



مشروع الأمن الصناعي ضمانة لحقوق الانسان

تقرير الندوة الأولى لأصحاب المصانع

(فندق نهر لنيل – ١٨ ديسمبر ٢٠١٠)

ديسمبر ٢٠١٠

تقرير ملتقى الحوار للتنمية وحقوق الانسان

برج ١٠١ ، امتداد الامل أوتوستراد المعادي ، الدور الثاني شقة ٢٤، القاهرة.

نظمت مؤسسة ملتقى الحوار للتنمية وحقوق الإنسان الندوة الأولى لأصحاب مصانع الرخام والجرانيت بمنطقة شق الثعبان وذلك في إطار تنفيذ مشروع (الأمن الصناعي ضمانة لحقوق العامل المصري) بالتعاون مع مبادرة الشراكة بالشرق الأوسط (MEPI).

وقد بدأت الندوة الافتتاحية بكلمة للأستاذ / رضا عوض منسق التدريبات رحب من خلالها بالحاضرين وقام بإعطائهم فكرة عامة عن أهداف المشروع وتعريف مؤسسة ملتقى الحوار للتنمية وحقوق الإنسان وتعريف أيضاً بمبادرة الشراكة بالشرق الأوسط ثم قام بتقديم الأستاذ جمال بركات المحامي والناشط الحقوقي .

ثم قام الأستاذ جمال بركات بالتعرف علي الحاضرين وقام بشرح وافي لقانون العمل وبيان حقوق وواجبات والالتزامات العمال تجاه المنشأة التي يعمل بها وما هو المقصود بصاحب العمل : هو كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر مقابل أجر إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسئولون بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بالالتزامات الناشئة عن هذا القانون .

ويكون من تنازل له صاحب العمل عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامناً معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون، ولا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها، ولا يترتب على إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع- ولو كان بالمزاد العلني- أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات، إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة، ويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود.

ثم قام بشرح لبعض المحظورات والالتزامات علي صاحب العمل ومنها :

- ١- محظور على صاحب العمل أن يخرج على القيود المشروطة في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية .
- ٢- محظور على صاحب العمل أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك، منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، وله أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً بشرط عدم المساس بحقوق العامل . ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقني في المنشأة .

- ٣- على صاحب العمل أن ينشئ ملفًا لكل عامل يذكر فيه على الأخص، اسمه ومهنته ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بداية خدمته وأجره وبيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاء التي وقعت عليه وبيان ما حصل عليه من إجازات وتاريخ نهاية خدمته وأسباب ذلك .
- ٤- عليه أن يودع في الملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وفقا لما تقرره لائحة المنشأة، وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل ولا يجوز الاطلاع على هذه البيانات إلا لمن رخص له قانونا بذلك .
- ٥- وعليه أن يحتفظ بملف العامل لمدة سنة على الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل.
- ٦- يلتزم صاحب العمل بنقل العامل من الجهة التي تم التعاقد معه فيها إلى مكان العمل، كما يلتزم بإعادته إلى تلك الجهة خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل لأحد الأسباب المبينة في القانون، إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المذكورة. فإذا لم يتم صاحب العمل بذلك وجب على الجهة الإدارية المختصة إذا تقدم إليها العامل في نهاية المدة المذكورة إعادته إلى الجهة التي تم التعاقد معه فيها على نفقتها، ويجوز لهذه الجهة استرداد ما أنفقته بطريق الحجز الإداري .
- ٧- إذا عهد صاحب العمل إلى آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها، وذلك في منطقة عمل واحدة وجب على هذا الأخير أن يسوى بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ويكون الأخير متضامنا معه في ذلك .
- ٨- مع عدم الإخلال بأحكام القانون ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم وتشغيل العمال في المنشآت الصناعية، لا يجوز تشغيل العامل تشغيلًا فعليًا أكثر من ثمان ساعات في اليوم أو ٤٨ ساعة في الأسبوع، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة. ويجوز بقرار من الوزير المختص تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يحددها .
- ٩- يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة، وأن يراعى في تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة. وللوزير المختص أن يحدد بقرار منه الحالات أو الأعمال التي يتحتم لأسباب فنية أو ظروف التشغيل - استمرار العمل فيها دون فترة راحة، كما يحدد الأعمال الشاقة أو المرهقة التي يمنح العامل فيها فترات الراحة وتحتسب من ساعات العمل الفعلية .
- ١٠- يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة، بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد وتحتسب فترة الراحة من ساعات التواجد، إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل .

