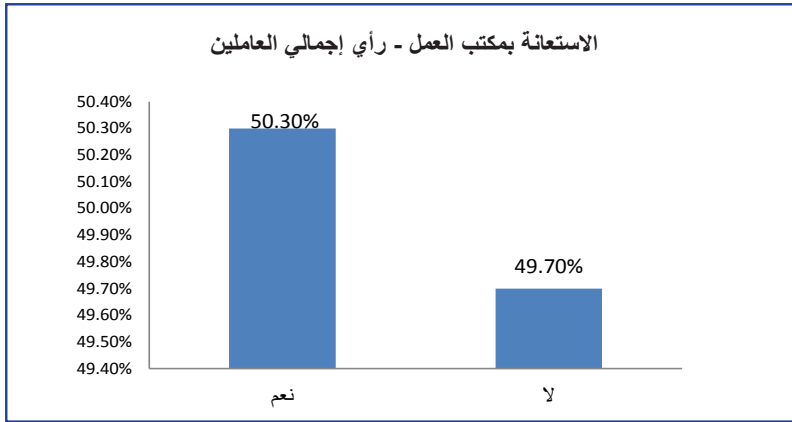
ويقدم الشكل التالي قراءة مقارنة للتباينات بين رؤى العاملين في الصناعات المختلفة -محل الدراسة- فيما يتعلق بمضمون أو معنى عملية تفتيش العمل.



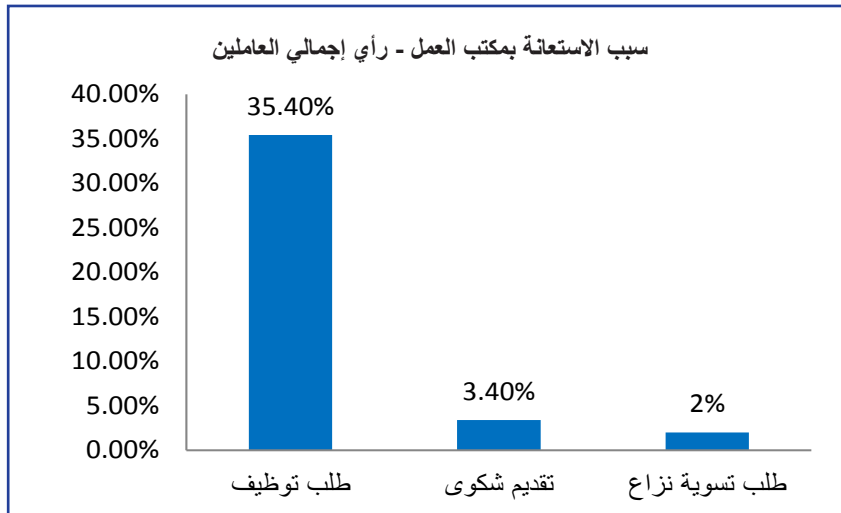
من خلاله يتضح أن العاملين في مجال المنتجات الغذائية كانوا الأقل وعياً بالأبعاد والجوانب المختلفة لعملية التفتيش، إذ عكست رؤاهم وعياً يقل عن أقرانهم من العاملين في الصناعات الأخرى، وذلك في كل الأبعاد المتعلقة بعملية التفتيش. حيث وصلت نسبة من يعتقدون بأن عملية التفتيش تشمل التأكد من التزام المؤسسة بالقانون إلى ١٠، ٢٪ من عينة العاملين في مجال المنتجات الغذائية مقابل ٩، ٢٥٪ لكل من العاملين في صناعتي الغزل والنسيج، والملابس الجاهزة على نحو سواء. وبالمثل وصلت نسبة من يعتقدون بأن عملية التفتيش تشمل التحقق من أداء العاملين لعملهم على النحو المطلوب ٢، ٨٪ من عينة العاملين في مجال المنتجات الغذائية، في حين ارتفعت تلك النسبة إلى ١، ٢٢٪ من العاملين في الغزل والنسيج و ٩، ٢٥٪ من العاملين في الملابس الجاهزة.

٢. خبرة العاملين مع مكاتب العمل:

سعت استمارة الدراسة إلى التعرف على واقع خبرة العاملين بالمنشآت محل الدراسة مع عملية تفتيش العمل، فضلاً عن تقييمهم لتلك الخبرات، وذلك من خلال عدد من الأسئلة، حيث تضمنت الاستمارة سؤالاً واضحاً للعاملين عما إذا كان قد سبق لهم الاستعانة بمكتب العمل، ويعكس الشكل التالي إجابات المبحوثين في هذا السياق.

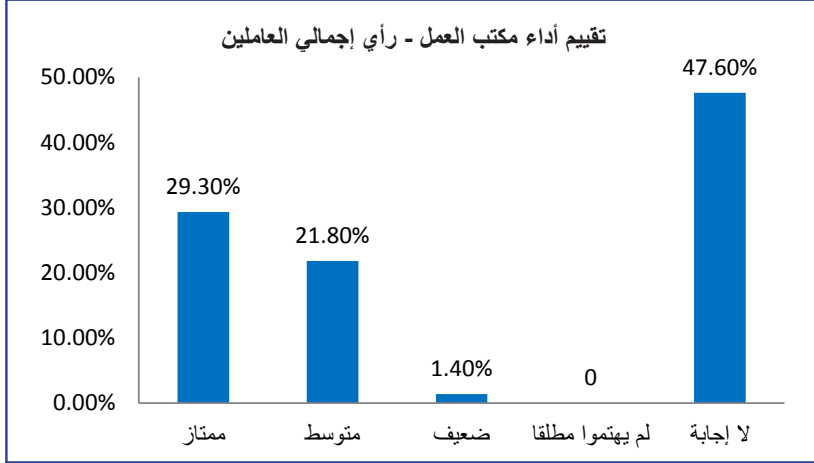


ومن خلاله يتضح التقارب الشديد بين نسبتي العاملين الذين سبق لهم الاستعانة بمكاتب العمل ووصلت إلى ٣, ٥٠٪، ومن يفترضون إلى هذه الخيرة وقدرت ب ٧, ٤٩٪. أما عن أسباب الاستعانة بمكاتب العمل، فقد تباينت أسباب لجوء العاملين إلى مكاتب العمل، بيد أن هناك أسباباً كانت الأكثر تكراراً في إجابات المبحوثين، مع ملاحظة أنه في غالبية الحالات ذكر المبحوثون أكثر من سبب دفعهم لزيارة هذه المكاتب.



ويمكن القول إن تقديم طلبات التوظيف تأتي على رأس أسباب استعانة العاملين بمكاتب العمل وذلك وفق تأكيدات ٤, ٣٥٪ من المبحوثين، في حين أتى السبب المتعلق بتقديم الشكاوى في مرتبة تالية بفارق كبير، حيث لم يتجاوز ٤, ٣٪ من المبحوثين ثم طلب تسوية نزاع بنسبة ٢٪.

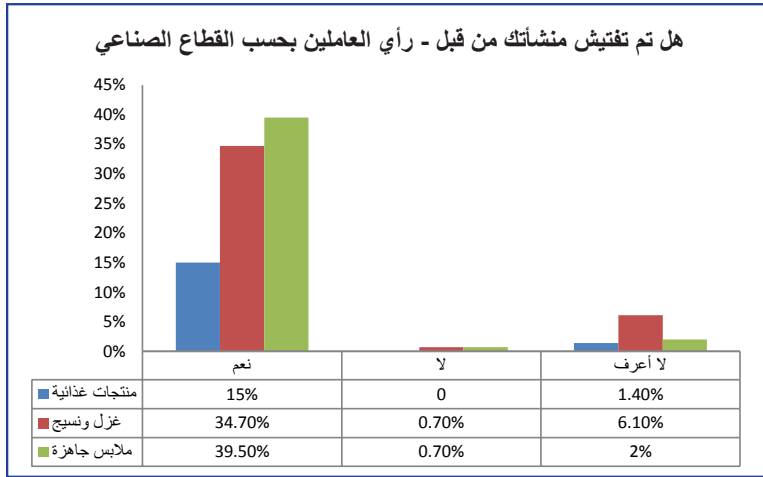
كما طُلب من المشاركين الذين سبق لهم اللجوء إلى مكاتب العمل تقييم أداء هذه المكاتب في موضوعاتهم التي طرحت على تلك المكاتب، وجاءت رؤى المشاركين كما يوضح الشكل التالي:



ويتضح من خلاله أن التقييم "ممتاز" جاء على رأس رؤى المشاركين بنسبة ٢٩,٣٪، يليه التقييم المتوسط بنسبة ٢١,٨٪، ثم التقييم "ضعيف" بفارق كبير، حيث لم تتجاوز نسبته ١,٤٪. فيما لم ير أي من المشاركين أن مكتب العمل لم يكن مهتما على الإطلاق بموضوعه. بيد أن اللافت للانتباه في هذا السياق هو الارتفاع الواضح في نسبة من رفضوا الإجابة عن هذا السؤال والتي وصلت إلى ٤٧,٦٪.

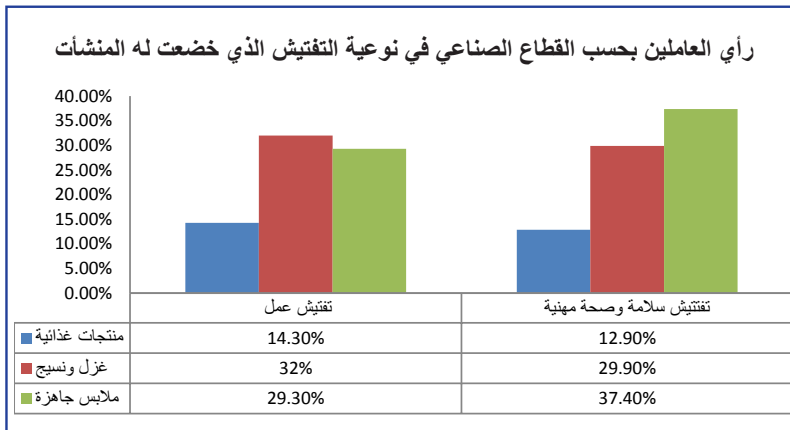
٣. خبرة العاملين مع التفتيش:

سئل المشاركون عما إذا كانت منشأتهم قد خضعت للتفتيش أم لا. وأوضحت نتائج التحليل الإحصائي للإجابات أن الغالبية العظمى من المنشآت قد خضعت للتفتيش بنسبة ٨٩,١٪ من إجمالي المبحوثين، مقابل ١,٤٪ فقط لم يتم تفتيشها. مع ملاحظة أن نسبة عالية من المشاركين ٩,٥٪ قد أكدوا عدم توافر معلومات مؤكدة لديهم في هذا السياق. ويقدم الشكل التالي تفاصيل أكبر في هذا السياق:



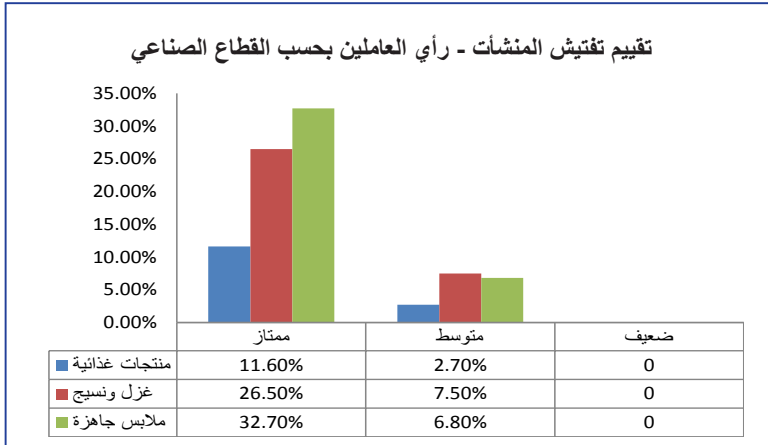
وهكذا، يبدو أن المنشآت العاملة في مجال الملابس الجاهزة كانت الأكثر خضوعاً لعملية التفتيش بنسبة ٣٩,٥٪، تليها المنشآت العاملة في قطاع الغزل والنسيج بواقع ٣٤,٧٪، وأخيراً وبفارق كبير المنشآت العاملة في مجال الإنتاج الغذائي بنسبة لم تتجاوز ١٥٪.

وفي محاولة لاستكشاف الطبيعة الغالبة على عمليات التفتيش التي تعرضت المنشآت محل الدراسة، سئل المشاركون عن نوعية التفتيش الذي تعرضت لهم منشآتهم. إذ يبدو أن هناك تقارباً في نوعيتي التفتيش الذي تعرضت له مجمل المنشآت، حيث اتفق ٧٥,٥٪ من العاملين على أن منشآتهم خضعت لتفتيش عمل. مقابل ٨٠,٣٪ اتفقوا على أن منشآتهم خضعت لتفتيش سلامة وصحة مهنية. ويقدم الشكل التالي تفصيلات أكبر في هذا السياق.



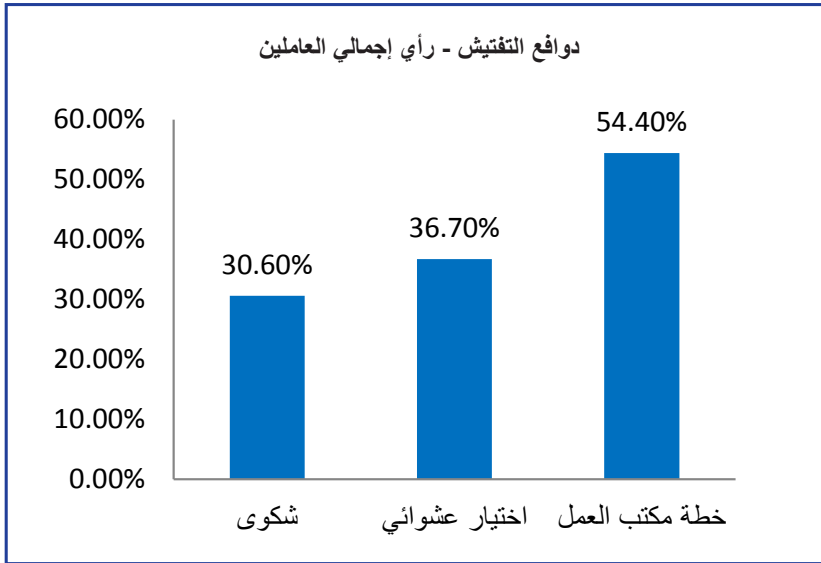
وكما يتضح من خلال هذا الشكل فإن المنشآت العاملة في مجال الغزل والنسيج كانت هي الأكثر خضوعاً لتفتيش العمل بنسبة ٢٢٪، مقابل ٢٩,٣٪ للمنشآت العاملة في مجال الملابس الجاهزة، و ١٤,٣٪ للمنشآت العاملة في مجال المواد الغذائية. في حين كانت المنشآت العاملة في مجال الملابس الجاهزة هي الأكثر تعرضاً لتفتيش السلامة والصحة المهنية بنسبة ٣٧,٤٪، مقابل ٢٩,٩٪ للمنشآت العاملة في مجال الغزل والنسيج، و ١٢,٩٪ للمنشآت العاملة في مجال المواد الغذائية.

وسئل المشاركون عن تقييمهم للتفتيش الذي تعرضت لهم منشأتهم. فتبين أن الغالبية الساحقة من رؤى العاملين في المنشآت محل الدراسة تجاه تقييم عملية التفتيش بنوعيتها كانت إيجابية، قد أكد ٧٠,٧٪ من المبحوثين أن التقييم كان ممتازاً، فيما وصفه ١٧٪ بأنه متوسط، في حين اختفت تماماً صفة «ضعيف» من تقييمات العاملين. ويقدم الشكل التالي تفصيلات أكبر في هذا السياق:



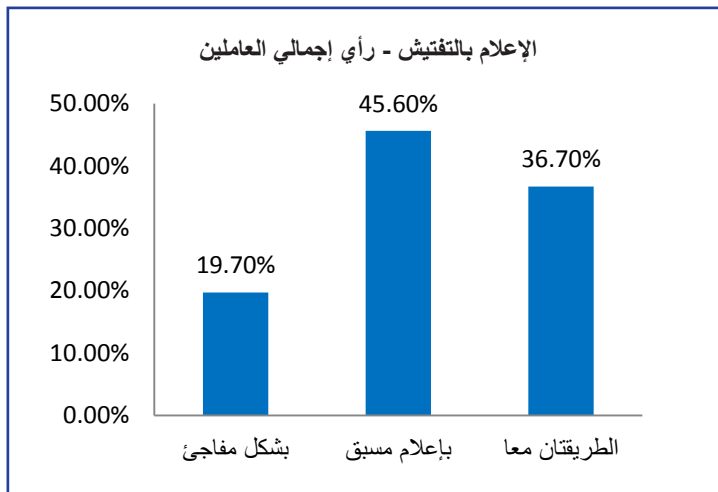
وكما يتضح من الشكل، فإن العاملين في مجال الملابس الجاهزة كانت لهم الرؤية الأكثر إيجابية بخصوص تقييم عمليات تفتيش العمل، فاعتبر ٢٢,٧٪ منهم أن التفتيش كان ممتازاً، وذلك في مقابل ٢٦,٥٪ من العاملين في مجال الغزل والنسيج و ١١,٦٪ من العاملين في مجال المنتجات الغذائية.

كما حاولت الدراسة استكشاف رؤى العاملين بشأن الدوافع أو المحركات الرئيسية للتفتيش، وكشفت نتائج التحليل الإحصائي في هذا السياق أن هناك دوافع ثلاثة تلعب الدور الأهم في هذا الصدد، يلخصها الشكل التالي:



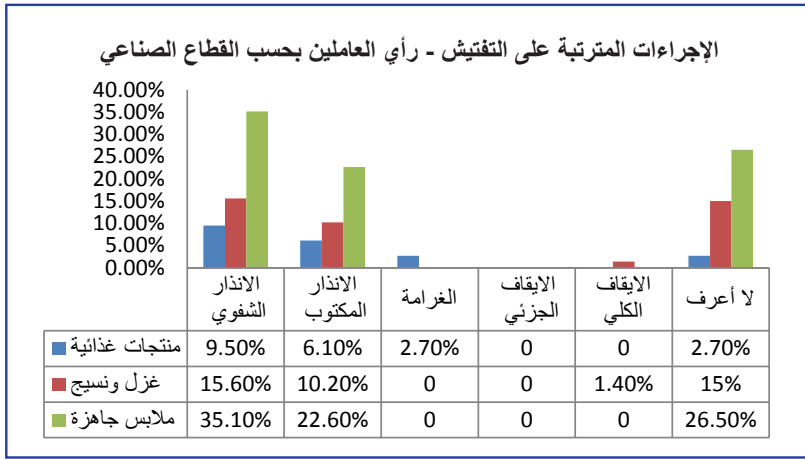
ومن خلاله يتضح أن غالبية العاملين في المنشآت محل الدراسة يعتبرون أن الدافع الرئيسي لعمليات التفتيش هو أنها تأتي كجزء من خطة التفتيش الخاصة بمكتب العمل وذلك بنسبة ٤, ٥٤٪، وتنخفض تلك النسبة إلى ٧, ٣٦٪ لمن يعتقدون أن التفتيش يتم بناء على اختيار عشوائي، و٦, ٣٠٪ لمن يعتقدون أن التفتيش يتم بناء على شكوى.

كذلك حاولت الدراسة استكشاف رؤى العاملين بشأن قيام المفتشين بالإعلام عن عمليات التفتيش من عدمه، ويلخص الشكل التالي نتائج التحليل الإحصائي لرؤى العاملين:



ويتضح من خلال الكل السابق أن ٦, ٤٥ ٪ من المشاركين أكدوا أن زيارات التفتيش تتم بإعلام مسبق، في حين أكد ٧, ١٩ ٪ أن تلك الزيارات تتم بشكل مفاجئ، وأكد ٧, ٣٦ ٪ أن التفتيش لا يتم وفق نمط واحد بل يتم التنوع ما بين النمطين.

أما عن النتائج التي ينتهي إليها التفتيش، فتعكس إجابات المشاركين أنها تتراوح بين: الإنذار الشفوي بنسبة ١, ٢٨ ٪ من مجمل إجابات العاملين في المنشآت محل البحث، الإنذار المكتوب وفق ١, ٢١ ٪ من عينة الدراسة. الغرامة وفق ٧, ٢ ٪ من عينة الدراسة، وأخيراً إيقاف العمل كلياً وفق ٤, ١ ٪ من عينة الدراسة. ويقدم الشكل التالي تفصيلاً أكبر لرؤى العاملين في الصناعات المختلفة للإجراءات المترتبة على عمليات التفتيش.

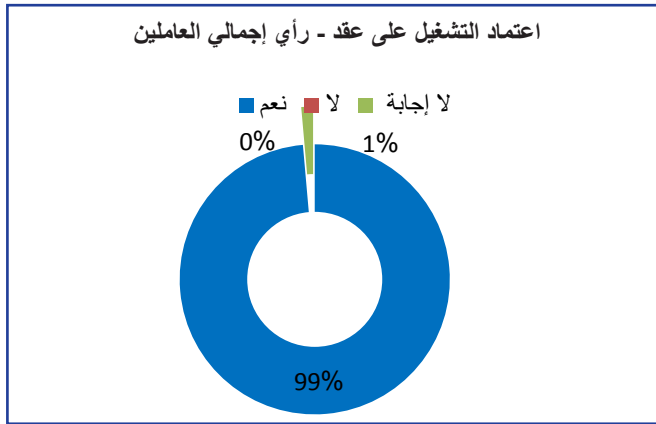


ومن خلاله يتضح أن المنشآت العاملة في مجال الملابس الجاهزة تكون أكثر عرضة للإجراءات من قبيل الإنذار الشفوي، وهذا ما أكدته ١, ٢٥ ٪ في هذا القطاع مقابل ٦, ١٥ ٪ من العاملين في الغزل والنسيج، و ٥, ٩ ٪ للعاملين في مجال الصناعات الغذائية. في حين ظهر إجراء الغرامة في التفتيش على المنشآت العاملة في الصناعات الغذائية فقط وفق ٧, ٢ ٪ من أفراد العينة. أما الإيقاف الكلي فلم يظهر إلا في حالة المنشآت العاملة في مجال الغزل والنسيج بنسبة ٤, ١ ٪. ولم يشير أي من أفراد العينة إلى إيقاف العمل جزئياً كإجراء مترتب على عملية التفتيش.

٤. رأي في شروط تنظيم العمل داخل المنشأة:

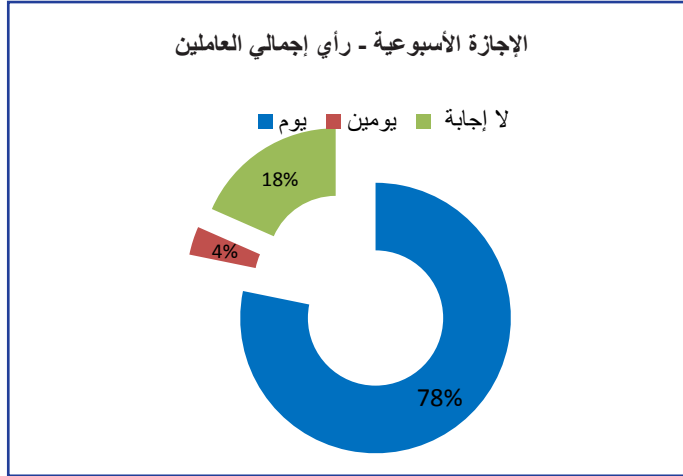
سعى هذا القسم من الدراسة إلى التعرف على رؤية العاملين لطبيعة العمل داخل المنشآت محل الدراسة. ومن ثم تضمنت الاستمارة سؤالاً حول المدة التي قضاها المشاركون في العمل في منشأتهم.

وتوضح نتائج التحليل الإحصائي لإجابات المشاركين في هذا السياق أن غالبية العاملين بالمنشآت محل الدراسة قد استمروا في عملهم لمدة تتراوح بين عام وخمسة أعوام وذلك بنسبة ٣٢,٢٪ تلاهم من استمروا في العمل لمدة ٥-١٠ سنوات بنسبة ٢٤,٨٪. أما من تجاوزت مدة خدمتهم عشرين عاما فلم تزد نسبتهم على ٢,٧٪. أما عن الطبيعة القانونية للتعاقد بين المنشأة والعاملين بها، حيث سعت الدراسة لمعرفة طبيعة التعاقد القانوني الذي يربط بين المنشآت والعاملين فيها، ومن ثم تضمنت أسئلة حول وجود عقد من عدمه فضلا عن محتويات هذا العقد والضمانات الواردة به. تجدر الإشارة بداية إلى أن غالبية المنشآت محل الدراسة تعتمد على العقود في تشغيل العاملين بها -وفق ما أكده العاملون في هذه المنشآت- وهذا ما يعكسه الشكل التالي:

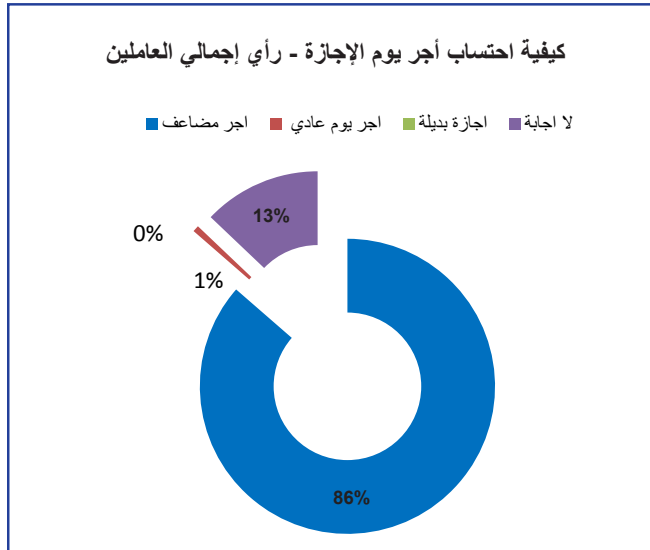


وكما يتضح من الشكل فإن ٩٩٪ من أفراد العينة يؤكدون استناد التشغيل في مؤسساتهم إلى عقود، فيما لم يجب ١٪ من المبحوثين على هذا السؤال. أما أهم الضمانات التي يجب أن تتضمنها تلك العقود لاسيما فيما يتعلق بتحديد عدد ساعات العمل وتحديد الأجر المستحق، فيتبين من الإجابات أن العقود التي يقوم عليها التشغيل في المؤسسات محل الدراسة كانت شديدة الوضوح في هذا السياق، حيث أكد كامل أفراد العينة أن عقد العمل يحدد الأجر المستحق، في حين انخفضت تلك النسبة بمقدار ضئيل إلى ٩٩,٣٪ فيما يتعلق بتأكيد العاملين على أن عقد العمل يحدد ساعات العمل. كما أكد كامل أفراد العينة على وجود إجازة أسبوعية من العمل في المؤسسات التي يعملون بها.

حيث إن غالبية المؤسسات محل الدراسة تمنح العاملين فيها إجازة أسبوعية مدتها يوم واحد وذلك وفقاً لإشارة ٧٨,٢٪ من العاملين المشاركين، فيما تمنح بعض المؤسسات إجازة أسبوعية مدتها يومين وذلك وفقاً لـ ٣,٤٪ من العاملين.

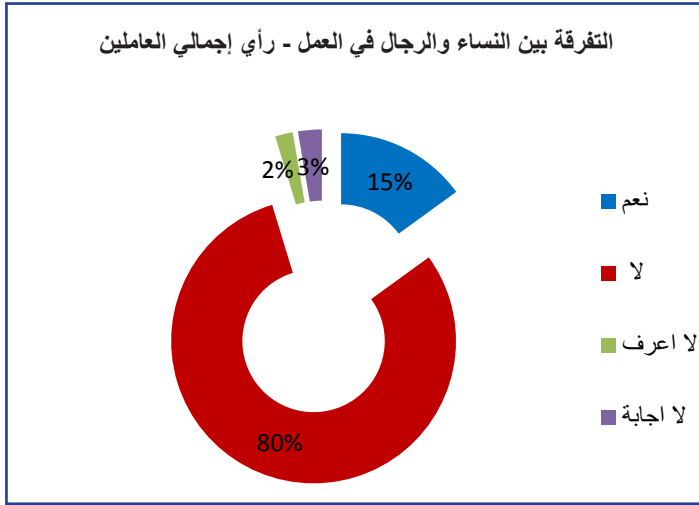


في السياق ذاته تضمنت الاستمارة سؤالاً عن كيفية احتساب الأجور في حالة اضطرار العاملين بممارسة أعمالهم في أيام العطلات والإجازات الرسمية، ويقدم الشكل التالي تلخيصاً لنتائج التحليل الإحصائي في هذا الصدد.



ومن خلاله يتضح أن الغالبية العظمى من المؤسسات تتجه الى احتساب أجر مضاعف للعاملين بها حال عملهم يوم الإجازة، وذلك وفق ما أكده ٨٦,٤% من أفراد العينة.

وتضمنت الاستمارة سؤالاً خاصاً بشروط تشغيل العمالة النسائية في المنشآت محل البحث عمل لاستبيان ما إذا كان توجد تفرقة في العمل بين العاملين من الرجال والنساء. ويقدم الشكل التالي تلخيصاً لنتائج التحليل الإحصائي في هذا الصدد.



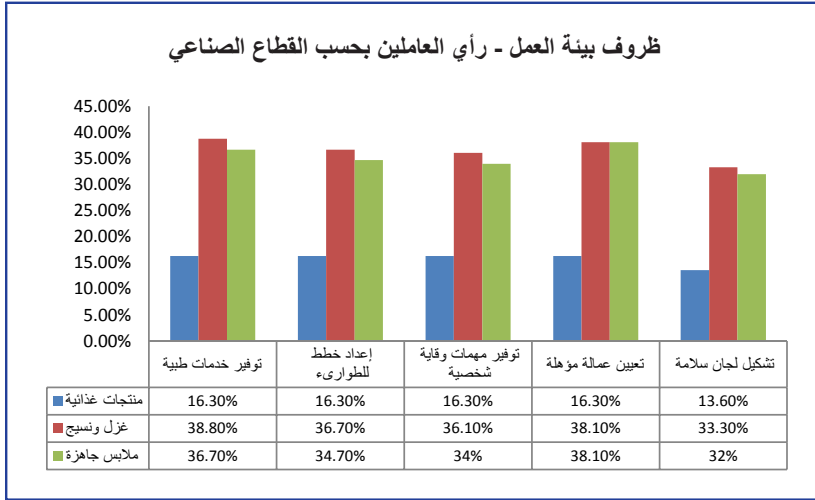
ومنه يتضح أن الغالبية العظمى من العاملين ارتأت عدم وجود تفرقة بين الرجال والنساء في العمل، وذلك بنسبة ٨٠,٢%. فيما لم تتجاوز نسبة من يعتقدون بوجود اختلاف بنسبة ١٥%، أكد غالبيتهم (٩, ١٢%) أن الفروق في هذا السياق ترتبط بنوع العمل المسند لكل من الجنسين، في حين أكد ٢,٨% أن الاختلاف الرئيسي في ساعات العمل.

٥. رأى العاملين في ظروف سلامة العمل داخل المنشأة:

أفردت استمارة الدراسة اهتماما خاصا بظروف السلامة والعمل داخل المنشآت محل الدراسة، ومن ثم تضمنت مجموعة من العبارات تقيس مدى اهتمام المنشآت بهذه الظروف في رأي العاملين. وتوضح إجمالي استجابات المشاركين ارتفاع معدلات اهتمام المنشآت بالأمر والجوانب المتعلقة بالسلامة المهنية، وكان أكثر ما اهتمت به هذه المؤسسات في هذا السياق -وفق رؤى العاملين- هو تعيين عمالة مؤهلة تكون مسئولة عن سلامة بيئة العمل وذلك بنسبة ٩٢,٥%، أما أقلها فكانت تشكيل لجان سلامة من ممثلين عن العمال وأصحاب العمل لمتابعة ظروف العمل بنسبة ٧٨,٩% وهي نسبة مرتفعة إلى حد كبير أيضا،

وبينهما يأتي اهتمام المنشأة بتوفير خدمات طبية وصحية للعاملين وفقاً لـ ٨, ٩١٪، وإعداد خطط للطوارئ والأزمات وفقاً لـ ٨, ٨٧٪، وتوفير مهمات وقاية شخصية تناسب نوعية العمل وفقاً لـ ٤, ٨٦٪.

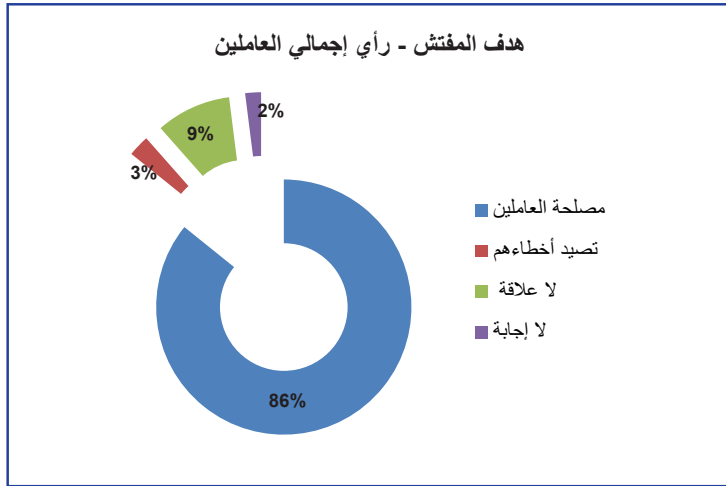
ويقدم الشكل التالي تفاصيل أكبر حول لرؤى العاملين في الصناعات المختلفة لالتزام المنشآت التي يعملون بها بإجراءات حماية السلامة المهنية.



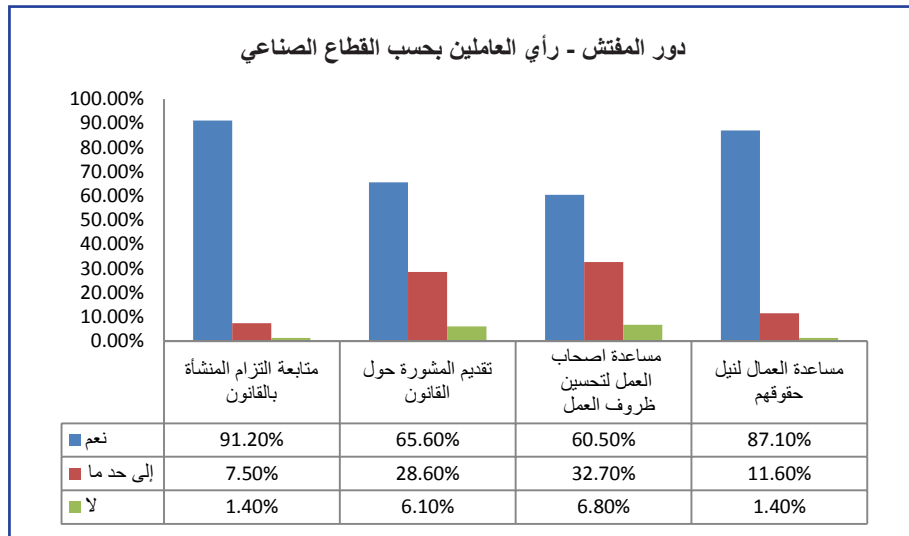
ومن خلاله يتضح أن المؤسسات العاملة في مجال الغزل والنسيج تبدو الأكثر اهتماماً بالأبعاد والجوانب المختلفة للحفاظ على السلامة المهنية، حيث جاءت في المرتبة الأولى فيما يتعلق بتوفير الخدمات الطبية بنسبة ٨, ٣٨٪ من رؤى الباحثين، وجاءت في المرتبة الأولى أيضاً فيما يخص إعداد خطة للطوارئ والأزمات بنسبة ٧, ٣٦٪، وكذلك فيما يخص توفير مهمات وقاية شخصية بنسبة ٣٦٪، وتفوقت أيضاً في تشكيل لجان سلامة بنسبة ٢, ٣٣٪. وتساوت مع المؤسسات العاملة في مجال الملابس الجاهزة، فيما يخص تعيين العمالة المؤهلة المسؤولة عن سلامة بيئة العمل وذلك بنسبة ٣٨٪ لكل منهما.

٦. رأي العاملين بشأن دور وصلاحيات المفتش:

سعت استمارة الدراسة إلى معرفة الانطباع العام المتكون عن الغاية الأساسية لعملية التفتيش، ومن ثم تضمنت سؤالاً واضحاً عما إذا كان المفتش يهدف لمصلحة العاملين في المنشأة أم رصد أخطائهم أم أن الأمر لا علاقة لهم به. ويقدم الشكل التالي تلخيصاً لنتائج التحليل الإحصائي لرؤى العاملين في هذا الصدد.

