



مشروع الأمن الصناعي ضمانة لحقوق الانسان

تقرير الندوة الثالثة لأصحاب المصانع

(فندق نهر لنيل – ٢٠ ديسمبر ٢٠١٠)

ديسمبر ٢٠١٠

تقرير ملتقى الحوار للتنمية وحقوق الانسان

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

عقدت مؤسسة ملتقي الحوار للتنمية وحقوق الإنسان الندوة الثالثة 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 بكلمة للأستاذ / رضا عوض المحامي ومنسق التدريبات بمؤسسة ملتقي الحوار للتنمية وحقوق الإنسان وقد قام بتعريف الحاضرين بعمل المؤسسة وأنشطتها السابقة في مجال التعليم والصحافة وأهم التقارير التي أصدرتها المؤسسة وتحدث أيضاً عن الأهداف العامة للمشروع ثم قام بعد ذلك بتقديم الأستاذ / محمد عبد الله خليل المحامي والناشط في مجال حقوق الإنسان وقد بدأ حديثه بالتعرف علي الحاضرين وأسماء المصانع ثم قام بشرح قانون العمل وهو: قانون نشئ في الأساس كي يحافظ على حقوق العامل بصفته الطرف الأضعف في مواجهة صاحب العمل الأقوى في تلك العلاقة. وقد أشار قانون العمل الموحد الصادر في ٢٠٠٣ م إلى حقوق العمال في الباب الثاني من القانون، والذي استهل عبر المادة ٣١ تحديد من هي الأطراف التي تستفيد من تلك الحقوق، وحددها بأنها للعمال الذين يعملون بموجب عقود عمل فردية .

يعنى إيه عقد العمل الفردى ده ؟

زى ما عرفه قانون العمل الموحد عقد العمل الفردى هو: العقد الذى يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر .

{ والأجر: كل ما يحصل عليه العامل مقابل عمله ثابتا كان أو متغيرا نقداً أو عينيا ويعتبر أجرا على الأخص ما يلي:

العمولة: التى تدخل فى إطار علاقة العمل. النسبة المئوية: وهى ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة. العلاوات: أيا كان سبب استحقاقها أو نوعها . المزايا العينية: التى يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل. المنح: وهى ما يعطى للعامل علاوة على أجره، وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته متى كانت هذه المنح مقررة فى عقود العمل الفردية أو الجماعية أو فى الأنظمة الأساسية للعمل، وكذلك ما جرت العادة بمنحه متى توافرت لها صفات العمومية والدوام والثبات . البدل: وهو ما يعطى للعامل مقابل ظروف أو مخاطر معينة لها فى أداء عمله، نصيب العامل فى الأرباح . الوهبة: التى يحصل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها، وكانت لها قواعد تسمح بتحديدتها وتعتبر فى حكم الوهبة النسبة المئوية التى يدفعها العملاء مقابل الخدمة فى المنشآت السياحية .

طيب ما هو صاحب العمل هو إلى بيحدد الأجر مين يضمن أنه ما يظلمش العامل فى الأجر بتاعه ؟

القانون أنشأه المجلس القومى للأجور برئاسة وزير التخطيط، والمجلس ده دوره أنه يحد الحد الأدنى للأجور على مستوى الدولة، بمراعاة نفقات المعيشة وبإيجاد الوسائل والتدابير التى تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار، والمجلس كمان بيختص بوضع الحد الأدنى للعلاوة السنوية الدورية وهى لا تقل عن ٧٪ من الأجر الأساسى إلى بيتحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية، وفى حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها، يعرض الأمر على المجلس القومى للأجور لتقرير ما يراه ملائماً مع ظروفها فى خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه .

ومين أعضاء المجلس ده ؟

المجلس بيضم فى عضويته الفئات الآتية .

☒ أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم .

☒ أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم المنظمات.

☒ أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد.

☒ ويراعى أن يكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساويا لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة معا، وأن

يتساوى عدد أعضاء كل من الفئتين الثانية والثالثة .

المادة ٣٦ من القانون سمحت لصاحب العمل بالاتفاق مع العامل على تحديد الأجر طبقا لعقد عمل فردى أو اتفاقية عمل جماعى.

