

التنظيم القانوني لحقوق العمال في الصحة والسلامة المهنية الوطنية وفقا لاحكام قانون العمل رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥)

المدرس المساعد زهراء فاضل عبد الجليل
الباحث احسان عبد الهادي مكي

The Legal Organization of Workers' Rights in Occupational Health and Safety at the National Level According to the Provisions of Labor Law No. (٣٧) of the Year (٢٠١٥)

Assistant Lecturer Zahraa Fadhel Abduljaleel
Ihsan Abdulhadi Macki

المستخلص:

يهدف التنظيم القانوني لحقوق العمال في الصحة والسلامة المهنية إلى توفير بيئة عمل آمنة وصحية للعمال، وحمايتهم من المخاطر التي قد تتعرض لها صحتهم وسلامتهم أثناء العمل. ويتضمن هذا التنظيم مجموعة من القوانين واللوائح والأنظمة التي تحدد حقوق العمال ومسؤوليات أصحاب العمل والجهات الحكومية المعنية. وأهم عناصر هذا التنظيم تشتمل على: حقوق العمال تتضمن هذه الحقوق الحق في بيئة عمل آمنة وصحية، الحق في الحصول على المعلومات الكافية حول المخاطر المهنية، الحق في التدريب على السلامة، الحق في الإبلاغ عن المخالفات دون خوف من الانتقام، والحق في التعويض عن الإصابات والأمراض المهنية. إضافة إلى مسؤوليات أصحاب العمل لما تتضمنه هذه المسؤوليات من توفير بيئة عمل آمنة وصحية، تقييم المخاطر المهنية واتخاذ الإجراءات اللازمة للحد منها، توفير المعدات الوقائية الشخصية، إجراء تدريبات للعمال على السلامة، والتعاون مع الجهات الحكومية المعنية، كما وتشمل دور الجهات الحكومية في وضع القوانين واللوائح، تفتيش أماكن العمل والتأكد من التزامها بالقوانين، تقديم الدعم الفني والتوعية، والتحقيق في الحوادث والإصابات المهنية.

وتبرز أهمية هذا التنظيم في حماية صحة وسلامة العمال عن طريق تقليل عدد الإصابات والأمراض المهنية، وتحسين جودة حياة العمال، زيادة الإنتاجية حيث ان بيئة العمل الآمنة والصحية تساهم في زيادة إنتاجية العمال

وتحسين أدائهم، الالتزام الأخلاقي في توفير بيئة عمل آمنة وصحية كونه واجباً أخلاقياً على أصحاب العمل، امتثال الشركات بالقوانين واللوائح المعمول بها. اما التحديات التي تواجه هذا التنظيم فتتمثل بما تواجه بعض الدول من تحديات في تنفيذ القوانين واللوائح بشكل كامل وفعال، قد يكون هناك نقص في التوعية بأهمية السلامة والصحة المهنية لدى العمال وأصحاب العمل، نقص في الرقابة على تطبيق القوانين واللوائح. ولتعزيز هذا التنظيم يمكن اتخاذ بعض الإجراءات الخاصة بتطوير التشريعات، التوعية والتدريب التعاون بين الأطراف المعنية لتعزيز التعاون بين الحكومة وأصحاب العمل والعمال والنقابات، إضافة الى الرقابة الفعالة للتأكد من تطبيق القوانين واللوائح.

Abstract

The legal framework for labor rights in occupational health and safety aims to provide a safe and healthy work environment for workers and protect them from hazards that may affect their health and safety during work. This framework includes a set of laws, regulations, and systems that define the rights of workers, the responsibilities of employers, and the roles of relevant government entities.

The main elements of this framework include:

- **Workers' Rights:** These rights encompass the right to a safe and healthy work environment, the right to receive adequate information about occupational hazards, the right to safety training, the right to report violations without fear of retaliation, and the right to compensation for occupational injuries and illnesses.
- **Employer Responsibilities:** These responsibilities include providing a safe and healthy work environment, assessing occupational risks and taking necessary measures to mitigate them, providing personal protective equipment, conducting safety training for workers, and cooperating with relevant government entities.
- **Role of Government Entities:** This includes establishing laws and regulations, inspecting workplaces to ensure compliance with the laws, providing technical support and awareness, and investigating occupational accidents and injuries.