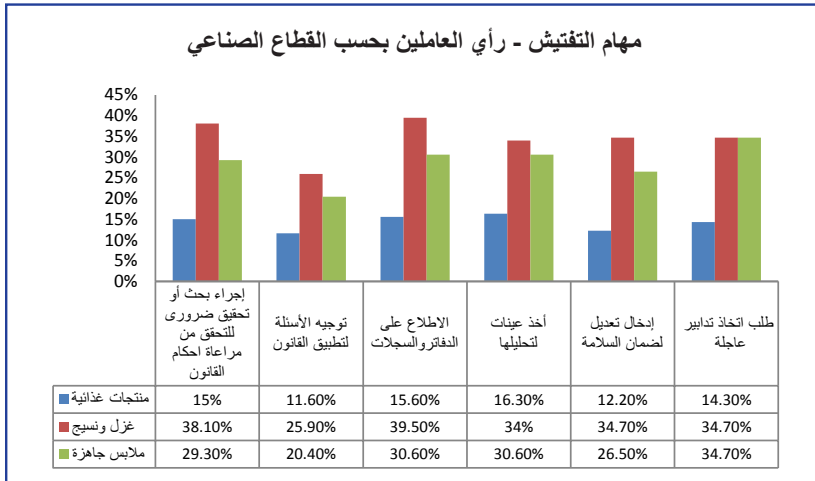


وكما يتضح من الشكل فإن الغالبية العظمى من العاملين في المنشآت المختلفة يرون أن المفتشين يهدفون في المقام الأول إلى تحقيق مصلحة العاملين، وذلك بنسبة وصلت إلى ٨٥,٧ ٪، فيما انخفضت نسبة من يرون أن هدف المفتشين هو رصد أخطائهم إلى ٢,٧ ٪، واعتبر ٩,٥ ٪ من العاملين أن عمل المفتشين ليس لعلاقة بهم على الإطلاق. وللحصول على تفاصيل أكثر تعمقاً في هذا الإطار، سئل المبحوثون عن مدى اتفاقهم حول تفاصيل الدور الذي يقوم به المفتشون لتأدية عملهم. ويقدم الشكل التالي تلخيصاً لمجمل رؤى المبحوثين في هذا السياق:



ومن الشكل يتضح أن قيام المفتشين بمتابعة التزام المنشأة بأحكام القانون قد حصلت على القدر الأكبر من التوافق في رؤى العاملين وذلك بنسبة ٩١,٢٪، تلتها دور المفتشين في التعاون مع العمال لنيل حقوقهم بواقع ٨٧,١٪، دور المفتشين في تقديم المساعدة والمشورة للعمال وأصحاب العمل حول الالتزام بأحكام القانون بواقع ٦٥,٦٪، وأخيرا التعاون مع أصحاب العمل لتحسين شروط وظروف العمل بنسبة ٦٠,٥٪.

في السياق ذاته تم توجيه أسئلة للعاملين بالمنشآت المختلفة حول المهام التي يتولى المفتش القيام بها لتأدية عمله، حيث يتضح أن أكثر المهام التي حظيت بتوافق المبحوثين كانت الاطلاع على أى دفاتر أو سجلات أو وثائق أخرى للتحقق من توافقتها مع أحكام القانون وذلك بنسبة ٨٥,٧٪ من مجمل أفراد العينة، ثم طلب اتخاذ تدابير عاجلة عند وجود خطر وشيك على صحة العمال وسلامتهم بنسبة ٨٣,٧٪، فإجراء بحث أو تحقيق ضروري للتحقق من مراعاة أحكام القانون بنسبة ٨٢,٣٪، وكذلك طلب إدخال تعديلات على الأجهزة أو التركيبات لضمان الالتزام بصحة العمال وسلامتهم وفقا لـ ٧٣,٥٪. أما المهام التي حصلت على الجانب الأقل من توافق العاملين فكان توجيه الأسئلة إلى صاحب العمل أو العاملين في المنشأة على انفراد أو أمام شهود عن أى مسألة تتعلق بتطبيق أحكام القانون، إن كانت نسبة عالية أيضا، حيث قدرت بـ ٥٧,٨٪ من مجمل أفراد العينة. ويقدم الشكل التالي، قدرا أكبر من التفاصيل حول تباينات العاملين في الصناعات المختلفة بخصوص رؤيتهم لمهام المفتشين



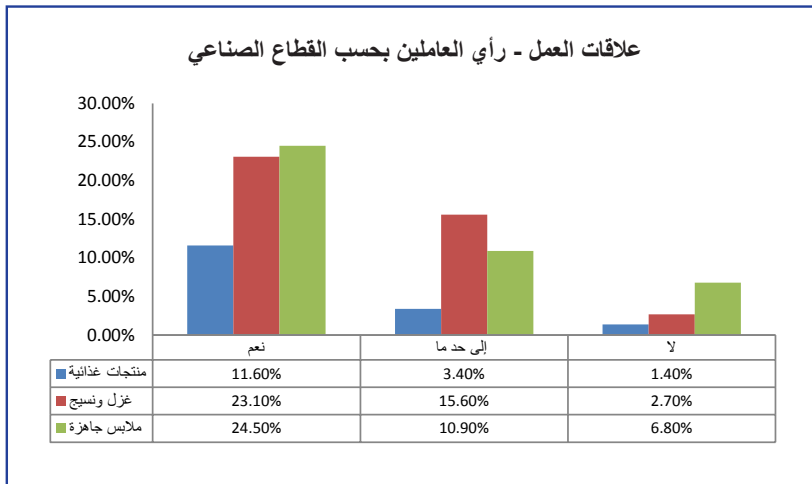
ومنه يتضح أن العاملين في مجال الغزل والنسيج هم الأكثر قناعة بضرورة أن يقوم المفتشون بمهام تعكس قدرتهم على التدخل في العمل بالمنشأة، فأكد ٣٨٪ منهم على أن

مهام المفتش تتضمن إجراء التحقيقات اللازمة للتحقق من مراعاة أحكام القانون، وأكد ٥, ٣٩٪ أيضا من العاملين في مجال الغزل والنسيج أن مهام المفتش تخول له الاطلاع على السجلات والدفاتر.

٧. رأى العاملين بشأن علاقات العمل:

في محاولة الدراسة للتعرف على رؤية العاملين لطبيعة علاقات العمل، بمعنى منظومة العلاقات التي تربط طرفي العملية الإنتاجية وهما العمال وأصحاب الأعمال، تم توجيه سؤال للمبحوثين مضمونه هل يتعاون العمال وأصحاب الأعمال لتحسين ظروف العمل؟، وفي معرض الإجابة عن هذا السؤال أجاب ٢, ٥٩٪ من مجمل أفراد العينة بالإيجاب، ورأى ٩, ٢٩٪ أن التعاون يتم إلى حد ما، في حين نفى ٩, ١٠٪ من أفراد العينة أن يكون هناك أي تعاون في هذا الإطار.

يقدم الشكل التالي التباينات في رؤى المبحوثين إزاء هذه المسألة وفقاً لطبيعة الصناعات التي يعملون بها.



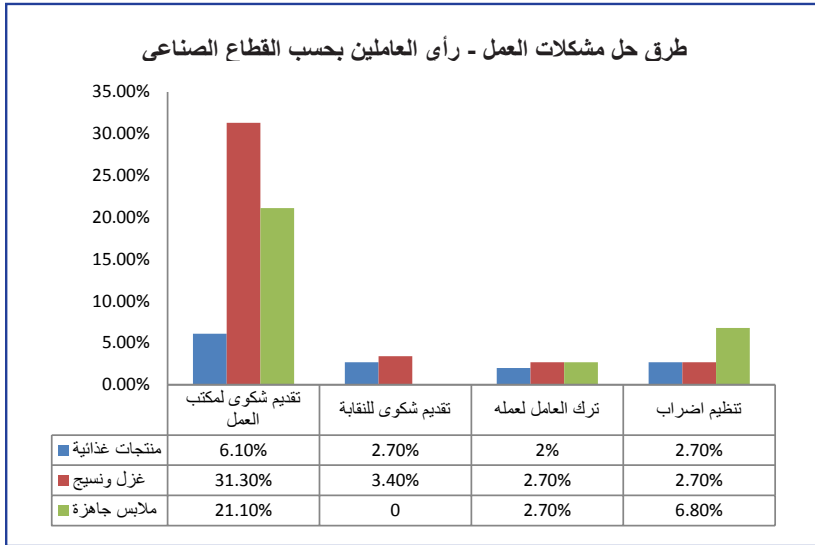
ومن خلاله يتضح أن العاملين في مجال الملابس الجاهزة أكثر إيماناً بوجود حالة من التعاون بين طرفي العملية الإنتاجية وذلك بفارق ضئيل عن العاملين في مجال الغزل والنسيج. إلا أن اللافت للانتباه كذلك أن العاملين في مجال الملابس الجاهزة كانوا الأكثر إيماناً بغياب هذا التعاون مقارنة بنظرائهم في الصناعات الأخرى،

في السياق ذاته، تم توجيه سؤال للمشاركين للتعرف على رؤيتهم للحلول التي يتم

اللجوء إليها في حال حدوث مشكلات بين العاملين وأصحاب العمل أو القوائم على الإدارة، حيث طلب منهم إعطاء أوزان لكل من الحلول المتاحة وفق رؤيتهم لأهميتها.

ووفقاً لرأى المشاركين يتم اللجوء عند حدوث مشكلة في المقام الأول وفقاً لـ ٥٨,٥٪ تقديم شكوى لمكتب العمل، يليه في مقدمة الترتيب الثاني وفقاً لـ ٤٧,٦٪ تقديم شكوى للنقابة، ثم وفي مقدمة الوزن الثالث وفقاً لـ ٤٧,٦٪ تنظيم الإضراب، وفي مقدمة الوزن الرابع وفقاً لـ ٤٢,٢٪ ترك العامل لعمله.

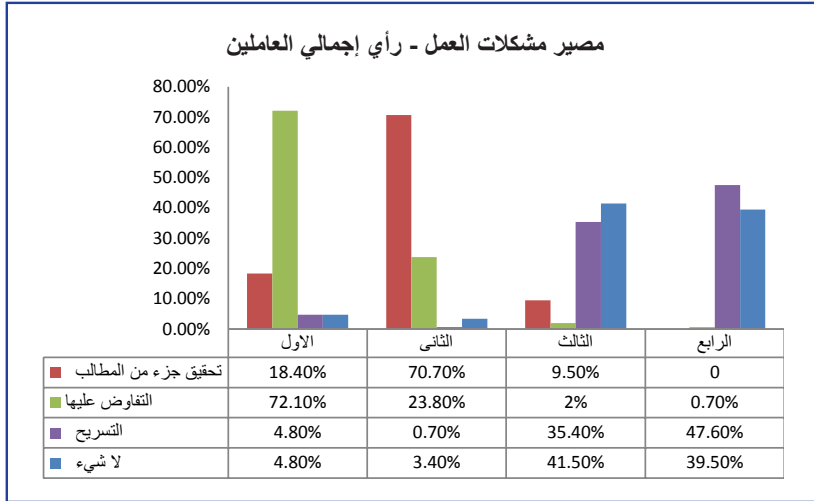
ويقدم الشكل التالي مزيداً من التفاصيل حول اختلاف رؤى العاملين في الصناعات المختلفة في هذا السياق.



وكما يتضح من الشكل تأتي الحلول المرتبطة بتقديم شكوى لمكتب العمل في المقام الأول في اختيارات العاملين من كافة التخصصات (في إطار عينة الدراسة) ، واحتل عمال الغزل والنسيج الصدارة في هذا الرأي بنسبة ٣١,٣٪، مقابل ٢١,١٪ للعاملين في الملابس الجاهزة و ٦,١٪ فقط للعاملين في القطاع الغذائي. فيما كان تقديم شكوى للنقابة آخر الحلول التي أشار إليها مجمل العمال بنسب ضئيلة جداً لم تتعد ٣,٤٪ من عمال الغزل والنسيج، و ٢,٧٪ من العاملين في قطاع المنتجات الغذائية.

أما على أرض الواقع، فقد تضمنت الاستمارة سؤالاً حول المآل الذي تنتهي إليه المشكلات غالباً في المنشآت محل البحث. فوفقاً لـ ٧٢,١٪ غالباً ما يتم التباحث والتفاوض

بين العمال وأصحاب العمل أو من يمثلونهم من أجل التوصل لحل لمشكلات العمل، وربما فى مرحلة لاحقة ووفقا لـ ٧, ٧٠٪ تنتهى المشكلة بتحقيق جزء من المطالب، أو ربما تنتهى بحسب إشارة نسبة ٤, ٣٥٪ بتسريح العاملين أو الاستغناء عنهم وهو حل نادر الحدوث حيث يأتى فى ترتيب متأخر.

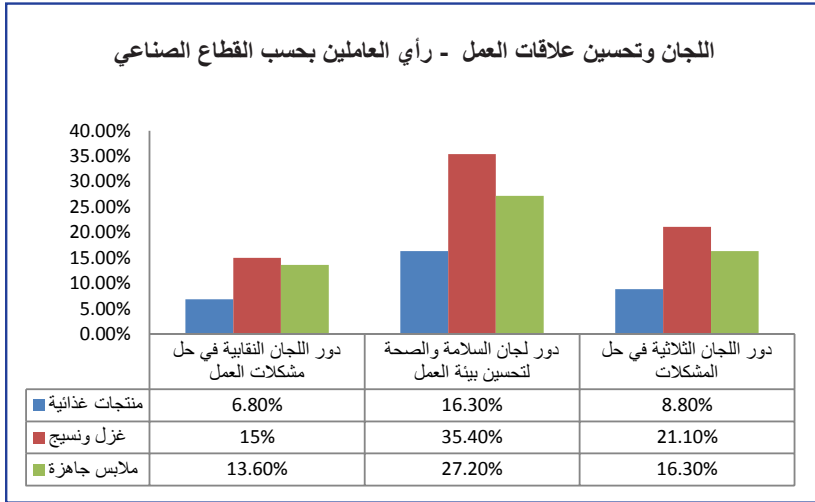


وكما يتضح من الجدول السابق، فإن العاملين فى المنشآت يرون أن التفاوض بشأن المشكلة يأتى على رأس الحلول الفعلية التي تنهى المشكلات. وهذا ما أكدته ١, ٧٢٪ من أفراد العينة. أما ثاني الحلول التي تتم على أرض الواقع فكانت تحقيق جزء من المطالب وذلك فى رأي ٤, ١٨٪ من المبحوثين. فيما تساوت نسب من يرون أن المشكلات يتم حلها إما بالتجاهل أو بتسريح العمال وذلك بنسبة ٨, ٤٪ لكل منهما.

٨. رأى العاملين بشأن دور اللجان فى تحسين علاقات العمل:

وجهت إلى المبحوثين مجموعة من الأسئلة لمعرفة الدور الذي من الممكن أن تلعبه اللجان المختلفة فى تحسين الأبعاد المختلفة للعلاقات بين أطراف العملية الإنتاجية. يمكن القول إن أكثر اللجان فعالية فى هذا السياق فى رأي العاملين (أفراد العينة) هي لجان السلامة والصحة المهنية داخل المنشأة التي أكد ٩, ٧٨٪ من المشاركين أنها تلعب دوراً ملحوظاً فى تحسين بيئة العمل. تليها اللجان الثلاثية (التي تضم ممثلين عن العمال، وأصحاب العمل، وربما مكتب التفتيش) والتي تلعب دوراً فى حل مشكلات العمل وفق ٣, ٤٦٪ من أفراد العينة. وأخيراً اللجان النقابية التي تلعب دوراً فى حل مشكلات العمل وفق ٤, ٣٥٪ من أفراد العينة.

يقدم الشكل التالي تفصيلاً لتباين رؤى العاملين بخصوص دور اللجان المختلفة في تحسين علاقات العمل.

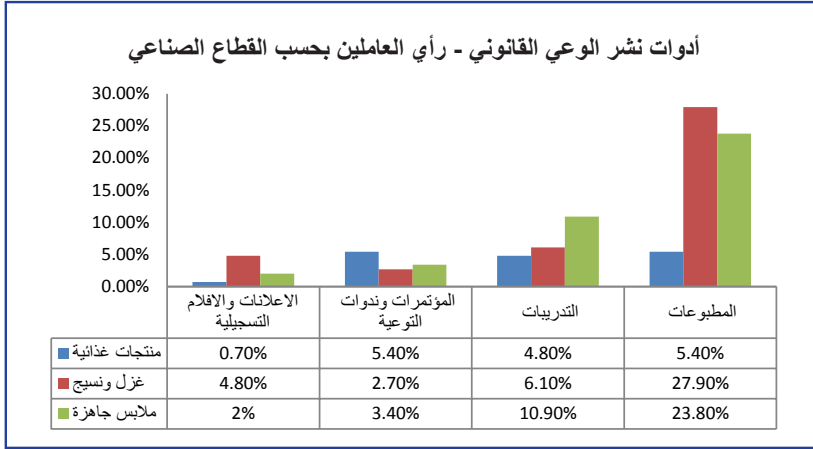


وبالنظر إلى هذا الشكل يتضح أن العاملين في قطاع الملابس الجاهزة هم الأكثر إيماناً بدور اللجان النقابية في حل مشكلات العمل، كما أنهم الأكثر إيماناً بدور اللجان الثلاثية في حل مشكلات العمل. بيد أن عمال الغزل والنسيج بدواً الأكثر إدراكاً لدور لجان السلامة والصحة المهنية في تحسين بيئة العمل.

٩. رأي العاملين في سبل تعزيز الوعي القانوني؛

في إطار الوعي بأهمية وضرورة نشر الوعي بأحكام قانون العمل لاسيما فيما يخص الأمور المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، سعت الدراسة لمعرفة رأي العاملين في الوسائل التي من الممكن أن تسهم في نشر الوعي بأحكام القانون. ويتضح أن العاملين يرون أن المطبوعات والكتيبات التثقيفية تأتي في المقام الأول في هذا السياق بنسبة ٥٧,١٪، يليها في مقدمة الترتيب الثاني وفقاً لـ ٩,٤٦٪ التدريبات (القانونية، والفنية ذات الصلة)، ثم في مقدمة الترتيب الثالث وفقاً لـ ٣,٣١٪ المؤتمرات وندوات التوعية، وأخيراً في مقدمة الترتيب الرابع وفقاً لـ ٦,٤٧٪ الإعلانات والأفلام التسجيلية القصيرة.

ويقدم الشكل التالي تفصيلاً للتباينات في رؤى أفراد العينة في ترتيب جدوى هذه الوسائل وفق الصناعات التي ينتمون إليها.



وبالنظر إلى هذا الشكل يمكن القول إن العاملين في مجال الغزل والنسيج أبدوا قناعة أكبر بأهمية المطبوعات في نشر الوعي بالقانون وذلك بنسبة ٢٧,٩٪، كما أنهم الأكثر وعياً بالدور الذي من الممكن أن تلعبه الإعلانات والأفلام التسجيلية في هذا الصدد وإن بنسبة أقل لم تتجاوز حد ٤,٨٪. فيما كان العاملون في قطاع الملابس الجاهزة هم الأكثر إيماناً بأهمية التدريبات في نشر الوعي القانوني بنسبة ١٠,٩٪.

١٠. مقترحات العاملين لتحسين عمليات التفتيش:

وجهت إلى المبحوثين مجموعة من الأسئلة لمعرفة أهم ما يوصون به لتحسين عمليات التفتيش وتحسين بيئة وظروف العمل داخل منشأتهم أغلب المشاركين من العاملين بنسبة ٩٠,٥٪ أن تحسين عمليات التفتيش على منشأتهم واكتساب المفتش ثقة العامل يمكن أن يتم من خلال مجموعة من الأمور من بينها: مراعاة حقوق العمال وأداء صاحب العمل لالتزاماته وفقاً لـ ٦١٪، والتعامل بروح الود مع العامل وفقاً لـ ١٩,٧٪ بالتساوى مع الجدية في التفتيش والحزم في تطبيق القانون، وإشراك العمال في تنظيم أمور العمل، وتحرى المفتش للمصداقية في التعامل، والعمل من أجل المحافظة على حقوق العمال وفقاً لـ ٤,١١٪، والتفتيش بشكل دوري مستمر وفقاً لـ ٢,٢٪.

أما فيما يخص تحسين ظروف العمل داخل المنشأة، فقد أشارت نسبة ٩٤,٦٪ من العاملين المشاركين إلى أن ذلك يمكن أن يتم عن طريق عدة أمور يأتي على رأسها وبلا منازع وفقاً لـ ٥١,٧٪ تحسين أجور العاملين وتطبيق الحد الأدنى للأجور، فضلاً عن

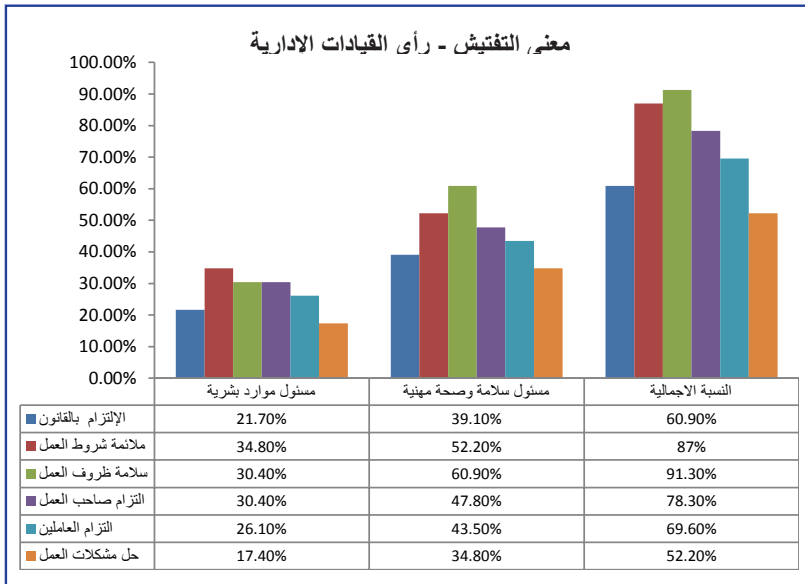
تحفيز العاملين للانتظام فى الإنتاج وإتقان العمل وفقا لـ ٨٠٪، وتحسين بيئة العمل (بتوفير مستلزمات التهوية والإضاءة المناسبة ومهمات الوقاية الشخصية ودور حضانة...) وفقا لـ ٦٨٪، وتلبية مطالب العاملين (كتوفير خدمات مادية واجتماعية) وفقا لـ ٤٥٪ وذلك بالتساوى مع معرفة الواجبات والحقوق والالتزام بتعليمات الإدارة، وأخذ رأى العامل فى أمور العمل وفقا لـ ٣٤٪ بالتساوى مع تعميق الثقة والاحترام المتبادل بين العامل وصاحب العمل، وكذلك توفير مستلزمات العمل وفقا لـ ٢٢٪.

ثانياً: نتائج استطلاع رأى القيادات الإدارية

يعد رأى القيادات الإدارية فى المنشآت والمصانع محل الدراسة من المؤشرات المهمة التي يجب التوقف أمامها عند تقييم وضعية منظومة التفتيش فى مصر باعتبارهم الأذرع التنفيذية لسياسات أصحاب العمال، ومن ثم فقد تم الاعتماد عليهم كممثلين عن أصحاب العمال لاستجلاء رؤيتهم لتحسين أوضاع منظومة التفتيش على العمل بصفة عامة. وتتضمن النقاط التي سعت استمارة الدراسة إلى استيضاح آراء القيادات الإدارية عدداً من الموضوعات لعل من أهمها:

١. نظرة القيادات الإدارية الى التفتيش:

فى محاولة لاستكشاف نظرة المشاركين للعملية التفتيشية، تم سؤالهم عما يتبادر لأذهانهم عند تردد عبارة «تفتيش العمل» إلى أسماعهم! ويعكس الشكل التالي إجابات الباحثين فى هذا السياق.



يوضح الشكل أن غالبية الباحثين يرون التفتيش فى: التحقق من سلامة ظروف العمل بالمنشأة وفقاً لـ ٩١، ٣٪، والتحقق من ملائمة شروط العمل بالمنشأة وفقاً لـ ٨٧، ٣٪، والتأكد من أداء صاحب العمل التزاماته تجاه العاملين وفقاً لـ ٧٨، ٣٪، والتحقق من أداء العاملين لعملهم على النحو المطلوب وفقاً لـ ٦٩، ٦٪، وكذلك حل مشكلات العمل داخل

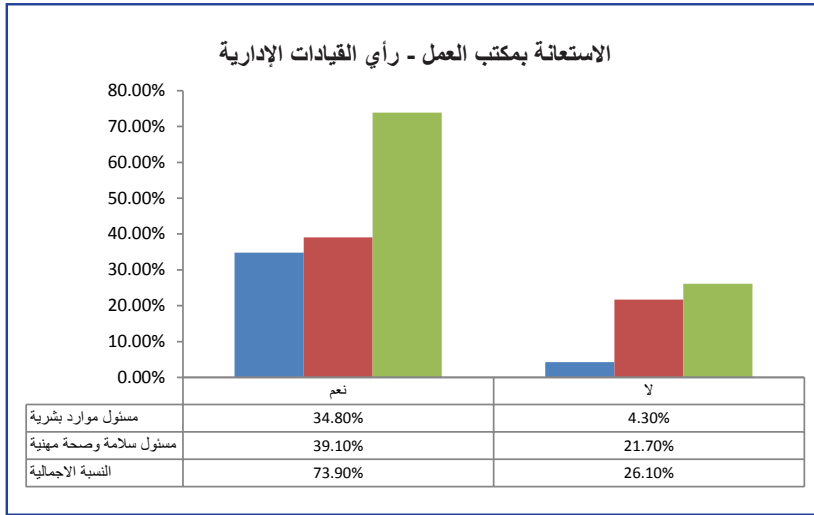
المنشأة وفقاً لـ ٥٢, ٢٪. ويعكس الشكل التالي إجابات المبحوثين في هذا السياق.

ويبدو من القراءة المقارنة للنتائج أن مسئولى السلامة والصحة المهنية هم الأكثر وعياً بمعنى تفتيش العمل مقارنة بنظرائهم من مسئولى الموارد البشرية، حيث أشارت إجاباتهم إلى أن عبارة «التفتيش العمل» تستدعى لديهم أولاً التحقق من سلامة ظروف العمل بالمنشأة وفقاً لـ ٦٠, ٩٪، فالتحقق من ملاءمة شروط العمل بالمنشأة وفقاً لـ ٥٢, ٢٪، ثم التحقق من أداء صاحب العمل التزاماته تجاه العاملين وفقاً لـ ٤٧, ٨٪، وكذلك التحقق من أداء العاملين لعملهم على النحو المطلوب وفقاً لـ ٤٣, ٥٪، فالتأكد من التزام منشأتك بالقانون وفقاً لـ ٣٩, ١٪، وأخيراً حل مشكلات العمل داخل المنشأة وفقاً لـ ٣٤, ٨٪.

بينما تستدعى عبارة «تفتيش العمل» لدى مسئولى الموارد البشرية المشاركين أولاً التحقق من ملاءمة شروط العمل بالمنشأة وفقاً لـ ٣٤, ٨٪، فالتحقق من سلامة ظروف العمل بالمنشأة بالتساوى مع التحقق من أداء صاحب العمل التزاماته تجاه العاملين وفقاً لـ ٣٠, ٤٪، ثم وبنسب متواضعة التحقق من أداء العاملين لعملهم على النحو المطلوب وفقاً لـ ٢٦, ١٪، والتأكد من التزام منشأتك بالقانون وفقاً لـ ٢١, ٧٪، وأخيراً حل مشكلات العمل داخل المنشأة وفقاً لـ ١٧, ٤٪.

٢. خبرة القيادات الإدارية مع مكاتب العمل:

سعت استمارة الدراسة إلى التعرف على واقع خبرة القيادات الإدارية بالمنشآت محل الدراسة مع عملي تفتيش العمل، فضلاً عن تقييمهم لتلك الخبرات، وذلك من خلال عدد من الأسئلة، حيث تضمنت الاستمارة سؤالاً واضحاً للقيادات الإدارية عما إذا كان قد سبق لهم الاستعانة بمكتب العمل، ويعكس الشكل التالي إجابات المبحوثين في هذا السياق.

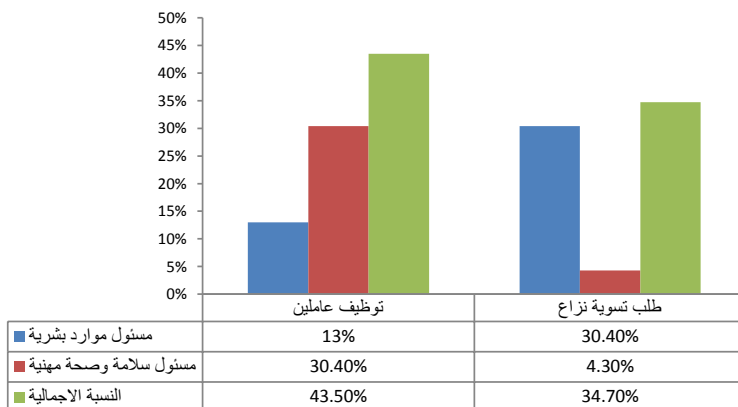


تبين أن ثلاثة أرباع المبحوثين (بنسبة ٧٣,٩ %) سبق لهم الاستعانة بمكاتب العمل وكان مستوى الاستعانة متقارب فيما بين مسئولى الموارد البشرية (بنسبة ٣٤,٨ %) مقابل نسبة ٢٩,١ % من مسئولى السلامة والصحة المهنية. فيما نرى ربع المشاركين تقريبا (بواقع ٢٦,١ %) استعانتهم المسبقة بمكاتب العمل وكانت أكثرتهم (حوالى ٢١,٧ %) من مسئولى السلامة والصحة المهنية مقابل ٤,٣ % من مسئولى الموارد البشرية المشاركين.

أما عن أسباب الاستعانة بمكاتب العمل، فقد تباينت أسباب لجوء القيادات الإدارية إلى مكاتب العمل، بيد أن هناك أسباباً كانت الأكثر تكراراً في إجابات المبحوثين، مع ملاحظة أنه في غالبية الحالات ذكر المبحوثون أكثر من سبب دفعهم لزيارة هذه المكاتب.

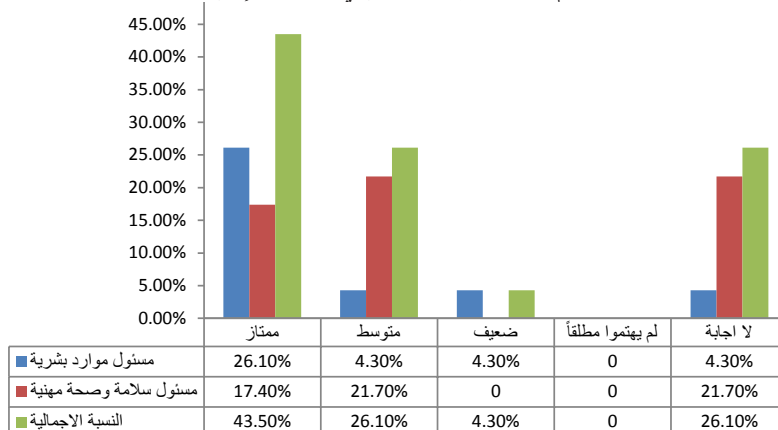
ويمكن القول إن دوافعهم للاستعانة بمكاتب العمل، فهي إما تأتي مدفوعة لتوظيف عاملين وفقاً لـ ٢٤,٧ % (١٣ % منهم مسئولو موارد بشرية مقابل نسبة ٣٠,٤ % من مسئولى السلامة والصحة المهنية)، أو بهدف تسوية نزاع من نزاعات العمل وفقاً لـ ٢٤,٧ % (٤,٣ % منهم مسئولو موارد بشرية مقابل نسبة ٤,٣ % من مسئولى السلامة والصحة المهنية).

سبب الاستعانة بمكتب العمل - رأي القيادات الإدارية



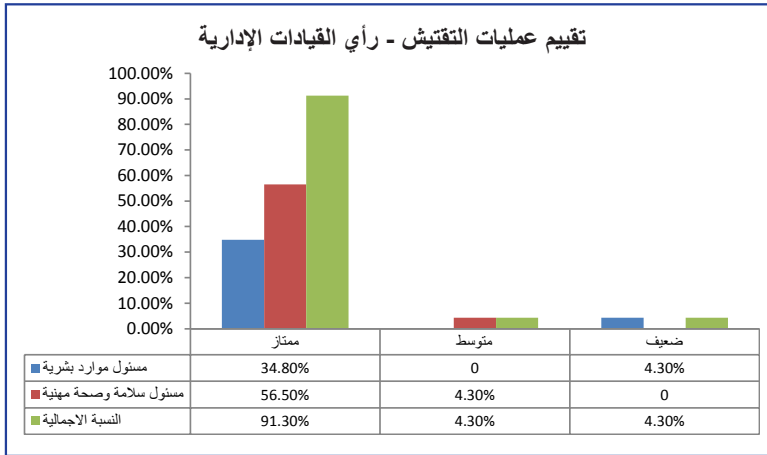
طلب من المشاركين الذين سبق لهم اللجوء إلى مكاتب العمل تقييم أداء هذه المكاتب في موضوعاتهم التي طرحت على تلك المكاتب. وقد أبدت أكثرية المشاركين رضاهم عن تعاملهم معه، حيث وصفه بالمتناز نسبة ٤٣,٥ ٪ (١, ٢٦ ٪ منهم مسئولو موارد بشئية، و ١٧,٤ ٪ مسئولى سلامة وصحة مهنية)، ووصفه بالمتوسط نسبة ٢٦,١ ٪ (منهم ٢١,٧ ٪ مسئولى سلامة وصحة مهنية، و ٤,٣ ٪ مسئولى موارد بشرية)، ولم يعتبره ضعيفا سوى نسبة ٤,٣ ٪ جميعهم من مسئولى الموارد البشرية.

تقييم تعامل مكتب العمل - رأي القيادات الإدارية

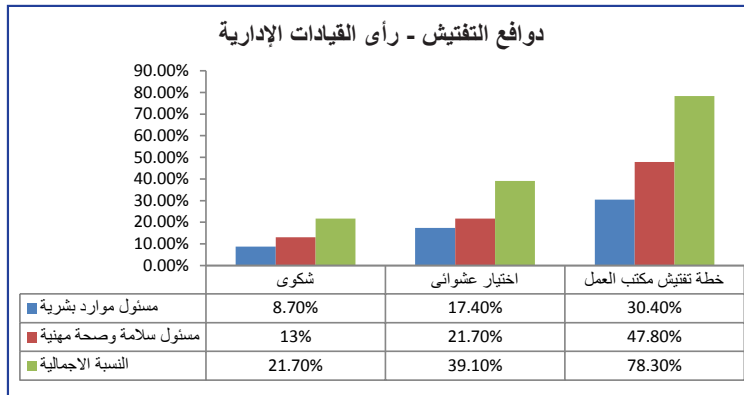


٣. خبرة القيادات الإدارية مع التفتيش:

سُئل المشاركون من القيادات الادارية عما إذا كانت منشأتهم قد خضعت للتفتيش أم لا. وأقر جميعهم بخضوع منشأتهم للتفتيش، سواء تفتيش عمل وفقاً لـ ٢, ٧٨٪ او تفتيش سلامة وصحة مهنية وفقاً لـ ٧, ٩٥٪. وجاء تقييمهم للعملية التفتيشية، فالمطلق ممتاز وفقاً لـ ٣, ٩١٪ (موزعين بين ٨, ٢٤٪ مسئولى موارد بشرية، و ٥, ٥٦٪ مسئولى سلامة وصحة مهنية).