- ١١- يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر، وفي جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر .
- ١٢- يجب على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال فى الدخول، وكذلك فى مكان ظاهر بالمنشأة جدولاً ببيان يوم الراحة الأسبوعية، وساعات العمل وفترات الراحة المقررة لكل عامل وما يطرأ على هذا الجدول من تعديل .
- ١٣- يجوز لصاحب العمل عدم التقييد بالأحكام الخاصة بعدد ساعات الراحة اليومية والأسبوعية، إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية أو ظروف استثنائية، ويشترط في هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منها، وفي هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلى أجره الأصلي أجراً عن ساعات التشغيل .
- ١٤- يجب على الساعات الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي أو الجماعي بحيث لا يقل عن الأجر الذى يستحقه العامل، مضافاً إليه ٣٥% عن ساعات العمل النهارية و ٧٠% عن ساعات العمل الليلية. فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلى الأجر، ما لم يمنحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي . وفى جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم الواحد.
- ١٥- على صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق فى أماكن العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء .
- ١٦- على صاحب العمل الذى يستخدم مائة عاملة فأكثر فى مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التى تحدد بقرار من الوزير المختص. كما تلتزم المنشآت التى تستخدم أقل من مائة عاملة فى منطقة واحدة أن تشترك فى تنفيذ الالتزام المنصوص عليه فى الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التى تحدد بقرار من الوزير المختص .
- ١٧- على صاحب العمل أن يقوم بإجراء الكشف الطبى الابتدائى على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحية طبقاً لنوع العمل الذى يسند إليه. كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسمانية والعقلية والنفسية بما يناسب احتياجات العمل . وتجرى هذه الفحوص طبقاً للأحكام المنظمة للتأمين الصحى، ويصدر

الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة قرارا بتحديد مستويات اللياقة والسلامة الصحية والقدرات العقلية والنفسية التي على أساسها هذه الفحوص.

١٨- على صاحب العمل تدريب العامل على الأسس السليمة لأداء مهنته. إحاطة العامل قبل مزاولته العمل بمخاطر مهنته وإلزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة لها مع توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة وتدريبه على استخدامها. ولا يجوز للمنشأة أن تحمل العامل أية نفقات أو تقتطع من أجره أية مبالغ مقابل توفير وسائل الحماية اللازمة له .

١٩- على صاحب العمل أن يقوم بإجراء تفتيش دورى يومية فى كل ورديه عمل على أماكن العمل، خاصة الخطرة منها لاكتشاف المخاطر المهنية والعمل على الوقاية منها. وقيام طبيب المنشأة - إن وجد - بفحص شكاوى العامل المرضية ومعرفة علاقتها بنوع العمل. التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحى لإجراء الفحص الطبى الدورى لجميع عمال المنشأة للمحافظة على لياقتهم الصحية وسلامتهم بصفه مستمرة ولاكتشاف ما يظهر من أمراض مهنية فى مراحلها الأولى، وإجراء الفحص عند انتهاء الخدمة، وذلك كله طبقا لأنظمة التأمين الصحى المقررة فى هذا الشأن .

٢٠- على صاحب العمل أن يقوم بتوفير وسائل الإسعاف الطبية، وإذا زاد عدد عمال المنشأة فى مكان واحد أو بلد واحد أو فى دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو متر على خمسين عاملا تلتزم المنشأة بأن تستخدم ممرضاً مؤهلاً أو أكثر لأعمال التمريض أو الإسعاف بكل وردية عمل بها، وأن تعهد إلى طبيب بعيادتهم فى المكان الذى تعده لهذا الغرض، وأن تقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج، وذلك كله بالمجان. وإذا عولج العامل فى الحالتين المنصوص عليهما فى الفقرتين السابقتين فى مستشفى حكومى أو خيرى وجب على المنشأة أن تودى إلى إدارة المستشفى نفقات العلاج والأدوية والإقامة. ويتبع فى تحديد نفقات العلاج والأدوية والإقامة المنصوص عليها فى الفقرات السابقة الطرق والأوضاع التى يصدر بها قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة .

٢١- يلتزم من يستخدم عمالا فى أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية (مثل منطقة شق الثعبان) أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة. وعلى من يستخدم عمالا فى المناطق البعيدة عن العمران أن يوفر لهم التغذية المناسبة والمساكن الملائمة مع مراعاة تخصيص بعضها للعمال المتزوجين. ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المعنيين ومع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال القرارات اللازمة لتحديد المناطق البعيدة عن العمران واشتراطات ومواصفات المساكن، وتعيين أصناف الطعام والكميات التى تقدم منها لكل عامل، وما يؤديه صاحب العمل مقابلها لها. ويجوز بالنسبة لنظام الوجبات الغذائية الواردة فى الفقرة السابقة الأخذ بنظام توافق

عليه إدارة المنشأة والعمال بها أو ممثلهم، بشرط أن يعتمد من الجهة الإدارية المختصة، وعلى ألا يتضمن هذا النظام الاستعاضة عن تقديم هذه الوجبات كلها أو بعضها مقابل أى بدل نقدي .

٢٢- تلتزم المنشأة التي يبلغ عدد عمالها خمسين عاملاً فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها، وذلك بالاشتراك مع اللجنة النقابية - إن وجدت - أو ممثلين للعمال تختارهم النقابة العامة المختصة.

