



مشروع الأمن الصناعي ضمانة لحقوق الانسان

تقرير الندوة الثانية لأصحاب المصانع

(فندق نهر لنيل – ١٩ 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 الثانية لأصحاب مصانع الرخام والجرانيت بمنطقة شق الثعبان وذلك في إطار تنفيذ مشروع (الأمن الصناعي ضماناً لحقوق العامل المصري) بالتعاون مع مبادرة الشراكة بالشرق الأوسط (MEPI).

وقد بدأت الندوة بكلمة للأستاذ / رضا عوض منسق التدريبات قام من خلالها بالترحيب بالحاضرين وقام باعطائهم فكرة عامة عن المشروع ثم قام بتقديم الأستاذ / شادي عبد الكريم المحامي ومدير مركز الحق لحقوق الإنسان وقد استهل حديثه بالتعرف علي الحاضرين وأسماء المصانع ثم قام بطرح سؤال علي الحاضرين من مديري وأصحاب المصانع وفي بداية حديثي أود أن أتعرف علي حضراتكم عن مدي رضاكم لسير العمل وعلاقة العمال بأصحاب المصانع .

وقد رد الأستاذ / أسامة مصطفى مدير معرض أيزوماربل قائلاً لا توجد علاقة بين العامل وصاحب المصنع سوي ساعات العمل والأجر وما دام تم الإتفاق علي ذلك فلا توجد مشاكل نهائية والعامل إذا وجد مصنع آخر يعطي له يومية أعلى فإنه يترك المصنع الذي يعمل فيه فوراً .

وقد رد المهندس / محمود عبد العزيز مدير مصنع سلامة جروب للرخام والجرانيت قائلاً في شق الثعبان يأتي العامل من بلده وغالباً ما يكون من الأقاليم وهو لا يعرف شئ عن صناعة الرخام والجرانيت ويقوم المصنع بتعليم العامل كل شئ وبعد ذلك مباشرة يذهب إلي مصنع آخر بأجر أعلى بعدما أخذ الخبرة.

وقد عقب الأستاذ / شادي عبد الكريم قائلاً إذن المشكلة أن العامل يأخذ الخبرة ويقوم بتسويق نفسه في مصنع آخر فهناك سؤال يطرح نفسه وهو لماذا لا يقوم المصنع بزيادة أجر العامل بعد فترة من العمل حتي يستفيد منه بعدما يأخذ الخبرة ؟

وقد رد الأستاذ / كمال علي مدير مصنع العالمية لتوريد الرخام والجرانيت قائلاً العامل طماع بطبيعته ومهما قمت بزيادة راتبه فإنه سوف يطالب أكثر والمصنع يتحمل الكثير جداً حتي يكون العامل مؤهل للعمل في مجال الرخام والجرانيت وقد وصل أجر العامل نظير العمل لمدة ٨ ساعات إلي خمسون جنيهاً وهو مبلغ لا يتحصل في أي عمل آخر.

وقد عقب الأستاذ ماجد فتحي رئيس خط إنتاج بمصنع تكنو ستون للرخام والجرانيت قائلاً ثقافة العامل المصري هي عندما يكون معه مبلغ ٣٠٠ جنيه ينقطع عن العمل حتي يقوم بصرف ما معه من نقود وبعد ذلك يبحث عن العمل وهذا ما نعانيه في خطوط الإنتاج فالعامل يتغيب عن المصنع لمدة شهر لأن موسم الأرز مثلاً بدأ في بلده وهو ما سيدر عليه ربح أفضل من العمل في شق الثعبان وبعد الانتهاء من جمع الأرز تجده موجود في المصنع وهو لا يقدر حجم الخسائر التي سببها للمصنع بتغيبه وبعد ذلك تجده يطلب العمل بكل بجاحة وإذا أصيب مثلاً إصابة خفيفة تستلزم الراحة ثلاثة أيام تجده يمارض حتي تمتد الأجازة لمدة شهر ويقوم المصنع بإعطائه اليومية كأنه شغال.

وقد تحدث المهندس مصطفى عبد الباقي مهندس كهرباء بمصنع المجد للرخام والجرانيت وقال العامل المصري يحتاج إلي ثقافة معينة حتي تتعامل معه فبكلمة واحدة من الممكن أن تجعل العامل يعطي كل ما عنده وبكلمة واحدة تجعل العامل عدو لك وللمصنع كله ويومية العامل تتراوح ما بين خمسون أو ستون جنيهاً والعامل نفسه لا يرضي أن تدخله في متاهات التأمين وأنا لا أذيع سراً إذا قلت أن معظم العمال في شق الثعبان جاءوا من الأقاليم وليست معهم بطاقة شخصية ومنهم من جاء هرباً من الثأر أو مشاكل قانونية فمعظمهم لا يقبلون أبداً بإظهار تحقيق الشخصية حتي لو طلبها صاحب المصنع.

