



تأمين بيئة العمل في القانون المصري

Ensuring environment labour security
in the Egyptian law

إعداد

الدكتور / شريف محمد نور الدين عبد الفتاح

قسم: التشريعات الاجتماعية

كلية الحقوق - جامعة القاهرة

البريد الإلكتروني : Dr.sherif22@yahoo.com

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

ملخص البحث:

تناول البحث الإجراءات التي فرضها المشرع المصري على المنشآت المخاطبة بأحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ لتأمين بيئة العمل ووقاية العمال من مخاطر العمل المختلفة. وقد تبين أن المشرع عالج بمقتضى أحكام هذا القانون أنواع عدة للمخاطر المهنية وحددها في المخاطر الفيزيائية والميكانيكية والبيولوجية والكيميائية والسلبية ومخاطر الحريق، وفرض على أصحاب العمل الالتزام بتأمين بيئة العمل ووقاية العمال من هذه المخاطر، بالإضافة إلى الالتزام بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة وإعداد خطة طوارئ لحماية المنشأة والعمال عند وقوع الكارثة.

وأبان البحث عن التزام المنشآت وفروعها بإنشاء أجهزة وظيفية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل يعهد إليها بأعمال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وبحث ظروف العمل وأسباب الحوادث والإصابات والأمراض المهنية وغيرها، ووضع القواعد والاحتياطات الكفيلة بمنعها.

وتطرق البحث لالتزام المنشآت بأن تراعى عند اختيار مواقع العمل مقتضيات حماية البيئة المقررة بموجب أحكام قانون البيئة رقم ٤ لسنة ١٩٩٤ وأيضا قانون التخطيط العمراني رقم ٣ لسنة ١٩٨٣ وقراراته التنفيذية فضلا عن سائر القرارات المحلية الصادرة في هذا الشأن، كما تناول البحث التزام كل شخص طبيعي أو

مجلة روح القوانين- العدد المائة وثمانية- إصدار أكتوبر ٢٠٢٤ - الجزء الأول

اعتباري، عام أو خاص، بتقديم دراسة تقويم التأثير البيئي للمنشأة أو المشروع إلى
الجهة الإدارية المختصة أو الجهة مانحة الترخيص قبل البدء في تنفيذ المشروع.

وأخيراً، ألقى البحث الضوء على أجهزة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة
العمل التي أنشأها المشرع بموجب أحكام قانون العمل ٢٠٠٣/١٢ لتأمين بيئة العمل
من المخاطر المهنية ومنها جهاز التفتيش على المنشآت المنوط به مراقبة تنفيذ
المنشآت أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالإضافة إلى بعض
الأجهزة البحثية والاستشارية الأخرى.

الكلمات المفتاحية:

تأمين بيئة العمل ، المخاطر المهنية ، حق الانسحاب من العمل ، إصدار
الترخيص ، جهاز التفتيش.

Research summary:

The research has shown the procedures imposed by the Egyptian legislator on establishments subject to the provisions of Labour Law No. 12 of the year 2003 to secure the work environment and protect workers from various work risks.

It has been shown that the legislator, in accordance with the provisions of this law, showed with several types of occupational risks and imposed on employers the obligation to secure the work environment and protect workers from these risks, in addition to the obligation to conduct an assessment and analysis of expected industrial and natural risks and disasters and prepare an emergency plan to protect the establishment and their workers upon disaster take place.

The research showed the commitment of establishments and their branches to establishing functional devices for occupational safety and health and securing the work environment entrusted with occupational safety and health work and ensuring work environment security, examining working conditions and the causes of accidents, injuries, occupational diseases and setting precautions to prevent them.

The research clarified the obligation of establishments to take into account, when choosing work sites, the requirements for protecting the environment stipulated according to the

مجلة روح القوانين - العدد المائة وثمانية - إصدار أكتوبر ٢٠٢٤ - الجزء الأول

provisions of Environmental Law No. 4/1994, as well as Urban Planning Law No. 3/1983 and its executive decisions.

Finally, the research shed light on regulatory, advisory and research agencies that were established by the provisions of Labour Law 12/2003 to secure the work environment from occupational dangers.

Key words:

ensuring work environment security.

occupational risks.

The right of withdraw from work.

Issuance of license.

Inspection agency.

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

مقدمة:-

فرض المشرع المصري على عاتق أصحاب العمل الالتزام بتأمين بيئة العمل، وذلك بموجب أحكام الكتاب الخامس من قانون العمل الصادر برقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والذي بمقتضاه تلتزم المنشآت المخاطبة بأحكام الكتاب الخامس بتوفير وسائل وقاية العمال من المخاطر الفيزيائية والميكانيكية والبيولوجية والكيميائية والسلبية فضلا عن مخاطر الحريق.

وقرر المشرع سريان أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، الواردة في الكتاب الخامس من قانون العمل ١٢/٢٠٠٣، على كافة المنشآت المملوكة أو التي تدار عن طريق شخص من أشخاص القانون العام أو القانون الخاص، حيث عرفت المادة (٢٠٢) من هذا القانون المنشأة في تطبيق أحكام هذا الكتاب بأنها كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون العام أو الخاص.

بالإضافة إلى ذلك، فقد قرر المشرع سريان أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل على جميع مواقع العمل والمنشآت وفروعها أيا كان نوعها أو تبعيتها سواء كانت برية أو بحرية فضلا عن المسطحات المائية بجميع أنواعها ووسائل النقل المختلفة وذلك وفقاً لما نصت عليه المادة (٢٠٣) من قانون العمل ١٢/٢٠٠٣.

مجلة روح القوانين - العدد المائة وثمانية - إصدار أكتوبر ٢٠٢٤ - الجزء الأول

فضلا عن ذلك، فقد ألزم المشرع المصري، المنشآت وفروعها، بإنشاء أجهزة وظيفية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ولجان يعهد إليها بمهام وأعمال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشأة.

من جانب آخر، فقد ألزم المشرع المصري المنشآت المخاطبة بأحكام قانون العمل ٢٠٠٣/١٢ باختيار مواقعها وفق مقتضيات حماية البيئة وأيضا بمراعاة أحكام قانون التخطيط العمراني رقم ٣ لسنة ١٩٨٢، كما ألزمها بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة وإعداد خطة طوارئ لحماية المنشأة والعمال عند وقوع الكارثة.

وفي ذات السياق، فقد وضع المشرع القواعد المتعلقة باختيار موقع المنشأة وإصدار التراخيص اللازم الحصول عليها لإقامة المنشأة، ووضع قواعد تأمين بيئة العمل من المخاطر المختلفة، وحدد الأجهزة المعنية بمراقبة تنفيذ هذه القواعد، كما أنشأ أجهزة أخرى أناط بها الرقابة على المنشآت للتأكد من تنفيذ أصحاب العمل التزامهم بتأمين بيئة العمل.

وأخيرا، فما من شك في أن تحقيق بيئة عمل سليمة وآمنة، هو أمر يرتبط بظروف العمل والسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل. ويقع على أصحاب العمل، مسئولية اتفاق ظروف العمل والقوانين السارية، واختيار موقع العمل بما يتماشى مع هذه القوانين التي تهدف إلى المحافظة على سلامة العامل، من الأمراض وإصابات

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

العمل، ووضع شروط السلامة والصحة المهنية موضع التنفيذ، وتزويد العمال بوسائل الوقاية السليمة والمناسبة لوقايتهم من المخاطر المهنية.

في ضوء ما تقدم، سوف نلقي الضوء في هذا البحث على الالتزام بتأمين بيئة العمل الذي يعد من أهم الالتزامات التي فرضها المشرع بموجب أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على عاتق أصحاب العمل.

أهمية البحث:

يتناول هذا البحث موضوع التزام أصحاب العمل بتأمين بيئة العمل محاولا استرعاء الانتباه وتوجيه الاهتمام إليه باعتباره من أهم الالتزامات الملقاة على عاتق أصحاب العمل بموجب أحكام قانون العمل الصادر برقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ لما له من أهمية تمس سلامة وصحة العمال.

هذا الالتزام الذي فرضه المشرع بقواعد قانونية آمرة على أصحاب العمل في كافة القطاعات والأنشطة الاقتصادية، أيا كانت الطبيعة القانونية للمنشأة، مؤكدا على المسؤولية القانونية لأصحاب العمل عن تأمين بيئة العمل من المخاطر المهنية بعدما تزايدت الأضرار التي لحقت بالعمال في مختلف قطاعات العمل لاسيما التي تتسم بالخطورة بسبب طبيعة نشاطها أو اعتمادها على مواد خطيرة بطبيعتها، وذلك على أثر التطورات التقنية الحديثة في وسائل الانتاج التي صاحبت ظهور الثورة الصناعية.

مجلة روح القوانين- العدد المائة وثمانية- إصدار أكتوبر ٢٠٢٤ - الجزء الأول

بالإضافة إلى ذلك، ترجع أهمية هذا البحث في كونه محاولة لتوعية أصحاب العمل بالقواعد القانونية المقررة لتأمين بيئة العمل والإجراءات القانونية السليمة التي فرضها المشرع على عاتق أصحاب العمل لتحقيق هذا الالتزام وإيجاد بيئة عمل سليمة وتجنب وقوع حوادث العمل، فلا شك في أن التزام صاحب العمل بتنفيذ الإجراءات المقررة في هذا الشأن يكون مانعا من حدوث إصابات العمل والأمراض المهنية.

مشكلات البحث:

تعد ندرة الأبحاث والدراسات القانونية التي تناولت موضوع التزام أصحاب العمل بتأمين بيئة العمل، من أبرز المشكلات التي تواجه الباحثين في هذا الموضوع، بالإضافة إلى عدم تناول الأبحاث والدراسات القانونية المتوفرة كافة الجوانب القانونية المتعلقة بالموضوع بالتفصيل الوافي.

فضلا عن أن محدودية الوعي لدى طرفي العملية الإنتاجية بأحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل المقررة بقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقوانين ذات الصلة والقرارات التنفيذية لهما فضلا عن واجبات وحقوق كل طرف منهما في هذا الشأن يعتبر من أهم مشكلات هذا البحث.

من أجل ذلك فقد تعرض هذا البحث لموضوع الالتزام بتأمين بيئة العمل بشيء من التفصيل، أملا أن يقدم الفائدة لكافة رجال القانون والباحثين القانونيين

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

فضلا عن العاملين في هذا الحقل وأن يسهم في إثراء المكتبة القانونية وأن يكون بداية لأبحاث ودراسات قانونية جديدة في هذا الموضوع.

منهج البحث:

اتبعت في هذا البحث المنهج الوصفي من خلال الرجوع إلى المصادر والاستعانة بالمراجع والدراسات القانونية العامة والمتخصصة، بالإضافة إلى بيان آراء الفقه وأحكام القضاء في المسائل موضوع البحث.

فضلا عن ذلك فقد اتبعت المنهج التحليلي من خلال تحليل المسائل التي تناولها البحث، وذلك بعرض النصوص القانونية في القانون المصري والقرارات التنفيذية الصادرة تنفيذا لأحكام القانون.

وكذا فقد اتبعت المنهج المقارن من خلال المقارنة بين موقف القانون المصري والقانون الفرنسي، في كثير من جوانب هذا البحث.

خطة البحث:

تناولت هذا البحث من خلال مقدمة وفصلان على النحو التالي:

- ❖ الفصل الأول: التزام صاحب العمل بتأمين بيئة العمل.
- المبحث الأول: التزام صاحب العمل باتخاذ إجراءات وقاية العمال من مخاطر العمل.
- المطلب الأول: إجراءات الوقاية من مخاطر العمل.

- المطلب الثاني: إجراءات خطة الطوارئ لمواجهة الكوارث.
- المبحث الثاني: لجان السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.
- المطلب الأول: الالتزام بإنشاء لجان السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.
- المطلب الثاني: حق العامل في الانسحاب من العمل.
- ❖ الفصل الثاني: ضوابط اختيار موقع المنشأة واشتراطات منح التراخيص.
- المبحث الأول: اختيار موقع المنشأة وإصدار التراخيص.
- المطلب الأول: اختيار موقع المنشأة.
- المطلب الثاني: إصدار التراخيص.
- الفرع الأول: الاشتراطات والاحتياجات الواجب توافرها قبل منح الترخيص.
- الفرع الثاني: الجهات المختصة بمنح الترخيص.
- المبحث الثاني: الأجهزة المعنية بتأمين بيئة العمل.
- المطلب الأول: جهاز التفتيش.
- المطلب الثاني: الأجهزة البحثية والاستشارية.
- الفرع الأول: المركز القومي لدراسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.
- الفرع الثاني: المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.
- الفرع الثالث: اللجان الاستشارية بالمحافظات.

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

❖ ... ثم الخاتمة والتوصيات والمراجع.

مقدمة:

تسعى التشريعات الاجتماعية إلى إيجاد بيئة عمل سليمة وآمنة بحيث تؤدي الطبقة العاملة العمل دون وقوع إصابات عمل أو تعرضهم لأمراض مهنية. وقد زاد اهتمام المشرع في مختلف الدول بتوفير بيئة عمل سليمة وآمنة منذ ظهور الثورة الصناعية على إثر النزاعات التي ثارت بين العمال وأصحاب العمل بسبب تعرض العمال لمخاطر العمل تبعاً لأدائهم العمل في بيئة عمل غير آمنة لا تتوافر بها اشتراطات السلامة والصحة المهنية.

فلا شك أن العمل والصحة وثيقي الصلة فمن الممكن أن يشكل العمل مناسبة للإضرار بصحة العامل كما أن عدم القدرة الصحية للعامل من الجائز أن تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل. لهذا فقد تبنت قوانين العمل في كافة الأنظمة اللاتينية مبدأ تأمين العمال داخل المنشآت، وهو الأمر الذي يمكننا القول من خلاله، كما يذهب جانب كبير من الفقه الفرنسي، إلى أن هذا المبدأ يشكل أساس ومحور القانون الاجتماعي^(١).

لذلك فقد فرض المشرع المصري على أصحاب العمل الالتزام بتأمين بيئة العمل، من خلال الالتزام بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية ووقاية العمال من

(١) Langé, D. et Roulet, V.: Droit du travail, ellipses, Paris, 2^e édition, 2012, p. 281.

مجلة روح القوانين - العدد المائة وثمانية - إصدار أكتوبر ٢٠٢٤ - الجزء الأول

المخاطر المهنية المختلفة، كما حدد المشرع المصري الإجراءات والاحتياطات الواجب اتباعها من جانب أصحاب العمل لوقاية العمال من مخاطر العمل الفيزيائية والميكانيكية والكيميائية والبيولوجية والسلبية ومخاطر الحريق.

وقد فرض المشرع المصري القواعد القانونية التي من شأنها حماية بيئة العمل وتأمين العمال من مخاطر العمل في قانون البيئة الصادر برقم ٤ لسنة ١٩٩٤^(١)، وقانون العمل الصادر برقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

غير أن المشرع لم يضع تعريفاً لبيئة العمل في كلا القانونين، تاركاً ذلك لاجتهاد الفقه. وقد عرف رأي في الفقه بيئة العمل بأنها ذلك الجزء من البيئة العامة الذي يمارس فيه الشخص القانوني نشاطه المهني، لإنتاج سلعة أو خدمة ينتفع بها، هو أو الغير، بما يشمل هذا الجزء من البيئة من مكونات طبيعية أو منشآت يقيمها الإنسان أو مواد ينتجها وفقاً لأحكام القانون المنظم للنشاط الذي مارسه^(٢).

كما يعرفها رأي فقهي بأنها جميع مواقع العمل والمنشآت وفروعها، أي كان نوعها وتبعيتها، سواء كانت برية أو بحرية، وكذلك وسائل المواصلات المختلفة^(٣).

(١) الجريدة الرسمية، العدد ٥، في ٣ فبراير ١٩٩٤.

(٢) سلامة عبد التواب، حماية البيئة في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ٣٢-٣٣.

(٣) السيد عيد نايل: قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣/٢٠٠٤، ص ٧١٥.

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

ورغم أن المشرع لم يضع تعريفاً لبيئة العمل، إلا أنه عرف المنشأة، المخاطبة بأحكام الكتاب الخامس من قانون العمل بأنها "كل مشروع أو مرفق، يملكه أو يديره، شخص من أشخاص القانون العام أو القانون الخاص"^(١).

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع المصري حدد، بموجب البند (٣٤) من المادة (١) من قانون البيئة رقم ٤ لسنة ١٩٩٤، المنشآت المخاطبة بأحكام هذا القانون، وذلك حين حدد المقصود بالمنشأة، في نطاق تطبيق أحكامه^(٢)، مما يتبين معه عدم خضوع جميع مواقع العمل وكافة المنشآت وقطاعات العمل المختلفة لأحكامه، فيما قرر المشرع سريان أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، الواردة بالكتاب الخامس من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، على جميع مواقع العمل،

(١) البند (٢) من المادة (٢٠٢) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

(٢) ينص البند (٣٤ - المنشأة) من المادة (١) من قانون البيئة رقم ٤ لسنة ١٩٩٤ على أنه "يقصد بها المنشآت التالية:

- المنشآت الصناعية الخاضعة لأحكام القانونين رقمي ٢١ لسنة ١٩٥٨، ٥٥ لسنة ١٩٧٧.
- المنشآت السياحية الخاضعة لأحكام القانونين ١ لسنة ١٩٧٣، ١ لسنة ١٩٩٢.
- منشآت إنتاج وتوليد الكهرباء الخاضعة لأحكام القوانين أرقام ١٤٥ لسنة ١٩٤٨، ٦٣ لسنة ١٩٧٤، ٢٧/١٣/١٢ لسنة ١٩٧٦، ١٠٣ لسنة ١٩٨٦.
- منشآت المناجم والمحاجر والمنشآت العاملة في مجال الكشف عن الزيت واستخراجه ونقله واستخدامه، الخاضعة لأحكام القوانين أرقام ٦٦ لسنة ١٩٥٣، ٨٦ لسنة ١٩٥٦، ٦١ لسنة ١٩٥٨، ٤ لسنة ١٩٨٨.
- جميع مشروعات البنية الأساسية.
- أي منشأة أخرى أو نشاط أو مشروع يحتمل أن يكون لها تأثير ملحوظ على البيئة، ويصدر بها قرار من جهاز شؤون البيئة بعد الاتفاق مع الجهة الإدارية المختصة".

مجلة روح القوانين- العدد المائة وثمانية- إصدار أكتوبر ٢٠٢٤ - الجزء الأول

وذلك وفقاً لما نصت عليه المادة (٢٠٣) منه، مراعيًا في ذلك، وجود بعض المشروعات، التي يكون لها مواقع عمل في أماكن مختلفة دون أن تتخذ شكل فروع لهذه المشروعات.

وتسري أحكام الكتاب الخامس من قانون العمل، كذلك، على المنشآت وفروعها، أي كان نوعها، أو تبعيتها، سواء كانت برية أو بحرية، كما تسري على المسطحات المائية، بجميع أنواعها، ووسائل النقل المختلفة.

ويتبين من ذلك أن المشرع المصري لم يُخضع لأحكام قانون البيئة سوى المنشآت المخاطبة بأحكامه، بينما أخضع لأحكام الكتاب الخامس من قانون العمل ٢٠٠٣/١٢ جميع مواقع العمل وكافة المنشآت، سواء التابعة للقطاع الخاص أو القطاع العام أو قطاع الأعمال العام أو الجهاز الإداري للدولة أو وحدات الحكم المحلي أو الهيئات العامة أي كان نوع المنشأة وأي كان الشكل القانوني لها أو حجمها أو نشاطها^(١).

من جانب آخر، فقد ألزم المشرع المصري المنشآت بأن تراعي اختيار موقع المنشأة وأماكن العمل بها بما يتفق وأحكام قانون البيئة رقم ٤ لسنة ١٩٩٤، حيث أكدت أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على التزام أصحاب العمل بمراعاة

(١) 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، العدد العشرون، أكتوبر ٢٠٠٤)، مطبعة كلية الحقوق جامعة القاهرة، بدون سنة نشر، ص ٨ وما بعدها.

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

مقتضيات حماية البيئة، وذلك بمقتضى نص المادة (٢٠٤) منه التي ألزمت أصحاب العمل عند اختيار مواقع العمل والمنشآت وفروعها مراعاة مقتضيات حماية البيئة المقررة بقانون البيئة رقم ٤ لسنة ١٩٩٤.

وقد فرض المشرع المصري، بموجب أحكام قانون البيئة رقم ٤ لسنة ١٩٩٤، على كل شخص طبيعي، أو اعتباري عام أو خاص، بتقديم دراسة تقييم التأثير البيئي للمنشأة أو المشروع، إلى الجهة الإدارية المختصة أو الجهة المانحة للترخيص، قبل البدء في تنفيذ المشروع. وأوجب المشرع، أن يكون إجراء الدراسة، وفقا للعناصر والتصميمات والمواصفات والأسس والأحمال النوعية، التي يصدرها جهاز شؤون البيئة، بالتنسيق مع الجهات الإدارية المختصة^(١).

بالإضافة إلى ذلك، فقد ألزم المشرع المصري أصحاب العمل بمراعاة اختيار موقع المنشأة وأماكن العمل بها، بما يتفق وأحكام قانون التخطيط العمراني رقم ٣ لسنة ١٩٨٢^(٢)، كما اشترط المشرع، عند اختيار موقع المنشأة، عدم صدور قرار من

(١) المادة (١٩) من قانون البيئة رقم ٤ لسنة ١٩٩٤، مستبدلة بالقانون رقم ٩ لسنة ٢٠٠٩ بتعديل بعض أحكام قانون البيئة رقم ٤ لسنة ١٩٩٤، الجريدة الرسمية، العدد ٩ مكرر، في ١ مارس ٢٠٠٩.

(٢) ألغى بالقانون رقم ١١٩ لسنة ٢٠٠٨ بإصدار قانون البناء، الجريدة الرسمية، العدد ١٩ مكرر (أ)، في ١١ مايو ٢٠٠٨.

مجلة روح القوانين - العدد المائة وثمانية - إصدار أكتوبر ٢٠٢٤ - الجزء الأول

أية جهة معنية، يحظر إقامة أنشطة أو أنواع معينة من الأنشطة بالموقع المزمع اختياره^(١).

وفي ذات السياق فقد فرض المشرع المصري على المنشآت المخاطبة بأحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل المقررة بقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ إنشاء أجهزة وظيفية ولجان للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل تختص ببحث ظروف العمل وأسباب الحوادث والإصابات والأمراض المهنية وغيرها، ووضع القواعد والاحتياطات الكفيلة بمنعها.

وقد ناط المشرع المصري بوزير العمل - القوى العاملة والهجرة سابقا -^(٢) إصدار قرار بتحديد المنشآت وفروعها التي تلتزم بإنشاء أجهزة وظيفية، للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، واللجان المختصة بذلك.

وحددت المادة (٢٢٧) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ اختصاص لجان السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في بحث ظروف العمل بالمنشأة وبحث أسباب الحوادث والإصابات والأمراض المهنية وغيرها، بالإضافة إلى وضع

(١) المادة (١) من (الفصل الثاني: مواقع العمل والإنشاءات) من 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، الوقائع المصرية، العدد ٢٧٧ تابع (ب)، في ٥ مارس ٢٠٠٣.

(٢) تم استبدال اسم "وزارة العمل" باسم "وزارة القوى العاملة" بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء الصادر برقم ٢١٠٣ لسنة ٢٠٢٣، الجريدة الرسمية، العدد ٢١ مكرر (ج)، في ٣١ مايو ٢٠٢٣.

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

القواعد والاحتياطات الكفيلة بمنع وقوع هذه الحوادث والإصابات والأمراض المهنية وغير ذلك من مخاطر.