The importance of this framework lies in its role in protecting the health and safety of workers by reducing the number of occupational injuries and illnesses,

improving workers' quality of life, and increasing productivity since a safe and healthy work environment contributes to higher productivity and better performance. It is also an ethical obligation for employers to provide a safe and healthy work environment and to comply with existing laws and regulations.

However, the challenges faced by this framework include difficulties in fully and effectively implementing laws and regulations in some countries, a lack of awareness regarding the importance of occupational health and safety among workers and employers, and insufficient oversight of law and regulation enforcement.

To enhance this framework, certain measures can be taken, such as developing legislation, increasing awareness and training, and fostering collaboration between relevant parties, including the government, employers, workers, and unions, along with effective oversight to ensure compliance with laws and regulations.

المقدمة

أولاً: موضوع البحث:

لقد شهد العالم تطوراً سريعاً في مجال الصناعة والتجارة والبناء والكثير من الأعمال، ولهذا شهدت بعض التشريعات تعديلات أو استبدالاً لنصوص أخرى أكثر مواكبة للتطور الهائل الذي شهده العالم، وإن لهذا التطور في التشريعات من حيث التعديل أو الاستبدال من الأهمية لا بد من البحث فيها من الناحية العلمية والقانونية حتى نصل إلى مراد القانون وإلى تشخيص النقص الحاصل في نصوصه، ومن هنا جاءت فكرة موضوع بحثنا "قانون العمل النافذ من حيث حقوق العمال والصحة والسلامة المهنية الوطنية".

ثانياً: أهداف البحث:

يهدف البحث إلى النظر في نصوص قانون العمل ومطابقتها للواقع وكذلك تسليط الضوء على النصوص لبعض المواضيع المتعلقة بالعمل في الوقت الحالي والتي ربما لم يشملها القانون، كذلك يهدف البحث إلى تحليل النصوص القانونية الخاصة بقانون العمل من أجل إيضاح أكبر، وكل ذلك ينصب في أهمية تحقيق الهدف الأساسي من قانون العمل في حماية حقوق العمال وضمان سلامتهم.

ثالثاً: إشكالية البحث:

إن لقانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ موارد في نصوص عديدة تحتاج إلى إيضاح أكبر من السابق كون أن القانون فتي العمر، ومنه هنا يثار التساؤل هل كان القانون القديم ناقصاً وجاء القانون الحالي ليشمل أغلب فئات العمال؟ وهل هناك حقوق تم إضافتها إلى القانون الحالي أهمها القانون السابق أو أغفلها؟ وهل جاءت نصوص القانون الحالي مطابقة لواقع العمل اليوم أم لا أم إن القانون الحالي قد أغفل عن معالجة جميع المشاكل المعاصرة التي تعترض سبل العمل والعمال؟

رابعاً: منهجية البحث:

أخذ البحث المنهج التحليلي مقارنة بين تشريعين أحدهما ملغي والآخر نافذ في دراسة موضوعه في تحليل بعض النصوص القانونية الخاصة بالعمل والضمان الاجتماعي والصحة والسلامة المهنية.

خامساً: الكلمات المفتاحية

قانون العمل، الضمان الاجتماعي، السلامة المهنية، مخاطر العمل، العمال.

سادسا: خطة البحث:

نتناول البحث في التنظيم القانوني لحقوق العمال في الصحة والسلامة المهنية الوطنية في ثلاثة محاث الاول نتناول فيه اهمية قانون العمل وطبيعته والثاني نبحت فيه عن حقوق العمال في ضوء قانون العمل اما المبحث الثالث سنبحث فيه عن السلامة الوطنية والمهنية.

المبحث الاول**اهمية قانون العمل وطبيعته**

يعد عقد العمل في القانون من العقود المسماة والخاضع لأحكام القواعد العامة^(١)، لذا فان القانون المدني لا يستطيع ان يحمي العامل بالشكل الكافي اذ لابد من تشريع له ينظم اسس العلاقة بين اطراف العقد لكل من العامل وصاحب العمل، وان مفهوم قانون العمل يتلخص في انه: (مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العمل الخاص بين العامل واصحاب العمل فيما ان كان عقد العمل فردي او جماعي)^(٢) وعلى هذا الاساس سنقوم بتوضيح موضوعين مهمين في قانون العمل من حيث اهميته وطبيعته.

