

((المحاضرة الاولى))

الصحة والسلامة المهنية وتفتيش العمل.

لارتباط موضوع الصحة والسلامة المهنية 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 وصفهما 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 موقع العمل من الامراض المهنية واصابات العمل وبالتعاون مع اصحاب العمل او الادارة وممثلي 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 يعده كل منهم مسؤوال عن الحوادث والاصابات المهنية ، ولذلك فقد ضمنه المشرع التزامات على كل منهم :

اولاً: التزامات وزارة العمل والشئون الاجتماعية ، تكون الوزارة مسؤولة من خلال المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية وتمثل وبالتالي :

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 النصح 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 العمل واصحاب العمل .
6. تكيف العمل مع العمل والاسهام في اجراءات التأهيل المهنية .

ثانياً: التزامات صاحب العمل :

يكون صاحب العمل مسؤولاً عن توفير الحد الادنى 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 عدداً من الالتزامات في مجال الصحة والسلامة المهنية بغية الحفاظ عليه وتمثل وبالتالي :

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 وتكليف الادوية الموصوفة والفحوص اليدوية والمخترية والأشعة 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 والتقادم 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 وينشأ مستوصفا خاصا تتوافر فيه وسائل المعينة والعلاج ويتولى الطبيب تقرير الحالات التي تحتاج الى اجازة مرضية او معاينة لأطباء اختصاص وجراحين.
4. ويمكن لصاحب العمل في منطقة بها عدد من المشاريع الاتفاق على انشاء مستوصف عام بهدف تقديم الخدمات الطبية.

ثانياً: يطبق الأحكام 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 بـ 50% 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 وازالتها عن طريق التوجيه والإرشاد اولاً ثم الردع والقمع ثانياً اذا أصر المخالفون على عدم التنفيذ وفي ضوء هذا المفهوم للتلفتيش 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 الملقاة على عاتق مفتش العمل فهي تتمثل بانعدام اي مصلحة له في المشروع لخاضع الاشرافه والهدف من هذا الحظر هو عدم تأثر قراراته بهذه المصلحة وعدم افسائه لإسرار العمل التي يطلع عليها وان يؤدي واجبه بكل أمانة وإخلاص والتزامه بالحياد التام بين طرف في علاقة العمل دون أي تأثيرات تؤدي إلى انحرافه عن الأمانة التي يجب ان يتصرف 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 أدنى حيث يحمل المفتش بطاقة تثبت صفة 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 والتقتيس على أنواع فهناك التقتيس الدرى لاماكن العمل والتقتيس 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 التقتيس لابد ان تواجهها مشاكل ومعوقات ومنها النقص في عدد المفتشين وفي مستلزماتهم المادية وتدني كفاءتهم الفنية إضافة إلى عدم تعاون أطراف علاقه العمل مع المفتش وضعف الوعي لدى العمال ولكي يحقق جهاز التقتيس أهدافه ويقتضي تهيئة المستلزمات الضرورية الازمة لمزاولة نشاطه وتمثل بتهيئة الكادر البشري المتخصص ودعمه مادياً ومنح المفتش صلاحيات كافية للقيام بمهامه

تشكيل لجان التقتيس

اولا: عضوية اللجان

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

ثانياً: شهادة مفتش العمل

لا يعين مفتش العمل الا من كان :

-حاصل على شهادة جامعية اولية على الاقل ذات الاختصاص

-ناجحاً 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 اصحاب العمل الاكثر تمثيلاً قبل ممارسة عمل امام الوزير ومن يخولة اليمين القانونية الاتية (اقسم بالله العظيم ان اقوم بواجبني بأمانة وحياد وان لا افشي سراً من اسرار المهنة التي اطلع عليها بحكم وظيفتي

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

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

صلاحيات وسلطات لجان التفتيش

يلاحظ ان المشرع العراقي في مقابل منح لجان التفتيش صلاحيات وسلطات مدرومة بنص القانون واسع فأنه يصنع محظورات بحكم اليمين المؤدى اما الوزير والمتمثل بالاتي :

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

-افشاء الاسرار التي يطلعون عليها اثناء قيامهم بواجبهم و حتى بعد تركهم العمل وي تعرضون 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 تعدد ضروريا من عدم وجود المخالفة لقانون العمل والقوانين الملحة 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 انذار 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 .

-للوزارة بناء على تقرير لجان التفتيش ان تقرر غلق مكان العمل او ايقاف عمله 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 انذاره 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 بناء على المخالفات السابقة وتقرير لجان التفتيش و بموجب 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 المقاول والمحاجر او بسبب جنسيتهم .

حماية المرأة العاملة

حضيـه موضـوع حماـية المرأة العـاملـة باهـتمـام كـبـير عـلـى المـسـتـوى الدـولـي فـقـدر صـدـرـت عـدـد من الـاـتـفـاقـيـات الـخـاصـة بـتـشـغـيل النـسـاء كـالـاـتـفـاقـيـة رـقـم 4 لـسـنـة 1919 بـعـد جـواـز تـشـغـيل النـسـاء ليـلا وـالـاـتـفـاقـيـة رـقـم 13 لـسـنـة 1921 وـالـمـتـعـلـقـة بـالـحـمـاـيـة مـن التـسـمـم وـالـاـتـفـاقـيـة رـقـم 103 لـسـنـة 1952 وـالـخـاصـة بـحـمـاـيـة الـأـمـوـمـة .

