

التنظيم القانوني لبيئة العمل وسلامة العامل  
"دراسة مقارنة"  
بين قانون العمل المصري والسعودي  
والمستويات الدولية

دكتور

صلاح علي علي حسن

أستاذ القانون الخاص

كلية الحقوق - جامعة دار العلوم

## مقدمة :

إن تسارع عولمة الاقتصاد والتطورات التكنولوجية والعوامل الديموغرافية، وبروز أنماط جديدة لتنظيم العمال، والتشغيل. أدت إلى بروز أشكال وأنماط جديدة من المخاطر التي يتعرض لها العمال، والتي ترجع إلى بيئة العمل، وتتمثل هذه المخاطر في الإصابات التي تلحق بالعمال، وكذلك الأمراض المهنية، الأمر الذي دفع جميع الأطراف إلى ضرورة الاهتمام ببيئة العمل من أجل سلامة العمال وهو النهج الذي سار عليه المشرع المصري، وكذلك المنظم السعودي، واهتمت به منظمة العمل الدولية والعربية، والتي أصدرت العديد من الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالاشتراطات والمواصفات المناسبة لبيئة العمل، وكل هذه الإجراءات تهدف إلى إحداث بيئة عمل سلمية تؤمن حماية العمال وتساعد في تحسين نوعية الإنتاج والإنتاجية والقدرة التنافسية للسلع والخدمات في الأسواق العالمية، وفي هذا الإطار يجب التأكيد كذلك على أهمية برامج الصحة والسلامة المهنية التي تعد استثماراً اقتصادياً واجتماعياً يهم كلا الطرفين الاجتماعيين. كما أن رؤية المملكة للتنمية المستدامة ٢٠٣٠م قد أولت هذا الموضوع اهتماماً كبيراً، بالإضافة الي كل ذلك اصبحت بيئة العمل وسلامة العمال الان الشغل الشاغل في مختلف دول العالم بعد جائحة كورونا هذا الفيروس الذي ينتقل بين البشر عن طريق التجمعات ،لذلك اصبح مصطلح التباعد الاجتماعي سواء في مكان العمل او غيره احد الوسائل المتبعة لمكافحة هذا الوباء ، واصبحت العودة الي العمل تحتاج الي مراجعة الاشتراطات الخاصة ببيئة العمل ،كما ان كل الدول قد وضعت بروتوكالات صحية دقيقة من اجل استئناف النشاط الانساني في القطاعات التي توقفة بسبب هذه

الجائحة ، من هنا اصبح الحديث عن بيئة العمل وسلامة العمال في مكان العمل الشغل الشاغل لكل دول العالم .

### مشكلة البحث :

تكمن مشكلة هذا البحث في وضع القواعد القانونية المتعلقة ببيئة العمل وسلامة العمال، موضع التنفيذ من جانب صاحب العمل، نظراً لأهمية تلك القواعد والإجراءات في التخفيف من حوادث العمل والأمراض المهنية، ودورها كذلك في زيادة الإنتاج، وتحسين القدرة التنافسية للمنتجات، كمال يثير البحث مشكلة أخرى متعلقة بالجهة الإدارية القائمة على التأكيد من مديالتزام صاحب العمل بإجراءات سلامة بيئة العمل وتنفيذ الاشتراطات الواردة في القانون، وهل ما اشترطه المشرع يتفق مع المستويات الدولية الواردة في الاتفاقيات الدولية ، وكما اشرفنا في مقدمة هذا البحث انه في ظل جائحة كورونا اصبحت مشكلة العودة الي العمل وتطبيق بروتوكالات السلامة والصحة المهنية وتأمين العودة الامنة للعمل واحدة من اهم الموضوعات التي ترتبط بقواعد بيئة العمل وسلامة العمال.

### تساؤلات البحث :

يثير البحث سؤالاً رئيسياً، ويتفرع عنه عدة أسئلة فرعية. أما السؤال الرئيسي : فهو هل ما أشترطه المشرع المصري والمنظم السعودي يتوافق مع المستويات الدولية أم يختلف عنها؟

أما عن الأسئلة الفرعية فهي :

١ - ما هي القواعد القانونية لبيئة العمل في القانون المصري؟

٢ - ما هي القواعد القانونية لبيئة العمل في النظام السعودي؟

٣ - ما هي الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحماية بيئة العمل

٤- تحديد الجهة القائمة علي مراقبة بيئة العمل في قانون العمل المصري والسعودي؟

### منهج البحث :

سوف أتناول هذا البحث مستخدماً المنهج المقارن بين قانون العمل المصري والسعودي والمستويات الدولية المتمثلة في الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية بغية الوصول إلى مدى توافق التشريعات الوطنية مع المستويات الدولية.

### خطة البحث :

سوف يتناول هذا البحث ثلاث مباحث علي النحو التالي

المبحث الأول: اختيار موقع العمل وتأمين بيئته

المبحث الثاني: الخدمات الصحية وتنظيم أجهزة السلامة.

المبحث الثالث: التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة

العمل.

## المبحث الأول

### اختيار موقع العمل وتأمين بيئته.

مما لا شك فيه أنه كلما تقدمت التكنولوجيا وتطورت زادت بيئة العمل سوء وزادت مخاطر العمل وظهرت أمراض مهنية لم تكن معروفة أو معلومة من قبل وما جائحة كورونا من ذلك ببعيد، حتى أصبحت حوادث العمل والأمراض المهنية مسؤولة عن وفاة الآلاف من العمال كل عام، إلى جانب العدد الأكثر من المصابين، وفي الآونة الأخيرة ومع ازدياد استخدام الآلات فائقة التكنولوجيا أو المواد الأولية التي ينتج عنها إشاعات ذات تأثير سيء على جسم الإنسان، زاد تعرض العمال في مكان العمل لحوادث العمل والأمراض الخطيرة، والحقيقة أن اختيار مواقع العمل، وتأمين بيئة العمل قد يقلل إلى حد كبير من تلك الآثار الناجمة عن استخدام الآلات أو تلك المواد الآلية، هذا وقد اهتم المشرع المصري وكذلك المنظم السعودي سواء في قانون العمل أو قانون البيئة بهذه الموضوعات إلى جانب اهتمام منظمة العمل الدولية والعربية بها، وبناء على ما سبق فإننا سوف نتناول هذا المبحث في مطلبين، الأول نتناول فيه اختيار مواقع العمل والإنشاءات والتراخيص، ونتناول في المطلب الثاني تأمين بيئة العمل.

## المطلب الأول

### اختيار مواقع العمل والإنشاءات والتراخيص

مما لا شك فيه ان الاهتمام ببيئة العمل يبدأ من اختيار موقع العمل وكذلك تنظيم ما يتعلق بالانشاءات والناخيص المتعلقة بالمنشأة التي يعمل فيها العامل، ذلك إن الأخطار التي قد تصيب العامل قد لا تكون بسبب خطأ العامل أو بسبب الآلة ولكن في بعض الأحيان قد تكون بسبب سوء اختيار الموقع أو خطأ المعماري الذي قام بتصميم المنشأة، أو المقاول الذي قام بتنفيذ الأعمال الإنشائية، بمعنى أن الخطأ قد يقع من أي شخص له علاقة باختيار الموقع او له علاقة بالتصميم أو البناء، أو بتركيب ووضع الآلات، لذلك أولت منظمة العمل الدولية والتشريعات الوطنية هذه الموضوع بشيء من الأهمية، وبناء على ما تقدم فإننا سوف نتناول هذا المطلب في فرعين: الفرع الأول نتناول فيه اختيار مواقع العمل في المستويات الدولية والعربية، وفي الفرع الثاني نتناول اختيار مواقع العمل في القانون المصري والسعودي.

## الفرع الأول

### اختيار مواقع العمل والإنشاءات والتراخيص في المستويات الدولية

جعلت منظمة العمل الدولية منذ بدايتها بيئة العمل أحد أولوياتها حيث كانت مسألة بيئة العمل أحد المبادئ العامة وفقا للمادة ٤٢٧ بند أ من الجزء الثالث عشر من معاهدة فرساي المنشئة لمنظمة العمل الدولية، والتي تنص على أن "يجب على كل دولة أن تنظم بيئة العمل الذي تساهم فيه المرأة لتكفل تنفيذ القوانين واللوائح لحماية العاملين"، وطبقا للمادة العاشرة فقرة ٢ب من دستور منظمة العمل الدولية يساعد مكتب العمل الدولي الحكومات في تحسين نظم تفتيش العمل، وتم إصدار التوصية رقم ٤ لحماية صحة العاملين في المؤتمر

الدولي الأول للعمل في العام ١٩١٩<sup>١</sup>، وبعد أربع سنوات وضعت توصية جديدة لتطبيق المبادئ التي ظلت أساس التنظيم الفعال لأداء تفتيش العمل، وفي عام ١٩٤٧ أصدرت منظمة العمل الدولية الاتفاقية الدولية رقم ٨١ بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة<sup>٢</sup>، والتي يتحدد نطاق تطبيقها على مواقع العمل الصناعية والتجارية، وتعتبر هذه الاتفاقية المرجع العام لتفتيش العمل وألحق بها بروتوكول ١٩٩٥ بشأن تفتيش العمل في المنشآت غير التجارية، وتأثرت في نصوصها كثيرا بالمبادئ التي تناولتها التوصية الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي في العام ١٩٢٣، وتنص هذه الاتفاقية في المادة الثانية منها على حسن اختيار مواقع العمل وعدم تأثير هذا الموقع على صحة العمال وظروف العمل، أو إلحاق الضرر بالعمال أثناء أدائهم العمل، ونجد في معظم اتفاقيات العمل الدولية التي تم إبرامها على قطاعات اقتصادية نوعية سواء في الزراعة أو في الأقاليم التابعة أو الاتفاقية الدولية بشأن التفتيش على ظروف عمل ومعيشة البحارة، نصوصا لإنشاء تفتيش العمل أو على الأقل تعيين السلطات التي تكون مسؤولة عن القيام بوقاية تطبيق التشريع الملزم، كما لعبت هذه الاتفاقيات دورا هاما وحيويا، في تطبيق عدد من تقنيات السلوك حول سلامة المواقع والصحة.

وقد أصدرت منظمة العمل الدولية في دورتها السابعة والستين الاتفاقية الدولية رقم ١٥٥ لسنة ١٩٨١ بشأن السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل<sup>٣</sup>، وقد حددت المادة الأولى منهنطاق التطبيق وأشارت إلى أن الاتفاقية تنطبق على

<sup>١</sup> منظمة العمل الدولية، توصيات العمل الدولية، القاهرة ١٩٧١، ص ٥٨.

<sup>٢</sup> بدء نفاذ هذه الاتفاقية في ٧ إبريل ١٩٥٠ وبلغ عدد التصديقات عليها حتى ٢٠٢٠/١٢/٣١، ١٤٢ تصديقا وهو عدد كبير يعكس مدى أهمية التفتيش.

<sup>٣</sup> بدء نفاذ هذه الاتفاقية في ١١ أغسطس ١٩٨٣ وبلغ عدد التصديقات عليها حتى ٢٠١٠/١٢/١٣، ٥٧ تصديقا.

جميع فروع النشاط الاقتصادي، وإن سمحت للدول التي تصدق عليها باستثناء فروع معينة من النشاط الاقتصادي بشكل كلي أو جزئي بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين، خصوصاً تلك الأنشطة التي ينشأ بشأنها مشاكل خاصة ذات طابع هام مثل الشحن الجوي، أو الصيد، وأوضحت الاتفاقية أن المقصود "بمكان العمل" جميع الأماكن التي يجب على العمال أن يكونوا فيها أو أن يذهبوا إليها لداعي عملهم وتكون تحت رقابة صاحب العمل بصورة مباشرة أو غير مباشرة<sup>٤</sup>، كما أشارت الاتفاقية إلى ضرورة أن تضع سياسة وطنية تأخذ في الاعتبار تصميم العناصر المادية للعمل (أماكن العمل) وبيئة العمل، والأدوات، والآلات والمعدات والمواد والعوامل الكيميائية والفيزيائية والحيوية وطرائق العمل واختيارها واستبدالها وتركيبها وترتيبها واستعمالها وصيانتها<sup>٥</sup>، أما فيما يتعلق بجهود منظمة العمل العربية في هذا الشأن فقد أصدرت الاتفاقية رقم ٧ لسنة ١٩٧٧ بشأن السلامة والصحة المهنية، والتي أشارت في ديباجتها أن الهدف من إصدار هذه الاتفاقية هو حماية القوى العاملة من المخاطر المهنية بتوفير البيئة السليمة، ونصت في المادة الثالثة منها على ضرورة أن تتضمن الأحكام الخاصة بالسلامة والصحة المهنية والأسس الفنية اللازمة لضمان السلامة والحماية في اختيار مواقع العمل والإنشاء والتشييد، والوقاية من جميع أخطار العمل، ويحدد تشريع كل دولة الاشتراطات الفنية اللازمة لمراعاة هذه الأسس، كما أوكلت الاتفاقية في المادة الرابعة منها للتشريعات الوطنية اتخاذ الوسائل الكفيلة بسلامة بيئة العمل، وحماية البيئة المجاورة، والمحافظة عليها من مخاطر النشاط المزاول.