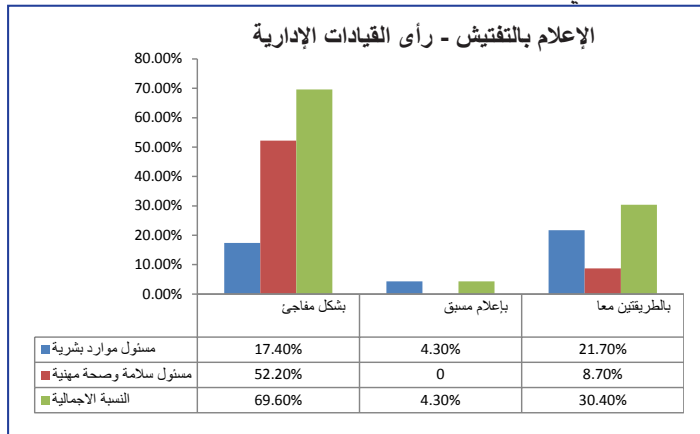


كما حاولت الدراسة استكشاف رؤى القيادات الإدارية بشأن الدوافع أو المحركات الرئيسية للتفتيش، وكشفت نتائج التحليل الإحصائي في هذا السياق أن هناك دوافع ثلاثة تلعب الدور الأهم في هذا الصدد، حيث رأت الأكثرية بنسبة ٢, ٧٨٪ أنه يتم بالاعتماد على خطة تفتيش مكتب العمل، فيما رأى نسبة ١, ٣٩٪ أنه يتم على أساس الاختيار العشوائى، ورأت نسبة ٧, ٢١٪ أن يتم بناء على شكوى.



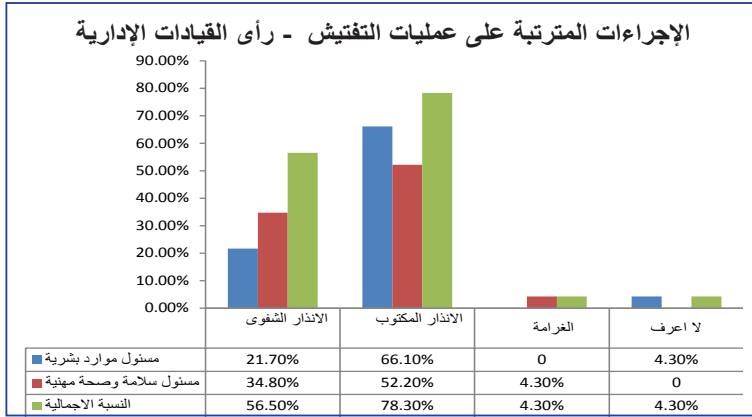
ولم يتباين رأى المشاركين من شريحتي المستويات الإدارية فى تقديرهم للأسس التى تتم عليها عمليات التفتيش فأكثرىتهم بنسبة ٨, ٤٧٪ من مسئولى السلامة والصحة المهنية مقابل ٤, ٣٠٪ من مسئولى الموارد البشرية ترى أنه يتم بناء على خطة مكتب التفتيش، ورأه يتم على أساس الاختيار العشوائى نسبة ٧, ٢١٪ من مسئولى السلامة والصحة المهنية مقابل ١٢٪ من مسئولى الموارد البشرية، وربما يتم بناء على شكوى وفا ل ٤, ١٧٪ من مسئولى السلامة والصحة المهنية مقابل ٧, ٨٪ من مسئولى الموارد البشرية.

كذلك حاولت الدراسة استكشاف رؤى القيادات الإدارية بشأن قيام المفتشين بالإعلام عن عمليات التفتيش من عدمه. وأكدت نسبة ٦, ٦٩٪ (بواقع ٢, ٥٢٪ من مسئولى السلامة والصحة المهنية، و٤, ١٧٪ من مسئولى الموارد البشرية) من إجمالى المشاركين أن عمليات التفتيش تتم بشكل مفاجئ، ورأى أنها تتم بإعلام مسبق نسبة ٣, ٤٪ جميعهم من مسئولى الموارد البشرية. ورأى أنها قد تتم الطريقتين (أى أحياناً تكون مفاجئة وأحياناً أخرى تكون معلومة الموعد) نسبة ٤, ٣٠٪ منهم ٧, ٢١٪ من مسئولى الموارد البشرية مقابل نسبة ٧, ٨٪ من مسئولى السلامة والصحة المهنية.



وبحسب إشارة نسبة ٧, ٩٥٪ من اجمالى المشاركين (بواقع ١, ٣٩٪ مسئول موارد بشرية، و٥, ٥٦٪ مسئول سلامة وصحة مهنية) يبدو أن المنشآت التى شاركت فى الاستطلاع قد تعرضت لعدد من العمليات التفتيشية خلال العام الأخير تراوحت بين مرتين وفقاً ل ٨, ٣٤٪، وثلاث مرات وفقاً ل ٧, ٨٪، وأربع مرات وفقاً ل ٧, ٢١٪، وخمس مرات وفقاً ل ٣, ٤٪، وثمانى مرات وفقاً ل ٣, ٤٪، وعشر مرات وفقاً ل ٣, ٤٪.

أما عن النتائج التي ينتهي إليها التفتيش، فتعكس إجابات المشاركين أنها تتراوح بين: الإنذارات المكتوبة وفقاً لـ ٧٨,٣٪ (منهم ٥٢,٢٪ مسئولى سلامة وصحة مهنية، و ٢٦,١٪ مسئولى موارد بشرية)، والإنذارات الشفوية وفقاً لـ ٥٦,٥٪ (منهم ٣٤,٨٪ مسئولى سلامة وصحة مهنية، و ٢١,٧٪ مسئولى موارد بشرية)، والغرامة وفقاً لـ ٤,٣٪. جميعهم من مسئولى السلامة والصحة المهنية.



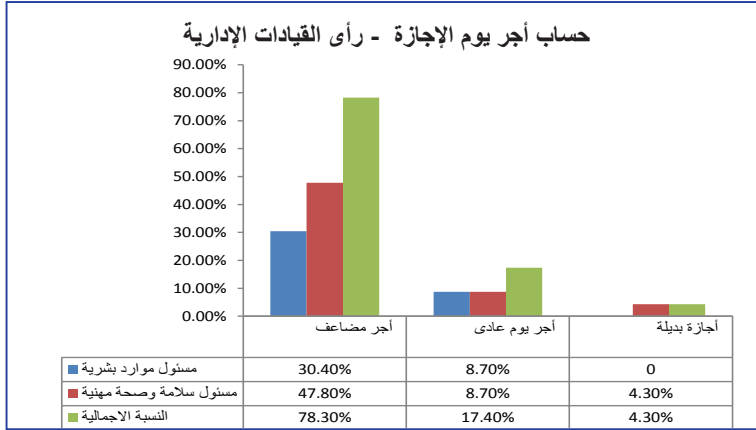
٤. رأى القيادات الإدارية فى شروط تنظيم العمل داخل المنشأة:

سعى هذا القسم من الدراسة إلى التعرف على رؤية القيادات الإدارية لطبيعة العمل داخل المنشآت محل الدراسة. ومن ثم تضمنت الاستمارة سؤالاً حول المدة التي قضاها المشاركون في العمل في منشآتهم. ويبدو أن أكثرية المشاركون من القيادات الإدارية لم تتجاوز مدة عملهم بهذا المنصب العشر سنوات، حيث إن نسبة ١٧,٤٪ تراوحت مدة عملهم بين سنة وخمس سنوات، فيما تراوحت مدة عمل نسبة ٢٤,٤٪ منهم بين خمس وعشر سنوات، أما من تجاوز الخمسة عشر عاماً فبلغت نسبتهم ٣٠,٤٪ علماً أن نسبة ١٣٪ منهم لم تكمل الخمسة عشر عاماً في هذا المنصب القيادي.

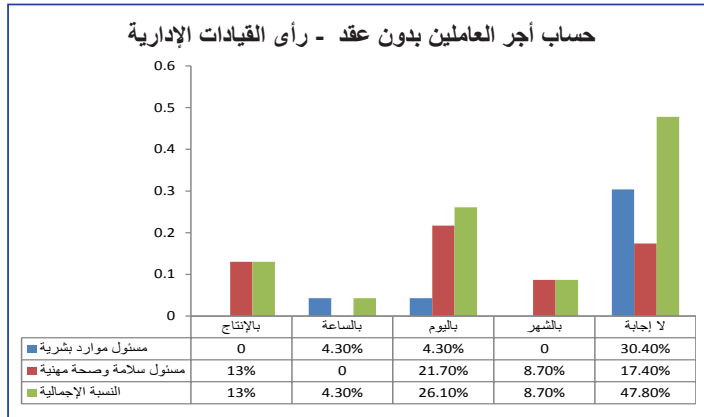
أما عن الطبيعة القانونية للتعاقد بين المنشأة والعاملين بها، حيث سعت الدراسة لمعرفة طبيعة التعاقد القانوني الذي يربط بين المنشآت والعاملين فيها، ومن ثم تضمنت أسئلة حول وجود عقد من عدمه فضلاً عن محتويات هذا العقد والضمانات الواردة به. وقد أجمعت القيادات الإدارية المشاركة على أن العمل داخل منشآتهم تنظمه عقود تحدد ساعات العمل والأجر المستحق وإجازة أسبوعية مدتها يوم واحد بحسب إشارة نسبة ٨٧٪ من إجمالى المشاركين.

وأنه فى حالة العمل أيام الإجازة يتم التعويض عنه بأجر مضاعف بحسب إشارة ٧٨,٣٪ (منهم ٣٠,٤٪ مسئولى موارد بشرية، و ٤٧,٨٪ مسئولى سلامة وصحة مهنية)،

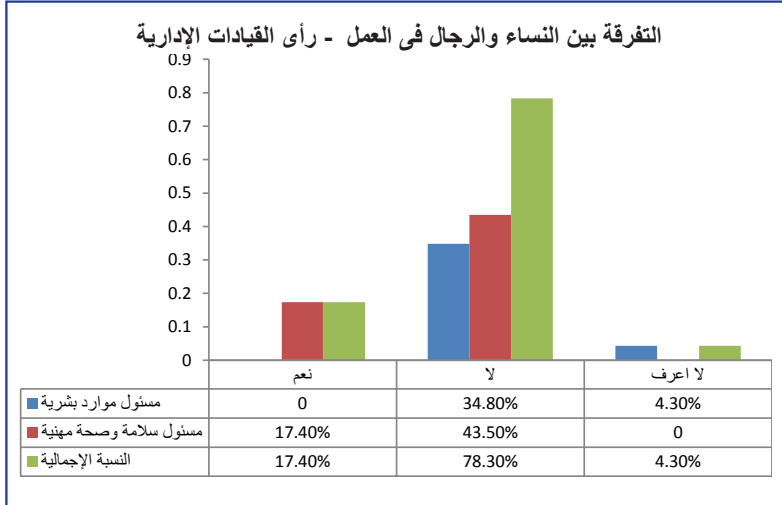
فيما أشار ١٧,٤٪ (موزعة بالتطابق بواقع ٨,٧٪ بين مسئولى الموارد البشرية ومسئولى السلامة والصحة المهنية) أن العمل يوم الإجازة يتم التعويض عنه بأجر يوم عادى، وأشارت نسبة ٤,٣٪ (جميعهم من مسئولى السلامة والصحة المهنية) أن التعويض يكون عبارة عن إجازة بديلة.



وعلى الرغم من إجماع المشاركين على أن العمل داخل منشأتهم يكون بموجب عقود، إلا أن أكثر من نصفهم قد أشاروا الى كيفية التعامل فى حال إذا كان العمل يعمل من دون عقد لا سيما فيما يتعلق بطريقة احتساب أجرة، حيث أشارت نسبة ٢٦,١٪ (منهم ٢١,٧٪ مسئول سلامة وصحة مهنية، و٤,٣٪ مسئول موارد بشرية) إلى أن الأجر يحتسب بعدد الأيام، فيما أشارت نسبة ١٣٪ (جميعهم من مسئولى السلامة والصحة المهنية) إلى أن الأجر يتحدد بالإنتاجية، فيما أشار إلى تحديده على أساس شهرى نسبة ٨,٧٪ (جميعهم من مسئولى السلامة والصحة المهنية).



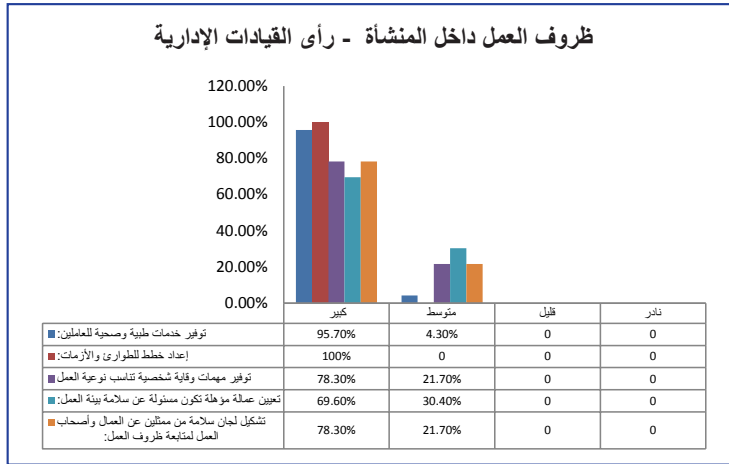
وتضمنت الاستمارة سؤالاً خاصاً بشروط تشغيل العمالة النسائية في المنشآت محل البحث عمل لاستبيان ما إذا كان توجد تفرقة في العمل بين العاملين من الرجال والنساء. ويقدم الشكل التالي تلخيصاً لنتائج التحليل الإحصائي في هذا الصدد.



أشارت الغالبية من المشاركين بنسبة ٧٨,٣٪ (منهم ٤٣,٥٪ مسئول سلامة وصحة مهنية، و ٦٤,٨٪ مسئول موارد بشرية) إلى أنه لا يوجد تفريق في العمل بين العاملين من الرجال والنساء، فيما أشار إلى وجود بعض التفريق نسبة ١٧,٤٪ جميعهم من مسئولى السلامة والصحة المهنية، ويتحدد هذا التفريق في نوعية العمل وفقاً لرأى ١٣٪ منهم.

٥. رأى القيادات الإدارية في ظروف بيئة العمل:

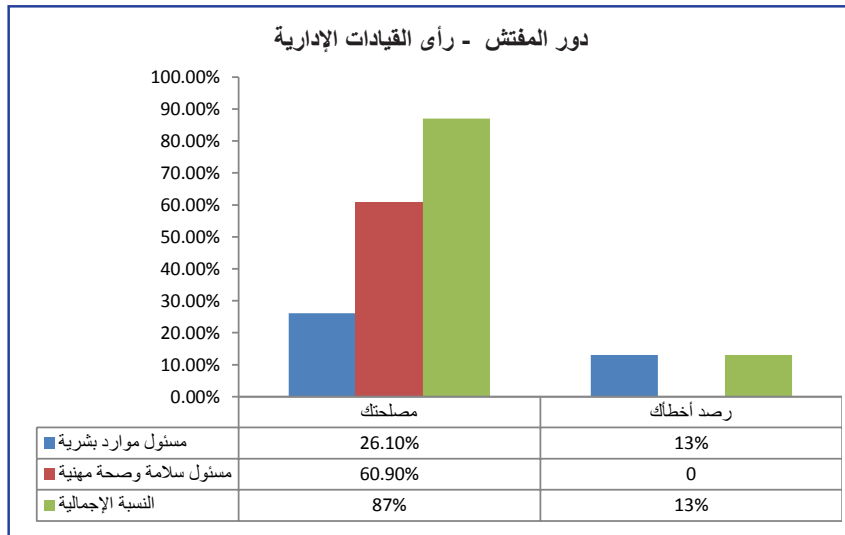
أفردت استمارة الدراسة اهتماماً خاصاً بظروف السلامة والعمل داخل المنشآت محل الدراسة، ومن ثم تضمنت مجموعة من العبارات تقيس مدى اهتمام المنشآت بهذه الظروف في رأى القيادات الإدارية. ويقدم الشكل التالي تلخيصاً لنتائج التحليل الإحصائي في هذا الصدد.



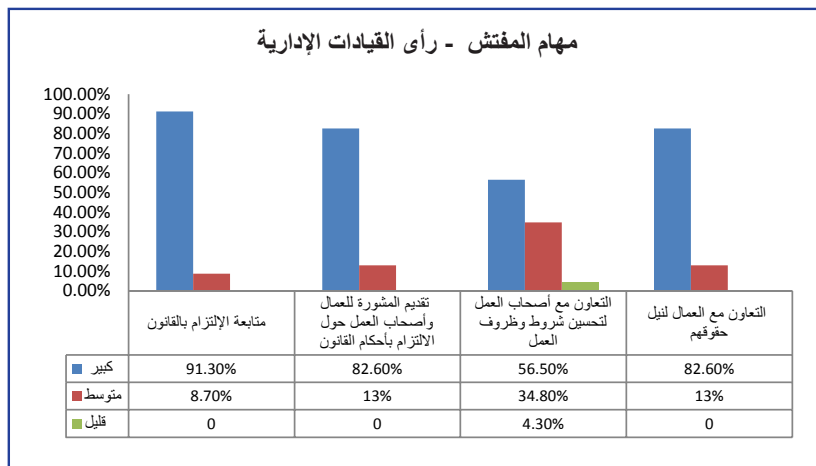
أجمعت القيادات الإدارية (بنسبة ١٠٠٪ منهم ٣٩، ١) مسئول موارد بشرية و٦٠، ٩٪ مسئول سلامة وصحة مهنية) على اهتمام منشأتهم بتوفير خطط للطوارئ وإدارة الأزمات داخل المنشأة، وأشارت الغالبية (بنسبة ٩٥، ٧٪ منهم ٣٤، ٨٪ مسئول موارد بشرية و٦٠، ٩٪ مسئول سلامة وصحة مهنية) إلى توفير منشأتهم لخدمات طبية وصحية للعاملين بها، ووفقاً لـ ٧٨، ٩٪ (منهم ٢٦، ١٪ مسئول موارد بشرية و٥٢، ٢٪ مسئول سلامة وصحة مهنية) توفر المنشآت مهمات وقاية شخصية للعاملين بها تتناسب ونوعية العمل المنوط بكل منهم، كما أشارت نسبة مساوية (٧٨، ٣٪ منهم ٢٦، ١٪ مسئول موارد بشرية و٥٢، ٢٪ مسئول سلامة وصحة مهنية) على حرص منشأتهم على تشكيل لجان سلامة من ممثلين عن العمال وأصحاب العمل لمتابعة ظروف العمل، ووفقاً لـ ٦٩، ٦٪ (منهم ٢٦، ١٪ مسئول موارد بشرية و٤٣، ٥٪ مسئول سلامة وصحة مهنية) تعتمد المنشآت على عمالة مؤهلة مسئولة عن سلامة بيئة العمل.

٦. رأى القيادات الإدارية بشأن دور وصلاحيات المفتش:

سعت استمارة الدراسة إلى معرفة الانطباع العام المتكون عن الغاية الأساسية لعملية التفتيش، ومن ثم تضمنت سؤالاً واضحاً عما إذا كان المفتش يهدف لمصلحة صاحب العمل أم رصد أخطائه أم أن الأمر لا علاقة لهم به. ويقدم الشكل التالي تلخيصاً لنتائج التحليل الإحصائي لرؤى القيادات الإدارية في هذا الصدد.



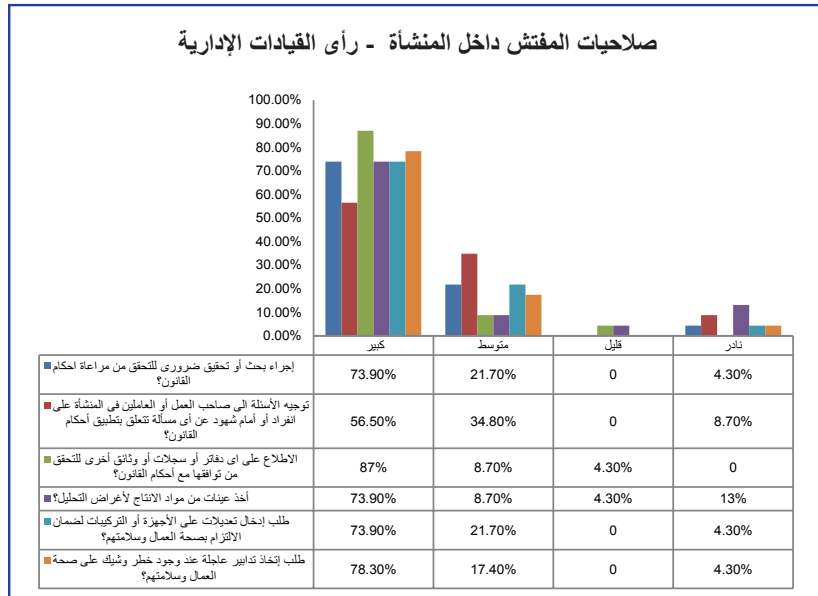
وفى تقديرهم لدور المفتش يشير المشاركون بنسبة ٨٧٪ (منهم ٩, ٦٠٪ مسئول سلامة وصحة مهنية، و ١, ٢٦٪ مسئول موارد بشرية) إلى أن المفتش يعمل من أجل صالحهم، فيما أشارت نسبة ١٣٪ جميعهم من مسئولى الموارد البشرية إلى أن عمل المفتش يستهدف تصيد أخطائهم بالأساس.



يأتى على رأس الأدوار التى يقوم بها المفتش من وجهة نظر القيادات الإدارية المشاركة كل من: متابعة مدى التزام المنشأة بأحكام القانون وفقا ل ٣, ٩١٪ (منهم ٤, ٢٠٪ مسئولى موارد بشرية، و ٩, ٦٠٪ مسئولى سلامة وصحة مهنية)، يليها وفقا ل ٦, ٨٢٪ (منهم

٨, ٢٤٪ مسئولى موارد بشرية، و٨, ٤٧٪ مسئولى سلامة وصحة مهنية) تقديم المساعدة والمشورة للعمال وأصحاب العمل حول الالتزام بأحكام القانون، وذلك بالتساوى (أى بنسبة ٦, ٨٢٪ منهم ١, ٣٩٪ مسئولى موارد بشرية، و٥, ٣٤٪ مسئولى سلامة وصحة مهنية) مع التعاون مع العمال لنيل حقوقهم. ويأتى في مرحلة لاحقة وفقاً لـ ٥, ٥٦٪ (منهم ٧, ٢١٪ مسئولى موارد بشرية، و٨, ٢٤٪ مسئولى سلامة وصحة مهنية) التعاون مع أصحاب العمل لتحسين شروط وظروف العمل.

فى السياق ذاته تم توجيه أسئلة للقيادات الإدارية المشاركة حول المهام التي يتولى المفتش القيام بها لتأدية عمله. ويقدم الشكل التالي تلخيصاً لمجمل رؤى المبحوثين في هذا السياق:

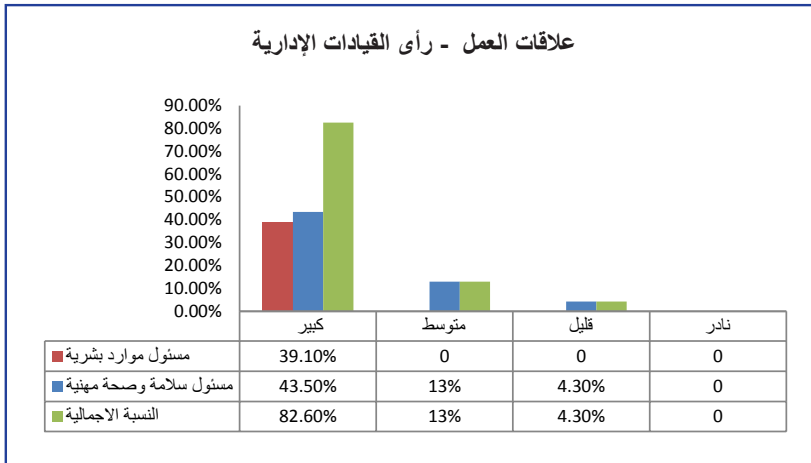


يتضح أن أكثر المهام التي حظيت بتوافق المبحوثين يأتى على رأسها وفقاً لـ ٨٧٪ (منهم ٨, ٢٤٪ مسئول موارد بشرية و٢, ٥٢٪ مسئول سلامة وصحة مهنية) الإطلاع على أى دفاتر أو سجلات أو وثائق أخرى للتحقق من توافقها مع أحكام القانون، وطلب اتخاذ تدابير عاجلة عند وجود خطر وشيك على صحة العمال وسلامتهم وفقاً لـ ٢, ٧٨٪ (منهم ٤, ٣٠٪ مسئول موارد بشرية و٨, ٤٧٪ مسئول سلامة وصحة مهنية)، وكذلك وبالتساوى بنسبة ٩, ٧٣٪ القيام بـ: إجراء بحث أو تحقيق ضرورى للتحقق من مراعاة أحكام القانون (بحسب رأى ١, ٢٦٪ مسئول موارد بشرية و٨, ٤٧٪ مسئول سلامة وصحة مهنية)، وأخذ

عينات من مواد الإنتاج لأغراض التحليل (وفقاً لـ ١, ٢٦٪ مسئول موارد بشرية ٨, ٤٧٪ مسئول سلامة وصحة مهنية)، وطلب إدخال تعديلات على الأجهزة أو التركيبات لضمان الالتزام بصحة العمال وسلامتهم (وفقاً لـ ٤, ٣٠٪ مسئول موارد بشرية ٥, ٤٣٪ مسئول سلامة وصحة مهنية)، وكذلك وفقاً لـ ٥, ٥٦٪ (منهم ١, ٢٦٪ مسئول موارد بشرية ٤, ٣٠٪ مسئول سلامة وصحة مهنية)، وتوجيه الأسئلة إلى صاحب العمل أو العاملين فى المنشأة على انفراد أو أمام شهود عن أى مسألة تتعلق بتطبيق أحكام القانون.

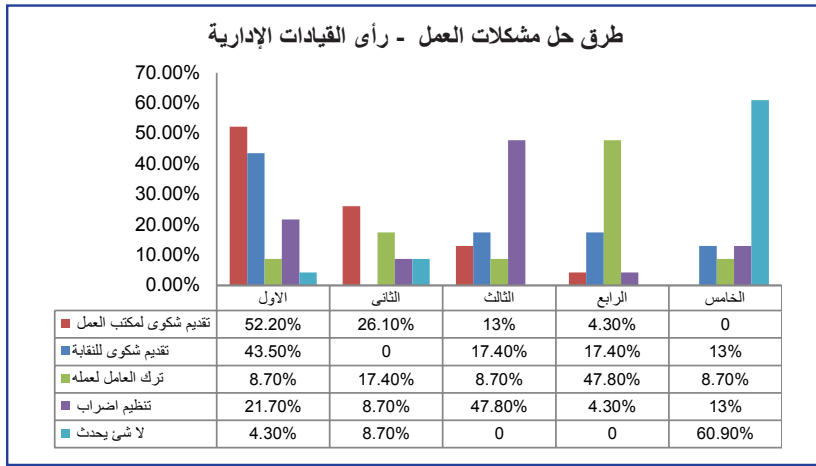
٧. رأى القيادات الإدارية بشأن علاقات العمل:

فى محاولة الدراسة للتعرف على رؤية القيادات الإدارية (كممثلين لأصحاب الأعمال) لطبيعة علاقات العمل، بمعنى منظومة العلاقات التي تربط طرفي العملية الانتاجية وهما العمال وأصحاب الأعمال، تم توجيه سؤال للمبحوثين مضمونه هل يتعاون العمال وأصحاب الأعمال لتحسين ظروف العمل؟، ووفقاً لـ ٦, ٨٢٪ من القيادات الإدارية المشاركة (منهم ١, ٣٩٪ مسئول موارد بشرية ٥, ٤٣٪ مسئول سلامة وصحة مهنية) يتعاون العمال وأصحاب الأعمال إلى حد كبير من أجل تحسين ظروف العمل، ورأى أن هذا التعاون متوسط الحدوث نسبة ١٣٪ من المشاركين جميعهم من مسئولى السلامة والصحة المهنية، ووصفه بقليل الحدوث نسبة ٣, ٤٪ جميعهم أيضاً من نفس الفئة.

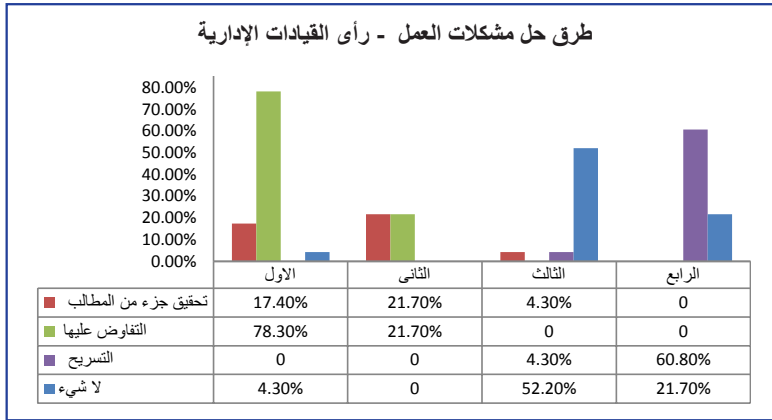


فى السياق ذاته، تم توجيه سؤال للمشاركين للتعرف على رؤيتهم للحلول التي يتم اللجوء إليها فى حال حدوث مشكلات بين العاملين وأصحاب العمل أو القائم على الإدارة، حيث طلب منهم إعطاء أوزان لكل من الحلول المتاحة وفق رؤيتهم لأهميتها.

ووفقاً لرأى المشاركين أنه فى حال عند حدوث مشكلات بين العاملين وأصحاب العمل أو القوائم على الإدارة، يكون الإجراء الأكثر اتباعاً للحل هو تقديم شكوى لمكتب العمل وفقاً لـ ٥٢,٢٪ (منهم ١٣٪ مسئول موارد بشرية و ٣٩٪ مسئول سلامة وصحة مهنية)، أو تقديم شكوى للنقابة وفقاً لـ ٤٣,٥٪ (منهم ١٧٪ مسئول موارد بشرية و ٢٦٪ مسئول سلامة وصحة مهنية)، ويأتى تنظيم الاضراب فى مرحلة وسطى (فى المرتبة الثالثة) وفقاً لـ ٤٧,٨٪، كما يأتى ترك العامل لعمله فى مرحلة متأخرة كإجراء محتمل (فى المرتبة الرابعة) وفقاً لـ ٤٧,٨٪.

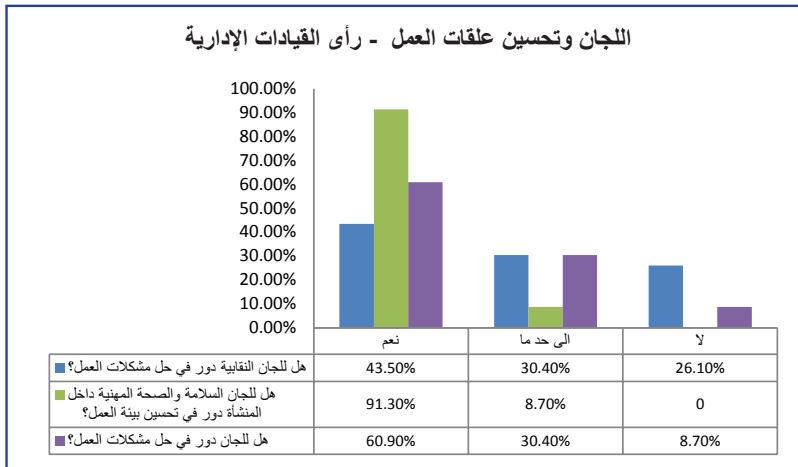


أما على أرض الواقع، فقد تضمنت الاستمارة سؤالاً حول المآل الذى تنتهى إليه المشكلات غالباً فى المنشآت محل البحث. فوفقاً لـ ٧٨,٢٪ (منهم ٣٠,٤٪ مسئول موارد بشرية و ٤٧,٨٪ مسئول سلامة وصحة مهنية) فإنه غالباً ما يتم التفاوض بين العمال وأصحاب العمل أو من يمثلونهم من أجل التوصل لحل لمشكلات العمل، ووفقاً لـ ١٧,٤٪ (منهم ٤,٣٪ مسئول موارد بشرية و ١٣٪ مسئول سلامة وصحة مهنية) يتم تحقيق جزء من المطالب بسبب المشكلات، وأشارت نسبة كبيرة ٦٠,٨٪ إلى أن تسريح العاملين أو الاستغناء عنهم يكون حلاً محدود الاتباع (حيث يأتى فى الترتيب الأخير) لإنهاء الأمور محل الخلاف.



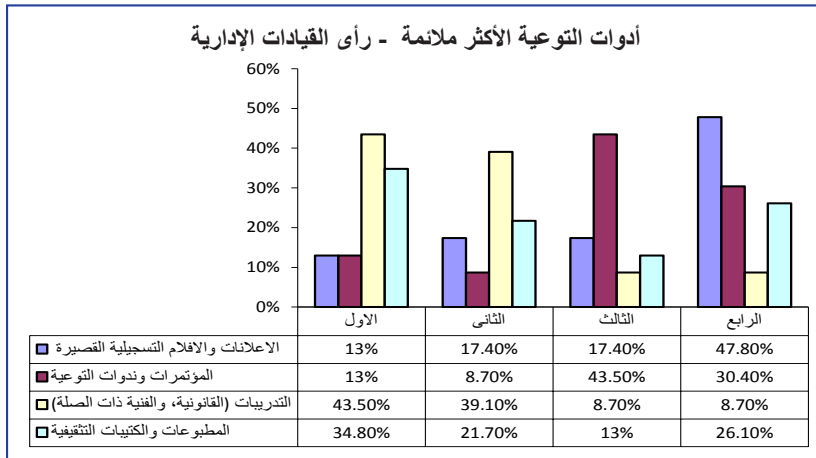
٨. رأى القيادات الإدارية بشأن دور اللجان فى تحسين علاقات العمل:

وجهت إلى المبحوثين مجموعة من الأسئلة لمعرفة الدور الذي من الممكن أن تلعبه اللجان المختلفة في تحسين الأبعاد المختلفة للعلاقات بين أطراف العملية الإنتاجية. يمكن القول أن أكثر اللجان فعالية في هذا السياق في رأى القيادات الإدارية هي لجان السلامة والصحة المهنية داخل المنشأة وذلك وفقاً لـ ٩١, ٣٪ (منهم ٣٩, ١٪ مسئول موارد بشرية و ٥٢, ٢٪ مسئول سلامة وصحة مهنية)، يليها اللجان الثلاثية التي تضم ممثلين عن العمال وأصحاب العمل ومكاتب التفتيش وفقاً لـ ٦٠, ٩٪ (منهم ٣٤, ٨٪ مسئول موارد بشرية و ٢٦, ١٪ مسئول سلامة وصحة مهنية)، وأخيراً دور اللجان النقابية في حل مشكلات العمل وفقاً لـ ٤٣, ٥٪ (منهم ٢٦, ١٪ مسئول موارد بشرية و ١٧, ٤٪ مسئول سلامة وصحة مهنية).



٩. رأى القيادات الإدارية حول سبل تعزيز الوعي القانوني:

في إطار الوعي بأهمية وضرورة نشر الوعي بأحكام قانون العمل لاسيما فيما يخص الأمور المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، سعت الدراسة لمعرفة رأى القيادات الإدارية في الوسائل التي من الممكن أن تسهم في نشر الوعي بأحكام القانون. ويتضح أن المبحوثين يرون أن التدريبات القانونية والفنية ذات الصلة تأتي في المقدمة وفقا لـ ٤٣,٥% (منهم ٢٦,١% مسئول موارد بشرية و ١٧,٤% مسئول سلامة وصحة مهنية)، يليها وفقا لـ ٢٤,٨% (منهم ٤,٣% مسئول موارد بشرية و ٣٠,٤% مسئول سلامة وصحة مهنية) المطبوعات والكتيبات التثقيفية، فيما يأتي في مرتبة وسطى (الثالثة) المؤتمرات وندوات التوعية وفقا لـ ٤٣,٥%، ويأتي في مرتبة متأخرة (الرابعة) وفقا لـ ٤٧,٨% (منهم ١٣% مسئول موارد بشرية و ٣٤,٨% مسئول سلامة وصحة مهنية) الإعلانات والأفلام التسجيلية القصيرة.



١٠. مقترحات القيادات الإدارية لتحسين عمليات التفتيش:

وجهت إلى المبحوثين مجموعة من الأسئلة لمعرفة أهم ما يوصون به لتحسين عمليات التفتيش وتحسين بيئة وظروف العمل داخل منشأتهم.

