

((المحاضرة الاولى))

الصحة والسلامة المهنية وتفتيش العمل.

لارتباط موضوع الصحة والسلامة المهنيين للعمال معا من جهة بالتفتيش من قبل السلطات المختصة على المشاريع وادارتها حول ذلك من جهة اخرى ،فقد ارتأى المشرع العراقي في القانون رقم 37 لسنة 2015 وصنفهما في فصل واحد .

اولا: الصحة والسلامة المهنية

في سبيل ادارة تخطيط ومراقبة تنفيذ شؤون الصحة والسلامة المهنية يتولى المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية .ومهمة نشر ثقافة السلامة وحماية العمال في مواقع العمل من الامراض المهنية واصابات العمل وبالتعاون مع اصحاب العمل او الادارة وممثلين العمال ،وقد حدد المشرع العراقي اساليب الحماية المعنية بحماية الصحة والسلامة في مكان العمل.

السلامة المهنية

ان الارتقاء بمستوى العمل يتطلب حماية السلامة المهنية للعمال تحقيقا لمصلحة المشروع ومصلحة العامل

التزامات اطراف العلاقة الانتاجية فيما يتعلق بالسلامة المهنية

وتتمثل اطراف العلاقة (بالوزارة ، العمال ، صاحب العمل) اذ يعد كل منهم مسؤول عن الحوادث والاصابات المهنية ، ولذلك فقد ضمنه المشرع التزامات على كل منهم :

اولاً: التزامات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، تكون الوزارة مسؤولة من خلال المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية وتتمثل بالتالي :

1. تحديد وتقويم مخاطر العمل مع وجوب اجراء قياس للملوثات في بيئة العمل واخذ نماذج من موقع العمل مع ابلاغ صاحب العمل .
2. مراقبة العوامل المؤثرة على صحة وسلامة العمل .
3. تقديم النصائح حول تخطيط وتنظيم العمل بما في ذلك الآلات .
4. المشاركة في تطوير برامج تحسين ممارسات العمل وفحص القديم من النواحي الصحية للمعدات الجديدة .
5. مراقبة صحة العمال واصحاب العمل .
6. تكييف العمال مع العمل والاسهام في اجراءات التأهيل المهنية .

ثانياً: التزامات صاحب العمل :

يكون صاحب العمل مسؤولاً عن توفير الحد الأدنى لمتطلبات الصحة والسلامة المهنية في جميع الورش التي يعمل فيها العمال في المشروع ويكون مسؤولاً عن التالي :

1. احاطة العمال كتابة قبل المباشرة بالعمل بمخاطر العمل ووسائل الوقاية الواجب اتخاذها.
2. تعليق تعليمات الصحة والسلامة المهنية في موقع العمل في مكان واضح ظاهر.
3. اتخاذ الاجراءات اللازمة لتوفير الوقاية للعمال بما يتناسب مع نوع العمل وفي اماكن مخصصة ومعروفة في المشروع.
4. يعاقب صاحب العمل بغرامة لا تقل عن خمسمائة الف دينار ولا تزيد عن مليون او الحبس من شهر لسنة في حالة المخالفة.

ثالثاً: ويفرض المشرع على العامل عددا من الالتزامات في مجال الصحة والسلامة المهنية بغية الحفاظ عليه وتتمثل بالتالي :

1. اتباع الاوامر والتعليمات المتعلقة بالوقاية والسلامة المهنية مع استخدام الوسائل الوقائية المناسبة.

2. عدم ادخال المؤثرات العقلية الى موقع العمل او الحضور تحت تأثيرها.
3. التقيد بمواعيد الفحص الطبي الدوري وفق ما يقرره الطبيب في المشروع او الجهة الطبية المختصة.
4. الابتعاد عن مواقع العمل في حالة الخطر الحقيقي والتعاون مع صاحب العمل في هذا المجال.