المطلب الاول**اهمية قانون العمل**

بما ان العمل له مكانه مهمة في حياة الانسان ويعتبر نشاطه الابرز في حياته، وقد يصل الامر ان يكون المصدر الرئيسي لحياة الانسان في اثبات وجوده واستمراريته، لذا فان اغلب العلوم تعتبر مهن لحياة الانسان كالطب والهندسة والمحاماة والاقتصاد الخ، وما هذه العلوم الا وجه من وجوه العمل في حياة الانسان ومن هذا المنطلق نبحت اهمية قانون العمل في مجالين مهمين هما المجال الاجتماعي والمجال الاقتصادي وعلى النحو الاتي:

الفرع الاول**اهمية قانون العمل الاجتماعية**

ان قانون العمل يشمل قطاع كبير في المجتمع وهم الفئة العاملة، وان وجود القانون له بعد انساني كبير في تحسين ظروف واحوال العمال المعيشية، ويحقق لهم الحياة الكريمة، ولهذا يعد قانون العمل من ابرز القوانين في الحياة الاجتماعية لأنه كفل للعمال حياة كريمة صحيا واجتماعيا^(٣) وتنعكس قواعد هذا القانون على حياة العامل اليومية سواء كانت له او لعائلته وذلك سحب ما تضمنه القانون من اجازات اسبوعية وسنوية ومرضية ومكافئات اضافة الى تحديد ساعات العمل وتأمين العامل صحيا واجتماعيا من حالة الاصابة والوفاة.

وان القانون يعالج العلاقات القانونية للفئة العاملة يعنين لها التزاماتها ويحدد لها حقوقها اضافة الى المركز والدور الاجتماعي وان الجانب الاجتماعي يساهم كثيرا في الالهمية الاقتصادية والتي سنتطرق لها لاحقا، وان القول ان الالهمية الاجتماعية التي يلعب دور مهم فيها هي زيادة السعادة الاجتماعية لدى العامل واعطائه القدرة على مواصلة الحياة بصورة سوية مما يعطي حافزا للعمال على اداء العمل بالصورة الصحيحة سعيا للحصول على النتائج الاجتماعي الذي يحصل عليه العامل، لذلك نجد ان الهمية القانون الاجتماعية هي اهم ما يميز قانون العمل عن باقي القوانين ويعتبر الساند لباقي القوانين.

وبذلك نجد ان العمل هو اساس الحياة ومحركها وهو محرك الانسان للعيش من خلال مداخل العمل المادية والنفسية ، وان الاجور التي يكتسبها العامل من العمل توفر له العيش الهني في سبيل استمرار الحياة له ولأفراد أسرته وتحقيق سعادتهم، وبما ان ما يبني على العمل ليس سلعة تخضع لتصارع القوة من عرض وطلب كما كان يحدث في الازمان السالفة عندما كان يباع العبيد في سوق النخاسة وكان الاقوى بنية ويتحمل مشاق العمل له ثمن اعلى من غيره ، ومن خلال ما بينا من الهمية العمل في حياة الانسان وغيرها من الامور قد دفعت الدول في العصر الحديث الى اصدار تشريعات تتضمن تنظيم احكام العمل وبيان حقوق العامل وواجباته ورعاية مصالحه في مواجهة اصحاب العمل والمجتمع^(٤).

الفرع الثاني

الهمية قانون العمل الاقتصادية

ان قانون العمل له تأثير كبير وعظيم وقوي على الاقتصاد، بل يعتبر افضل الوسائل التي تستخدم في النشاط الاقتصادي لتحقيق السياسة الاقتصادية المنشودة، ان النتيجة الاقتصادية تأتي من الطبقة العاملة حيث تعتبر الطبقة الاكثر استهلاكاً، لذا فان قانون العمل يؤدي الى رفع مستوى معيشة العامل من خلال تنظيم الاجور والمكافئات وبالتالي زيادة القوة الشرائية في السوق على اعتبار ان شريحة العمال هي الشريحة الاكبر من ضمن فئات المجتمع والتي تخلق انتعاشا في الاقتصاد وخلق فرض عمل جديدة، وعلى هذا الاساس فان ضمانات المشرع للعمال من اجور وساعات عمل وخدمات صحية يؤدي الى زيادة جودة الانتاج وبالتالي الى زيادة تكلفة الانتاج و رفع مستوى الاسعار^(٥).

