

٦٦

فجوات تحتاج إصلاحًا... الصحة والسلامة المهنية في قانون العمل الجديد

الباحث العمالي حسن البربري



فجوات تحتاج إصلاحًا.....الصحة والسلامة المهنية في قانون العمل الجديد

الملخص التنفيذي

تتناول هذه الورقة بالتحليل النقدي الباب الخاص بالسلامة والصحة المهنية في قانون العمل المصري الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥، وذلك عبر مقارنته بالمعايير والاتفاقيات الدولية ذات الصلة، خاصة اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٥٥ الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، والاتفاقية رقم ١٨٧ الخاصة بالإطار الترويجي للصحة والسلامة المهنية.

يأتي القانون الجديد في سياق محاولة تحديث التشريعات العمالية بعد عقدين من صدور القانون السابق رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣. وقد خصّص القانون الجديد أبوابًا وفصولًا لتناول قضايا السلامة والصحة المهنية، متضمنًا التزامات أصحاب الأعمال بتأمين بيئة العمل من المخاطر، وإلزامهم بإجراء الفحوص الطبية الدورية للعمال، وتوفير أجهزة الوقاية، والتدريب، فضلًا عن منح السلطات المختصة صلاحيات في التفنيش وإيقاف العمل مؤقتًا عند وجود خطر داهم.

غير أن التحليل يكشف عن فجوة واضحة بين النصوص القانونية والمعايير الدولية. فمن ناحية، نجد أن القانون يركز على المسؤوليات الشكلية لأصحاب الأعمال دون أن يضمن مشاركة العمال بفعالية في صياغة سياسات السلامة، كما أن العقوبات الواردة ضعيفة وغير رادعة، وتغيب نصوص تضمن حق العامل في الامتناع عن أداء عمل يعرّض حياته لخطر جسيم، وهو حق مكفول دوليًا. يضاف إلى ذلك أن القانون لم يدمج البعد البيئي والمخاطر المرتبطة بالتغير المناخي في سياسات السلامة، في حين أن الاتجاه العالمي بات يدمج بين الصحة المهنية والبيئة.

تهدف هذه الورقة إلى إبراز نقاط القوة والضعف في القانون، والكشف عن الثغرات الجوهرية فيه، مع تقديم رؤية نقدية تنطلق من منظور يضع العامل وصحته وكرامته في صميم التشريع، لا مجرد طرف سلبي في علاقة العمل.

المقدمة

تعتبر قضايا السلامة والصحة المهنية إحدى الركائز الأساسية في علاقة العمل، ليس فقط بوصفها التزامًا قانونيًا أو مسؤولية اجتماعية، وإنما باعتبارها شرطًا لبقاء العامل وحماية حياته وحقه في بيئة عمل آمنة. فالعامل الذي يتعرض يوميًا لمخاطر الإصابات، أو الأمراض المهنية، أو الحوادث الكبرى، هو في الحقيقة يقف على خط المواجهة الأول مع الخلل في السياسات والتشريعات العمالية.

منذ تأسيس منظمة العمل الدولية في بدايات القرن العشرين، احتلت قضايا السلامة والصحة المهنية موقعًا بارزًا في اتفاقياتها وتوصياتها، وعلى رأسها الاتفاقية رقم ١٥٥ لعام ١٩٨١ التي وضعت الأسس العامة لسياسات وطنية متكاملة في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، والاتفاقية رقم ١٨٧ لعام ٢٠٠٦ التي دعت إلى تطوير إطار ترويجي شامل يعزز ثقافة السلامة والوقاية. هذه المعايير تؤكد على ضرورة إشراك العمال وأصحاب الأعمال والدولة في وضع سياسات متوازنة، تضمن الحماية الفعلية للعاملين، لا مجرد النصوص الشكلية.

في مصر، ارتبطت التشريعات العمالية تاريخيًا بمسألة التوازن بين مصالح رأس المال وحقوق العمال. ومع صدور قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥، أُعلن أنه يمثل نقلة نوعية مقارنة بالقانون السابق (رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣). فقد حاول القانون الجديد أن يضع قواعد أكثر وضوحًا في مجال السلامة والصحة المهنية، لكنه في الوقت نفسه أعاد إنتاج الكثير من أوجه القصور البنوية.

تسعى هذه الورقة إلى دراسة الباب الخاص بالسلامة والصحة المهنية في القانون الجديد دراسة نقدية، عبر ثلاثة محاور أساسية:

- عرض وتحليل أهم النصوص الواردة في القانون.
- مقارنتها بالمعايير الدولية واتفاقيات منظمة العمل الدولية.
- الكشف عن الثغرات الجوهرية واقتراح رؤية بديلة تضع العامل في قلب العملية التشريعية.