طرح غالبية المشاركين من القيادات الإدارية (بنسبة ٩٥,٧%) مجموعة من الأمور تستهدف تحسين عمليات التفتيش على منشأتهم لعل أهمها وجود كوادر مدربة جيدا على العمل داخل لجان التفتيش وفقا لـ ٢١,٧%، التفتيش بشكل دوري وفقا لـ ١٣% وذلك بالتساوى مع: نشر ثقافة السلامة والصحة المهنية بين العاملين، وكذلك تشكيل لجان نقابية فعالة داخل مكان العمل، وعدم التعامل بتعسف مع أفراد المنشأة خلال عملية التفتيش. فضلا عن

تحسين العلاقات بين العمال وأصحاب العمل وفقا لـ ٧, ٨٪، وتغيير وعى المفتش بدورهم وواجباتهم والتزاماتهم لـ ٣, ٤٪ بالتساوى مع: تدريب المفتشين على القيام بدورهم بشكل أفضل فى معالجة المشكلات، وتخفيف حجم المخالفات على اصحاب العمل وفقا للتوعية الكاملة للعمال بأحكام القانون.

أما فيما يخص تحسين ظروف العمل داخل المنشأة، فقد أشارت نسبة ٧, ٩٥٪ من القيادات الادارية إلى مجموعة من الأمور تستهدف تحسين ظروف العمل داخل منشأتهم تراوحت بين: تحسين مناخ وبيئة العمل وفقا لـ ٤, ٣٠٪، وتعميق الوعى بالحقوق والواجبات لدى كل من العاملين واصحاب العمل وذلك وفقا لرأى نسبة ٧, ٢١٪ بالتساوى مع اقتراح زيادة أجور العمال، فضلا عن إشراك العمال فى حل المشكلات التى تظهر داخل العمل وفقا لـ ٣, ١٧٪ بالتساوى مع التثقيف والتدريب الجيد للعمال، وزيادة ساعات العمل وفقا لـ ٦, ٨٪، فضلا عن الاهتمام بإدارة السلامة والصحة المهنية داخل مكان العمل وذلك وفقا لـ ٣, ٤٪ بالتساوى مع العمل على تطبيق أحكام القانون على العامل وصاحب العمل على حد سواء.

خاتمة

نتائج وتوصيات



النتائج

توصل فريق عمل المشروع لعدد من النتائج المتعلقة بالإطار القانوني والمؤسسي لتفتيش العمل في مصر وذلك على النحو التالي:

١. يشير الموقف القانوني المصري من الاتفاقيات الدولية بشأن تفتيش العمل (اتفاقية رقم ٨١ لسنة ١٩٤٧ والتوصية الملحقة بها) لريادة مصر عربياً في التصديق على تلك الاتفاقيات ومن ثم وجوب الالتزام بكافة الأحكام الواردة بها.
- وعلى الرغم من ذلك، فإن مصر لم تصدق بعد على الاتفاقية الدولية رقم (١٥٥) بشأن السلامة والصحة المهنية الصادرة عام ١٩٨١، والاتفاقية الدولية رقم (١٨٧) بشأن الإطار الترويجي للصحة والسلامة المهنية الصادرة عام ٢٠٠٦.
- ويعود السبب في عدم التصديق إلى ضرورة إدخال العديد من التعديلات في النظام القانوني والمؤسسي في مصر ليتماشى مع ما تفرضه هذه الاتفاقيات من التزامات.
٢. تعدد القوانين والقرارات الواجب على المفتشين تأمين إنفاذها، مع وجود تضارب بينها وبين تشريعات أخرى ذات صلة.
٣. بطء وصعوبة إجراءات التقاضي وعدم فاعلية الجزاءات، فهناك عدد من المواد القانونية بلا عقوبة أو عقوبات ضعيفة لا تتناسب وضخامة المخالفة.
٤. ضيق نطاق تفتيش العمل نظراً كثرة الاستثناءات الواردة بالقوانين وعدم إخضاع جميع المنشآت أي كان نشاطها لتفتيش العمل، حيث يحدد نطاق التفتيش بأماكن العمل التي يسري عليها أحكام قانون العمل، مع استبعاد أماكن العمل التي لا يخضع العاملون فيها لأحكام هذا القانون .
٥. غياب الحماية القانونية والحصانات الحقيقية للمفتشين، والتي تمكنهم من إنجاز مهامهم.
٦. تكشف الممارسة العملية واستطلاعات الرأي أن أجهزة تفتيش العمل تولي جل اهتمامها لأداء وظائفها الرقابية فقط، وتهمل غيرها من الوظائف المنوط القيام بها ك (الوظائف الوقائية والإضافية) .
٧. عدم وجود استراتيجية وطنية واضحة لعمل جهاز التفتيش على كافة المستويات.
٨. المركزية في اتخاذ القرار، وعدم وجود قنوات اتصال بين الإدارة المركزية والمكاتب الفرعية.

٩. طول الهرم الوظيفي مما يصعب معه التواصل المباشر بالإدارة العليا، وعدم وجود إدارة لتنظيم العمل، وتبعية مديريات القوي العاملة بالمحافظات للوزارة فنياً وللمحليات إدارياً ومالياً.

١٠. عدم الاستقلالية في اتخاذ الإجراءات القانونية من جانب المفتشين نظراً للتأثيرات الخارجية وتعدد الأجهزة الرقابية على المفتشين أنفسهم.

١١. غياب أو ضعف التعاون والتنسيق بين أجهزة تفتيش العمل والعديد من الجهات التي تقوم بأداء وظائف مماثلة أو مكملية للوظائف التي يؤديها جهاز تفتيش العمل.

١٢. افتقار أجهزة تفتيش العمل إلى خدمة وظيفية جاذبة للراغبين في العمل فيها من خلال مزايا وظيفية (مغرية) تتناسب مع مشقة العمل وصعوبته.

١٣. شح الموارد المالية المرصودة لأجهزة التفتيش في الموازنة العامة للدولة مما ترتب عليه:
أ - تدني أجور القائمين على التفتيش.

ب - نقص في عدد مكاتب العمل الضرورية لممارسة المفتشين لوظائفهم، وضعف التجهيزات المكتبية التي يجب توافرها فيها، إضافة إلى عدم ملائمة مواقعها في بعض الحالات.

ج - عدم توافر الموارد المادية والأجهزة اللازمة للعمل وعدم توفير آليات التفتيش أو توفير أدوات وأجهزة حديثة (نظم المعلومات الحديثة وتقنياتها) مما يصعب معه قيام المفتشين بالمهام المنوطة بهم بشكل سريع ودقيق.

د - عدم توافر وسائل المواصلات والاتصالات الحديثة بشكل كافٍ والتي تمكن المفتشين من الانتقال إلى المواقع التي يقومون بتفتيشها والتواصل مع المعنيين فيها، ومع إدارات التفتيش عبر وسائل اتصال متطورة تضمن الاتصال الفعال والسريع بجميع الجهات ذات العلاقة.

١٤. عدم وضوح بطاقات الوصف الوظيفي، وكثرة الأعمال المكتبية، وكثرة النماذج والتقارير الدورية والإحصائيات.

١٥. النقص في عدد المفتشين، وعدم تناسب أعدادهم مع حجم العمل الملقى عليهم، وعدم زيادة هذه الأعداد بنسب موافقة للزيادة الحاصلة في عدد المنشآت الخاضعة للتفتيش.

١٦. النقص النوعي في المفتشين الناشئ عن سببين رئيسيين:

أ - النقص في المستوى التعليمي للمفتشين أو في نوعيته، حيث لاحظ أن بعض من المفتشين يحملون مؤهلات تعليمية أدنى من الجامعية، وأن بعضاً آخر يحمل مؤهلات جامعية لا صلة لها بوظائف التفتيش.

ب - ضعف مستوي برامج التدريب - قبل وأثناء الخدمة - لإعداد المفتشين لممارسة وظائفهم.

١٧. عدم توفير ما يلزم المفتشين من مطبوعات وكتب ونشرات للتوعية بما يستجد من قانون العمل والاتفاقيات الدولية.

التوصيات

١. مراجعة الموقف القانوني المصري إزاء اتفاقيات السلامة والصحة المهنية، واتخاذ الإجراءات اللازمة للانضمام لها.
٢. مراجعة الإطار القانوني الناظم لتفتيش العمل بحيث تؤدي إلى:
 - أ- إصدار كافة القوانين والقرارات في شكل وثيقة واحدة، لتجنب التكرار والإعادة.
 - ب - إزالة التضارب بين تشريعات تفتيش العمل وغيرها من التشريعات ذات الصلة.
 - ج- إدخال حزمة من التعديلات على المواد القانونية تتضمن عقوبات رادعة في حالة المخالفة أو إعاقة عمل المفتشين.
 - د - إخضاع كافة المؤسسات في الدولة للتفتيش دون أية استثناءات، وخاصة المنشآت صغيرة الحجم والعمالة غير المنتظمة.
 - هـ- تضمين قانون العمل مواد تخول المفتشين سلطات أوسع في اتخاذ القرارات والإجراءات القانونية اللازمة لأداء المهام المنوطة بهم.
٣. أخذ رأي وزارة القوى العاملة في تشريعات العمل وخاصة في مجال تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية.
٤. إنشاء إدارة مستقلة تكون مهمتها تجميع الإحصائيات عن حوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية على المستوى الوطني.
٥. إنشاء جهاز لتنفيذ الأحكام بالتعاون فيما بين وزارة القوى العاملة ووزارة الداخلية .
٦. وضع تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل على رأس البرامج السياسية والوطنية من خلال استراتيجية واضحة الملامح وتنفيذها على المستوى الوطني.
٧. تعزيز اللامركزية في اتخاذ القرار، وتنشيط قنوات الاتصال بين الإدارة المركزية والمكاتب الفرعية.
٨. إعادة هيكلة نشاط التفتيش، ليضم (جهازاً عاماً منوطاً به إصدار التوصيات الخاصة بالعمل، وجهازاً تنفيذياً وظيفته الأساسية تطبيق قانون العمل، وجهازاً إدارياً يتمثل في تسيير شؤون إدارة (السكرتارية العامة) .
٩. تفعيل أجهزة تفتيش العمل وقدراتها في أداء وظائفها ذات الطابع التوعوي وتلك

التي تتعلق بدورها الوقائي، حيث يعود ذلك بفوائد جمة على المستفيدين من خدمات هذه الأجهزة، وتحقق لهم الحماية على نحو أفضل مما يتحقق لهم من خلال الدور الرقابي البحث لأجهزة التفتيش.

١٠. ضرورة التنسيق والتعاون الفعال بين أجهزة تفتيش العمل والجهات الحكومية العاملة التي تقوم بأداء وظائف مماثلة أو مكملية، على سبيل المثال في مجال السلامة والصحة المهنية، التعاون والتنسيق بين وزارة الداخلية (إدارة الحماية المدنية) ووزارة التنمية المحلية (إدارات التراخيص) ووزارة الدولة لشئون البيئة ووزارة التجارة والصناعة (الهيئة المصرية العامة للمواصفات والجودة)، ووزارة الصحة (الهيئة العامة للتأمين الصحي).

١١. زيادة المخصصات المالية لأجهزة تفتيش العمل في الموازنة العامة للدولة، والتي سترتب عليها:

أ - زيادة الأجور والبدلات والحوافز.

ب - توفير الإمكانات المادية المتمثلة في (زيادة عدد مكاتب العمل، توفير وسائل نقل واتصالات حديثة، تزويد تلك المكاتب بكافة الأجهزة الحديثة اللازمة لأداء المهام المنوطة بالمفتشين،

ج - زيادة عدد المفتشين ليتناسب مع عدد المنشآت الخاضعة للتفتيش.

١٢. تطوير آليات التشاور والتعاون بين أجهزة تفتيش العمل ومنظمات أصحاب العمل والعمال بما من شأنه إكساب تفتيش العمل المزيد من الدور في وخدمة مصالح أطراف الإنتاج.

١٣. إقامة شراكات بين مؤسسات المجتمع المدني والأشخاص النشطاء اجتماعياً لإمكان الوصول إلى بعض أماكن العمل والعمال وبصفة خاصة النساء والأطفال والعمال في القطاع غير المنظم.

١٤. وضع خطة شاملة لتعزيز قدرات المفتشين عن طريق:

أ - إخضاع التدريب للعاملين في تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية للقوانين والتشريعات الوطنية، بحيث يكون التدريب إلزامياً لكل المستويات الإدارية والمهنية.

ب - تقسيم خطة التدريب لقسمين، أولهما دورات وندوات وورش عمل فنية متخصصة، وثانيهما دورات وندوات لتنمية المهارات والسمات الشخصية للمفتشين.

١٥. قيام الجهات المعنية، ومنها على سبيل المثال (المركز القومي لدراسة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل) بإجراء الدراسات الميدانية وإعداد البحوث والدراسات العملية الخاصة بتفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية وأخذها في الاعتبار.
١٦. إصدار نشرات دورية توعوية وكتب قانونية لتمكين العاملين في مجال التفتيش بمعرفة المستجدات في قوانين العمل والاتفاقيات الدولية.
١٧. الاستفادة من وسائل الإعلام المقروءة والمرئية والمسموعة في نشر تشريعات تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية على وجه الخصوص والتأكيد على أهميتها وضرورة الالتزام بها.
١٨. إنشاء مواقع الكترونية لتفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية على شبكة المعلومات (الإنترنت) لنشر البحوث والإرشادات الخاصة بتفتيش العمل، وتلقي الشكاوي من أصحاب العمل والعمال لتسهيل الاتصال بين أطراف العملية جميعاً.

قائمة المراجع

- الوثائق
- الكتب
- الرسائل العلمية
- الدوريات والتقارير العلمية
- المؤتمرات والندوات



أ - الوثائق:

١. اتفاقية رقم ١٥٥ بشأن السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.
٢. اتفاقية رقم ١٨٧ بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية.
٣. اتفاقية رقم ٨١ بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة.
٤. توصية رقم ٨١ بشأن تفتيش العمل.
٥. دليل اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية، (جنيف: مكتب العمل الدولي).
٦. دليل إجراءات العمل في مجال تفتيش العمل، (وزارة القوي العاملة والهجرة، الإدارة المركزية للتطوير الإداري، ٢٠٠٦).
٧. دليل إجراءات العمل في مجال نشاط السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، (وزارة القوي العاملة والهجرة: الإدارة المركزية للتطوير الإداري، ٢٠٠٧).
٨. قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

ب - الكتب:

١. الإدارة المركزية لرعاية وحماية القوي العاملة وتأمين بيئة العمل، الاستراتيجية المصرية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل خلال الفترة من ٢٠١١ إلى ٢٠٢٠، (القاهرة: وزارة القوي العاملة والهجرة، ٢٠١١).
٢. جهاد أو العطا، ميشيل ناميس، السلامة والصحة المهنية في مصر: ملامح عامة، نحو تحقيق العمل اللائق بشمال أفريقيا رقم (٤)، (القاهرة: مكتب منظمة العمل الدولية لشمال أفريقيا، مكتب منظمة الصحة العالمية لإقليم شرق المتوسط، الطبعة الأولى، يناير ٢٠٠٥).
٣. رأفت دسوقي، شرح قانون العمل الجديد، (الإسكندرية: منشأة المعارف، ٢٠٠٤).
٤. عبد الحميد ملكاني، دور أصحاب العمل في تحسين شروط وظروف العمل في الدول العربية، (القاهرة: منظمة العمل العربية، ١٩٩٢).
٥. عدنان خليل التلاوي، القانون الدولي للعمل: دراسة في منظمة العمل الدولية ونشاطها في مجال التشريع الدولي للعمل، (جنيف: المكتبة العربية، ٢٠٠٣).
٦. فاطمة محمد الرزاز، حماية بيئة العمل وتأمين سلامة العامل في مصر: وفقاً لأحكام القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، مستخرج من مجلة اتحاد الجامعات العربية للدراسات والبحوث القانونية، (جامعة القاهرة: كلية الحقوق، ٢٠٠٤).

٧. منظمة العمل الدولية، السيطرة على المخاطر الكبرى، دليل عملي، (جنيف: ١٩٩٤).
٨. منظمة العمل الدولية، العمل اللائق وتفتيش العمل المرتكز على المساواة بين الجنسين، (إسلام آباد: ٢٠١٢).
٩. منظمة العمل الدولية، دليل تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز في الدول العربية، (بيروت: المكتب الإقليمي للدول العربية، ٢٠١٤).
١٠. منظمة العمل الدولية، مدونة ممارسات العنف في مكان العمل في قطاعات الخدمات والإجراءات لمكافحة هذه الظاهرة، (جنيف: ٢٠٠٣).
١١. منظمة العمل الدولية، منع الحوادث الصناعية الكبرى، مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية، (جنيف: ١٩٩١).
١٢. المؤسسة الأوروبية لتحسين مستويات المعيشة وظروف العمل، المرونة وظروف العمل، دراسة نوعية مقارنة في سبعة دول من أعضاء الاتحاد الأوروبي، (لوكسمبرج: مكتب المطبوعات الرسمية للمجموعات الأوروبية، ٢٠٠٠).
١٣. ولفجانج فون ريتشثوفين، تفتيش العمل: دليل للمهنة، (عمان: مركز السرطاوي للترجمة، ٢٠٠٩).
١٤. يوسف إلياس، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل، (عمان: داروائل للنشر، ٢٠٠٨).
١٥. يوسف إلياس، تفتيش العمل في الدول العربية بين أزمات الحاضر وتحديات المستقبل، (تونس: المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل، ٢٠١٣).
١٦. يوسف إلياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، (تونس: البرنامج الإقليمي العربي لإدارة العمل، ١٩٩٦).
١٧. يوسف إلياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، (عمان: مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، ١٩٩٦).

ج - الرسائل العلمية :

١. جابر سالم عبد الغفار عبد الجواد، تنازع القوانين في مجال حوادث العمل، رسالة دكتوراه، (جامعة حلوان: كلية الحقوق، ٢٠٠١).
٢. خالد عبد العزيز محمد الجوهري، آليات الرقابة الدولية في مجال حقوق

- الإنسان: دراسة حالة للوضع في منظمة العمل الدولية، رسالة ماجستير، (جامعة القاهرة: كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، ٢٠٠٣).
٢. عبد العال عبد الرحمن سليمان حسين، إنفاذ الالتزامات الدولية لحقوق الإنسان في المجال الداخلي: دراسة لموقف مصر من اتفاقات العمل الدولية، رسالة دكتوراه، (جامعة القاهرة: كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، ٢٠١٢).
٤. محمد محمد أحمد محمد عجيز، دور الخطأ في تأمين إصابات العمل، رسالة دكتوراه، (جامعة حلوان: كلية الحقوق، ٢٠٠٣).

د - الدوريات والتقارير العلمية:

١. خالد محمد الجندي، الوقاية من حوادث العمل، **كتاب العمل**، العدد ٤٧٠، يونيو ٢٠٠٠.
٢. عدنان خليل التلاوي، رقابة قواعد العمل الدولية في إطار منظمة العمل الدولية، **مجلة العمل الدولية**، العدد ١٧، أكتوبر ١٩٨٠.
٣. علي فيصل علي، تفتيش العمل ودوره في كفاءة إنفاذ تشريعات العمل: دراسة مقارنة في نظم وقوانين العمل بدول مجلس التعاون ومعايير العمل الدولية والعربية، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد ٨٢، (البحرين: ٢٠١٤).
٤. محمد علاء الدين بحيري، بيئة العمل ودورها في التنمية، **كتاب العمل**، العدد ٤١٣، فبراير ١٩٩٨.
٥. مؤتمر العمل الدولي، إدارة العمل وتفتيش العمل، **التقرير الخامس**، الدورة ١٠٠، (جنيف: مكتب العمل الدولي، ٢٠١١).
٦. مؤتمر العمل الدولي، إطار ترويجي للسلامة والصحة المهنيين، **التقرير الرابع** (الجزء ٢ ألف)، الدورة ٩٥، (جنيف: مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٦).
٧. مؤتمر العمل الدولي، إطار ترويجي للسلامة والصحة المهنيين، **التقرير الرابع** (الجزء ٢ باء)، الدورة ٩٥، (جنيف: مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٦).
٨. مؤتمر العمل الدولي، إطار ترويجي للسلامة والصحة المهنيين، **التقرير الرابع** (الجزء الأول)، الدورة ٩٥، (جنيف: مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٦).

٩. مؤتمر العمل الدولي، تقرير لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التقرير الثالث (الجزء ١ ألف)، الدورة ٩٩، (جنيف: مكتب العمل الدولي، ٢٠١٠).
١٠. يوسف إلياس، تفتيش العمل: منظور مستقبلي، سلسلة البحوث والدراسات، العدد ١٣، (القاهرة: منشورات منظمة العمل الدولية، ١٩٩٦).

هـ المؤتمرات والندوات:

١. أحمد الرشيدي، إنشاء قواعد القانون الدولي للعمل وآليات تطبيقها، ورقة مقدمة للمؤتمر السنوي لمنتدى القانون الدولي، (القاهرة: كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، ٢٠٠٣).
٢. صلاح الدين عامر، القانون الدولي للعمل: نظرة عامة في نشأته وتطوره، ورقة مقدمة للمؤتمر السنوي لمنتدى القانون الدولي، (القاهرة: كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، ٢٠٠٣).

ملاحق الدراسة

ملحق رقم (١):

الاتفاقية الدولية ٨١ لسنة ١٩٤٧ بشأن
تفتيش العمل في الصناعة والتجارة
والتوصية الملحقة بها.

ملحق رقم (٢):

قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.

ملحق رقم (٣):

استمارة استطلاع رأى مفتشي العمل
ومفتشى السلامة والصحة المهنية.

ملحق رقم (٤):

استمارة استطلاع رأى المشتغلين بالصناعات
التصديرية المستهدفة للمشروع.



ملحق رقم (١)

الاتفاقية الدولية رقم ٨١ لسنة ١٩٤٧ بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية.
وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته الثلاثين في التاسع عشر من حزيران/ يونيو ١٩٤٧.
وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بتنظيم تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، وهو موضوع البند الرابع في جدول أعمال هذه الدورة.
وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية
يعتمد في هذا اليوم الحادي عشر من تموز/ يولييه عام سبعة وأربعين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي ستسعى اتفاقية تفتيش العمل.

الجزء الأول - تفتيش العمل في الصناعة

المادة ١

تقيم كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تسري فيها هذه الاتفاقية نظاماً لتفتيش العمل في أماكن العمل الصناعية.

المادة ٢

١. ينطبق نظام تفتيش العمل في الأماكن الصناعية على كل أماكن العمل التي ينام فيها بمفتشي العمل تنفيذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية أثناء قيامهم بالعمل.
٢. يجوز أن تستثني القوانين أو اللوائح الوطنية منشآت المناجم والنقل أو أجزاء منها من تطبيق هذه الاتفاقية.

المادة ٣

١. وظائف نظام تفتيش العمل هي:
 - أ - تأمين إنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء قيامهم بهذا العمل مثل الأحكام الخاصة بساعات العمل والأجور والسلامة والصحة والرعاية واستخدام الأطفال والأحداث وغير ذلك من أمور بقدر ما تكون هذه الأحكام منوطة بمفتشي العمل.
 - ب - تقديم المعلومات التقنية والعنونة لأصحاب العمل والعمال المعنيين بشأن أكثر وسائل الالتزام بالأحكام القانونية فعالية.
 - ج - تعريف السلطة المختصة بجوانب النقص أو التعسف التي لا تغطيها الأحكام القانونية القائمة بشكل محدد.
٢. لا يجوز أن تتعارض أي واجبات أخرى تسند إلى مفتش العمل مع أدائهم الفعال لواجباتهم الأولية، أو أن تخل بأي حال بالسلطة والحيدة اللازمين للمفتشين في علاقاتهم بأصحاب العمل وبالعمال.

المادة ٤

٢. يوضع تفتيش العمل تحت إشراف ورقابة سلطة مركزية بقدر ما يتمشى ذلك مع الممارسة الإدارية في الدولة العضو.
٤. يجوز أن يعني تعبير "السلطة المركزية" في الدولة الاتحادية السلطة على المستوى الاتحادي أو سلطة مركزية على مستوى الوحدة الاتحادية.

المادة ٥

تتخذ السلطة المختصة الترتيبات الملائمة لتشجيع:

- أ - التعاون الفعال بين إدارات التفتيش وغيرها من الإدارات الحكومية والمؤسسات العامة أو الخاصة التي قد تشارك في مثل هذه الأنشطة.
- ب - التعاون بين موظفي إدارة تفتيش العمل وأصحاب العمل والعمال أو منظماتهم.

المادة ٦

تتألف هيئة التفتيش من موظفين عموميين يكفل لهم وضعهم وظروف خدمتهم استقرار الاستخدام، ومستقلين عن التغيرات الحكومية، وعن التأثيرات الخارجية غير السليمة.

المادة ٧

١. مع مراعاة شروط التوظيف في الخدمة العامة التي قد تقررها القوانين أو اللوائح الوطنية يتم تعيين مفتشي العمل استناداً إلى مؤهلاتهم التي تمكنهم من أداء واجباتهم وحدها.
٢. تحدد السلطة المختصة وسائل التحقق من هذه المؤهلات.
٣. يتم تدريب مفتشي العمل تدريباً كافياً على أداء واجباتهم.

المادة ٨

للرجال والنساء الحق في التعيين في هيئة التفتيش، ويجوز عند الضرورة إسناد واجبات خاصة لمفتشين الرجال والنساء.

المادة ٩

تتخذ كل دولة عضو التدابير التي تكفل مشاركة خبراء تقنيين ومختصين مؤهلين، بينهم متخصصون في الطب والهندسة والكهرباء والكيمياء، في أعمال التفتيش بالطريقة التي تراها مناسبة للظروف الوطنية، من أجل ضمان إنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بحماية صحة وسلامة العمال أثناء قيامهم بالعمل، وبحث آثار العمليات والمواد وأساليب العمل على صحة العمال وسلامتهم.

المادة ١٠

يكون عدد مفتشي العمل كافياً لضمان الأداء الفعال لواجبات إدارة التفتيش، ويحدد هذا العدد مع مراعاة ما يلي:

- أ - أهمية الواجبات التي يكون على المفتشين أدائها، وبوجه خاص:
 ١. عدد أماكن العمل الخاضعة للتفتيش وطبيعتها وحجمها ووضعها.
 ٢. عدد العمال المستخدمين في هذه الأماكن وفئاتهم.
 ٣. عدد الأحكام القانونية التي يجري إنفاذها وتنعقد.
- ب - الإمكانيات المادية الموضوعة تحت تصرف المفتشين.
- ج - الشروط العملية التي ينبغي أن تجري بها زيارات التفتيش حتى تكون فعالة.

المادة ١١

١. تتخذ السلطة المختصة الترتيبات اللازمة لتزويد مفتشي العمل بما يلي:

- أ - مكاتب محلية مجهزة تجهيزاً مناسباً يتمشى مع احتياجات الإدارة ويمكن لكل المعنيين الوصول إليها.
- ب - تسهيلات النقل اللازمة لأداء واجباتهم عند عدم وجود تسهيلات عامة مناسبة.

٢. تتخذ السلطة المختصة الترتيبات اللازمة لرد ما يتحمله المفتشون من نفقات ومصروفات عارضة قد تلزم لأداء واجباتهم.

المادة ١٢

- ١- يخول مفتشو العمل الذين يحملون أوراق اعتماد صحيحة السلطات التالية:
 - (أ) الدخول بحرية ودون إخطار سابق إلى أي موقع عمل خاضع للتفتيش في أي ساعة من ساعات النهار أو الليل.
 - (ب) الدخول نهائياً في أي مواقع لديهم أسباب معقولة للاعتقاد بأنها خاضعة للتفتيش.
 - (هـ) إجراء أي بحث أو اختبار أو تحقيق قد يروونه ضرورياً للتحقق من المراعاة الدقيقة للأحكام القانونية، وبوجه خاص-
- ١٠ "توجيه الأسئلة إلى صاحب العمل أو العاملين في المنشأة على انفراد أو أمام شهود عن أي مسألة تتعلق بتطبيق الأحكام القانونية.
- ٢ "طلب الاطلاع، بالطريقة التي قد تقررها القوانين أو اللوائح الوطنية، على أي دفاتر أو سجلات أو وثائق أخرى تقضي القوانين أو اللوائح الوطنية المتعلقة بظروف العمل بإسماها، للتحقق من توافقها مع الأحكام القانونية، وأخذ صور أو مستخرجات من هذه الوثائق.
- ٣ "أخذ أو اقتطاع عينات من المواد والمنتجات المستعملة أو المتناولة لأغراض التحليل، بشرط إخطار صاحب العمل أو ممثله بالعينات أو المواد التي أخذت أو اقتطعت لهذه الأغراض.
- ٢- يقوم المفتشون عند قيامهم بزيارة تفتيش بإخطار صاحب العمل أو ممثله بوجودهم ما لم يروا أن هذا الإخطار قد يضر بأدائهم لواجباتهم.

المادة ١٣

١. يخول مفتشو العمل سلطة اتخاذ الخطوات الرامية إلى معالجة النواقص التي تلاحظ في التركيبات أو التخطيطات أو أساليب العمل التي يكون لديهم سبب معقول للاعتقاد بأنها تشكل تهديداً لصحة العمال وسلامتهم.
٢. يخول المفتشون، تمكيناً لهم من اتخاذ هذه الخطوات، ومع عدم الإخلال بالحق في الاستئناف أمام أي هيئة قانونية أو إدارية يقررها القانون، إصدار أوامر تطلب-
 - أ - إدخال أية تعديلات على الأجهزة أو التركيبات بحيث تنفذ في الفترة الزمنية المحددة اللازمة لضمان الالتزام بالأحكام القانونية الخاصة بصحة العمال وسلامتهم.
 - ب - اتخاذ تدابير التنفيذ الجبري العاجل عند وجود خطر وشيك على صحة العمال وسلامتهم.
 - ج - حيثما لا تتمشي الإجراءات الواردة في الفقرة ٢ مع الممارسات الإدارية أو القضائية في الدولة العضو يكون من حق مفتشي العمل أن يطلبوا من السلطة المختصة إصدار الأوامر أو اتخاذ تدابير التنفيذ الجبري العاجل.

المادة ١٤

تخطر هيئة تفتيش العمل بالحوادث الصناعية وحالات الأمراض المهنية في الحالات وبالطريقة التي تقررها القوانين أو اللوائح الوطنية.

المادة ١٥

- مع مراعاة الاستثناءات التي قد تقررها القوانين أو اللوائح الوطنية:
- أ - يحظر على مفتشي العمل أن تكون لهم مصلحة مباشرة أو غيرها مباشرة في المنشآت الخاضعة لإشرافهم.
- ب - يلزم مفتشو العمل حتى بعد اعتزالهم الخدمة بعدم إفشاء أية أسرار صناعية أو تجارية أو عمليات تجهيز تكون قد نمت إلى علمهم في مجري أدائهم لواجباتهم وإلا تعرضوا للعقوبات الجنائية أو التدابير التأديبية المناسبة.
- ج - يحيط مفتشو العمل بالسرية المطلقة مصدر أي شكوي تقدم لهم بشأن أي نقص أو أي خروج على الأحكام القانونية، ولا يبوحوا لصاحب العمل أو ممثله بأن زيارة تفتيش ما جاءت بناء على استلام شكوي.

المادة ١٦

يجري التفتيش على أماكن العمل بالعدد والدقة اللتين يتطلبهما ضمان تطبيق الأحكام القانونية ذات الصلة تطبيقاً فعالاً.

المادة ١٧

١. يتعرض من يخالفون الأحكام القانونية المنوط تنفيذها بمفتشي العمل للإجراءات القانونية فوراً دون سابق إنذار: ما لم تنص القوانين أو اللوائح الوطنية على استثناءات في الحالات التي ينبغي فيها توجيه إخطار سابق بتنفيذ تدابير علاجية أو وقائية.
٢. يترك لتقدير مفتشي العمل توجيه إنذار أو نصيحة بدلاً من اتخاذ الإجراءات القانونية أو التوصية باتخاذها.

المادة ١٨

تنص القوانين أو اللوائح الوطنية على العقوبات المناسبة على مخالفة الأحكام القانونية المنوط تنفيذها بمفتشي العمل، وعلي عرقلة مفتشي العمل عن أداء واجباتهم، وتنفذ هذه العقوبات تنفيذاً فعالاً.

المادة ١٩

١. يطلب من مفتشي العمل أو مكاتب التفتيش المحلية حسب الأحوال تقديم تقارير دورية عن نتائج أنشطتهم التفتيشية إلى سلطة التفتيش المركزية.
٢. تعد هذه التقارير بالطريقة التي تقررها سلطة التفتيش المركزية، وتتناول الموضوعات التي تقررها هذه السلطة من وقت إلى آخر، وتقدم على الأقل في الفترات التي تقررها هذه السلطة بحيث لا تقل بأي حال عن مرة في السنة.

المادة ٢٠

١. تصدر سلطة التفتيش المركزية تقريراً سنوياً عن عمل إدارات التفتيش الخاضعة لها.
٢. تصدر هذه التقارير السنوية بعد فترة معقولة من نهاية العام الذي تناوله، بحيث لا تتجاوز المدة بأي حال اثني عشر شهراً.
٣. ترسل صور من هذه التقارير السنوية إلى مدير عام مكتب العمل الدولي بعد فترة معقولة من إصدارها على ألا تتجاوز بأي حال ثلاثة أشهر.

المادة ٢١

يتناول التقرير السنوي الذي تصدره سلطة التفتيش المركزية بوجه خاص الموضوعات التالية بقدر ما تكون خاضعة لرقابة هذه السلطة المركزية:

- (أ) القوانين واللوائح المتعلقة بأعمال إدارة التفتيش.
- (ب) العاملين في إدارة تفتيش العمل.
- (ج) إحصاءات عن أماكن العمل الخاضعة للتفتيش وعدد العاملين فيها.
- (د) إحصاءات عن زيارات التفتيش.
- (هـ) إحصاءات عن المخالفات والعقوبات الموقعة.
- (و) إحصاءات عن الحوادث الصناعية.
- (ز) إحصاءات عن الأمراض المهنية.

الجزء الثاني - تفتيش العمل في التجارة

المادة ٢٢

تقيم كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تسري فيها هذه الاتفاقية نظاماً للتفتيش في أماكن العمل التجارية.

المادة ٢٣

ينطبق نظام تفتيش العمل في أماكن العمل التجارية على أماكن العمل التي يناط فيها بمفتشي العمل تنفيذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وبحماية العمال أثناء قيامهم بالعمل.

المادة ٢٤

يستوفي نظام تفتيش العمل في أماكن العمل التجارية اشتراطات المواد من ٣ إلى ٢١ من هذه الاتفاقية بقدر ما تكون قابلة للتطبيق.

الجزء الثالث - أحكام متنوعة

المادة ٢٥

١. يجوز لأي دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تستبعد الجزء الثاني من قبولها للاتفاقية بإعلان يرفق بتصديقها.
٢. يجوز لأي دولة عضو أصدرت مثل هذا الإعلان أن تلغيه في أي وقت بإعلان لاحق.
٣. تبين كل دولة عضو يسري فيها إعلان قدم بمقتضى الفقرة ١ من هذه المادة في تقريرها السنوي عن تطبيق الاتفاقية موقف قانونها وممارستها بالنسبة لأحكام الجزء الثاني من هذه الاتفاقية، والمدي الذي طبقت به، أو تعتزم تطبيق هذه الأحكام.

المادة ٢٦

تحسم السلطة المختصة أي حالة يثور فيها الشك حول ما إذا كانت منشأة ما أو جزءاً أو إدارة من منشأة ما أو موقع عمل تعد منشأة أو جزءاً أو إدارة أو موقع عمل تطبق عليه هذه الاتفاقية.

المادة ٢٧

يشمل تعبير "الأحكام القانونية" في مفهوم هذه الاتفاقية، بالإضافة إلى القوانين واللوائح، قرارات التحكيم والاتفاقات الجماعية التي تعطي لها قوة القانون، والتي يناط بمفتشي العمل تطبيقها.

المادة ٢٨

تحتوي التقارير السنوية التي تقدم بمقتضى المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية معلومات كاملة عن القوانين واللوائح التي يجري بها تنفيذ أحكام هذه الاتفاقية.

المادة ٢٩

١. يجوز للسلطة المختصة في البلد العضو الذي تشمل أراضيه مناطق واسعة تري هذه السلطة أنه من غير العملي إنفاذ أحكام هذه الاتفاقية فيها بسبب تناثر السكان أو مرحلة التطور فيها أن تستثني مثل هذه المناطق من تطبيق هذه الاتفاقية بشكل عام أو بالنسبة للمنشآت أو المهن التي تري هذا الاستثناء مناسباً لها.
٢. تبين كل دولة عضو في أول تقرير سنوي عن تطبيق الاتفاقية بمقتضى المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية أي مناطق تقترح بشأنها اللجوء إلى أحكام هذه المادة، وتعرض المبررات التي تقترح بسببها هذا اللجوء. ولا يجوز لأي دولة عضو أن تلجأ إلى أحكام هذه المادة بعد تاريخ تقريرها السنوي الأول إلا بالنسبة للمناطق التي سبقت الإشارة إليها.
٣. تبين كل دولة عضو لجأت إلى أحكام المادة الحالية في تقاريرها السنوية التالية أي مناطق تعدل فيها عن اللجوء إلى أحكام هذه المادة.