<sup>٤</sup>المادة الثالثة فقرة (ج) من الاتفاقية.

<sup>٥</sup>المادة الخامسة فقرة (٢) من الاتفاقية



## الفرع الثاني

### اختيار مواقع العمل والإنشاءات والتراخيص في قانون العمل المصري والسعودي

لم يرد في نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ لسنة ١٤٢٦ هـ الموافق ٢٠٠٦م ما يشير إلى تنظيم اختيار موقع العمل والإنشاءات والتراخيص وإن كان قد أحال في ذلك إلى نظام البيئة الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٣٤ لسنة ١٤٢٢ الموافق ٢٠٠٢ وكذلك القرارات الوزارية الصادرة في هذا الشأن، بينما نظم المشرع المصري اختيار مواقع العمل والإنشاءات وإصدار التراخيص في الباب الثاني من الكتاب الخامس من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ في المواد من ٢٠٤ إلى ٢٠٧ وأيضاً في قانون البيئة رقم ٤ لسنة ١٩٩٤، حيث تنص المادة ٢٠٤ على أن "يراعي عند اختيار مواقع العمل والمنشآت ومنح التراخيص الخاصة بها مقتضيات حماية البيئة طبقاً لأحكام التشريعات الصادرة في هذا الشأن" كما تنص المادة ٢٠٥ من ذات القانون على أن تشكل في وزارة الصناعة لجنة مركزية برئاسة رئيس الإدارة المركزية المختصة في هذه الوزارة، وعضوية كل من رؤساء الإدارات المركزية المختصين بوزارات القوى العاملة والهجرة والإسكان والصحة والموارد المالية والري والكهرباء والداخلية وشئون 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 تنشئها 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 للمجال والمنشآت المشار إليها، على أن يكون إصدار التراخيص من وحدات الإدارة المحلية المختصة، مع عدم الإخلال بأحكام القوانين الصادرة في هذا الشأن. وتنص المادة ٢٠٦ من ذات القانون على أن تشكل لجنة بكل محافظة برئاسة سكرتير المحافظة وعضوية ممثلي الوزارات المختلفة المشار إليها في المادة السابقة.

ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من المحافظ المختص، وتختص بما يلي:  
(أ) متابعة اتخاذ إجراءات منح التراخيص للمحال والمنشآت المشار إليها في المادة السابقة، ومتابعة تنفيذ الاشتراطات التي وضعتها اللجنة المركزية في هذا الخصوص.

(ب) منح الموافقات وإصدار التراخيص بالنسبة إلى المحال ومنشآت القطاع الاستثماري بنفس المعايير والاشتراطات التي تضعها اللجنة المركزية. وتنص المادة ٢٠٧ على أن تشكل لجنة محلية على مستوى كل من المركز والمدينة والحي وذلك من ممثلي الأجهزة القائمة على شئون الإسكان والقوى العاملة والهجرة والصحة والكهرباء والبيئة بالوحدات المحلية ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من رئيس الوحدة المحلية المختص، وتختص اللجنة دون غيرها بما يلي:

١ منح الموافقات وإصدار التراخيص للمحال والمنشآت التابعة للقطاع الخاص، وذلك فيما عدا المحال والمنشآت الصغيرة التي يحددها ويبين اشتراطات إنشائها قرار من وزير الإسكان.

٢ تحديد الاشتراطات الخاصة الواجب توافرها في المحال المنشآت موضوع طلب التراخيص والتأكيد من استيفاء هذه الاشتراطات قبل إصدارها.

ويتعين موافقة أجهزة السلامة والصحة المهنية التابعة لوزارة القوى العاملة والهجرة على منح التراخيص للمحال والمنشآت التي يكون إصدار التراخيص لها من جهات أخرى، وذلك قبل إصدار هذه التراخيص وعند إجراء أي تعديل بها.

وتنص المادة الخامسة من قانون البيئة رقم ٤ لسنة ١٩٩٤ على اختصاصات جهاز شئون البيئة، الذي أنشئ بمقتضى أحكام هذا القانون ومن بين هذه الاختصاصات:

١ وضع المعايير والاشتراطات الواجب على أصحاب المشروعات والمنشآت الالتزام بها قبل الإنشاء وأثناء التشغيل.

٢ وضع أسس وإجراءات تقييم التأثير البيئي للمشروعات قبل الترخيص وإنشائها.

كما تنص المادة ١٩ من ذات القانون على أن "تتولى الجهة الإدارية المختصة أو الجهة المانحة للترخيص تقييم التأثير البيئي للمنشأة المطلوب الترخيص لها وفقا للعناصر والتصميمات والمواصفات والأسس التي يصدرها جهاز شئون البيئة بالاتفاق مع الجهات الإدارية المختصة، على أن تحدد اللائحة التنفيذية للقانون المنشآت التي تسري عليها أحكام هذه المادة".

هذا وقد صدر قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٢١١ لسنة ٢٠٠٣<sup>١</sup> في شأن حدود الأمان والاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء المخاطر الفيزيائية والميكانيكية والبيولوجية والكيميائية والسلبية وتأمين بيئة العمل والذي تضمن في الفصل الثاني تحت عنوان مواقع العمل والإنشاءات والتي توجب على كل منشأة اتخاذ الاحتياطات والاشتراطات الأساسية لتوفير السلامة والصحة المهنية، ومن هذه الاشتراطات مراعاة اختيار مواقع المنشأة وأماكن العمل بها

<sup>١</sup> منشور في الوقائع المصرية العدد ٢٢٧ في ٢٠٠٣/١٠/٥.

بما يتفق مع أحكام قانون التخطيط العمراني رقم ٣ لسنة ١٩٨٣ والذي ألغي بمقتضى المادة الثالثة من القانون رقم ١١٩ لسنة ٢٠٠٨ بإصدار قانون البناء الموحد<sup>٧</sup>، كما تشمل الاشتراطات على ضرورة إخطار المقاول الذي يعهد إليه بإجراء إحدى العمليات مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة قبل بدء العملية بأسبوع على الأقل.

وبناء على كل ما تقدم من نصوص سواء في قانون العمل المصري أو قانون البيئة أو قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٢١١ لسنة ٢٠٠٣ أو نظام العمل السعودي ونظام البيئة السعودي، فإنه لا بد من توافر مجموعة من الشروط سواء فيما يتعلق باختيار موقع المنشأة أو إصدار الترخيص وذلك على النحو التالي:

#### **أولاً: اختيار موقع المنشأة**

أكد قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ في المادة ٢٠٤ سابق الإشارة إليها، على ضرورة مراعاة مقتضيات حماية البيئة، طبقاً لأحكام التشريعات الصادرة في هذا الشأن عند اختيار مواقع العمل، وهو ما أكده قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٢١١ لسنة ٢٠٠٣ سابق الإشارة إليه، والمقصود بالتشريعات الصادرة في هذا الشأن هو قانون البيئة رقم ٤ لسنة ١٩٩٤، وبناء على ذلك فإنه لم يعد لصاحب المنشأة حرية اختيار موقعها إنما يشاركه في ذلك جهاز شئون البيئة سواء في القانون المصري أو النظام السعودي وكذلك كما اشترنا سابقاً في المستويات الدولية والعربية .

هذا وقد حددت اللائحة التنفيذية لقانون البيئة في الملحق رقم ٢ المنشآت التي تخضع لتقييم التأثير البيئي، كما حددت إجراءاته:

#### **المنشآت الخاضعة لتقييم التأثير البيئي:**

<sup>٧</sup>نشر في الجريدة الرسمية - العدد ١٩ مكرراً (٢) في ١١/٥/٢٠٠٨.

قسمت اللائحة التنفيذية هذه المنشآت على النحو التالي:

١ منشآت تتحدد بحسب نوع نشاطها وهي:

أ - المنشآت الصناعية الخاضعة لأحكام القوانين ٢١ لسنة ١٩٨٥ بشأن تنظيم الصناعة وتشجيعها و ٥٥ لسنة ١٠٧٧ بشأن إقامة وإدارة الآلات الحرارية والمراجل البخارية.

ب المنشآت السياحية

ت - المنشآت العاملة في مجال الكشف عن البترول واستخراجه وتكريره وتخزينه ونقله.

ث منشآت إنتاج وتوليد الكهرباء.

ج المنشآت العاملة في المناجم والمحاجر وإنتاج مواد البناء.

ح - جميع مشروعات البنية الأساسية ومنها محطات معالجة الصرف الصحي وإعادة استخدام مياهها أو مياه الصرف الزراعي ومشروعات الري والطرق والكباري والقناطر والأنفاق والمطارات والموانئ البحرية ومحطات السكك الحديدية وغيرها.

خ أيه منشآت أخرى أو نشاط أو مشروع يحتمل أن يكون له تأثير ملحوظ على البيئة ويصدر بها قرار من جهاز شئون البيئة بعد الاتفاق مع الجهة الإدارية المختصة.

٢ منشآت خاضعة لتقييم التأثير البيئي وفقا لموقعها: ومنها المنشآت التي تقام على شواطئ النيل وفروعه والرياحات أو في المناطق السياحية والأثرية أو حيث تزيد الكثافة السكانية أو عدد شواطئ البحار والبحيرات أو في مناطق المحميات.

٣ مدى استنزاف المنشأة للموارد الطبيعية: ومنها المنشآت التي تسبب تجريف الأرض الزراعية أو التصحر أو إزالة تجمعات الأشجار

والنخيل أو تلوث موارد المياه، وخاصة نهر النيل أو فرعيه والبحيرات أو المياه الجوفية.

٤ نوع الطاقة المستخدمة لتشغيل المنشأة: ويقصد بذلك المنشآت الثابتة التي تعمل بالوقود الحراري والتي يصدر عنها انبعاثات تجاوز المعايير المصرح بها، وكذلك المنشآت التي تستخدم وقود نووي في التشغيل.

#### إجراءات تقييم التأثير البيئي:

حدد قانون البيئة رقم ٤ لسنة ١٩٩٤ ولأئحته التنفيذية وكذلك نظام البيئة السعودي رقم م/٣٤ لسنة ٢٠٠٢ الإجراءات التي تتبع لتقييم التأثير البيئي على النحو التالي:

- ١ يلتزم طالب الترخيص بأن يرفق بيانا مستوفيا عن المنشأة شاملا البيانات التي يتضمنها النموذج الذي يعده جهاز شؤون البيئة<sup>٨</sup>.
- ٢ تتولى الجهة الإدارية المختصة أو الجهة المانحة للترخيص تقييم التأثير البيئي المطلوب الترخيص لها، وفقا للعناصر والتصميمات والمواصفات والأسس التي يصدرها جهاز شؤون البيئة بالاتفاق مع الجهات الإدارية المختصة<sup>٩</sup>.
- ٣ ولجهاز شؤون البيئة أن يستعين بأي من المتخصصين الذين تصدر بهم قائمة من الجاهز طبقا للمعايير التي يضعها مجلس إدارة الجهاز،

<sup>٨</sup> المادة ١٢ من اللائحة التنفيذية لقانون البيئة المصري والمادة الخامسة من نظام البيئة السعودي.

<sup>٩</sup> مادة ١٩ من قانون البيئة المصري والمادة ٨ من نظام البيئة السعودي

وذلك لإبداء الرأي في تقييم التأثير البيئي للمنشأة المزمع إقامتها والمطلوب الترخيص لها<sup>١٠</sup>.

٤- ترسل الجهة الإدارية المختصة أو الجهة المانحة للترخيص صورة من تقييم التأثير البيئي إلى جهاز شئون البيئة لإبداء الرأي، وتقديم المقترحات المطلوب تنفيذها في مجال التجهيزات والأنظمة اللازمة لمعالجة الآثار البيئية السلبية، ويجب على جهاز شئون البيئة أن يوافق الجهة الإدارية المختصة، أو الجهة المانحة للترخيص برأيه في هذا التقييم خلال مدة أقصاها ٦٠ يوما وإلا اعتبر عدم الرد موافقة على التقييم<sup>١١</sup>.

٥ كما تبلغ الجهة الإدارية المختصة صاحب المنشأة بنتيجة التقييم بخطاب مسجل بعلم الوصول، ويكون له الاعتراض كتابة على هذه النتيجة خلال ثلاثين يوما من تاريخ إبلاغه أمام اللجنة الدائمة للمراجعة التي يصدر بتشكيلها قرار من الوزير المختص بشئون البيئة برئاسة مستشار من مجلس الدولة وعضوية:

- مندوب عن جهاز شئون البيئة يرشحه الرئيس التنفيذي للجهاز.
- صاحب المنشأة أو من ينوب عنه.
- ممثل عن الجهة الإدارية المختصة أو الجهة المانحة للترخيص.

---

<sup>١٠</sup> مادة ١٣ من اللائحة التنفيذية لقانون البيئة المصري والمادة ١١ من نظام البيئة السعودي.

<sup>١١</sup> مادة ٢٠ من قانون البيئة المصري والمادة ١٩ من نظام البيئة السعودي.