ولم يكتفِ المشرع المصري بإلزام أصحاب العمل بإنشاء لجان السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، بل قرر أن تكون قراراتها ملزمة للمنشأة وفروعها، بحيث يلتزم أصحاب العمل بتنفيذ قراراتها وعدم إعاقة ما تتخذه من قرارات تمس صحة وسلامة العمال بالمنشأة.

وقد أصدر وزير القوى العاملة والهجرة القرار رقم ١٣٤ لسنة ٢٠٠٣ بتحديد المنشآت التي تلتزم بإنشاء أجهزة وظيفية ولجان للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والجهات التي تتولى التدريب والقواعد التي تتبع في هذا الشأن^(١)، وقد نص هذا القرار على سريان أحكامه على جميع مواقع العمل المختلفة والمنشآت بالدولة، أيا كان نوعها أو تبعيتها^(٢)، كما أسهب ذات القرار في بيان اختصاصات لجان السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، وهو الأمر الذي سوف نتبينه في هذا البحث لاحقاً.

(١) قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٣٤ لسنة ٢٠٠٣، الوقائع المصرية، العدد ١٧٢، في ٢ أغسطس ٢٠٠٣.

(٢) المادة (١) من قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٣٤ لسنة ٢٠٠٣، مرجع سبق ذكره هامش (١٢).

الفصل الأول

التزام صاحب العمل بتأمين بيئة العمل

تمهيد:

حيث أُلزم المشرع المصري صاحب العمل بتأمين بيئة العمل وحماية العمال من مخاطر العمل المختلفة، فقد خصص الكتاب الخامس من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ لبيان أحكام السلامة والصحة المهنية وقواعد تأمين بيئة العمل ومواجهة الأخطار التي تنجم عن ممارسة مختلف الأنشطة المهنية، وذلك حفاظاً على صحة العمال البدنية والعقلية والنفسية وسلامتهم من مخاطر ومضار العمل.

وتحقيقاً لهذا الغرض فقد أفرد المشرع المصري نصوصاً لكل نوع من أنواع مخاطر المهنة ومسبباتها وذكر أمثلة تدخل تحت كل نوع من أنواع المخاطر والتي حددها المشرع في المخاطر الفيزيائية والميكانيكية والبيولوجية والكيميائية والسلبية وكذلك مخاطر الحريق.

وقد تضمنت هذه النصوص القانونية النقاط العريضة المتعلقة بالالتزامات الواردة بها، فيما فوض المشرع وزير القوى العاملة والهجرة في إصدار القرار الذي يتضمن القواعد والأحكام التفصيلية للوقاية من هذه المخاطر وبيان حدود الأمان والاشتراطات والاحتياجات اللازمة لدرء هذه المخاطر.

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

وتتفيذًا لذلك، فقد أصدر وزير القوى العاملة والهجرة القرار رقم ٢١١ لسنة ٢٠٠٣ في شأن حدود الأمان والاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء المخاطر الفيزيائية والميكانيكية والبيولوجية والكيميائية والسلبية وتأمين بيئة العمل^(١).

بناء على ذلك، نتناول في هذا الفصل التزام صاحب العمل بتأمين بيئة العمل من خلال التزامه باتخاذ إجراءات وقاية العمال من مخاطر العمل في مختلف قطاعات العمل فضلًا عن اتخاذه وسائل تأمين بيئة العمل من المخاطر المهنية من خلال إنشاء لجان السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، وذلك على النحو التالي:

المبحث الأول: التزام صاحب العمل باتخاذ إجراءات وقاية العمال من مخاطر العمل.

المبحث الثاني: لجان السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.

^(١) قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٢١١ لسنة ٢٠٠٣، مرجع سبق ذكره هامش (١٠).

المبحث الأول

التزام صاحب العمل باتخاذ إجراءات وقاية العمال من مخاطر العمل

مقدمة:

أرست اتفاقية العمل الدولية رقم (١٥٥) لسنة ١٩٨١ بشأن السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل^(١) مبدأ هام مفاده أن تعبير الصحة في علاقة العمل لا يقصد منه فقط غياب المرض أو العجز وإنما يقصد منه أيضا العناصر البدنية والعقلية التي تصيب الصحة بصورة مباشرة والمرتبطة بالسلامة والصحة في العمل^(٢).

ونصت هذه الاتفاقية على التزام أصحاب العمل بتأمين أماكن العمل والآلات والمعدات وألا تشكل خطرا على الصحة، وألا تشكل أيضا المواد والعوامل الكيميائية والفيزيائية والحيوية الخاضعة لإشرافهم خطرا على صحة العمال، كما ألزمت أصحاب العمل بتوفير ما يكفي من الملابس والمعدات الواقية اللازمة لاستخدام العمال لتفادي

^(١) اتفاقية العمل الدولية رقم (١٥٥) لسنة ١٩٨١، صدرت في الدورة السابعة والستين لمنظمة العمل الدولية المنعقدة في جنيف بتاريخ ٣ يونيو ١٩٨١، اعتمدت في ٢٢ يونيو ١٩٨١، بدأ نفاذها في ١١ أغسطس ١٩٨٣، عدد الدول المصدقة على الاتفاقية (٦٦) دولة من بينهم عدد (٣) دول عربية، لم تصادق مصر عليها، انظر الاتفاقية على الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية www.ilo.org.

^(٢) << Le terme santé, en relation avec le travail, ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité ; il inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liés à la sécurité et à l'hygiène du travail >>.

Pour plus de détails, Voir : Blatman, M. : L'obligation de sécurité, Dr. Soc. n° 7/8 Juillet-Août 2011, P. 743.

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

خطر الحوادث أو الآثار الضارة بالصحة. وقررت أيضا ضرورة اتخاذ أصحاب العمل عند الاقتضاء ترتيبات لمواجهة الطوارئ والحوادث بما في ذلك ترتيبات كافية للإسعافات الأولية^(١).

وقد فرض المشرع المصري على أصحاب العمل الالتزام بتأمين بيئة العمل، حيث أوجب عليهم توفير وسائل السلامة والصحة المهنية اللازمة لوقاية العمال من مخاطر العمل التي يتعرضون لها في أماكن العمل وألزمهم باتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة لوقاية العمال من المخاطر الفيزيائية والميكانيكية والبيولوجية والكيميائية وكذلك المخاطر السلبية ومخاطر الحريق، كما ألزم المشرع أصحاب العمل بإعداد خطة طوارئ لحماية المنشأة والعمال عند وقوع كارثة.

وعاقب المشرع المصري بموجب أحكام المادة (٢٥٦) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ كل من يخالف أيا من أحكام الكتاب الخامس بشأن السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والقرارات الصادرة تنفيذا له بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر وبغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين.

كما قرر المشرع وفقا لذات المادة ما يلي:

• تكون عقوبتا الحبس والغرامة سالفى الذكر وجوبيتين إذا ترتب على الجريمة

الوفاة أو الإصابة الجسيمة.

^(١) المادتين (١٦ ، ١٨) من الاتفاقية.

- مضاعفة الغرامة في حالة العود.
 - يكون صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة مسؤولاً بالتضامن مع المحكوم عليه في الوفاء بالعقوبات المالية إذا كانت الجريمة قد وقعت نتيجة إخلاله بأي من الواجبات التي يفرضها عليه قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.
- ويذهب الفقه الفرنسي إلى أن قانون العمل يعد حافلاً بمجموعة هامة من القواعد الصحية التي تتجه إلى الوقاية من مخاطر العمل فالوقاية عن طريق إعداد قواعد صحية وتأمينية للعمال إنما يفترض توقع المخاطر ووضع تدابير خاصة مادية أو سلوك معين للتقليل من وقوع الحوادث ومخاطرها^(١).
- في ضوء ما تقدم، نتناول في هذا المبحث الإجراءات المقررة لوقاية العمال من مخاطر العمل المختلفة، وذلك على النحو التالي:
- المطلب الأول: إجراءات الوقاية من مخاطر العمل.
- المطلب الثاني: إجراءات خطة الطوارئ لمواجهة الكوارث.

^(١) Langé, D. et Roulet, V., op. cit. (1), p.282.

المطلب الأول

إجراءات الوقاية من مخاطر العمل

أولاً: المخاطر الفيزيائية:

تعرف المخاطر الفيزيائية بأنها كل ما يؤثر على سلامة العامل وصحته نتيجة عوامل طبيعية كالحرارة والبرودة والضوضاء. ولهذه العوامل أضرار على صحة وسلامة العامل: الأول مباشر يتمثل في إصابته بالأمراض المهنية نتيجة عدم توافر النسب المأمونة التي يجب أن تكون عليها هذه العوامل، والثاني غير مباشر ويتمثل في أن عدم توافر هذه النسب المأمونة يتسبب في خلق مناخ غير صالح للعمل مما يؤدي إلى تعرض العامل للإجهاد وخفض قدرته الصحية والنفسية مما يعرضه للإصابة^(١).

وقد أُلزمت، اتفاقية العمل الدولية رقم (١٤٨) لسنة ١٩٧٧ بشأن حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل^(٢) أصحاب العمل بتطبيق تدابير الوقاية من المخاطر المهنية الناجمة عن

(١) فاطمة محمد الرزاز، مرجع سبق ذكره هامش (7)، ص ١٧٥؛ محمد علاء الدين البحيري: بيئة العمل ودورها في التنمية، كتاب العمل، العدد ٤١٣، فبراير ١٩٩٨، ص ٢٠.

(٢) اتفاقية العمل الدولية رقم (١٤٨) لسنة ١٩٧٧، صدرت في الدورة الثالثة والستين لمنظمة العمل الدولية المنعقدة في جنيف في ١ يونيو ١٩٧٧، اعتمدت في العشرين من يونيو ١٩٦٣، بدأ نفاذها في ١١ يولييه ١٩٧٩، عدد الدول المصدقة على الاتفاقية (٤٦) دولة من بينهم عدد (٢) دولة

مجلة روح القوانين- العدد المائة وثمانية- إصدار أكتوبر ٢٠٢٤ - الجزء الأول

تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل والسيطرة عليها وحماية العمال منها^(١).

وقررت ذات الاتفاقية أن تكون بيئة العمل، ما أمكن ذلك، خالية من أي مخاطر تنجم عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات عن طريق: اتخاذ تدابير تقنية تطبق على المنشآت أو العمليات الجديدة لدى تصميمها أو تركيبها أو على أي إضافات إلى المنشآت أو العمليات القائمة، واتخاذ تدابير تكميلية تنظيمية^(٢).

ونصت كذلك على أنه عندما لا تؤدي هذه التدابير إلى جعل تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في مكان العمل ضمن الحدود المعينة في المادة (٨) من هذه الاتفاقية، فإن على صاحب العمل أن يوفر معدات مناسبة للحماية الشخصية ويعمل على صيانتها ولا يجوز له أن يطلب من العامل أن يعمل دون هذه المعدات^(٣).

وفي ذات السياق، فقد نصت اتفاقية العمل العربية رقم (١٣) لسنة ١٩٨١ بشأن بيئة العمل^(٤)، على ضرورة قيام الجهات المختصة في كل دولة بالتأكد من أن

عربية، صادقت مصر على الاتفاقية بتاريخ ١٩٨٨/٥/٤. أنظر نص الاتفاقية على الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية www.ilo.org.

(١) المادة (١/٦) من الاتفاقية.

(٢) المادة (٩) من الاتفاقية.

(٣) المادة (١٠) من الاتفاقية.

(٤) اتفاقية العمل العربية رقم (١٣) لسنة ١٩٨١ صدرت في الدورة التاسعة لمنظمة العمل العربية المنعقدة في مدينة بني غازي في الفترة من ٧-١٧ مارس ١٩٨١، عدد الدول التي صادقت على الاتفاقية (٩) دول، صادقت مصر على الاتفاقية عام ١٩٩١ بعد صدور قرار رئيس الجمهورية رقم

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

العوامل الطبيعية التالية في أماكن العمل ملائمة وضمن الحدود المسموح بها^(١): درجة الحرارة والرطوبة النسبية، النور واللون، التهوية، الضجيج (الضوضاء)، الإشعاعات بأنواعها، الأمواج بأنواعها، الارتجاج (الاهتزاز)، الضغط الجوي، الغبار بأنواعه.

وقد وافق المشرع المصري ما قرره اتفاقيات العمل الدولية والعربية في هذا الشأن، حيث ألزم المنشأة وفروعها، بموجب أحكام المادة (٢٠٨) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، 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.

بالإضافة إلى ذلك، فقد أوجب المشرع على أصحاب المنشآت، بموجب أحكام المادة (٤٤) من قانون البيئة رقم ٤ لسنة ١٩٩٤، اتخاذ الإجراءات اللازمة للمحافظة على درجتي الحرارة والرطوبة داخل مكان العمل بما لا يتجاوز الحد الأقصى والحد الأدنى المسموح بهما وفقاً للائحة التنفيذية لهذا القانون.

٥٤١ لسنة ١٩٩٠ بالموافقة على الاتفاقية ونشر بالجريدة الرسمية العدد ٤٤ في ٢٩ أكتوبر ١٩٩٢. انظر الاتفاقية على الموقع الإلكتروني www.alolabor.org/narablabor/index.php.

(١) المادة الخامسة من الاتفاقية.

مجلة روح القوانين - العدد المائة وثمانية - إصدار أكتوبر ٢٠٢٤ - الجزء الأول

ونظرا لوجود بعض المنشآت التي يجري العمل فيها في درجتي حرارة ورطوبة تخرج عن الحدود المسموح بهما، وفقا لللائحة التنفيذية لهذا القانون، وذلك لطبيعة النشاط، فقد ألزم المشرع صاحب المنشأة التي تعمل - بالضرورة - في درجتي حرارة أو رطوبة خارج الحدود المسموح بها بأن يوفر للعمال كافة وسائل الحماية والوقاية المناسبة لحمايتهم ووقايتهم من هذه المخاطر.

فضلا عن ذلك، فقد ألزم المشرع أصحاب المنشآت التي تستعمل الإشعاعات بألا يزيد مستوى النشاط الإشعاعي أو تركيزات المواد المشعة بالهواء عن الحدود المسموح بها والتي تحددها الجهات المختصة طبقاً لللائحة التنفيذية لقانون البيئة^(١).

وقد قضت محكمة النقض المصرية بأن "النص في المادة ١١٥ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ - المنطبق على واقعة الدعوى - على أنه (على المنشأة توفير وسائل السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من مخاطر العمل وأضراره وعلى الأخص ما يأتي: (أ) ... (ب) المخاطر الطبيعية، وهي كل ما يؤثر على سلامة العامل وصحته نتيجة لعوامل خطر أو ضرر طبيعي كالحرارة أو الرطوبة أو البرودة أو الكهرباء أو الإضاءة أو الضوضاء أو الإشعاعات الضارة أو الخطرة أو الاهتزازات أو زيادة أو نقص في الضغط الجوي الذي يجري فيه العمل ويدخل في ذلك مخاطر الانفجار) وفي المادة الثالثة من قرار وزير الدولة للقوى

(١) المادة (٤٧) من قانون البيئة رقم ٤ لسنة ١٩٩٤، والمادة (٤٩) من اللائحة التنفيذية لقانون البيئة الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٣٣٨ لسنة ١٩٩٥، الوقائع المصرية، العدد ٥١ تابع، في ٢٨ فبراير ١٩٩٥.

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

العاملة والتدريب رقم ٥٥ لسنة ١٩٨٣ في شأن الاشتراطات والاحتياطات اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل على أنه (على المنشأة تأمين بيئة العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الميكانيكية والطبيعية والكيميائية والسلبية وغيرها من المخاطر والأضرار الصحية، ونص المشرع في المادة ١٧٢ من القانون سالف الذكر على معاقبة كل من يخالف حكماً من تلك الأحكام بالعقوبات الواردة فيها) تدل على أن الشارع أنشأ بهذه القواعد الأمانة التزامات قانونية فرض بها على كل أصحاب العمل الخاضعين لقانون العمل توفير وسائل السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل واتخاذ كافة الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل في أماكن عملهم^(١).

ثانياً: المخاطر الميكانيكية:

حظرت اتفاقية العمل الدولية رقم (١١٩) لسنة ١٩٦٣ بشأن الوقاية من الآلات^(٢) استعمال الآلات التي يكون أي جزء خطر منها -بما في ذلك نقطة

(١) الطعن رقم ٧١٩٧ لسنة ٦٤ ق، جلسة ٢٠٠٦/٧/١٠، للاطلاع أنظر الموقع الإلكتروني

لمحكمة النقض المصرية www.cc.gov.eg/Omal.aspx

(٢) اتفاقية العمل الدولية رقم (١١٩) لسنة ١٩٦٣، صدرت في الدورة السابعة والأربعين لمنظمة العمل الدولية المنعقدة في جنيف بتاريخ ٤ يونيو ١٩٦٣، اعتمدت في ٢٥ يونيو ١٩٦٣، بدأ نفاذها في ٢١ أبريل ١٩٦٥، عدد الدول المصدقة على الاتفاقية (٥٢) دولة من بينهم عدد (٧) دول عربية، لم تصادق مصر عليها، انظر الاتفاقية على الموقع الإلكتروني www.ilo.org.

مجلة روح القوانين - العدد المائة وثمانية - إصدار أكتوبر ٢٠٢٤ - الجزء الأول

التشغيل - دون وقاية كافية بمقتضى القوانين أو اللوائح الوطنية، ويقع على صاحب العمل الالتزام بضمان تنفيذ أحكام هذه المادة^(١).

وألزمت تلك الاتفاقية صاحب العمل بأن يوفر الظروف البيئية التي تكفل عدم تعرض العاملين على الآلات للأخطار التي تشملها هذه الاتفاقية، وأن يحافظ على دوام هذه الظروف البيئية واستمرارها^(٢). وحظرت كذلك على صاحب العمل أن يطلب من أي عامل استخدام أي آلة لا تكون الواقيات الخاصة بها مركبة في مواضعها، كما حظرت على أي عامل أن يستعمل أي آلة دون أن تكون الواقيات الخاصة بها مركبة في مواضعها^(٣).

ومن جانبه فقد عرف المشرع المصري المخاطر الميكانيكية بأنها المخاطر التي تنشأ من الاصطدام بين جسم العامل وبين جسم صلب. وألزم المنشأة وفروعها، وفقا لأحكام المادة (٢٠٩) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، باتخاذ جميع الاحتياطات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل لوقاية العمال من المخاطر الميكانيكية، وأورد المشرع المصري صورتين من صور المخاطر الميكانيكية، هما:

(١) المادتين (١/٦ ، ٧) من الاتفاقية.

(٢) المادة (٢/١٠) من الاتفاقية.

(٣) المادة (١/١١) من الاتفاقية.

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

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. فضلا عن ذلك فقد أوجب المشرع المصري على صاحب المنشأة بموجب أحكام المادة (٤٣) من قانون البيئة رقم ٤ لسنة ١٩٩٤ أن يوفر كافة سبل الحماية اللازمة للعمال تنفيذا لشروط السلامة والصحة المهنية، بما في ذلك اختيار الآلات والمعدات، وكذا المواد وأنواع الوقود المناسبة، وفرض عليه أن يراعي مدة تعرض العمال لهذه الملوثات.

وقد قضت محكمة النقض المصرية بأن "النص في المادة ١١٥ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ - المنطبق على واقعة الدعوى قبل إلغائه بالقانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ - على أنه (على المنشأة توفير وسائل السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من مخاطر العمل وأضراره وعلى الأخص ما يأتي: (أ) المخاطر الميكانيكية، وهي كل ما ينشأ عن الاصطدام أو الاتصال بين جسم العامل وبين جسم صلب كمخاطر المباني والانشاءات ومخاطر الأجهزة والآلات ومخاطر وسائل الانتقال والتداول ويدخل في ذلك مخاطر الانهيار) يدل على أن الشارع أنشأ بهذه القواعد الآمرة التزامات قانونية فرض بها على كل أصحاب الأعمال توفير وسائل السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل واتخاذ كافة الاحتياطات اللازمة لحماية

مجلة روح القوانين- العدد المائة وثمانية- إصدار أكتوبر ٢٠٢٤ - الجزء الأول

العمال أثناء العمل، ونص في المادة ١٧٢ من القانون سالف الذكر على معاقبة كل من يخالف حكما من تلك الأحكام بالعقوبات الواردة فيها^(١).

وقد أثبتت الدراسات أن العمال الذين يستخدمون المطارق أو المثاقب أو آلات التقطيع إلى رقائق معرضين للإصابة في العظام والألياف والأنسجة الرخوة واليدين والساعدين وذلك بسبب الرض المتكرر الناجم عن الأدوات، كما يمكن أن يؤدي استخدام الأدوات المولدة للاهتزاز إلى حدوث تشنجات في أصابع اليد التي تمسك الأداة^(٢).

ثالثا: المخاطر البيولوجية:

المخاطر البيولوجية هي المخاطر الناتجة عن أمراض تسببها البكتريا والجراثيم والفيروسات الموجودة في الكائنات الحية أو الجلود أو الفواكه والتي تنتقل عند تداولها إلى العاملين في هذا المجال^(٣).

فمصطلح الخطر البيولوجي إذن يشير إلى النباتات والحيوانات أو منتجاتهم التي قد يؤدي التعرض لها إلى الإضرار بصحة الإنسان. ويشيع التعرض للمخاطر

(١) الطعن رقم ٦٠٥٦ لسنة ٦٤ ق، جلسة ٢٠٠٤/٦/٣، للاطلاع أنظر الموقع الإلكتروني لمحكمة

النقض المصرية www.cc.gov.eg/Omal.aspx

(٢) لمزيد من التفاصيل أنظر: موسوعة الصحة والسلامة المهنية "الطبعة الرابعة"، المجلد (١)،

الفصل (١٢) أمراض الجلد، منظمة العمل العربية، المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، دمشق،

٢٠١٥، ص ٢٣، الموقع الإلكتروني www.aiosh.org

(٣) فاطمة محمد الرزاز، مرجع سبق ذكره هامش (٧)، ص ٢٢٦.

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

البيولوجية بين عمال الزراعة وتربية الحيوانات والصيادين وعمال البناء والتشييد والصرف الصحي والذين يقومون بحفر الترع والمصارف والخنادق وعمال المجازر الذين يقومون بتداول وتعبئة اللحوم والأسماك وتربية الطيور والذين يتعاملون مع مخلفات الحيوان (الحوافر والصوف والشعر)، كذلك من أكثر الأعمال تعرضاً للمخاطر البيولوجية أعمال التمريض والبيطرة والبحوث الطبية والمعملية والذي يعملون في المستشفيات والمستوصفات^(١).

وقد نصت اتفاقية العمل العربية رقم (١٣) لسنة ١٩٨١ بشأن بيئة العمل^(٢) على التزام صاحب العمل بأن يوفر في أماكن العمل الشروط الصحية خاصة من حيث النظافة والسلامة من التلوث بالعوامل الحية المسببة للأمراض كالجراثيم والفيروسات والفطريات والطفيليات^(٣).

ومن جانبه فقد فرض المشرع المصري على أصحاب المنشآت التزاما باتخاذ وسائل وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتريا والفيروسات والفطريات والطفيليات وسائر المخاطر البيولوجية، متى كانت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الإصابة

(١) سمير رجب سليم: دليل السلامة والصحة المهنية (سؤال وجواب)، بدون ناشر، ٢٠٠٨، ص ٤٨.

(٢) اتفاقية العمل العربية رقم (١٣) لسنة ١٩٨١، مرجع سبق ذكره هامش (٢٤).

(٣) المادة الرابعة من الاتفاقية.

مجلة روح القوانين- العدد المائة وثمانية- إصدار أكتوبر ٢٠٢٤ - الجزء الأول

بها، وخص المشرع بالذكر التعامل مع الحيوانات المصابة ومنتجاتها ومخلفاتها، ومخالطة الأدميين المرضى والقيام بخدماتهم من رعاية وتحاليل وفحوص طبية^(١).