وبعد ذلك تحدث الأستاذ / كمال زايد مدير إنتاج بمصنع فهد العروبة وقال العامل المصري وخصوصاً في شق الثعبان لن يتغير فهو مقتنع أن هذه العمل مؤقت ولن يستمر فيه طويلاً وبصراحة المصنع أيضاً يتعامل معه بهذا المنطلق أيضاً.

وبعد ذلك قام الأستاذ / شادي عبد الكريم بالحديث قائلاً نحن مقتنعون تماماً ان التغيير إلي الأفضل لن يأتي بين يوم وليلة ولكن أي تغيير إلي الأفضل في أي مجال يأتي بخطوات بطيئة ولك لابد أن نبدأ ونطرق الباب أولاً ثم يأتي من بعدنا من يكمل المشوار من حيث ما إنتهينا نحن والآن دعونا نتعرف علي حقوق العامل المصري وفق ما جاء في القانون المنظم للعمل وهو : قانون نشئ في الأساس كي يحافظ على حقوق العامل بصفته الطرف الأضعف في مواجهة صاحب العمل الأقوى في تلك العلاقة.

و قد 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 يلى:
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 . البذل: 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 إالى 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 إالى 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 ملائما مع ظروفها فى خلال ثلاثين يوما 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 شهرى تؤدى أجورهم مرة على الأقل فى الشهر، إذا كان الأجر بالإنتاج، واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل، وأن يؤدى له باقى الأجر خلال الأسبوع التالى ما كلف به، فى غير ما ذكر فى البندين السابقين تؤدى العمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك .

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

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

كمان قانون العمل أكد على أن العامل لو راح لمكان العمل (المصنع أو الورشة.. إلخ) وكان مستعدا للعمل، وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل، اعتبر كأنه أدى عمله فعلا واستحق أجره كاملا. 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 إلی 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 حقك تاخذ الإجازة ٣ . يوما فى السنه طبعا ده خلاف أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية .

يعنى إلی شغال فى مصنع ولا ورشة ولسه ما عداش عليه سنه شغل ممنوع ياخذ إجازة ؟

لا طبعا له إجازة بس حسب المدة إلی قضاها فى 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 إلی 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 .

يعنى أنا ليا ٢١ يوما إجازة فى السنة آخدها وقت ما أحب لو حتى كلهم مع بعض ؟

لا طبعا الأمر مش كده القانون منح لصاحب العمل سلطة تحديد مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .

ويلتزم العامل بالقيام بالإجازة فى التاريخ ولمدة التي حددها صاحب العمل، وإذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة سقط حقه فى اقتضاء مقابلها .

وفى جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً، منها ستة أيام متصلة على الأقل .

لكن للعامل الحق فى تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء الامتحان فى إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوماً على الأقل.

ولصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة، أو يسترد ما أذاه من أجر عنها، إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى صاحب عمل آخر، وذلك

دون إخلال بالجزاء التأديبى.

طيب أنا قدمت طلب إجازة للحج ولقيت صاحب المصنع خصمها من الإجازة بتاعتى. ده قانونى ولا إيه ؟

المادة ٥٣ من القانون أعطت للعامل الذى أمضى فى خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة الحق فى إجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس، وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته .

طيب والإجازات المرضية مرتبطة بعدد سنوات الخدمة أوالسن؟

لا طبعا على العموم المادة ٥٤ من القانون قالت إن العامل الذى يثبت مرضه له الحق فى إجازة مرضية تحددتها الجهة الطبية المختصة، ويستحق العامل خلالها تعويضا عن الأجر وفقا لما يحدده قانون التأمين الاجتماعى.

أنا طول عمرى أسمع عن الإجازات العارضة هو القانون لغاها ولا إيه؟

لا طبعا الإجازة العارضة موجودة وما اتلغتش، والقانون منح للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة، وبعد أقصى يومان فى المرة الواحدة، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل، يعنى أنت ممكن تأخذ إجازة لسبب طارئ ومفاجئ لكن أعمل حسابك إنها حتتخصم من رصيد إجازتك السنوية .

وبعد ذلك تحدث الأستاذ / شادي عبد الكريم وقال دعونا أيضاً بعد ما تعرضنا على حقوق العامل أن نتحدث سريعاً عن الواجبات الملزم بها صاحب العمل تجاه العامل 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، منعاً 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 ذلك 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 تشغيليا فعليا 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 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 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% 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 واشترطات 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 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.

وبعد ذلك قام الأستاذ / شادي عبد الكريم بتقديم الشكر للحاضرين لحسن استماعهم وتفاعلهم معه.