- ثلاثة من الخبراء يتم اختيارهم لعضوية اللجنة بناء على ترشيح الرئيس التنفيذي للجهاز لمدة ثلاث سنوات<sup>١٢</sup>.
- ٦ تخضع جهاز شئون البيئة بمتابعة تأثير نشاط المنشأة على البيئة وتحديد مدى التزامها بالمعايير الموضوعية لحماية البيئة. وفي حالة مخالفة المنشأة لهذه المعايير يخطر الجهاز الجهة الإدارية المختصة لتكليف صاحب المنشأة بتصحيح تلك المخالفات على وجه السرعة، فإذا لم يتم ذلك خلال ٦٠ يوما يكون للرئيس التنفيذي بالتنسيق مع الجهة الإدارية المختصة اتخاذ الإجراءات التالية:

  - غلق المنشأة.
  - وقف النشاط المخالف.
  - المطالبة القضائية بالتعويضات المناسبة لمعالجة الأضرار الناشئة عن المخالفة<sup>١٣</sup>.

## ثانياً: تحديد المعايير والاشتراطات لمنح تراخيص إقامة

### المنشآت

لا يقف دور الدولة في حماية بيئة العمل عند تحديد معايير واشتراطات مواقع المنشأة، وإنما تستمر في بسط حمايتها للعاملين بالمنشأة والمحيطين بها، وذلك من خلال اشتراط المشرع الحصول على الترخيص اللازم لإقامة المنشأة من الجهة المختصة. ولا تمنح هذه التراخيص إلا بعد التأكد من توافر

<sup>١٢</sup> مادة ٢١ من قانون البيئة والمادة ١٤ من اللائحة التنفيذية له.

<sup>١٣</sup> مادة ١٨ من قانون البيئة.



اشتراطات تأمين بيئة العمل في هذه المنشآت، بحيث لا يترتب على تشغيل المنشأة أضرار صحية أو حوادث صناعية<sup>٤</sup>.

١ اشتراط السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل عند إقامة المنشأة: سلامة البناء وحسن تصميمه يؤدي إلى سلامة من فيه، لذا فمن الواجب أن يراعي عند تصميمه عوامل التشغيل إلى جانب عوامل التحميل، حيث أن ظروف التشغيل المختلفة قد تؤثر في سلامة المبنى، ويلاحظ أنه بالإضافة إلى قد يؤدي إليه سوء تصميم المنشأة من حوادث وإصابات، فإن تكاليف تدارك سوء التصميم لمسايرة ظروف العمليات الجارية بها تعتبر خسائر اقتصادية<sup>٥</sup>.

ويجب عند تصميم المنشأة مراعاة وجود مساحات كافية للعمل حول الآلات والماكينات والأجهزة، بحيث لا تتداخل المساحة اللازمة للعمل على الآلة مع المساحة اللازمة للمرور والتخزين، هذا بالإضافة إلى ضرورة وجود الارتفاعات الكافية للآلات، كذلك يراعي وجود المخازن الكافية للمواد الخام والمنتجات وقطع الغيار.

وقد تضمن قرار وزير القوى العاملة رقم ٢١١ لسنة ٢٠٠٣ في المادة الأولى من الفصل الثاني تنظيماً للاحتياجات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل التي يجب على الجهات المختصة التأكد من توافرها في مبنى المنشأة قبل منحها التراخيص اللازمة، وهي:

يلتزم صاحب المنشأة ومن يتعاقد معه في أعمال المقاولات متضامنين بتوفير عدة اشتراطات، أهمها:

<sup>٤</sup> فاطمة محمد أحمد الرزاز، تأمين بيئة العمل، مرجع سابق، ص ١٦٤.

<sup>٥</sup> محمد علاء الدين خيرى، بيئة العمل ودورها في التنمية، كتاب العمل، ملحق مجلة العمل، العدد ٤١٣ فبراير ١٩٩٨، ص ١٤.

- أ - توفير شروط السلامة والصحة المهنية بالنسبة لمكان العمل ومعداته على المنشأة أو من يقوم بتشغيلها.
- ب أن يتضمن عقد المقاول مع المنشأة التزام المقاول بتوفير مهمات واشتراطات السلامة والصحة المهنية لعماله، وفي حالة عدم توفيره هذه الاشتراطات تتولى المنشأة توفيرها خصما من مستحقاته لدى المنشأة، مع مراعاة ألا تتسبب أعمال المقاول في أضرار للمنشأة وعمالها.
- ت - لا يجوز للمنشأة أن تجري أية تعديلات في المباني أو في مواد الإنشاء أو الآلات أو الماكينات إلا بعد الحصول على موافقة بذلك من الأجهزة المختصة.
- ث - يجب أن تحفظ الحوائط والأسقف وجميع أجزاء المنشأة ومحتوياتها سليمة ونظيفة.
- ج - يراعي في الأفران وبيوت النار والمدخن الاشتراطات الواردة بقرار وزير الإسكان رقم ٣٨٠ لسنة ١٩٧٥.
- ح - على المنشأة إعداد مكان خاص لاستبدال وخلع الملابس، وإعداد أماكن مخصصة للاغتسال والاستحمام وعدم السماح بالخروج بملابس العمل الملوثة من المنشأة.
- خ - توفير أماكن لحفظ وتناول الطعام والشراب والتدخين طبقا لحجم ونشاط المنشأة بعيدا عن مكان العمل.
- د - تراعي في أماكن العمل بالنسبة للمحال الصناعية والتجارية وغيرها من المحال المقلقة للراحة والمضرة بالصحة والخطرة وكذا الملاهي والمحال العامة والسياحية توافر الاشتراطات العامة الواجب توافرها في هذه المحال، وكذا الاشتراطات النوعية كل نشاط والصادرة بقرارات من وزير الإسكان والمرافق والمجتمعات العمرانية والوزارات المعنية الأخرى.

ذ - على المنشأة اتخاذ الإجراءات التي تسهل حركة وتقل المعاقين لفناء العمل عند إقامة المنشأة.

٢ - إصدار التراخيص: ضمن قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ أحكام منح هذه التراخيص المواد من ٢٠٥ حتى ٢٠٧ سابق الإشارة إليها، بعد أن كانت مبعثرة في عدة قوانين<sup>١٦</sup>، وأوكل اختصاص منح هذه التراخيص للجنة مركزية بوزارة الصناعة ولجان المحافظات واللجان المحلية، كل بحسب اختصاصه وذلك على التفصيل التالي:

أ - لجنة وزارة الصناعة (اللجنة المركزية)

١ - التشكيل: تشكل في وزارة الصناعة لجنة مركزية برئاسة رئيس الإدارة المركزية المختصة في هذه الوزارة وعضوية كل من رؤساء الإدارات المركزية المختصين بوزارات القوى العاملة والهجرة والإسكان والصحة والموارد المالية والري والكهرباء والداخلية وشئون البيئة، ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المعنيين.

٢ - اختصاص: وتختص هذه اللجنة بما يلي:

- وضع معايير واشتراطات منح تراخيص المحال والمنشآت الصناعية التي تنشئها أو يديرها الوزارات أو الهيئات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها أو شركات قطاع الأعمال العام، ومن ثم يخرج عن اختصاصها المحال والمنشآت غير الصناعية، وكذلك المحال والمنشآت التي تنشئها أو تديرها مؤسسات القطاع

<sup>١٦</sup> مثل القانون رقم ٤٥٣ لسنة ١٩٥٤ في شأن المحال الصناعية والتجارية وغيرها، ورقم ٣٧١ لسنة ١٩٥٦ في شأن المحال العامة، ورقم ٣٧٢ لسنة ١٩٥٦ في شأن الملاهي.

الخاص، سواء كانت شركات خاصة أو أفراد أو تابعة للقطاع الاستثماري.

• الموافقة على اتخاذ إجراءات منح التراخيص للمحال والمنشآت المشار إليها، على أن يكون إصدار التراخيص من وحدات الإدارة المحلية المختصة، مع عدم الإخلال بالقوانين الصادرة في هذا الشأن (قوانين البناء)، أي أن دور اللجنة يقتصر على مجرد الموافقة على اتخاذ الإجراءات لمنح التراخيص لتلك المحال أو المنشآت، أما منح التراخيص فمن اختصاص وحدات الإدارة المحلية.

كما أوجب المشرع مراعاة أحكام البناء التي يصدرها وزير الإسكان، والتي يراعي فيها المحافظة على البيئة سواء داخل المبنى أو خارجه وفقا لنوع نشاط المنشأة.

ب لجنة المحافظة: وهي لجنة في كل محافظة من محافظات الجمهورية بقرار من المحافظ المختص.

١ التشكيل: تشكل هذه اللجنة في كل محافظة برئاسة سكرتير عام المحافظة، وعضوية ممثلي وزارات القوى العاملة والهجرة والإسكان والصحة بالموارد المائية والري والكهرباء والداخلية وشئون البيئة في المحافظة.

٢+الاختصاص: حدد المشرع لهذه اللجنة اختصاصين:

أ- متابعة اتخاذ إجراءات منح التراخيص للمحال والمنشآت الصناعية المنصوص عليها بالمادة ٢٠٥ (وهي المحال والمنشآت الصناعية التي تنشئها أو تديرها الوزارات أو الهيئات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها أو شركات قطاع الأعمال العام في

المحافظة) وكذلك متابعة تنفيذ الاشتراطات التي وضعتها اللجنة المركزية في هذا الخصوص، أي أن عملها متابعة تنفيذ قرارات اللجنة المركزية.

ب- منح المرافقات وإصدار التراخيص بالنسبة لمحال ومنشآت القطاع الاستثماري - سواء كانت صناعية أو غير صناعية - بنفس المعايير والاشتراطات التي تضعها اللجنة المركزية، فعمل اللجنة هذا منح الموافقة وتنفيذها في ذات الوقت.

ج- اللجنة المحلية: وهي لجنة محلية تشكل على مستوى كل من المركز والمدينة والحي، ويصدر بتشكيلها قرار من رئيس الوحدة المحلية المختص.

١- التشكيل: تشكل هذه اللجنة من ممثلي الأجهزة القائمة على شئون الإسكان والقوى العاملة والهجرة والصحة والكهرباء والبيئة بالوحدة المحلية.

٢- اختصاص: تختص 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 طالبة الترخيص، والتأكد من استيفاء هذه الاشتراطات قبل إصدارها.

أي أن هذه اللجنة تختص بالنسبة للمحال والمنشآت التابعة للقطاع الخاص بوضع اشتراطات إقامتها والتأكد من توافر هذه الاشتراطات ثم إصدار الترخيص، وذلك عدا المحال والمنشآت الصغيرة.

أما بالنسبة للمحال والمنشآت التي تختص جهات أخرى بإصدار التراخيص لها، فيجب موافقة أجهزة السلامة والصحة المهنية التابعة لوزارة القوى العاملة والهجرة قبل إصدار هذه التراخيص وعند إجراء أي تعديل بها، والهدف من ذلك توحيد الجهة الرقابية على استيفاء متطلبات السلامة والصحة المهنية بالمنشأة ولو تعددت جهة إصدار التراخيص.

## المطلب الثاني

### تأمين بيئة العمل

إذا كان العامل يلزم بتنفيذ العمل بأمانة ودقة وعناية الشخص المعتاد كالتزام أساسي ومحوري يجب عليه أداء على نحو ما ينص عليه القانون المدني وقانون العمل، والمبادئ العامة في العقود عموماً<sup>١٧</sup>، إلا أنه يتعذر عليه تحقق ذلك، ما لم يؤدي صاحب العمل واجبات معينة لازمة لتمكين العامل من انجاز التزامه، ولهذا فهي تعد التزامات هامة ينبغي على صاحب العمل القيام بها، وهذه الواجبات بعضها يعد التزاماً مباشراً يجب على صاحب العمل تنفيذه والقيام به حتى يتمكن العامل من أداء عمله على الوجه الصحيح السليم طبقاً للأحكام القانونية المنظمة له، والبعض الآخر يتعلق بتأمين بيئة العمل بما يلزم لحماية العمل والعاملين على حد السواء، حتى يستطيعوا أداء التزاماتهم بصفة عامة وانجاز عملهم المكلفين به بصفة خاصة<sup>١٨</sup>، ولهذا نجد اتفاقيات العمل الدولية والعربية تولي هذا الموضوع أهمية قصوى باعتباره حقاً للعمال والتزاماً على أصحاب الأعمال، كما أفراد المشرع المصري في قانون العمل رقم ١٢

<sup>١٧</sup> أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني، مرجع سابق،

ص ٥٨١.

<sup>١٨</sup> هناء كريم، الوجيز في قانون العمل المصري، مرجع سابق، ص ٢٠٠.

لسنة ٢٠٠٣ بابا مستقلا من الكتاب الخامس بهذا الموضوع، وكذلك فعل نظام العمل السعودي رقم م/٥١ لسنة ٢٠٠٦ وبناء على ما تقدم فإننا سوف نتناول هذا المطلب في فرعين، نتناول في الفرع الأول تأمين بيئة العمل في المستويات الدولية والعربية، وفي الفرع الثاني نتناول تأمين بيئة العمل في القانون المصري والسعودي.