طيب إزاي نقدر نحدد الأجر لو حصل لا قدر الله نزاع ما بين العامل و صاحب العمل ؟

قانون العمل سعى إلى سد كافة الثغرات فى هذا الشأن، كما سعى القانون إلى القضاء على كافة الحيل التى يمكن اتباعها للالتفاف حول نصوص هذا القانون، وإذا لم يحدد استحق العامل أجر المثل أى أجر زملائه من العمال بذات المنشأة، وإذا لم يجد يقارن بمنشآت أخرى، وإلا قدر الأجر طبقا لعرف المهنة فى الجهة التى تؤدى فيها العمل، فإن لم يجد عرف، تولت لجنة مختصة بتقدير الأجر الواجب.

وإذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو بالعمولة وجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور، على أن تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانونا فى أحد أيام العمل، وفى مكانه مع مراعاة الأحكام التالية :-

العمال المعينون بأجر شهري تؤدي أجورهم مرة على الأقل في الشهر، إذا كان الأجر بالإنتاج، واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين ويجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل، وأن يؤدي له باقي الأجر خلال الأسبوع التالي ما كلف به، في غير ما ذكر في البندين السابقين تؤدي العمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك .

إذا انتهت علاقة العمل يؤدي صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فوراً إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه، فيجب في هذه الحالة على صاحب أداء أجر العامل وجميع مستحقاته في مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات.

يكون حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج أو العمال الذين يتقاضون أجور ثابتة، مضافاً إليها عمولة أو نسبة مئوية على أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة، أو عن المدة التي اشتغلها. إن قلت عن ذلك مقسوماً على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة .

كمان قانون العمل أكد على أن العامل لو راح لمكان العمل (المصنع أو الورشة.. إلخ) وكان مستعداً للعمل، وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً. أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره.

قانون العمل أكد على أنه لا يجوز لصاحب العمل إجبار العامل على شراء أغذية أو سلع أو خدمات من محال معينة، أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع أو يقدمه من خدمات .

وكمان لو أنت استلقت فلوس من المصنع أو الورشة لصاحب العمل أنه يخصم من أجر العامل ١ . % على الأكثر وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد، ومحظور عليه أنه يأخذ أية فائدة عن هذه القروض .

والقانون ده ما اتكلمش على الإجازات ؟

طبعا القانون نظم موضوع الإجازات إल्ली يستحقها العامل وحدد الإجازات السنوية بـ ٢١ يوم بأجر كامل إذا ما كنت شغال بقالك سنه على الأقل .

ولو أنت شغال بقالك ١ . سنوات أو سنك تجاوز ٥ . سنه ساعتها من حقتك تاخذ الإجازة ٣ . يوما في السنه طبعا ده خلاف أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية .

يعنى إल्ली شغال في مصنع ولا ورشة ولسه ما عداش عليه سنه شغل ممنوع ياخذ إجازة ؟

لا طبعا له إجازة بس حسب المدة إल्ली قضاها في العمل بشرط أن يكون شغال لأكثر من ٦ أشهر .

طيب يعنى أنا شغال فى الجبل فى الرخام والجرانيت حتبقى الإجازات بتعتى زى واحد شغال فى مصنع نسيج ؟
لا طبعا مدة الإجازة السنوية تزيد سبعة أيام للعمال إالى شغالين فى الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة،
أو فى المناطق النائية والتي يصدر بتحديددها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى الجهات المعنية، وطبعا لا يجوز
للعامل التنازل عن إجازته .

وبعد ذلك وجه كلامه للحاضرين إذا كان احد يرغب في التعقيب علي ما تم شرحه تفصيلاً ورد المهندس وفيق عبد
الباقي مدير إنتاج بمصنع سينا وقال الكلام ده بعيد جداً عن شغلنا لأن شق الثعبان له ظروف خاصة جداً من
ناحية العمال وتنظيم العلاقة بين صاحب العمل والعامل وعندنا في شق الثعبان ناس شغالة علي بركة الله فلا احد
يقوم بتنظيم العمل بالصورة القانونية المطلوبة وأنا أتحدى أي صاحب مصنع يقوم بتنفيذ هذا الكلام أو ربهه حتي .
وقد تدخل الأستاذ / أسعد جرجس مدير مصنع السعد للرخام والجرانيت وقال احنا بنفذ جزء من هذا الكلام لكن
بطريقة فطرية فمثلاً العامل الذي يعمل بمرتب شهري يقوم بأخذ أربع أيام في الشهر وهي أيام الجمعة ومنهم من يأخذ
الأحد بدلاً للجمعة والأجازات المرضية يقوم المصنع بتحملها أم بالنسبة للتأمينات هناك نسبة ٤٠٪ من العمال فقط
نقوم بالتأمين عليهم لأننا متأكدون أنهم لن يتركوا المصنع وأما الباقي فيوم عندنا ويوم آخر في مصنع آخر يعني
بالمعني كده (رحالة).