المادة ٣٠

١. فيما يتعلق بالأراضي المشار إليها في المادة ٣٥ من دستور منظمة العمل الدولية كما هي معدلة بوثيقة دستور منظمة العمل الدولية الصادرة في ١٩٤٦، وباستثناء الأراضي المشار إليها في الفقرتين ٤ و ٥ من المادة المذكورة بعد تعديلها، تقوم كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بإعلان بأسرع ما يمكن عقب التصديق بـ:
 - أ - الأراضي التي تتعهد الدولة العضو المعنية بتطبيق أحكام الاتفاقية فيها دون تعديل.
 - ب - الأراضي التي تتعهد بتطبيق أحكام الاتفاقية فيها بإدخال بعض التعجيلات مع تفاصيل هذه التعديلات.
 - ج - الأراضي التي لا تطبق فيها أحكام الاتفاقية وأسباب ذلك.
 - د - الأراضي التي تحتفظ في اتخاذ قرار بشأنها.
٢. تعتبر التعهدات المشار إليها في الفقرتين (أ) و (ب) من الفقرة ١ من هذه المادة جزءاً لا يتجزأ من التصديق، وتكون لها قوة التصديق.
٣. يجوز لكل دولة عضو أن تلغي بإعلان لاحق في أي وقت أي تحفظ أبدته في إعلانها الأصلي بمقتضى الفقرات الفرعية (ب) و (ج) و (د) من الفقرة ١ من هذه المادة.
٤. يجوز أن تبلغ أي دولة عضو المدير العام في الوقت الذي تكون فيه هذه الاتفاقية قابلة للنقض بمقتضى أحكام المادة ٣٤ بإعلان يعدل بأي شكل آخر أي إعلان سابق، ويقرر الموقف الحالي بالنسبة لأية أراض تحددها.

المادة ٣١

١. حيثما يدخل موضوع هذه الاتفاقية في إطار سلطات الحكم الذاتي لأي إقليم غير البلد الأم يجوز للدولة العضو المسؤولة عن العلاقات الدولية لهذا الإقليم، بالاتفاق مع حكومته، أن ترسل للمدير العام لمكتب العمل الدولي إعلاناً تقبل فيه التزامات هذه الاتفاقية نيابة عن الإقليم.

٢. يجوز أن ترسل إعلان قبول التزامات هذه الاتفاقية إلى مدير مكتب العمل الدولي-
٣. دولتان عضوان أو أكثر بالنسبة لأي إقليم تحت سلطتهما المشتركة.
- أ - أو أي سلطة دولية مسئولة عن إدارة أي إقليم بمقتضى ميثاق الأمم المتحدة أو غيره بالنسبة لمثل هذا الإقليم.
٤. تبين الإعلانات المبلغة لمدير عام مكتب العمل الدولي وفقاً للفقرتين السابقتين من هذه المادة ما إذا كانت أحكام الاتفاقية ستطبق في الإقليم المعني دون تعديل أو مع إجراء بعض التعديلات، وحين يذكر الإعلان أن أحكام الاتفاقية ستطبق مع بعض التعديلات فإنه يبين تفاصيل هذه التعديلات.
٥. يجوز للدولة أو الدول الأعضاء أو السلطة الدولية المعنية أن تتنازل كلياً أو جزئياً في إعلان لاحق في أي وقت عن اللجوء إلى أي تعديل أشارت إليه في أي إعلان سابق.
٦. يجوز أن تبلغ الدولة أو الدول أو السلطة الدولية المعنية المدير العام في الوقت الذي تكون فيه هذه الاتفاقية قابلة للنقض بمقتضى المادة ٢٤ بإعلان يعدل بأي شكل آخر أحكام أي إعلان سابق، ويقرر الموقف الحالي بالنسبة لتطبيق الاتفاقية.

الجزء الرابع- أحكام ختامية

المادة ٣٢

تبلغ التصديقات الرسمية على هذه الاتفاقية إلى مدير عام مكتب العمل الدولي للتسجيل.

المادة ٣٣

١. لا تلزم هذه الاتفاقية سوي الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها.
٢. ويبدأ نفاذها بعد انقضاء ستة أشهر من تاريخ تسجيل تصديقي عضوين لدي المدير العام.
٣. بعدئذ، تصبح هذه الاتفاقية نافذة بالنسبة لأي دولة عضو بعد انقضاء اثني عشر شهراً من تاريخ تسجيل تصديقتها.

المادة ٣٤

١. يجوز لأي دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد انقضاء عشر سنوات من تاريخ نفاذ الاتفاقية لأول مرة، بمستند ترسله إلى مدير عام مكتب العمل الدولي للتسجيل. ولا يكون هذا النقص نافذاً إلا بعد انقضاء سنة من تاريخ تسجيله.
٢. كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية، ولم تستعمل حقها في النقص المنصوص عليه في هذه المادة أثناء السنة التالية لانقضاء فترة العشر سنوات المذكورة في الفقرة السابقة، تظل ملتزمة بها لمدة عشر سنوات أخرى، وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية لدي انقضاء كل فترة عشر سنوات وفقاً للشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة ٣٥

١. يخطر مدير عام مكتب العمل الدولي جميع أعضاء منظمة العمل الدولية بتسجيل جميع التصديقات والإعلانات والنقوض التي يبلغه إياها الأعضاء في المنظمة.
٢. يسترعي المدير العام انتباه الدول أعضاء المنظمة، لدي إخطارهم بتسجيل التصديق الثاني المبلغ به، إلى التاريخ الذي تصبح فيه الاتفاقية نافذة.

المادة ٣٦

يبلغ مدير العام لمكتب العمل الدولي أمين عام الأمم المتحدة للتسجيل، وفقاً للمادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة، التفاصيل الكاملة لكل التصديقات والإعلانات ووثائق النقض التي تسجل لديه وفقاً لأحكام المادة السابقة.

المادة ٣٧

يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام تقريراً عن تطبيق هذه الاتفاقية كلما رأى ضرورة لذلك، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلى إدراج مسألة مراجعتها كلياً أو جزئياً في جدول أعمال المؤتمر.

المادة ٣٨

١. إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك:

أ - يستتبع تصديق دولة عضو على الاتفاقية الجديدة المراجعة قانوناً، وبغض النظر عن أحكام المادة ٢٤ أعلاه، النقض المباشر للاتفاقية الحالية، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها.

ب - ابتداء من تاريخ نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة، يقفل باب تصديق الدول على الاتفاقية الحالية. ٢. تظل الاتفاقية الحالية في جميع الأحوال نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقت عليها ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة.

المادة ٣٩

النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

التوصية ٨١ بشأن تفتيش العمل

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية.

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته الثلاثين في ١٩ من حزيران/ يونيو ١٩٤٧.

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بتنظيم تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، وهو موضوع البند الرابع في جدول أعمال هذه الدورة.

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل توصية تكمل توصية تفتيش العمل، ١٩٢٢، واتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧.

يعتمد في هذا اليوم الحادي عشر من تموز/ يوليه عام سبع وأربعين وتسعمائة وألف التوصية التالية التي ستسمى توصية تفتيش العمل ١٩٤٧:

لما كانت توصية تفتيش العمل، ١٩٢٢، واتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧، تنصان على إقامة نظم لتفتيش العمل، ولما كان من المستصوب أن تستكمل أحكامها بتوصيات جديدة:

فإن المؤتمر يوصي كل دولة عضو بتطبيق الأحكام التالية بأسرع ما تسمح به ظروفها الوطنية، وأن تبلغ مكتب العمل الدولي، بناء على طلب مجلس الإدارة، بالتدابير التي تتخذ لتنفيذ هذه الأحكام.

أولاً - الواجبات الوقائية لإدارات

تفتيش العمل

١. يلزم أي شخص ينوي فتح منشأة صناعية أو تجارية، أو الحلول محل غيره في منشأة من هذا النوع، أو الشروع فيها بنوع من الأنشطة تصنفه السلطة المختصة على أنه يؤثر عملياً على تطبيق الأحكام القانونية المنوط تنفيذها بمفتشي العمل، بإخطار إدارة تفتيش العمل المختصة بذلك سلفاً، إما مباشرة أو عن طريق سلطة أخرى تعين لهذا الغرض.

٢. تضع الدول الأعضاء ترتيبات يجوز بموجبها عرض تصميمات المنشآت أو التجهيزات أو أساليب الإنتاج الجديدة على إدارة تفتيش العمل المناسب لإبداء رأيها فيما إذا كانت مثل هذه التصميمات تجعل من الصعب أو المستحيل مراعاة القوانين أو اللوائح المتعلقة بالصحة والسلامة في الصناعة، أو في احتمال أن تشكل خطراً على صحة وسلامة العمال.

٣. مع مراعاة أي حق في الاستئناف قد ينص عليه القانون، ينبغي إخضاع تنفيذ تصميمات المنشآت أو التجهيزات أو أساليب الإنتاج الجديدة التي تعتبرها القوانين أو اللوائح الوطنية خطيرة أو ضارة بالصحة، لشرط إدخال أية تعديلات عليها تقررها إدارة تفتيش العمل لضمان صحة وسلامة العمال.

ثانياً- تعاون أصحاب العمل والعمال

في مجال الصحة والسلامة

١. (١) يشجع وضع ترتيبات للتعاون بين أصحاب العمل والعمال بغرض تحسين الظروف المؤثرة على صحة وسلامة العمال.

(٢) يمكن أن تتخذ مثل هذه الترتيبات شكل لجان للسلامة أو هيئات مماثلة تقام داخل كل منشأة أو مؤسسة وتضم ممثلين عن أصحاب العمل والعمال.

٢. يسمح لممثلي العمال والإدارة، وعلي نحو أخص لأعضاء لجان السلامة أو الهيئات المماثلة إن وجدت،

بالتعاون مع موظفي إدارات تفتيش العمل بالطريقة وفي الحدود التي تقرها السلطة المختصة، بإجراء تحقيقات حول الحوادث الصناعية أو الأمراض المهنية.

٢. يسهل التعاون بين موظفي إدارات تفتيش العمل ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، عن طريق تنظيم المؤتمرات أو إقامة لجان مشتركة أو هيئات مماثلة التي يتناقش فيها ممثلو إدارات تفتيش العمل مع ممثلي منظمات أصحاب العمل والعمال بشأن المسائل المتعلقة بتطبيق تشريع العمل وبصحة وسلامة العمال.

٤. تتخذ إجراءات مناسبة لضمان تلقي أصحاب العمل والعمال المشورة والتعليمات في مجال تشريع العمل والمسائل المتعلقة بالقواعد الصحية والسلامة في الصناعة، وذلك بوسائل منها:

(أ) المحاضرات، والمقابلات الإذاعية، والملصقات، والكتيبات والأفلام التي تشرح أحكام تشريع العمل وتقتصر طرائق تطبيقها وتدابير لمنع الحوادث الصناعية والأمراض المهنية.

(ب) المعارض المتعلقة بالصحة والسلامة.

(ج) تعليم القواعد الصحية في الصناعة في المدارس الصحية والتقنية.

ثالثاً - النزاعات العمالية

٥. لا يجوز لوظائف مفتشي العمل أن تتضمن التوفيق أو التحكيم في الإجراءات المتعلقة بالنزاعات العمالية.

رابعاً - تقارير التفتيش السنوية

٦. تتيح التقارير السنوية التي تصدر عن عمل إدارات التفتيش بقدر الإمكان المعلومات المفصلة التالية:

(أ) قائمة بالقوانين واللوائح المتعلقة بنظام التفتيش، وغير المذكورة في التقارير السابقة.

(ب) بيانات عن العاملين في نظام تفتيش العمل، بما في ذلك:

١ " العدد الإجمالي للمفتشين.

٢ " عدد المفتشين في كل فئة من فئاتهم.

٣ " عدد المنشآت.

٤ " تفاصيل التوزيع الجغرافي لأقسام التفتيش.

(ج) إحصاءات عن أماكن العمل الخاضعة للتفتيش وعدد المستخدمين فيها، بما في ذلك:

١ " عدد أماكن العمل الخاضعة للتفتيش.

٢ " متوسط عدد المستخدمين في مثل هذه الأماكن خلال السنة.

٣ " تفاصيل عن تصنيف المستخدمين تحت الفئات التالية:

رجال، نساء، شباب، أطفال.

(د) إحصاءات عن زيارات التفتيش، بما في ذلك:

١ " عدد الأماكن التي تمت زيارتها.

٢ " عدد زيارات التفتيش التي تمت، مصنفة حسب موعد إجرائها نهاراً أو ليلاً.

عدد المستخدمين في أماكن العمل التي تمت زيارتها.

٤ " عدد أماكن العمل التي تمت زيارتها أكثر من مرة أثناء السنة.

(هـ) إحصاءات عن المخالفات والعقوبات، بما في ذلك:

١ " عدد المخالفات التي أبلغت بها السلطات المختصة.

٢ " تفاصيل عن تصنيف هذه المخالفات وفقاً للأحكام القانونية الخاضعة لها.

”٣“ عدد الإدانات.

”٤“ تفاصيل عن طبيعة العقوبات التي وقعت عليها السلطات المختصة في مختلف الحالات (غرامة، سجن، الخ...).

(و) إحصاءات عن الحوادث الصناعية، بما في ذلك عدد الحوادث الصناعية المبلغ عنها وتفاصيل عن تصنيف هذه الحوادث حسب:

”١“ الصناعة والمهنة.

”٢“ السبب.

”٣“ كونها مسببة أو غير مسببة لوفيات.

(ز) إحصاءات عن الأمراض المهنية، بما في ذلك:

”١“ عدد حالات الأمراض المهنية المبلغ عنها.

”٢“ تفاصيل عن تصنيف هذه الحالات حسب الصناعة والمهنة.

”٣“ تفاصيل عن تصنيف هذه الحالات حسب مسبباتها أو طبيعتها، مثل طبيعة المرض، والمادة السامة أو العملية غير الصحية التي سببت المرض.

ملحق رقم (٢)

قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣

بإصدار قانون العمل

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه

(المادة الأولى)

يعمل بأحكام قانون العمل المرافق.

(المادة الثانية)

تظل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال سارية، وذلك إلى أن يتم إبرام ونفاذ الاتفاقيات الجماعية بشأنها وفقاً لحكام القانون المرافق . وتعتبر المزايا الواردة بتلك التشريعات الحد الأدنى الذي يتم التفاوض على أساسه.

(المادة الثالثة)

يستحق العاملون الذين تسرى في شأنهم أحكام القانون المرافق علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا تقل عن ٧٠ ٪ من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية، وذلك حتى يصدر المجلس القومي للأجور القرارات المنظمة لهذه العلاوة .

(المادة الرابعة)

لا تخل أحكام القانون المرافق بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها من أجور ومزايا مستمدة من أحكام القوانين واللوائح والنظم والاتفاقيات والقرارات الداخلية السابقة على العمل بأحكامه .

(المادة الخامسة)

تؤول إلى وزارة القوى العاملة والهجرة جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفة أحكام القانون المرافق، ويكون التصرف فيها على الوجه الآتي:

- (أ) ثلثان يخصصان للصرف في الأوجه وبالشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة والهجرة على الأغراض الاجتماعية وتحفيز العاملين والمشاركين في تطبيق هذا القانون .
- (ب) ثلث يخصص للمؤسسات الثقافية العمالية والاجتماعية العمالية التابعة للاتحاد العام لنقابات عمال مصر يوزع بينها بقرار يصدر من وزير القوى العاملة والهجرة بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر .

(المادة السادسة)

يستمر سريان القرارات التنفيذية لقانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨١ فيما لا يتعارض مع أحكام القانون المرافق ، وذلك إلى أن يصدر وزير القوى العاملة والهجرة القرارات المنفذة له في مدة لا تجاوز تسعين يوماً من تاريخ العمل به.

(المادة السابعة)

مع مراعاة حكم المادة الثانية من هذا القانون يلغى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨١ ، كما يلغى كل حكم يخالف أحكام القانون المرافق .

وتحل تسمية القانون المرافق محل عبارة قانون العمل الصادر بالقانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أينما وردت في القوانين و القرارات المعمول بها .

(المادة الثامنة)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويعمل به بعد تسعين يوما من اليوم التالى لتاريخ نشره .
يصمم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها .

قانون العمل

الكتاب الأول

التعارف والأحكام العامة

الباب الأول

التعاريف

مادة ١ :

يقصد فى تطبيق أحكام هذا القانون بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها :
(أ) العامل : كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه .
(ب) صاحب العمل : كل شخص أو اعتباري يستخدم عاملا أو أكثر لقاء أجر .
(ج) الأجر: كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتا كان أو متغيراً نقداً أو عيناً ويعتبر أجرا على الأخص ما يلي :

- ١ . العمولة، التى تدخل فى إطار علاقة العمل .
 - ٢ . النسبة المئوية، وهى ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو يبيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة .
 - ٣ . العلاوات أى كان سبب استحقاقها أو نوعها .
 - ٤ . المزايا العينية التى يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل .
 - ٥ . المنح، وهى ما يعطى للعامل علاوة على أجره وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته متى كانت هذه المنح مقررة فى عقود العمل الفردية أو الجماعية أو فى الأنظمة الأساسية للعمل وكذلك ما جرت العادة بمنحه متى توافرت لها صفات العمومية و الدوام و الثبات .
 - ٦ . البديل، وهو ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة لها فى أداء عمله .
 - ٧ . نصيب العامل فى الأرباح .
 - ٨ . الوهبة التى يصل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدتها وتعتبر فى حكم الوهبة النسبة المئوية التى يدفعها العملاء مقابل الخدمة فى المنشآت السياحية .
- ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع المنظمة النقابية المعنية بكيفية توزيعها على العاملين وذلك بالتشاور مع الوزير المعنى .
- (د) العمل المؤقت : العمل الذى يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضى طبيعة إنجازة مدة محددة، أو ينصب على عمل بذاته وينتهى بانتهائه .
- (هـ) العمل العرضي : العمل الذى لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازة أكثر من ستة أشهر .

- (و) العمل الرسمي : العمل الذي يتم فى مواسم دورية متعارف عليها .
 (ز) الليل : الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها .
 (ح) الوزير المختص : الوزير المختص بالقوى العاملة .
 (ط) الوزارة المختصة : الوزارة المختصة بشئون القوى العاملة .

مادة ٢ :

تطبيق أحكام هذا القانون تعتبر السنة ٣٦٥ يوما و الشهر ٣٠ يوما إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك .

الباب الثاني أحكام عامة

مادة ٣ :

يعتبر هذا القانون ، القانون العام الذي يحكم علاقات العمل، وذلك مع مراعاة اتفاقيات العمل الجماعية وأحكام المادة (٥) من هذا القانون .

مادة ٤ :

- لا تسرى أحكام هذا القانون على:
 أ) العاملين بأجهزة الدولة بما فى ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة .
 ب) عمال الخدمة المنزلية ومن فى حكمهم .
 ج) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا .
 وذلك ما لم يرد نص على خلاف ذلك

مادة ٥ :

يقع باطلا كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقا على العمل به، إذا كان يتضمن انتقاصا من حقوق العامل المقررة فيه .
 ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرر فى عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة، أو بمقتضى العرف .
 وتقع باطلة كل مصالحة تتضمن انتقاصا أو إبراء من حقوق العامل الناشئة عن عد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون .

مادة ٦ :

تعفى من الرسوم القضائية فى جميع مراحل التقاضي الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التى يرفعها العاملون و الصبية المتدرجون وعمال التلمذة الصناعية أو المستحقون عن هؤلاء وللحكمة فى جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالإنفاذ المعجل وبلا كفالة ولها فى حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها . وتعفى الفئات المشار إليها فى الفقرة السابقة من رسم الدفعة على كل الشهادات والصور التى تعطى لهم و الشكاوى و الطلبات التى تقدم منهم تطبيقاً لأحكام هذا القانون .

مادة ٧ :

تكون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار ، وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومع

ذلك يستوفى الأجر قبل غيره الحقوق المشار إليها في الفقرة السابقة .

مادة ٨ :

إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بالالتزامات الناشئة عن هذا القانون .

ويكون من تنازل له صاحب العمل عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامناً معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون.

مادة ٩ :

لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون ، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها .

ولا يترتب على إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع- ولو كان بالمراد العيني- أو النزول أو الإيجاز أو غير ذلك من التصرفات ، إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة و يكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود .

مادة ١٠ :

يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام هذا القانون.

الكتاب الثاني

علاقات العمل الفردية

الباب الأول

التشغيل

مادة ١١ :

تنشأ لجنة على التخطيط واستخدام القوى العاملة في الداخل و الخارج برئاسة الوزير المختص، وتضم ممثلين للوزارات المعنية، وكذلك ممثلين للاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال تختارهم منظماتهم بالتساوي بينهم . ويدخل في اختصاص هذه اللجنة رسم السياسة العامة لاستخدام العمالة المصرية في داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها، ووضع النظم و القواعد و الإجراءات اللازمة لهذا الاستخدام .

ويصدر بتشكيل اللجنة ونظام سير العمل بها قرار من رئيس مجلس الوزراء في مدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون .

الفصل الأول

تنظيم تشغيل المصريين فى الداخل و الخارج

مادة ١٢ :

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين، على كل قادر على العمل وراغب فيه أن يتقدم بطلب لقيد اسمه بالجهة الإدارية المختصة التى تقع فى دائرتها محل إقامته مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة وعليهذه الجهة قيد تلك الطلبات بأرقام مسلسلة فور ورودها وإعطاء الطالب شهادة بحصول هذا القيد دون مقابل . وتحدد البيانات التى يجب أن تتضمنها الشهادة المشار إليها فى الفقرة السابقة بقرار من الوزير المختص .

مادة ١٣ :

إذا كان الراغب فى العمل يمارس حرفة من الحرف التى يصدر بها القرار من الوزير المختص المشار إليها فى المادة (١٣٩) من هذا القانون وجب عليه أن يرفق بطلب القيد شهادة تحدد مستوى مهارته وترخيص مزاوله الحرفة طبقاً للمادة (١٤٠) من هذا القانون ، وتثبت درجة مهارته فى شهادة القيد . ولا يجوز تشغيل أي عامل إلا إذا كان حاصلاً عليه هذه الشهادة.

مادة ١٤ :

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ٧٥ بشأن تأهيل المعوقين لصاحب العمل الحق فى تعيين من يقع عليه اختياره، فإذا لم يكن المرشح من بين الحاصلين على شهادة القيد المشار إليها فى المادة (١٢) من هذا القانون، وجب عليه قيد اسمه خلال خمسة عشر يوماً من إلحاقه بالعمل .

ويجوز لصاحب العمل أن يستوفى احتياجاته الوظيفية و المهنية و الحرفية بالنسبة للوظائف والأعمال التى خلت أو أنشئت لديه ممن ترشحهم الجهة الإدارية المختصة التى تقع فى دائرتها محل عمله من المسجلين لديها مراعية أسبقية القيد .

مادة ١٥ :

يلتزم صاحب العمل فى المنشآت القائمة وقت تطبيق أحكام هذا القانون ، وتلك التى تنشأ مستقبلاً بأن يرسل إلى الجهة الإدارية المختصة التى يقع فى دائرتها محل العمل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون أو من تاريخ بدء العمل بالمنشأة- على حسب الأحوال - بياناً مفصلاً بعدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم ومهنتهم وفتات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم والأحوال التى يتقاضونها . وعليه خلال ثلاثين يوماً من تاريخ شغل الوظيفة التى خلت لديه أن يعيد إلى الجهة الإدارية شهادة قيد العامل الصادرة منها بعد استيفاء البيانات المدونة بها، وعليه تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها أمام اسم العامل فى سجل قيد العمال بالمنشأة . وعلى صاحب العمل فى المنشآت المشار إليها فى الفقرة الأولى أن يرسل إلى ذات الجهة خلال شهر يناير من كل عام البيانات الآتية :

- ما طرأ من تعديلات على البيانات الواردة فى الفقرة السابقة .
- عدد الوظائف الشاغرة بسبب الإحلال و التوسعات الجديدة .
- بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة موزعة بحسب الحالة التعليمية و المهنية خلال العام التالى .

مادة ١٦ :

لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلان وأن يعهد إلى أحد المكاتب الاستشارية بدراسة الطلبات التى تقدم إليه وإبداء الرأي أو التوصية أو المساعدة بشأن اختيار أفضل المرشحين

لهذه الوظائف . ولا يجوز له تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول لتوريد عمال . ويجوز للوزير المختص بقرار منه الترخيص للجمعيات و المؤسسات و المنظمات النقابية بالنسبة لأعضائها بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين، وفي هذه الحالة يتعين على هذه الجهات مراعاة الأحكام الواردة في هذا الفصل و القرار المشار إليه.

مادة ١٧ :

مع عدم الإحلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل ، تكون مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الداخل أو في الخارج عن طريق :

(أ) الوزارة المختصة .

(ب) الوزارة و الهيئات العامة .

(ج) (الاتحاد العام لنقابات عمال مصر .

(د) شركات القطاع و قطاع الأعمال العام و القطاع الخاص المصرية فيما تبرمه من تعاقدات مع الجهات الأجنبية في حدود أعمالها وطبيعة نشاطها .

(هـ) الشركات المساهمة أو شركات التوصيات بالأسهم أو ذات المسؤولية المحدودة ، بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة.

(و) النقابات المهنية بالنسبة لأعضائها فقط.

مادة ١٨ :

لل منظمات الدولية أن تزاوّل عمليات إلحاق المصريين للعمل خارج جمهورية مصر العربية إذا كان التعاقد مع جهات حكومية أو هيئات عامة عربية أو أجنبية.

مادة ١٩ :

تتولى الوزارة المختصة بالتعاون مع وزارة الخارجية متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية و التعاقدات المتعلقة بالعمالية المصرية في الخارج وبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات و التعاقدات.

مادة ٢٠ :

تقدم الجهات المشار إليها في المادتين (١٧، ١٨) من هذا القانون إلى الوزارة المختصة نسخة من الطلب الوارد إليها من الخارج بشأن توفير فرص العمل وشروطها موثقة من السلطات المختصة ، كما تقدم نسخة من الاتفاقيات وعقود العمل المبرمة متضمنة تحديد العمل و الأجر المحدد له وشروط وظروف أدائه والتزامات العامل .

ويكون للوزارة خلال عشرة أيام على الأكثر من تاريخ إخطارها بالاتفاقيات والطلبات والعقود مستوفاة، الاعتراض عليها في حالة عدم مناسبة الأجر أو مخالفتها للنظام العام أو الآداب العامة ، فإذا انقضت المدة المشار إليها دون اعتراض من الوزارة اعتبرت الاتفاقيات و الطلبات و العقود موافقا عليها .

مادة ٢١ :

يحظر على الجهات المشار إليها في المادة ١٧ من هذا القانون تقاضى أي مقابل من العامل نظير إلحاقه بالعمل ، ومع ذلك يجوز تقاضى أي مقابل من العامل نظير إلحاقه بالعمل ، ومع ذلك يجوز تقاضى مقابل عن ذلك من صاحب العمل .

واستثناء من أحكام الفقرة السابقة يجوز للشركات المشار إليها في البند "هـ" من المادة "١٧" من هذا القانون تقاضى مبلغ لا يجاوز ٢٪ من أجر العامل الذي يتم إلحاقه بالعمل وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية ، ويحظر تقاضى أية مبالغ أخرى من العامل تحت أي مسمى.

مادة ٢٢ :

مع عدم الإحلال بالشروط التي يوجبها قانون شركات المساهمة و التوصية بالأسهم و الشركات ذات المسؤولية المحددة، يشترط الحصول على الترخيص المنصوص عليه في الفقرة (هـ) من المادة (١٧) من هذا القانون ما يأتي :

١. أن يكون المؤسسون وأعضاء مجلس الإدارة و المديرون المختصون بعمليات التشغيل من المصريين ولم يسبق الحكم على أي منهم بعقوبة جنائية أو بعقوبة جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره .
 ٢. ألا يقل رأسمال الشركة عن مائة ألف جنيه وأن يكون مملوكاً بأكمله لمصريين بالنسبة للشركات التي تزاو عمليات تشغيل المصريين خارج جمهورية مصر العربية يتعين ألا يقل رأسمالها عن مائة ألف جنيه و أن تكون الأغلبية المطلقة للمؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة من المصريين الذين يمتلكون ٥١٪ على الأقل من رأسمالها .
 ٣. أن تقدم الشركة خطاب ضمان غير مشروط وغير قابل للإلغاء صادراً من أحد البنوك العاملة في جمهورية مصر العربية بمبلغ مائة ألف جنيه لصالح الوزارة المختصة، وأن يكون هذا الخطاب سارياً طوال مدة سريان الترخيص ويتعين استكمال قيمة خطاب الضمان بمقدار ما خصم من غرامات أو تعويضات مستحقة طبقاً لأحكام هذا القانون ، وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ إخطار الشركة المرخص لها بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول .
- ويكون الترخيص لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد وفقاً للقواعد و الإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص وذلك مقابل أداء الرسم الذي يحدده منح الترخيص أو تجديده بما لا يجاوز خمسة آلاف جنيه . ومع ذلك يجوز للوزير المختص وقف إصدار تراخيص جديدة أو تجديد التراخيص القائمة في ضوء احتياجات سوق العمل الفعلية.

مادة ٢٣ :

يلغى الترخيص بقرار من الوزير المختص عند ثبوت أي من الحالات الآتية :

١. فقد الشركة شرطاً من شروط الترخيص.
 ٢. تقاضى الشركة أية مبالغ من العامل نظير تشغيله بالمخالفة لأحكام هذا الفصل.
 ٣. حصول الشركة على الترخيص أو تجديده أو عدم اعتراض الوزارة على اتفاق أو عقد عمل بناء على ما قدمته من بيانات غير صحيحة.
- ويجوز بقرار من الوزير المختص إلغاء الترخيص في حالة ثبوت مخالفة الشركة لحكم من الأحكام الجوهرية الواردة في القرارات الصادرة تنفيذاً لأحكام هذا الفصل .
- وللوزير المختص إيقاف نشاط الشركة مؤقتاً إذا نسب إليها بناء على أسباب جدية أي من الحالات المبينة في هذه المادة وذلك لحين الفصل في مدى ثبوت تلك الحالات أو حين زوال المخالفة في الحالة المنصوص عليها في الفقرة السابقة.
- ولا يخل إلغاء الترخيص في أي من الحالات المبينة في هذه المادة بالمسؤولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية.

مادة ٢٤ :

يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا الفصل ، وعلى الأخص القرارات المتعلقة بواجبات الشركات المرخص لها بالعمل في مجال التشغيل و الشروط الواجب توافرها في مقر الشركة وتنظيم إجراءات العمل في هذا النشاط وتحديد السجلات التي يتعين إمسакها و اللازمة لمباشرة عملها وقواعد القيد فيها والرقابة والتفتيش عليها الواجب توافرها في الإعلانات التي تنشر في جمهورية مصر العربية عن فرص العمل وكذلك تحديد أسلوب ووسيلة إخطار الجهات المنصوص عليها في المادتين (١٨ ، ١٧) من هذا القانون باعتراض الوزارة وذلك كله خلال ستين يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون .

مادة ٢٥ :**يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتي :**

- (أ) الأعمال العرضية .
 - (ب) الوظائف الرئيسية التي تعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن صاحب العمل .
- وللوزير المختص أن يصدر قراراً ببيان أحكام هذا الفصل على كل أو بعض الأعمال والوظائف والفئات المشار إليها في البندين السابقين.

مادة ٢٦ :

تتولى الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة وعلى الأخص عمال الزراعة الموسمين وعمال البحر وعمال المناجم والمهاجر و عمال المقاولات .

ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزراء المعنيين و الاتحاد العام لنقابات عمال مصر القرارات الخاصة لتحديد القواعد المنتظمة لتشغيل هذه الفئات و اشتراطات السلامة و الصحة المهنية و الانتقال و الإعاشة الواجب اتخاذها بشأنهم و اللوائح المالية والإدارية التي تنظم هذا التشغيل .

الفصل الثاني**تنظيم عمل الأجانب****مادة ٢٧ :**

يخضع استخدام الأجانب في جميع منشآت القطاع الخاص و وحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام و الهيئات العامة و الإدارة المحلية و الجهاز الإداري للدولة للأحكام الواردة في هذا الفصل ، وذلك مع مراعاة شرط المعاملة بالمثل . ويحدد الوزير المختص حالات إعفاء الأجانب من هذا الشرط.

مادة ٢٨ :

لا يجوز للأجانب أن يزاولوا عولاً إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة، وأن يكون مصرحاً لهم بدخول البلاد و الإقامة بقصد العمل .

ويقصد بالعمل في تطبيق أحكام هذا الفصل كل عمل تابع أو أية مهنة أو حرفة بما في ذلك العمل في الخدمة المنزلية.

مادة ٢٩ :

يحدد الوزير المختص بقرار منه شروط الحصول على الترخيص بالعمل المشار إليه في المادة السابقة وإجراءاته والبيانات التي يتضمنها وإجراءات تجديده و الرسم الذي يحصل عنه بما لا يقل عن ألف جنيه مصري .

كما يحدد حالات إلغاء الترخيص قبل انتهاء مدته وحالات إعفاء الأجانب من شرط الحصول عليه .
ويلتزم كل من يستخدم أجنبياً أعضا من شرط الحصول على الترخيص بأن يخطر الجهة الإدارية المختصة بذلك الاستخدام خلال سبعة أيام من مزاولة الأجنبي للعمل وكذلك عند انتهاء خدمته لديه.

مادة ٣٠ :

يحدد الوزير المختص بقرار منه المهن والأعمال والحرف التي يحظر على الأجانب الاشتغال بها ، كما يحدد النسبة القوي لاستخدامهم في المنشآت والجهات المبينة في المادة (٧٢) من هذا القانون.

الباب الثاني

عقد العمل الفردي

مادة ٣١ :

تسرى أحكام هذا الباب على العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء آخر.

مادة ٣٢ :

يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من ثلاث نسخ يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة مكتب التأمينات الاجتماعية المختص .
ويجب أن يتضمن العقد على الأخص البيانات الآتية:

- (أ) اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل .
 - (ب) اسم العامل ومؤهله ومهنته أو حرفته ورقمه التأميني ومحل لإقامته وما يلزم لإثبات شخصيته .
 - (ج) طبيعة ونوع العمل محل التعاقد .
 - (د) الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها . وإذا لم يوجد عقد مكتوب ، للعامل وحدة إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات .
- ويعطى صاحب العمل أيضاً بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات .

مادة ٣٣ :

تحدد مدة الاختبار في عقد العمل ، ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر أو تعيينه تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد .

الباب الثالث

الأجور

مادة ٣٤ :

ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة وبإيجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار .
كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوة السنوية الدورية بما لا يقل عن ٧٪ من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية ، وفي حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها ، يعرض الأمر على المجلس القومي للأجور لتقرير ما يراه ملائماً مع ظروفها في خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه . ويصدر رئيس مجلس الوزراء خلال ستين يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون قراراً بتشكيل هذا المجلس ويضم في عضويته الفئات الآتية :

١. أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم .

٢. أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم هذه المنظمات .
 ٣. أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد .
 ويراعى أن يكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساوياً لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة معا وأن يتساوى عدد أعضاء كل من الفئتين الثانية و الثالثة .

ويحدد فى قرار تشكيل المجلس اختصاصاته الأخرى و نظام العمل به.

مادة ٣٥:

يحظر التمييز فى الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة.

مادة ٣٦:

يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة المنشأة، فإذا لم يحدد الأجر بأي من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة فى الجهة التى تؤدى فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولت اللجنة المنصوص عليها فى المادة (٧١) من هذا القانون تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة، وذلك كله مع مراعاة حكم المادتين (٣٤، ٣٥) من هذا القانون .

مادة ٣٧:

إذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو بالعمولة وجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور.