## الفرع الأول

### تأمين بيئة العمل في المستويات الدولية والعربية

منذ أن بدأت الدول تدرك المخاطر التي تحيط بالبيئة ، وقد أخذت في اتخاذ التدابير القانونية والإدارية والفنية التي تعمل على الوقاية من تدهور البيئة ومكافحة مصادر تلوثها والأنشطة التي تؤثر على بيئة العمل بشكل خاص، غير أن الدول قد أدركت في ذات الوقت أن تلك التدابير والإجراءات الانفرادية التي تتخذها على المستوى الوطني والمحلي غير كافية وحدها لتحقيق حماية فعالة لبيئة العمل<sup>٩</sup> لذلك كان دور منظمة العمل الدولية والعربية والهيئات الدولية الأخرى فعال وضروري في هذا الشأن، واتخذت منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات والتوصيات في هذا الموضوع، حيث كان استخدام الفوسفور الأبيض في صناعة الكبريت محلا لاتفاقية دولية صدرت قبل قيام منظمة العمل الدولية<sup>٢٠</sup>، وفي الدورة الأولى لمؤتمر العمل الدولي في العام ١٩١٩ اعتمد المؤتمر التوصية رقم ٦ التي يدعو فيها الدول الأعضاء إلى

<sup>٩</sup> أحمد عبد الكريم، الحماية القانونية لبيئة العمل في ظل التخصص، بحث إلى المؤتمر العلمي الثاني، كلية الحقوق جامعة المنصورة، القاهرة ١٩٩٧، ص ١٥.

<sup>٢٠</sup> اتفاقية برن لعام ١٩٠٦ بشأن تجريم استعمال الفوسفور الأبيض في صناعة النقااب.

الانضمام لاتفاقية برن عام ١٩٠٦ في حالة عدم الانضمام إليها في ذلك الحين، ثم أصدرت المنظمة الاتفاقية الدولية رقم ١٣ لسنة ١٩٢١ بشأن حظر استعمال الرصاص الأبيض في الطلاء<sup>٢١</sup>، ويشمل هذا الحظر الرصاص الأبيض وكبريتات الرصاص وجميع المواد التي تشتمل على مواد التلوين، وذلك في أعمال الطلاء الداخلية للمباني، وفي عام ١٩٧١ أصدر مؤتمر العمل الدولي الاتفاقية رقم ١٣٦ والتوصية رقم ١٤٤ بشأن الوقاية من مخاطر التسمم الناتج عن البنزين<sup>٢٢</sup>، وحددت الاتفاقية نطاق سريانها على جميع الأنشطة التي تؤدي إلى تعرض العمال إلى مخاطر التسمم الناتج عن البنزين وإلى جميع المنتجات التي يتجاوز فيها معدل البنزين عن واحد في المائة في الحجم، وفي عام ١٩٧٤ اعتمد مؤتمر العمل الدولي الاتفاقية رقم ١٣٩، أو التوصية رقم ١٤٧ بشأن الوقاية والحد من المخاطر المهنية الناتجة عن المواد والعناصر المسببة للسرطان، وطبقا لأحكام هذه الاتفاقية يجب علي كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية أن تحدد بصورة دورية المواد والعناصر السرطانية التي يكون التعرض المهني لها محظورا أو يخضع الترخيص أو الوقاية، وألزمت الاتفاقية الدول الأعضاء التي تصدق على هذه الاتفاقية أن تبذل قصارى جهدها لإحلال مواد وعناصر غير سرطانية أو أقل خطورة محل الموارد والعناصر السرطانية التي يتعرض لها العمال أثناء عملهم،

<sup>٢١</sup> بدء نفاذ هذه الاتفاقية في ٢١ أغسطس ١٩٢٣ وبلغ عدد التصديقات عليها حتى ٢٠١٩/١٢/١٣، ٦٤ تصديقا من بينها مصر.

<sup>٢٢</sup> بدء نفاذ هذه الاتفاقية في ٢٧ يوليو ١٩٧٣ وبلغ عدد التصديقات عليها ٣٨ تصديقا حتى ٢٠١٩/١٢/١٣.



كما أصدرت منظمة العمل الدولية في عام ١٩٦٠ الاتفاقية رقم ١١٥<sup>٢٣</sup> والتوصية رقم ١١٤ بشأن الحماية من الإشعاعات المؤذية، وتطبق هذه الاتفاقية وتلك التوصية على جميع أوجه النشاط التي تنطوي على تعرض العمال من خلال عملهم لإشعاعات مؤذية<sup>٢٤</sup>، كما تشدد الاتفاقية على التدابير الخاصة التي تتخذ لحماية العمال الطبية والتقنية، أما فيما يتعلق بحماية العمال من الآلات الميكانيكية، فإن منظمة العمل الدولية ومنذ سنوات طويلة قد سعت لإيجاد حل للمخاطر التي تشكلها الآلات التي لا تتوافر لها الحماية والوقاية الكافيتان، وقد كانت هناك صعوبات نحو إصدار اتفاقية دولية في هذا الشأن، ومن وجهة نظرنا ترجع هذه الصعوبات إلى تعدد أنماط الآلات، واختلاف شروط وظروف الاستخدام علي صعيد التجارة الدولية وايضا الاختلاف بين التعليمات والإرشادات بين مختلف الدول، ولم تسمح هذه الظروف إلا بإصدار التوصية الدولية رقم ٣٢ لسنة ١٩٢٩ بشأن ترتيبات سلامة الآلات، وكان ينبغي على منظمة العمل الدولية الانتظار قرابة أربعة وثلاثين عاما كي يصدر المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته السابعة والأربعين في يونيو عام ١٩٦٣ الاتفاقية رقم ١١٩ والتوصية رقم ١١٨ بشأن الوقاية من الآلات<sup>٢٥</sup>، وتسري هذه الاتفاقية على جميع الآلات المدفوعة بالقوة المحركة ويستوي أن تكون الآلات جديدة أو مستعملة، وتحظر الاتفاقية بيع أو تأجير تلك الآلات عندما تكون أجزاؤها الخطرة المحددة بموجب الاتفاقية دون وقاية كافية، وفي عام ١٩٦٧ اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الحادية

<sup>٢٣</sup> بدء نفاذ هذه الاتفاقية في ١٧ يونيو ١٩٦٢ وبلغ عدد التصديقات عليها حتى ٢٠١٩/١٢/٣١، ٤٨ تصديقا.

<sup>٢٤</sup> المادة ٢ فقرة ١ من الاتفاقية.

<sup>٢٥</sup> بدء نفاذ هذه الاتفاقية في ٢١ أبريل عام ١٩٦٥، وقد بلغ عدد التصديقات عليها حتى ٢٠١٩/١٢/٣١، ٥٣ تصديقا ولم تصدق عليها مصر.

والخمسین الاتفاقية رقم ١٢٧ والتوصية رقم ١٢٨ بشأن الحد الأقصى للانتقال التي يسمح لعامل واحد بحملها<sup>٢٦</sup>، وفي عام ١٩٧٧ اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الثالثة والستين الاتفاقية رقم ١٤٨ والتوصية رقم ١٥٦ بشأن حماية العامل من المخاطر المهنية الناجمة من تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل<sup>٢٧</sup>، وتتنطبق الاتفاقية على جميع فروع النشاط الاقتصادي، وتتضمن أحكاماً عامة حول التدابير التي تتخذ في أماكن العمل للوقاية من المخاطر المهنية الناتجة عن تلوث الهواء، والضوضاء والاهتزازات والحد منها وحماية العمال من مخاطرها، وفي العام ١٩٨٦ اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الثانية والسبعين الاتفاقية رقم ١٦٢ بشأن السلامة في استخدام الحريز الصخري، والذي يعني الشكل الليفي للسليكات المعدنية التي تنتمي إلى المعادن المكونة للصخور من المجموعة السرينتينية ويحدث التعرض للحريز الصخري عندما يتم التعرض في العمل لألياف الحريز الصخري القابلة للاستنشاق أو لغبار هذا الحريز، سواء كانت ناجمة عن الحريز الصخري أو عن فلزات، أو مواد أو منتجات تحتوي عليه.

وفي عام ١٩٩٣ وضع المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الثمانين في البند الرابع من جدول الأعمال، موضوع منع الحوادث الكبرى مجال الصناعة، وأشار المؤتمر إلى اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية ذات الصلة، وبوجه خاص اتفاقية السلامة والصحة المهنية وتوصيتها الصادرة في العام ١٩٨١ سابق الإشارة إليها، واتفاقية السلامة في استعمال المواد الكيميائية

<sup>٢٦</sup> بدء نفاذ هذه الاتفاقية في ١٠ مارس ١٩٧٠، وبلغ عدد التصديقات عليها حتى ٣١/١٢/٢٠١٩، ٣١ تصديقاً ولم تصدق عليها مصر.

<sup>٢٧</sup> بدء نفاذ هذه الاتفاقية في ١١ يولييه ١٩٧٩، وبلغ عدد التصديقات عليها حتى ٤٥/١٢/٢٠١٩، تصديقاً.

وتوصيتها الصادرة في العام ١٩٩٠، وأكد الحاجة إلى منهج شامل ومنتسح، كما أشار المؤتمر إلى مدونة سلوك منظمة العمل الدولية بشأن منع الحوادث الصناعية الكبرى الصادرة في العام ١٩٩١، ورأى المؤتمر ضرورة ضمان اتخاذ التدابير الملائمة من أجل:

(أ) منع الحوادث الكبرى

(ب) تقليل مخاطر وقوع الحوادث الكبرى

(ج) تقليل آثار الحوادث الكبرى،

واضعا في اعتباره أسباب وقوع مثل هذه الحوادث ومنها الأخطاء التنظيمية والعوامل البشرية وعيوب المكونات والانحراف عن ظروف التشغيل العادية والتدخلات الخارجية والقوى الطبيعية، وأكد المؤتمر على ضرورة التعاون بين منظمة العمل الدولية، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، ومنظمة الصحة العالمية وغيرها من المنظمات الدولية، والحكومات المعنية في إطار البرنامج الدولي للسلامة الكيميائية، واعتمد المؤتمر الاتفاقية الدولية رقم ١٧٤ بشأن منع الحوادث الكبرى<sup>٢٨</sup>، والتي توضح أن الغرض منها هو منع الحوادث الكبرى التي التي تضمن مواد خطرة والحد من آثار مثل هذه الحوادث، وتسري هذه الاتفاقية على منشآت المخاطر الكبرى وتستنثى من نطاق تطبيقها المنشآت والمصانع الدورية التي تجهز مواد مشعة باستثناء أماكن مناولة المواد غير المشعة في هذه المنشآت، كما تستثنى المنشآت العسكرية والنقل خارج المنشآت بطريقة أخرى غير أنابيب<sup>٢٩</sup>.

<sup>٢٨</sup> بلغ عدد التصديقات على هذه الاتفاقية حتى ٢٠١٠/١٢/٣١ تصديقا.

<sup>٢٩</sup> المادة الأولى من الاتفاقية

## الفرع الثاني

### تأمين بيئة العمل في القانون المصري والسعودي

خصص نظام العمل السعودي في الفصل الأول من الباب الثاني تحت عنوان الوقاية من مخاطر العمل في المواد من ١٢١ إلى ١٢٦، كما أقر المشرع المصري في قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الباب الثالث من الكتاب الخامس لتأمين بيئة العمل المواد من ٢٠٨ إلى ٢١٥، حيث تنص المادة ٢٠٨ 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

(ت) الإضاءة

(ث) الإشعاعات الضارة والخطرة

(ج) تغييرات الضغط الجوي

(ح) الكهرباء الإستاتيكية والديناميكية

(خ) مخاطر الانفجار

وتبين من هذه المادة أن المشرع قد حرص على وقاية العمال من أحد أخطار وأضرار العمل الناتجة عن الأعمال الفيزيائية الناجمة عن بعض الأعمال التي عدتها، على سبيل المثال كالوطأة الحرارية والبرودة والضوضاء والاهتزازات والإضاءة وغير ذلك من الأعمال وذلك لاختلاف هذه المخاطر بحسب نوع كل مهنة وظروف العمل بها.

وبناء على ذلك تلتزم كل منشأة بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل بما يكفل وقاية العمال من أية أخطار بتوقع حدوثها من جراء

هذه الأعمال التي حددتها المادة ٢٠٨ سابق الإشارة إليها، وهذا الالتزام الواقع على صاحب العمل هو من مقتضيات مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود الوارد في المادة ١/١٤٨ من القانون المدني<sup>٣٠</sup>، وفي هذا السياق فقد جاء الباب الثاني من قرار وزير العمل رقم ٢١١ لسنة ٢٠٠٣ لكي يلزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر المختلفة ومنها المخاطر الفيزيائية الناتجة عن الحرارة، والبرودة، وشدة الإضاءة، الضوضاء، الاهتزازات، الإشعاعات، ووضع على أصحاب هذه المنشآت التزام باتخاذ الاشتراطات والاحتياطات الواجب توافرها لتهيئة جو العمل والالتزام بالمستويات المأمونة في هذا الشأن<sup>٣١</sup>.

أما فيما يتعلق بالمخاطر الميكانيكية نجد أن المشرع قد نص في المادة ٢٠٩ على أن تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ جميع الاحتياطات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطر والتي تنشأ من الاصطدام بين جسم العامل وبين جسم صلب وعلى الأخص:

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

(ب) كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء والحفر ومخاطر الانهيار والسقوط، وهذا النوع من المخاطر والوقاية منه كان عنوان الفصل الثاني من قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٢١١ لسنة ٢٠٠٣ سابق الإشارة إليه والذي ينص في المادة ١٤ منه على أن تكون أعمال البناء والحفر والهدم معتمدة من الجهات المتخصصة وفقا للمواصفات الفنية والهندسية، وعلى أن يراعى فيها توفير احتياطات واشتراطات السلامة والحصة المهنية، والتي منها

<sup>٣٠</sup> ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، مرجع سابق، ص ١٣٨.