٢٣- تلتزم كل منشأة صناعية يعمل بها خمسة عشر عاملاً فأكثر، وكل منشأة غير صناعية يعمل بها خمسون عاملاً فأكثر بموافاة مديرية القوى العاملة المختصة بإحصائية نصف سنوية عن الأمراض والإصابات، وذلك خلال النصف الأول من شهرى يوليو ويناير على الأكثر. كما تلتزم كل منشأة بإخطار المديرية المشار إليها بكل حادث جسيم يقع بالمنشأة وذلك خلال أربع وعشرين ساعة من وقوعه.

ثم قام بالتعقيب والمداخلة المهندس أسامة عبد العظيم مدير مصنع (الحسنة للرخام والجرانيت) وقال هذا الكلام رائع جداً ومفيد لصاحب العمل وللعامل نفسه ولكن للأسف لا تقوم بتطبيقه علي أرض الواقع وهذا ناتج لظروف العمل لأنني كمدير مصنع مثلاً يأتي لي العامل يطلب عمل وبعد الإتفاق علي اليومية ويقوم بالعمل لمدة أسبوع فقط وبعدها يترك المصنع بمجرد أن يقوم مصنع آخر بعرض مبلغ ٥ جنيهات زيادة في اليوم فكيف أقوم أنا بتطبيق المواد التي قمت سيادتكم بعرضها ورد الأستاذ جمال بركات قائلاً إذا شعر العامل بمنطقة شق الشعبان بالأمان علي المدى البعيد فلن يترك المصنع لمجرد بعض الجنيهات فمثلاً إذا قمنا بتعريف العامل عند الإتفاق علي اليومية أنه في حالة إستمراره بالمصنع لمدة ثلاثة أشهر كإختبار فسيقوم المصنع بعمل تأمين لهذا العامل وذلك حفظاً لحقوقه في المستقبل فسيرضي العامل وعن إقتناع بالاستمرار في المصنع مدي الحياة لأننا كشعب مصري نريد أن نشعر بالأمان المستقبلي مهما اختلفت ثقافتنا ومؤهلاتنا.

وقد تدخل في الحديث الأستاذ / رمضان أبو الشيخ صاحب ورشة الشيخ للرخام والجرانيت قائلاً هذا الموضوع صعب تطبيقه في منطقة شق الشعبان لأن كل مصنع أو ورشة يقوم بإعطاء العامل يومية لا تقل عن خمسون جنيهاً مقابل العمل ثمانية ساعات في اليوم ويكون العامل مبسوط جداً وأيضاً صاحب العمل يريد أن يستفيد من مجهود العامل لأقصى درجة حتي نكون واقعيين وأنا كصاحب ورشة لا أحب أن أدخل في دوامة التأمينات وخلافه أنا عايش وشغال علشان أكسب اليوم بيومه وبكره ده بتاع ربنا مش بتاعي وخليها علي الله يا أستاذ جمال.

وتحدث الأستاذ / أحمد عبد المنصف مدير مصنع المصرية قائلاً المشكلة دي محتاجة وقت طويل جداً وخصوصاً أننا نعمل بنظام منذ ٣٠ سنة وتريدون الآن أن تغيروا كل الأنظمة والأعراف فهذا من وجهة نظري مستحيل ويحتاج لثلاثين سنة أو أكثر قادمة حتي يتمكن من تغييره.

وتحدث المهندس / وسام عبد العاطي المدير العام لمصنع الصعايدة للرخام والجرانيت قائلاً هذا الموضوع جديد علينا وطول السنوات العشرة الماضية التي عملت بها بمنطقة شق الشعبان متعودين ان العامل اللي معايا النهاردة مش معايا بكره وهيترك المصنع عاجلاً أم آجلاً والذي يستمر بالمصنع لفترة طويلة هم الإداريون ورؤساء العمال وعموماً لا نقصر في حق العامل لأننا كأصحاب مصانع إذا أصيب العامل داخل المصنع تقوم بعلاجه واعطائه اليومية بتاعته كأنه شغال في المصنع حتي يتعافي وبعدها اما يرجع أو لا يرجع وعلي العموم لا تقلقوا فالعامل في شق الشعبان بيعرف يأخذ حقه (تالت متلت).

وقد تدخل في الحديث المهندس / حيدر مصطفى مدير مصنع كريستال وقال مع وجود مشاكل كثيرة يعاني منها العمال ويعاني منها أيضاً أصحاب المصانع إلا انني أري ومن وجهة نظري المتواضعة أن هذا الموضوع يستحق أن نتعاون جميعاً لأن الاستفادة ستكون عامة وسيكون له أثر فعال ومباشر في تحسين الصناعة في مجال الرخام والجرانيت وسيحسب للمؤسسة أنها بدأت اولي الخطوات والتصحيح والله المستعان وقد عقب الأستاذ / جمال بركات قائلاً نحن نعلم أن النتائج لم تكون مائة بالمائة ولكن كما قال المهندس حيدر إنها الخطوة الولي والبدائية وأشكركم علي حسن التفاعل.