وتجدر الإشارة إلى أن الإصابة بالبكتريا تسبب أمراض الطاعون والتيتانوس والجمرة الخبيثة ويصاب به عمال الزراعة والأطباء البيطريون والجزارين وعمال الدباغة وصناعة الفراء والسجاد والبوظين ومعامل البكتريولوجيا وصناعة الأسمدة العضوية، كما تسبب البكتريا مرض الدرن ويصاب به العمال في المستشفيات المخصصة لعلاج هذا المرض. وتسبب الإصابة بالفيروسات أمراض وبائية خطيرة كالالتهاب الكبدي الوبائي والالتهاب السحائي وحمى الوادي المتصدع والايذس والسارس، كما تسبب الإصابة بالطفيليات أمراض الإسهال وحمى الملاريا والبلهارسيا والانكلستوما^(٢).

وقد فرض قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٢١١ لسنة ٢٠٠٣ حدود الأمان والاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء المخاطر البيولوجية، ومنها^(٣):

- تلتزم المنشآت التي يتعرض فيها العاملون نتيجة الاستخدام وتداول وتخزين المواد البيولوجية الخطرة والبيوكيميائية أو التي يتم إنتاجها باستخدام التكنولوجيا الحيوية بإجراء تصنيف للملوثات البيولوجية طبقا لدرجة خطورتها

(١) المادة (٢١٠) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

(٢) سمير رجب سليم، مرجع سبق ذكره هامش (٣٥)، ص ٤٨-٤٩.

(٣) لمزيد من التفاصيل أنظر: المادة (٣٣) من قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٢١١ لسنة ٢٠٠٣، مرجع سبق ذكره هامش (١٠).

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

والتعرض المهني لها وإعداد دليل خاص بطرق مكافحة العدوى والتلوث البيولوجي في بيئة العمل.

- يجب اتخاذ الإجراءات التنظيمية والصحية التي تؤدي الى عدم تعرض العاملات الحوامل والنساء في سن الخصوبة لأي مصدر من مصادر العدوى بالملوثات البيولوجية الخطرة في بيئة العمل.
- وضع نظام للمتطلبات الصحية الأساسية لسلامة الأغذية والمشروبات في الأماكن المخصصة لإعدادها وتحضيرها وتخزينها وتداولها في المنشآت التي تقوم باستخدام وتخزين المواد البيولوجية الخطرة مع حظر تناول الأطعمة والتدخين في هذه الأماكن.
- الالتزام بوضع نظام طبقا للمواصفات الصحية المعتمدة لتحسين العاملين باللقاحات والأمصال ضد الأمراض المعدية والفيروسية والبكتيرية للعاملين المعرضين للمخاطر البيولوجية الناتجة عن استخدام وتداول وتخزين المواد والمركبات الحيوية وأماكن معالجة النفايات والمخلفات الخاصة بها.
- على إدارة المنشأة وضع نظام للتطهير والتعقيم ومعالجة المخلفات والنفايات البيولوجية والبيوكيميائية والتخلص النهائي منها بطريقة آمنة بيئيا.
- توفير مرافق للنظافة العامة والاعتسال وأدوات النظافة الشخصية تتناسب مع عدد العمال بالمنشأة وأن تكون ملائمة لطبيعة المخاطر والملوثات.

- تلتزم المنشأة بتوفير مهمات الوقاية الملائمة لطبيعة العمل والمخاطر البيولوجية والبيوكيميائية في بيئة العمل بشرط أن تكون مطابقة للمواصفات الصحية وأن يتم تدريب العاملين على استخدامها وصيانتها وحفظها.
 - توفير وسائل الرعاية الطبية والإسعافات الأولية والإنقاذ والتي يجب أن تتلاءم مع طبيعة المخاطر والحوادث المحتملة أثناء استخدام وتداول وتخزين المواد البيولوجية والبيوكيميائية وتدريب العاملين على استخدامها.
 - إعداد وتنظيم برامج للتثقيف الصحي والتوعية ونشر المعلومات عن المخاطر والإجراءات الخاصة بالسلامة الحيوية والصحية والبيئية في إنتاج واستخدام وتداول وتخزين المركبات والمواد البيولوجية وطرق معالجتها والتخلص من النفايات.
 - إعداد خطة لمواجهة الطوارئ والحوادث الحيوية وتدريب مجموعة من العمال على تنفيذ الخطة وإجراء الاختبارات الدورية المنتظمة على تنفيذها.
- وفي ذات السياق، يلتزم أصحاب المنشآت الزراعية والانتاج الحيواني باتخاذ الإجراءات الخاصة باشتراطات السلامة البيولوجية لوقاية العاملين من العدوى والإصابة بالأمراض نتيجة للتعرض في بيئة العمل إلى الملوثات البيولوجية مثل (الفيروسات والفطريات والبكتيريا والطفيليات والحشرات الناقلة والمسببة للعديد من الأمراض) والإصابات الناتجة عن لدغ الثعابين والعقارب والزواحف والتعرض للحيوانات الضارة والمفترسة على أن يتم توفير مهمات الوقاية الشخصية وأدوات النظافة العامة والخاصة ووقاية العمال من هذه المخاطر عن طريق تطعيمهم

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

باللقاحات والأمصال الملائمة لطبيعة التلوث الحيوي ومكافحة الحشرات والحيوانات الناقلة للعدوى والمسببة للأمراض في بيئة العمل، مع وضع نظام لتثقيف وتوعية العاملين بهذه المخاطر وإجراءات السلامة الحيوية للوقاية منها^(١).

رابعاً: المخاطر الكيميائية:

يتسبب التعرض للمواد الكيميائية في تلف أجهزة الجسم الداخلية مثل تأثير المذيبات على الكبد والكليتين والجهاز العصبي كما تؤدي إلى خفض كفاءة الجهاز التنفسي مثل تأثير أترية السليكا وألياف الاسبستوس ويمكن أن تكون سبباً في الإصابة بأورام سرطانية كمركبات البيريليوم والكروم وقطران الفحم أو تشوهات وراثية مثل الرصاص أو قد يؤدي التعرض لها للإصابة بالاختناق مثل أول أكسيد الكربون وكبريتيد الهيدروجين أو التخدير مثل الايثير أو الحساسية مثل الأمونيا^(٢).

وقد ألزمت اتفاقية العمل الدولية رقم (١٧٠) لسنة ١٩٩٠ بشأن السلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل^(٣) أصحاب العمل بضمان عدم تعرض العمال

^(١) المادة (٤/٤) من قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٢١١ لسنة ٢٠٠٣، مرجع سبق ذكره هامش (١٠).

^(٢) سمير رجب سليم، مرجع سبق ذكره هامش (٣٥)، ص ٤٤.

^(٣) اتفاقية العمل الدولية رقم (١٧٠) لسنة ١٩٩٠، صدرت في الدورة السابعة والسبعين لمنظمة العمل الدولية المنعقدة في جنيف بتاريخ ٦ يونيو ١٩٩٠، اعتمدت في الخامس والعشرين من يونيو ١٩٩٠، بدأ نفاذها في ٤ نوفمبر ١٩٩٣، عدد الدول المصدقة عليها (٢١) دولة من بينهم عدد (٢) دولة عربية، لم تصادق مصر عليها. انظر الاتفاقية على الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية www.ilo.org.

مجلة روح القوانين- العدد المائة وثمانية- إصدار أكتوبر ٢٠٢٤ - الجزء الأول

للمواد الكيميائية بما يتجاوز حدود التعرض أو غيرها من معايير التعرض لتقييم بيئة العمل ومراقبتها برصد وتسجيل تعرض العمال للمواد الكيميائية الخطرة، حينما يكون ذلك ضرورياً، للحفاظ على سلامتهم وصحتهم^(١).

وفرضت الاتفاقية على أصحاب العمل إجراء تقييم للمخاطر الناشئة عن استعمال المواد الكيميائية في العمل وحماية العمال من هذه المخاطر بالوسائل الملائمة ومنها^(٢):

- اختيار المواد الكيميائية التي تزيل الخطر أو تقلل منه.
- اختيار تكنولوجيا تزيل الخطر أو تقلل منه.
- استخدام أساليب التحكم الهندسي الكافية.
- اعتماد نظم وأساليب عمل تزيل الخطر أو تقلل منه.
- اعتماد تدابير الوقاية الصحية المهنية الكافية.
- تقديم معدات وملابس الوقاية الشخصية وصيانتها على نحو سليم دون تحميل العامل أي تكلفة، عندما لا تكون التدابير السابقة كافية، وتنفيذ تدابير لضمان استعمال هذه المعدات والملابس.

(١) المادة (١٢) من الاتفاقية.

(٢) المادة (١/١٣) من الاتفاقية.

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

وقررت ذات الاتفاقية أيضا التزام أصحاب العمل بالحد من التعرض للمواد الكيميائية الخطرة لحماية سلامة وصحة العمال وتوفير الإسعافات الأولية واتخاذ ترتيبات لمواجهة حالات الطوارئ^(١).

وفي ذات الاتجاه ألزمت اتفاقية العمل العربية رقم (١٣) لسنة ١٩٨١ بشأن بيئة العمل^(٢) أصحاب العمل بحماية العاملين وبيئة العمل من أخطار المواد الكيميائية وتفاعلاتها سواء أكانت من المواد الصلبة أو السائلة أو الغازية مع مراعاة عدم تجاوز تركيزها في بيئة العمل للحد المسموح به^(٣).

وأوجبت ذات الاتفاقية اتخاذ الإجراءات اللازمة لاستبدال المواد الأولية الصناعية الخطرة والضارة بمواد أخرى أقل خطرا وضررا كلما أمكن ذلك^(٤)، كما قررت إلزام أصحاب العمل بالعمل على تحقيق التلائم بين الإنسان والآلة والحد من الإرهاق والسعي للحصول على آلات ومعدات يسهل التعامل معها، بأقل جهد ممكن^(٥).

(١) المادة (٢/١٣) من الاتفاقية.

(٢) اتفاقية العمل العربية رقم (١٣) لسنة ١٩٨١، مرجع سبق ذكره هامش (٢٤).

(٣) المادة السادسة من الاتفاقية.

(٤) المادة السابعة من الاتفاقية.

(٥) المادة الثامنة من الاتفاقية.

مجلة روح القوانين - العدد المائة وثمانية - إصدار أكتوبر ٢٠٢٤ - الجزء الأول

وقد وافق المشرع المصري الاتفاقيتين سالفتي الذكر وقرر إلزام المنشآت بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية.

بالإضافة إلى ذلك، فقد فرض المشرع ضوابط ألزم المنشآت بمراعاتها لوقاية العمال من هذه المخاطر ومنها:

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 متضمنا جميع البيانات الخاصة بكل مادة وبسجل 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 هذه البيانات من موردها عند التوريد.

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

و. تدريب العمال على طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة والمواد المسببة للسرطان وتعريفهم وتبصيرهم بمخاطرها وبطرق الأمان والوقاية من هذه المخاطر^(١).

وقد قضت محكمة النقض المصرية بأن "النص في المادة ٢٠ من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون تشغيل العاملين بالمناجم والمحاجر على أنه (يصدر وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بالاتفاق مع وزير الصناعة والثروة المعدنية وبعد أخذ رأى الاتحاد العام لنقابات العمال لائحة بالأوامر والأحكام الخاصة بالسلامة والأمن للعاملين الخاضعين لأحكام هذا القانون وتلتزم المنشأة بتطبيق هذه اللائحة) وفى المادة الأولى من قرار وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢ الصادر نفاذاً لحكم المادة سائلة الذكر على أن (يعمل بأحكام اللائحة المرفقة بشأن الأوامر والأحكام الخاصة بالسلامة والأمن للعاملين بالمناجم والمحاجر على العاملين الخاضعين لأحكام القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه وتسرى أحكام القرارات الوزارية المنفذة للباب الخامس من قانون العمل المشار إليه فيما لم يرد به نص في اللائحة ولا يخل العمل بهذه اللائحة بالقواعد المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية المنصوص عليها في التشريعات الأخرى المعمول بها) وأوجبت المادة الثالثة من هذه اللائحة على مدير المنجم توفير أدوات الوقاية الشخصية، وتوفير أماكن لخلع الملابس والحمامات اللازمة لنظافة العاملين وكذلك معدات الإنقاذ والإسعاف والحريق

(١) المادة (٢١١) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

مجلة روح القوانين - العدد المائة وثمانية - إصدار أكتوبر ٢٠٢٤ - الجزء الأول

وكل ما من شأنه المحافظة على أمن وسلامة العاملين، والنص في المادة ١١٥ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ على أنه (على المنشأة توفير وسائل السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من مخاطر العمل وأضراره..) وفي المادة ١١٧ منه على أنه (على المنشأة أن تحيط العامل قبل مزاوله العمل بمخاطر عدم التزامه بوسائل الوقاية المقررة لمهنته مع توفير أدوات الوقاية الشخصية وتدريبه على استخدامها) والنص في المادة الأولى من قرار وزير القوى العاملة والتدريب رقم ٥٥ لسنة ١٩٨٣ على أنه (على كل منشأة اتخاذ الاحتياطات والاشتراكات الأساسية الآتية لتوفير السلامة والصحة المهنية... (ح) اتخاذ وسائل الوقاية الآمنة للتخلص من الأتربة والأدخنة والغازات والأبخرة وغيرها من المواد الضارة بالصحة عند مصادر تولدها وذلك باستخدام أجهزة شافطة أو إيجاد نظام للتهوية الصناعية أو بأي طريقة أخرى مناسبة... (م) الحالات التي تكون فيها طرق الوقاية المتبعة غير مناسبة أو غير كافية لتأمين سلامة العاملين يتم تزويدهم بالملابس الواقية والأدوات والوسائل الشخصية كالفقازات والقبعات والأحذية والبذل والأقنعة وغير ذلك من وسائل الوقاية على أن تكون مناسبة لطبيعة العمليات التي يزاولها العاملون والمواد التي تستخدم في كل عملية وطبقاً للمواصفات القياسية على أن يدرّب العاملون على استخدامها وأن يراعى توافر الطرق السليمة في حفظها وتنظيفها وتطهيرها وعلى المنشأة أن تضمن لائحة الجزاءات عقاب لكل شخص يخالف أحكام ذلك) وفي المادة السادسة من ذات القرار على أنه (على المنشأة توفير وسائل الوقاية من المواد الكيماوية وذلك مع مراعاة ما يأتي: ١- توفير الاحتياطات اللازمة لوقاية العاملين من أخطار التعرض

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

للمواد الكيميائية المستخدمة أو التي تتسرب إلى جو العمل كالغازات والأبخرة وما قد يوجد في بيئة العمل من سوائل وأحماض وبحيث لا تزيد عن الحدود المأمونة بالجدول المرفقة أرقام ٤، ٥، ٦...) يدل على أن الشارع أنشأ بهذه القواعد الآمرة التزامات قانونية فرض بها على كل صاحب العمل توفير وسائل السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل أي ألزمه بالتخلص من الأتربة والأدخنة والغازات والأبخرة وغيرها من المواد الضارة بالصحة عند مصادر تولدها وذلك بتخييره إما باستخدام أجهزة شافطة أو نظام للتهوية الصناعية أو أي طريقة أخرى مناسبة، وفرض عليه في ذات الوقت توعية العاملين وتزويدهم بما يكفل وقايتهم من مخاطر العمل وأضراره، واتخاذ كافة الاحتياطات اللازمة لحمايتهم اثناء العمل، ويترتب على إخلاله بهذا الالتزام - فضلا عن المسؤولية الجنائية - مسؤوليته عن تعويض العامل إذا أصيب بضرر من جراء ذلك مسؤولية مصدرها عقد العمل مستكملاً بقانون العمل واللوائح والقرارات المنظمة للعمل"^(١).

وقضت أيضا بأنه "لما كان الثابت من الأوراق أن العلاقة بين المطعون ضدهما الأول والثالث والطاعنة كانت علاقة عمل وإن المطعون ضدهما أقاما الدعوى مطالبين بالتعويض عما أصاب كل منهما من أضرار مادية وأدبية من جراء

(١) الطعن رقم ٢٦٩٥ لسنة ٧٢ ق، جلسة ٢٠٠٤/٨/٢٨ ؛ الطعن رقم ١٣٥٠ لسنة ٧٣ ق، جلسة ٢٠٠٤/١١/٧ ؛ الطعن رقم ٢١٠٩ لسنة ٧٢ ق، جلسة ٢٠٠٤/٤/١٨ ؛ الطعن رقم ١١٦٩ لسنة ٦٩ ق، جلسة ٢٠٠٠/٦/١٨، انظر الموقع الإلكتروني لمحكمة النقض المصرية www.cc.gov.eg/Omal.aspx

مجلة روح القوانين - العدد المائة وثمانية - إصدار أكتوبر ٢٠٢٤ - الجزء الأول

المرض الذي تسبب في إنهاء خدمته لعدم قيام الطاعنة بما يفرضه عليها القانون من التزامات بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية واتخاذ الاحتياطات اللازمة لحمايته من آثار استنشاق الأتربة والغبار الملوث لجو العمل، فإن دعواهما تكون من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل وتحكمه قواعده في عقود العمل ومختلف قوانينه وما لا يتعارض معها من أحكام القانون المدني ومنها ما نصت عليه المادة ٦٩٨ من أن (تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد) وهو ميعاد يتصل برفع الدعوى ويقوم على اعتبارات من المصلحة العامة هي ملائمة استقرار الأوضاع الناشئة عن عقد العمل والمواثبة على تصفية المراكز القانونية لكل من رب العمل والعامل على السواء^(١).

ومن الجدير بالذكر أن المشرع المصري فرض بموجب أحكام المادة (٤٣) من قانون البيئة رقم ٤ لسنة ١٩٩٤ على عاتق أصحاب المنشآت التزاما باتخاذ الاحتياطات والتدابير اللازمة لعدم تسرب أو انبعاث ملوثات الهواء داخل مكان العمل إلا في الحدود المسموح بها، والتي حددتها اللائحة التنفيذية لهذا القانون^(٢)، سواء كانت ناتجة عن طبيعة ممارسة المنشأة لنشاطها أو عن خلل في الأجهزة، كما فرض المشرع على صاحب العمل أن يكفل ضمان التهوية الكافية وتركيب المداخن وغيرها من وسائل تنقية الهواء وذلك حرصا على نقاء الهواء بالمنشأة.

(١) الطعن رقم ٢٨٠٤ لسنة ٧٣ ق، جلسة ٢٠٠٥/١/١٦، للاطلاع انظر الموقع الالكتروني

لمحكمة النقض المصرية www.cc.gov.eg/Omal.aspx

(٢) اللائحة التنفيذية لقانون البيئة رقم ٤ لسنة ١٩٩٤، مرجع سبق ذكره هامش (٢٦).

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

ويلتزم أصحاب المنشآت أيضا بأن تكون الأماكن العامة المغلقة وشبه المغلقة مستوفية لوسائل التهوية الكافية، وأن تكون هذه الوسائل متناسبة مع حجم المكان وقدرته الاستيعابية ونوع النشاط الذي يمارس فيه وذلك حرصا على تجدد الهواء ونقاؤه واحتفاظه بدرجة حرارة مناسبة^(١).

كما يلتزم المدير المسئول عن المنشأة بموجب المادة (٤٦) من قانون البيئة ١٩٩٤/٤ باتخاذ الإجراءات الكفيلة لمنع التدخين في الأماكن العامة المغلقة إلا في الحدود المسموح بها في الترخيص الممنوح لهذه الأماكن، وأن يقوم بتخصيص مكان للتدخين يكون بمنأى عن العمال بما لا يؤثر على الهواء في الأماكن الأخرى.

وأيضا فقد ألزم قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٢١١ لسنة ٢٠٠٣^(٢) أصحاب المنشآت بتوفير وسائل وقاية العمال من المواد الكيميائية، وحدد إجراءات الأمان والاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء هذه المخاطر، ومن ذلك:

- توفير الاحتياطات اللازمة لوقاية العمال من أخطار التعرض للمواد الكيميائية المستخدمة أو التي تتسرب إلى جو العمل (أتربة-غازات-أبخرة) وما قد يوجد ببيئة العمل من سوائل وأحماض وخلافة، وبحيث لا تزيد عن الحدود المأمونة.

(١) انظر المادة (٤٥) من قانون البيئة الصادر برقم ٤ لسنة ١٩٩٤.

(٢) قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٢١١ لسنة ٢٠٠٣، مرجع سبق ذكره هامش (١٠).

- توفير اشتراطات السلامة والصحة المهنية في تخزين المواد الكيميائية والمخلفات الناتجة عنها ويراعى في عمليات التخزين الخواص الكيميائية والفيزيائية والتجانس بين المواد الكيميائية وطبيعة وسلامة حاويات التخزين.
- وضع بطاقات تعريف وعلامات التحذير ورموز الخطورة على جميع المواد الكيميائية المستعملة.
- على إدارة المنشأة وأصحاب العمل وموردي ومصنعي المواد الكيميائية تقديم وإعداد تقارير السلامة الخاصة بالمواد الكيميائية على أن يتضمن محتوى التقرير المعلومات الآتية: هوية المادة الكيميائية وتركيبها والخواص الطبيعية والمخاطر المصاحبة (السمية، الانفجار، الحريق وغيرها) والمخاطر المحتملة وتدابير الوقاية والإسعافات، تدابير انطلاق المواد غير المتوقعة، مكافحة الحريق ومواد الإطفاء المناسبة لكل مادة، طرق التخزين والنقل والتداول، الطرق الآمنة للتخلص من المخلفات والنفايات، تأثيرها البيئي، وتاريخ إعداد الورقة.
- إجراء تقييم للمخاطر الناشئة عن استعمال المواد الكيميائية في العمل، ورصد وتسجيل درجات تركيزها في الهواء، والالتزام بحماية العمال من هذه المخاطر، بالوسائل الملائمة ومنها: اختيار المواد الكيميائية التي تزيل الخطر أو تقلل منه، اختيار تكنولوجيا تزيل الخطر أو تقلل منه، استخدام أساليب التحكم الهندسي الكافية وصيانتها، اعتماد نظم وأساليب عمل تزيل الخطر أو

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

تقلل منه، اعتماد تدابير الوقاية الصحية المهنية الكافية، تقديم معدات وملابس الوقاية الشخصية وصيانتها، وضع علامات تحذير^(١). ويتعين على صاحب العمل إخطار العمال بالمخاطر التي تنجم عن استعمال المواد الكيميائية في عملهم بتعليمات مكتوبة أو شفوية مستمدة من أوراق السلامة الكيميائية وخاصة بمكان العمل، بالإضافة إلى تدريبهم على أساليب الوقاية من هذه المخاطر ومكافحتها والحماية منها بما في ذلك الأساليب الصحية للتخزين والنقل والتخلص من النفايات وأيضاً تدابير الطوارئ والإسعافات الأولية^(٢).

وقد منحت المادة (٣٥) من قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٢١١ لسنة ٢٠٠٣ لمفتشي السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بوزارة العمل وأجهزتها، تحقيقاً لأغراض عملهم، الحق في اتخاذ الإجراءات التالية:

أ. الاطلاع على الأسماء التجارية والعلمية للمواد والمركبات الكيميائية الخام والمساعدة المستخدمة في العمليات الصناعية ليتم تحديث مستويات الأمان للمواد الخطرة والضارة بالصحة التي يسمح بتواجدها في بيئة العمل.

(١) لمزيد من التفاصيل أنظر: المادة (٣٤) من قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٢١١ لسنة ٢٠٠٣، مرجع سبق ذكره هامش (١٠).

(٢) لمزيد من التفاصيل أنظر: المادة (٣٦) من قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٢١١ لسنة ٢٠٠٣، مرجع سبق ذكره هامش (١٠).