وقد عقب الأستاذ / بدر السيد مدير إنتاج بمصنع اليوسف وقال انا أكثر حاجة معقداني في عيشتي هم العمال
وغلبت معاهم لأن أنا مش عارف هما عايزين إيه بالضبط فمثلاً عندما تعطي العامل أجره كامل وتقوم باعطائه ساعة
راحة أثناء ساعات العمل تجده يتكاسل وعندما تتحدث معه أغرب شئ يقول لك أنا ماشي إيديني اليومية وحاسبني
علشان أنا مش هشتغل عندك تاني وإحنا فكرنا إن إحنا نجيب عمالة صينية وتقريباص هتكون أوفر وأحسن من العمالة
المصرية.

وقد تحدث الأستاذ / محمد عبد الله خليل وقال دعونا الآن نتعرف علي إلتزامات وواجبات صاحب العمل والعامل
وفق ما جاء بالقوانين المنظمة للعمل داخل جمهورية مصر العربية وهي :

- ١- محظور على صاحب العمل أن يخرج على القيود المشروطة فى عقد العمل الفردى أو اتفاقية العمل الجماعية.
- ٢- محظور على صاحب العمل أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك، منعا لوقوع
حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو فى حالة القوة القاهرة، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، وله أن يكلف العامل بعمل

- غير متفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافا جوهريا بشرط عدم المساس بحقوق العامل . ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقنى فى المنشأة .
- ٣- على صاحب العمل أن ينشئ ملفا لكل عامل يذكر فيه على الأخص، اسمه ومهنته ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بداية خدمته وأجره وبيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التى وقعت عليه وبيان ما حصل عليه من إجازات وتاريخ نهاية خدمته وأسباب ذلك .
- ٤- عليه أن يودع فى 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 التى تم التعاقد معه فيها إلى مكان العمل، كما يلتزم بإعادته إلى تلك الجهة خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل لأحد الأسباب المبينة فى 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 فى نهاية المدة المذكورة إعادته إلى الجهة التى تم التعاقد معه فيها على نفقتها، ويجوز لهذه الجهة استرداد ما أنفقته بطريق الحجز الإدارى .
- ٧- إذا عهد صاحب العمل إلى آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها، وذلك فى منطقة عمل واحدة وجب على هذا الأخير أن يسوى بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي فى جميع الحقوق ويكون الأخير متضامنا معه فى ذلك .
- ٨- مع عدم الإخلال بأحكام القانون ١٣٣ لسنة ١٩٦١ فى شأن تنظيم وتشغيل العمال فى المنشآت الصناعية، لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمان ساعات فى اليوم أو ٤٨ ساعة فى الأسبوع، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة. ويجوز بقرار من الوزير المختص تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال أو فى بعض الصناعات أو الأعمال التى يحددها .
- ٩- يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل فى مجموعها عن ساعة، وأن يراعى فى تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة. وللوزير المختص أن يحدد بقرار منه الحالات أو الأعمال التى يتحتم لأسباب فنية أو ظروف التشغيل - استمرار العمل فيها دون فترة راحة، كما يحدد الأعمال الشاقة أو المرهقة التى يمنح العامل فيها فترات الراحة وتحسب 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 وتحسب 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 في الدخول، وكذلك في مكان ظاهر بالمنشأة جدولاً ببيان يوم الراحة الأسبوعية، وساعات العمل وفترات الراحة المقررة لكل عامل وما يطرأ على هذا الجدول من تعديل .
- 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 الفردى أو الجماعى بحيث لا يقل عن الأجر الذى يستحقه العامل، مضافاً إليه ٣٥% عن ساعات العمل النهارية و٧.٠% عن ساعات العمل الليلية. فإذا وقع التشغيل فى يوم الراحة استحق العامل بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلى الأجر، ما لم يمنحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالى . وفى جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات فى اليوم الواحد.
- ١٥- على صاحب العمل فى 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 طبقا لنوع العمل الذى يسند إليه. كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسمانية والعقلية والنفسية بما يناسب احتياجات العمل . وتجرى هذه الفحوص طبقا لأحكام المنظمة للتأمين الصحى، ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة قرارا بتحديد مستويات اللياقة والسلامة الصحية والقدرات العقلية والنفسية التى على أساسها هذه الفحوص.