اما بـالـنـسـبة لـمـنـظـمة الـعـمـل الـعـرـبـيـة فقد اـصـدـرـت العـدـد من الـاـتـفـاقـيـات الا ان اـبـرـزـها الـاـتـفـاقـيـة رـقـم 5 لـسـنـة 1976 بشـانـ المرأة العـاملـة وـالـتـي تـجـيز حـصـولـها عـلـى اـجـازـة كـامـلـة قـبـل وـبـعـد الـوـضـع لـمـدـد لاـتـقـل عـن 10 اـسـابـيع .

التـراـمـات صـاحـبـ الـعـمـل الـذـي شـغـلـ النـسـاء فـي مـشـروـعـة

يـنـصـ القـانـونـ اـبـتـداءـ عـلـى :

-عـلـى صـاحـبـ الـعـمـلـ الـذـي شـغـلـ عـاملـةـ فـأـكـثـرـ وـضـعـ نـسـخـةـ مـنـ الـاـحـکـامـ الـقـانـونـيـةـ وـالـتـعـلـيمـاتـ التـنـظـيمـيـةـ وـالـنـظـامـ الدـاخـلـيـ لـلـمـشـروـعـ فـيـ لـوـحةـ الـاعـلـانـاتـ فـيـ مـكـانـ وـاـضـحـ ظـاهـرـ بـمـقـرـ الـعـمـلـ .

-عـلـى صـاحـبـ الـعـمـلـ الـذـي يـسـتـخـدـمـ النـسـاءـ توـفـيرـ اـمـاـكـنـ لـرـاحـتـهاـ وـحـسـبـ مـتـطـلـبـاتـ الـعـمـلـ .

-يـلـتـزـمـ صـاحـبـ الـعـمـلـ فـيـ مـشـارـيعـ الـتـي تـعـمـلـ فـيـهاـ عـامـلـاتـ اـنـشـاءـ دـورـ حـضـانـةـ بـمـفـرـدـهـ اوـ بـالـاشـتـراكـ مـعـ صـاحـبـ الـعـمـلـ اوـ اـصـحـابـ عـمـلـ اـخـرـينـ فـيـ مـشـارـيعـ اـخـرـىـ مـتـقـارـبـةـ

يـحـظـرـ عـلـى صـاحـبـ الـعـمـلـ اـتـيـانـ الـافـعـالـ الـاـتـيـةـ :

-يـحـظرـ اـرـغـامـ عـامـلـةـ الـحـاـمـلـ اوـ الـمـرـضـعـةـ عـلـىـ اـدـاءـ عـمـلـ اـضـافـيـ تـقـرـرـ اللـجـنـةـ الـطـبـيـةـ الـمـخـتـصـةـ لـانـهـ مـضـرـ بـصـحةـ الـاـمـ وـالـطـفـلـ

-يـحـضـرـ تـشـغـيلـ عـامـلـةـ ليـلاـ الاـ اـذاـ كـانـ عـمـلـ ضـرـوريـ اوـ بـسـبـبـ قـوـةـ قـاـهـرـةـ اوـ الـمـحـافـظـةـ عـلـىـ موـادـ اوـلـيـةـ اوـ الـمـحـافـظـةـ عـلـىـ مـنـتجـاتـ سـرـيـعةـ التـلـفـ اوـ كـانـ هـنـاكـ تـوـقـفـ سـابـقـ فـيـ الـمـشـروـعـ بـسـبـبـ حدـثـ قـوـةـ قـاـهـرـةـ وـلـمـ يـكـنـ مـتـوقـعـاـ وـيـكـونـ لـمـرـةـ وـاحـدـةـ لـاـ تـتـكـرـرـ

يـرـدـ اـسـتـثـنـاءـ عـلـىـ الـحـظـرـ مـنـ التـشـغـيلـ بـالـعـمـلـ الـلـيـلـيـ عـلـىـ عـامـلـاتـ ذـيـ الـفـئـاتـ الـتـالـيـةـ :

-الـعـامـلـاتـ بـأـعـمـالـ اـدـارـيـةـ اوـ تـجـارـيـةـ .

- 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 واوقات الراحة للمرأة العاملة

ان تنظيم اوقات العمل والراحة للعاملة يدخل ضمن نطاق القواعد الامرية التي تمثل في الرأي :

اولا: **الراحة الليلية** : تمنح المرأة العاملة مدة راحة يومية لا تقل عن 11 ساعة متواصلة يكون من بينها **بالضرورة** مala 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 **بإجازة الخاصة بعد الولادة** .

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

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

ثالثاً : 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 .

رابعاً : اجازات الامومة (وقف عقد العمل لاغراض رعاية الطفولة)

للام العاملة وبموافقة صاحب العمل الحصول على فترات توقف عن العمل تتصرف فيها برعاية طفليها وهي بنوعين بالشكل التالي :

-**توقف لمدة سنة** ويكون بموافقة صاحب العمل غير مأجورة ولمدة سنة لرعايا طفليها الذي لم يكمل سنة ولا يجوز العمل خلال هذه المدة خلافاً للغرض الذي شرع من أجله والتي تعنى برعاية الطفل والا عدت ملغاة ولصاحب العمل ان يطلب من العاملة العودة الى عملها لديه من التاريخ الذي يحدده لذلك .

-**التوقف لمدة ثلاثة أيام** وتكون هذه دون انقطاع تام خلال أسبوع العمل وبالشروط التالية وهذه تصح حتى للاعب العامل الذي لديه طفل وليس فقط للعاملة (وتكون بموافقة صاحب العمل) (ويكون لدى العامل او العاملة طفل او اكثر دون السادسة ومريض) والانقطاع لمدة 3 أيام لكل حالة تقتضيها ذلك) (وعدم استحقاق الاجر طيلة 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) .