مجلة روح القوانين - العدد المائة وثمانية - إصدار أكتوبر ٢٠٢٤ - الجزء الأول

ب. حظر أو تقييد استعمال بعض المواد الكيميائية الخطرة أو تشتت أخطاراً أو تصريحاً مسبقاً قبل استعمال هذه المواد إذا كان هناك أسباب تبرر ذلك تتعلق بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.

خامساً: المخاطر السلبية:

ألزم المشرع المصري المنشأة وفروعها بموجب أحكام المادة (٢١٢) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر السلبية التي تنشأ أو يتفاقم الضرر أو الخطر من عدم توافرها.

وقد فصل قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٢١١ لسنة ٢٠٠٣ وسائل حماية العمال من المخاطر السلبية^(١) على النحو التالي:

أ- وسائل الإنقاذ:

تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير أجهزة ومعدات الإغاثة والإنقاذ وذلك لاستخدامها في حالات الطوارئ والكوارث، وقد حددت المادة (٣٨) من القرار الوزاري رقم ٢١١ لسنة ٢٠٠٣ تلك الأجهزة والمعدات في الآتي:

- أجهزة التنفس الذاتي لاستخدامها في حالات الأزمات والطوارئ والدخول إلى الأماكن الضيقة والملوثة.

^(١) المواد أرقام (٣٨) : (٤٢) من قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٢١١ لسنة ٢٠٠٣، مرجع سبق ذكره هامش (١٠).

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

- الأجهزة الخاصة بإضاءة الطوارئ وتجهيز أبواب ومخارج وممرات وسلالم الهروب في حالات الطوارئ.
- بدل الوقاية من الغازات والإشعاع الحراري الناتج عن الحرائق والانفجارات لاستخدامها في الدخول إلى المناطق الخطرة المعرضة للنيران وإجراء عملية السيطرة وإخماد النيران على أن يتم تجهيز هذه البديل بجهاز تنفس مجهز بأسطوانة هواء.
- البطاطين المقاومة للنيران لاستخدامها في حالات الطوارئ والأزمات والكوارث الناتجة عن الحرائق.
- قوارب النجاة والإنقاذ ومعدات الهبوط وجاكيئات وأطواق النجاة وسلالم الحبال للهبوط الاضطراري في حالات الطوارئ والكوارث في المنشآت والسفن البحرية.
- وسائل الاتصالات اللاسلكية والإنذار والاستغاثة وطلب المعونة والتي تعمل تحت كل الظروف والأحوال الجوية.

ب- وسائل الإسعاف:

يلتزم صاحب العمل بتوفير وسائل الإسعاف الطبية للعمال في أماكن العمل. ويتعين أن تكون هذه الوسائل متناسبة مع طبيعة العمل بالمنشأة فضلا عن عدد العاملين بها، كما يتعين حفظها بصندوق يوضع في مكان ظاهر وآمن بالمنشأة بحيث يكون في متناول جميع العمال.

ج- وسائل النظافة:

يلتزم أصحاب المنشآت بأن يكون مكان العمل نظيفاً نظافة تامة وأن تخلو الأرضيات من المخلفات والعوائق والمواد اللزجة والزيوت التي تسبب التزحلق والانزلاق كما يلتزم بتوفير كافة المرافق الصحية اللازمة لاستخدام العمل.

ويلتزم أصحاب المنشآت أيضاً بأن يكون العاملين في تجهيز وطهو وعرض المواد الغذائية حاصلين على الشهادات الصحية الدالة على خلوهم من الأمراض البوائية والمعدية. وقد أحسن المشرع المصري حين أوجب على صاحب العمل أن يتأكد من حصول العاملين بأماكن إعداد وطهو وتناول الأطعمة والمشروبات على الشهادات الصحية الصادرة من الجهات المختصة، التي تدل على خلو هؤلاء العاملين من الأمراض البوائية والمعدية^(١)، وذلك حرصاً على صحة عمال المنشأة وضماناً لسلامتهم من الأمراض.

(١) المادة (٢١٢) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

وقد سبق وأن فرض المشرع المصري هذا الالتزام بالمادة (٢٢) من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون تشغيل العاملين بالمناجم والمحاجر والتي نصت على أن "يلتزم صاحب العمل أن يوفر في موقع الإنتاج مصادر المياه الكافية الصالحة لشرب العمال وأسرههم واستعمالهم العادي بحيث لا يقل ما يخص الفرد الواحد من أفراد الأسرة عن (٤٥) لتراً يومياً، كما أوجب عليه الاحتفاظ بمياه الشرب في أوعية خاصة منعا للتلوث ووضع الأوعية محكمة الإغلاق في أماكن في متناول العمال، بالإضافة إلى تغيير هذه المياه يومياً وتطهير الأوعية مرتين في الأسبوع بطريقة معتمدة صحية".

كذلك، فقد قررت المادة (١٣٢) من اللائحة التنفيذية لقانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٠٧٥ لسنة ٢٠١٠ التزام كل صاحب العمل يستخدم طفلاً أو أكثر

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

د- الترتيب والتنظيم:

يلتزم أصحاب المنشآت بأن تكون العنابر والأقسام والآلات والعمليات الإنتاجية مرتبة ترتيباً سليماً يكفل سير عمليات الإنتاج دون تداخل أو تضارب يؤثر على سير العمل ويتسبب في حوادث العمل أو يساعد عليها. فلا شك أن مخاطر العمل تزداد في بيئة العمل غير النظيفة وغير المرتبة ومن شأن نظافة وترتيب بيئة العمل منع وقوع حوادث العمل ووقاية العمال التعرض للإصابات.

هـ- مهمات الوقاية الشخصية:

عنيت المادة (٤٢) من قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٢١١ لسنة ٢٠٠٣، بالتأكيد على التزام أصحاب العمل بتوفير أدوات ومهمات الوقاية الشخصية للعمال، والتزامهم بأن تكون متناسبة مع نوع المخاطر التي يتعرض لها العمال بالمنشأة، وأن تكون متناسبة أيضاً مع أجسام العمال حتى لا تعوقهم عن أداء العمل،

أن يقدم لكل طفل يومياً وجبة غذائية، وفقاً لمكوناتها المحددة بقرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٢٠٠ لسنة ٢٠٠٣ في شأن تحديد المناطق البعيدة عن العمران واشتراطات ومواصفات مساكن العمال وتعيين أصناف الطعام والكميات التي تقدم منها لكل عامل - الجريدة الرسمية، العدد ٢٧٧ تابع (أ)، في ٥ أكتوبر سنة ٢٠٠٣ - على أن تحتوي على كوباً من اللبن لا يقل وزنه الصافي عن مائتي جرام، مع مراعاة الحالات الصحية التي تمنع الطفل من تناول الألبان ومشتقاتها، أو أي مواد غذائية أخرى، ويتم الرجوع في ذلك الأمر إلى أولياء الأمور أو التقارير الطبية الخاصة بالطفل. وقررت المادة (١٢٨) من ذات اللائحة التزام صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر بأن يوفر بمقر العمل والسكن الخاص بالأطفال جميع احتياطات الصحة والسلامة المهنية ويدرب الأطفال العاملين على استخدامها.

مجلة روح القوانين - العدد المائة وثمانية - إصدار أكتوبر ٢٠٢٤ - الجزء الأول

فضلا عن التزامهم بإجراء الصيانة الدورية لها مع إلزام العمال باستخدامها وقاية لهم من مخاطر العمل، فضلا عن إلزامهم بالمحافظة عليها.

سادسا: مخاطر الحريق:

تلتزم المنشآت وفروعها وفقا للمادة (٢١٤) من قانون العمل ٢٠٠٣/١٢ باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات اللازمة لوقاية العمال من مخاطر الحريق طبقا لما تحدده إدارة الدفاع المدني والإطفاء بوزارة الداخلية وحسب طبيعة النشاط الذي تزاوله المنشأة والخواص الفيزيائية والكيميائية للمواد المستخدمة والمنتجة.

كما ألزم المشرع المصري المنشأة وفروعها بمراعاة أن تكون كافة أجهزة وأدوات الإطفاء المستخدمة مطابقة للمواصفات القياسية المصرية، تطوير معدات الإطفاء والوقاية باستخدام أحدث الوسائل وتوفير أجهزة التنبيه والتحذير والإنذار المبكر والعزل الوقائي والإطفاء الآلي التلقائي، كلما كان ذلك ضروريا، بحسب طبيعة المنشأة ونشاطها.

بالإضافة إلى ذلك، فقد فرض قرار وزير القوى العاملة والهجرة ٢٠٠٣/٢١١ بعض الالتزامات على عاتق المنشآت^(١) وقاية للعمال من مخاطر الحريق، من ذلك:

^(١) لمزيد من التفاصيل أنظر: المادة (٢) (الوقاية من أخطار الحريق) من قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٢١١ لسنة ٢٠٠٣، مرجع سبق ذكره هامش (١٠).

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

- عدم إلقاء فضلات المواد القابلة للاشتعال أو الانفجار والمواد الخطرة على الأرض أو الممرات ويتم التخلص منها أولاً بأول، بطريقة آمنة، طبقاً لاحتياطات السلامة المناسبة.
- توفير مصدر احتياطي للكهرباء حتى يتم تشغيل أدوات وأجهزة الإطفاء والمعدات والأجهزة الأخرى في حالة انقطاع التيار العام.
- إعداد مداخل ومخارج للطوارئ على أن تكون الطرق المؤدية للمواقع متناسب مع عدد العاملين مع تزويدها بالإشارات ووسائل الإضاءة المناسبة طبقاً لخطة الطوارئ الخاصة بالمنشأة.
- توفير مصادر المياه والوصلات الخاصة بحفريات الحريق، مع توفير خزانات المياه الاحتياطية للمنشآت التي تحتاج لذلك.
- مراعاة توفير اللافتات الإرشادية والتوضيحية للتوعية والإرشاد في كافة أجزاء المنشأة التي تحتاج إلى ذلك.
- توفير العدد اللازم من الأفراد والعمل على تدريبهم التدريب المناسب وإجراء التجارب وتوفير الملابس والمهمات المناسبة لهم وذلك طبقاً لخطة الدفاع المدني والحريق الخاصة بالمنشأة.

المطلب الثاني

إجراءات خطة الطوارئ لمواجهة الكوارث

تلتزم المنشأة وفروعها بموجب أحكام المادة (٢١٥) من قانون العمل ٢٠٠٣/١٢ بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة وإعداد خطة طوارئ لحماية المنشأة والعاملين بها عند وقوع الكارثة.

ويلتزم صاحب العمل بإجراء اختبار فاعلية هذه الخطة وإجراء بيانات عملية عليها للتأكد من كفاءتها وتدريب العمال لمواجهة متطلباتها فضلا عن التزامه بإبلاغ مديرية العمل المختصة بخطة الطوارئ وبأية تعديلات تطرأ عليها، وأيضا في حالة تخزين مواد خطرة أو استخدامها.

وفي حالة امتناع المنشأة عن تنفيذ التزاماتها في المواعيد التي تحددها مديرية العمل المختصة، وأيضا في حالة وجود خطر داهم على صحة العاملين أو سلامتهم فقد قرر المشرع أن تقوم مديرية العمل المختصة بأحد الأمرين التاليين:

أ. أن تأمر بإغلاق المنشأة كليا أو جزئيا أو بإيقاف شخص أو أكثر حتى تزول أسباب الخطر على أن ينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو الإيقاف بالطرق الإدارية مع عدم الإخلال بحق العمال في تقاضي أجورهم كاملة خلال فترة الإغلاق أو الإيقاف.

ب. أن تقوم بإزالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر على نفقة المنشأة.

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

ولقد نص قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٢١١ لسنة ٢٠٠٣ على بعض الالتزامات في جانب المنشأة بصدد تنفيذ التزامها بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة وإعداد خطة طوارئ لحماية المنشأة والعمال عند وقوع كارثة^(١)، من بين تلك الالتزامات ما يلي:

١- يجب أن تتم عملية تقييم وتحليل المخاطر طبقاً للمواصفات والمعايير الوطنية والدولية المعتمدة والموثقة وذلك لتقدير فاعلية وكفاءة المعدات والأجهزة المستخدمة في العمليات الإنتاجية وأنظمة السلامة والتحكم بالمخاطر والملوثات.

٢- يجب أن تتم عملية تقييم وتحليل المخاطر للمنشأة في مرحلة التصميم أو التجارب والتشغيل للمعدات والإنشاءات على أساس الطاقة الإنتاجية القصوى للتعرف على المخاطر والمشكلات المحتملة.

٣- يجب أن تتم عمليات المراجعة والتقييم والتحليل للمخاطر بصفة دورية ومنتظمة وفقاً لطبيعة المواد الخطرة التي يتم استخدامها وتداولها وتخزينها والتكنولوجيا المستخدمة في عملية الإنتاج والكوارث والمخاطر المحتملة.

٤- اتخاذ الإجراءات الفنية والتنظيمية والإدارية لإعداد خطة لمواجهة الطوارئ والكوارث والحوادث الصناعية داخل المنشأة وخارجها وتحديد الاحتياجات من الموارد البشرية والمادية والمعدات اللازمة لتنفيذ الخطة.

^(١) لمزيد من التفاصيل أنظر: المادة (٣) (خطط الطوارئ) من قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٢١١ لسنة ٢٠٠٣، مرجع سبق ذكره هامش (١٠).

المبحث الثاني

لجان السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

مقدمة:

من أهم الوسائل التي فرضها المشرع على أصحاب العمل لتأمين بيئة العمل هو الالتزام بإنشاء أجهزة وظيفية تضطلع بمهام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشأة بالإضافة إلى لجان يعهد إليها بأعمال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وبحث ظروف العمل وأسباب الحوادث والإصابات والأمراض المهنية وغيرها ووضع القواعد والاحتياطات الكفيلة بمنعها.

ومن الجدير بالذكر أن اتفاقية العمل العربية رقم (٧) لسنة ١٩٧٧ بشأن السلامة والصحة المهنية^(١) حثت الدول الأعضاء على اتخاذ الإجراءات اللازمة لإنشاء أجهزة خدمات السلامة والصحة المهنية في المنشآت التي يحددها تشريع كل دولة، للإشراف على جميع ظروف العمل التي تؤثر على صحة وسلامة العمال والقيام بالنتقيف الصحي والتوعية الوقائية للعمال^(٢).

(١) اتفاقية العمل العربية رقم (٧) لسنة ١٩٧٧، صدرت في الدورة السادسة لمنظمة العمل العربية المنعقدة في مدينة الإسكندرية بمصر في مارس ١٩٧٧، عدد الدول التي صادقت على الاتفاقية (٩) دول، لم تصادق مصر عليها، انظر الاتفاقية على الموقع الإلكتروني www.alolabor.org/narablabor/index.php.
(٢) المادة السابعة من الاتفاقية.

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

في ضوء ما تقدم، نتناول في هذا المبحث التزام صاحب العمل بإنشاء لجان السلامة والصحة المهنية وحق العامل في الانسحاب من العمل المقرر في القانون الفرنسي، وذلك في المطلبين التاليين:

المطلب الأول: التزام صاحب العمل بإنشاء لجان السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.

المطلب الثاني: حق العامل في الانسحاب من العمل.

المطلب الأول

الالتزام بإنشاء لجان السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

يذهب الفقه الفرنسي إلى أن حماية سلامة العامل البدنية تعد من أهم أهداف الدولة والنظام العام، مما لا يمكن معه إهمال شروط العمل وظروفه. لذا، فقد نالت مخاطر العمل والأضرار التي تحيط بالعمال في بيئة العمل في فرنسا الطابع الاجتماعي وذلك بصدور قانون ١٩ أبريل ١٨٩٨. ويرى الفقه الفرنسي أن أفضل الوسائل للتقليل من هذه المخاطر هي السياسة التي تقوم على تدابير وقائية وجعل شروط العمل ذات صبغة إنسانية لمصلحة العمال وأصحاب العمل، على حد سواء، فلا شك أن إنسانية شروط العمل تقلل من الأعباء المالية للطرفين^(١).

(١) Pélissier, J., Auzero, G. et Emmanuel, D. : Droit du travail, Dalloz, Paris, 25^e édition, 2010, p. 743.

مجلة روح القوانين - العدد المائة وثمانية - إصدار أكتوبر ٢٠٢٤ - الجزء الأول

وقد أكد المشرع الفرنسي ذلك المفهوم وقرر صراحة التزام رئيس المنشأة بضمان سلامة العمال وحمائتهم من مخاطر العمل، حيث نصت المادة (٢/٢٣٠) من قانون العمل الفرنسي على أن "يتخذ رئيس المنشأة التدابير الضرورية لضمان السلامة وحماية الصحة البدنية والعقلية لعمال المنشأة"^(١).

وقد أيد جانب كبير من الفقه الفرنسي فرض هذا الالتزام على عاتق صاحب المنشأة قبل أن يقرره المشرع الفرنسي والذي كرسه القانون رقم ٩١ - ١٤١٤ الصادر في ٣١ ديسمبر ١٩٩١ استنادا لتوجيه المجموعة الأوروبية المؤرخ ١٢ يونيو ١٩٨٩^(٢)، حيث فرض هذا القانون التزاما عاما في شأن تأمين صحة العمال يتجه إلى إرساء فكرة التأمين المستمر أو ما يطلق عليه التأمين النشط، بمعنى التنبؤ المستمر للوقاية لإدراك المخاطر أو لظهور مخاطر جديدة.

بالإضافة إلى ذلك، فقد أوجب المشرع الفرنسي على صاحب المنشأة أن يتخذ التدابير الضرورية لكي يكفل الأمن وحماية الصحة البدنية للعمال في المنشأة بما في ذلك العمال المؤقتين^(٣).

(1) << Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement >>.

(2) Gaudu, F.: Droit du travail, Dalloz, Paris, 2^e édition, 2007, p. 147.

(3) المادة (١٤٢١) من قانون العمل الفرنسي.

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الفرنسي ألقى على عاتق أصحاب العمل التزاما إيجابيا بمراعاة وحماية الصحة العقلية للعمال وذلك بموجب القانون ١٧ يناير ٢٠٠٢ الذي عرف بقانون التحديث الاجتماعي^(١).

كما ذهب التوجيه الأوروبي رقم ٣٩١ الصادر في ١٢ يونيو ١٩٨٩- الذي يتعلق بإعمال تدابير بقصد الارتقاء بتحسين تأمين صحة العمال في العمل^(٢) - إلى مخاطبة الدول الأعضاء في أن تدخل في قوانينها نصا يلزم صاحب العمل بأن يكفل الصحة والسلامة للعمال في كافة المظاهر التي ترتبط بالعمل، وقد نقل القانون رقم ٩١-١٤١٤ هذا التوجيه وأنشأ في قانون العمل فصلا بشأن المبادئ العامة للوقاية، فرض فيه مجموعة من الالتزامات على عاتق صاحب العمل للوقاية من مخاطر العمل باتخاذ التدابير الضرورية التي تكفل السلامة وحماية الصحة البدنية والمعنوية لعمال المنشأة^(٣).

وقد قرر القضاء الفرنسي في أحد أحكامه - بشأن الالتزام الواقع على صاحب المنشأة، بموجب المادة (٢٣٠-٢) من قانون العمل، باتخاذ التدابير اللازمة لضمان سلامة العمال وحماية صحتهم البدنية والعقلية - عدم إعفاء الأجهزة المعنوية

(1) Langé, D. et Roulet, V., op. cit. (1), p. 283.

(2) Cour de justice des communautés européennes, 5 juin 2008, D. 2008. AJ. 1698.

(3) Pélissier, J., Auzero, G. et Emmanuel, D., op. cit. (65), p. 754.

مجلة روح القوانين - العدد المائة وثمانية - إصدار أكتوبر ٢٠٢٤ - الجزء الأول

بالسلامة المهنية من المسؤولية التي تتحملها بسبب دورها السلبي في الالتزام بضمان السلامة^(١).

ولا شك أن حماية صحة العمال وتحسين بيئة العمل يشكلان في كافة الدول، خاصة الدول الصناعية، حجر الزاوية في قانون العمل، وهذه المكانة الأولى التي توجد اليوم في القانون الاجتماعي للمجموعة الأوروبية تجد تبريرها في الالتزام الطبيعي الذي يفترضه تنفيذ عقد العمل^(٢).

والواقع أن الأمر لا يتعلق فقط بقضية الإنسانية والعدالة، فحياة المجتمع وتنمية النظام الاقتصادي المحرك الأساسي للمجتمع يتطلبان أيضا تصرف عام لحماية الدعامة البدنية لقوة العمل، وقد اهتم المشرع الفرنسي بداية بحماية الطفل والمرأة ثم مد اهتمامه إلى مجال العمل بصفة عامة، وذلك بفضل نشاط الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمال، وحيث قد زادت مخاطر العمل، خلال القرن التاسع عشر، فقد أصدر المشرع الفرنسي القانون ٩ أبريل ١٨٩٨ الذي تبنى فيه الطابع الاجتماعي من خلال إقرار نظام التعويض عن مخاطر المهنة^(٣)، كما صدر القانون

(1) C.E. Ass. 3 mars 2004. 206, D. 2004.

(2) Supiot, A., et Vacarie, I.: << Santé, sécurité et libre circulation des marchandises (règles juridiques et normes techniques) >>, Dr. soc. n° 1 - Janvier 1993, p. 18.

(3) Pelissier, J., Auzero, G. et Emmanuel, D., op. cit. (65), p. 743.

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

٢٣ ديسمبر ١٩٨٢ الذي أقر للعمال إمكانية الانسحاب من وضع العمل الذي يتسم بخطر جسيم وداهم لحياتهم أو لصحتهم^(١).

فضلا عن ذلك، فقد أصدر المشرع الفرنسي العديد من القوانين تنفيذا للتوجيهات الأوروبية، وذلك من واقع أن قطاع الصحة والأمان في العمل يعد من أهم ركائز القانون الاجتماعي الأوروبي الذي له التأثير الأكثر وضوحا في القانون الفرنسي، ومن ذلك القانون ٣٠ يوليو ٢٠٠٣ الخاص بالوقاية من المخاطر التكنولوجية والطبيعية وتعويض الأضرار الذي لا يتعلق بعلاقات العمل فقط، حيث يقصد المنشآت الأكثر خطورة، وقد بدأ إعداد هذا القانون بعد كارثة مصنع AZF في تولوز التي وقعت في سبتمبر ٢٠٠١^(٢).

كما أبرم في ٢ يوليو ٢٠٠٨ الاتفاق القومي بين المهن وذلك على إثر الاتفاق الأوروبي المؤرخ عام ٢٠٠٤ بشأن الاضطرابات في العمل^(٣).

ولا تزال الجهود مستمرة نحو تحسين إجراءات تأمين بيئة العمل في إطار التحرك الاجتماعي المؤسسي بموجب أحكام القانون ٣١ يناير ٢٠٠٧، حيث دعت الحكومة الفرنسية ذوي الشأن إلى التفاوض بشأن تعديلات مقترحة متعلقة بلجان

(1) H. Seillan: La loi du 23 déc. 1982 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail", D. 1983, chron, P. 33 ; P. Chaumette: 1e CHSCT et le droit de retrait du salarié", Dr. Soc. n° 6 – Juin 1983, p. 425.

(2) Bugada, A.: La loi Bachelot du 30 juill. 2003 et la protection du personnel dans les entreprises à risques, JCP E 2005. P. 30.

(3) Pelissier, J., Auzero, G. et Emmanuel, D., op. cit. (117), p. 745.