ان قانون العمل مهتم بتنظيم العلاقة بين العامل وصاحب راس المال في سبيل ايجاد التوازن لمصلحة الاقتصاد الوطني حيث يمكن الدولة من توجيه القوى العاملة الى زيادة الانتاج والقضاء على البطالة^(٦) ومن حيث ما قلنا ان الهمية قانون العمل يؤدي بزيادة القدرة الشرائية في السوق

وبالتالي زيادة الانتاج وزيادة الطلب على السلع وهذا يؤدي الى زيادة اسعار المنتجات في السوق، ناهيك على ان المشرع سعى الى محاولة تحقيق نصر للفئة الضعيفة وهي شريحة العمال الا ان خسارة المشاريع المحلية لموقعها المنافس في السوق بسبب تضارب جودة المنتج وعرضه ، وهذه الإشكالية لازالت تعاني من تبعات على اصحاب العمل بفقدان بعض اصحاب المشاريع الى روح المنافسة في السوق^(٧).

وتكمن ايضا اهمية قانون العمل من الناحية الاقتصادية في اثره على التنمية الاجتماعية والتي تحقق درجة لا باس بها من الحياة الكريمة للفرد العامل وبالتالي مشاركته في الاستهلاك المحلي مما يؤدي الى رفع مستوى التنمية الاقتصادية وهذا يؤدي الى تحسين المستوى السياسي ايضا الذي يؤدي بالأخير الى رفع مقدار رفاهية المجتمع بين باقي المجتمعات، والتي تعتبر من اهم اهداف المشرع في بناء دولة ذات رفاهية عالية من خلال رفع مستوى الاجور للعامل ورفع الانتاج بالنسبة للمشاريع واصحاب رؤوس الاموال في البلد.

وان هذه الاهمية البارزة لقانون العمل دفعت المشرع العراقي الى المبادرة في تحسين اوضاع العامل اقتصاديا واجتماعيا بصياغة قانون يلبي جميع متطلبات الحياة الاجتماعية والاقتصادية منذ شرع قانون العمل الاول رقم (٧٢) لسنة ١٩٦٣، ولحين صدور قانون رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ والذي كان سبب صدوره مجلس قيادة الثورة المنحل آنذاك وتقرر تطبيق القانون على القطاع الخاص والمختلط والتعاوني وضل ساري المفعول لحين صدور دستور جمهورية العراق رقم (٤٤) لسنة ٢٠٠٥ وكانت مواده صريحة في تشريع قانون عمل يضمن حق العمل لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة وفق اسس اقتصادية وقد ساعدت الظروف الراهنة في تنامي الوعي السياسي والاجتماعي والاهتمام الكبير برفع مستوى العمال من جميع النواحي المعيشية والصحية والثقافية وغيرها في صدور قانون العمل الحالي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥^(٨).

وهنا اود اشير الى ان أهمية قانون العمل في مدى التأثير على الإنتاج نرى ان القانون الجديد نص على زيادة معينة في الحد الأدنى للأجور كما اكد على زيادة العمر المحدد للقاصر المسموح له مباشرة العمل خلافا للقانون السابق وحدد اوقات العمل بالنسبة لجميع الفئات من رجال ونساء وقصر وهذا يدل على الانعكاس على الانتاج المحلي إذا بقيت عناصر الإنتاج الأخرى ثابتة فان تأثير العمل على النشاط الاقتصادي كبير جدا ولا يمكن القول بأن أثر هذا القانون هو الإضرار بالاقتصاد الوطني بل بالعكس يؤدي الى قوة الاقتصاد واتساعه وذلك لأن تجديد مدة العمل وتحديد السن كل ذلك يؤدي إلى ضمان سلامة العمال وقوتهم مما يؤدي الى جودة العمل، اصف الى ذلك فان قانون العمل يؤثر على الدخل المحلي والانتاج القومي والقوة الشرائية، ويؤدي الى إعادة