مادة ٣٨:

تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً فى أحد أيام العمل وفى مكانه مع مراعاة الأحكام التالية :

- (أ) العمال المعينون بأجر شهري تؤدى أجورهم مرة على الأقل فى الشهر .
 (ب) إذا كان الأجر بالإنتاج واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل وأن يؤدى له باقى الأجر خلال الأسبوع التالى ما كلف به .
 (ج) فى غير ما ذكر فى البندين السابقين تؤدى للعمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك .

(هـ) إذا انتهت علاقة العمل يؤدى صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فوراً، إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب فى هذه الحالة على صاحب أداء أجر العامل وجميع مستحقاته فى مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات.

مادة ٣٩:

يكون حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج أو العمال الذين يتقاضون أجوراً ثابتة مضافاً إليها عمولة أو نسبة مئوية على أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية فى السنة الأخيرة أو عن المدة التى اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوماً على عدد أيام العمل الفعلية عن الفترة ذاتها.

مادة ٤٠:

يحظر على صاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعي أو الساعة أو بالإنتاج إلا بموافقة العامل عند نقله كتابة، ويكون للعامل فى هذه الحالة جميع الحقوق التى اكتسبها فى المدة التى قضاها بالأجر الشهري.

مادة ٤١ :

إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل وكان مستعداً لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل ، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً .
أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره.

مادة ٤٢ :

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

مادة ٤٣ :

لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من ١٠ ٪ وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد أو أن يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض ويسرى ذلك الحكم على الأجر المدفوعة مقدماً.

مادة ٤٤ :

مع مراعاة أحكام المواد (٧٥، ٧٦، ٧٧) من قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٠، لا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود ٢٥٪ من هذا الأجر ، ويجوز رفع نسبة الخصم إلى ٥٠ ٪ في حالة دين النفقة .

وعند التزام مقدم دين النفقة ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أتلّفه العامل من أدوات أو مهمات أو استرداداً لما صرف إليه بغير وجه حق، أو ما وقع على العامل من جزاءات .
ويشترط لصحة النزول عن الأجر في حدود النسبة المقررة بهذه المادة أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل.

وتحسب النسبة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر، وقيمة المبالغ المستحقة وفقاً لقوانين التأمين الاجتماعي، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل في حدود النسبة المنصوص عليها في المادة السابقة.

مادة ٤٥ :

لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك وفي كشوف الأجر، على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر.

مادة ٤٦ :

مع مراعاة حكم المادة السابقة، يسلم صاحب العمل إلى عماله من الأطفال أجورهم أو مكافأتهم أو غير ذلك مما يستحقونه قانوناً، ويكون هذا التسليم مبرئاً لذمته.

الباب الرابع**الإجازات****مادة ٤٧ :**

تكون مدة الإجازة السنوية ٢١ يوماً بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة، تزداد إلى ثلاثين يوماً متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوماً في السنة لمن تجاوز سن الخمسين، ولا تدخل في حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد و المناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية .

وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق إجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر في خدمة صاحب العمل .

وفى جميع الأحوال تزداد مدة الإجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو فى المناطق النائية و التى يصدر بتحديددها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى الجهات المعنية .

ومع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٤٨) من هذا القانون لا يجوز للعامل النزول عن إجازته .

مادة ٤٨ :

يحدد صاحب العمل مواعيد الأجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه، و لا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .

ويلتزم العامل بالقيام بالإجازة فى التاريخ و للمدة التى حددها صاحب العمل وإذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة سقط حقه فى اقتضاء مقابلها .

وفى جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً، منها ستة أيام متصلة على الأقل ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد .

ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال.

مادة ٤٩ :

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

مادة ٥٠ :

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

مادة ٥١ :

للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة ويحد أقصى يومان فى المرة الواحدة وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل.

مادة ٥٢ :

للعامل الحق فى إجازة بأجر كامل فى الأعياد التى يصدر بتحديددها قرار من الوزير المختص بحد أقصى ثلاثة عشر يوماً فى السنة.

ولصاحب العمل تشغيل العامل فى هذه الأيام إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل فى هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر .

مادة ٥٣ :

للعامل الذى أمضى فى خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة الحق فى إجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس، وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته.

مادة ٥٤ :

للعامل الذى يثبت مرضه الحق فى إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعى .

ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسرى في شأنها أحكام المادتين ١ ، ٨ من القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة على أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل ٧٥٪ من أجره ثم ثلاثة أشهر دون أجر وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه .
وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازة مرضية، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى أجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك .

مادة ٥٥ :

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

الباب الخامس

واجبات العمال ومساءلتهم

الفصل الأول

واجبات العامل

مادة ٥٦ :

يجب على العامل:

- (أ) أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة وذلك وفقا لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل الفردية والجماعية ، وأن ينجزها في الوقت المحدد، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد .
- (ب) أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به، إذا لم يكن في هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر .
- (ج) أن يحافظ على مواعيد العمل، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده .
- (د) أن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء أخرى، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها ويلتزم بأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد .
- (هـ) أن يحسن معاملة صاحب العمل .
- (و) أن يحترم رؤسائه وزملاءه في العمل وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها .
- (ز) أن يحافظ على كرامة العمل، وأن يسلك المسلك اللائق به .
- (ح) أن يراعى النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها .
- (ط) أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشى المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقا للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل.
- (ي) أن يخطر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وموقفه من أداء الخدمة العسكرية والبيانات الأخرى التي تتطلب القوانين والنظم إدراجها في السجل الخاص به، وبكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات السابقة في المواعيد المحددة لذلك .
- (ك) أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنيًا وثقافيًا أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقني في المنشأة بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة.

مادة ٥٧ :

- يحظر على العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية :
- (أ) الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل .
- (ب) العمل لدى الغير سواء بأجر أو بدون أجر إذا كان في قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله أو لا يتفق مع كرامة العمل أو يمكن الغير أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة أو المنشأة أو منافسة صاحب العمل .
- (ج) ((ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده، أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل سواء بصفته شريكاً أو عاملاً .
- (د) الاقتراض من عملاء صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل ولا يسرى هذا الخطر على الاقتراض من المصاريف .
- (هـ) قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بغير رضا صاحب العمل .
- (و) جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل، مع مراعاة ما تقتضيه أحكام القوانين المنظمة للانتخابات العمالية .

الفصل الثاني

التحقيق مع العمال ومساءلتهم

مادة ٥٨ :

علي صاحب العمل أن يضع تنظيم العمل والجزاءات التأديبية، موضحاً بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية، مصدقاً عليها من الجهة الإدارية المختصة، وعلي هذه الجهة أخذ رأي المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق على اللائحة، فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق أو الاعتراض على اللائحة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذة، وللوزير المختص أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لكي يسترشد بها أصحاب الأعمال.

وعلي صاحب العمل في حالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة في مكان ظاهر.

مادة ٥٩ :

يشترط في الفعل الذي تجوز مساءلة العامل عنه تأديبياً أن يكون ذا صلة بالعمل.

وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها مما هو منصوص عليه في المادة (٦٠) من هذا القانون، وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة.

ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً.

مادة ٦٠ :

الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل وفقاً للوائح تنظيم العمل والجزاءات التأديبية في كل منشأة هي:

١. الإنذار.
٢. الخصم من الأجر.
٣. تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر.

٤. الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها.
٥. تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة.
٦. خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر.
٧. خفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه.
٨. الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون.

مادة ٦١ :

لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع جزاء الخصم على العامل عن المخالفة الواحدة بما يزيد على أجر خمسة أيام، ولا يجوز أن يقتطع من أجر العامل وفاء للجزاءات التي يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

وإذا حدد الخصم بنسبة محددة من الأجر اعتبر أن المقصود بذلك هو الأجر الأساسي اليومي للعامل.

مادة ٦٢ :

لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة، كما لا يجوز له الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقاً لحكم المادة (٦١) من هذا القانون أي جزاء مالي إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

مادة ٦٣ :

يجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل إلى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التي سبق مجازاته عنها، متى وقعت المخالفة الجديدة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق.

مادة ٦٤ :

يحظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص، على أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة، وللمنظمة النقابية التي يتبعها العامل أن تندب ممثلاً عنها لحضور التحقيق.

ويجوز في المخالفات التي يعاقب عليها بالإنذار أو الخصم من الأجر الذي لا يزيد مقداره على أجر يوم واحد أن يكون التحقيق شفاهة، على أن يثبت مضمونه في القرار الذي يقضي بتوقيع الجزاء.

وفي جميع الحالات يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً.

مادة ٦٥ :

لصاحب العمل أن يحقق مع العامل بنفسه، أو أن يعهد بالتحقيق إلى إدارة الشؤون القانونية أو أي شخص آخر من ذوي الخبرة في موضوع المخالفة أو أحد العاملين بالمنشأة بشرط ألا يقل المستوى الوظيفي للمحقق عن مستوى العامل الذي يحقق معه.

مادة ٦٦ :

لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد على ستين يوماً مع صرف أجره كاملاً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك أو طلب من اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون فصله من الخدمة.

مادة ٦٧ :

إذا اتهم العامل بارتكاب جناية أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأداب العامة أو اتهم بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتاً، وعليه أن يعرض الأمر على اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف.

وعلى اللجنة أن تبت في الحالة المعروضة عليها خلال سبعة أيام من تاريخ العرض، فإذا وافقت على الوقف يصرف العامل نصف أجره، أما في حالة عدم الموافقة على الوقف يصرف أجر العامل كاملاً من تاريخ وقفه.

فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية أو قدم للمحاكمة وقضي ببراءته وجب إعادته للعمل مع تسوية مستحقاته كاملة وإلا اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً.

وإذا ثبت أن اتهم العامل كان بتدبير صاحب العمل أو من يمثله وجب أداء باقي أجره عن مدة الوقف.

مادة ٦٨ :

يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون.

ويكون توقيع باقي الجزاءات التأديبية لصاحب العمل أو من يفوضه لذلك.

ويكون لمدير المنشأة توقيع جزاء الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام.

مادة ٦٩ :

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

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

مادة ٧٠ :

إذا نشأ نزاع فردى بين صاحب العمل والعمال في شأن تطبيق أحكام هذا القانون أو أي من القوانين أو اللوائح المنظمة لعلاقات العمل الفردية، فلائي منهما أن يطلب من لجنة - تشكل من: ممثل للجهة الإدارية المختصة (مقرراً)، وممثل للمنظمة النقابية، وممثل لمنظمة أصحاب الأعمال- خلال عشرة أيام من تاريخ النزاع تسويته ودياً، فإذا لم تتم التسوية خلال واحد وعشرين يوماً- من تاريخ تقديم الطلب- جاز لأي منهما أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع إلى المحكمة العمالية المنصوص عليها في المادة (٧١) م هذا القانون أو أن يلجأ إليها في موعد أقصاه خمسة وأربعون يوماً من تاريخ انتهاء المدة المحددة للتسوية سواء كان قد تقدم للجنة بطلب التسوية أو لم يتقدم به وإلا سقط حقه في عرض الأمر على المحكمة.

مادة ٧١ :

تشكل المحكمة العمالية من دائرة أو أكثر من دوائر المحكمة الابتدائية وتختص دون غيرها بالفصل في كافة المنازعات العمالية الفردية المشار إليها في المادة (٧٠) من هذا القانون.

وتخطر المحكمة ممثلاً عن المنظمة النقابية المعنية ، وممثلاً عن منظمة أصحاب الأعمال لسماع رأيهما في النزاع في أول جلسة، فإذا تخلف أي منهما عن الحضور استمرت المحكمة في نظر الدعوى .

وعلى المحكمة العمالية أن تفصل - على وجه السرعة وبحكم واجب النفاذ ولو تم استئنافه - في طلب صاحب العمل بفصل العامل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسة ، فإذا رفضت الطلب ، قضت باستمرار العامل في عمله ويلزام صاحب العمل بأن يؤدي إليه ما لم يصرف له من مستحقات .

فإذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ الحكم باستمرار العامل في عمله اعتبر ذلك فصلاً تعسفياً يستوجب التعويض طبقاً لنص المادة (١٢٢) من هذا القانون.

وتقضى المحكمة العمالية - بصفة مستعجلة - وبحكم واجب النفاذ بتعويض مؤقت للعامل يعادل أجره الشامل لمدة اثني عشر شهراً إذا جاوزت مدة عمله سنة كاملة ، فإن كانت أقل من ذلك كان التعويض المؤقت بقدر أجره الشامل عن مدة عمله إذا طلب منها ذلك . وعلى العامل إعلان صاحب العمل بطلباته النهائية خلال ثلاثين يوماً من اليوم التالي لتاريخ صدور الحكم بالتعويض المؤقت إذا لم يكن قد سبق له إبدائها .

وتقضى المحكمة العمالية للعامل بمبلغ التعويض النهائي وفي باقي طلباته بعد أن تخصم المبالغ التي يكون العامل قد استوفاه تنفيذاً للحكم الصادر بالتعويض المؤقت .

فإذا كان طلب فصل العامل بسبب نشاطه النقابي قضت المحكمة العمالية باستمرار العامل في عمله إذا طلب ذلك ما لم يثبت صاحب العمل أن طلب الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط .

ويتبع فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون أحكام قانوني المرافعات والإثبات في المواد المدنية والتجارية.

مادة ٧٢ :

يتبع في الطعن على أحكام المحاكم العمالية الأحكام الواردة في قانون المرافعات المدنية والتجارية .

مادة ٧٣ :

إذا تسبب العامل بخبطه وبمناسبة عمله في فقد أو إتلاف مهمات أو آلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده التزم بأداء قيمة ما فقد أو أُلِف .

ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجره على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

ويجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون ووفقاً للمدد والإجراءات الواردة بها .
فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذى قدره للإتلاف أو قضى له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور قرار اللجنة .
ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفى مستحقاته بطريق الاقتطاع وفقاً لحكم هذه المادة إذا بلغ مجموعها أجر شهرين .

مادة ٧٤ :

لا تخل الأحكام الواردة بهذا الباب بالضمانات المقررة بقانون النقابات العمالية لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية .
مادة ٧٥ :

على صاحب العمل قيد الجزاءات المالية التى توقع على العمال فى سجل خاص ، مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره ، وأن يفرد لها حساباً خاصاً ، ويكون التصرف فيها طبقاً لما يقرره الوزير المختص بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر .

الباب السادس

تنظيم العمل

مادة ٧٦ :

لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على القيود المشروطة في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة ، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة ، وله أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً بشرط عدم المساس بحقوق العامل .
ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقني في المنشأة .

مادة ٧٧ :

على صاحب العمل أن ينشئ ملفاً لكل عامل يذكر فيه على الأخص ، اسمه ومهنته ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بداية خدمته وأجره وبيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التي وقعت عليه وبيان ما حصل عليه من إجازات وتاريخ نهاية خدمته وأسباب ذلك .
وعليه أن يودع في الملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وفقاً لما تقرر لائحة المنشأة ، وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل ولا يجوز الإطلاع عليها هذه البيانات إلا لمن رخص له قانوناً بذلك .
وعليه أن يحتفظ بملف العامل لمدة سنة على الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل .

مادة ٧٨ :

يلتزم صاحب العمل بنقل العامل من الجهة التي تم التعاقد معه فيها إلى مكان العمل كما يلتزم بإعادته إلى تلك الجهة خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل لأحد الأسباب المبينة في القانون ، إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المذكورة .
فإذا لم يتم صاحب العمل بذلك وجب على الجهة الإدارية المختصة إذا تقدم إليها العامل في نهاية المدة المذكورة إعادته إلى الجهة التي تم التعاقد معه فيها على نفقتها ويجوز لهذه الجهة استرداد ما أنفقتة بطريق الحجز الإداري .

مادة ٧٩ :

إذا عهد صاحب العمل إلى آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها وذلك في منطقة عمل واحدة وجب عليها الأخير أن يسوى بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ويكون الأخير متضامناً معه في ذلك.

الفصل الأول**ساعات العمل وفترات الراحة****مادة ٨٠ :**

مع عدم الإخلال بأحكام القانون ٣٣١ لسنة ١٦٩١ في شأن تنظيم وتشغيل العمال في المنشآت الصناعية لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمان ساعات في اليوم أو ٨٤ ساعة في الأسبوع ، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة . ويجوز بقرار من الوزير المختص تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يحددها .

مادة ٨١ :

يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة وأن يراعى في تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة . وللوزير المختص أن يحدد بقرار منه الحالات أو الأعمال التي يتحتم لأسباب فنية أو ظروف التشغيل - استمرار العمل فيها دون فترة راحة، كما يحدد الأعمال الشاقة أو المرهقة التي يمنح العامل فيها فترات الراحة وتحتسب من ساعات العمل الفعلية.

مادة ٨٢ :

يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد وتحتسب فترة الراحة من ساعات التواجد، إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل . ويستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه بحيث لا تزيد مدة تواجدهم على اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد .

مادة ٨٣ :

يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر، وفي جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر .

مادة ٨٤ :

استثناء من الحكم الوارد في المادة السابقة ، يجوز في الأماكن البعيدة عن العمران وفي الأعمال التي تتطلب طبيعة العمل أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل بجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع ، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول على الراحة الأسبوعية المجمعة ، وتضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشر قواعد تنظيم الراحة الأسبوعية المجمعة بها وفقاً للقرارات التي تصدرها المنشأة.

ويراعى في حساب مدة الراحة الأسبوعية المجمع أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع به مواصلات وتنتهي ساعة العودة إلى.

مادة ٨٥:

يجوز لصاحب العمل عدم التقييد بالأحكام الواردة بالمواد (٠٨-١٨-٢٨-٣٨-٤٨) من هذا القانون ، إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية أو ظروف استثنائية ويشترط في هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الإضافية والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منها .

وفى هذه الحالة يستحق العامل، بالإضافة إلى أجره الأصلي أجراً عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي أو الجماعي بحيث لا يقل عن الأجر الذي يستحقه العامل، مضافاً إليه ٥٢٪ عن ساعات العمل النهارية و ٠٧٪ عن ساعات العمل الليلية.

فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلي الأجر، ما لم يمنحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي .
وفى جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم الواحد.

مادة ٨٦:

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

مادة ٨٧:

لا تسرى أحكام المواد (٠٨-١٨-٢٨-٤٨) من هذا القانون على:

- ١ . الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل .
- ٢ . العمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل.
- ٣ . العمال المخصصين للحراسة والنظافة .
- ٤ . وتحدد الأعمال المشار إليها في البندين ٢-٥ والحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية فيها بقرار من الوزير المختص ويستحق العمال الوارد ذكرهم في هذين البندين أجراً إضافياً طبقاً لنص المادة من هذا القانون .

الفصل الثاني

تشغيل النساء

مادة ٨٨:

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

مادة ٨٩:

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

مادة ٩٠ :

يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأعمال الضارة صحياً أو أخلاقياً وكذلك الأعمال الشاقة وغيرها من الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها .

مادة ٩١ :

للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساوٍ للأجر الكامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه ، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينة بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه .
ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة وأربعين يوماً التالية للوضع .
ولا تستحق إجازة الوضع أكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة .

مادة ٩٢ :

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

مادة ٩٣ :

يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الثمانية عشر شهرا التالية لتاريخ الوضع - فضلا عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة ، وللعمال الحق في ضم هاتين الفترتين .
وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر .

مادة ٩٤ :

مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٢٧) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ٢١ لسنة ٦٩٩١ ، يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها .

مادة ٩٥ :

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

مادة ٦٩ :

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

مادة ٧٩ :

يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل العاملات في الزراعة البحتة .

الفصل الثالث

تشغيل الأطفال

مادة ٨٩ :

يعتبر طفلاً - في تطبيق أحكام القانون - كل من بلغ الرابعة عشرة سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ثماني عشرة سنة كاملة .
ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون سن السادسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلتصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوي العاملة المختص.

مادة ٩٩ :

يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي، أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم اثنتى عشرة سنة.

مادة ١٠١ :

يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها وفقاً لمراحل السن المختلفة .

مادة ١٠١ :

يحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يوميا، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة ، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة. ويحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية .

وفي جميع الأحوال يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً .

مادة ١٠٢ :

علي صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر :

- (أ) أن يعلق في مكان ظاهر في محل العمل نسخة تحتوى على الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل .
- (ب) أن يحرر كشفاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة
- (د) أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه والأعمال المكلفين بها وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم

مادة ١٠٣ :

لا تسرى أحكام هذا الفصل على الأطفال الذين يعملون في أعمال الزراعة البحتة.

الباب السابع

انقضاء علاقة العمل

مادة ١٠٤ :

ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته.
فإذا أبرم العقد لمدة تزيد على خمس سنوات ، جاز للعامل إنهاء دون تعويض - عند انقضاء خمس سنوات - وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر.
وتسرى أحكام الفترة السابقة على حالات إنهاء العامل للعقد بعد انقضاء المدة المذكورة.

مادة ١٠٥ :

مع مراعاة أحكام المادة (١٠٦) من هذا القانون إذا انقضت مدة عقد العمل محدد المدة واستمر طرفاه في تنفيذه، اعتبر ذلك منهما تجديدًا للعقد لمدة غير محددة.
ولا يسري ذلك على عقود عمل الأجانب.

مادة ١٠٦ :

إذا انتهى عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته ، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لمدة أو لمدد أخرى.
فإذا زادت مدد العقد الأصلية والمجددة على خمس سنوات، جاز للعامل إنهاء وفقاً لأحكام المادة ١٠٤ من هذا القانون.

مادة ١٠٧ :

إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين ، انتهى العقد بإنهاء هذا العمل ، فإذا استغرق الإنجاز مدة تزيد على خمس سنوات لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل إتمام إنجاز العمل.

مادة ١٠٨ :

إذا انتهى عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه في تنفيذ العقد بعد إنجاز العمل، اعتبر ذلك تجديدًا منهما للعقد لمدة غير محددة.

مادة ١٠٩ :

إذا انتهى عقد العمل المبرم لعمل معين بإنجازه ، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لعمل أو أعمال أخرى مماثلة.
فإذا زادت مدة إنجاز العمل الأصلي والأعمال التي جدد العقد لها على خمس سنوات، لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز هذه الأعمال.

مادة ١١٠ :

مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٩٨) من هذا القانون ومع مراعاة أحكام المواد التالية ، إذ كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لكل من طرفيه إنهاء بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء .
ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهي هذا العقد إلا في حدود ما ورد بالمادة (٦٩) من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعتمدة.
كما يجب أن يستند العامل في الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية.

ويراعى في جميع الأحوال أن يتم الإنهاء في وقت مناسب لظروف العمل.

مادة ١١١ :

يجب أن يتم الأخطار قبل الإنهاء بشهرين إذا لم تتجاوز مدة الخدمة المتصلة للعامل لدي صاحب العمل عشر سنوات.

مادة ١١٢ :

لا يجوز تعليق الإخطار بالإنهاء على شرط واقف أو فاسخ .
ويبدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلمه ، وتحتسب مدة خدمة العامل من تاريخ تسلمه العمل وحتى تاريخ انتهاء مهلة الإخطار.

مادة ١١٣ :

لا يجوز توجيه الإخطار للعامل خلال إجازته و لا تحتسب مهلة الإخطار إلا من اليوم التالي لانتهاء الإجازة .
وإذا حصل العامل على إجازة مرضية خلال مهلة الإخطار يوقف سريان هذه المهلة ولا يبدأ سريانها من جديد إلا من اليوم التالي لانتهاء تلك الإجازة.

مادة ١١٤ :

يظل عقد العمل قائماً طوال مهلة الإخطار ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه ، وينتهي العقد بانقضاء المهلة.

مادة ١١٥ :

لا يجوز الاتفاق على الإعفاء من شرط الإخطار أو تخفيض مدته، ولكن يجوز الاتفاق على زيادة هذه المدة .
ويجوز لصاحب العمل إعفاء العامل من مراعاة الإخطار كلها أو بعضها في حالة إنهاء العقد من جانب العامل.

مادة ١١٦ :

إذا كان الإخطار بالإنهاء من جانب صاحب العمل ، يحق للعامل أن يتغيب يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع وذلك للبحث عن عمل آخر ومع استحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات الغياب .
ويكون للعامل تحديد يوم الغياب أو ساعاته بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب على الأقل.

مادة ١١٧ :

لصاحب العمل أن يعفي العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار، مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة، ومع ما يترتب على ذلك من آثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار.

مادة ١١٨ :

إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل دون إخطار أو قبل انقضاء مهلة الإخطار التزم بأن يؤدي للعامل مبلغاً يعادل أجره عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها .
وفي هذه الحالة تحسب مدة المهلة أو الجزء الباقي منها ضمن مدة خدمة العامل، ويستمر صاحب العمل في تحمل الأعباء والالتزامات المترتبة على ذلك .
أما إذا كان الإنهاء صادراً من جانب العامل فإن العقد ينتهي من وقت تركه العمل .

مادة ١١٩ :

لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة، وللعامل المستقيل أن يعدل عن استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطاره صاحب العمل بالاستقالة ، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن.

مادة ١٢٠ :

- لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية لإنهاء الأسباب الآتية:
- (أ) اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسؤوليات العائلية أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي .
- (ب) انتساب العامل إلى منظمة ثقافية أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق ما تحدده القوانين.
- (ج) ممارسة صفة مهمل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السعي إلى تمثيل العمال .
- (د) تقديم شكوى أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل أو المشاركة في ذلك تظلماً من إخلال بالقوانين أو اللوائح أو عقود العمل .
- (هـ) توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل .
- (و) استخدام العامل لحقه في الإجازات .

مادة ١٢١ :

للعامل إنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة أو إذا وقع على العامل أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العمل أو ممن يمثله .

ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع.

مادة ١٢٢ :

إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع وكافٍ، التزم بأن يعرض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء .

فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادر من جانب صاحب العمل ، فلا يجوز أن يقل التعويض المستحق للعامل عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة.

ولا يخل ذلك بحق العامل في باقي استحقاقاته المقررة قانوناً.

مادة ١٢٣ :

ينتهي عقد العمل بوفاء العامل حقيقة أو حكماً طبقاً للقواعد القانونية المقررة .

ولا ينتهي عقد العمل بوفاء صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته.

وإذا توفي العامل وهو في الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بعد أدنى قدره مائتان وخمسون جنيهاً كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملاً عن الشهر الذي توفي فيه والشهرين التاليين له طبقاً لقواعد قوانين التأمين الاجتماعي .

ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التي استقدم العامل منها أو الجهة التي تطلب نقله إليها .

مادة ١٢٤ :

ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً أياً كان سبب هذا العجز.

فإذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مرض، ويثبت وجود أو عدم وجود العمل الآخر وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي .

وإذا ثبت وجود هذا العمل الآخر كان على صاحب العمل بناء على طلب العامل أن ينقله إلى ذلك العمل مع الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

مادة ١٢٥ :

لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة . ويجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل إذا بلغ سن الستين ، ما لم يكن العقد محدد المدة ، وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغه هذه السن ، ففي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته . وفي جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قوانين التأمين الاجتماعي فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش ويحق العامل في الاستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن استكمالاً للمدة الموجبة لاستحقاق المعاش .

مادة ١٢٦ :

يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها ، وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة وفقاً لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي . وتستحق المكافأة المنصوص عليها في الفقرة السابقة عن سنوات الخدمة السابقة على سن الثامنة عشرة وذلك للمتدرج والعامل عند بلوغ هذه السن ، وتحسب المكافأة على أساس آخر ما كان يتقاضاه .

مادة ١٢٧ :

يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفد العامل إجازاته المرضية وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي ، بالإضافة إلى متجمد إجازاته السنوية المستحقة له . وعلى صاحب العمل إن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ استنفاد العامل لإجازاته .

فإذا شفى العامل قبل تمام الإخطار امتنع على صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل .

مادة ١٢٨ :

للعاملة أن تنتهي عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها دون أن يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها وفقاً لأحكام هذا القانون أو لأحكام قانون التأمين الاجتماعي وعلى العاملة التي ترغب في إنهاء العقد للأسباب المبينة في الفقرة السابقة أن تخطر صاحب العمل كتابة برغبتها في ذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج أو ثبوت الحمل أو من تاريخ الوضع بحسب الأحوال .

مادة ١٢٩ :

لصاحب العمل أن ينتهي عقد العمل ولو كان محدد المدة أو مبرماً لإنجاز عمل معين إذا حكم على العامل نهائياً بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة . وذلك ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة .

مادة ١٣٠ :

يلتزم صاحب العمل أن يعطي العامل دون مقابل عند انتهاء عقده وبناء على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهائها ، ونوع العمل الذي كان يؤديه ، والمزايا التي كان يحصل عليها . وللعامل أن يحصل من صاحب العمل دون مقابل على شهادة بتحديد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد وفي نهايته .

ويجوز بناء على طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه وسبب إنهاء علاقة العمل .

ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند انتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات فور طلبها .

الكتاب الثالث

التوجيه والتدريب المهني

مادة ١٣١ :

في تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها:
 بالتوجيه المهني : مساعدة الفرد في اختيار المهنة أو المسار المهني الأكثر ملاءمة لقدراته واستعداده وميوله في ضوء الدراسات المستمرة لسوق العمل والمهن المطلوبة ومقوماتها .
 بالتدريب المهني : الوسائل التي من شأنها تمكين الفرد من اكتساب وتنمية المعارف والمهارات والقدرات اللازمة لإعداده للعمل المناسب .

الباب الأول

تنظيمات التدريب المهني

مادة ١٣٢ :

يشكل المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية ويصدر بتحديد اختصاصه ونظام العمل به ، قرار من رئيس الجمهورية ، ويتولى رسم السياسة القومية لتخطيط التنمية البشرية ووضع برنامج قومي لتنميتها واستخدامها الاستخدام الأمثل بالتنسيق مع الوزارات والجهات المختصة.

مادة ٣٣١ :

ينشأ صندوق لتمويل التدريب والتأهيل تكون له الشخصية الاعتبارية العامة ، يتبع الوزير المختص ، وذلك لتمويل إنشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب التي تستهدف المواءمة بين احتياجات سوق العمل المحلي والخاص.

ويختص الصندوق بوضع الشروط والقواعد التي تتبع لبرامج ومدد التدريب المهني الدراسية والنظرية ، ونظم الاختبارات والشهادات التي تصدر في هذا الشأن.

ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتشكيل مجلس إدارة الصندوق برئاسة الوزير المختص يحدد نظام العمل به وفروعه في المحافظات ولائحته التنفيذية ونظام تحصيل موارده والنظام المحاسبي الواجب إتباعه ونظام الرقابة على أمواله.

مادة ١٣٤ :

تتكون موارد الصندوق المشار إليه في المادة السابقة من :

١. ١٪ من صافي أرباح المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون والتي يزيد عدد العاملين بها على عشرة عمال.
٢. ما تخصصه له الدولة من موارد.
٣. الإعانات والتبرعات والهبات التي يقبلها مجلس إدارة الصندوق طبقاً للقواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية للصندوق.

٤. عائد استثمار أموال الصندوق، طبقاً للقواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية للصندوق.
٥. ويكون للصندوق حساب خاص لدى أحد البنوك التجارية المعتمدة لدى البنك المركزي وترحل أمواله من سنة مالية إلى أخرى.
٦. ويعد الصندوق سنوياً القوائم الدالة على المركز المالي وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات.

الباب الثاني

الترخيص بمزاولة عمليات التدريب المهني

مادة ١٣٥ :

لا يجوز لأية جهة مزاولة عمليات التدريب المهني إلا إذا كانت متخذة شكل شركة من شركات المساهمة أو التوصية بالأسهم أو الشركات ذات المسؤولية المحدودة ، وتحدد اللجنة المنصوص عليها في المادة ١٢٢ من هذا القانون الحد الأدنى لرأس مال كل من هذه الشركات بحسب نوع النشاط الذي تمارس فيه عملية التدريب . ويستثنى من أحكام الفقرة السابقة :

١. الجهات التي تزاوّل عمليات التدريب المهني وقت صدور هذا القانون، بشرط الحصول على الترخيص المنصوص عليه بالمادة التالية.
٢. الجهات التي تنشئها وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ووحدات الإدارة المحلية .
٣. الجهات التي تزاوّل عمليات التأهيل والتدريب المهني للمعوقين.
٤. المنشآت التي تتولى تدريب عمالها .

مادة ١٣٦ :

يشترط لمزاولة عمليات التدريب المهني الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة باستثناء الجهات المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة السابقة.

ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص وقيده في السجل الخاص.

ويعد بالوزارة المذكورة سجل لقيّد الجهات التي يتم الترخيص لها بمزاولة عمليات التدريب المهني.

وتلتزم الجهات التي تزاوّل عمليات التدريب المهني وقت صدور هذا القانون بالحصول على الترخيص المشار إليه خلال سنة من تاريخ العمل بهذا القانون.

ويلغى الترخيص في حالة الإخلال بأي شرط من شروطه.

الباب الثالث

مزاولة عمليات التدريب المهني

مادة ١٣٧ :

تلتزم الجهات المرخص لها بالتدريب المهني بعرض البرامج التدريبية التي تضعها على الأجهزة المعنية بالوزارة المختصة لاعتمادها ، مراعية في ذلك :

١. الشروط التي يجب توافرها في المتدربين للالتحاق بالبرامج ومصروفات التدريب.
٢. مدى كفاية العمليات التدريبية من حيث موضوعات ومجالات التدريب وعدد الساعات المخصصة لها.
٣. مستويات ونوعيات المتدربين.
٤. مستوى المهارة التي يكتسبها المتدرب بعد الانتهاء من البرنامج.
٥. أية شروط أخرى تضعها الوزارة المختصة.

ويتم اعتماد البرامج المقدمة خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمها، ويعتبر فوات هذه المدة دون إخطار اعتماداً لهذه البرامج.

مادة ١٣٨ :

يشترط في المدربين الذين يزاولون أعمال التدريب المهني أن يرخص لهم ، بذلك من الوزارة المختصة. ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص، وحالات سحبه وإلغاءه.

ويعد بالوزارة المختصة سجل لقيد المدربين المرخص لهم ، يتم التأشير به بحالات سحب التراخيص وإلغاءها.

الباب الرابع

قياس مستوى المهارة وترخيص مزاولة الحرف

مادة ١٣٩ :

تلتزم الجهة التي تزاول عمليات التدريب المهني أن تمنح المتدرب شهادة تفيد اجتيازه البرنامج التدريبي الذي عقده وتبين مستوى المهارة الذي بلغه .
ويحدد بقرار من الوزير المختص البيانات الأخرى التي تدون في هذه الشهادة وكذلك الأحكام الخاصة بقياس مستوى المهارة والجهات التي تختص بتحديد هذا المستوى، والحرف التي تخضع لهذا القياس ، وكيفية إجرائه وشروط التقدم له والمكان الذي يجري فيه بالنسبة لكل حرفة ، والشهادات التي تمنحها الجهات التي تتولى هذا الأجراء، ودرجات المهارة التي تقدرها عنها بما لا يجاوز أربعين جنيهاً وحالات الإعفاء من هذا الرسم.

مادة ١٤٠ :

على كل من يرغب في مزاوله حرفة من الحرف الواردة بقرار من الوزير المختص المشار إليه بالمادة ١٣٩ من هذا القانون التقدم للجهة الإدارية المختصة بطلب الحصول على ترخيص مزاوله الحرفة .
ويحظر على صاحب العمل استخدام عامل في إحدى الحرف المبينة بالقرار الوزاري المشار إليه بالفقرة السابقة، إلا إذا كان العامل حاصلاً على الترخيص المذكور.
ويحدد بقرار من الوزير المختص، بعد أخذ رأي التنظيم النقابي، شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص والرسم المقرر له بما لا يجاوز أربعين جنيهاً، وحالات الإعفاء منه.

الباب الخامس

التدرج

مادة ١٤١ :

يعتبر متدرجاً كل من يلتحق لدى صاحب عمل بقصد تعلم مهنة أو صناعة .
ويصدر الوزير المختص قراراً بالقواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهني.