مجلة روح القوانين- العدد المائة وثمانية- إصدار أكتوبر ٢٠٢٤ - الجزء الأول

الصحة والأمان وشروط العمل، والملاحظ أنه في الفترة من عام ١٩٧٣ حتى ٢٠٠٨ نجد أن النصوص التشريعية واللوائح اجتمعت بصفة أساسية تحت عنوان "الصحة والأمان وشروط العمل"، غير أن هذه النصوص التفصيلية ليست الوحيدة في مجال حماية الصحة والتأمين في العمل فهناك نصوص أخرى يتضمنها قانون العمل وتستهدف جزئيات هذا المجال، سواء تعلق الأمر بالنصوص الخاصة بوضع العامل المريض أو المصاب وأيضا المتعلقة بمقاومة العنف في علاقات العمل^(١).

وقد وضع المشرع الفرنسي آليات لمواجهة المشاكل التي تتعلق بالصحة والأمان في العمل حيث تضمن قانون العمل الفرنسي بعض الالتزامات التي ألقاها على عاتق صاحب العمل بتحقيق الأمان والحماية للعمال من مخاطر العمل، وأيضا تجهيز المنشأة وتحقيق ظروف عمل آمنة، وتعد هذه الالتزامات بمثابة قواعد سلوك من شأنها تنظيم الشروط المادية للعمل كما أنها تعبر عن مدى اهتمام المشرع الفرنسي بحماية العمال من التعرض لمخاطر العمل.

النظام القانوني للجان السلامة في القانون الفرنسي:

من الوسائل التي استحدثها المشرع الفرنسي لسلامة للعمال، إقرار بعض الامتيازات التي أطلق عليها "امتيازات جماعية" والتي فرضها بموجب أحكام القانون رقم ١٠٩٧ لسنة ١٩٨٢ من خلال إنشاء "لجان الصحة والسلامة وشروط العمل" التي تعد تنظيم تمثيلي للعمال في المنشأة، حيث وضع المشرع الفرنسي القواعد

^(١) Pelissier, J., Auzero, G. et Emmanuel, D., op. cit. (65), p. 749.

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

الخاصة بإنشاء هذه اللجان بهدف حماية صحة العمال في منشآت العمل، وقرر تقديم الخدمات الصحية في المنشأة عن طريق هذه اللجنة، كما لم يغفل المشرع المساهمة في الوقاية عن طريق مفتش العمل والمنظمات المهنية للصحة المنشأة في فروع الأنشطة التي تتسم بمخاطر خاصة^(١).

ونشير إلى النظام القانوني لهذه اللجان على النحو التالي:

أ- شروط إنشاء لجنة الصحة والسلامة وشروط العمل:

ألزم المشرع الفرنسي، بموجب المادة (٢٣١-١) من قانون العمل، صاحب العمل أيًا ما كان نشاط المنشأة، سواء كانت صناعية أو تجارية أو زراعية، وأيًا ما كان طبيعتها عامة أو خاصة، بإنشاء "لجنة الصحة والسلامة وشروط العمل".

وقد اشترط توافر شرطين لتحقيق التزام صاحب العمل بإنشاء اللجنة، هما:

أ. ألا يقل عدد العمال بالمنشأة عن خمسين عاملاً.

ب. أن تكون المنشأة قد مضى على إنشائها اثني عشر شهراً متصلة أو تكون قد

سبق لها مزاولته النشاط لمدد متقطعة لا تقل عن ثلاث سنوات.

فإذا لم يتحقق في المنشأة هذين الشرطين لم يكن صاحب العمل ملتزماً

بإنشاء لجنة الصحة والسلامة وشروط العمل إلا في حالة ما إذا قرر مفتش العمل

^(١) CE 27 Oct. 1995, cram de Normandie, Dr. Soc. n° 1 – janvier 1996, p. 106.

مجلة روح القوانين- العدد المائة وثمانية- إصدار أكتوبر ٢٠٢٤ - الجزء الأول

التزام صاحب العمل - بالرغم من عدم توافر الشروط - بإنشاء اللجنة، لدواعي الضرورة، التي تعود إلى طبيعة عمل المنشأة والآلات المستخدمة فيه.

ب- جزاء عدم إنشاء اللجنة:

عاقب المشرع الفرنسي، بموجب القانون رقم ١٠٩٧ لسنة ١٩٨٢، صاحب العمل الذي لا يلتزم بإنشاء اللجنة بالحبس لمدة تتراوح من شهرين إلى سنة والغرامة التي تتراوح بين ألفي يورو إلى عشرون ألف يورو أو بإحدى هاتين العقوبتين. ويكون الحبس لمدة سنتين كحد أقصى والغرامة التي تبلغ كحد أقصى أربعون ألف يورو في حالة العود، مع الأخذ في الاعتبار أن عقوبتي الحبس والغرامة في حالة العود يحكم بهما وجوبياً^(١).

ج- حالة المنشأة الصناعية التي يزيد عدد عمالها عن (١٥٠٠)

عامل:

ألزم المشرع الفرنسي صاحب العمل في المنشأة الصناعية التي لا يقل عدد العمال بها عن ألف وخمسمائة عامل بإنشاء أكثر من لجنة، على أن يتم تحديد عدد اللجان في هذه المنشأة بالاتفاق بين صاحب العمل واللجنة التأسيسية التابعة للجهة الإدارية المنوط بها تحديد عدد اللجان المناسب للمنشآت الصناعية التي يزيد عدد العمال بها عن ألف وخمسمائة عامل.

^(١) أحمد عبد التواب محمد بهجت، التزام رب العمل بضمان الصحة والسلامة المهنية للعامل، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٩، ص ٧٠ وما بعدها.

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

وفي حالة عدم توصل صاحب العمل واللجنة التأسيسية إلى اتفاق بشأن عدد اللجان المزمع إنشائها بالمنشأة وعدم رضاه صاحب العمل عن عدد اللجان المحدد من قبل اللجنة التأسيسية فيجوز لصاحب العمل التظلم إلى مفتش العمل، كما يجوز له التظلم مجدداً من قرار مفتش العمل الذي حدد عدد اللجان وذلك أمام المدير الإقليمي للعمل والتشغيل بالجهة الإدارية^(١).

د- تشكيل اللجنة:

قررت المادة (٢٣٦-١) من قانون العمل الفرنسي تشكيل لجنة الصحة والسلامة وشروط العمل برئاسة صاحب العمل أو من يمثله وعضوية كل من:

- (٣) عمال للمنشأة التي يقل عدد العمال بها عن ٢٠٠ عامل.
 - (٤) عمال للمنشأة التي يتراوح عدد العمال بها ما بين ٢٠٠ و ٤٩٩ عامل.
 - (٦) عمال للمنشأة التي يتراوح عدد العمال بها ما بين ٥٠٠ و ١٤٩٩ عامل.
 - (٩) عمال للمنشأة التي يصل عدد العمال بها إلى ١٥٠٠ عامل فأكثر.
- ويتم تعيين أعضاء لجنة الصحة والسلامة وشروط العمل لمدة عامين وهم بمثابة ممثلين عن جميع العمال بالمنشأة في اللجنة، ويجوز لرئيس اللجنة توجيه الدعوة لحضور اجتماعات اللجنة لكل من يرى وجوده هاماً لتحقيق أغراض اللجنة.

هـ- اجتماعات اللجنة:

تعقد اللجنة اجتماعاتها بمقر المنشأة خلال ساعات العمل في الأحوال الآتية:

(١) أحمد عبدالقواب محمد بهجت، مرجع سبق ذكره هامش (80)، ص ٧٤-٧٥.

- اجتماع واحد على الأقل كل ثلاثة أشهر.
- بدعوة من رئيس اللجنة إذا رأى ضرورة للاجتماع.
- بقوة القانون إذا طلب عضوين من أعضاء اللجنة عقد اجتماع وذلك على إثر وقوع حادث بالمنشأة.

النظام القانوني للجان السلامة في القانون المصري:

تأثر المشرع المصري بنظيره الفرنسي وألزم المنشآت وفروعها بإنشاء أجهزة وظيفية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، وذلك على غرار لجان الصحة والسلامة وشروط العمل التي أنشأها المشرع الفرنسي.

وقد ناط المشرع المصري بوزير القوى العاملة والهجرة إصدار قرار بتحديد المنشآت وفروعها التي تلتزم بإنشاء هذه الأجهزة واللجان المختصة في هذا الشأن، ومنح هذه اللجان الاختصاص ببحث ظروف العمل وأسباب الحوادث والإصابات والأمراض المهنية وغيرها ووضع القواعد والاحتياطات الكفيلة بمنعها، وقرر المشرع أن تكون قرارات هذه اللجان ملزمة للمنشأة وفروعها^(١).

وتنفيذاً لذلك فقد أصدر وزير القوى العاملة والهجرة القرار رقم ١٣٤ لسنة ٢٠٠٣ بتحديد المنشآت التي تلتزم بإنشاء أجهزة وظيفية ولجان للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل^(٢)، مقررًا سريان أحكامه على جميع مواقع العمل المختلفة

(١) المادة (٢٢٧) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

(٢) قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٣٤ لسنة ٢٠٠٣، مرجع سبق ذكره هامش (12).

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

والمنشآت بالدولة، أيا كان نوعها أو تبعيتها^(١) غير أنه فرق في مدى الالتزام بإنشاء جهاز السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بين المنشآت التي تستخدم (٥٠) عاملا فأكثر في موقع واحد والمنشآت التي تستخدم أقل من (٥٠) عاملا، وذلك على النحو التالي:

أولاً: المنشآت التي تستخدم (٥٠) عاملا فأكثر في موقع واحد^(٢):

- (١) المادة (١) من القرار رقم ١٣٤ لسنة ٢٠٠٣، مرجع سبق ذكره هامش (12).
- (٢) حدد قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٣٤ لسنة ٢٠٠٣ هذه المنشآت في الجدول رقم (١) المرفق له على النحو التالي:
- أ- يعتبر في حكم المنشأة الصناعية ما يلي:
- ١- جميع الأنشطة الواردة بقرار وزير الإسكان رقم ١٤٠ لسنة ١٩٧٦ المنفذ للقانون رقم ٤٥٣ لسنة ١٩٥٤م وكافة تعديلاته. ٢- جميع المنشآت الصناعية الواردة بقرار وزير الصناعة رقم ١٤١ لسنة ١٩٥٨ المنفذ للقانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨م وكافة تعديلاته. ٣- قطاع التشييد والبناء. ٤- قطاع النقل البري والبحري والجوي والمواصلات والاتصالات السلكية واللاسلكية. ٥- قطاع الإعلام والصحافة والطباعة والنشر والتوزيع. ٦- المنشآت السياحية والفندقية والمحال العامة والملاهي. ٧- قطاع الشحن والتفريغ والتخزين. ٨- القطاع الزراعي والبيطري وصيد البر والبحر والتعاونيات والغابات وتربية الحشرات. ٩- قطاع الخدمات ويشمل (النظافة - الأمن - الخدمات البحرية للسفن بالموانئ - خدمة البترول). ١٠- المناجم والمحاجر والملاحة والبترول. ١١- قطاع الصناعات التحويلية. ١٢- المرافق والهيئات العامة للصرف الصحي والمياه والكهرباء والغاز وشركات توزيعها. ١٣- المنشآت التي تعمل في مجال الطاقة النووية. ١٤- وحدات الرعاية والخدمات الصحية. ١٥- وحدات معالجة النفايات والمواد الخطرة. ١٦- قطاع الموارد المائية. ١٧- البحث والتنقيب وتداول واستخدام وتخزين الغازات الطبيعية.
- ب) المنشآت غير الصناعية: يعتبر في حكم المنشأة غير الصناعية ما لم يرد في البند السابق، وتعامل الوحدات الصناعية التابعة لهذه المنشآت كمنشآت صناعية، ويطبق عليها كل ما يسرى على الفقرة السابقة.

مجلة روح القوانين - العدد المائة وثمانية - إصدار أكتوبر ٢٠٢٤ - الجزء الأول

أ- المنشآت الملتزمة بإنشاء جهاز السلامة والصحة المهنية وتأمين

بيئة العمل:

يعد في حكم المنشآت الملتزمة بإنشاء جهاز السلامة والصحة المهنية وتأمين

بيئة العمل ما يلي:

- كل موقع عمل منفصل يزاول به أحد أوجه نشاط المنشأة متى كان عدد العمال فيه (٥٠) عاملاً فأكثر.
- يعتبر في حكم المنشآت التي تستخدم (٥٠) عاملاً فأكثر المنشآت وفروعها ومواقع عملها مهما تعددت في دائرة المحافظة الواحدة متى كان عدد العمال (٥٠) عاملاً فأكثر.

وتلتزم هذه المنشآت وفروعها بإنشاء جهاز السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل على أن يكون متناسباً مع مسؤوليات المنشأة وعدد العمال بها كما تلتزم هذه المنشآت، في سبيل تمكين الجهاز من أداء مهامه، بتوفير أجهزة القياس المناسبة لتقييم وقياس المخاطر والملوثات التي يتعرض لها العمال في بيئة العمل.

وقد أحاطت المادة (٢) من القرار الوزاري ٢٠٠٣/١٣٤ العاملين بهذا الجهاز

بضمانات تمكنهم من أداء أعمالهم وتحقيق أغراض الجهاز وهي:

- تساوى العاملين بالجهاز مع زملائهم من نفس المستوى الوظيفي بالمنشأة، وذلك في كافة المزايا العينية والمادية.

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

- أن يتبع الجهاز مباشرة صاحب العمل ورئيس مجلس الإدارة أو المدير المسئول عن المنشأة، بحسب الأحوال، على أن يكون أياً منهم مسئولاً عن توفير اشتراطات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل داخل المنشأة.

ب- اختصاصات جهاز السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل:

- حددت المادة (٣) من القرار الوزاري ٢٠٠٣/١٣٤ اختصاصات ومهام جهاز السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل حيث ناط به القيام بما يلي:
- إبداء الرؤى مع إدارة المنشأة والمختصين في التصميم الخاص بالإنشاءات والمعدات والأجهزة الخاصة بالإنتاج والخدمات والأجهزة والمعدات الخاصة بالتحكم في المخاطر والملوثات وبيئة العمل والتوسعات التي تطرأ عليها.
 - تحديد السياسات وخدمات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشأة.
 - التعرف على جميع الأنشطة بالمنشأة وجميع العمليات الإنتاجية الجارية فيها وكذا التعرف على الخامات الأولية والمواد الوسيطة وصولاً إلى المنتج النهائي، وكذا المواد والنفايات الخطرة واتخاذ الاحتياطات الواقية من المخاطر المحتملة خاصة الحرائق والانفجار.
 - التعرف على المخاطر في بيئة العمل، وعلى الأخص الفيزيائية والميكانيكية والبيولوجية والكيميائية والسلبية، والتي تؤثر على صحة وسلامة العاملين من

حيث خصائصها ومصادرها وآثارها على صحة وسلامة العاملين واقتصاديات المنشأة.

- قياس وتقييم الملوثات والمخاطر باستخدام الأجهزة والمعدات المحمولة والثابتة للتعرف على نوعية المخاطر ومستويات تركيزها وطبيعتها كما وكيفا وآثارها على صحة العاملين وسلامة بيئة العمل والتعرف على نظام التحكم والسيطرة على الأخطار والملوثات.
- إبداء الرأي في تحليل وتقييم المخاطر والكوارث والحوادث الصناعية المحتملة وإعداد خطط الاستجابة لمواجهة الطوارئ والأزمات وتدريب العاملين عليها للاختبار فاعليتها وكفاءتها والتعرف على السلبيات والايجابيات أثناء إجراء التجارب الميدانية على تنفيذها.
- الاشتراك في وضع المواصفات الفنية ومعايير السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل لمعدات وأجهزة ومهمات الوقاية الجماعية والشخصية للمنشآت والعاملين بها طبقا لمواصفات الجودة والتوحيد القياسي والأسس الفنية في استخدامها وصيانتها والتحقق من فاعليتها وملاءمتها لطبيعة العمل والمخاطر والملوثات في بيئة العمل.
- إبداء الرأي في تقدير الإجراءات الخاصة بتنظيم وإدارة الرعاية الصحية والاجتماعية والإسعافات الطبية ومعرفة الأنظمة الإحصائية في تبويب وعرض وتحليل نتائج البيانات الخاصة بحوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية والحوادث الجسيمة، وفق ما ورد بالتشريعات الوطنية والإحصائيات

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

النصف سنوية واستخلاص التوصيات اللازمة لمنع الحوادث وإصابات العمل وتشمل الأمراض المهنية لمنعها أو الحد منها.

- إبداء الرأي في السياسة الخاصة بالتوعية وتثقيف العاملين بالمنشأة عن طريق الندوات وورش العمل والحملات الإعلامية في أقسام العمل، وكذا عن طريق الملصقات واللوحات الإرشادية وأجهزة الإعلام المسموعة والمرئية والمقروءة، وإعداد النشرات والكتيبات وأسابيع السلامة والصحة المهنية للتوعية والتثقيف.

- الاشتراك مع جهات الاختصاص في تخطيط البرامج التدريبية لفني وإخصائي السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وأعضاء اللجان والعاملين بالمنشأة، وفي البحوث والدراسات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.

- إعداد الخطة السنوية الخاصة بتنفيذ السياسات وإدارة الخدمات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والخطط الاستثمارية الخاصة بالاحتياجات والمتطلبات لتنفيذ هذه السياسة.

- التفتيش اليومي في كل وردية عمل على أماكن العمل للتعرف على المخاطر والملوثات المحتملة في بيئة العمل والتزام العاملين بتنفيذ التعليمات والاشتراطات الخاصة بذلك.

مجلة روح القوانين - العدد المائة وثمانية - إصدار أكتوبر ٢٠٢٤ - الجزء الأول

- معاينة الحوادث الجسيمة والإصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية للتعرف على أوجه القصور الذي أدى إليها، وإعداد التقارير الفنية الخاصة بأسبابها وطرق منعها أو الحد منها.
- إعداد سجل خاص بإدارة خدمات وسياسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل التي تهدف إلى تأسيس وتطبيق وتنسيق برامج ومعايير السلامة والصحة المهنية التي تجعل كل أنشطة العمل بالمنشأة لا تضر بصحة وسلامة العاملين وبيئة العمل واقتصاديات المنشأة.
- إعداد تصاريح العمل قبل البدء في إجراء أي عمليات للصيانة والإصلاح أو أي عمليات أخرى من المحتمل أن تسبب خطورة على سلامة وصحة العاملين، ويجب التأكد من أن جميع الإجراءات والاحتياطات لتأمين بيئة العمل قد نفذت بدقة، وتلتزم المنشأة بإخطار جهاز السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بها قبل القيام بأي عمل ذو خطورة على العمال وبيئة العمل لتأمينها قبل البدء فيها والتصريح بها على نموذج يعد لهذا الغرض.
- في جميع الأحوال يجب على جهاز السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل أن يخطر صاحب العمل أو المدير المسئول والجهات المختصة فور اكتشاف أية أخطار لتلافيها فوراً.
- متابعة وإجراء الصيانة الدورية والوقائية لوسائل الوقاية من الحريق والانفجار مع توفير المعدات اللازمة لوسائل الإنقاذ والتأكد من صلاحيتها بصفة مستمرة عن طريق إعداد سجلات خاصة بالصيانة.

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

ج-تشكيل لجان السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل:

تتشكل لجان السلامة والصحة المهنية بالمنشآت التي تستخدم (٥٠) عاملاً فأكثر برئاسة صاحب العمل أو من يفوضه في الحضور واتخاذ القرار أو المدير المسئول، وعضوية كل من:

- رؤساء أقسام العمل.
- مسئول الدفاع المدني.
- طبيب المنشأة إن وجد.
- المسئول الأول عن السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشأة.
- عدد مساوٍ للأعضاء بما فيهم رئيس اللجنة من العمال يختارهم مجلس إدارة المنظمة النقابية للمنشأة، بحيث يمثلون مختلف أقسام العمل بالمنشأة، وفي حالة عدم وجود لجنة نقابية يتم الاختيار عن طريق المنشأة، ويعتمد من النقابة العامة المختصة.

أما في حالة وجود فروع متعددة للمنشأة بها لجان فرعية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، فيتم تشكيل لجنة مركزية للسلامة والصحة المهنية بالمركز الرئيسي للمنشأة، تشرف على أعمال اللجان الفرعية، وتشكل برئاسة رئيس مجلس الإدارة أو صاحب العمل أو من يفوضه، وعضوية كل من:

- رؤساء اللجان الفرعية أو من يقوموا بتفويضهم.
- مسئولو السلامة والصحة المهنية في اللجان الفرعية.

- طبيب المنشأة بالمركز الرئيسي إن وجد.
 - مسئول الدفاع المدني والحريق بالمركز الرئيسي إن وجد.
 - المسئول الأول للسلامة والصحة المهنية بالمركز الرئيسي.
 - عدد من العمال تختارهم اللجنة النقابية بالمركز الرئيسي من اللجان الفرعية ويكون عددهم مساو لباقي أعضاء اللجنة.
- وتعقد اللجنة اجتماع واحد كل ثلاثة أشهر لمتابعة تنفيذ خطط وسياسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل باللجان الفرعية^(١).

د- مهام لجان السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل:

تضطلع لجان السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ببحث ظروف العمل بالمنشأة وتحديد أسباب الحوادث والإصابات والأمراض المهنية التي يتعرض لها العمال ووضع القواعد والاحتياطات الكفيلة بمنعها، علما بأن قرارات هذه اللجان ملزمة للمنشآت وفروعها.

وقد عهدت المادة (٥) من القرار الوزاري ٢٠٠٣/١٣٤ بهذه اللجان القيام

بالمهام التالية:

- اتخاذ الإجراءات الإدارية والتنظيمية لإعداد الهيكل التنظيمي لجهاز السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشأة طبقاً لأحكام قانون العمل

(١) انظر: المادة (١٣) من القرار رقم ١٣٤ لسنة ٢٠٠٣، مرجع سبق ذكره هامش (١٢).

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

والقرارات المنفذة له ووضع الخطط الاستثمارية والمالية وإعداد اللوائح وتقدير الاحتياجات من الكوادر الفنية والأجهزة والمعدات لتحقيق السياسات والخدمات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.

- بحث ظروف العمل والأسباب التي تؤدي إلى الحوادث الجسيمة وإصابات العمل والأمراض المهنية والمزمنة، واتخاذ الإجراءات والتوصيات اللازمة لمنعها أو الحد من تكرارها مع توفير أجهزة قياس المخاطر والملوثات في بيئة العمل وخاصة الفيزيائية والكيميائية والبيولوجية للتأكد من مطابقة المنشأة للمستويات والمعايير الآمنة.
- العمل على تطوير الأداء والخطط والبرامج الخاصة بخدمات السلامة المهنية والرعاية الصحية والاجتماعية والثقافية للحفاظ على سلامة وصحة العاملين واللياقة البدنية والنفسية ووقايتهم من الأمراض المهنية وإصابات وحوادث العمل التي قد تكون متوافقة مع المستويات والمعايير الصحية والطبية الواردة بالتشريعات والقرارات المنفذة.
- مراعاة المعايير الخاصة بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل عند استيراد واستخدام المعدات والأجهزة ذات التكنولوجيا الحديثة في مجال العمل، على أن تتوفر أجهزة التحكم والسيطرة الخاصة بمنع التلوث والمخاطر بهذه المعدات.
- متابعة إعداد خطط إدارة الأزمات والطوارئ وحالات الاستجابة لمواجهة الطوارئ والكوارث الصناعية المحتملة وتدريب الكوادر الخاصة بتنفيذها،

مجلة روح القوانين - العدد المائة وثمانية - إصدار أكتوبر ٢٠٢٤ - الجزء الأول

وإجراء التجارب العملية عليها لتقييم الإيجابيات والسلبيات عند تنفيذ خطط الطوارئ، داخل وخارج المنشأة.