المحور الأول: عرض النصوص القانونية الخاصة بالسلامة والصحة المهنية في

قانون العمل الجديد

١- التزامات صاحب العمل

ألزم القانون أصحاب الأعمال بعدد من الإجراءات لضمان سلامة العمال، من أهمها:

- تأمين بيئة العمل من المخاطر الفيزيائية (كالضوضاء والاهتزازات)، والكيميائية (التعرض للمواد السامة أو القابلة للاشتعال)، والبيولوجية (الأمراض المعدية أو التعامل مع نفايات خطرة)، بالإضافة إلى مخاطر الحريق والانفجار
- توفير أجهزة الوقاية الشخصية والجماعية، وتدريب العمال على استخدامها.
- تشكيل لجان داخلية للسلامة والصحة المهنية داخل المنشآت الكبرى، تكون معنية بمتابعة إجراءات الوقاية.

- تسجيل الحوادث والإصابات وإبلاغ الجهة الإدارية المختصة عنها في مواعيد محددة.

٢- الفحوص الطبية

ينص القانون على أن صاحب العمل يلتزم بإجراء فحوص طبية دورية للعمال المعرضين لمخاطر مهنية، بالإضافة إلى فحوص عند بداية التعيين، وبعد انتهاء الخدمة في بعض المهن الخطرة. الهدف هنا هو الكشف المبكر عن الأمراض المهنية وتوثيقها قانونياً باعتبارها إصابات عمل.

٣- التدريب والتوعية

ألزم القانون أصحاب الأعمال بتدريب العمال على أسس الوقاية من الأخطار المهنية وكيفية التعامل مع الحوادث. كما ألزمهم بتعليق تعليمات واضحة في أماكن العمل عن طرق السلامة والإسعافات الأولية وخطط الإخلاء في حالة الطوارئ.

٤- التفتيش والرقابة

- خول القانون الجهة الإدارية المختصة (وزارة العمل) سلطة التفتيش على المنشآت للتحقق من التزامها بمتطلبات السلامة.
- أعطى للمفتشين سلطة إصدار أوامر بإيقاف العمل جزئياً أو كلياً عند وجود خطر داهم يهدد حياة العمال أو صحتهم.
- نص على أن قرارات التفتيش يجب أن تُوثق وتُسجّل، مع إمكانية التظلم منها أمام الوزير المختص.

٥- اللجان والمجالس العليا

أنشأ القانون المجلس الأعلى للسلامة والصحة المهنية ليضع السياسات العامة، ويضم في عضويته ممثلين عن الحكومة، أصحاب الأعمال، والمنظمات النقابية. وألزم المنشآت الكبرى بتشكيل لجان داخلية للسلامة تضم ممثلين عن الإدارة والعمال، تتولى متابعة تطبيق قواعد السلامة في مكان العمل.

٦- العقوبات

منح القانون للوزير المختص سلطة توقيع جزاءات إدارية مثل الإنذار أو الغرامة أو الإغلاق المؤقت للمنشأة في حالة وجود خطر داهم. في حالات جسيمة، يمكن إحالة صاحب العمل للمساءلة الجنائية، لكن النصوص جاءت عامة ولم تحدد بشكل دقيق طبيعة العقوبات أو مستوياتها.

المحور الثاني: مقارنة نصوص القانون الجديد مع معايير منظمة العمل الدولية

١- السياسة الوطنية للسلامة والصحة المهنية

المعايير الدولية: اتفاقية ١٥٥ بتلزم الدول الأعضاء بوضع سياسة وطنية شاملة للسلامة والصحة المهنية، تتضمن أهداف واضحة، وآليات تنفيذ، ومشاركة الأطراف الثلاثة (الدولة – أصحاب الأعمال – العمال). أما اتفاقية ١٨٧ فبتشدد على وجود إطار ترويجي مستدام يشجع ثقافة وقائية.

القانون المصري ٢٠٢٥: خصص مواد لإنشاء المجلس الأعلى للسلامة والصحة المهنية، وده خطوة إيجابية، لكنه لم يضع بوضوح إطاراً وطنياً شاملاً يربط بين التشريع، التخطيط، المتابعة، والوقاية المستمرة. المجلس أقرب لكيان استشاري بيروقراطي أكثر منه هيئة مستقلة ذات سلطات حقيقية.

٢- مشاركة العمال

المعايير الدولية: المشاركة المتوازنة بين العمال وأصحاب الأعمال في صياغة وتنفيذ سياسات السلامة أمر جوهري. ويُشترط أن تكون هناك آليات حقيقية لتمثيل العمال، سواء من خلال النقابات أو ممثلين منتخبين.

القانون المصري ٢٠٢٥: اكتفى بالنص على وجود ممثلين للنقابات في بعض اللجان، لكن بشكل محدود وغير ملزم بتوازن حقيقي. العامل ما زال متلقياً للسياسات وليس مشاركاً في صنعها.