<sup>٣١</sup> المواد من ٥ إلى ١٣ من قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٢١١ لسنة ٢٠٠٣.

عند أعمال البناء اتخاذ جميع الاحتياطات المناسبة لضمان أن تكون جميع أماكن العمل مأمونة وخالية من خطر إيذاء سلامة وصحة العمال، وفيما يتعلق بالسقالات تشترط المادة ١٥ من ذات القرار ألا يجري إنشاء أو فك أو تعديل أي سقالة إلا تحت إشراف مهندس التنفيذ المختص وغير ذلك من الاشتراطات، أما فيما يتعلق بالمخاطر البيولوجية، نجد أن المادة ٢١٠ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ تلزم المنشأة وفروعها باتخاذ وسائل وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتيريا 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 وتحليل وفحوص طبية، وقد أوضع قرار وزير القوى العاملة والهجرة ما يجب على صاحب العمل القيام به من اشتراطات ووسائل الوقاية للعمال من خطر الإصابة بهذه المخاطر.

أما المادة ٢١١ من قانون العمل فإنها تلزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية مع مراعاة ما يلي:

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

(ب) عدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة كمياه العينة لكل منها.

(ج) توفير الاحتياطات اللازمة لوقاية المنشأة والعمال عند نقل وتخزين وتناول واستخدام المواد الكيميائية الخطرة والتخلص من نفاياتها.

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

(هـ) وضع بطاقات تعريف لجميع المواد الكيميائية المتداولة في العمل موضحا 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 مصدرها عند التوريد.

(و) تدريب العمال على طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة والمواد المسببة للسرطان وتعريفهم وتبصيرهم بمخاطر وطرق الأمان والوقاية من هذه المخاطر.

أما فيما يتعلق بوقاية العمال من المخاطر السلبية، فإن المادة ٢١٢ من قانون العمل تلزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من هذه المخاطر التي تنشأ أو يتفاقم الضرر أو الخطر من عدم توافرها كوسائل الإنفاذ والإسعاف والنظافة والترتيب والتنظيم باماكن العمل، والتأكيد من حصول العاملين باماكن طهو وتناول الاطعمة والمشروبات على الشهادات الصحية الدالة على خلوهم من الامراض الوبائية والمعدية.

كما لزم المشرع المنشأة وفروعها باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات اللازمة للوقاية من مخاطر الحريق طبقا لما تحدده الجهة المختصة بوزارة الداخلية وبحسب طبيعة النشاط الذي تزاوله المنشأة والخواص الفيزيائية والكيميائية للمواد المستخدمة والمنتجة مع مراعاة ما يلي:

(أ) أن تكون كافة الاجهزة وادوات الاطفاء المستخدمة مطابقة للمواصفات القياسية المصرية.

(ب) تطوير معدات الاطفاء الوقاية باستخدام احدث الوسائل وتوفير اجهزة التنبيه والتحذير والانذار المبكر والعزل الوقائي والاطفاء الالي التلقائي، كلما كان ذلك ضروريا، حسب طبيعة المنشأة ونشاطها<sup>٣٢</sup>.

واخيرا الزم المشرع المنشأة وفروعها باجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة واعداد خطة الطوارئ لحماية المنشأة والعمال بها عدد وقوع الكارثة، على ان يتم اختيار فاعلية هذه الخطة واجراء بيانات عملية عليها للتأكد من كفاءتها وتدريب العمال لمواجهة متطلباتها، كما تلتزم المنشأة بابلاغ الجهة الادارية المختصة بخطر الطوارئ وباية تعديلات تطرا عليها، وكذلك في حالة تخزين مواد خطرة أو استخدامها، وفي حالة امتناع المنشأة عن تنفيذ ما توجيه احكام المواد من ٢٠٨ الى ٢١٥ من قانون العمل وقرار وزير القوى العاملة رقم ٢١١ لسنة ٢٠٠٣ المنفذ للمواد ٢٠٨، ٢٠٩، ٢١٠، ٢١١، ٢١٢، وكذلك في حالة وجود خطر داهم على صحة العاملين وسلامتهم، اعطى المشرع للجهة الادارية المختصة ان تامر باغلاق المنشأة كلياً او جزئياً او بايقاف الة او اكثر حتى تزول اسباب الخطر، كما اوجب المشرع تنفيذ القرار الصادر بالاغلاق او بالايقاف بالطرق الادارية، مع عدم الاخلال بحق العاملين في تقاضي اجورهم كاملة خلال فترة الايقاف بازالة اسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر على نفقة المنشأة<sup>٣٣</sup>.

---

٣٢ المادة ٢٤١ من قانون العمل والمادة ٢ من قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٢١١ لسنة ٢٠٠٣.

٣٣ المادة ٢١٥ من قانون العمل.



## المبحث الثاني

### الخدمات الصحية وتنظيم اجهزة السلامة

من الملامح الاساسية لنظام العمل السعودي م/٥١ لسنة ٢٠٠٦م وقانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ التركيز والاهتمام بالعنصر البشري وحمائته وسلامته، لانه العنصر الالهم في العملية الانتاجية، وحيث ان الالهتمام بالسلامة والصحة المهنية داخل المنشاة الصناعية وغيرها، وايجاد كافة الضمانات لتوفير بيئة عمل خالية من المخاطر المهنية هو احد اهداف الدول ايضا، فان المنظم السعودي والمشرع المصري اوجب على اصحاب العمل ضرورة توقيع الكشف الطبي على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحية طبقا لنوع العمل الذي يسند اليه، كما اوجبا توقيع الكشف الطبي الدوري على العامل، وتدريب العمال على اجهزة السلامة واحاطة العامل بمخاطر عدم الالتزام بوسائل الوقاية والى غير ذلك من الامور التي تناولتها ايضا المستويات الدولية والعربية في ذات الشأن، وبناء على ما سبق فاننا سوف نتناول هذا المبحث في مطلبين نخصص المطلب الاول حقوق العمال المتعلقة بالخدمات الصحية في المستويات الدولية، وفي المطلب الثاني نتناول الخدمات الصحية في القانون المصري والسعودي.

### المطلب الاول

#### الخدمات الصحية في مستويات العمل الدولية والعربية

كان موضوع الخدمات الصحية المهنية للعمال والرعاية الاجتماعية احد اهم اهتمامات منظمة العمل الدولية والعربية، سواء من خلال اصدار اتفاقيات دولية بشأن توقيع الكشف الطبي الابتدائي على العمال قبل التحاقهم بالعمل لتقرير

ليقتهم للعمل المسند اليهم، او الكشف الطبي الدوري للتأكد من عدم تاثر صحة العمال بالعمل الذي يؤدونه، فقد اصدرت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم ١١٣ لسنة ١٩٥٩ بشأن الفحص الطبي لصائدي الاسماك<sup>٣٤</sup>.

وبموجب هذه الاتفاقية لا يجوز تشغيل أي شخص باي صفة على سطح سفينة صيد ما لم يبرز شهادة تؤكد لياقته للعمل الذي يستخدم لادائه، وتحمل توقيع ممارس معتمد، والحقيقة ان الكشف الطبي الابتدائي او الدوري على العمال، كان اكثر نشاطا من جانب المنظمة الدولية فيما يتعلق بالاطفال، فقد اصدرت المنظمة العديد من الاتفاقيات التي تغطي كافة النشاطات الاقتصادية في هذا الشأن، اما فيما يتعلق بالخدمات الصحية الاخرى، فقد زاد اهتمام منظمة العمل الدولية بها في اعقاب الحرب العالمية الاولى والثانية، حيث بدأت ملامح الخدمات الصحة المهنية تتبلور في الشكل الذي نعرفه في الوقت الحالي، وفي عام ١٩٥٩ تأسيسا على نتائج الخبراء من مختلف الدول اعتماد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الثانية والاربعين التوصية رقم ١١٢ بشأن خدمات الصحة المهنية (طلب العمل) وتعرف التوصية هذه الخدمات بانها كل "خدمة تنشأ في مكان العمل او بالقرب منه لتحقيق الاغراض التالية:

(أ) حماية العمال من أي خطر صحي قد ينشأ عن العمل أو الظروف التي يجري فيها العمل.

(ب) العمل على تحقيق الملائمة البدنية والعقلية للعمال، وخصوصا تكييف العمل بما يناسب العمال، وأن يعهد إليهم بالأعمال التي يصلحون لها.

<sup>٣٤</sup> بدء نفاذ هذه الاتفاقية في ٧ نوفمبر ١٩٦١، وبلغ عدد التصديقات عليها حتى ٢٩/١٢/٢٠١٠، تصديقا.

(ج) العمل على الوصول إلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية للعمال وصيانة هذا المستوى<sup>٣٥</sup>.

وتستعرض التوصية وسائل تنفيذ وتنظيم الخدمات الصحية، وتحديد مهام خدمات الصحة والمهنية (الوقائية بصفة أساسية) والإدارة البشرية (الموظفون) المناط بهم هذه المهام والشروط الضرورية لتأدية وظائفهم، وتوجب التوصية على ضرورة أن يتمتع الطبيب في خدمات الصحة المهنية بالاستقلال الأدبي والمهني الكامل عن كل من الإدارة والعمال، ولتأكيد هذه الاستقلالية أوجبت التوصية أن ينص على شروط استخدام طبيب المصنع، وخصوصا فيما يتعلق بتعيينه وفصله.

وفي عام ١٩٨٥ اعتمدت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم ١٦١ والتوصية رقم ١٧١ بشأن خدمات الصحة المهنية<sup>٣٦</sup> وتنقسم الاتفاقية الى جزاء حيث تبين الاتفاقية في جزئها الاول مبادئ السياسة الوطنية في مجال خدمات الصحة المهنية، وبوجه خاص تتعهد كل دولة عضو مصدقة على هذه الاتفاقية بأن تقيم تدريجيا أقساما للصحة المهنية لجميع العمال، بما فيهم العاملين في القطاع العام وأعضاء التعاونيات الانتاجية، في جميع فروع النشاط الاقتصادي وفي جميع المؤسسات، وينبغي ان تكون الترتيبات المتخذة لهذا الغرض كافية ومناسبة لمواجهة المخاطر الخاصة بالمؤسسات، وان تضع كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية خطط لاقامة اقسام للصحة المهنية ان لم تكن في المستطاع اقامة هذه الاقسام فورا في جميع المؤسسات، على ان يكون ذلك

<sup>٣٥</sup> توصيات العمل الدولية، أحد إصدارات منظمة العمل الدولية، القاهرة ١٩٧١، ص ٥٧٤.

<sup>٣٦</sup> بدء نفاذ هذه الاتفاقية في ٢٧ فبراير ١٩٨٨، وبلغ عدد التصديقات عليها حتى ٢٧/١٢/٢٠١٩، ٢٧ تصديقا

بالتشاور مع منظمات اصحاب العمل والعمال المعنيين اذا وجدت<sup>٣٧</sup>، ويحدد الجزء الثاني من الاتفاقية الوظائف التي تسند الى اقسام الصحة المهنية بحيث تكون داخلية، وملائمة للمخاطر المهنية في المؤسسة، ومن بين هذه الوظائف تحديد وتقييم المخاطر التي تهدد الصحة في موقع العمل، ومراقبة العوامل في بيئة العمل، وفي ممارسات العمل التي يمكن ان تؤثر على صحة العمال واسداء النصح بشأن تخطيط العمل وتنظيمه، والمشاركة في وضع برنامج لتحسين ممارسات العمل، وبشأن السلامة والصحة المهنيين، وملاحظة صحة العمال وملاحظة العمال في علاقاتهم بالعمل وتشجيع تكييف العمل مع قدرات العامل والمساعدة في تدابير التاهيل المهني<sup>٣٨</sup>.

وتتناول الاتفاقية في جزئها الثالث التنظيم، أي اتخاذ تدابير لاقامة اقسام الصحة المهنية بموجب القوانين واللوائح، أو بموجب الاتفاقيات الجماعية أو باي طريقة اخري تقرها السلطة المختصة، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنية، وتجزير الاتفاقية تنظيم أقسام الصحة المهنية في شكل قسم بالمؤسسة أو قسم مشترك بين عدد من المؤسسات بحسب الظروف<sup>٣٩</sup>، أما الجزء الرابع من الاتفاقية فإنه يتناول شروط عمل أقسام الصحة المهنية من حيث الاختصاصات والمؤهلات الواجب توافرها<sup>٤٠</sup>.

## المطلب الثاني

### الخدمات الصحية في القانون المصري والسعودي

<sup>٣٧</sup> المادة الثالثة من الاتفاقية.

<sup>٣٨</sup> المادة الخامسة من الاتفاقية.