- متابعة أعمال جهاز السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشأة ومدى التزامه بتطبيق سياسات وخدمات السلامة والصحة المهنية.
- متابعة البرامج والخطط الخاصة بتحليل وتقدير وتقييم المخاطر الناجمة والمحتملة من العمليات الإنتاجية.
- متابعة الاشتراطات الفنية الخاصة بإدارة المواد الخطرة المستخدمة في العملية الإنتاجية، وإعداد بيانات السلامة الخاصة بها وبطاقات التصويت والعلامات الإرشادية والأخطار المحتمل حدوثها ونظم التخزين والتداول، بالإضافة إلى متابعة النظم الخاصة بمعالجة وتدوير ونقل وتخزين النفايات والمواد الخطرة التي تكون قد وافقت عليها وأقرتها الجهات المختصة.

هـ- نظام عمل لجان السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل:

اجتماعات اللجنة:

تجتمع لجنة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل مرة واحدة على الأقل كل شهر، كما تجتمع خلال (٤٨) ساعة على الأكثر فور وقوع حادث جسيم أو ثبوت إصابة أحد العمال بمرض مهني.

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

الدعوة الى الاجتماع:

تجتمع اللجنة بناء على دعوة من رئيسها، ويحدد في الدعوة موعد ومكان انعقادها ويرفق بها جدول أعمال الاجتماع والمذكرات والبيانات التي تتصل بالموضوعات الواردة بالجدول. وفي حالة غياب رئيس اللجنة، توجه الدعوة من مقرر اللجنة (المسئول الأول عن السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشأة) الذي يلتزم أيضا بإخطار مديرية العمل المختصة بمكان وميعاد انعقاد اللجنة حتى يتمكن مفتش السلامة والصحة المهنية من الحضور - والذي يلتزم بحضور اجتماعين على الأقل سنويا - لمتابعة أعمال اللجان^(١).

شروط صحة انعقاد اللجنة:

يشترط لصحة انعقاد اللجنة حضور أغلبية الأعضاء على أن يكون من بينهم ممثل على الأقل عن العمال وممثل عن إدارة المنشأة. وفي حالة عدم اكتمال النصاب القانوني يؤجل الاجتماع لمدة (٤٨) ساعة توجه خلالها الدعوة إلى الأعضاء كتابة، ويوقع كل منهم باستلامها، ويكون انعقاد اللجنة في هذه الحالة صحيحا بأي عدد من الأعضاء مهما كانت صفاتهم.

^(١) أنظر المادتين (٧، ١١) من القرار رقم ١٣٤ لسنة ٢٠٠٣، مرجع سبق ذكره هامش (١٢).

مجلة روح القوانين - العدد المائة وثمانية - إصدار أكتوبر ٢٠٢٤ - الجزء الأول

قرارات اللجنة: تصدر قرارات اللجنة بموافقة أغلبية الحاضرين فإذا تساوت الأصوات يرجح الجانب الذي منه الرئيس^(١).

ثانياً: المنشآت التي تستخدم أقل من (٥٠) عاملاً:

لم يلزم قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٣٤ لسنة ٢٠٠٣ المنشآت التي تستخدم أقل من (٥٠) عاملاً بإنشاء أجهزة ولجان السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، حيث قررت المادة (٤) منه أن يكون صاحب العمل أو من يفوضه مسؤولاً عن توفير اشتراطات واحتياطات ومستويات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في هذه المنشآت. علماً بأن هذه المنشآت هي ذات المنشآت الواردة بالجدول رقم (١) المرافق للقرار الوزاري المشار إليه^(٢).

المطلب الثاني

حق العامل في الانسحاب من العمل

استحدثت المشرع الفرنسي امتيازات فردية للعمال تحقق لهم السلامة من مخاطر بيئة العمل حيث كفل لكل عامل حرية التصرف، مع الحصانة، في حالة العمل غير الآمن، ومن ذلك حق العامل في الانسحاب دون معاقبته من وضع العمل

(١) المادة (٨) من القرار رقم ١٣٤ لسنة ٢٠٠٣، مرجع سبق ذكره هامش (١٢).

(٢) أنظر هامش (٨٥).

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

الذي يتسم بالخطورة والذي يعرف في القانون الفرنسي بالحق في الانسحاب^(١)، حيث قرر القانون رقم ١٠٩٧ لسنة ١٩٨٢ للعمال الحق في الانسحاب من العمل الذي يتسم بخطر جسيم وداهم لحياتهم أو لصحتهم^(٢)، فخولت المادة (٨/٢٣١) منه للعمال الانسحاب من العمل بعد إخطار صاحب العمل، إذا كان العمل محاطا بخطر جسيم وحال أو محقق وشيك الوقوع بالعمال يهدد حياتهم أو صحتهم فمثل هذا الوضع يشكل سببا معقولا يخول العمال الانسحاب من العمل.

كما ألزم المشرع الفرنسي العامل، بموجب أحكام المادة (٤١٣١-١) من قانون العمل بأن يقوم بتبنيه صاحب العمل على الفور بأي حالة عمل يكون لديه أسباب معقولة تدعو للاعتقاد بأنها تمثل خطرا جسيما وشيكا على صحته وأنه يمكن له الانسحاب من مثل هذه الحالة، كما حظر على صاحب العمل أن يطلب من العامل الذي استفاد من ممارسة حقه في الانسحاب أن يستأنف نشاطه في حالة العمل الذي لا يزال خطرا^(٣).

(١) Pelissier, J., Auzero, G. et Emmanuel, D., op. cit. (٦٥), p. 751.

(٢) H. Seillan, op. cit. (٧٥), P. 33 ; P. Chaumette, op. cit. (٧٥), p. 425.

(٣) << Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle représente un danger grave et imminent pour sa santé ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation. L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du systèmes de protection >>.

مجلة روح القوانين- العدد المائة وثمانية- إصدار أكتوبر ٢٠٢٤ - الجزء الأول

والملاحظ من نص المادة (٤١٣١-١) أن المشرع الفرنسي لم يشترط أن يكون تنبيه العامل لصاحب العمل مكتوبا. ومن ثم يكفي العامل لممارسة حقه في الانسحاب من العمل في حالة الخطر أن يقوم بتنبيه صاحب العمل شفويا.

وهو ما أكدته محكمة النقض الفرنسية التي قضت في حكم لها بأنه "إذا اقتضى الأمر من أي عامل أن يبلغ فورا صاحب العمل بوجود حالة عمل يعتبرها العامل خطرة فإنه لا يجوز لصاحب العمل أن يجبره على القيام بذلك كتابة"^(١).

ويرى رأي في الفقه الفرنسي أن نص المادة (٨/٢٣١) لا يضيف كثيرا على ما تجيزه نظرية الضرورة غير أن وجوده يشكل تأكيدا لمزية للعمال تمكنهم من حماية أنفسهم من مخاطر بيئة العمل^(٢).

والملاحظ كذلك من نص المادة (٨/٢٣١) أن معيار تقدير وجود الخطر الجسيم والوشيك الوقوع الذي يهدد العامل في حياته أو صحته هو معيار شخصي يعود إلى العامل ذاته. ومن ثم فإذا كان لدى العامل سببا معقولا يبرر خوفه من التعرض بمكان العمل لخطر في حياته أو صحته بشرط أن يكون الخطر جسيما ووشيك الوقوع به، كان له الحق في الانسحاب من العمل. ويرى الفقه أنه لا يلزم أن

(1) Soc., 28 mai 2008, pourvoi n° 07-15.744, Bull. 2008, V, n° 120.

(2) Gaudu, F., op. cit. (٦٧), p. 150.

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

يكون العامل متيقنا من حدوث هذا الخطر وإنما يكفي العامل أن يرجح حدوثه بأن يكون الخطر محتملا^(١).

والأصل أنه متى مارس العامل حقه في الانسحاب من العمل لوجود الخطر المشار إليه كان لزاما على صاحب العمل أن يمكنه من ترك العمل وألا يوقع عليه أي جزاء تأديبي، وهو ما قرره المشرع الفرنسي بالمادة (٤١٣١-٣) من قانون العمل التي حظرت على صاحب العمل توقيع أي عقوبة على العامل أو مجموعة العمال الذين ينسحبون من حالة عمل، متى كان لديهم سبب معقول للاعتقاد أنها تشكل خطراً جسيماً وشيكاً على حياتهم أو صحتهم^(٢).

فإذا رفض صاحب العمل انسحاب العامل من العمل وأمره بعدم ترك العمل أو أمره بالعودة للعمل إذا كان قد سمح له بالانسحاب وانصاع العامل لأمر صاحب العمل ثم تعرض العامل لإصابة أو مرض مهني، استحق العامل فضلا عن التعويض المستحق له بسبب الإصابة أو المرض تعويضا آخر تكميليا بسبب رفض صاحب العمل انسحاب العامل من العمل رغم إخطاره بوجود الخطر.

أما إذا كان الضرر الذي تعرض له العامل أصابه في حياته استحق ورثة العامل المتوفى التعويض المستحق بسبب الوفاة، بالإضافة إلى تعويضا تكميليا من

(١) أحمد عبد التواب محمد بهجت، مرجع سبق ذكره هامش (٨٠)، ص ٩٥.

(٢) << aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle représentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux >>.

مجلة روح القوانين - العدد المائة وثمانية - إصدار أكتوبر ٢٠٢٤ - الجزء الأول

صاحب العمل بسبب رفضه انسحاب العامل من العمل، ولا يخل ذلك بمسائلة صاحب العمل جنائياً في هذا الشأن.

ويفرق الفقه في الأثر المترتب على انسحاب العامل من العمل بعد إخطار صاحب العمل بين فرضين: الأول هو ثبوت أن خشية العامل كان لها ما يبررها، وفي هذا الفرض لا يكون العامل قد أخطأ ولا يجوز لصاحب العمل أن يوقع عليه أي جزاء تأديبي، أما الفرض الثاني فهو ثبوت أن خشية العامل كان وهما، وفي هذا الفرض يكون لصاحب العمل أن يوقع عليه الجزاء التأديبي المناسب^(١).

وقد ذهب رأي في الفقه إلى أن قاضي الموضوع له سلطة الرقابة على تقدير العامل وجود الخطر المبرر لانسحابه من العمل، كما أن للقاضي سلطة الرقابة على قرار صاحب العمل برفض انسحاب العامل، ويلزم أن يكون ذلك عن طريق معيار موضوعي لا معيار شخصي، فليس للقاضي علم بما يدور في نفس العامل وصاحب العمل، ويذهب هذا الرأي إلى أن القول بغير ذلك إنما يفتح الباب للعامل للتهرب من العمل أو النقل داخل العمل كلما كانت له مصلحة شخصية في ذلك، مما قد يخل بانتظام العمل بالمنشأة، ويقيد من سلطة صاحب العمل في تنظيم منشأته، ما لم يضبط ممارسة حق الانسحاب ضابط موضوعي وليس شخصي وهو منوط بقاضي الموضوع أو خبير محايد تحت إشراف قاضي الموضوع. كما يذهب ذلك الرأي - بحق - إلى أنه يلزم لصحة ممارسة العامل حقه في الانسحاب من العمل، ألا يترتب

(١) أحمد عبد التواب محمد بهجت، مرجع سبق ذكره هامش (٨٠)، ص ١٠٩-١١٢.

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

على انسحابه من العمل تعريض زملائه بالعمل أو الغير لخطر جسيم ووشيك الوقوع لم يكن موجودا قبل انسحابه من العمل^(١).

ومن الجدير بالذكر أن المشرع الفرنسي فرض على العامل، بموجب أحكام المادة (٢٣٠-٣) من قانون العمل، التزاما بأن يحمي نفسه وصحته وصحة زملائه في العمل^(٢)، وذلك تأكيدا على حرص المشرع على ضمان سلامة وصحة العمال، فضلا عن التزام صاحب العمل في هذا الشأن.

أما المشرع المصري فلم ينص على حق العامل في الانسحاب من العمل على غرار ما قرره المشرع الفرنسي، غير أن المادة (٥٦/ب) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ قد نصت على ذات الالتزام الذي سبق وأن نصت عليه المادة (٦٨٥/ب) من القانون المدني المصري حيث ألزمت العامل بأن ياتمر بأوامر 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 ولم يكن في تنفيذها ما يعرض العامل أو أيا من زملائه العمال بالمنشأة أو أي غير من الأغيار للخطر.

(١) أحمد عبدالقواب محمد بهجت، مرجع سبق ذكره هامش (٨٠)، ص ٩٨ : ١٠٢.

(٢) << Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées de fait de ses actes ou de ses omissions au travail >>.

مجلة روح القوانين - العدد المائة وثمانية - إصدار أكتوبر ٢٠٢٤ - الجزء الأول

وقد ذهب الفقه - بحق - إلى القول بأن ذلك الحكم الذي قرره المادة (٦٨٥/ب) من القانون المدني المصري يعد مسوغا شرعيا يبرر للعامل عدم إطاعة أوامر وتعليمات صاحب العمل إذا كان في إطاعة أوامره وتعليماته تعريض العامل أو أيا من زملائه العمال بالمنشأة أو أي غير من الأغيار لخطر، وفي هذه الحالة لا يجوز لصاحب العمل مساءلة العامل تأديبيا عن عدم إطاعة أوامره^(١).

ومن الجدير بالذكر أن اتفاقية العمل الدولية رقم (١٧٠) لسنة ١٩٩٠ بشأن السلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل^(٢) أكدت على حق العامل في أن يبتعد بنفسه عن خطر ناجم عن استعمال مواد كيميائية، إذا كان لديه مبرر معقول للاعتقاد بوجود خطر وشيك وشديد على سلامته أو صحته، غير أنه يعد ملزما بواجب إعلام المشرف عليه بذلك على الفور، كما قررت هذه الاتفاقية حماية العامل الذي يبتعد بنفسه عن الخطر من أي نتائج تسيء إليه دون داع^(٣).

(١) أحمد عبد التواب محمد بهجت، مرجع سبق ذكره هامش (٨٠)، ص ١٥٤.

(٢) اتفاقية العمل الدولية رقم ١٧٠ لسنة ١٩٩٠، مرجع سبق ذكره هامش (٤٣).

(٣) المادة (١٨) من الاتفاقية.

الفصل الثاني

ضوابط اختيار موقع المنشأة واشتراطات منح التراخيص

مقدمة:

فضلا عن الالتزام الذي فرضه المشرع المصري على عاتق أصحاب العمل بتأمين بيئة العمل فقد ناط كذلك بالأجهزة المعنية بتأمين بيئة العمل القيام بذات الدور حيث حدد القواعد المتعلقة باختيار موقع المنشأة وإصدار التراخيص اللازمة لإقامة المنشأة، ووضع قواعد تأمين بيئة العمل من المخاطر المختلفة.

بالإضافة إلى ذلك، فقد أنشأ المشرع أجهزة أُناط بها الرقابة على المنشآت للتأكد من تنفيذ أصحاب العمل أحكام وقواعد السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، كما وضع العقوبات المناسبة على مخالفة أحكام تأمين بيئة العمل.

في ضوء ما تقدم، نتناول في هذا الفصل الالتزام باختيار موقع المنشأة بمراعاة اعتبارات السلامة والصحة المهنية وإصدار التراخيص اللازمة ثم نبين دور الأجهزة المعنية بمراقبة تنفيذ صاحب العمل التزامه بتأمين بيئة العمل، وذلك على النحو التالي:

المبحث الأول: اختيار موقع المنشأة وإصدار التراخيص.

المبحث الثاني: الأجهزة المعنية بمراقبة تنفيذ صاحب العمل التزامه بتأمين بيئة العمل.

المبحث الأول

اختيار موقع المنشأة وإصدار التراخيص

مقدمة:

أوجب المشرع المصري على كل صاحب عمل أن يراعي عند اختيار مواقع العمل والمنشآت وفروعها مقتضيات حماية البيئة المقررة بقانون البيئة رقم ٤ لسنة ١٩٩٤ وكذلك أن يراعي أحكام قانون التخطيط العمراني رقم ٣ لسنة ١٩٨٣ وقراراته التنفيذية وسائر القرارات المحلية المنظمة في هذا الشأن.

بالإضافة إلى ذلك فقد ألزم المشرع كل شخص طبيعي أو اعتباري عام أو خاص بتقديم دراسة تقييم التأثير البيئي للمنشأة أو المشروع إلى الجهة الإدارية المختصة أو الجهة المانحة للترخيص، وذلك قبل البدء في تنفيذ المشروع، فضلا عن أن يكون الموقع الذي يقام عليه المشروع مناسباً لنشاط المنشأة.

من جهة أخرى، فقد اشترط المشرع حصول صاحب العمل على الترخيص اللازم لإقامة المنشأة من الجهة الإدارية المختصة وتلتزم هذه الجهة بعدم إصدار الترخيص إلا بعد التأكد من توفير صاحب المنشأة اشتراطات واحتياطات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في المنشأة.

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

في ضوء ما تقدم، نتناول في هذا المبحث، في فرعين مستقلين، الالتزامات المقررة على أصحاب العمل في شأن اختيار مواقع العمل والمنشآت وفروعها، والحصول على التراخيص اللازمة لإقامة المنشآت، وذلك على النحو التالي:

المطلب الأول: اختيار موقع المنشأة.

المطلب الثاني: إصدار التراخيص.

المطلب الأول

اختيار موقع المنشأة

نصت اتفاقية العمل العربية رقم (٧) لسنة ١٩٧٧ بشأن السلامة والصحة المهنية^(١) على أن يتضمن تشريع كل دولة الأحكام الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، والأسس الفنية اللازمة لضمان السلامة والحماية في اختيار موقع العمل والإنشاء والتشييد والوقاية من جميع أخطار العمل. وأن يحدد تشريع كل دولة الاجراءات والوسائل الكفيلة بسلامة بيئة العمل وحماية البيئة المجاورة والمحافظة عليها من مخاطر النشاط المزاوول بحيث تكون بيئة العمل والجوار في المستوى الصحي المتعارف عليه علمياً^(٢).

(١) اتفاقية العمل العربية رقم (٧) لسنة ١٩٧٧، مرجع سبق ذكره هامش (٦٣).

(٢) المادتين الثالثة والرابعة من الاتفاقية.

مجلة روح القوانين - العدد المائة وثمانية - إصدار أكتوبر ٢٠٢٤ - الجزء الأول

وألزمت اتفاقية العمل العربية رقم (١٣) لسنة ١٩٨١ بشأن بيئة العمل^(١) أصحاب العمل باختيار مواقع مناسبة لإقامة المنشآت عليها ضمانا لحماية عمال هذه المنشآت من أخطار البيئة المجاورة لأماكن العمل^(٢).

ولا شك أن اختيار موقع إقامة المنشأة يعد من الأمور بالغة الأهمية ليس من الناحية الاقتصادية والفنية فقط بل لاعتبارات السلامة والصحة المهنية أيضا، وهذا العامل الأخير قد يسبب من المشاكل بعد إنشاء الوحدة الانتاجية ما قد يفوق سوء التقدير في اختيار الموقع من النواحي الاقتصادية، كما أن سوء اختيار موقع المنشأة لا يؤدي فقط إلى الإضرار بالعمال وهدم بل قد يمتد آثاره الضارة إلى البيئة المحيطة به^(٣). وقد فرض المشرع على صاحب العمل مراعاة الأحكام الآتية عند اختيار موقع المنشأة:

أ. مراعاة مقتضيات حماية البيئة:

فرض المشرع المصري بموجب أحكام المادة (٢٠٤) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على صاحب العمل أن يراعي عند اختيار مواقع العمل وموقع المنشأة وفروعها مقتضيات حماية البيئة من خلال الالتزام بأحكام قانون البيئة رقم ٤ لسنة ١٩٩٤.

(١) اتفاقية العمل العربية رقم (١٣) لسنة ١٩٨١، مرجع سبق ذكره هامش (٢٤).

(٢) البند (أ) من المادة الثانية من الاتفاقية.

(٣) فاطمة محمد الرزاز، مرجع سبق ذكره هامش (٧)، ص ١٥٥.

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

علما بأن المشرع المصري قد عهد وفقا لأحكام المادة (٥) من قانون البيئة ١٩٩٤/٤، بجهاز شئون البيئة - المنوط به وفقا لأحكام هذا القانون رسم السياسة العامة وإعداد الخطط اللازمة للحفاظ على البيئة وتنميتها ومتابعة تنفيذها بالتنسيق مع الجهات الإدارية المختصة - أن يضع ما يلي:

- المعايير والاشتراطات التي يتعين على أصحاب المشروعات والمنشآت الالتزام بها قبل الإنشاء وأثناء التشغيل.
 - أسس وإجراءات تقييم التأثير البيئي للمشروعات.
- كما ألزم المشرع المصري كل شخص طبيعي أو اعتباري عام أو خاص بتقديم دراسة تقييم التأثير البيئي للمنشأة أو المشروع إلى الجهة الإدارية المختصة أو الجهة المانحة للترخيص وذلك قبل البدء في تنفيذ المشروع.
- ويتعين إجراء الدراسة وفقا للعناصر والتصميمات والمواصفات والأسس والأحمال النوعية التي يصدرها جهاز شئون البيئة بالتنسيق مع الجهات الإدارية المختصة التي تلتزم بتقديم خرائط للمناطق الصناعية توضح أنواع الصناعات المسموح بها حسب الأحمال البيئية^(١).

^(١) المادة (١٩) من قانون البيئة رقم ٤ لسنة ١٩٩٤، مستبدلة بالقانون رقم ٩ لسنة ٢٠٠٩ بتعديل بعض أحكام قانون البيئة.

مجلة روح القوانين- العدد المائة وثمانية- إصدار أكتوبر ٢٠٢٤ - الجزء الأول

بالإضافة إلى ذلك، فقد اشترط المشرع خضوع المنشآت المحددة في الملحق

رقم (٢) المرافق لللائحة التنفيذية لقانون البيئة ١٩٩٤/٤^(١)، قبل الترخيص لها بمزاولة

(١) نص الملحق رقم (٢) على أن تتحدد المنشآت الخاضعة لأحكام تقييم التأثير البيئي، وفقا للضوابط الأساسية التالية: أولاً: نوعية نشاط المنشأة. ثانياً: مدى استنزاف المنشأة للموارد الطبيعية وخاصة المياه والأراضي الزراعية والثروات المعدنية. ثالثاً: موقع المنشأة. رابعاً: نوع الطاقة المستخدمة لتشغيل المنشأة. أولاً: نوعية نشاط المنشأة:

- ١- المنشآت الصناعية الخاضعة لأحكام القانونين رقمي ٢١ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الصناعة وتشجيعها ورقم ٥٥ لسنة ١٩٧٧ بشأن إقامة وإدارة الآلات الحرارية والمرجل البخارية.
- ٢- المنشآت السياحية الخاضعة لأحكام القانون رقم ١ لسنة ١٩٧٣ في شأن المنشآت الفندقية، والقانون رقم ٣٨ لسنة ٧٧ في شأن تنظيم الشركات السياحية، والقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٨٣ في شأن حماية الآثار، والقانون رقم ١ لسنة ١٩٩٢ في شأن المحال السياحية.
- ٣- المنشآت العاملة في مجال الكشف عن البترول واستخراجه وتكريره وتخزينه ونقله الخاضعة لأحكام القانون رقم ٦ لسنة ١٩٧٤ بالترخيص لوزير البترول في التعاقد للبحث عن البترول، والقانون رقم ٤ لسنة ١٩٨٨ في شأن خطوط أنابيب البترول.
- ٤- منشآت إنتاج وتوليد الكهرباء الخاضعة لأحكام القانون رقم ١٤٥ لسنة ١٩٤٨ بإنشاء إدارة الكهرباء والغاز لمدينة القاهرة، والقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٧٤ بشأن منشآت قطاع الكهرباء، والقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٧٦ بشأن إنشاء هيئة كهرباء مصر، والقانون رقم ١٣ لسنة ١٩٧٦ بشأن إنشاء هيئة المحطات النووية لتوليد الكهرباء، والقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٧٦ بشأن إنشاء هيئة كهرباء الريف، والقانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٨٦ بشأن إنشاء هيئة تنمية واستخدام الطاقة الجديدة والمتجددة.
- ٥- المنشآت العاملة في المناجم والمحاجر وإنتاج مواد البناء الخاضعة لأحكام القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٥٣ الخاص بالمناجم والمحاجر، والقانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٥٦ الخاص بالمناجم والمحاجر.