الصحة المهنية

مع عدم تحميل العامل اي تكاليف لتوفير بيئة عمل صحية وأمنة بما في ذلك الرعاية الطبية وتكاليف الادوية الموصوفة والفحوص اليدوية والمختبرية والاشعة والفحوص الاولى ، فقد ادرج المشرع العراقي عددا من الالتزامات على صاحب العمل تتراوح حسب حجم مشروعه :

اولاً: على صاحب العمل توفير وسائل الاسعافات الطبية في مكان العمل وعليه:

1. اذا كان عدد عماله يزيد عن 50 عامل استخدام ممرض ملم في الاسعافات الطبية والتقاعد مع طبيب خاص بمعالجة عماله في عيادة تخصص في مكان العمل مع تقديم العلاج والادوية مجانا .
2. اذا زاد عدد العمال عن 100 فعلى الطبيب الدوام لمدة لا تقل عن ساعتين يوميا.
3. اذا زاد عدد العمال عن 500 عامل فيعين صاحب العمل طبيبا معتمدا وينشا مستوصفا خاصا تتوافر فيه وسائل المعينة والعلاج ويتولى الطبيب تقرير الخالات التي تحتاج الى اجازة مرضية او معاينة لأطباء اختصاص وجراحين.
4. ويمكن لأصحاب العمل في منطقة بها عدد من المشاريع الاتفاق على انشاء مستوصف عام بهدف تقديم الخدمات الطبية.

ثانياً: يطبق الاحكام الخاصة باصابات العمل في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي على العمال غير المضمونين ويلتزم صاحب العمل بالتالي :

1. يدفع صاحب العمل الى دائرة الضمان الاجتماعي ازاء التزاماتها تعويضاً للعمال يتمثل ب50% من الاجر اليومي للعامل او الشهري لمدة سنة اذا سببت الاصابة عجزاً جزئياً للعامل.
2. يدفع صاحب العمل الى دائرة الضمان الاجتماعي ازاء اداء التزاماتها تعويضاً للعمال اذا سببت الاصابة عجزاً يصل الى 100% من اجر العامل اليومي او الشهري اذا سببت الاصابة بوفاة العامل او نتج عن الاصابة بعجز كلي.

ثانياً: تفتيش العمل

يقصد بتفتيش العمل بوجه عام القيام بالفحص الدقيق المبني على الخبرة الدراسية بجميع شروط العمل السائدة في أماكن العمل وذلك بهدف اكتشاف النواحي المخالفة للأحكام القانونية وكذلك معرفة أوجه النقص التي لم تتعرض لها هذه الأحكام وبالتالي اتخاذ الإجراءات اللازمة لتصحيحها وإزالتها عن طريق التوجيه والإرشاد أولاً ثم الردع والقمع ثانياً إذا أصر المخالفون على عدم التنفيذ وفي ضوء هذا المفهوم للتفتيش يتضح إن وظائف التفتيش تتمثل بمراقبة مدى تطبيق أحكام القانون وتقديم النصائح والإرشادات لأصحاب العمل والعمال لمساعدتهم على فهم أحكام القانون وكذلك معرفة أوجه النقص في التشريع وأخطار السلطة المختصة عنه . أما عن الواجبات الملقة على عاتق مفتش العمل فهي تتمثل بانعدام أية مصلحة له في المشروع لخاضع الإشرافه والهدف من هذا الحظر هو عدم تأثر قراراته بهذه المصلحة وعدم إفشائه لإسرار العمل التي يطلع عليها وان يؤدي واجبه بكل أمانة وإخلاص والتزامه بالحياد التام بين طرفي علاقة العمل دون أي تأثيرات تؤدي إلى انحرافه عن الأمانة التي يجب ان يتصف بها ، فضلاً عن قيامه بالزيارات التفتيشية واعداد التقارير عنها وفي مقابل ذلك فقد منح المفتش صلاحيات تمكنه من اداء مهمته وفي مقدمتها دخول أماكن العمل بدون إذن حيث يحمل المفتش بطاقة تثبيت صفته هذه ويكون له حق الاطلاع على الدفاتر والسجلات المتعلقة بساعات العمل والإجازات التي تمنح للعمال وفحص تلك السجلات للتأكد من سلامة تنفيذ أحكام القانون ولمفتش العمل ايضاً التحري عن المخاطر المهني فيقوم بمراقبة ومتابعة كل برامج الصحة والسلامة المهني لضمان سلامة العمال ، وله كذلك في حال اكتشافه مخالفة