<sup>٣٩</sup> المادتان ٧ ، ٨ من الاتفاقية

<sup>٤٠</sup> المادة الثانية عشر من الاتفاقية

خصص المنظم السعودي في نظام العمل الفصل الرابع من الباب الثامن للخدمات الصحية والاجتماعية المواد من ١٤٢ إلى ١٤٨، كما خصص المشرع المصري في قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الباب الرابع من الكتاب الخامس للخدمات الاجتماعية والصحية في المواد من ٢١٦ حتى ٢٢٣، وهذه المواد تنظم موضوعات متعلقة بالخدمات الصحية الواجب توافرها كما تضع مجموعة الالتزامات الاجتماعية على اصحاب الاعمال نظرا لظروف معينة تتعلق بمكان العمل وذلك على النحو التالي:

#### **أولاً: إجراء الفحص الطبي الابتدائي:**

تنص المادة ٢١٦ من قانون العمل المصري والمادة ١٤٣ من نظام العمل السعودي على انه "مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي تلتزم المنشأة وفروعها باجراء ما يلي:

(أ) الكشف الطبي على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من ملائمته ولياقته الصحية طبقاً لنوع العمل الذي يسند إليه.

(ب) كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسمانية والعقلية والنفسية بما يتناسب احتياجات العمل.

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

ويتضح من هذه المواد أن المشرع في كلا من القانون المصري والسعودي أوجب على المنشأة وفروعها إجراء الفحص الطبي الابتدائي على العامل قبل التحاقه بالعمل، وذلك بهدف التأكد من سلامة العامل ولياقته للقيام بالعمل الذي يسند إليه، كما اوجب المشرع إجراء كشف قدرات على العامل وقبل

التحاقه بالعمل للتأكد من لياقته من الناحية الجسمانية والعقلية والنفسية بما يناسب احتياجات العمل.<sup>٤١</sup>

وقد عهد المشرع بإجراء هذه الفحوص إلى جهة محايدة وهي الهيئة العامة للتأمين الصحي، ولم يحدد المشرع المقابل التي تحصل عليه الهيئة ومن أي طرف يتم تحصيل هذا المقابل على عكس ما كان ينص عليه قانون العمل الملغي رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ حيث كانت الفقرة الثانية من المادة ١١٦ منه تنص على أن يجرى هذا الفحص بواسطة الهيئة العامة للتأمين الصحي، مقابل تحصيلها رسماً يحدد بقرار من وزير القوى العاملة والتدريب بالاتفاق مع وزير التأمينات، بحد أقصى قدره جنيهان عن كل عامل، تتحمل به المنشأة.

هذا وقد صدر قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٥٣ لسنة ٢٠٠٣ بشأن الكشف الطبي على العامل قبل التحاقه بالعمل وكشف القدرات<sup>٤٢</sup> موضحاً في المادة الثالثة منه على أن "يجرى هذا الفحص بواسطة الهيئة العامة للتأمين الصحي نظير الرسوم المحددة بمعرفة اللجان الطبية بالهيئة العامة للتأمين الصحي، ولم يحدد أيضاً هذا القرار من يتحمل رسوم توقيع هذا الكشف، وإن كنا نرى ضرورة أن تتحملة المنشأة أو فروعها التي يجرى الكشف لصالح عمالها.

أما فيما يتعلق بتحديد مستويات اللياقة والسلامة الصحية التي يجرى على أساسها الفحص الطبي الابتدائي، بمعرفة الهيئة العامة للتأمين الصحي، فقد نصت المادة الثانية من قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٥٣ لسنة

---

<sup>٤١</sup> تنص المادة ١٤٣ من نظام العمل السعودي " على كل صاحب عمل أن يعهد إلى طبيب أو أكثر بفحص عمالة المعرضين لاحتمال الإصابة ... "

<sup>٤٢</sup> نشر هذا القرار في الوقائع المصرية، العدد ١٨٧ في ١٩/٨/٢٠٠٣.

٢٠٠٣، بان يعمل بقرار وزير الصحة رقم ١٣٣ لسنة ١٩٨٣<sup>٣</sup>، والقرارات المعدلة له بشأن احكام اللياقة الصحية التي يجرى على اساسها الفحص الطبي الابتدائي والقدرات عند التعيين.

هذا وقد اوجب المنظم السعودي في المادة ١٤٣ سابق الاشارة اليها علي ضرورة الفحص الطبي الدوري بالنسبة للأمراض المهنية الواردة في الجدول المرفق بنظام التامينات الاجتماعية مرة علي الاقل كل سنة بينما لم ينص قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على إجراء الفحص الطبي الدوري على العمال وكان قانون العمل الملغي رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ينص في المادة ١٢٣ على أن تلتزم المنشأة باجراء الفحص الطبي الدوري على العاملين بها، المعرضين للإصابة باحدى الأمراض المهنية، للمحافظة على لياقتهم الصحية بصفة مستمرة ولاكتشاف ما قد يظهر من أمراض في مراحلها الأولى. ويتبين من هذا المسلك التشريعي ألزام المنشأة بتوقيع الكشف الطبي الدوري على العاملين بها، وذلك في نطاق الحقوق المتعلقة بسلامة العمال<sup>٤</sup>، بخلاف الالتزام بتوفير وسائل الاسعافات الطبية على نحو ما سنري فيما يلي.

ثانيا: توفير وسائل الاسعافات الطبية

تنص المادة ٢٢٠ من قانون العمل المصري وكذلك المادة ١٤٢ من نظام العمل السعودي على ان تلتزم المنشأة بان توفر لعمالها وسائل الاسعافات الطبية، وإذا زاد عدد عمال المنشأة في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو متر على خمسين عاملا، تلتزم المنشأة بان تستخدم ممرضا مؤهلا أو اكثر لعمال التمريض أو الاسعاف بكل وردية عمل

<sup>٣</sup>نشر هذا القرار في الوقائع المصرية، العدد ١٢٢ في ١٩٨٣/٥/٢٥.

<sup>٤</sup>ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، مرجع سابق، ص١٤٨.

بها، وان تعهد الى طبيب بعيادتهم في المكان الذي تعده لهذا الغرض، وان تقدم لهم الادوية اللازمة للعلاج وذلك كله بالمجان.

وإذا عولج العامل في الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين السابقتين في مستشفى حكومي او خيرى وجب على المنشأة ان تؤدي الى ادارة المستشفى نفقات العلاج والادوية والاقامة.

ويتبع في تحديد نفقات العلاج والادوية والاقامة المنصوص عليها في الفقرات السابقة الطرق والايضاح التي يصدر بها قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة.

ويتضح من هذه المادة ان المشرع قد نظم التزام المنشأة بتوفير الرعاية الطبية للعمال حسب عدد العمال، فكلما زاد عدد العمال اتسع نطاق التزام المنشأة وذلك على النحو التالي:

١- إذا قل عدد العمال بالمنشأة عن واحد وخمسين عاملا (من ١-٥٠) فلا يقع عليها الا الالتزام بتوفير وسائل الاسعافات الاولية، مثل القطن والشاش الطبي ومطهرات الجروح ومرهم الحروق.

٢- إذا زاد عدد العمال عن واحد وخمسين عاملا يتجمعون في مكان واحد أو بلد واحد أو دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلومتر فيجب عليها بالاضافة الى توفير وسائل الاسعافات الطبية بالمعنى السابق، أن تستخدم ممرضا مؤهلا بوسائل الاسعاف الطبية او اكثر يخصصون للقيام بهذه الاسعافات، وان تعهد الى طبيب بعيادتهم في المكان الذي تعده لهذا الغرض، لعلاجهم من الأمراض العادية، وان تقدم لهم الأدوية اللازمة بالمجان.

وأخيرا إذا حدث أن عالجت المنشأة عمالها بالمستشفيات الحكومية أو الخيرية، فيجب أن تؤدي الإدارة المستشفى مقابل نفقات العلاج والأدوية والإقامة، ونعتقد



أن تقرير هذا الحكم يرجع إلى عدم تهرب المنشأة من التزاماتها عندما تأمر عمالها بالتوجه إلى المستشفيات الحكومية للعلاج.

### ثالثاً: تدريب العامل على الأسس السليمة لأداء مهنته

تنص المادة ٢١٧ من قانون العمل على أن " تلتزم المنشأة وفروعها بما يأتي:  
(أ) تدريب العامل على الأسس السليمة لأداء مهنته.

(ب) 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.

وهذه المادة تضع التزامين على المنشأة لصالح العمال:

الالتزام الأول: هو تدريب العمال على الأسس السليمة لأداء المهنة، وهذا الالتزام في مصر أكثر ضرورة نظراً لقصور برامج التعليم عن الواقع العملي، وهو يكون أكثر ضرورة للمبادئ العامة في القانون المدني وما توجيه المادة ١/١٤٧ مدني من ضرورة تنفيذ الالتزامات الناشئة عن العقود طبقاً لما توجيه مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود.

الالتزام الثاني: إحاطة العامل بمخاطر عدم الالتزام ووسائل الوقاية، وهو الالتزام الوارد في الفقرة (ب) من المادة ٢١٧ سابق الإشارة إليها، وهذا الالتزام يضع بدوره على عاتق المنشأة أمرين أولهما هو إحاطة العامل قبل مزاولته العمل بمخاطر مهنته، ومخاطر عدم التزامه بوسائل الوقاية منها، والحكمة من تقرير ذلك هو حماية العامل من الوقوع في هذه المخاطر بسبب جهله بها وبوسائل الوقاية منها، ولم يحدد المشرع في المادة ٢١٧ كيفية تنفيذ هذا الالتزام، ولذلك

فإن إحاطة العامل بمخاطر المهنة ومخاطر عدم الالتزام بوسائل الوقاية منها يجوز أن يتم شفاهة، كما يجوز أن يتم كتابة، ومع سكوت النص عن ذلك يفضل أن يتم ذلك كتابتا مع توقيع العامل على إخطار من المنشأة بمخاطر المهنة ومخاطر عدم التزامه بوسائل الوقاية، بما يفيد العلم لتلافي الصعوبات التي قد تنشأ عند إثبات هذا الإخطار، الأمر الثاني: هو التزام المنشأة بتوفير أدوات الوقاية الشخصية للعامل لحمايته من إخطار المهنة وأضرارها وتدريبه على كيفية استخدام هذه الأدوات، وضمانا لجدية تدريب العمال على استخدام أجهزة وأدوات الوقاية الصحية، فقد نصت المادة (١) من قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٣٤ لسنة ٢٠٠٣<sup>٤٥</sup> على تحديد المنشآت وأجهزة السلامة والصحة المهنية والجهات التي تتولى التدريب، والذي تسري أحكامه على جميع مواقع العمل المختلفة بالدولة أيا كان نوعها أو تبعيتها، وتضع المادة ٢١٨ من قانون العمل التزاما على عاتق العامل بأن يستعمل وسائل الوقاية وإن ينفذ التعليمات الصادرة للمحافظة على صحته ووقايته من حوادث العمل، وعليه ألا يرتكب أي فعل يقصد به منع تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال الوسائل الموضوعية لحماية وسلامة العمال المشتغلين معه أو تغييرها أو إلحاق ضرر أو تلف بها.

رابعا: توفير وسائل الانتقال والمسكن والتغذية وغيرها من الخدمات الاجتماعية

---

<sup>٤٥</sup>الوقائع المصرية، العدد ١٧٢ (تابع) في ٢/٨/٢٠٠٣.

تنص المادة ٢٢١<sup>٦</sup> من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أن " يلتزم من يستخدم عمالا في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة.

وعلى من يستخدم عمالا 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 مقابلا لها.

ويجوز بالنسبة لنظام الواجبات الغذائية الواردة في الفقرة السابقة الأخذ بنظام توافق عليه إدارة المنشأة والعمال بها أو ممثلوهم بشرط أن يعتمد من الجهة الإدارية المختصة، وعلى ألا يتضمن هذا النظام الاستعاضة عن تقديم هذه الواجبات كلها أو بعضها مقابل أي بدل نقدي.

كما تنص المادة ٢٢٢ من قانون العمل على أن تلتزم المنشأة التي يبلغ عدد عمالها خمسين عاملا 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.

ويتضح من النصين السابقين أن المشرع قد ألزم المنشآت بأربع التزامات تتدرج تحت الخدمات الاجتماعية وهي الانتقال والمسكن والتغذية، والحد الأدنى من

<sup>٦</sup> وهي المادة المقابلة للمادة ١٤٦ من نظام العمل السعودي رقم م/٥١ لسنة ١٤٢٦ هـ

الخدمات الاجتماعية الأخرى لبعض العمال في ظروف معينة، وبذلك في نطاق ما يتعلق بسلامة العمال وذلك على النحو التالي:

الالتزام الأول: توفير وسائل الانتقال اليومي، هو التزام يقع على عاتق المنشأة طبقاً لنص الفقرة الأولى من المادة ٢٢١ سابق الإشارة إليها، إذا كان محل العمل يقع في مكان لا تصل إليه وسائل المواصلات العادية، ويقصد بوسائل المواصلات العادية وسائل النقل العامة كالمetro والأتوبيسات والقطارات، ووسائل النقل الخاص كالسيارات الخاصة، والعبارة هنا ببعد مكان العمل عن المواصلات العادية، وليس ببعد مسكن العامل عن تلك المواصلات وهذا واضح من صياغة نص المادة ٢٢١ والتي تنص على أن "يلتزم من يستخدم عمالاً في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية"، وهو ما يعني أن الأمر ينصرف على مكان العمل، وبناء عليه إذا كانت المواصلات العادية تصل إلى مكان العمل، فينتفي التزم المنشأة في هذا الشأن، ولا يعني وصول المواصلات العادية إلى مكان العمل انتهاءها عنده تماماً، وإنما يكفي أن تنتهي بالقرب منه في مواعيد متقاربة مع مواعيد العمل، بحيث يكون في طاقة الشخص العادي قطع المسافة بينهما سيراً على الأقدم<sup>٤٧</sup>، وفي ذلك قضي بانتهاء الالتزام إذا كانت وسائل المواصلات العادية لا تبعد عن مكان العمل بأكثر من نصف كيلو متر<sup>٤٨</sup> والالتزام صاحب العمل، يعني التزامه بتوفير وسائل انتقال لعماله من آخر نقطة تصل إليها المواصلات العادية، إلى مكان العمل، وبالعكس، ولا ينصرف هذا الالتزام إلى توصيل من محل إقامتهم إلى العمل وبالعكس<sup>٤٩</sup>،

<sup>٤٧</sup> ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، مرجع سابق، ص ١٥٠.