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

نشاطها لتقييم التأثير البيئي ويصدر الترخيص بملائمة الموقع من الجهة المختصة بتقييم التأثير البيئي لهذا النشاط بعد الرجوع لجهاز شئون البيئة^(١).

فيما وضعت المادة (٣٤) من اللائحة التنفيذية لقانون البيئة ١٩٩٤/٤ ضابط هام لحماية البيئة حيث اشترطت أن تكون جملة التلوث الناتج عن مجموع المنشآت

٦- 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 السكة الحديدية وغيرها.

٧- أية منشأة 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.

ثانيا: المنشآت الخاضعة لتقييم التأثير البيئي وفقا لموقعها:

ومنها تلك التي تقام على شواطئ النيل وفرعية والرياحات أو في المناطق السياحية والأثرية أو حيث تزيد الكثافة السكانية أو عند شواطئ البحار والبحيرات أو في مناطق المحميات.

ثالثا: مدى استنزاف المنشأة للموارد الطبيعية:

ومنها تلك التي تسبب تجريف الأرض الزراعية أو التصحر أو إزالة تجمعات الأشجار والنخيل أو تلوث موارد المياه وخاصة نهر النيل وفرعيه والبحيرات أو المياه الجوفية.

رابعا: نوع الطاقة المستخدمة لتشغيل المنشأة:

المنشآت الثابتة التي تعمل بالوقود الحراري ويصدر عنها انبعاثات تجاوز المعايير المصرح بها، والمنشآت التي تستخدم وقودا نوويا في التشغيل.

(١) المادة (٣٥) من اللائحة التنفيذية لقانون البيئة رقم ٤ لسنة ١٩٩٤، مرجع سبق ذكره هامش (٢٦).

مجلة روح القوانين - العدد المائة وثمانية - إصدار أكتوبر ٢٠٢٤ - الجزء الأول

في منطقة واحدة في الحدود المصرح بها والمحددة بالملحق رقم (٥) المرافق لذات اللائحة.

ب. مراعاة ضوابط التخطيط العمراني:

ألزم قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٢١١ لسنة ٢٠٠٣ في شأن حدود الأمان والاشتراطات والاحتياجات اللازمة لدرء المخاطر الفيزيائية والميكانيكية والبيولوجية والكيميائية والسلبية وتأمين بيئة العمل^(١)، في المادة (١) من (الفصل الثاني: مواقع العمل والإنشاءات) منه، كل صاحب منشأة بمراعاة اختيار موقع المنشأة وأماكن العمل بها بما يتفق وأحكام قانون التخطيط العمراني ١٩٨٣/٣ 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.

فيما اشترطت المادة (٣٤) من اللائحة التنفيذية لقانون البيئة ١٩٩٤/٤ أن يكون الموقع الذي يقام عليه المشروع مناسباً لنشاط المنشأة من حيث اتفاه مع طبيعة تقسيم المنطقة ووفق خطة استخدام الأرض التي تقرها وزارة المجتمعات العمرانية الجديدة أو الوزارات أو الهيئات الأخرى المختصة بتنظيم استخدام الأراضي.

بالإضافة إلى ذلك، يلزم، عند النظر في تحديد مدى مناسبة موقع المنشأة من عدمه، الأخذ في الاعتبار ما يلي:

^(١) قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٢١١ لسنة ٢٠٠٣، مرجع سبق ذكره هامش (١٠).

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

- مدى بعد الموقع عن العمران سواء في منطقة المشروع أو المناطق المحيطة.
- اتجاه الريح السائدة.
- مدى قدرة الموقع الطبيعية على استيعاب الملوثات.

المطلب الثاني

إصدار التراخيص

مقدمة:

فرض المشرع على صاحب العمل، بعد اختياره موقع المنشأة، أن يقوم باتخاذ إجراءات الحصول على ترخيص هذا الموقع لإقامة المنشأة وذلك من الجهة الإدارية المختصة والتي حددها المشرع في اللجنة المركزية بوزارة الصناعة، ولجنة المحافظة التي تشكل في كل محافظة، واللجنة المحلية.

وفي ذات السياق، فقد ألزم المشرع الجهة الإدارية المختصة بإصدار الترخيص، بعدم إصداره إلا بعد التأكد من توفير صاحب المنشأة اشتراطات واحتياجات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.

في ضوء ذلك، نتناول في هذا المطلب في فرعين مستقلين ما يلي:

الفرع الأول: اشتراطات واحتياجات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل الواجب توافرها قبل منح الترخيص.

الفرع الثاني: الجهات المختصة بمنح الترخيص.

الفرع الأول

الاشتراطات والاحتياطات الواجب توافرها قبل منح الترخيص

اشترط المشرع حصول صاحب العمل على الترخيص اللازم لإقامة المنشأة من الجهة الإدارية المختصة، فيما ألزم الجهة الإدارية المختصة بإصدار الترخيص بعدم إصداره إلا بعد التأكد من توفير صاحب المنشأة اشتراطات واحتياطات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، في المنشأة.

وفرض المشرع اشتراطات واحتياطات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وألزم صاحب العمل بتوفيرها في المنشأة كما ألزم الجهة المختصة بمنح صاحب العمل الترخيص بعد التأكد من توافرها، ومن تلك الاشتراطات ما يلي:

أ. التزام صاحب المنشأة ومن يتعاقد معه في أعمال المقاولات بتوفير اشتراطات واحتياطات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل متضامين معا على الوجه الآتي^(١):

- توفير شروط السلامة والصحة المهنية بالنسبة إلى مكان العمل ومعداته على المنشأة أو من يقوم بتشغيلها.
- ضرورة أن يتضمن عقد المقاول مع المنشأة، إلزام المقاول بتوفير مهمات واشتراطات السلامة والصحة المهنية للعمال التابعين له، وفي حالة عدم

^(١) المادة (١) من (الفصل الثاني: مواقع العمل والإنشاءات) من قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٢١١ لسنة ٢٠٠٣، مرجع سبق ذكره هامش (١٠).

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

- التزامه بتوفير هذه الاشتراطات، تقوم المنشأة بتوفيرها وخصمها من حساب المقاول، وتسليم مهمات الوقاية الشخصية للعاملين، مع مراعاة ألا تتسبب أعمال المقاول في أضرار للمنشأة الأصلية وعمالها.
- ب. على المنشأة ألا تجري أية تعديلات في المباني أو مواد الإنشاء أو الآلات أو الماكينات إلا بعد الحصول على موافقة بذلك من الأجهزة المختصة.
- ج. يجب أن تحفظ الحوائط والأسقف وجميع أجزاء المنشأة ومحتوياتها من آلات وأوعية وأجهزة وغيرها سليمة ونظيفة على الدوام، وإصلاح ما يتلف منها أولاً بأول، وتغسل الأرضيات جيداً وأن تكون مستوية ونظيفة.
- د. على المنشأة مراعاة إعداد مكان خاص لاستبدال وخلع الملابس، على أن يزود بدواليب للعاملين، وخاصة للصناعات والمهن التي تؤدي إلى تلوث أجسامهم أو ملابسهم، ويجب أن تكون هناك أماكن مخصصة للاغتسال والاستحمام، وعدم السماح بالخروج بملابس العمل الملوثة من المنشأة.
- هـ. توفير أماكن لحفظ وتناول الطعام والشراب والتدخين طبقاً لحجم ونشاط المنشأة بعيداً عن مكان العمل.

الفرع الثاني

الجهات المختصة بمنح الترخيص

حدد المشرع المصري، بموجب أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، الجهات المعنية بمنح التراخيص بعد التأكد من توافر اشتراطات السلامة والصحة المهنية المتعين توافرها قبل إقامة أي منشأة، وذلك في اللجان التالية:

أ- اللجنة المركزية:

قرر المشرع المصري، بموجب أحكام المادة (٢٠٥) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، تشكيل لجنة مركزية في وزارة الصناعة برئاسة رئيس الإدارة المركزية المختصة في هذه الوزارة، وعضوية كل من رؤساء الإدارات المركزية المختصين بوزارات القوى العاملة والهجرة، الإسكان، الصحة، الموارد المائية والري، الكهرباء، الداخلية، وشئون البيئة.

وحسنا فعل المشرع المصري حين قرر تشكيل هذه اللجنة من كافة الجهات الحكومية المعنية بتأمين بيئة العمل لإيجاد نوع من التنسيق المستمر فيما بينها لتحقيق الغرض التشريعي.

وقد ناط المشرع بوزير القوى العاملة والهجرة، إصدار قرار بتشكيل هذه اللجنة، وذلك بالاتفاق مع الوزراء المعنيين. وتختص هذه اللجنة بما يلي:

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

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 للمحال والمنشآت المشار إليها، على أن يكون إصدار الترخيص من وحدات الإدارة المحلية المختصة، مع عدم الإخلال بأحكام القوانين الصادرة في هذا الشأن.
- والملاحظ أن اللجنة المركزية يخرج عن اختصاصها المحال والمنشآت غير الصناعية وكذلك المحال والمنشآت التي تنشئها أو تديرها منشآت القطاع الخاص، كما يتلاحظ أن منح الترخيص ليس من اختصاص اللجنة المركزية حيث يقتصر دورها على الموافقة على اتخاذ إجراءات منح الترخيص.

ب- لجنة المحافظة:

فرض المشرع، بمقتضى أحكام المادة (٢٠٦) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، تشكيل لجنة بكل محافظة، برئاسة سكرتير عام المحافظة، وعضوية ممثلي وزارات القوى العاملة والهجرة، الإسكان، الصحة، الموارد المائية والري، الكهرباء، الداخلية، وشئون البيئة في المحافظة.

وقد فوض المشرع المصري المحافظ المختص بإصدار قرار بتشكيل هذه اللجنة بدائرة المحافظة، كما حدد اختصاصاتها فيما يلي:

مجلة روح القوانين - العدد المائة وثمانية - إصدار أكتوبر ٢٠٢٤ - الجزء الأول

١. متابعة اتخاذ إجراءات منح التراخيص للمحال والمنشآت الصناعية التي

تنشئها أو تديرها الوزارات أو الهيئات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها

أو شركات قطاع الأعمال العام أو شركات القطاع العام ومتابعة تنفيذ

الاشتراطات التي وضعتها اللجنة المركزية في هذا الخصوص.

٢. منح الموافقات وإصدار التراخيص بالنسبة لمحال ومنشآت القطاع

الاستثماري، بنفس المعايير والاشتراطات التي تضعها اللجنة المركزية.

ويتبين من ذلك أن المشرع منح هذه اللجنة اختصاص منح الموافقات وإصدار

التراخيص لمحال ومنشآت القطاع الاستثماري الصناعية وغير الصناعية.

ج- اللجنة المحلية:

قرر المشرع تشكيل لجنة محلية على مستوى كل من المركز والمدينة والحي،

وذلك بموجب أحكام المادة (٢٠٧) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، على أن

تتشكل من ممثلي الأجهزة القائمة على شؤون الإسكان، القوي العاملة والهجرة،

الصحة، الكهرباء، والبيئة بالوحدة المحلية.

وقد ناط المشرع برئيس الوحدة المحلية المختص إصدار قرار بتشكيل هذه

اللجنة. وتختص اللجنة المحلية 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.

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

٢. تحديد الاشتراطات الخاصة الواجب توافرها في المحل أو المنشأة التي تطلب الترخيص والتأكد من استيفاء هذه الاشتراطات قبل إصدارها. ويتبين من ذلك 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^(١). ويتعين موافقة أجهزة السلامة والصحة المهنية التابعة لوزارة العمل على منح التراخيص للمحال والمنشآت التي يكون إصدار التراخيص لها من جهات أخرى، وذلك قبل إصدار هذه التراخيص وعند إجراء أي تعديل بها.

(١) فاطمة محمد الرزاز، مرجع سبق ذكره هامش (٧)، ص ١٦٩-١٧٠.

المبحث الثاني

الأجهزة المعنية بتأمين بيئة العمل

مقدمة:

أنشأ المشرع المصري أجهزة للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، وحدد لكل جهاز دورا محددًا يعمل في إطاره. فقد أنشأ المشرع جهازا رقابيا للتفتيش على المنشآت وناط به القيام بمراقبة تنفيذ المنشآت أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، وذلك من خلال التفتيش على أماكن العمل بهذه المنشآت بشكل دوري.

كما أنشأ المشرع أجهزة بحثية واستشارية كالمركز القومي لدراسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، وناط به القيام بوضع الخطط المركزية للبحوث والدراسات في مجالات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل. وأنشأ أيضا المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل الذي يضطلع برسم السياسة العامة في مجالات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، واقتراح ما يلزم في شأن تنفيذ هذه السياسة. وأخيراً، أنشأ اللجنة الاستشارية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل المشكلة في كل محافظة.

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

في ضوء ما تقدم، نلقي الضوء في هذا المبحث على الأجهزة الرقابية والبحثية والاستشارية التي أنشأها المشرع لتأمين بيئة العمل ووقاية العمال من مخاطر العمل، وذلك على النحو التالي:

المطلب الأول: جهاز التفتيش.

المطلب الثاني: الأجهزة البحثية والاستشارية.

المطلب الأول

جهاز التفتيش

حثت اتفاقية العمل العربية رقم (٧) لسنة ١٩٧٧ بشأن السلامة والصحة المهنية^(١) الدول الأعضاء على اتخاذ الإجراءات اللازمة لتكوين جهاز تفتيش خاص بالسلامة والصحة المهنية له سلطة الضبطية القضائية، يُدعم بالكوادر المتخصصة ومعدات وأجهزة القياس^(٢).

ومن جانبه فقد ألزم المشرع المصري وزارة العمل ومديرياتها، بموجب أحكام المادة (٢٢٤) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، بإنشاء جهاز متخصص للتفتيش على المنشآت، تكون مهمته التحقق من تطبيق المنشآت أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل المقررة بقانون العمل والقرارات المنفذة له.

(١) اتفاقية العمل العربية رقم (٧) لسنة ١٩٧٧، مرجع سبق ذكره هامش (٦٣).

(٢) المادة الخامسة عشرة من الاتفاقية.

مجلة روح القوانين - العدد المائة وثمانية - إصدار أكتوبر ٢٠٢٤ - الجزء الأول

ولا شك في أهمية جهاز التفتيش في التزام المنشآت بتنفيذ أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل المقررة بقانون العمل ٢٠٠٣/١٢ وقراراته التنفيذية الأمر الذي يؤدي إلى تأمين بيئة العمل ووقاية العمال من مخاطر العمل.

وفي سبيل تحقيق جهاز التفتيش أغراضه، فقد ألزم المشرع وزارة العمل ومديرياتها ببعض الالتزامات التي تساعد الجهاز في تحقيق أهدافه، وهي:

أ. تشكيل جهاز التفتيش من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والخبرة اللازمة في مجالات الطب والهندسة والعلوم وغيرها من المجالات.
على أن يضطلع هذا الجهاز بمراقبة تنفيذ أحكام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل من خلال التفتيش على أماكن العمل بالمنشآت، في فترات دورية مناسبة، حسب الخطة الموضوعية من الوزارة أو مديرياتها في هذا الشأن.

ب. تنظيم برامج تدريبية متخصصة ونوعية لرفع كفاءة ومستوي أداء أفراد جهاز التفتيش وتزويدهم بالخبرات الفنية المتطورة بما يضمن أفضل مستويات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.

وترجع أهمية رفع كفاءة ومستوي أداء أفراد جهاز التفتيش وتزويدهم بالخبرات الفنية المتطورة إلى التطورات التقنية الهائلة التي تحدث في وسائل الانتاج بشكل متسارع وظهور آلات ذات تقنيات حديثة أو تعتمد على مواد جديدة، وقد يكون لذلك آثار ضارة على العمال وبيئة العمل، مما يستلزم أن يكون العاملين في جهاز التفتيش على دراية ووعي بالتطورات الحديثة.

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

ج. تزويد أعضاء جهاز التفتيش بأجهزة ومعدات القياس وكافة الإمكانيات اللازمة لأداء مهمتهم.

وقد استثنى المشرع المنشآت المتعلقة عملها بالأمن القومي من التفتيش عليها من قبل جهاز التفتيش، وفوض المشرع رئيس مجلس الوزراء في إصدار قرار بتحديد هذه المنشآت وتحديد الجهة القائمة بالتفتيش عليها^(١).

صلاحيات أعضاء جهاز التفتيش:

منح المشرع، بمقتضى أحكام المادة (٢٢٥) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ أفراد جهاز التفتيش صلاحيات في سبيل إنجاز عملهم، وهي:

أ. إجراء بعض الفحوص الطبية والمعملية اللازمة على العمال بالمنشآت للتأكد من ملاءمة ظروف العمل وعدم إصابتهم بأمراض مهنية.

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 وتداولها وإخطار المنشأة بذلك لاتخاذ ما يلزم.

ج. استخدام المعدات والأجهزة وآلات التصوير وغيرها لتحليل أسباب الحوادث.

(١) وقد صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٨٢ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تحديد المنشآت المتعلقة عملها بالأمن القومي، الوقائع المصرية، العدد ١٣٧، في ٢١ يونيو ٢٠٠٣. وقد نص القرار في مادته الأولى على أن تتولى وزارة الدولة للإنتاج الحربي التفتيش على المنشآت المحددة به.

مجلة روح القوانين- العدد المائة وثمانية- إصدار أكتوبر ٢٠٢٤ - الجزء الأول

- 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.
- وقد قيد المشرع، بموجب أحكام المادة (٢٢٦) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، صلاحيات أعضاء جهاز التفتيش، بأن تكون في حدود التراخيص الصادرة للمنشآت، تطبيقاً لأحكام القوانين والقرارات المنظمة لها.

سلطات الجهة الإدارية المختصة حال وجود خطر داهم بالمنشأة:

منح المشرع وزارة العمل سلطة الأمر بإغلاق المنشأة، كلياً أو جزئياً، أو إيقاف آلة أو أكثر، إذا تضمن تقرير جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل وجود خطر داهم يهدد سلامة المنشأة أو صحة العمال أو سلامة بيئة العمل، على أن ينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو الإيقاف بالطرق الإدارية.

وقد عرف جانب من الفقه، الخطر الداهم، بأنه الخطر وشيك الوقوع، الذي يندر بوقوع ضرر محقق بصحة العمال أو يمس سلامتهم كوجود مواد قابلة للانفجار بالمنشأة دون اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحفظها^(١).

(١) فاطمة محمد الرزاز، مرجع سبق ذكره هامش (٧)، ص ٢٦٢.

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

ويظل الإغلاق أو الإيقاف قائماً حتى تزول أسباب الخطر فإذا زال الخطر تقوم وزارة العمل بإصدار قرار بإلغاء الإغلاق أو الإيقاف لزوال أسباب الخطر.

المطلب الثاني

الأجهزة البحثية والاستشارية

مقدمة:

حثت اتفاقية العمل العربية رقم (٧) لسنة ١٩٧٧ بشأن السلامة والصحة المهنية^(١) الدول الأعضاء على اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحديد الأجهزة التي يوكل إليها وضع وتطبيق أسس السلامة والصحة المهنية والأجهزة التي تقوم بالبحوث والتخطيط والتدريب على مستوى الدولة والمنشآت^(٢)، وإنشاء مراكز ومعاهد خاصة بالسلامة والصحة المهنية لتنظيم الدورات التدريبية وإجراء التجارب وعرض وسائل الوقاية الحديثة^(٣)، كما حثت الاتفاقية على إنشاء لجنة عربية عليا للسلامة والصحة المهنية في إطار منظمة العمل العربية ولجنة وطنية في كل دولة ولجان على مستوى المنشآت ذات النشاط الخطر، تضطلع هذه اللجان بوضع السياسة العامة والخاصة بالسلامة والصحة المهنية وحماية العمال من مخاطر العمل وبحث أسباب وقوع

(١) اتفاقية العمل العربية رقم (٧) لسنة ١٩٧٧، مرجع سبق ذكره هامش (٦٣).

(٢) المادة الحادية عشرة من اتفاقية العمل العربية رقم (٧) لسنة ١٩٧٧.

(٣) المادة الثالثة عشرة من اتفاقية العمل العربية رقم (٧) لسنة ١٩٧٧.

مجلة روح القوانين - العدد المائة وثمانية - إصدار أكتوبر ٢٠٢٤ - الجزء الأول

حوادث العمل ووضع الاحتياطات الكفيلة بمنع تكرارها والعمل على تحقيق أعلى مستوى من الصحة البدنية والعقلية والنفسية للعمال^(١).

في ضوء ما تقدم، نلقي الضوء في هذا المطب على الأجهزة البحثية والاستشارية للسلامة والصحة المهنية وذلك على النحو التالي:

الفرع الأول: المركز القومي لدراسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.

الفرع الثاني: المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.

الفرع الثالث: اللجان الاستشارية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمحافظات.

الفرع الأول

المركز القومي لدراسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

يختص المركز القومي لدراسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بوضع الخطط المركزية للبحوث والدراسات في مجالات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ومتابعة تنفيذها بالتنسيق مع وزارة العمل^(٢).

وحيث قد ناط المشرع بوزير العمل إصدار قرار بتحديد القواعد والإجراءات التي يقوم المركز القومي لدراسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

(١) المادة الخامسة عشرة من اتفاقية العمل العربية رقم (٧) لسنة ١٩٧٧.

(٢) المادة (٢٢٩) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

باتباعها، بمناسبة قيامه باختصاصاته، فقد صدر قرار وزير العمل رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٣ بشأن القواعد والإجراءات الخاصة بالبحوث والدراسات في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل^(١).

وقد فرضت المادة الأولى من القرار الوزاري المشار إليه على المركز أن يقوم، بالتنسيق مع الأجهزة المعنية بالسلامة والصحة المهنية بوزارة القوى العاملة، بوضع الخطط المركزية للبحوث والدراسات في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وفقا للقواعد والإجراءات التالية:

- دراسة التوصيات التي تتضح أثناء التفتيش الميداني بمعرفة الإدارة العامة للسلامة والصحة المهنية بوزارة العمل ومديرياتها.
- المؤشرات التي تظهر من خلال تقييم وتحليل الاحصائيات الخاصة بإصابات العمل والحوادث الجسيمة والأمراض المهنية.
- الظواهر المرضية نتيجة لاستخدام التكنولوجيا الحديثة وبعض الكيماويات والمواد الخطرة التي تستلزم إجراء الدراسات والبحوث للتأكد من سلامة العمل بها.
- تقييم نتائج البحوث وإبداء التوصيات المناسبة في شأنها.

^(١) قرار وزير القوى العاملة رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٣، الوقائع المصرية، العدد ١٦١، في ١٩ يوليو ٢٠٠٣.

مجلة روح القوانين - العدد المائة وثمانية - إصدار أكتوبر ٢٠٢٤ - الجزء الأول

- تعميم توصيات البحوث على مديريات العمل والجهات المعنية لمراعاتها في تنفيذ أعمالها.

كما فوضت المادة الثانية من القرار الوزاري المشار إليه مدير المركز، بالتنسيق مع الإدارة المركزية لرعاية القوى العاملة بوزارة العمل، بتشكيل لجنة فنية لتنفيذ القواعد والإجراءات الخاصة بالبحوث والدراسات.

الفرع الثاني

المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

منح المشرع المصري، بمقتضى أحكام المادة (٢٣٠) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل الاختصاص برسم السياسة العامة في مجالات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل واقتراح ما يلزم في شأن تنفيذ هذه السياسة.