مادة ١٤٢ :

يجب أن يكون اتفاق التدرج مكتوباً وتحدد فيه مدة تعلم المهنة أو الصناعة ومراحلها المتتابعة والمكافأة في كل مرحلة بصورة تصاعدية على ألا تقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المحدد لفئة العمال في المهنة أو الصناعة التي يتدرج فيها .

مادة ١٤٣ :

لصاحب العمل أن ينهي اتفاق التدرج إذا ثبت لديه عدم صلاحية المتدرج أو عدم استعداده لتعلم المهنة أو الصنعة بصورة حسنة ، كما يجوز للمتدرج أن ينتهي الاتفاق .
ويشترط أن يخطر الطرف الراغب في إنهاء الاتفاق الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل .

مادة ١٤٤ :

تسرى على المتدرجين الأحكام الخاصة بالأجازات وساعات العمل وفترات الراحة المنصوص عليها في المواد من ٤٧ إلى ٥٥ ومن ٨٠ إلى ٨٧ من هذا القانون .

الكتاب الرابع**علاقات العمل الجماعية****الباب الأول****التشاور والتعاون****مادة ١٤٥ :**

يشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء مجلس استشاري للعمل يضم في عضويته ممثلين للجهات المعنية وعدداً من ذوي الخبرة وممثلين لكل من منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال وتختارهم منظماتهم بالتساوي بينهم ويحدد القرار رئيس المجلس ونظام العمل به ويتولى المجلس على وجه الخصوص ما يلي :

- (أ) إبداء الرأي في مشروعات القوانين المتعلقة بعلاقات العمل .
- (ب) إبداء الرأي في اتفاقيات العمل الدولية قبل التوقيع عليها .
- (ج) (دراسة الموضوعات ذات الصلة بالعلاقات المهنية والإنتاجية على المستوى القومي .
- (د) اقتراح وسائل توثيق التعاون بين منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال .
- (هـ) اقتراح الحلول المناسبة لانتفاء منازعات العمل الجماعية على المستوى القومي ، وعلى الأخص في الأزمات الاقتصادية التي تؤدي إلى توقف بعض المشروعات عن العمل كلياً أو جزئياً .
- (و) إبداء الرأي في الموضوعات التي تعرضها عليه الوزارة المختصة .

الباب الثاني**المفاوضة الجماعية****مادة ١٤٦ :**

المفاوضة الجماعية هي الحوار والمناقشات التي تجرى بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم من أجل :

- (أ) تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام .
- (ب) التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة .
- (ج) تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال .

مادة ١٤٧ :

تكون المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة أو فرع النشاط أو المهنة أو الصناعة كما تكون على المستوى الإقليمي أو القومي .

مادة ١٤٨ :

يتم التفاوض في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر بين ممثلين عن اللجنة النقابية بالمنشأة والنقابة وبين صاحب العمل .

فإذا لم توجد لجنة نقابية بالمنشأة يكون التفاوض بين صاحب العمل وخمسة عمال تختارهم النقابة العامة المعنية على أن يكون من بينهم ثلاثة على الأقل من عمال المنشأة .

بالنسبة للمنشآت التي تستخدم أقل من خمسين عاملاً يتم التفاوض بين ممثلين عن النقابة العامة المعنية ، وبين ممثلين عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية أو عن صاحب العمل ، ويعتبر ممثلو كل طرف مفوضين قانوناً في إجراء التفاوض وإبرام ما يسفر عنه من اتفاق .

فيذا رفض أحد الطرفين البدء في إجراءات المفاوضة الجماعية جاز للطرف الآخر أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة تحريك إجراءات التفاوض بإخطار منظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة النقابية للعمال بحسب الأحوال مباشرة التفاوض الجماعي نيابة عن الطرف الراض ، وتعتبر المنظمة المختصة في هذه الحالة مفوضة قانوناً في التفاوض وتوقيع الاتفاق الجماعي .

مادة ١٤٩ :

يلتزم صاحب العمل بتقديم ما يطلبه ممثلو التنظيم النقابي في المفاوضات الجماعية من بيانات ومعلومات خاصة بالمنشأة.

ولصاحب العمل أو ممثلي التنظيم النقابي طلب هذه البيانات من منظماتهم بحسب الأحوال. ويلتزم الاتحاد العام لنقابات العمال ، ومنظمات أصحاب الأعمال بتقديم ما يلزم لحسن سير المفاوضات الجماعية من البيانات والمعلومات الخاصة بفرع النشاط أو المهنة أو الصناعة ، وللاتحاد العام والمنظمات المشار إليها طلب هذه البيانات والمعلومات من الجهات المعنية. ويراعى في جميع الأحوال أن تكون البيانات والمعلومات المطلوبة جوهرية ولازمة للسير في المفاوضة.

مادة ١٥٠ :

يحظر على صاحب العمل أثناء المفاوضة اتخاذ إجراءات أو إصدار قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة للتفاوض ، إلا عند قيام حالة الضرورة والاستعجال ، ويشترط أن يكون الإجراء أو القرار في هذه الحالة مؤقتاً.

مادة ١٥١ :

يدون الاتفاق الذي تسفر عنه المفاوضة في اتفاقية جماعية طبقاً للشروط والقواعد الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية الواردة في هذا القانون. فإذا لم تسفر المفاوضة عن اتفاق ، كان لأي من الطرفين أن يلجأ إلى الجهة الإدارية المختصة لمحاولة التوفيق بينهما ومساعدتهما للوصول إلى اتفاق .

الباب الثالث

اتفاقيات العمل الجماعية

مادة ١٥٢ :

اتفاقية العمل الجماعية هي اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم .

مادة ١٥٣ :

يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة ، وباللغة العربية ، وأن تعرض خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ توقيعها على مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات عمال مصر على حسب الأحوال المقررة في قانون النقابات العمالية ، وتكون الموافقة عليها من أيهما بالأغلبية المطلقة لأعضاء مجلس الإدارة وذلك خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ توقيع الاتفاقية. ويترتب على تخلف أي شرط من الشروط بطلان الاتفاقية .

مادة ١٥٤ :

يقع بطلان كل حكم يرد في الاتفاقية الجماعية يكون مخالفاً لأحكام القانون أو النظام العام أو الآداب العامة .

وفي حالة تعارض حكم في عقد العمل الفردي مع حكم مقابل في الاتفاقية الجماعية، يسرى الحكم الذي يحقق فائدة أكثر للعامل دون غيره .

مادة ١٥٥ :

يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة محددة لا تزيد على ثلاث سنوات أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين ، فإذا زادت المدة في الحالة الأخيرة على ثلاث سنوات تعين على طرفي الاتفاقية التفاوض لتجديدها كل ثلاث سنوات في ضوء ما يكون قد استجد من ظروف اقتصادية واجتماعية .

ويتبع في شأن التجديد الإجراءات الواردة بالمادة (١٥٦) من هذا القانون .

مادة ١٥٦ :

يتعين على طرفي الاتفاقية سلوك طريق المفاوضة الجماعية لتجديدها قبل انتهاء مدتها بثلاثة أشهر ، فإذا انقضت المدة الأخيرة دون الاتفاق على التجديد امتد العمل بالاتفاقية مدة ثلاثة أشهر ويستمر التفاوض لتجديدها ، فإذا انقضى شهران دون التوصل إلى اتفاق كان لأى من طرفي الاتفاقية عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو إتباع إجراءات الوساطة وفقاً لأحكام المادة (١٧٠) من هذا القانون .

مادة ١٥٧ :

يلتزم صاحب العمل بأن يضع في مكان ظاهر في محل العمل الاتفاقية الجماعية متضمنة نصوصها والموقعين عليها وتاريخ إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة .

مادة ١٥٨ :

تكون الاتفاقية الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة ونشر هذا الإيداع بالوقائع المصرية مشتملاً على ملخص لأحكام الاتفاقية .

وتتولى الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إيداعها لديها ونشر القيد وفقاً لأحكام الفقرة الأولى .

ولها خلال المدة المذكورة الاعتراض على الاتفاقية ورفض قيدها وإخطار طرفي الاتفاقية بالاعتراض والرفض وأسبابه ، وذلك بكتاب موصى عليه ومصحوب بعلم الوصول .

فإذا انقضت المدة المذكورة ولم تقم الجهة الإدارية بالقيد والنشر أو الاعتراض وجب عليها إجراء القيد والنشر وفقاً للأحكام السابقة .

مادة ١٥٩ :

إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية وفق أحكام المادة السابقة جاز لكل من طرفي الاتفاقية اللجوء إلى المحكمة الابتدائية التي يقع بدائرتها محل العمل بطلب القيد وفق الإجراءات المعتادة لرفع الدعوى وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الإخطار بالرفض .

فإذا قضت المحكمة بقيد الاتفاقية على الجهة الإدارية المختصة إجراء القيد في السجل الخاص ونشر ملخص الاتفاقية في الوقائع المصرية بلا مصروفات .

مادة ١٦٠ :

للمنظمات النقابية ، وأصحاب الأعمال ومنظماتهم من غير طرقي الاتفاقية الجماعية الانضمام إلى الاتفاقية بعد نشرها بالوقائع المصرية ، وذلك بناء على اتفاق بين الطرفين الراغبين في الانضمام ودون حاجة إلى موافقة طرقي الاتفاقية الأصليين .
ويكون الانضمام بطلب موقع من الطرفين يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة.

مادة ١٦١ :

علي الجهة الإدارية المختصة التأشير عليها مش السجل بما يطرأ على الاتفاقية الجماعية من تجديد أو انضمام أو تعديل ونشر ملخص للتأشير في الوقائع المصرية خلال خمسة عشر يوما من تاريخ حصوله .

مادة ١٦٢ :

يلتزم طرفا الاتفاقية الجماعية بتنفيذها بطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية وأن يتمتعا عن القيام بأي عمل أو إجراء من شأنه أن يعطل تنفيذ أحكامها.

مادة ١٦٣ :

إذا طرأت ظروف استثنائية غير متوقعة ترتب على حدوثها أن تنفيذ أحد الطرفين للاتفاقية أو لحكم من أحكامها أصبح مرهقاً وجب على الطرفين سلوك طريق المفاوضة الجماعية لمناقشة هذه الظروف والوصول إلى اتفاق يحقق التوازن بين مصلحتهما .

فإذا لم يصل الطرفان إلى اتفاق كان لأي منهما عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات الوساطة وفقاً لأحكام المادة ١٧٠ من هذا القانون.

مادة ١٦٤ :

لكل من طرقي الاتفاقية الجماعية وكذلك لكل ذوى مصلحة من العمال أو أصحاب الأعمال أن يطلب الحكم بتنفيذ أي من أحكامها أو بالتعويض عن عدم التنفيذ وذلك على الممتنع عن التنفيذ أو المخالف للالتزامات الواردة بالاتفاقية ، ولا يحكم بالتعويض على المنظمة النقابية أو منظمة أصحاب الأعمال إلا إذا كان التصرف الذي ترتب عليه الضرر الموجب للتعويض قد صدر عن مجلس إدارة المنظمة أو الممثل القانوني لها .

مادة ١٦٥ :

للمنظمة النقابية والمنظمات أصحاب الأعمال التي تكون طرفاً في الاتفاقية الجماعية أن ترفع لمصلحة أي عضو من أعضائها جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكام الاتفاقية ، وذلك دون حاجة إلى توكيل منه بذلك .

ويجوز للعضو الذي رفعت الدعوى من المنظمة لمصلحته أن يتدخل فيها ، كما يجوز له رفع هذه الدعوى ابتداءً مستقلاً عنها.

مادة ١٦٦ :

تخضع المنازعات الخاصة بأي حكم من أحكام الاتفاقية الجماعية للإجراءات التي يتفق عليها الطرفان في الاتفاقية .

فإذا لم ترد هذه الإجراءات في الاتفاقية ، خضعت تلك المنازعات للأحكام الخاصة بتسوية منازعات العمل الجماعية الواردة في الباب الرابع من هذا القانون .

مادة ١٦٧ :

تقوم الوزارة المختصة بإنشاء وحدة إدارية تختص بشئون المفاوضات والاتفاقيات الجماعية ومراقبة تطبيقها .

ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال قراراً يحدد فيه مستويات التفاوض الجماعي وموضوعاته والإجراءات التي تتبع في شأنه على المستويين القومي والإقليمي والمستويات الأدنى .

ويصدر الوزير المختص قراراً يتضمن عقد عمل جماعي نموذجي يسترشد به أطراف المفاوضة .

الباب الرابع**منازعات العمل الجماعية****مادة ١٦٨ :**

مع عدم الإخلال بحق التقاضي تسري أحكام هذا الباب على كل نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الاستخدام ينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال وبين جميع العمال أو فريق منهم .

مادة ١٦٩ :

إذا ثار نزاع مما نص عليه في المادة السابقة وجب على طرفيه الدخول في مفاوضة جماعية لتسويته ودياً .

مادة ١٧٠ :

إذا لم تتم تسوية النزاع كلياً خلال ثلاثين يوماً من تاريخ بدء المفاوضة جاز للطرفين أو لأحدهما أو لمن يمثلهما التقدم بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ إجراءات الوساطة .

مادة ١٧١ :

تعد في الوزارة المختصة قائمة بالوسطاء يصدر بها قرار من الوزير المختص بالتشاور مع الاتحاد العام لنقابات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال .

ويصدر بتحديد شروط القيد في قائمة الوسطاء قرار من الوزير المختص .

مادة ١٧٢ :

يجب أن تتوفر في وسيط النزاع الذي يتم اختياره من قائمة الوسطاء :

(أ) أن يكون ذا خبرة في موضوع النزاع .

(ب) ألا يكون له مصلحة في النزاع .

(ج) ألا يكون قد سبق اشتراكه بأية صورة في بحث النزاع أو محاولة تسويته .

وتحدد الجهة الإدارية المختصة بمناسبة كل نزاع الجهة أو الجهات التي تتحمل نفقات الوساطة

والمدة التي يتعين خلالها على الوسيط إنهاء مهمته بحد أقصى خمسة وأربعين يوماً .

مادة ١٧٣ :

يقوم الطرفان باختيار الوسيط من بين المقيدين في قائمة الوسطاء والمنصوص عليها في المادة (١٧١) من هذا القانون ، وإبلاغ الجهة الإدارية المختصة به وذلك خلال ثمانية أيام من تاريخ تقديم الطلب ، وتتول هذه الجهة إخطار الوسيط الذي وقع عليه الاختيار .

فإذا تبين لهذه الجهة فقدان الوسيط المختار لأي من الشروط المنصوص عليها في المادة (١٧٢) من هذا القانون أو انقضت المدة المشار إليها في الفقرة السابقة دون قيام الطرفين باختيار الوسيط تولت الجهة الإدارية المختصة تعيينه من بين المقدمين في القائمة المشار إليها وذلك خلال العشرة أيام التالية .

مادة ١٧٤ :

تبدأ مهمة الوسيط من تاريخ إخطار الجهة الإدارية المختصة له باختياره أو تعيينه ويرفق بالإخطار الأوراق الخاصة بالنزاع .

وعلي الوسيط إنجاز مهمته خلال المدة المحددة له تطبيقاً لحكم المادة (١٧٢) من هذا القانون ، وله أن يستعين في أداء مهمته بمن يلزم من ذوى الخبرة .

مادة ١٧٥ :

للوسيط كافة الصلاحيات في سبيل فحص النزاع والإلزام بعناصره ، وله على وجه الخصوص سماع طرفي النزاع والإطلاع على ما يلزم من المستندات ، وعلي الطرفين تقديم ما يطلبه الوسيط من البيانات والمعلومات التي تعينه على أداء مهمته .

مادة ١٧٦ :

علي الوسيط أن يبذل مساعيه للتقريب بين وجهات نظر طرفي النزاع فإذا لم يتمكن من تحقيق ذلك ، كان عليه أن يقدم للطرفين كتابة ما يقترحه من توصيات لحل النزاع .

مادة ١٧٧ :

إذا قبل الطرفان التوصيات التي يقدمها الوسيط أو بعضها وجب إثبات ذلك في اتفاقية يوقعها الطرفان والوسيط .

ويجب أن يكون رفض الطرفين أو أحدهما للتوصيات المشار إليها كلها أو بعضها مسبباً ، ويجوز للوسيط في هذه الحالة إعطاء مهلة أقصاها ثلاثة أيام لمن رفض التوصيات للعدول عن الرفض وذلك قبل أن يقدم الوسيط تقريره إلى الجهة الإدارية المختصة .

مادة ١٧٨ :

على الوسيط أن يقدم خلال أسبوع من تاريخ انتهاء المهلة المشار إليها في المادة السابقة تقريراً للجهة الإدارية المختصة يتضمن ملخصاً للنزاع وبياناً مسبباً بالتوصيات التي انتهى إليها و ما تم من قبول أو رفض لها من الطرفين أو من أحدهما وأسباب الرفض .

مادة ١٧٩ :

إذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التوصيات التي قدمها الوسيط ، كان لأي منهما أن يتقدم إلى الجهة الإدارية المختصة بطلب اتخاذ إجراءات التحكيم .

مادة ١٨٠ :

يجب أن يكون طلب التحكيم المقدم من صاحب العمل موقعاً منه أو من وكيله المفوض .
فإذا كان الطلب من العمال وجب تقديمه من رئيس اللجنة النقابية - إن وجدت - أو من النقابة العامة المختصة وذلك كله بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة .
وتتولي الجهة الإدارية المختصة إحالة ملف النزاع إلى هيئة التحكيم وذلك خلال يومين من تاريخ تقديم الطلب .

مادة ١٨١ :

لأي من طرفي النزاع في المنشآت الإستراتيجية والحيوية المشار إليها في المادة (١٩٤) من هذا القانون - عند عدم تسوية النزاع ودياً من خلال المفاوضة - أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالته مباشرة إلى هيئة التحكيم وذلك دون سلوك سبيل الوساطة ، ويجب أن يرفق بالطلب مذكرة شارحة لموضوع النزاع. وعلى الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع إلى هيئة التحكيم خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ تقديم طلب التحكيم.

مادة ١٨٢ :

تشكيل هيئة التحكيم من :

١. إحدى دوائر محاكم الاستئناف التي تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة في بداية كل سنة قضائية ، والتي تقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة وتكون لرئيس هذه الدائرة رئاسة الهيئة .
 ٢. محكم عن صاحب العمل .
 ٣. محكم عن التنظيم النقابي تختاره النقابة العامة المعنية .
 ٤. محكم عن الوزارة المختصة يختاره الوزير المختص .
- وعلى كل من صاحب العمل والتنظيم النقابي والوزارة المختصة أن يختار محكماً احتياطياً يحل محل المحكم الأصلي عند غيابه.

مادة ١٨٣ :

تتولى نظر النزاع هيئة التحكيم التي يقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة ، وتطبق فيما لم يرد بشأنه نص خاصة في هذا الباب أحكام قانون المرافقات المدنية والتجارية ، وقانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية .

مادة ١٨٤ :

يحدد رئيس هيئة التحكيم جلسة لنظر النزاع لا يجاوز ميعادها خمسة عشر يوماً من تاريخ ورود ملف النزاع إلى الهيئة ، ويخطر أعضاء الهيئة وممثل الوزارة المختصة وطرفا النزاع بالجلسة المحددة قبل ثلاثة أيام على الأقل من تاريخها بكتاب موصي عليه بعلم الوصول .

مادة ١٨٥ :

يحلف المحكم قبل مباشرة عمله اليمين أمام رئيس هيئة التحكيم بأن يؤدي مهمته بالذمة والصدق.

مادة ١٨٦ :

تتصل هيئة التحكيم في النزاع المعروض عليها في مدة لا تجاوز شهرين من بدء نظره ، وللهيئة أن تقرر سماع الشهود وندب أهل الخبرة ومعاينة محال العمل والإطلاع على جميع المستندات الخاصة بالنزاع واتخاذ الإجراءات التي تمكنها من الفصل فيه.

مادة ١٨٧ :

تطبق هيئة التحكيم القوانين المعمول بها ، فإذا لم يوجد نص تشريعي يمكن تطبيقه حكم القاضي بمقتضى العرف ، فإذا لم يوجد فبمقتضى مبادئ الشريعة الإسلامية ، فإذا لم توجد فبمقتضى مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية السائدة في منطقة المنشأة.

ويصدر الحكم بأغلبية الآراء ، فإذا تساوت يرجح الجانب الذي منه الرئيس ويكون مسببا ويعتبر بمثابة حكم صادر عن محكمة الاستئناف بعد تذييله بالصيغة التنفيذية.

مادة ١٨٨ :

علي هيئة التحكيم إعلان كل من طرفي النزاع بصورة من الحكم بكتاب مسجل موصى عليه مصحوباً بعلم الوصول ، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره . وترسل الهيئة ملف النزاع بعد إخطار طرفيه إلى الجهة الإدارية المختصة لقيد منطوق الحكم في سجل خاص ، ويكون لكل ذي شأن حق الحصول على صورة من هذا الحكم . ولكل من طرفي النزاع أن يطعن في الحكم أمام محكمة النقض . وتتبع في الإعلان والطقن الشروط والأوضاع والإجراءات المقررة في قانون المرافقات المدنية والتجارية .

مادة ١٨٩ :

تطبق على الأحكام الصادرة عن هيئة التحكيم القواعد الخاصة بتصحيح الأحكام وتفسيرها المنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية والتجارية.

مادة ١٩٠ :

تختص هيئة التحكيم بنظر الإشكالات في تنفيذ الأحكام الصادرة عنها ، وذلك وفقا للقواعد المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية .

ويحدد وزير العدل بقرار يصدره بالاتفاق مع الوزير المختص عدد هيئات التحكيم في نطاق كل محكمة من محاكم الاستئناف ، وتتولي الجمعيات العمومية لهذه المحاكم في بداية كل سنة قضائية تحديد الدوائر التي تدخل في تشكيل هذه الهيئات.

ويتضمن القرار المشار إليه تحديد بدل حضور الجلسات للمحكمين عن أصحاب الأعمال والتنظيم النقابي والوزارة المختصة .

مادة ١٩١ :

عدا المنشآت الاستراتيجية والحيوية المشار إليها في المادة (١٩٤) من هذا القانون، يجوز لصاحب العمل أو التنظيم النقابي - في حالة عدم قبول أي منهما للتوصيات التي ينتهي إليها الوسيط في النزاع الذي ينشأ بينهما - الاتفاق على اللجوء للتحكيم الخاص بدلاً من هيئة التحكيم المنصوص عليها في هذا الباب . ويحدد الطرفان في وثيقة التحكيم الموقعة منهما موضوع النزاع والشروط والإجراءات التي تتبع في التحكيم الخاص وعدد المحكمين وبشرط أن يكون عددهم وترأ .

ويكون حكم التحكيم ملزماً للطرفين بعد إيداع المحكم أو المحكمين أصل الحكم وأصل وثيقة التحكيم قلم كتاب المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة ويكون هذا الحكم قابلاً للتنفيذ بأمر يصدره قاضي التنفيذ بالمحكمة التي أودع أصل الحكم قلم كتابها بناء على طلب أي من ذوى الشأن .

ويختص قاضي التنفيذ بكل ما يتعلق بتنفيذ حكم التحكيم . ويتبع فيما لم تتضمنه أحكام هذه المادة ووثيقة التحكيم الأحكام المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية.

مادة ١٩٢ :

للعامل حق الإضراب السلمي ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية ، وذلك في الحدود وطبقاً للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون.

وفى حالة اعتزام عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية الإضراب فى الأحوال التى يجيزها هذا القانون ، يجب على اللجنة النقابية - بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثى عدد أعضائه - إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول.

فإذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية يكون الإخطار باعتزام العمال للإضراب للنقابة العامة المعنية، وعلى الأخيرة بعد موافقة مجلس إدارتها بالأغلبية المنصوص عليها فى الفقرة السابقة القيام بالإخطار المشار إليه. وفى جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب، والمدة الزمنية المحددة له.

مادة ١٩٣ :

يحظر على العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها ، وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم.

مادة ١٩٤ :

يحظر الإضراب أو الدعوة إليه فى المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية التى يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو بالخدمات الأساسية التى تقدمها للمواطنين. ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت .

مادة ١٩٥ :

يترتب على الإضراب المشار إليه فى المادة (١٩٢) من هذا القانون احتساب مدته إجازة للعامل بدون أجر.

مادة ١٩٦ :

يكون لصاحب العمل ، لضرورات اقتصادية ، حق الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها وذلك فى الأوضاع وبالشروط والإجراءات المنصوص عليها فى هذا القانون .

مادة ١٩٧ :

فى تطبيق أحكام المادة السابقة، على صاحب العمل أن يتقدم بطلب إغلاق المنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها إلى لجنة تشكل لهذا الغرض.

ويتضمن الطلب الأسباب التى يستند إليها فى ذلك وأعداد وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم. وعلى اللجنة أن تصدر قرارها مسبباً خلال ثلاثين يوماً على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها فإذا كان القرار صادراً بقبول الطلب وجب أن يشتمل على بيان تاريخ تنفيذه.

ولصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار أمام لجنة أخرى تشكل لهذا الغرض، ويترتب على التظلم من القرار الصادر بقبول الطلب وقف تنفيذه.

ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل كل من اللجنتين المشار إليهما وتحديد اختصاصاتهما والجهات التى تمثل فيهما والإجراءات التى تتبع أمامهما ومواعيد وإجراءات التظلم.

ويراعى أن يتضمن تشكيل كل من اللجنتين ممثلاً عن المنظمة النقابية العمالية المعنية يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، وممثلاً عن منظمات أصحاب الأعمال ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة.

مادة ١٩٨ :

يخطر صاحب العمل العمال والمنظمة النقابية المعنية بالطلب المقدم منه وبالقرار الصادر بالإغلاق الكلى أو الجزئي للمنشأة أو بتقليص حجمها أو نشاطها.

ويكون تنفيذ ذلك القرار اعتباراً من التاريخ الذي تحدده اللجنة التي نظرت الطلب أو التظلم على حسب الأحوال.

مادة ١٩٩ :

في حالة الإغلاق الجزئي أو تقليص حجم المنشأة أو نشاطها ، إذا لم تتضمن الاتفاقية الجماعية السارية في المنشأة المعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال فإنه يتعين على صاحب العمل أن يتشاور في هذا الشأن مع المنظمة النقابية وذلك بعد صدور القرار وقبل التنفيذ. وتعتبر الأقدمية والأعباء العائلية والسن والقدرات والمهارات المهنية للعمال من المعايير التي يمكن الاستئناس بها في هذا الشأن . وفي جميع الأحوال يتعين أن تراعي تلك المعايير الموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال .

مادة ٢٠٠ :

يحظر على صاحب العمل التقدم بطلب الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها أثناء مراحل الوساطة والتحكيم.

مادة ٢٠١ :

مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٩٨) من هذا القانون ، وفي الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يجوز له بدلا من استخدام هذا الحق أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة وله على الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ولو كان يختلف عن عمله الأصلي، كما أن له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور.

فإذا قام صاحب العمل بتعديل في شروط العقد وفقاً للفقرة السابقة كان للعامل أن ينهى عقد العمل دون أن يلتزم بالإخطار، ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة إنهاء مبرراً من جانب صاحب العمل، ويستحق العامل المكافأة المنصوص عليها بالفقرة التالية:

ويلتزم صاحب العمل عند إنهاء العقد لأسباب اقتصادية وفقاً للإجراءات المبينة بالمواد من (١٩٦-٢٠٠) من هذا القانون بأن يؤدي للعامل الذي أنهى عقده مكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة من الخمس السنوات الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك .

الكتاب الخامس

السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

الباب الأول

التعاريف ونطاق التفتيش

مادة ٢٠٢ :

يقصد في تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها:

١. إصابة العمل ، والأمراض المهنية ، والأمراض المزمنة، التعاريف الواردة لها في قانون التأمين الاجتماعي وقراراته التنفيذية.
٢. المنشأة : كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون العام أو الخاص.
٣. المنشأة في تطبيق أحكام الباب الرابع من هذا الكتاب : كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص.

مادة ٢٠٣ :

تسري أحكام هذا الكتاب على جميع مواقع العمل، والمنشآت وفروعها أياً كان نوعها أو تبعيتها سواء كانت برية أو بحرية .

كما تسري أيضاً على المسطحات المائية بجميع أنواعها ووسائل النقل المختلفة.

الباب الثاني**مواقع العمل والإنشاءات والتراخيص****مادة ٢٠٤ :**

يراعي عند اختيار مواقع العمل والمنشآت وفروعها ومنح التراخيص الخاصة بها مقتضيات حماية البيئة طبقاً لأحكام التشريعات الصادرة في هذا الشأن.

مادة ٢٠٥ :

تشكل في وزارة الصناعة لجنة مركزية برئاسة رئيس الإدارة المركزية المختصة في هذه الوزارة وعضوية كل من رؤساء الإدارات المركزية المختصين بوزارات القوي العاملة والهجرة والإسكان والصحة والموارد المائية والري والكهرباء والداخلية وشؤون البيئة .

ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المعنيين، وتختص هذه اللجنة بما يلي :

١. وضع معايير واشتراطات منح تراخيص المحال والمنشآت الصناعية التي تشيئها أو تديرها الوزارات أو الهيئات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها أو شركات قطاع الأعمال العام أو شركات القطاع العام.

٢. الموافقة على اتخاذ إجراءات منح التراخيص للمحال والمنشآت إليها على أن يكون إصدار التراخيص من وحدات الإدارة المحلية المختصة، مع عدم الإخلال بأحكام القوانين الصادرة في هذا الشأن .

مادة ٢٠٦ :

تشكل لجنة بكل محافظة برئاسة سكرتير عام المحافظة وعضوية ممثلي الوزارات بالمحافظات المختلفة المشار إليها في المادة السابقة.

ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من المحافظ المختص وتولي ما يلي :

أ) متابعة اتخاذ إجراءات منح التراخيص للمحال والمنشآت المشار إليها في المادة المذكورة ومتابعة تنفيذ الاشتراطات التي وضعتها اللجنة المركزية في هذا الخصوص.

ب) منح الموافقات وإصدار التراخيص بالنسبة لمحال ومنشآت القطاع الاستثماري بنفس المعايير والاشتراطات التي تضعها اللجنة المركزية .

مادة ٢٠٧ :

تشكل لجنة محلية على مستوى كل من : المركز والمدينة والحي ، وذلك من ممثلي الأجهزة القائمة على شؤون الإسكان والقوي العاملة والهجرة والصحة والكهرباء بالوحدات المحلية .

ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من رئيس الوحدة المحلية المختص وتختص هذه اللجنة دون غيرها

بما يلي :

أ) منح الموافقات وإصدار التراخيص للمحال والمنشآت التابعة للقطاع الخاص، وذلك فيما عدا المحال والمنشآت الصغيرة التي يحددها ويبين اشتراطات إنشائها قرار من وزير الإسكان .

ب) تحديد الاشتراطات الخاصة الواجب توافرها في المحل أو المنشأة موضوع طلب الترخيص والتأكد من استيفاء هذه الاشتراطات قبل إصدارها .

ويتعين موافقة أجهزة السلامة والصحة المهنية التابعة لوزارة القوي العاملة والهجرة على منح التراخيص للمحال والمنشآت التي يكون إصدار التراخيص لها من جهات أخرى، وذلك قبل إصدار هذا التراخيص وعند إجراء أي تعديل بها.

الباب الثالث

تأمين بيئة العمل

مادة ٢٠٨ :

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

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

مادة ٢٠٩ :

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

- (أ) كل خطر ينشأ عن آلات وأدوات العمل من أجهزة وآلات وأدوات رفع وجر ووسائل لانتقال والتداول ونقل الحركة.
- (ب) كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء والحفر ومخاطر الانهيار والسقوط.

مادة ٢١٠ :

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

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

مادة ٢١١ :

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

- (أ) عدم تجاوز أقصى تركيز مسموح به للمواد الكيماوية والمواد المسببة للسرطان التي يتعرض لها العمال.
- (ب) عدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة كميات العتبة لكل منها.
- (ج) توفير الاحتياطات اللازمة لوقاية المنشأة والعمال عند نقل وتخزين وتداول واستخدام المواد الكيميائية الخطرة والتخلص من نفاياتها.

- (د) الاحتفاظ بسجل لحصر المواد الكيميائية الخطرة المتداولة متضمناً جميع البيانات الخاصة بكل مادة وبسجل لرصد بيئة العمل وتعرض العمال لخطر الكيماويات.
- (هـ) وضع بطاقات تعريف لجميع المواد الكيميائية المتداولة في العمل موضحاً بها الاسم العلمي والتجاري والتركيب الكيميائي لها ودرجة خطورتها واحتياطات السلامة وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها ، وعلى المنشأة أن تحصل على البيانات المذكورة في هذه المواد من موردها عند التوريد.
- (و) تدريب العمال على طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة والمواد المسببة للسرطان وتعريفهم وتبصيرهم بمخاطرها وبطرق الأمان والوقاية من هذه المخاطر.

مادة ٢١٢ :

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 البويائية والمعدية .

مادة ٢١٣ :

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

مادة ٢١٤ :

تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات اللازمة للوقاية من مخاطر الحريق طبقاً لما تحدده الجهة المختصة بوزارة الداخلية وحسب طبيعة النشاط الذي تزاوله المنشأة والخواص الفيزيائية والكيميائية للمواد المستخدمة والمنجعة مع مراعاة ما يأتي :

- (أ) أن تكون كافة أجهزة وأدوات الإطفاء المستخدمة مطابقة للمواصفات القياسية المصرية.
- (ب) تطوير معدات الإطفاء والوقاية باستخدام أحدث الوسائل وتوفير أجهزة التنبيه والتحذير والإنذار المبكر والعزل الوقائي والإطفاء الآلي التلقائي كلما كان ذلك ضرورياً، بحسب طبيعة المنشأة ونشاطها .

مادة ٢١٥ :

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 تفاضي 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 ٢١٦ :

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 على أساسها هذه الفحوص.

مادة ٢١٧ :

تلتزم المنشأة وفروعها بما يأتي:

- (أ) تدريب العامل على الأسس السليمة لأداء مهنته .
- إحاطة العامل قبل مزاولته العمل بمخاطر مهنته والزامه 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 ٢١٨ :

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

مادة ٢١٩ :

تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي :

- (أ) التفتيش الدوري اليومي في كل وردية عمل على أماكن العمل وخاصة الخطرة منها لاكتشاف المخاطر المهنية والعمل على الوقاية منها .
- (ب) قيام طبيب المنشأة - إن وجد - بفحص شكاوى 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 بصفه 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 ٢٢٠ :

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

مترا على خمسين عاملاً ملتزم المنشأة بأن تستخدم ممرضاً مؤهلاً أو أكثر لأعمال التمريض أو الإسعاف بكل وردية 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 خيري 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 ٢٢١ :

يلتزم من يستخدم عمالاً في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة .

وعلي من يستخدم عمالاً في المناطق البعيدة عن العمران أن يوفر لهم التغذية المناسبة والمساكن 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 مقابل لها . 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 ، وعلي ألا يتضمن هذا النظام الاستعاضة عن تقديم هذه الوجبات كلها أو بعضها مقابل أي بدل نقدي .

مادة ٢٢٢ :

تلتزم المنشأة التي يبلغ عدد عمالها خمسين عاملاً فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها وذلك بالاشتراك مع اللجنة النقابية - إن وجدت - أو ممثلين للعمال تختارهم النقابة العامة المختصة .

ويصدر قرار من الوزير المختص بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات عمال مصر بتحديد الحد الأدنى

لهذه الخدمات .

مادة ٢٢٣ :

ينشأ بالوزارة المختصة صندوق للخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومي . وتلتزم كل منشأة يبلغ عدد عمالها عشرين عاملاً فأكثر بدفع مبلغ لا يقل عن خمسة جنيهات 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 .