١٨- على صاحب العمل تدريب العامل على الأسس السليمة لأداء مهنته. إحاطة العامل قبل مزاوله 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 يومى فى كل ورديه عمل على أماكن العمل، خاصة الخطرة منها لاكتشاف المخاطر المهنية والعمل على الوقاية منها. وقيام طبيب المنشأة - إن وجد - بفحص شكوى 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 تؤدى 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 التي تقدم منها لكل عامل، وما يؤديه صاحب العمل مقابلها. ويجوز بالنسبة لنظام الوجبات الغذائية الواردة في الفقرة السابقة الأخذ بنظام توافق عليه إدارة المنشأة والعمال بها أو ممثلوهم، بشرط أن يعتمد من الجهة الإدارية المختصة، وعلى ألا يتضمن هذا النظام الاستعاضة عن تقديم هذه الوجبات كلها أو بعضها مقابل أى بدل نقدي .

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

٢٣- تلتزم كل منشأة صناعية يعمل بها خمسة عشر عاملا فأكثر، وكل منشأة غير صناعية يعمل بها خمسون عاملا 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.

واجبات العامل

العامل عليه أن يلتزم بأن يقوم بأداء مجموعة من الالتزامات التي يجب عليه الوفاء بها .

١- عليه أن يقوم بأداء عمله بنفسه بدقة وأمانه، وذلك وفقا لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل الفردية والجماعية.

٢- عليه أن ينجز الأعمال المطلوبة منه فى الوقت المحدد لها.

٣- عليه أن يبذل العملية اللازمة لإنهاء تلك الأعمال ولا تلزم هنا عناية الشخص المحترف بل تكفى عناية الشخص المعتاد.

٤- عليه كذلك أن يلتزم بتنفيذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل فى نطاق العمل المنوط به، إذا لم يكن فى هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة، ولم يكن فى تنفيذها ما يعرضه للخطر .

٥- عليه أن يحافظ على مواعيد العمل، وأن يتبع الإجراءات المقررة فى حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده

- ٦- على العامل أن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء أخرى، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها، ويلتزم بأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد .
- ٧- كما يلتزم العامل بأن يحسن معاملة صاحب العمل .
- ٨- كما عليه أن يحترم رؤسائه وزملاءه في العمل، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها، وأن يحافظ على كرامة العمل، وأن يسلك المسلك اللائق به .
- ٩- على العامل أن يراعى النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها .
- ١٠- على العامل أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشى المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل .
- ١١- كما يلتزم العامل بأن يخطر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وموقفه من أداء الخدمة العسكرية والبيانات الأخرى التي تتطلب القوانين والنظم إدراجها في السجل الخاص به، وبكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات السابقة في المواعيد المحددة لذلك .
- ١٢- على العامل أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنيًا وثقافياً أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقني في المنشأة بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة .
- ١٣- يلتزم العامل بأن يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد بالعناية بما في حوزته منها وتنفيذ التعليمات الصادرة للمحافظة على صحته ووقايته من حوادث العمل، وعليه ألا يرتكب أي فعل يقصد به منع تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال الوسائل الموضوعة لحماية وسلامة العمال المشتغلين معه أو تغييرها أو إلحاق ضرر أو تلف بها مادة ٢١٨ من قانون العمل .

كما يحظر على العامل بأن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بأى من الأعمال التالية:

- ١- الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل .
- ٢- العمل لدى الغير سواء بأجر أو بدون أجر، إذا كان في قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله، أو لا يتفق مع كرامة العمل، أو يمكن الغير أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل .

٣- ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذى يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده، أو الاشتراك فى نشاط من هذا القبيل سواء بصفته شريكاً أو عاملاً. الاقتراض من عملاء صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذى يمارسه صاحب العمل ولا يسرى هذا الحظر على الاقتراض من المصاريف .

٤- قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بغير رضاء صاحب العمل .

٥- جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل دون موافقة صاحب العمل، مع مراعاة ما تقضى به أحكام القوانين المنظمة للنقابات العمالية فى مصر .