<sup>٤٨</sup> تحكيم القاهرة في ١٩٥٥/٢/٦ مشار إليه عند ناهد العجوز، الإشارة السابقة.

<sup>٤٩</sup> أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني، ص ٥٦١.

ويشترط في وسيلة المواصلات التي يوفرها صاحب العمل أن تكون مناسبة في ضوء المسافة التي ستقطعها وطبيعة الطريق ومركز العامل.

وقد أثار نص المادة ٢٢١ بعض التسهيلات حول نقطتين مهمتين: النقطة الأولى: إذا كان صاحب العمل يلتزم بتوفير وسائل المواصلات المناسبة إذا كانت رسائل المواصلات العادية تصل إلى مكان العمل، ولكن في مواعيد لا تتفق مع مواعيد العمل.

لقد اختلف الفقه حول هذا الموضوع، فالبعض يرى انتفاء التزام صاحب العمل بتوفير وسائل الانتقال، متى كانت المواصلات العادية تصل إلى مكان العمل، بغض النظر عن اختلاف مواعيد هذه المواصلات عن مواعيد العمل<sup>٥٠</sup> استناداً إلى صياغة نص المادة ٢٢١ فقرة أولى من قانون العمل والتي جاءت بأن مناط قيام الالتزام هو عدم وصول المواصلات العادية إلى مكان العمل.

بينما يرى البعض الآخر ونحن نؤيدهم، أن التزام صاحب العمل بنقل العمال يظل قائماً حتى ولو كانت وسائل المواصلات العادية تصل إلى مكان العمل، ولكن في مواعيد مختلفة وغير متقاربة مع مواعيد العمل المحددة للعامل، والقول بغير ذلك يتنافى والحكمة التي توخاها المشرع من تقرير هذا الحكم، حيث أن العامل سيلجأ في هذه الحالة، إما للحضور الى مكان العمل قبل موعده بفترة طويلة، والانصراف من مكان العمل بعد فترة طويلة من انتهاء العمل حتى يتمكن من استخدام المواصلات العادية، أو يضطر إذا أراد المحافظة على وقته الى ان يستخدم وسيلة نقل خاصة تكبده الكثير من النفقات، وهي نتائج لا نعتقد ان المشرع يقربها، وبناء على كل ما تقدم فإننا ايضا نرى ان عدم وصول المواصلات العادية الى مكان العمل في مواعيد تتفق ومواعيد العمل، يعنى ان هدف المشرع من تقرير هذا الالتزام على عاتق صاحب العمل، ألا وهو تجنب

<sup>٥٠</sup> محمود جمال الدين زكي، دروس في مقدمة الدراسات القانونية، ١٩٦٩، ص ١٩٨.

العامل مشقة الوصول الى مكان العمل بوسائل مواصلات خاصة، والحكم واضح للحالتين: حالة عدم وصول المواصلات العادية الى مكان العمل أصلاً، وحالة عدم وصول هذه المواصلات خلال فترات محددة من اليوم، ففي اثناء هذه الفترات يمكن القول بان المواصلات العادية لاتصل الى مكان العمل<sup>٥١</sup>. أما النقطة الثانية التي يثيرها نص المادة ٢٢١ فقرة اولى فإن المشرع لم يبين إذا كان التزام صاحب العمل بتوفير وسائل الانتقال اليومي، في حالة عدم وصول المواصلات العادية الى مكان العمل، يكون بمقابل مادي يدفعه العامل من عدمه.

فقد ذهب البعض الى ان النقل في هذه الحالة يكون بدون مقابل، نظراً لأن المشرع لم يقرر ذلك، فلو أن المشرع قرر أن يكون الانتقال بمقابل لقرر ذلك كما فعل في ذات المادة بالنسبة الى الالتزام بتقديم الغذاء في الفقرة الثانية<sup>٥٢</sup>، ونحن نؤيد هذا الراى للأسباب السابقة.

بينما ذهب راى ثاني الى الزام العامل بدفع نفقات الانتقال، ويعطي عذا الراى صاحب العمل حق تقاضي مقابل عن التزام بتوفير وسائل الانتقال اليومي للعمال في الحالة التي لا تصل الى مكان العمل المواصلات العادية بشرط عدم المبالغة في تقدير هذه النفقات<sup>٥٣</sup>.

الالتزام الثاني: توفير المسكن اذا كان محل العمل يقع في منطقة بعيدة عن العمران، حيث يلتزم صاحب العمل بتوفير المسكن الملائم لعماله، مع

٥١ أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج١، مرجع سابق، ص٥٦٢، حسن كبره، مرجع سابق، ص٦٣٨، محمد حلمي مراد، مرجع سابق، ص٣٢٨.

٥٢ عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، ١٩٦٤، ص١٥٣، محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص١٦٢.

٥٣ أحمد شوقي عبد الرحمن، شرح قانون العمل، المطبعة العربية الحديثة، القاهرة ١٩٧٦، ص١٩، محمد حلمي مراد، مرجع سابق، ص٣٢٩، ناهد العجوز، مرجع سابق، ص١٥١.

تخصيص جزء من هذه المساكن للعمال المتزوجين، على ان يصدر قرار من وزير القوى العاملة والهجرة بتحديد المناطق البعيدة عن العمران، وقد صدر القرار محددًا المناطق البعيدة عن العمران وهي المحافظات الآتية سيناء الشمالية وبناء الجنوبية، مطروح، الوادي الجديد، كما تعتبر مناطق بعيدة عن العمران اماكن العمران التي تبعد خمسة عشر كيلومترا على الاقل، عن قرب حدود مدينة أو قرية.

الالتزام الثالث: توفير الاغذية، طبقا لنص المادة ٢٢١ سابق الاشارة إليه، على صاحب العمل الذي يستخدم عمالا في المناطق البعيدة العمران أن يوفر لهم التغذية المناسبة.

وضمامنا لتقديم اصحاب الاعمال وجبات مناسبة للعمال تحتوي على جميع العناصر الغذائية اللازمة للجسم، والتي تحفظ للعمال صحتهم اخذ المشرع في المادة ٢٢١ بنظام توافق عليه ادارة المنشأة والعمال بها او ممثلوهم بشرط ان يعتمد من الجهة الادارية المختصة، وعلى ألا يتضمن هذا النظام الاستعاضة عن تقديم هذه الوجبات كلها أو بعضها مقابل أي بدل نقدي.

الالتزام الرابع: تقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية

طبقا لنص المادة ٢٢١ من قانون العمل سابق الاشارة اليها تلتزم المنشأة التي يبلغ عدد عمالها خمسين عاملا فاكثر ان تقدم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها.

### المبحث الثالث

### التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل

نظم المشرع في مصر والسعودية جهاز التفتيش على المنشآت في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، والزم الجهة الادارية بانشاء هذا الجهاز حيث رأى المشرع أن وضع النصوص القانونية والقرارات واللوائح التي تهدف الى حماية العمال وضمان سلامتهم من المخاطر لا يكفي ما لم يكن هناك رقابة وتفتيش على اصحاب الاعمال لتنفيذ هذه الاحكام، وهذا ايضا ما اخذت به منظمة العمل الدولية والعربية في هذ الشأن، وبناء على ذلك فاننا سوف نتناول هذا المبحث في مطلبين نخصص الاول للتفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل في المستويات الدولية، ونتناول في المطلب الثاني التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل في القانون المصري والسعودي.

### المطلب الأول

## التفتيش في مجال السلامة والصحة والمهنية وبيئة العمل في المستويات الدولية والعربية

بالرغم من أن منظمة العمل الدولية قد أصدرت العديد من الوثائق المتعلقة بتفتيش العمل بشكل خاص، إلا إنها في ذات الوقت قد اهتمت بالتفتيش في مجال السلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل، وكذلك فعلت منظمة العمل العربية وفي سبيل ذلك أصدرت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم ١٥٥ و التوصية ١٦٤ بشأن السلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل سابق الإشارة إليهما، وقد تضمنت الاتفاقية ١٥٥ في الجزء الثاني منها والخاص بمبادئ وتنفيذ السياسة الوطنية بان تقوم كل دولة عضو صدقت على الاتفاقية بصياغة وتنفيذ سياسة وطنية متنسقة بشأن السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل وبمراجعتها بصورة دورية، في ضوء الأوضاع والممارسات الوطنية، وبالتشاور



مع منظمات أصحاب العمل والعمال الأكثر تمثيلاً، ويكون هدف هذه السياسة هو الرقابة من الحوادث والأضرار الصحية الناتجة عن العمل أو المتصلة به أو التي تقع أثناءه، وبالحد من أسباب المخاطر التي تتطوي عليها بيئة العمل إلى أقصى حد ممكن ومعقول<sup>٤</sup>، أما الجزء الثالث من الاتفاقية فإنه خصص للعمل على المستوى الوطني بان يتخذ كل دولة صدقت على الاتفاقية عن طريق القوانين أو اللوائح أو بأية طريقة أخرى تتفق مع الظروف والممارسات الوطنية وبالتشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين، ما قد يلزم من خطوات لتنفيذ ما تضمنه الجزء الثاني من هذه الاتفاقية والسابق الإشارة إليه<sup>٥</sup>.

وأشارت الاتفاقية إلى أنه يجب أن يعهد بإنفاذ القوانين واللوائح المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وبيئة العمل بنظام للتفتيش كاف ومختص<sup>٦</sup>، وحددت الاتفاقية مهام مفتشو السلامة والصحة المهنية والتي منها تحديد الشروط التي تنظم أعمال تصميم وبناء وتخطيط المنشآت وبدء عملياتها وإدخال تغييرات رئيسية تؤثر فيها وتحديد طرائق العمل والمواد وعوامل التعرض التي يجب منعها أو تقييدها، ووضع وتطبيق إجراءات بشأن قيام أصحاب العمل، وعند الاقتضاء مؤسسات التأمين وغيرها من المعنيين مباشرة، بالإبلاغ عن الحوادث والأمراض المهنية وإعداد إحصاءات عن الحوادث والأمراض المهنية، وإجراء التحقيقات عندما يتبين أن حالات الحوادث المهنية أو الأمراض المهنية أو أية أضرار صحية أخرى تحدث أثناء العمل أو تكون لها صلة به، تعكس وجود أوضاع خطيرة، ونشر معلومات سنوية عن التدابير المتخذة

<sup>٤</sup> المادة الرابعة من الاتفاقية.

<sup>٥</sup> المادة الثامنة من الاتفاقية.

<sup>٦</sup> المادة التاسعة من الاتفاقية.

للسياسة الوطنية وإدخال أو توسيع نظم فحص العوامل الكيميائية والفيزيائية والحيوية من حيث خطورتها على صحة العمال، مع مراعاة الأوضاع والإمكانات الوطنية<sup>٥٧</sup>.

أما فيما يتعلق بجهود منظمة العمل العربية في هذا الشأن فقد اصدرت المنظمة الاتفاقية رقم ٧ والتوصية رقم ١ لسنة ١٩٧٧ بشأن السلامة والصحة المهنية، حيث أشارت الاتفاقية العربية إلى أن يحدد تشريع كل دولة الاجهزة التي يوكل إليها وضع وتطبيق أسس السلامة والصحة المهنيين والاجهزة التي تقوم بالبحوث والتخطيط والتدريب في هذا المجال، وذلك على مستوى الدولة وعلى مستوى المنشآت القائمة بها<sup>٥٨</sup>، كما ألزمت الاتفاقية ايجاد جهاز تفتيش خاص بالسلامة والصحة المهنيين، وأوجبت أن يدعم هذا الجهاز الكوادر المتخصصة وبأجهزة ومعدات القياس، وغير ذلك مما يلزم للقيام بعمله، ويجب إعطاء هذا الجهاز سلطة الضبطية القضائية، وأوجبت الاتفاقية أيضا إشراك هذا الجهاز في وضع اشتراطات السلامة والصحة المهنيين للترخيص باقامة المنشآت، والحقيقة أن الاتفاقية العربية رقم ٧ موضع الدراسة قد ذهبت إلى أكثر مما جاء في المستويات الدولية بشأن تفتيش السلامة والصحة المهنيين، حيث أوجبت الاتفاقية العربية الاهتمام بالتدريب في مجالات السلامة والصحة المهنيين، ودعت إلى ضرورة إنشاء مراكز أو معاهد وطنية خاصة بالسلامة والصحة المهنيين في كل دولة عربية لإجراء التجارب وعرض أحدث وسائل الوقاية وتنظيم الدورات التدريبية لمفتش السلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل<sup>٥٩</sup>، كما دعت الاتفاقية إلى أن تكون مادة السلامة والصحة المهنيين ضمن برامج

---

<sup>٥٧</sup> المادة الحادية عشر من الاتفاقية.