صاحب العمل لاحكام القانون ان يوجه إنذار لصاحب العمل لإزالة المخالفة ثم يقوم بتحرير محضر بتلك المخالفة والتفتيش على أنواع فهناك التفتيش الدري لاماكن العمل والتفتيش الطارئ والذي يتم اما للتحقيق في شكوى معينة او للتحقيق في إصابات العمل التي يتعرض لها العمال أثناء العمل او بسببه وفي مقابل ذلك فان مهمة التفتيش لابد ان تواجهها مشاكل ومعوقات ومنها النقص في عدد المفتشين وفي مستلزماتهم المادية وتدني كفاءتهم الفني إضافة إلى عدم تعاون أطراف علاقة العمل مع المفتش وضعف الوعي لدى العمال ولكي يحقق جهاز التفتيش أهدافه ويقتضي تهيئة المستلزمات الضرورية اللازمة لمزاولة نشاطه وتتمثل بتهيئة الكادر البشري المتخصص ودعمه مادياً ومنح المفتش صلاحيات كافية للقيام بمهامه

تشكيل لجان التفتيش

اولا: عضوية اللجان

تشكل لجان تفتيش العمل برئاسة موظف من الوزارة بعنوان مفتش عمل وممثل عن اصحاب العمل الاكثر تمثيلا وممثل عن العمال الاكثر تمثيلا مع الزام اللجنة بمرافقة ممثل عن (المركز الوطني لصحة والسلامة المهنية) في المشاريع التي تتطلب ذلك اي بحسب الشكوى المقدمة والمعلومة الواصلة للوزارة حول تهديد حياة العمال او صحتهم .

ثانيا :شهادة مفتش العمل

لا يعين مفتش العمل الا من كان :

-حاصل على شهادة جامعية اولية على الاقل ذات الاختصاص

-ناجحا في دورة تدريبية لهذا الغرض وبذلك رفع المشرع العراقي في قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 الدرجة العلمية المطلوبة من شهادة الاعدادية كأقل درجة الى البكالوريوس مع تطور الثقافة العامة في العراق .

-اداء اليمين وهويات اللجان يؤدي مفتش العمل وممثل العمال وممثل اصحاب العمل الاكثر تمثيلا قبل ممارسة عمل امام الوزير ومن يخولة اليمين القانونية الاتية(اقسم بالله العظيم ان اقوم بواجبي بأمانة وحياد وان لا افشي سرا من اسرار المهنة التي اطلع عليها بحكم وظيفتي

هذه حتى بعد تركي لها) ويمنح العضر بطاقة هوية موقعا من الوزير تثبت هويتهم وصفتهم لهم ابرازها عند الحاجة .

-الجهات المساندة الى لجنة التفتيش للجنة التفتيش الاستعانة بالخبراء والمختصين من اصحاب المؤهلات العلمية كالأطباء والمهندسين كما تلتزم قوى الامن بتلبية طلب لجان التفتيش بمؤازرتهم اثناء قيامهم بمهامهم

صلاحيات وسلطات لجان التفتيش

يلاحظ ان المشرع العراقي في مقابل منح لجان التفتيش صلاحيات وسلطات مدعومة بنص القانون واسع فإنه يصنع محظورات بحكم اليمين المؤدى اما الوزير والممثل بالاتي :

-تحقيق ايه فائدة مباشرة او غير مباشرة في المشاريع الخاضعة لرقابتهم

-افشاء الاسرار التي يطلعون عليها اثناء قيامهم بواجبهم وحتى بعد تركهم العمل ويتعرضون للمسائلة القانونية عند افشائها.

صلاحيات لجان التفتيش المعتادة

-الدخول الى مكان العمل الخاضع للتفتيش بحرية ودون سابق انذار وفي اي وقت من النهار والليل

-اجراء اي فحص او استفسار تعده ضروريا من عدم وجود المخالفة لقانون العمل والقوانين الملحقه به .

-اخذ نماذج من مكان العمل تتعلق بالصحة والسلامة المهنية لغرض التحليل على ان يبلغ صاحب العمل بذلك او من ممثليه في الادارة .