ثم تحدث عن عمال الأطفال وخصوصاً أن منطقة شق الثعبان تشغل نسبة كبيرة جداً من عمالة الأطفال داخل المصانع ويعتبر الطفل العامل هو الطرف الأضعف فى علاقات العمل ما بين العامل وصاحب العمل أو ما بين العمال وبعضهم البعض، فضلاً عن أن عمل الطفل فى سن مبكرة يؤدى إلى العديد من المشكلات، منها تهديد فرص التعليم بالنسبة للطفل العامل إضافة إلى الإصابة بأمراض نفسية وبدنية عدة نتيجة لعمالة الأطفال .

وقد حظر قانون العمل الموحد عمالة الأطفال فى الأعمال الخطرة بطبيعتها، ووضع مجموعة من الضوابط والمعايير لعمالة الأطفال . وقد ترك القانون للوزير المختص (وزير القوى العاملة صلاحيات تحديد ماهية الأعمال التى يحظر عمل الأطفال فيها وأراد المشرع من خلال هذا الأمر ترك الباب مفتوحاً لإضافة ما قد يستجد من أعمال، أو ما قد يتضح من أخطار فى أعمال، فيتمكن الوزير من إصدار قرارات جديدة بتوسيع نطاق حظر عمالة الأطفال فى أعمال بعينها. وقد حدد وزير القوة العاملة مجموعة من الأعمال التى يحظر عمالة الأطفال دون السابعة عشرة فيها وهى كالاتى:

- ١- العمل تحت سطح الأرض فى المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار .
- ٢- العمل فى الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنتاجها .
- ٣- تقضيض المرايا بواسطة الزئبق .
- ٤- صناعة المفرقات والأعمال المتعلقة بها .
- ٥- إذابة الزجاج وإنضاجه .
- ٦- اللحام بالأكسجين والأستيلين والكهرباء .

- ٧- صنع الكحول والبوظة وكافة المشروبات الروحية .
- ٨- الدهان بمادة الدوكو .
- ٩- معالجة وتهيئة أو اختزان الرماد المحتوى على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص .
- ١٠- صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من ١٪ من الرصاص .
- ١١- صنع أول أكسيد الرصاص "الزنك الذهبى" أو أكسيد الرصاص الأصفر، وثانى أكسيد الرصاص "السلقون" وكربونات الرصاص وأكسيد الرصاص البرتقالى وسلفات وكربونات وسيليكات الرصاص.
- ١٢- عمليات المزج والعجن فى صناعة أو إصلاح البطاريات الكهربائية.
- ١٣- تنظيف الورش التى تتراول بها .
- ١٤- إدارة أو مراقبة الماكينات المحركة .
- ١٥- تصليح أو تنظيف الماكينات المحركة .
- ١٦- صنع الأسفلت .
- ١٧- العمل فى المدابغ .
- ١٨- العمل فى مستودعات السماد المستخرج من البراز أو روث البهائم.
- ١٩- سلخ وتقطيع الحيوانات وصمتها وإذابة شحمها .
- ٢٠- صناعة الكاوتشوك .
- ٢١- نقل الركاب بطريق البر أو السكك الحديدية أو المياه الداخلية .
- ٢٢- شحن وتفريغ البضائع فى الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الاستيداع .
- ٢٣- تستيف بذرة القطن فى عنابر السفن .
- ٢٤- صناعة الفحم من عظام الحيوانات ما عدا عملية فرز العظام قبل حرقها .
- ٢٥- العمل كمضيفين فى الملاهى .
- ٢٦- العمل فى محال بيع أو شرب الخمور (البارات) .
- ٢٧- الأعمال التى يرجح أن تؤدى بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التى تتراول فيها على الإضرار بصحة الأحداث أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقى.

ضوابط عمالة الطفل .