الباب الخامس

التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل

مادة ٢٢٤ :

- مع مراعاة الأحكام الواردة بالكتاب السادس من هذا القانون، تلتزم الجهة الإدارية المختصة بما يأتي:
١. إعداد جهاز متخصص للتفتيش على المنشآت يتشكل من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والخبرة اللازمة في مجالات الطب والهندسة والعلوم وغيرها.
 ٢. ويتولي الجهاز المشار إليه مراقبة تنفيذ أحكام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل ويتم التفتيش على أماكن العمل في فترات دورية مناسبة.
 ٣. تنظيم برامج تدريبية متخصصة ونوعية لرفع كفاءة ومستوى أداء أفراد جهاز التفتيش المشار إليه في الفقرة السابقة، وتزويدهم بالخبرات الفنية المتطورة بما يمن أفضل مستويات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.
 ٤. تزويد جهاز التفتيش المشار إليه بأجهزة ومعدات القياس وكافة الإمكانات اللازمة لأداء مهمته.
 ٥. ويكون التفتيش على المنشآت المتعلقة بعملها بالأمن القومي والتي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء بمعرفة الجهة التي يحددها هذا القرار.

مادة ٢٢٥ :

- يكون لأفراد جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل في سبيل أداء عملهم:
- (أ) إجراء بعض الفحوص الطبية والمعملية اللازمة على العمال بالمنشآت للتأكد من ملائمة ظروف العمل.
 - (ب) أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية والتي قد يكون لها تأثير ضار على سلامة وصحة العمال أو بيئة العمل، وذلك بغرض تحليلها والتعرف على الآثار الناتجة عن استخدامها وتداوله، أو إخطار المنشأة بذلك لاتخاذ ما يلزم في هذا الشأن .
 - (ج) استخدام المعدات والأجهزة وآلات التصوير وغيرها لتحليل أسباب الحوادث.
 - (د) الاطلاع على خطة الطوارئ وتحليل المخاطر الخاصة بالمنشأة.
 - (هـ) الاطلاع على نتائج التقارير الفنية والإدارية التي ترد للمنشأة عن أنواع الحوادث الجسيمة وأسبابها.
 - (و) الاطلاع على كميات المخزون من المواد الخطرة التي تهدد المنشأة.
- ويكون للجهة الإدارية المختصة بناء على تقرير جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل الأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو إيقاف آلة أو أكثر، وذلك في حالة وجود خطر داهم يهدد سلامة المنشأة أو صحة العمال أو سلامة بيئة العمل حتى تزول أسباب الخطر.
- وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو الإيقاف بالطرق الإدارية.
- وتصدر الجهة المشار إليها الأمر بإلغاء الإغلاق أو الإيقاف عند زوال أسباب الخطر.

مادة ٢٢٦ :

- يكون حق التفتيش بالنسبة لاشتراطات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل الواردة في التراخيص لمفتشي السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل تطبيقاً لأحكام القوانين والقرارات المنظمة لها .

الباب السادس

تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية

وتأمين بيئة العمل بالمنشآت

مادة ٢٢٧ :

يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة بتحديد المنشآت وفروعها التي تلتزم بإنشاء أجهزة وظيفية للسلامة والصحة المهنية وتأمين العمل ، واللجان المختصة بذلك والجهات التي تتولي 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 .
وجب أن يشمل التدريب العاملين بالجهاز الوظيفي للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وأعضاء اللجان المختصة بذلك والمسؤولين عن الإدارة والإنتاج بكافة مستوياتهم بما يتفق ومسؤولياتهم وطبيعة عملهم.

مادة ٢٢٨ :

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 .

الباب السابع

أجهزة البحوث والدراسات

والأجهزة الاستشارية

مادة ٢٢٩ :

يختص المركز القومي لدراسات الأمن الصناعي بوضع الخطط المركزية للبحوث والدراسات في مجالات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، ويتابع تنفيذها بالتنسيق مع الأجهزة المعنية في الوزارة المختصة، وذلك وفقاً للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص.

مادة ٢٣٠ :

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 ٢٣١ :

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 ممثلى منظمات أصحاب الأعمال وممثلى العمال في المحافظة، وعدداً من ذوى الخبرة.

ويصدر بتحديد اختصاصات هذه اللجان ونظام العمل فيها قرار من الوزير المختص.

الكتاب السادس

تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات

الباب الأول

تفتيش العمل والضبطية القضائية

مادة ٢٣٢ :

يكون للعاملين القائمين، على تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له والذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص صفة مأمورى الضبط القضائي بالنسبة للجرائم التى تقع فى دوائر اختصاصهم وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم .

ويحلف كل منهم قبل مباشرة عمله يميناً أمام الوزير المختص بأن يقوم بأداء عمله بالأمانة والإخلاص وألا يفشى سراً من أسرار العمل أو الاختراعات التى يطلع عليها بحكم وظيفته حتى بعد تركه العمل .

مادة ٢٣٣ :

يحمل العامل الذي له صفة الضبطية القضائية، بطاقة تثبت هذه الصفة، وله حق دخول جميع أماكن العمل وتفتيشها للتحقق من تطبيق أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له، وفحص الدفاتر والأوراق المتعلقة بذلك، وطلب المستندات والبيانات اللازمة من لصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم . ويحدد الوزير المختص بقرار منه قواعد التكليف بتفتيش أماكن العمل ليلاً وفى غير أوقات العمل الرسمية للقائمين به والمكافآت التى تستحق لهم .

مادة ٢٣٤ :

على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم أن يسهلوا مهمة المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له وأن يقدموا لهم المستندات والبيانات اللازمة لأداء مهمتهم .

مادة ٢٣٥ :

على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم الاستجابة لطلبات الحضور التى توجه إليهم من العاملين المشار إليهم فى المادة ٢٣٢ من هذا القانون وذلك فى المواعيد التى يحددها .

مادة ٢٣٦ :

على السلطات المختصة مساعدة العاملين المكلفين بمراقبة تنفيذ هذا القانون والقرارات المنفذة له عند قيامهم بوظائفهم متى طلب ذلك منها.

الباب الثاني

العقوبات

مادة ٢٣٧ :

مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أى قانون آخر، يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها فى المواد التالية عن الجرائم المشار إليها فيها.

مادة ٢٣٨ :

يعاقب كل من يخالف حكم الفقرة الثانية من المادة (١٢) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيهًا ولا تجاوز مائة جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة فى حالة العود.

مادة ٢٣٩ :

يعاقب كل من يخالف أى من أحكام الفقرتين الأولى والثانية من المادة (١٥) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه.

ويكون الحد الأدنى للغرامة ألف جنيه عند مخالفة أى من أحكام الفقرة الثالثة من المادة المشار إليها.

مادة ٢٤٠ :

يعاقب كل من يخالف حكم الفقرة الثانية من المادة (١٦) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة. وتضاعف الغرامة فى حالة العود.

مادة ٢٤١ :

يعاقب كل من يخالف أى من أحكام القرارات الوزارية المنفذة للمادة (٢٦) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيهًا ولا تجاوز خمسمائة جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة فى حالة العود.

مادة ٢٤٢ :

يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تجاوز عشرين ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من ارتكب إحدى الجرائم الآتية:

١. مزاوله عمليات إلحاق المصريين بالعمل داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها من غير الجهات المحددة فى المادة (١٧) من هذا القانون دون الحصول على الترخيص المنصوص عليه فيها أو بترخيص صادر بناء على بيانات غير صحيحة.

٢. تقاضى مبالغ من العامل نظير إلحاقه بالعمل داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها بالمخالفة لأحكام المادة (٢١) من هذا القانون أو تقاضى مبالغ دون وجه حق من أجر العامل أو من مستحقاته عن عمله فى الداخل أو فى الخارج .

٣. مخالفة الأحكام الواردة بالفقرة الأولى من المادة (٢٠) من هذا القانون أو تقديم بيانات غير صحيحة عن اتفاقيات أو عقود إلحاق المصريين بالعمل خارج جمهورية مصر العربية أو أجورهم أو نوعية أو ظروف عملهم أو أية شروط أخرى تتعلق بهذا العمل الى الوزارة المختصة أو غيرها من الجهات المختصة .

وفى جميع الأحوال يحكم برد المبالغ التي تم تقاضيها أو الحصول عليها دون وجه حق وتقتضي المحكمة - من تلقاء نفسها - بالتعويضات للمضروب من الجريمة عما أصابه من ضرر بسبب الجريمة المنصوص عليها فى البند (٢) من هذه المادة .

مادة ٢٤٣ :

يعاقب بغرامة لا تقل عن ألفي جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه كل من يخالف أيًا من أحكام المادة (٢٤) من هذا القانون أو القرارات الصادرة تنفيذاً لها .

مادة ٢٤٤ :

يقضي في الحكم الصادر بالإدانة في أي من الجرائم المنصوص عليها في المادتين السابقتين بغلق مقر المنشأة الذي وقعت فيه الجريمة وينشر الحكم في جريدتين يوميتين واسعتي الانتشار على نفقة المحكوم عليه . كما يقتضي ما يحكم به من غرامات أو رد أو تعويضات من قيمة خطاب الضمان المنصوص عليه في البند ٣ من المادة (٢٢) من هذا القانون وتتبع القواعد المقررة للتنفيذ فيما يزيد على تلك القيمة .

مادة ٢٤٥ :

يعاقب كل من يخالف أيًا من أحكام الفصل الثاني من الباب الأول من الكتاب الثاني بشأن تنظيم عمل الأجانب و القرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً له، بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه .

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العودة.

مادة ٢٤٦ :

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف حكم المادة (٣٢) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيهاً ولا تتجاوز مائة جنيه .

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العودة.

مادة ٢٤٧ :

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل من مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيًا من أحكام المواد (٣٣، ٣٥، ٣٧، ٣٨، ٤٠، ٤١، ٤٢، ٤٣، ٤٤، ٤٥، ٤٦، ٤٧، ٤٨، ٤٩، ٥٢، ٥٤، ٥٨، ٥٩، ٦١، ٦٢، ٦٣، ٦٤، ٦٥، ٦٦، ٦٧، ٦٨) من هذا القانون و القرارات الوزارية المنفذة له . وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة ٢٤٨ :

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيًا من أحكام المواد (٧٣ فقرة ثانية ، ٧٤ ، ٧٥ ، ٨٩ ، ٩٠ ، ٩٨ ، ٩٩ ، ١٠١ ، ١٠٢) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه .

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العودة.

مادة ٢٤٩ :

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله في المنشأة الذي يخالف أيًا من أحكام المواد (٧٦، ٧٧، ٧٨، ٧٩، ٨٠ ، ٨١ ، ٨٢ ، ٨٣ ، ٨٤ ، ٨٥ ، ٨٦ ، ٨٧ ، ٨٨ ، ٩١ ، ٩٢ ، ٩٣ ، ٩٤ ، ٩٥ ، ٩٦ ، ٩٧ ، ٩٨ ، ٩٩ ، ١٠٠ ، ١٠١ ، ١٠٢) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العودة.

مادة ٢٥٠ :

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيًا من أحكام المواد (١١٠ ، ١١١ ، ١١٦ ، ١١٨ ، ١١٩ ، ١٢٣ ، ١٢٤ ، ١٢٦ ، ١٢٧ ، ١٣٠) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العودة.

مادة ٢٥١ :

يعاقب كل من يخالف أيًا من أحكام المواد (١٣٥ ، ١٣٦ ، ١٣٧ ، ١٣٨) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألفي جنيه .
وعند الحكم بالإدانة يقضي وجوبًا بإغلاق المنشأة .

مادة ٢٥٢ :

يعاقب كل من يخالف أحكام المواد (١٤٩ ، ١٥٠ ، ١٥٧) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه.

مادة ٢٥٣ :

يعاقب كل من يخالف أحكام المادة (١٦٩) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه.

مادة ٢٥٤ :

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله في المنشأة الذي يخالف حكم المادة (١٩٦) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز ألفي جنيه .
وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العودة.

مادة ٢٥٥ :

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيًا من أحكام المواد (١٩٧ ، ١٩٨ ، ٢٠٠) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه.

مادة ٢٥٦ :

يعاقب كل من يخالف أيًا من أحكام الكتاب الخامس بشأن السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل و القرارات 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 الفترة السابقة وجوبيتين إذا ترتب على الجريمة الوفاة أو الإصابة الجسيمة.
وتضاعف الغرامة في حالة العودة.

ويكون صاحب العمل أو من يمثله مسئولاً بالتضامن مع المحكوم في الوفاء بالعقوبات المالية إذا كانت الجريمة قد وقعت نتيجة إخلاله بأي من الواجبات التي يفرضها عليه هذا القانون.

مادة ٢٥٧ :

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيًا من أحكام المادتين (٢٢٤ ، ٢٣٥) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه. وتضاعف الغرامة في حالة العودة.

ملحق رقم (٣)

استمارة استطلاع رأى مفتشى العمل ومفتشى السلامة والصحة المهنية

بيانات أساسية (تستوفى بواسطة الباحث)

المحافظة: -----	المدينة: -----	المكتب/ المنطقة: -
الوظيفة	مفتش عمل مفتش سلامة وصحة مهنية	() ()
النوع	ذكر أنثى	() ()
العمر	يتراوح بين ٢٠ : ٣٠ سنة يتراوح بين ٣٠ : ٤٠ سنة يتراوح بين ٤٠ : ٥٠ سنة يتراوح بين ٥٠ : ٦٠ سنة	() () () ()
عدد سنوات العمل (تم تعيينك سنة -----)	أقل من ٥ سنوات يتراوح بين ٥ : ١٥ سنة يتراوح بين ١٥ : ٣٠ سنة أكثر من ٣٠ سنة	() () () ()

أولاً: قدرات هيئة التفتيش

١. المؤهل التعليمي والدورات التدريبية	
أ - هل يلتفت عند تعيين المفتش إلى مؤهلاته التعليمية بالأساس؟	نعم () لا ()
ب - ما هو المؤهل التعليمي اللازم لشغل وظيفة مفتش؟	مؤهل متوسط () مؤهل فوق متوسط () مؤهل جامعي () مؤهل فوق جامعي ()
ج - هل تلقيت تدريباً يؤهلك لأداء مهام وظيفتك فور التعيين؟	نعم () لا (اذهب الى سؤال ٧) ()
د - ما هي طبيعة التدريب الذي تلقيته؟	نظري () عملي () نظري وعملي ()
هـ - ما مدة ذلك التدريب؟	() يوماً
و - ما تقييمك لذلك التدريب؟	جيد جداً () جيد () أقل من جيد () سيء ()

() () () ()	- أكثر من مرة في العام - مرة واحدة في العام - مرة كل عدة أعوام - لا يحدث أبداً	ز - كم مرة تتكرر فرصة حصولك على دورات تدريبية؟
() () ()	- تدريبات معرفية - تدريبات متخصصة - تدريبات نوعية - أخرى (تذكر) -----	ح - ما نوعية تلك التدريبات؟
٢. حجم القوى البشرية		
() () ()	- كبير - متوسط - ضعيف	أ - إلى أى مدى يتناسب عدد المفتشين في منطقة عملك مع عدد المنشآت الخاضعة للتفتيش؟
() () ()	- كبير - متوسط - ضعيف	ب - إلى أى مدى يتناسب عدد المفتشين في منطقة عملك مع عدد العمال بالمنشآت وفئاتهم؟
() () ()	- كبير - متوسط - ضعيف	ج - إلى أى مدى يتناسب عدد السكرتارية والطواقم الإدارى المعاوم مع حجم العمل الذى تقوم به؟
د - يقدر عدد المفتشين في منطقة عملك بعدد () مفتشاً تقريباً		
هـ - يقدر عدد المنشآت الخاضعة للتفتيش في منطقة عملك بعدد () منشأة تقريباً		
و - يقدر عدد العمالة التى تفتش عليها في منطقة عملك بعدد () عاملاً تقريباً		
ز - يقدر عدد السكرتارية والطواقم الإدارى المعاوم لك بعدد () إدارى تقريباً		
ح - يقدر عدد زيارات التفتيش الفعلية لمكتبك شهرياً بعدد () زيارة تقريباً		
ط - يقدر متوسط الوقت الذى تقضيه في زيارة التفتيش الواحدة () ساعة تقريباً		
بحوالى		
() () () () ()	- الإنذار - تحرير محضر - العقوبات/ الغرامات - إغلاق جزئى - إغلاق كلى	ي - أكثر الإجراءات التى يتخذها المفتشون سنوياً في منطقة عملك هي: (اعطى وزناً بحسب تكرارها من ٥ "الأكثر" إلى ١ "الأقل")
٣. حجم الإمكانيات المادية		
() () () ()	- كثير - متوسط - قليل - نادر	أ - إلى أى مدى ترى أن مكاتب التفتيش مجهزة بشكل يناسب احتياجات العمل؟

ب - إلى أى مدى تتوفر تسهيلات الانتقال اللازمة لأداء عملك؟	- كثير () - متوسط () - قليل () - نادر ()
ج - إلى أى مدى تتخذ السلطة المختصة الترتيبات اللازمة لرد ما يتحمله المفتشون من نفقات ومصروفات عارضة لأداء عملهم؟	- كثير () - متوسط () - قليل () - نادر ()
د - إلى أى مدى تتوفر لك المساعدة والدعم من المتخصصين والفنيين (فى مجالات متنوعة كالطب، الكيمياء، الهندسة، علماء النفس...)؟	- كثير () - متوسط () - قليل () - نادر ()

ثانياً: اختصاصات وصلاحيات هيئة التفتيش

١. طبيعة العمل ومستوى الحماية القانونية المتوفرة للمفتش:	
أ - ما عدد الأيام الفعلية التي تقضيها شهرياً في الزيارات الميدانية؟ () يوماً تقريباً	
ب - ما عدد الأيام الفعلية التي تقضيها شهرياً فى القيام بأعمال إدارية أو أعمال أخرى غير التفتيش؟ () يوماً تقريباً	
ج - هل سبق وأن شاركت فى الحملات التفتيشية لمكتبك؟	- نعم () - لا (اذهب إلى سؤال ٥) ()
د - ما عدد حملات التفتيش الفعلية التى تشارك فيها شهرياً؟ () حملة تقريباً	
هـ - إلى أى مدى يتعرض خط سير عملك للتأثير/ التدخل فيه؟	- كثير () - متوسط () - قليل () - نادر ()
و - إلى أى مدى تتعرض إجراءات ما بعد التفتيش للتدخل؟	- كثير () - متوسط () - قليل () - نادر ()

ز - إلى أى مدى يوفر القانون الحماية للمفتش؟ كثير () متوسط () قليل () لا يوفر ()	
ح - إلى أى مدى يتمتع المفتش فعلياً بالحماية التى يكفلها له القانون؟ كثير () متوسط () قليل () لا يتمتع فعلياً ()	
٢. المهام الوظيفية: إلى أى مدى تمارس من خلال وظيفتك الأدوار التالية:	
أ - ضمان التزام المنشآت بالأحكام القانونية المتعلقة بشروط/ أو ظروف العمل وضمان حقوق العمال أثناء قيامهم بالعمل؟ كثير () متوسط () قليل () نادر ()	
ب - تقديم المعلومات التقنية والمشورة لأصحاب العمل والعمال بشأن أفضل سبل الالتزام بالقانون؟ كثير () متوسط () قليل () نادر ()	
ج - تنظيم ندوات دورية لتوعية العمال وأصحاب العمل؟ كثير () متوسط () قليل () نادر () عدد الندوات السنوية () ندوة تقريبا	
هـ - إطلاع إدارة التفتيش على جوانب النقص التى لا تغطيها أحكام القانون الحالى؟ كثير () متوسط () قليل () نادر ()	
و - تسند إليك مهام تتعارض مع سير عملك؟ كثير () متوسط () قليل () نادر () اذكر أمثلة للمهام المتعارضة -----	
٣. الصلاحيات: إلى أى مدى يخول لمفتشى العمل الذين يحملون أوراق اعتماد صحيحة الصلاحيات التالية:	
أ - الدخول دون إخطار سابق لأى موقع خاضع للتفتيش فى أى ساعة من ساعات عمله؟ كثير () متوسط () قليل () نادر ()	

ب - إجراء بحث أو تحقيق ضروري للتحقق من مراعاة أحكام القانون؟	- كثير () - متوسط () - قليل () - نادر ()
ج - توجيه الأسئلة إلى صاحب العمل أو العاملين في المنشأة على انفراد أو أمام شهود عن أى مسألة تتعلق بتطبيق أحكام القانون؟	- كثير () - متوسط () - قليل () - نادر ()
د - الاطلاع على أى دفاتر أو سجلات أو وثائق أخرى للتحقق من توافقها مع أحكام القانون؟	- كثير () - متوسط () - قليل () - نادر ()
هـ - أخذ عينات من مواد الإنتاج لأغراض التحليل؟	- كثير () - متوسط () - قليل () - نادر ()
و - طلب إدخال تعديلات على الأجهزة أو التركيبات خلال فترة زمنية محددة لضمان الالتزام بصحة العمال وسلامتهم؟	- كثير () - متوسط () - قليل () - نادر ()
ز - طلب اتخاذ تدابير عاجلة عند وجود خطر وشيك على صحة العمال وسلامتهم؟	- كثير () - متوسط () - قليل () - نادر ()
٤. فى رأيك، أى من الوسائل التالية يمكن أن تساعدك فى الإلمام بأحكام قانون العمل والأمور المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية: (اعطى وزنا بحسب الأهمية من ٥ «الأكثر أهمية» إلى ١ «الأقل أهمية»)	
أ - الاعلانات والافلام التسجيلية القصيرة	()
ب - المؤتمرات وندوات التوعية	()
ج - التدريبات (القانونية، والفنية ذات الصلة)	()
د - المطبوعات والكتيبات التثقيفية	()
هـ - أخرى (تذكر، وتعطى وزنا) -----	()

ثالثا :علاقات التعاون

١. إلى أى مدى يوجد تعاون بين مكتبك والمؤسسات الحكومية ذات الصلة بمجال عملك؟	- كثير - متوسط - قليل - نادر - أذكر المؤسسات التى يصعب التعاون معها:-----	() () () ()
٢. إلى أى مدى يوجد تعاون بين مكتبك والمؤسسات الخاصة ذات الصلة بمجال عملك؟	- كثير - متوسط - قليل - نادر	() () () ()
٣. إلى أى مدى يوجد تعاون بين المفتشين والعمال؟	- كثير - متوسط - قليل - نادر	() () () ()
٤. إلى أى مدى يوجد تعاون بين المفتشين وأصحاب العمل؟	- كثير - متوسط - قليل - نادر	() () () ()

رابعاً: تقارير التفتيش

١. التقارير/الإحصاءات الدورية		
أ- ما هي تقارير / إحصاءات التفتيش الدورية التى يعدها مكتبك؟ (يمكنك اختيار أكثر من بديل)	- شهرى - ربع سنوى - نصف سنوى - سنوى	() () () ()
ب- بنية التقارير: هل تضمن تقارير/إحصاءات التفتيش الدورية البيانات التالية:		
• بيانات/ إحصاءات عن أنشطة مكاتب التفتيش فيما يخص:		
■ العدد الإجمالي للمفتشين من النوعين (ذكور وإناث)؟	- نعم - لا	() ()
■ العدد الإجمالى للمفتشات الإناث؟	- نعم - لا	() ()
■ عدد المفتشين/والمفتشات فى مجالى تفتيش العمل وتفتيش السلامة والصحة المهنية؟	- نعم - لا	() ()
■ خريطة التوزيع الجغرافى لمكاتب تفتيش العمل وتفتيش السلامة والصحة المهنية؟	- نعم - لا	() ()
• بيانات/ إحصاءات عن المنشآت الخاضعة للتفتيش والعمالة بها تبين ما يلى:		
■ عدد المنشآت الخاضعة للتفتيش؟	- نعم - لا	() ()

■ متوسط عدد العاملين في المنشآت الخاضعة للتفتيش ؟	- نعم () - لا ()
■ معلومات عن تصنيف العمالة بالمنشآت الخاضعة للتفتيش (رجال، نساء، أجانب، أطفال...؟)	- نعم () - لا ()
■ عدد المنشآت غير الخاضعة للتفتيش ؟	- نعم () - لا ()
• بيانات/ إحصاءات عن زيارات التفتيش تبين بنوع خاص ما يأتي :	
■ عدد الزيارات التي قام بها المفتشون ؟	- نعم () - لا ()
■ اذا كانت الإجابة نعم، هل يتم تصنيفها نهاراً أو ليلاً ؟	- نعم () - لا ()
■ عدد المنشآت التي تم تفتيشها ؟	- نعم () - لا ()
■ عدد المنشآت التي تم تفتيشها أكثر من مرة خلال مدة التقرير ؟	- نعم () - لا ()
■ عدد العمالة في المنشآت التي تمت زيارتها ؟	- نعم () - لا ()
• بيانات/ إحصاءات عن المخالفات وعن الجزاءات التي وقعت تبين ما يأتي :	
■ عدد المخالفات التي احيل أمرها الى السلطة المختصة ؟	- نعم () - لا ()
■ عدد المخالفات التي صدر فيها أحكام ؟	- نعم () - لا ()
■ عدد الأحكام التي تم متابعة تنفيذها ؟	- نعم () - لا ()
■ معلومات عن نوع الجزاءات التي وقعتها السلطات المختصة في مختلف الأحوال (غرامة أو حبس) ؟	- نعم () - لا ()
• بيانات/ إحصاءات عن اصابات العمل تبين عدد الحوادث ومعلومات عنها وفقاً لما يأتي :	
■ حسب نوع العمل ؟	- نعم () - لا ()
■ سبب الحادث ؟	- نعم () - لا ()
■ حوادث سببت الوفاة ؟	- نعم () - لا ()
• بيانات/ إحصاءات عن الامراض المهنية تبين على الأخص ما يأتي :	
■ عدد حالات المرض المهني المُبلغ عنها ؟	- نعم () - لا ()

■ معلومات عن ترتيب الحالات بحسب كل صناعة أو مجال عمل؟ نعم () لا ()	■ معلومات عن ترتيب الحالات حسب أسبابها وخصائصها، ونوع المرض المهني...؟ نعم () لا ()
• تحسين آلية التقارير/الإحصاءات الدورية: ما هي مقترحاتك لتطوير تقارير إحصاءات التفتيش الدورية؟ ----- ----- -----	
• هل لديك أية مقترحات خاصة تتعلق بتعظيم الاستفادة من اتفاقيات منظمة العمل الدولية (تحديداً الاتفاقية رقم ٨١ لسنة ١٩٤٧ لإدارة وتفتيش العمل والتوصية ٨١) في تطوير منظومة العمل في مصر؟ ----- ----- -----	
• هل لديك أية ملاحظات إضافية تود ذكرها؟ ----- ----- -----	

ملحق رقم (٤)

استمارة استطلاع رأى المشتغلين بالصناعات التصديرية المستهدفة للمشروع

➤ المحافظة التى توجد بها المصنع: -----	
➤ مجال عمل المصنع:	- منتجات ومواد غذائية () - غزل ونسيج () - ملابس جاهزة () - غزل ونسيج وملابس جاهزة ()
طبيعة عملك فى المصنع: بالنسبة للعاملين - فنى إنتاج () - فنى عمال () - مشرف ()	بالنسبة للقيادات الإدارية - مسئول موارد بشرية () - مسئول سلامة وصحة مهنية ()
➤ النوع	- ذكر () - أنثى ()
➤ تقريبا المصنع ييشغل فيه كام عامل ()	
➤ عدد التعاملات فى المصنع كام تقريبا ()	

أولا: الخبرة مع تفتيش العمل

١. وظيفة التفتيش	
- التأكد من التزام منشأتك بالقانون () - التحقق من ملاءمة شروط العمل بالمصنع (العقود، أوقات العمل...) () - التحقق من سلامة ظروف العمل بالمصنع (خطط الطوارئ، أجهزة السلامة...) () - التحقق من أداء صاحب العمل التزاماته تجاه العاملين () - التحقق من أداء العاملين لعمليهم على النحو المطلوب () - حل مشكلات العمل داخل المصنع () - آخر (يذكر) -----	أ - عندما تسمع عبارة «تفتيش العمل»، ما الذى يتبادر إلى ذهنك من الأمور: (يمكنك اختيار أكثر من إجابة)

ب - هل سبق أن استعنت بمكتب العمل؟	- نعم () - لا ()
ج - ما سبب استعانتك بمكتب العمل؟ (يمكنك اختيار أكثر من إجابة)	- توظيف عاملين () - تقديم شكوى () - تسوية نزاع () - سبب آخر (يذكر) ----- ()
د - ما تقييمك لتعامل مكتب العمل مع موضوعك؟	- ممتاز () - متوسط () - ضعيف () - لم يهتموا مطلقاً ()
٢. الخبرة التفتيشية للمصنع	
أ - هل سبق وأن تم تفتيش مصنعك؟	- نعم () - لا () - لا أعرف ()
ب - ما هو نوع التفتيش الذي تم فيها؟ (يمكنك اختيار أكثر من إجابة)	- تفتيش عمل () - تفتيش سلامة وصحة مهنية ()
ج - ما هو تقييمك لذلك التفتيش؟	- ممتاز () - متوسط () - ضعيف ()
د - في رأيك، غالباً ما يتم تفتيش مصنعك بناءً على: (يمكنك اختيار أكثر من إجابة)	- شكوى () - اختيار عشوائي () - خطة تفتيش مكتب العمل () - آخر (يذكر) ----- ()
هـ - زيارات التفتيش غالباً ما تتم: (يمكنك اختيار أكثر من بديل)	- بشكل مفاجئ () - بإعلام مسبق () - بالطريقتين معا ()
و - كم مرة تم تفتيش مصنعك؟	() تقريبا
ح - هل تم تفتيش مصنعك خلال السنة التي فاتت؟	- نعم () - لا () - إذا كانت الإجابة بنعم، كم مرة؟ ----

() - التحذير الشفهي () - التحذير المكتوب () - العقوبات/ الغرامات () - إيقاف العمل جزئياً () - إيقاف العمل كلياً () - لا أعرف - آخر (يذكر)-----	ط - ما هي أكثر إجراء يتخذ مع مصنعك بعد التفتيش؟ (يمكنك اختيار أكثر من إجابة)
() - لمصلحتك () - لرصد أخطائك () - ليس له علاقة بك - شئ آخر (يذكر)-----	ك - في رأيك، عمل المفتش عادة يكون: (اختر اجابة واحدة)

ثانياً: شروط تنظيم العمل داخل المصنع

١. عقود العمل	
أ - ما هي مدة عملك في هذا المكان؟ ()	
() - بعقد () - بدون عقد () - البعض بعقد والبعض بدون عقد	ب - التشغيل هنا يكون:
() - نعم () - لا	ج - عقد العمل هنا يحدد ساعات العمل:
() - نعم () - لا	د - عقد العمل هنا يحدد الأجر المستحق:
() - نعم () - لا - إذا كانت الإجابة بنعم، كم يوم؟ ()	هـ - هل يوجد أجازة اسبوعية؟
() - أجر مضاعف () - أجر يوم عادي () - إجازة بديلة - أخرى (تذكر)-----	و - كيف يتم حساب أجر يوم الإجازة؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)
() - بالإنتاج () - بالساعة () - باليوم () - بالشهر - أخرى (تذكر)-----	ز - في حالة العمل بدون عقد، كيف يتم حساب الأجر؟

٢. شروط تشغيل النساء بالمصنع		
أ - هل يوجد تفريق فى العمل بين العاملين من الرجال والنساء؟	- نعم ()	- لا () (أذهب الى س ٢٢)
ب - ما أوجه ذلك التفريق فى:	- فى عدد ساعات العمل ()	- فى نوع العمل ()
	- فى المكافآت والحوافز ()	- فى المعاملة ()
	- أخرى تذكر -----	

ثالثاً : ظروف سلامة العمل داخل المصنع

إلى أى مدى يهتم مكان عملك بما يلى:		
١. توفير خدمات طبية وصحية للعاملين:	- كبير ()	- متوسط ()
	- قليل ()	- نادراً ()
٢. إعداد خطط للطوارئ والأزمات:	- كبير ()	- متوسط ()
	- قليل ()	- نادراً ()
٣. توفير مهمات وقاية شخصية تناسب نوعية العمل:	- كبير ()	- متوسط ()
	- قليل ()	- نادراً ()
٤. تعيين عمالة مؤهلة تكون مسئولة عن سلامة بيئة العمل:	- كبير ()	- متوسط ()
	- قليل ()	- نادراً ()
٥. تشكيل لجان سلامة من ممثلين عن العمال وأصحاب العمل لمتابعة ظروف العمل:	- كبير ()	- متوسط ()
	- قليل ()	- نادراً ()

رابعاً: دور وصلات مفتشى العمل والسلامة والصحة المهنية

١. فى رأيك، إلى أى مدى يقوم المفتش عند زيارة مصنعك بالأدوار التالية:		
أ - متابعة التزام مصنعك بأحكام القانون:	كبير () متوسط () قليل () نادراً ()	
ب - تقديم المساعدة والمشورة للعمال وأصحاب العمل حول الالتزام بأحكام القانون:	كبير () متوسط () قليل () نادراً ()	
ج - التعاون مع أصحاب العمل لتحسين شروط وظروف العمل:	كبير () متوسط () قليل () نادراً ()	
د - التعاون مع العمال لنيل حقوقهم:	كبير () متوسط () قليل () نادراً ()	
٢. فى رأيك، إلى أى مدى يقوم المفتش خلال تفتيشه على مصنعك بالأمور التالية:		
أ - إجراء بحث أو تحقيق ضرورى للتحقق من مراعاة أحكام القانون؟	كبير () متوسط () قليل () نادراً ()	
ب - توجيه الأسئلة إلى صاحب العمل أو العاملين فى المصنع على انفراد أو أمام شهود عن أى مسألة تتعلق بتطبيق أحكام القانون؟	كبير () متوسط () قليل () نادراً ()	
ج - الاطلاع على أية دفاتر أو سجلات أو وثائق أخرى للتحقق من توافقتها مع أحكام القانون؟	كبير () متوسط () قليل () نادراً ()	

- كبير () - متوسط () - قليل () - نادراً ()	د - أخذ عينات من مواد الإنتاج لأغراض التحليل؟
- كبير () - متوسط () - قليل () - نادراً ()	هـ - طلب إدخال تعديلات على الأجهزة أو التركيبات لضمان الالتزام بصحة العمال وسلامتهم؟
- كبير () - متوسط () - قليل () - نادراً ()	و - طلب اتخاذ تدابير عاجلة عند وجود خطر وشيك على صحة العمال وسلامتهم؟
٣. فى رأيك، أى من الوسائل التالية يمكن أن تساعد فى الإلمام بأحكام قانون العمل والأمور المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية: (اعطى وزناً بحسب الأهمية من ١ «الأكثر أهمية» إلى ٥ «الأقل أهمية»)	
أ - الاعلانات والافلام التسجيلية القصيرة () ب - المؤتمرات وندوات التوعية () ج - التدريبات (القانونية، والفنية ذات الصلة) () د - المطبوعات والكتيبات التثقيفية () هـ - أخرى (تذكر، وتعطى وزناً) ----- ()	

خامساً: علاقات العمل

- كبير () - متوسط () - قليل () - نادراً ()	١. إلى أى مدى يتعاون العمال وأصحاب الأعمال لتحسين ظروف العمل:
- تقديم شكاوى لمكتب العمل () - تقديم شكاوى للنقابة () - ترك العامل لعمله () - تنظيم إضراب () - لا شئ يحدث () - أخرى (تذكر، وتعطى وزناً) ----- ()	٢. عند حدوث مشكلات بين العاملين وأصحاب العمل أو القائم على الإدارة، يكون الحل هو: (اعطى وزناً بحسب الأهمية من ١ "الأكثر أهمية" إلى ٦ "الأقل أهمية")

— تحقيق جزء من المطالب () — التفاوض عليها () — بيرفدونا () — لا شيء () — أخرى (تذكر، وتعطى وزنا) -----	٣. غالبا ما تنتهي المشكلة ب: (اعطى وزنا بحسب الأهمية من ١ "الأكثر أهمية" إلى ٥ "الأقل أهمية")
— نعم () — إلى حد ما () — لا ()	٤. في رأيك، هل اللجان النقابية دور في حل مشاكل العمل:
— نعم () — إلى حد ما () — لا ()	٥. في رأيك، هل للجان الأمن الصناعي داخل المصنع دور في تحسين بيئة العمل:
— نعم () — إلى حد ما () — لا ()	٦. في رأيك، اللجان المشتركة (تضم ممثلين عن العمال، وأصحاب العمل، وربما مكتب التفتيش) إن وجدت:
٧. في رأيك، ما هي أفضل الطرق لتحقيق ما يلي:	
أ - تحسين ظروف العمل داخل منشأتك؟ ----- -----	
ب - حماية حقوق العمال داخل منشأتك؟ ----- -----	
ج - تحسين عمليات التفتيش على منشأتك؟ ----- -----	
٨. هل لديك أية ملاحظات اضافية تود ذكرها؟ ----- -----	