-اعداد تقرير مفصل عن كل زيارة تفتيشية يتضمن خلاصة عن المخالفات والتوجيهات لاتخاذ الاجراءات القانونية بحق صاحب العمل المخالف

-على الوزير توجيه اذار الى صاحب العمل المخالف قبل احالته الى محكمة العمل المختصة او يقرر الوزير احالته الى المحكمة الجنائية حسب الاحوال .

-يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر او غرامة مئة الف دينار ولا تزيد على مليون دينار كل من منع لجان التفتيش من اداء عملها .

صلاحيات لجان التفتيش العاملة

-اتخاذ الاجراءات في حالات الخطر الشديد الذي لا يحتمل امهالا كما في ذلك توقيف العمل كليا او جزئيا او اخلاء مكان العمل .

-للووزارة بناء على تقرير لجان التفتيش ان تقرر غلق مكان العمل او ايقاف عمل الة او اكثر اذا امتنع صاحب العمل عن تنفيذ تعليمات الصحة والسلامة المهنية او في حالة اخرى منع لجان التفتيش المختصة من دخول اماكن العمل او حتى زوال سبب الغلق او الايقاف بعد اذاره بأزالة المخالفة

-يستحق العمال الذين توقفوا بسبب الحالتين السابقتين كامل اجورهم عن مدة الاغلاق او التوقف .

-يحال صاحب العمل لمحاكم العمل المختصة او للمحاكم الجنائية بناءا على المخالفات السابقة وتقرير لجان التفتيش وبموجب كتاب من وزير العمل والشؤون الاجتماعية بخصوص ذلك .

حماية فئات خاصة في قانون العمل

نتابع في المعالجة القانونية لقانون العمل رقم 37 لسنة 2015 احكام الخاصة بعمل فئات يحددها المشرع بقواعد خاصة تنظم عملهم لكونهم الأضعف في العمل كالأحداث والنساء او بسبب طبيعة اعمالهم كعمال المقالع والمحاجر او بسبب جنسيتهم .

حماية المرأة العاملة

حظيه موضوع حماية المرأة العاملة باهتمام كبير على المستوى الدولي فقد صدرت عدد من الاتفاقيات الخاصة بتشغيل النساء كالاتفاقية رقم 4 لسنة 1919 بعدم جواز تشغيل النساء ليلا والاتفاقية رقم 13 لسنة 1921 والمتعلقة بالحماية من التسمم والاتفاقية رقم 103 لسنة 1952 والخاصة بحماية الأمومة .

اما بالنسبة لمنظمة العمل العربية فقد اصدرت العديد من الاتفاقيات الا ان ابرزها الاتفاقية رقم 5 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة والتي تجيز حصولها على اجازة كاملة قبل وبعد الوضع لمدة لاتقل عن 10 اسابيع .

التزامات صاحب العمل الذي شغل النساء في مشروعة

ينص القانون ابتداء على :

-على صاحب العمل الذي شغل عاملة فأكثر وضع نسخة من الاحكام القانونية والتعليمات التنظيمية والنظام الداخلي للمشروع في لوحة الاعلانات في مكان واضح ظاهر بمقر العمل .

-على صاحب العمل الذي يستخدم النساء توفير اماكن لراحتها وحسب متطلبات العمل.

-يلتزم صاحب العمل في المشاريع التي تعمل فيها العاملات انشاء دور حضانة بمفرده او بالاشتراك مع صاحب العمل او اصحاب عمل اخرين في مشاريع اخرى متقاربة

يحظر على صاحب العمل اتيان الافعال الاتية :

-يحظر ارغام العاملة الحامل او المرضعة على اداء عمل اضافي تقرر اللجنة الطبية المختصة لانه مضر بصحة الام والطفل

-يحضر تشغيل العاملة ليلا الا اذا كان العمل ضروري او بسبب قوة القاهرة او المحافظة على مواد اولية او المحافظة على منتجات سريعة التلف او كان هناك توقف سابق في المشروع بسبب حدث قوة القاهرة ولم يكن متوقعا ويكون لمرة واحدة لا تتكرر

يرد استثناء على الحظر من التشغيل بالعمل الليلي على العاملات ذي الفئات التالية :

-العملات بأعمال ادارية او تجارية .