سبق أن أوضحنا أن القانون حدد السن الأدنى للطفل العامل هو ١٤ عاما واعتبر الطفل هو ما دون ١٧ عاما. كما وضع القانون مجموعة من الضوابط لعمالة الأطفال وهي كالآتي :

- ١- يحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يوميا ،
- ٢- يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة، وتحدد هذه الفترة أو الفترات، بحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة.
- ٣- يحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية. وفي جميع الأحوال يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة الثامنة مساء والسابعة صباحا .
- ٤- على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر أن يعلق في مكان ظاهر في محل العمل نسخة تحتوى على الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل، أن يحرر كشفا موضحا به ساعات العمل وفترات الراحة، أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه والأعمال المكلفين بها، وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم. وقد أكد قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ والمعدل بالقانون ١٢٦ لسنة ٨٠٠٢ على ذات المبادئ عبر المواد التالية:

مادة (٦٤) : مع عدم الإخلال بنص الفقرة الثانية من المادة (١٨) من قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ ، يحظر تشغيل الطفل قبل بلوغه خمسة عشرة سنة ميلادية كاملة، كما يحظر تدريبه قبل بلوغه ثلاث عشر سنة ميلادية .

ويجوز بقرار من المحافظ المختص بعد موافقة وزير التعليم، الترخيص بتشغيل الأطفال من سن اثنتي عشرة إلى أربع عشرة سنة في أعمال موسمية لا تضر بصحتهم أو نموهم، ولا تخل بمواظبتهم على الدراسة .

مادة (٦٥) : يحظر تشغيل الطفل في أى من أنواع الأعمال التي يمكن بحكم طبيعتها أو ظروف القيام بها أن تعرض صحة أو سلامة أو أخلاق الطفل للخطر. ويحظر بشكل خاص تشغيل أى طفل في أسوأ أشكال عمل الأطفال المعرفة في الاتفاقية رقم ١٨٢ لسنة ١٩٩٩ .

ومع مراعاة ما هو منصوص عليه في الفقرة الأولى تبين اللائحة التنفيذية لهذا القانون نظام تشغيل الأطفال والأحوال التي يجوز فيها التشغيل والأعمال والحرف والصناعات التي يعملون بها وفقاً لمراحل السن المختلفة .

مادة (٦٥) : يجرى الفحص الطبى قبل إحقاقه بالعمل للتأكد من أهليته الصحية للعمل الذى يلحق به، ويعاد الفحص دورياً مرة على الأقل كل سنة، وذلك على النحو الذى تبينه اللائحة التنفيذية .

وفى جميع الأحوال يجب ألا يسبب العمل آلاماً أو أضراراً بدنية أو نفسية للطفل، أو يجرمه من فرصته فى الانتظام فى التعليم والترويح وتنمية قدراته ومواهبه، ويُلزم صاحب العمل بالتأمين عليه وحمايته من أضرار المهنة خلال فترة عمله .

وتزيد إجازة الطفل العامل السنوية عن إجازة العامل البالغ سبعة أيام، ولا يجوز تأجيلها أو حرمانه منها لأى سبب .
مادة (٦٦) : لا يجوز تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات فى اليوم، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل فى مجموعها عن ساعة واحدة، وتتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة .

ويحظر تشغيل الأطفال ساعات عمل إضافية أو تشغيلهم فى أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية .
وفى جميع الأحوال لا يجوز تشغيل الأطفال فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً .

مادة (٦٧) : يلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون السادسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لديه، وتلصق عليها صورة الطفل، وتعتمد من مكتب القوى العاملة وتختتم بخاتمه .

مادة (٦٨) : على صاحب العمل الذى يقوم بتشغيل طفل أو أكثر مراعاة الآتى: .

- ١- أن يعلق فى مكان ظاهر من محل العمل نسخة تحتوى على الأحكام التى يتضمنها هذا الفصل .
- ٢- أن يحرر أولاً بأول كشفاً بالبيانات الأساسية المتعلقة بكل طفل من المشتغلين لديه، يشتمل على اسمه وتاريخ ميلاده وطبيعة نشاطه وعدد ساعات عمله وفترات راحته ومضمون الشهادة المثبتة لأهليته للعمل ويقدم الكشف للمختصين عند طلبه .

٣- أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال الجارى تشغيلهم وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم .

٤- أن يقوم بتوفير سكن منفصل للعمال من الأطفال عن غيرهم من البالغين، إذا اقتضت ظروف العمل مبيتهم .

٥- أن يحتفظ بمقر العمل بالوثائق الرسمية التى تثبت سن جميع العاملين لديه من الأطفال ومقدرتهم الصحية، ويقدمها عند الطلب، ويعتبر صاحب العمل مسئولاً عن التأكد من سن الأطفال العاملين لديه .