٣- حق الامتناع عن العمل في حالة الخطر

المعايير الدولية: تنص اتفاقية ١٥٥ صراحة على أن للعامل الحق في الامتناع عن العمل إذا كان هناك خطر جسيم وداهم يهدد حياته أو صحته، دون أن يتعرض لعقوبة أو فقدان للأجر.

القانون المصري ٢٠٢٥: لم ينص بوضوح على هذا الحق. صحيح أنه منح السلطات سلطة إيقاف العمل عند وجود خطر، لكنه لم يضع ضمانات فردية تحمي العامل إذا قرر من تلقاء نفسه رفض أداء عمل خطير.

٤- التفتيش والاستقلالية

المعايير الدولية: تؤكد على أن أجهزة التفتيش يجب أن تكون مستقلة ومحيدة، وأن تملك صلاحيات فعلية وموارد كافية، وتصدر تقارير دورية علنية.

القانون المصري ٢٠٢٥: التفتيش يظل تابعًا إداريًا للوزير المختص، بما يقلل من استقلاليته، كما أن النصوص لم تلزم بنشر تقارير شفافة للرأي العام أو للعمال.

٥- الوقاية مقابل التعويض

المعايير الدولية: تركز على الوقاية والحد من المخاطر قبل وقوع الحوادث، لا الاكتفاء بالتعويض بعدها.

القانون المصري ٢٠٢٥: رغم النصوص على الفحوص الطبية الدورية والتدريب، إلا أن المنظور العام ظل أقرب للمعالجة بعد وقوع الخطر، لا الوقاية الممنهجة المبنية على تقييم مخاطر شامل.

٦- دمج البعد البيئي والتغير المناخي

المعايير الدولية الحديثة: اتفاقية ١٨٧ والتوصيات المصاحبة لها تؤكد أن الصحة المهنية لا تتفصل عن القضايا البيئية، وأن تغير المناخ، والتلوث، والكوارث الطبيعية أصبحت جزءًا من منظومة المخاطر المهنية.

القانون المصري ٢٠٢٥: لم يشر بشكل مباشر إلى التغير المناخي أو المخاطر البيئية الواسعة، مكثفًا بالمخاطر التقليدية (فيزيائية – كيميائية – بيولوجية).

٧- العقوبات والردع

المعايير الدولية: تنص على أن يكون هناك نظام عقوبات فعال وراذع في حالة الإهمال أو التقصير من صاحب العمل بما يؤدي إلى إصابات أو وفيات.

القانون المصري ٢٠٢٥: العقوبات أقرب لإجراءات إدارية (إنذار – غرامة – إغلاق مؤقت)، وغالبًا غير رادعة، ولا تضع المسؤولية الجنائية موضع التطبيق إلا في حالات نادرة وغير محددة بوضوح.

المحور الثالث: الثغرات الجوهرية في القانون ورؤية نقدية

١- غياب حق الامتناع عن العمل في حالة الخطر

أكبر ثغرة في القانون أنه لم يمنح العامل الحق في التوقف عن أداء العمل إذا كان الخطر داهمًا وجسيمًا. النص ركز على سلطة الجهة الإدارية في إيقاف العمل، لكن لم يمنح الفرد العامل حماية قانونية إذا رفض تنفيذ عمل يهدد حياته. هذا الغياب يعكس عقلية تشريعية تعتبر العامل طرفًا سلبيًا، ينتظر تدخل الدولة، بينما المعايير الدولية تؤكد أن العامل نفسه هو خط الدفاع الأول عن حياته.

٢- ضعف مشاركة العمال في صنع القرار

القانون تحدّث عن لجان للسلامة ومجلس أعلى، لكن مشاركة العمال فيها جاءت شكلية. الممثلون عن العمال لا يتمتعون بسلطة متوازنة مع أصحاب الأعمال، وغالبًا يكون وجودهم أقرب للديكور. هذا يفرغ فكرة "الشراكة الاجتماعية" من مضمونها، ويعيد إنتاج علاقة العمل الهرمية التي تجعل صوت صاحب العمل هو المهيمن.

٣- غلبة الطابع البيروقراطي على التفويض

نظام التفويض بقي خاضعًا للوزير المختص، ما يعني أن الرقابة تظل في إطار إداري بيروقراطي بعيد عن الاستقلالية والشفافية. التجارب السابقة تؤكد أن مفتشي السلامة في مصر يعانون من نقص الموارد وضعف التدريب، فضلًا عن احتمال تعرضهم لضغوط سياسية أو فساد. القانون لم يقدم حلًا جذريًا لهذه الإشكالية، بل أعاد تدويرها.