توزيع الدخل القومي وزيادة الإنتاج وتحسينه وتوجيه الاقتصاد الوطني على الصعد كافة، وان اهميته تكمن في توفير حماية لفئة كبيرة من العمال ضد استغلال أصحاب العمل، وخاصة فيما يتعلق بالأجور، حيث مكن العمال من تحصيل أجور كافية وعادلة في مقابل الغلاء المعيشي موفرا لهم سبيل العيش الكريم كما نص الدستور على ذلك، وهذا يؤدي الى زيادة على طلب السلع والخدمات مما ينعش الاقتصاد المحلي ويرفع قيمة الدولة الى مصافي الدول النامية المزدهرة التي تضمن العيش الكريم، وهنا يتضح عمق التأثير المتبادل بين القانون والاقتصاد من جهة وبين البعد الاجتماعي والبعد الاقتصادي من جهة اخرى^(٩).

المطلب الثاني

طبيعة قانون العمل

ان ميزة قانون العمل تختلف باختلاف صور العمل لان قواعده لا تنطبق على جميع العمال انما تتكيف قواعده مع ظروف العمل والعامل ومنها الصياغة الفنية لقانون العمل واستقلاليته^(١٠) وهنا سنقوم بالبحث في الصياغة الفنية لقانون العمل والطابع الواقعي له وتفسيره.

الفرع الاول

الطابع الواقعي لقانون العمل

ان قانون العمل قانون مرّن يتكيف مع الظروف الخاصة بالعمل لكل حالة على حدة بحيث ان قواعده لا يمكن لها ان تكون ثابتة على جميع الحالات دون اعتبار لنوع العمل او للعامل بل بما يلائم طبيعة العمل وتحمل العامل للعمل وقدرة صاحب العمل على استيعاب هذا النوع من العمل، هنا نجد ان قانون العمل يتعامل مثلاً مع طبيعة العمل مثل الزراعة والنجارة والحدادة او خدمات المنزل وغيرها من الاعمال بما يلائم هذه الأعمال من حيث ساعات العمل والاجور وفترات الراحة والضمانات الصحية والاجتماعية، وحتى في ذات الجانب وعند معالجة الالتزامات وحقوق اي طرف فان قانون العمل يراعي الظرف الخاصة بطبيعة العمل ونوعه^(١١).

وهنا نجد ان المشرع العراقي في القانون القديم دمج بعض فئات العمال واستثنى اخرين بينما قانون العمل الجديد راعى ظروف العامل من حيث المرأة العاملة او الحدث كما سنتناوله في حقوق العمال، ويتفاوت ايضا من حيث الجنس والعمر والطبيعة الشاقة لكل عمل وتخصيص الفئات التي لها الحق في عمل معين دون الاخرى^(١٢) وان لأصحاب العمل كذلك طبيعة خاصة تختلف من صاحب عمل الى اخر حسب المقدرة الاقتصادية لديهم فانه شرع ضوابط تكون اقوى مثلاً لمن يشغل مئة عامل من حيث السلامة واغراض الضمان كما هي لمن يشغل الف عامل في المشاريع الكبرى، وهذا الاختلاف لا يعتبر تمييزاً لفئة على حساب اخرى او على صاحب عمل على حساب

صاحب عمل اخر وانما هو انعكاس للطابع الواقعي الذي هو عليه قانون العمل فان مبدأ المساواة لا يتحقق في قانون العمل الا حين يتساوى العمال في ظروف معيشتهم وواقعهم في القانون^(١٣).