بالإضافة إلى ذلك، يختص المجلس الاستشاري بالإشراف على تنسيق الجهود وتنظيم التعاون بين الجهات ذات الصلة بنشاط السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في مجالات التشريع، المعلومات، البحوث والدراسات، التدريب، الإعلام، وتنفيذ برامج السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل^(١).

(١) المادة الثانية من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٣٠٩٣ لسنة ٢٠١٠ بشأن تشكيل المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، الوقائع المصرية، العدد ٥٢٨، في

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

وقد فوض المشرع، بموجب المادة (٢٣٠) من قانون العمل ٢٠٠٣/١٢، رئيس مجلس الوزراء بإصدار قرار بتشكيل المجلس على أن يكون برئاسة وزير العمل وعضوية ممثلين عن 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.

وقد صدر قرار رئيس مجلس الوزراء ٢٠١٠/٣٠٩٣ بشأن تشكيل المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل^(١)، مقررًا في مادته الأولى، تشكيل المجلس برئاسة وزير العمل أو من يفوضه^(٢)، وعضوية:

- رئيس الإدارة المركزية لرعاية القوى العاملة وتأمين بيئة العمل بوزارة العمل.
- مدير المركز القومي لدراسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.
- رئيس القطاع أو رئيس الإدارة المركزية المختص بكل من وزارات (الصحة، وزارة الدولة للتنمية الاقتصادية، وزارة الدولة لشئون البيئة، الزراعة واستصلاح الأراضي، النقل، الكهرباء والطاقة، التربية والتعليم، البترول، الداخلية، الإسكان والمرافق والمجمعات العمرانية، التجارة والصناعة، المالية، الهيئة

١٥ ديسمبر ٢٠١٠، الذي حل محل قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٨٥ لسنة ٢٠٠٣، الوقائع المصرية، العدد ١٣٧، في ٣١ يونيو ٢٠٠٣.

(١) قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٣٠٩٣ لسنة ٢٠١٠، مرجع سبق ذكره هامش (١٢٤).

(٢) مستبدلة بالمادة الأولى من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٥٢٩ لسنة ٢٠١١ بشأن تشكيل المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، الوقائع المصرية، العدد ٩٢، في ٢٠ أبريل ٢٠١١.

القومية للتأمينات الاجتماعية، الإعلام، التعليم العالي، والجهاز المركزي
للتعبئة والإحصاء).

- أربعة أعضاء يمثلون النقابات العامة للعاملين تختارهم نقابات العمال^(١).
- أربعة أعضاء يمثلون أصحاب الأعمال يختارهم رؤساء الاتحادات المعنية^(٢).
- عضوين يمثلون أصحاب الأعمال يختارهم رؤساء الاتحادات المعنية^(٣).
- عضوين يمثلون النقابات العامة للعاملين تختارهم اتحادات نقابات العمال^(٤).
- عدد (٣) من ذوي الخبرة في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل يختارهم وزير العمل.

ويجوز للمجلس أن يستعين بمن يراه في مجال عمله دون أن يكون له صوت
معدود في المداولات.

بالإضافة إلى ذلك، فقد فوض المشرع المصري وزير العمل، بموجب أحكام
المادة (٢٣٠) من قانون العمل، بإصدار قرار بتنظيم عمل المجلس الاستشاري
الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.

(١) مستبدلة بالمادة الثانية من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٥٢٨ لسنة ٢٠١١ بشأن تشكيل لجنة
عليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة في الداخل والخارج، الوقائع المصرية، العدد ٩٢، في ٢٠
أبريل ٢٠١١.

(٢) مستبدلة بالمادة الثانية من القرار رقم ٥٢٨ لسنة ٢٠١١، مرجع سبق ذكره هامش (١٢٧).

(٣) مستبدلة بالمادة الثانية من القرار رقم ٥٢٩ لسنة ٢٠١١، مرجع سبق ذكره هامش (١٢٦).

(٤) مستبدلة بالمادة الثانية من القرار رقم ٥٢٩ لسنة ٢٠١١، مرجع سبق ذكره هامش (١٢٦).

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

وتنفيذا لذلك، فقد صدر قرار وزير العمل رقم ١٥٤ لسنة ٢٠٠٣ بتنظيم أعمال المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل^(١)، وقد فصلت المادة الأولى منه اختصاصات المجلس حيث قررت أن يتولى المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل تخطيط ورسم السياسة العامة للدولة في مجالات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، وفق خطة قومية، يعدها المجلس لهذا الغرض ومتابعة تنفيذها، وله على الأخص ما يلي:

- التنسيق بين الجهات المعنية بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في تنفيذ برامج ومشاريع السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وفقا للخطة القومية الموضوعة.
- دراسة وتقييم تقارير المتابعة التي تعدها الأمانة العامة للمجلس للتأكد من مدى تحقق الأهداف المرسومة لتنفيذ الخطط والبرامج والمشروعات الخاصة بمجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل واقتراح الحلول للمشاكل والصعوبات التي تواجه التنفيذ.
- دراسة ومناقشة مشاكل ومعوقات تطبيق السياسة الخاصة بمجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والواردة إلى المجلس من اللجان

(١) قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٥٤ لسنة ٢٠٠٣ بتنظيم أعمال المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، الوقائع المصرية، العدد ١٨٧، في ١٩ أغسطس سنة ٢٠٠٣.

الاستشارية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمحافظات واقتراح الحلول المناسبة لها.

- متابعة ودراسة التصديق على الاتفاقيات والتوصيات الدولية والعربية في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ومدى توافقتها مع التشريعات الوطنية في هذا الشأن.
- المشاركة في وضع خطط الطوارئ على المستوى القومي ودراسة مدى فاعليتها ومعوقاتها.
- إصدار نشرة سنوية عن أوضاع السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالجمهورية، تتضمن بيانات عن الحوادث والإصابات والوفيات والأمراض والخسائر وتقييم لبرامج وخطط السلامة والصحة المهنية ومدى ما تحقق من تقدم في هذا الشأن وكذلك تنظيم مؤتمرات قومية في هذا المجال.

الفرع الثالث

اللجان الاستشارية بالمحافظات

أنشأ المشرع المصري، بمقتضى المادة (٢٣١) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، لجان استشارية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، وقرر تشكيلها في كل محافظة بقرار من المحافظ على أن تكون برئاسته، وأن تضم في عضويتها: ممثلين للجهات المعنية في المحافظة - وهي الجهات الممثلة في المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل- وعددا متساويا من ممثلي

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

منظمات أصحاب الأعمال، وممثلي العمال في المحافظة، وعددا من ذوي الخبرة في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.

وقد فوض المشرع وزير العمل بإصدار قرار بتحديد اختصاصات هذه اللجان ونظام العمل فيها. وتنفيذا لذلك فقد صدر قرار وزير العمل رقم ١٥٢ لسنة ٢٠٠٣ بتحديد اختصاصات ونظام عمل اللجان الاستشارية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل^(١)، وقد حددت المادة الأولى منه تشكيل اللجنة حيث قررت أن تشكل في كل محافظة بقرار من المحافظ المختص لجنة استشارية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل برئاسة المحافظ وعضوية كل من:

- مدير مديرية العمل بالمحافظة.
- ممثل عن المركز القومي لدراسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل (المركز القومي لدراسات الأمن الصناعي).
- رئيس القطاع أو رئيس الإدارة المركزية المختص أو مديري المديرية بالمحافظات لكل من وزارة الصحة والسكان، الزراعة واستصلاح الأراضي، النقل، الكهرباء والطاقة، قطاع الأعمال العام، التربية والتعليم، البترول، الداخلية، وزارة الدولة للتنمية الإدارية، الإسكان والمرافق والمجمعات

(١) قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٥٢ لسنة ٢٠٠٣ بتحديد اختصاصات ونظام عمل اللجان الاستشارية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمحافظات، الوقائع المصرية، العدد ١٨٧، في ١٩ أغسطس ٢٠٠٣.

العمرانية، الصناعة والتنمية التكنولوجية، وزارة الدولة لشئون البيئة، وزارة الدولة للتنمية المحلية، والتأمينات والشؤون الاجتماعية.

- عدد (٢) ممثل عن منظمات أصحاب الأعمال.
- عدد (٢) ممثل عن الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.
- عدد (٢) من ذوي الخبرة في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.

ويجوز للجنة أن تستعين بمن تراه في مجال عملها دون أن يكون له صوت معدود في المداولات.

بالإضافة إلى ذلك، فقد حددت المادة الثانية من القرار اختصاصات اللجان

الاستشارية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل فيما يلي:

- تخطيط ورسم السياسة العامة للمحافظة في مجالات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، وفق الخطة القومية التي أعدها المجلس الاستشاري الأعلى لهذا الغرض ومتابعة تنفيذها.
- التنسيق بين الجهات المعنية بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمحافظة في تنفيذ برامج ومشاريع السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، وفقا للخطة القومية الموضوعة على مستوى المحافظة.
- دراسة وتقييم تقارير المتابعة الفنية التي تعدها الأمانة العامة للجنة للتأكد من مدى تحقق الأهداف المرسومة لتنفيذ الخطط والبرامج والمشروعات الخاصة

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

بمجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، على مستوى المحافظة، واقتراح الحلول للمشاكل والصعوبات التي تواجه التنفيذ.

- دراسة ومناقشة المشاكل ومعوقات التطبيق الخاصة بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والواردة إلى اللجنة من الجهات المعنية بالسلامة والصحة المهنية، على مستوى المحافظة، واقتراح الحلول المناسبة لها.
 - المشاركة في وضع خطط الطوارئ، على مستوى المحافظة، ودراسة مدى فاعليتها ومعوقاتها.
 - إصدار نشرة سنوية عن أوضاع السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمحافظة تتضمن بيانات عن الحوادث والإصابات والوفيات والأمراض والخسائر وتقييم لبرامج وخطط السلامة والصحة المهنية ومدى ما تحقق من تقدم في هذا الشأن.
-

خاتمة:

وأخيراً، يمكننا القول بأن المشرع المصري فرض على أصحاب العمل تأمين بيئة العمل وحماية العمال من مخاطر العمل المختلفة، حيث تضمن الكتاب الخامس من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ أحكام وقواعد وإجراءات تأمين بيئة العمل ومواجهة الأخطار التي تنجم عن ممارسة مختلف الأنشطة المهنية، وذلك حماية للعمال من مخاطر العمل المختلفة وصوناً لأرواحهم وأجسادهم من الضرر وحفاظاً على صحتهم من الإصابات والأمراض المهنية.

وقد تبين كذلك أن المشرع المصري قرر سريان أحكام الكتاب الخامس من قانون العمل ٢٠٠٣/١٢ على كافة المنشآت المملوكة أو التي تدار عن طريق شخص من أشخاص القانون العام أو القانون الخاص، كما قرر سريانها على المنشآت وفروعها، أيا كان نوعها أو تبعيتها، سواء كانت برية أو بحرية فضلا عن المسطحات المائية بجميع أنواعها ووسائل النقل المختلفة.

بالإضافة إلى ذلك فقد حدد المشرع المصري القواعد المتعلقة باختيار موقع المنشأة وإصدار التراخيص اللازمة لإقامة المنشأة، كما أنشأ أجهزة أناط بها الرقابة على المنشآت للتأكد من التزامها بتأمين بيئة العمل وتنفيذ أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل المقررة بالكتاب الخامس من قانون العمل ٢٠٠٣/١٢.

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

توصيات:

التدخل التشريعي بتعديل قانون العمل الصادر برقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وذلك

بالنص على ما يلي:

- ❖ حق العامل في ترك العمل إذا كان محاطا بخطر جسيم وحال أو وشيك الوقوع يهدد صحته أو حياته، مع التزام العامل بأن يقوم بإخطار صاحب العمل بترك العمل بفترة معقولة مع احتفاظ العامل بكامل حقوقه ودون معاقبته تأديبيا من جانب صاحب العمل.
- ❖ التزام العامل بإخطار صاحب العمل على الفور بأي حالة عمل يكون لديه أسباب معقولة تدعو للاعتقاد بأنها تمثل خطرا جسيما وشيكا على صحته تمكنه من ترك العمل، على أن يحظر على صاحب العمل أن يطلب من العامل الذي استفاد من ممارسة حقه في ترك العمل في هذه الحالة أن يستأنف نشاطه في حالة العمل الذي لا يزال خطرا.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

١. أحمد عبد التواب محمد بهجت، التزام رب العمل بضمان الصحة والسلامة المهنية للعامل، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٩.
٢. السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣/٢٠٠٤.
٣. سلامة عبد التواب، حماية البيئة في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩.
٤. سمير رجب سليم: دليل السلامة والصحة المهنية (سؤال وجواب)، بدون ناشر، ٢٠٠٨.
٥. 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، العدد العشرون، أكتوبر ٢٠٠٤)، مطبعة كلية الحقوق جامعة القاهرة، بدون سنة نشر.

الأبحاث والمجلات القانونية:

١. محمد علاء الدين البحيري، بيئة العمل ودورها في التنمية، كتاب العمل، العدد ٤١٣، فبراير ١٩٩٨.

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

مراجع متخصصة في السلامة والصحة المهنية:

١. موسوعة الصحة والسلامة المهنية "الطبعة الرابعة"، المجلد (١)، الفصل (١٢) أمراض الجلد، منظمة العمل العربية، المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، دمشق، ٢٠١٥.

القوانين:

١. القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون تشغيل العاملين بالمناجم والمحاجر.
٢. قانون التخطيط العمراني رقم ٣ لسنة ١٩٨٢.
٣. القانون رقم ٤ لسنة ١٩٩٤ في شأن البيئة.
٤. قانون الطفل الصادر برقم ١٢ لسنة ١٩٩٦.
٥. قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.
٦. القانون رقم ١١٩ لسنة ٢٠٠٨ بإصدار قانون البناء.
٧. القانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨ بتعديل بعض أحكام قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦.
٨. القانون رقم ٩ لسنة ٢٠٠٩ بتعديل بعض أحكام قانون البيئة رقم ٤ لسنة ١٩٩٤.
٩. قانون العمل الفرنسي.

القرارات الوزارية:

١. قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٣٣٨) لسنة ١٩٩٥ بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون البيئة الصادر بالقانون رقم ٤ لسنة ١٩٩٤.
٢. قرار وزير القوى العاملة رقم (١١٤) لسنة ٢٠٠٣ بشأن القواعد والإجراءات الخاصة بالبحوث والدراسات في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.
٣. قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (١٣٤) لسنة ٢٠٠٣ بتحديد المنشآت التي تلتزم بإنشاء أجهزة وظيفية ولجان للسلامة والصحة المهنية
٤. قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (١٥٢) لسنة ٢٠٠٣ بتحديد اختصاصات ونظام عمل اللجان الاستشارية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمحافظات.
٥. قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (١٥٤) لسنة ٢٠٠٣ بتنظيم أعمال المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.
٦. 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.

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

٧. قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٩٨٢) لسنة ٢٠٠٣ بشأن تحديد المنشآت المتعلقة عملها بالأمن القومي.
٨. قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٣٠٩٣) لسنة ٢٠١٠ بشأن تشكيل المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.
٩. قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٢٠٧٥) لسنة ٢٠١٠ بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦.
١٠. قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٥٢٨) لسنة ٢٠١١ بشأن تشكيل لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة في الداخل والخارج.
١١. قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٥٢٩) لسنة ٢٠١١ بشأن تشكيل المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.
١٢. قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٢١٠٣) لسنة ٢٠٢٣ باستبدال اسم "وزارة العمل" باسم "وزارة القوى العاملة".

الدوريات:

مجموعة أحكام محكمة النقض المصرية - المكتب الفني.

اتفاقيات منظمة العمل العربية:

١. الاتفاقية العربية رقم (٧) لسنة ١٩٧٧ بشأن السلامة والصحة المهنية.

٢. الاتفاقية العربية رقم (١٣) لسنة ١٩٨١ بشأن بيئة العمل.

اتفاقيات منظمة العمل الدولية:

١. الاتفاقية الدولية رقم (١١٩) لسنة ١٩٦٣ بشأن الوقاية من الآلات.
٢. الاتفاقية الدولية رقم (١٤٨) لسنة ١٩٧٧ بشأن حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل.
٣. الاتفاقية الدولية رقم (١٥٥) لسنة ١٩٨١ بشأن السلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل.
٤. الاتفاقية الدولية رقم (١٧٠) لسنة ١٩٩٠ بشأن السلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل.

(A) Ouvrages généraux:

- 1- Gaudu, F.: Droit du travail, Dalloz, Paris, 2^e édition, 2007.
- 2- Langé, D., et Roulet, V.: Droit du travail, ellipses, Paris, 2^e édition, 2012.
- 3- Péliissier, J., Auzero, G. et Emmanuel, D.: Droit du travail, Dalloz, Paris, 25^e édition, 2010.

(B) Articles:

- 1- Blatman, M.: L'obligation de sécurité, Dr. Soc. n° 7/8 Juillet-Août 2011.
- 2- Bugada, A.: La loi Bachelot du 30 juill.2003 et la protection du personnel dans les entreprises à risques, JCP E 2005.
- 3- Chaumette, P.: Le CHSCT et le droit de retrait du salarié, Dr. Soc. n° 6 – Juin 1983.
- 4- Seillan, H.: La loi du 23 déc. 1982 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, D. 1983. Chron. 33.

مجلة روح القوانين - العدد المائة وثمانية - إصدار أكتوبر ٢٠٢٤ - الجزء الأول

5- Supiot, A., Vacarie, I.: Sante, securite et libre circulation des marchandises (règles juridiques et normes techniques), Dr. soc. n° 1 - Janvier 1993.

ثالثاً: مواقع على شبكة الانترنت:

www.cc.gov.eg/Omal.aspx

محكمة النقض المصرية

المركز القومي لدراسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

www.niosh.gov.eg/Library.html

References:

First: Arabic references:

- 1) Ahmed Abd-eltawab Mohammed Bahgat, The employer's obligation to ensure occupational health and safety for worker, Dar El-nahda Elarabyea, Cairo, 1999.
- 2) El-sayed Eid Nael, New Labour Law No. 12 of the year 2003, Dar El-nahda Elarabyea, Cairo, 2003/2004.
- 3) Salama Abd-eltawab, Environmental protection in Labour Law, Dar El-nahda Elarabyea, Cairo, 2009.
- 4) Samir Ragab Salim, occupational safety and health guide (question and answer), Without a publisher, 2008.
- 5) Fatma Mohammed Al-razaz, Protecting the work environment and ensuring worker safety according to law No. 12 of the year 2003 (extract from Ettahad El-Gameat El-Arabyea magazine for legal studies and researches, Issue 20, October 2004), Faculty of Law press, Cairo University, Without the year of publication.

Legal researches and magazines:

- 1) Mohammed Alaa El-din Al-behiry, Work environment and its role in development, Labour book, Issue 413, February 1998.

Specialized references in occupational safety and health:

- 1) Encyclopedia of occupational health and safety, edition 4, volume 1, chapter 12, skin diseases, Arabic Labour

organization, Arabic institution for occupational health and safety, Damascus, 2015.

Laws:

- 1) Law No. 27 of the year 1981 issuing the law on employment of workers in mines and quarries.
- 2) Urban Planning Law No. 3 of the year 1982.
- 3) Law No. 4 of the year 1994 regarding the environment.
- 4) Child Law as promulgated No. 12 of the year 1996.
- 5) Labour Law No. 12 of the year 2003.
- 6) Law No. 119 of the year 2008 issuing the construction Law.
- 7) Law No. 126 of the year 2008 as amended certain of the provisions of Child Law as promulgated No. 12 of the year 1996.
- 8) Law No. 9 of the year 2009 as amended certain of the provisions of Environment Law No. 4 of the year 1994.
- 9) French Labour Law.

Ministerial decrees:

- 1) The Prime Minister decree No. 338 of the year 1995 issuing executive regulation of Environment Law as promulgated by Law No. 4 of the year 1994.
- 2) The Minister of Manpower decree No. 114 of the year 2003 concerning rules and measures connected with

٥- تأمين بيئة العمل في القانون المصري

researches and studies in the field of occupational safety and health and ensuring labour environment security.

- 3) The Minister of Manpower decree No. 134 of the year 2003 determining establishments that are committed to establish functional agencies and committees for occupational safety and health.
- 4) The Minister of Manpower decree No. 152 of the year 2003 determining powers and working system of consultative committees for occupational safety and health and ensuring labour environment security in governorates.
- 5) The Minister of Manpower decree No. 154 of the year 2003 regulating the works of the higher consultative council for occupational safety and health and ensuring labour environment security.
- 6) The Minister of Manpower decree No. 211 of the year 2003 on safety limits, requirements, and precautions necessary to prevent physical, mechanical, biological, chemical and negative risks and ensuring labour environment security.
- 7) The Prime Minister decree No. 982 of the year 2003 on determining establishments whose its work related to national security.
- 8) The Prime Minister decree No. 3093 of the year 2010 on the formation of the higher consultative council for

occupational safety and health and ensuring labour environment security.

- 9) The Prime Minister decree No. 2075 of the year 2010 issuing executive regulation of Child Law No. 12 of the year 1996.
- 10) The Prime Minister decree No. 528 of the year 2011 on the formation of a higher committee for planning and employing manpower inland and abroad.
- 11) The Prime Minister decree No. 529 of the year 2011 on the formation of the higher consultative council for occupational safety and health and ensuring labour environment security.
- 12) The Prime Minister decree No. 2103 of the year 2023 to replace the name "Ministry of Labour" with the name "Ministry of Manpower".

Periodicals:

Collection of rulings of the Egyptian Court of Cassation, technical office.

Arab Labour Organization agreements:

- 1) Arab agreement No. 7 of the year 1977 on occupational safety and health.
- 2) Arab agreement No. 13 of the year 1981 on labour environment.

International Labour Organization agreements:

٥ - تأمين بيئة العمل في القانون المصري

- 1) International agreement No. 119 of the year 1963 on protection from machines.
- 2) International agreement No. 148 of the year 1977 on protecting workers from occupational risks resulted from air pollution, noise, and vibrations in the labour environment.
- 3) International agreement No. 155 of the year 1981 on occupational safety and health and labour environment.
- 4) International agreement No. 170 of the year 1990 on safety in the usage of chemical materials at work.

Second: Foreign references:

(A) Ouvrages généraux:

- 1) Gaudu, F.: Droit du travail, Dalloz, Paris, 2^e édition, 2007.
- 2) Langé, D., et Roulet, V.: Droit du travail, ellipses, Paris, 2^e édition, 2012.
- 3) Pélissier, J., Auzero, G. et Emmanuel, D.: Droit du travail, Dalloz, Paris, 25^e édition, 2010.

(B) Articles:

- 1) Blatman, M.: L'obligation de sécurité, Dr. Soc. n° 7/8 Juillet-Août 2011.
- 2) Bugada, A.: La loi Bachelot du 30 juill.2003 et la protection du personnel dans les entreprises à risques, JCP E 2005.
- 3) Chaumette, P.: Le CHSCT et le droit de retrait du salarié, Dr. Soc. n° 6 – Juin 1983.

مجلة روح القوانين - العدد المائة وثمانية - إصدار أكتوبر ٢٠٢٤ - الجزء الأول

- 4) Seillan, H.: La loi du 23 déc. 1982 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, D. 1983. Chron. 33.
- 5) Supiot, A., Vacarie, I.: Sante, securite et libre circulation des marchandises (règles juridiques et normes techniques), Dr. soc. n° 1 - Janvier 1993.

Third: Websites on the internet:

Egyptian Court of Cassation www.cc.gov.eg/Omal.aspx

The national center for the studies of occupational safety and health and ensuring labour environment security.

www.niosh.gov.eg/Library.html