٤- منظور علاجي أكثر منه وقائي

النصوص ركّزت على الفحوص الطبية الدورية والتبليغ عن الإصابات، لكن هذا يعكس منظورًا علاجيًا لما يحدث بعد وقوع الخطر، لا على الوقاية الاستباقية. غابت إلزامات واضحة على صاحب العمل بإجراء تقييم شامل للمخاطر في بيئة العمل وتحديثه دوريًا، كما هو الحال في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٥٥.

٥- تغيب البعد البيئي والمناخي

في وقت أصبحت فيه قضايا التغير المناخي والتلوث والكوارث البيئية مرتبطة مباشرة بسلامة العمال (خاصة في قطاعات الزراعة، والصناعة الثقيلة، والمناجم)، لم يذكر القانون أي التزامات تتعلق بدمج هذه المخاطر في سياسات السلامة. هذا الفراغ التشريعي يجعل النصوص وكأنها تعود لزمان سابق لا يرى في الصحة المهنية سوى خوذة وكمامة، بينما العالم يتحدث عن منظومات متكاملة للصحة البيئية والمهنية معًا.

٦- عقوبات هزيلة وغير رادعة

القانون اكتفى بعقوبات إدارية مثل الغرامات البسيطة أو الإغلاق المؤقت، بينما الواقع يؤكد أن كثيرًا من أصحاب الأعمال لن يبالوا بمثل هذه الإجراءات، خصوصًا في القطاعات غير الرسمية أو التي تتمتع بعلاقات قوية مع السلطة. غياب العقوبات الجنائية الواضحة في حالات الإهمال الجسيم أو الوفاة يجعل من النصوص مجرد "تحذيرات" بلا قوة ردع حقيقية.

٧- غياب الربط بين السلامة والحقوق النقابية

في الوقت الذي يفترض أن تكون النقابات العمالية شريكاً أساسياً في مراقبة وتطبيق قواعد السلامة، تجاهل القانون منحها صلاحيات حقيقية في هذا المجال. لم ينص مثلاً على حق النقابة في طلب التفتيش الفوري أو إيقاف العمل عند وجود خطر. بهذا يصبح العامل والنقابة معاً رهائن لسلطة صاحب العمل والبيروقراطية الحكومية.

رؤية نقدية

يمكن القول إن الباب الخاص بالسلامة والصحة المهنية في قانون ١٤ لسنة ٢٠٢٥ أقرب إلى "تجميل تشريعي" يضع على الورق التزامات شكلية، لكنه لا يوفر أدوات فعّالة لحماية حياة العمال. الرؤية التي حكمت صياغة القانون لم تكن قائمة على فلسفة "الوقاية أولاً" أو "العمال شركاء"، وإنما على منطق الدولة الوصية وصاحب العمل المسيطر.

وفي ظل واقع مصري يشهد مئات الحوادث والإصابات سنوياً، فإن هذا القانون لن يغير كثيراً ما لم تتغير المنظومة ككل: تفتيش مستقل، نقابات حرة، مشاركة عمالية حقيقية، عقوبات رادعة، وربط السلامة بقضايا البيئة والمناخ.

الخاتمة

قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ تضمّن نقلة شكلية مهمة بإسناد باب مستقل للسلامة والصحة المهنية، ووضع التزامات على أصحاب الأعمال بالفحص والتدريب والتفتيش وإنشاء أجهزة ولجان. لكن التحليل النقدي كشف أن القانون لا يزال يعاني من أوجه قصور جوهرية من غياب حماية العامل الفردية (حق الامتناع عن العمل عند الخطر الجسيم)، مشاركة عمالية شكلية، تفتيش غير مستقل، عقوبات إدارية ضعيفة، ونقص في منظور الوقاية المنهجي وربط السلامة بالمخاطر البيئية والمناخية. إذا لم تُعالج هذه الثغرات عبر تعديل نصي وآليات تنفيذية قوية، فستبقى حماية العمال في معظم القطاعات عرضة للقصور على أرض الواقع، والقانون سيبقى نصاً جيداً على الورق لكنه محدود التأثير فعلياً.

توصيات

١. إقرار حق الامتناع عن العمل عند وجود خطر جسيم وداهم، مع حماية العامل من أي جزاء.
٢. تعزيز مشاركة العمال والنقابات في لجان السلامة ومنحهم صلاحيات فعلية.
٣. استقلال جهاز التفتيش عن الوزارة وتوفير موارد كافية له.

٤. تشديد العقوبات لتكون رادعة في حالات الإهمال أو الحوادث الجسيمة.
٥. اعتماد نهج وقائي شامل يفرض تقييم دوري للمخاطر بدلاً من التركيز على العلاج بعد وقوع الإصابات.
٦. دمج البعد البيئي والمناخي ضمن سياسات السلامة والصحة المهنية.