الفرع الثاني

صياغة قانون العمل

ان قانون العمل له خصائص ذاتية يتميز به عن باقي القوانين الاخرى، حيث ان له احكاما تختلف باختلاف نوع العمل وعقد العمل، فمنها ما يتداخل مع القانون المدني واخرى امرة تمثل صفة خاصة امرة تشبه الى حد ما القواعد والصيغ القانونية في قانون العقوبات، واخرى مكمل^(١٤) فهو يتبع بذلك مركز العامل سواء فردي او جماعي ففي العقد الفردي تطبق احكام القانون المدني من قبيل اهلية العامل وقدرة صاحب العمل على فرض الجزاء عليه، ومن حيث العقد الجماعي فانه كما نصت المادة (١٤٦) من قانون العمل الحالي "اولا: للنقابات و الاتحادات او ممثلي العمال المنتخبين وفق احكام هذا القانون، في حال غياب منظمات العمال، ابرام اتفاقات عمل جماعية نيابة عن منتسبيها مع صاحب عمل او مجموعة من اصحاب العمل او منظمة او اكثر من منظماتهم، ثانيا : تتكون اطراف المفاوضة الجماعية من المنظمات العمالية او ممثلي العمال المنتخبين، في حال غياب منظمات العمال و صاحب عمل او مجموعة اصحاب عمل او منظماتهم" بينما قانون العمل السابق رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ المادة (١٤٧) نص على ان عقد العمل الجماعي: "هو اتفاق بين النقابات نيابة عن عمال المهن والصناعات التي تمثلها هذه النقابات وبين اصحاب الاعمال ذوي العلاقة.." وهذا يعني ان صياغة قانون العمل الفنية من حيث عقد العمل الفردي اعطى ضوء لقانون اخر بالتدخل في عمله وهذا استثناء من عن باقي القوانين الاخرى التي تعتبر مستقلة استقلالاً تاماً^(١٥)، اما من حيث اتصاف القانون بالصفة الامرة فان معظم قواعد قانون العمل تتركز على فكرة النظام العام هي ان قواعده تحد من سلطات صاحب العمل الا فيما ينصب في صالح العامل، لان قواعده جاءت لحماية الطرف الضعيف وهو العامل^(١٦) وان هذه الصفة تلحق جميع القواعد القانونية المنظمة لعلاقات العمل واطرافه ، سواء كانت منذ نشأة تلك العلاقة وحتى اثارها فان المشرع حدد جزاءات لا يقع الا بنص كما جاء في قانون العقوبات "لا جريمة ولا عقوبة الا بنص" فالنصوص الجنائية محكومة بهذا المبدأ وعليه سنقوم بشرحها في مطلب حقوق العمال^(١٧)

الفرع الثالث

تفسير قانون العمل

ان من اهم ما يميز قانون العمل هو ان تفسيره لا يخضع الى القواعد العامة وانما يكون انعكاس مرحلي، فهو يخضع الى قواعد خاصة به، لأنها تهدف الى حماية الحلقة الضعيفة في العقد وهو

العامل مقابل سطوة وتحكم اصحاب العمل^(١٨) اذا لا يمكن الخضوع الى القواعد العامة بالتفسير الا اذا كان لا يتعارض مع قانون العمل واهدافه.

وعليه مما تقدم فان كان هناك غموض في النص او نقص فلا بد من الذهاب الى التفسير الاصلح للعامل والذي هو هدف تشريع قانون العمل، ولا مجال في حال ما اذا كان النص واضحا فلا داعي ان يذهب الى التفسير باي شكل من الاشكال^(١٩) ولان القانون يهدف الى حماية العامل بالدرجة الاولى وبهذا المعنى لا يعني ان القانون لا يضمن حقا لأصحاب العمل كما ان الشك يفسر لمصلحة المتهم في قواعد قانون العقوبات مما يعني انه لا يعفي المتهم من الجريمة وانما يأخذ بمبدأ حسن النية، اما في قانون العمل تفسر القاعدة بالتفسير الاصلح للعامل وهو تطبيق سليم في حالة ان النص غير صريح او به نقص ويكون ماسا بحقوق العامل، وان بعض الفقهاء ذهب الى ان تفسير القانون الاصلح للعامل هو قاعدة منطقية يملؤها روح القانون واغراضه^(٢٠).