٦- أن يوفر بمقر العمل جميع احتياطات الصحة والسلامة المهنية ويدرب الأطفال العاملين على استخدامها .
مادة (٦٩) : على صاحب العمل أن يسلم الطفل نفسه أو أحد والديه أجره أو مكافأته ، وغير ذلك مما يستحقه، ويكون هذا التسليم مبرئاً لذمته .

لجان حماية الطفولة

يعتبر عمل الأطفال أمراً غير محبذاً على أيه الأحوال إلا أنه نظراً للظروف الاقتصادية للعديد من الأسر المصرية، الأمر الذي يضطرها للدفع بأبنائها إلى سوق العمل، لذا فكان من الأفضل تقنين عملية عمل الأطفال بدلاً من تجريمها وجاءت عملية التقنين تلك لا تعترف بقانونية عمالة الأطفال في عمومها، ولكن طبقاً للشروط المبينة فيما سبق إضافة إلى الشروط المتضمنة في قانون العمل إنشاء قانون الطفل ما يسمى بلجان حماية الطفولة وهي تهتم بإنفاذ قوانين الطفل وتوفير الحماية للأطفال في سوق العمل .

تشكيل لجان حماية الطفولة.

يصدر تشكيل اللجنة بقرار من المحافظ .

١. إنشاء القانون بكل محافظة لجنة عامة لحماية الطفولة.

٢. على أن تشكل تلك اللجنة على النحو التالي:

٣. المحافظ - رئيس اللجنة .

٤. مديرو مديريات - الأمن - التعليم - الصحة - التضامن الاجتماعي .

٥. ممثل عن مؤسسات المجتمع المدني المعنية بشئون الطفولة .

٦. من يرى المحافظ الاستعانة به .

وتختص هذه اللجنة برسم السياسة العامة لحماية الطفولة في المحافظة ومتابعة تنفيذ هذه السياسة .

وتشكل في دائرة كل قسم أو مركز شرطة لجنة فرعية لحماية الطفولة، يصدر بتشكيلها قراراً من اللجنة العامة، ويراعى في التشكيل أن تضم عناصر أمنية واجتماعية ونفسية وطبية وتعليمية، على ألا يقل عدد أعضائها عن خمسة ولا يجاوز سبعة أعضاء بما فيهم الرئيس، ويجوز أن تضم اللجنة بين أعضائها ممثلاً أو أكثر لمؤسسات المجتمع المدني المعنية بشئون الطفولة .

ويصدر قرار بتعيين رؤساء اللجان الفرعية بقرار من اللجنة العامة.



تختص لجان حماية الطفولة الفرعية بمهمة رصد جميع حالات التعرض للخطر والتدخل الوقائي والعلاجي اللازم لجميع هذه الحالات، ومتابعة ما يتخذ من إجراءات .

إضافة إلى هذا فقد أنشأ قانون الطفل بالمجلس القومي للطفولة والأمومة إدارة عامة لنجدة الطفل، تختص بتلقي الشكاوى من الأطفال والبالغين، ومعالجتها بما يحقق سرعة إنقاذ الطفل من كل عنف أو خطر أو إهمال. وتضم الإدارة في عضويتها ممثلين لوزارات العدل والداخلية والتضامن الاجتماعي والتنمية المحلية، يختارهم الوزراء المختصون، وممثلين لمؤسسات المجتمع المدني يختارهم الأمين العام للمجلس، ومن يرى الأمين العام الاستعانة بهم .

ولإدارة نجدة الطفل صلاحيات طلب التحقيق فيما يرد إليها من بلاغات، ومتابعة نتائج التحقيقات، وإرسال تقارير بما يتكشف لها إلى جهات الاختصاص.

ويكون للجان حماية الطفولة الفرعية تلقي الشكاوى عن حالات تعرض الطفل للخطر، ولها في هذه الحالة - بعد التحقق من جدية الشكوى - استدعاء الطفل أو أبويه أو متولى أمره أو المسئول عنه والاستماع إلى أقوالهم حول الوقائع موضوع الشكوى .

على اللجنة فحص الشكوى والعمل على إزالة أسبابها، فإذا عجزت عن ذلك، رفعت تقريراً بالواقعة وما تم فيها من إجراءات إلى اللجنة العامة لحماية الطفولة لتتخذ ما يلزم من إجراءات قانونية .

وفي نهاية حديثي أعذر عن الإطالة في الحديث وأشكر لكم تعاونكم وأتمني ان تكونوا قد إستفدتم كما إستفدت أنا.