- العاملات بالخدمات الصحية او الترفيهية .
- العاملات في خدمات النقل او الاتصالات .
- يسمح للعاملة بمدد ارضاع لمدة ساعة لطفلها عد من ضمن وقت العمل .
- يعاقب كل صاحب العمل يخالف احكام الفصل الخاص لتنظيم عمل المرأة العاملة بغرامة لا تقل عن 100 الف دينار ولا تزيد 500 الف دينار .

اجازات و اوقات الراحة للمرأة العاملة

ان تنظيم اوقات العمل والراحة للعاملة يدخل ضمن نطاق القواعد الامرة التي تتمثل في الرأي :

اولا: الراحة الليلية : تمنح المرأة العاملة مدة راحة يومية لا تقل عن 11 ساعة متواصلة يكون من بينها بالضرورة مالا يقل عن 7 ساعات من المدة الليلية الواقعة بين 9 ليلا و 6 صباحا

ثانيا : اجازت العمل والوضع الطبيعي : تحصل العاملة التي تكون في حالة حمل ووضع بإجازة تكون بمدة 14 اسبوع في السنة وفقا للشروط التالية :

-اجر تام .

-تحصل عليه العاملة بموجب شهادة طبية صادرة من الجهة المختصة .

-تتمتع العاملة بإجازة قبل الوضع ب 8 اسابيع و 6 اسابيع بعد الوضع .

-اذا حصلت مشاكل صحية للعاملة قبل الولادة فمن الممكن تمديد اجازتها على ان لا يضر ذلك بالإجازة الخاصة بعد الولادة .

-يضمن للمرأة العاملة في نهاية اجازة الحمل والوضع وكذلك الامومة العودة الى نفس عملها او عمل مساوئ له وبنفس الاجر.

-لا يجوز للمرأة العاملة العمل في اجازة الحمل والوضع بعمل ماجور لدى صاحب عمل اخر .

ثالثا :اجازة الولادة بمضاعفات : وتكون بموجب تقرير طبي يصدر عن الجهة المختصة طبيا
تقرير تمديد الاجازة الخاصة بالوضع في الحالات ووفق الشروط التالية :

- الولادة الصعبة او ولادة اكثر من طفل او ظهور مضاعفات قبل وبعد الولادة .
- تمديد الاجازة لتصل بأجمعها الى 9 اشهر
- تكون الاجازة الاجازة الزائدة عن 8 اسابيع اجازة مضمونة وتطبق عليها احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي .

رابعا : اجازات الامومة (وقف عقد العمل لاغراض رعاية الطفولة)
للام العاملة وبموافقة صاحب العمل الحصول على فترات توقف عن العمل تنصرف فيها برعاية طفلها وهيه بنوعين بالشكل التالي :

-توقف لمدة سنة ويكون بموافقة صاحب العمل غير مأجورة ولمدة سنة لرعاية طفلها الذي لم يكمل سنة ولايجوز العمل خلال هذه المدة خلافا للغرض الذي شرع من اجله والتي تعنى برعاية الطفل والا عدت ملغاة ولصاحب العمل ان يطلب من العاملة العودة الى عملها لديه من التاريخ الذي يحدده لذلك .

-التوقف لمدة ثلاث ايام وتكون هذه دون انقطاع تام خلال اسبوع العمل وبالشروط التالية وهذه تصح حتى للاب العامل الذي لديه طفل وليس فقط للعاملة (وتكون بموافقة صاحب العمل) (ويكون لدى العامل او العاملة طفل او اكثر دون السادسة ومريض) والانقطاع لمدة 3ايام لكل حالة تقتضيها ذلك) (وعدم استحقاق الاجرطيلة مدة الانقطاع)

ويلاحظ ان المشرع العراقي اعفي من تطبيق احكام الفصل الخاص لحماية عمل
العاملات من كانت تعمل في (مشروع عائلي) (لا يعمل في المشروع سوى افراد
الاسرة وتكون الادارة فيه للزوج او الاب او الام او الاخ).