<sup>٥٨</sup> المادة الحادية عشر من الاتفاقية

<sup>٥٩</sup> المادة الثالثة عشر من الاتفاقية.

التعليم في الدراسات النظرية والتطبيقية وفي معاهد ومراكز التدريب الفني المهني، وفي إطار توحيد الجهود العربية في هذا الشأن دعت الاتفاقية إلى إنشاء لجنة عربية عليا للسلامة والصحة المهنيين في إطار المنظمة، وإنشاء لجنة وطنية على مستوى كل دولة عربية، ولجان على مستوى كل دولة عربية، ولجان على مستوى المنشآت ذات النشاط الذي قد ينشأ عنه الخطر، وذلك في كل دولة عربية، على أن يراعى في تشكيل هذه اللجان التمثيل الثلاثي، فيما عدا لجنة المنشأة، فيكتفي فيها بالتمثيل الثنائي المكون من أصحاب العمل والعمال، على أن يكون لهذه اللجان أن تستعين بممثل حكومي إذا رأت ذلك، وتختص هذه اللجان برسم وتنسيق السياسة العامة الخاصة بالسلامة والصحة المهنيين والعمل على حماية العمال من أى خطر قد ينشأ عن العمل أو الظروف التي يتم فيها، ويبحث أسباب وقوع الحوادث والإصابات، ووضع الاحتياطات الكفيلة بمنع تكرارها، على أن تعمل هذه اللجان على الوصول إلى أعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية والنفسية للعمال، والاحتفاظ لهم بهذا المستوى<sup>٦٠</sup>.

## المطلب الثاني

### تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل في القانون المصري والسعودي

خصص نظام العمل السعودي الباب الثالث عشر منه لتفتيش العمل المواد من ١٩٤ الى ٢٠٩، كما نظم المشرع المصري التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل في الباب الخامس من الكتاب الخامس من قانون العمل

<sup>٦٠</sup> المادة الخامسة عشر من الاتفاقية.

رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ في المواد ٢٢٤ إلى ٢٢٦، وبالنظر في هذه المواد في كلا القانونين، نجدها تلزم الجهة الإدارية في كل القانونين وهي وزارة القوى العاملة والهجرة في مصر ووزارة الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية بإنشاء هذا الجهاز وتحدد هذه المواد سلطات ذلك الجهاز وذلك على النحو التالي:

### أولاً: إنشاء جهاز التفتيش على السلامة والصحة المهنيين

تنص المادة ٢٢٤ من قانون العمل المصري والمادة ١٩٤ من نظام العمل السعودي على أنه "مع مراعاة الأحكام الواردة بالكتاب السادس من هذا القانون تلتزم الجهة الإدارية المختصة بما يأتي:

١ - إنشاء جهاز متخصص للتفتيش على المنشآت يتشكل من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والخبرة اللازمة في مجالات الطب والهندسة والعلوم وغيرها. ويتولى الجهاز المشار إليه مراقبة أحكام السلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل ويتم التفتيش على أماكن العمل في فترات دورية مناسبة.

٢ - 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 المهنيين وبيئة العمل.

٣ - تزويد جهاز التفتيش المشار إليه بأجهزة ومعدات القياس وكافة الإمكانيات اللازمة لأداء مهمته.

ويكون التفتيش على المنشآت المتعلقة عملها بالأمن القومي والتي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء بمعرفة الجهة التي يحددها القرار:

" إذا كانت أهمية تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل تظهر واضحة في كل دول العالم، فإن لها أهمية قصوى في دول العالم النامي ومن بينها مصر، حيث تنتشر البطالة في هذه الدول، مما يدفع العمال إلى قبول العمل بصرف النظر عن المخالفات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية التي يرتكبها صاحب العمل، أضف إلى ذلك ضعف المستوى الثقافي والمهني وقلة الوعي ونقص التدريب على الوقاية من هذه المخاطر<sup>٦١</sup>، لذلك حسنا فعل المشرع بإنشاء هذا الجهاز الذي أوكل إليه مهمة محددة وهو التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.

وطبقا لنص المادة ٢٢٤ سابق الإشارة إليه فإن إنشاء جهاز التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل لا ينقص من اختصاص جهاز تفتيش العمل الذي نظمه المشرع في الكتاب السادس من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، وقد ألزمت المادة وزارة القوى العاملة والهجرة ممثلة في مديريات القوى العاملة بإنشاء جهاز متخصص للتفتيش على المنشآت تتشكل من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والخبرات في مجالات الطب والهندسة والعلوم وغير ذلك من التخصصات التي تستدعي ظروف العمل وطبيعة عمل هذا الجهاز تواجدهم، ووفقا للتطور التكنولوجي والتقني الذي يفرض نفسه مستقبلا، ومهمة هذا الجهاز هو مراقبة تنفيذ أحكام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، على أن يتم التفتيش على أماكن العمل في فترات دورية مناسبة وفقا لخطة التفتيش التي تحددها مديريات القوى العاملة التي تقع في دائرة اختصاصها المنشآت.

كما تلتزم الجهة الإدارية طبقا للفقرة الثانية من المادة ٢٢٤ سابق الإشارة إليها، بتنظيم دورات تدريبية متخصصة ونوعيته لرفع كفاءة ومستوى أداء أفراد جهاز

٦١فاطمة مجد الرزاز، حماية بيئة العمل وتأمين سلامة العامل في مصر، مرجع سابق، ص ٢٥٨.

تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل وتزويدهم بالخبرات الفنية المتطورة، بما يضمن أفضل مستويات السلامة والصحة المهنية لبيئة العمل، وحسنا فعل المشرع فالتطورات التقنية في مجال السلامة والصحة المهنية لا تتوقف، وكل يوم يظهر اكتشاف جديد وتخرج آلة جديدة، أو تكتشف مواد جديدة تضاف إلى الصناعات القائمة، فكما لكل تحديث أثره في التقدم الصناعي، فله أيضا أثاره السلبية على صحة وسلامة العمال والبيئة سواء بيئة العمل أو البيئة المحيطة، لذلك لا بد من تطوير وتحديث جهاز التفتيش والقائمين على الرقابة حتى يتمكنوا من أداء واجباتهم في حماية العمال وضمان سلامتهم، كما أن المادة ٢٢٤ سابق الإشارة إليها تلزم وزارة القوى العاملة والهجرة من خلال مديريات العمل التابعة لها بضرورة تزويد أفراد جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل بأجهزة ومعدات القياس وكافة الإمكانيات اللازمة لأداء مهمتهم في مراقبة تنفيذ نصوص القانون والقرارات الوزارية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، وأوجب المشرع تحديث هذه الأدوات كلما تطلب الأمر ذلك.

واستثنى المشرع في نهاية المادة المنشآت المتعلقة عملها بالأمن القومي من التفتيش بمعرفة هذا الجهاز، وفوضت المادة رئيس مجلس الوزراء في تحديد المنشآت التي لا تخضع لهذا الجهاز، وفي نفس الوقت تحديد الجهة التي تتولى التفتيش على هذه المنشآت، وقد صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٨٦ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تحديد المنشآت المتعلقة عملها بالأمن القومي التابعة لوزارة الإنتاج الحربي<sup>١٢</sup>، حيث نصت المادة الأولى من هذا القرار أن تتولى وزارة الإنتاج الحربي التفتيش على المنشآت التالية وعددت المادة ستة عشر شركة جميعها تخضع لجهاز التفتيش التابع لوزارة الإنتاج الحربي.

<sup>١٢</sup>الوقائع المصرية، العدد ١٣٧ في ٣١/١٢/٢٠٠٣.

- ثانيا: سلطات جهاز التفتيش في تنفيذ مهمته
- تنص المادة ٢٢٥ من قانون العمل المصري والمادة ٢٠١ من نظام العمل السعودي على أن " 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 من استخدامها وتداولها واطار المنشأة بذلك لاتخاذ ما يلزم في هذا الشأن.
- (ج) استخدام المعدات والاجهزة والآت التصوير وغيرها لتحليل اسباب الحوادث.
- (د) الاطلاع على خطة الطوارئ وتحليل المخاطر الخاصة بالمنشأة.
- (هـ) الاطلاع على نتائج التقارير الفنية والإدارية التي ترد للمنشأة عن أنواع الحوادث الجسيمة واسبابها.
- (و) الاطلاع على كميات المخزون من المواد الخطرة التي تهدد المنشأة، كما أعطي المشرع للجهة الادارية 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 اسباب الخطر.
- وينفذ القرار الصادر بالاعلاق او الايقاف بالطرق الادارية وتصدر الجهة الادارية المختصة الامر بالغاء الاعلاق او الايقاف عند زوال اسباب الخطر.

## الخاتمة والتوصيات:

عندما عرضت علينا عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي، بجامعة دار العلوم، فكرة تمويل احد الابحاث العلمية كان تفكيرى، وحتى قبل جائحة كورونا في موضوع، التنظيم القانوني لبيئة العمل وسلامة العامل في القانونين المصري والسعودي ومقارنة ذلك بالمستويات الدولية، ذلك إن تسارع عولمة الاقتصاد والتطورات التكنولوجية والعوامل الديموغرافية، وبروز أنماط جديدة لتنظيم العمال، والتشغيل. أدت إلى بروز أشكال وأنماط جديدة من المخاطر التي يتعرض لها العمال، والتي ترجع إلى بيئة العمل، وتتمثل هذه المخاطر في الإصابات التي تلحق بالعمال، وكذلك الأمراض المهنية، الأمر الذي دفع جميع الأطراف إلى ضرورة الاهتمام ببيئة العمل من اجل سلامة العمال وهو النهج الذي سار عليه المشرع المصري، وكذلك المنظم السعودي، واهتمت به منظمة العمل الدولية والعربية، والتي أصدرت العديد من الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالاشتراطات والمواصفات المناسبة لبيئة العمل، وكل هذه الإجراءات تهدف إلى إحداث بيئة عمل سلمية تؤمن حماية العمال وتساعد في تحسين نوعية الإنتاج والإنتاجية والقدرة التنافسية للسلع والخدمات في الأسواق العالمية، وفي هذا الإطار يجب التأكيد كذلك على أهمية برامج الصحة والسلامة المهنية التي تعد استثمارا اقتصادياً واجتماعياً يهم كل الأطراف الاجتماعيين. كما أن رؤية المملكة للتنمية المستدامة ٢٠٣٠م قد أولت هذا الموضوع اهتماما كبيرا، بالإضافة الي كل ذلك اصبحت بيئة العمل وسلامة العمال الان الشغل الشاغل في مختلف دول العالم بعد جائحة كورونا هذا الفيروس الذي ينتقل بين البشر



عن طريق التجمعات ،لذلك اصبح مصطلح التباعد الاجتماعي سواء في مكان العمل اوغيره احد الوسائل المتبعة لمكافحة هذا الوباء ، واصبحت العودة الي العمل تحتاج الي مراجعة الاشتراطات الخاصة ببيئة العمل ،كما ان كل الدول قد وضعت بروتوكالات صحية دقيقة من اجل استئناف النشاط الانساني في القطاعات التي توقفة بسبب هذه الجائحة ، من هنا اصبح الحديث عن بيئة العمل وسلامة العمال في مكان العمل الشغل الشاغل لكل دول العالم وقد قسمنا هذا البحث الي ثلاث مباحث تناولنا في المبحث الأولاختيار موقع العمل وتأمين بيئته ، وخصصنا المبحث الثاني للخدمات الصحية وتنظيم أجهزة السلامة، ثم تناولنا في المبحث الثالث التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.وفي نهاية هذ البحث نوصي بالتوصيات التالية

اولا:ضرورة التدخل التشريعي سواء في مصر او السعودية لإعادة النظر في النصوص التشريعية والنظامية المتعلقة بتنظيم بيئة العمل بعد الظروف المستجدة بعد جائحة كورونا .

ثانيا :ضرورة انشاء جهاز مستقل للتفتيش علي بيئة العمل ، فلم تعد بيئة العمل وسلامة العمال ،من المسائل الثانوية في التنظيم القانوني المتعلق بالعمل والعمال

ثالثا: لابد من عقد مؤتمر عمل دولي لاعادة النظر في الوثائق الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة ببيئة العمل واصدار اتفاقية دولية تراعي امستجدات المتعلقة ببيئة العمل بعد جائحة كورونا واثارها الضارة علي بيئة العمل والعمال

رابعاً: علي منظمة العمل العربية ان تسعى الي اصدار اتفاقية عربية موحده ،  
في هذا الشأن.