فان كان التفسير يخالف مصلحة العامل فانه قد يصيبه ضررا كبيرا مقارنة بصاحب العمل، والحكمة من ذلك ان العامل في درجة ادنى اقتصاديا من اصحاب العمل وبذلك اي تفسير يضر به قد يصبح هذا الضرر كبيرا ماديا ونفسيا مقارنة بأصحاب العمل كونهم اصحاب رؤوس اموال، اما بشأن النصوص ذات الطابع الجنائي التي وردت في قانون العمل فهي اخذت بقاعدة التفسير الاصلح للمتهم، وهي شبيهة بقاعدة قانون العقوبات التي ذكرناها سابقا لا جريمة ولا عقوبة الا بنص، بحيث ان القاضي مقيد بنصوص قانون العقوبات لا يستطيع الحيد عنها كون الجرائم حددها المشرع ولا يمكن للقاضي ان يحكم بخلاف النص او يجرم فعل لم يجرمه القانون^(٢١).

ومن هنا اود ان اشير الى ان الراي الراجح بتفسير قانون العمل كون قواعده لا تخضع للقواعد العامة بالتفسير الا من كان في صالح العامل، ان هذا التفسير في بعض الاحيان يكون قاسي من حيث الاذى النفسي لا المادي الذي اراده المشرع في نفسية صاحب العمل، كون بعض الافراد العاملين قد يسيؤون الى اصحاب العمل والقانون يحميهم بضوء التفسير الاصلح للعامل عند غموض النص او نقصه فيتضرر اصحاب العمل ماديا ولا يخسر العامل ماديا انما يتأذى اصحاب العمل نفسيا جراء ذلك، لان اساس تشريع القانون يعتمد على عامل مادي وهو الاجر للعامل والانتاج لصاحب العمل ولم يحدد القانون عقوبات رادعه اذا ما سببت اذى نفسي خصوصا الى اصحاب العمل.

المبحث الثاني

حقوق العمال في ضوء قانون العمل

ان قانون العمل الجديد رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ اورد حقوقا في المادة (١/٤٢) منه متعددة اوضحها صراحة في حين ان القانون السابق لم يحدد تلك الحقوق وانما اشار اليها في نصوص متعددة، لذا سنقوم بتوضيح ذلك في مطلبين الاول اهم ما يميز القانون الجديد من حيث تحديد سن عمل المرأة، والمطلب الثاني حقوق العمال وفق قانون الضمان الاجتماعي.

المطلب الاول

السن القانوني للعمل وحق المرأة في العمل

ان اهم فقرات القانون من منظور الكثير من فقهاء القانون هو حماية الاحداث وما يتعلق بعمالة الصغار وما يترتب على ذلك الامر من مشاكل كثيرة واهما ترك الدراسة والتشرد واثار كبيرة تؤدي بالمجتمع الى التفكك وسيادة الجريمة وانتهاك صارخ للاقتصاد المحلي.

ففي القانون القديم كان تشغيل الاحداث يبدأ من سن الثانية عشر وهذا العمر بالأخص يكون خطرا جدا على الحياة من حيث عدم تمييزه ما هو الصالح له وما هو الغير صالح، ثم ورد في المادة (٧) من قانون العمل النافذ تحديد العمر الذي يمكن خلاله للحدث ممارسة العمل حيث نصت على: "الحد الأدنى لسن العمل في جمهورية العراق هو ١٥ خمسة عشر عام" (٢٢) اي رفعت العمر ثلاث سنوات وهذا يطابق اغلب النصوص التشريعية مثل قانون التجارة والقانون المدني في التصرفات الخاصة وقانون رعاية القاصرين وقانون الاحوال الشخصية بما يخص الزواج، وفي المادة (١/٩٦) و(٣/٩٧) من قانون العمل "لا يجوز تشغيل الاحداث في الاعمال المسموح بها الا بعد خضوعهم لفحص طبي شامل من لجنة طبية يؤكد لياقتهم البدنية و القدرة للعمل المراد تشغيلهم فيه" حيث يثبت الفحص الطبي في التقرير يبين مدى قدرة هذا الحدث على القيام بالأعمال من حيث البيئة الجسدية والصحة العقلية وغيرها، كما حدد القانون ان تكون الاعمال التي يقوم بها الحدث غير شاقة ولا تعيق نموه او مقدرته على الدراسة وهنا انصف القانون الجديد هذه الشريحة وحفظها من الضياع (٢٣) فيما اعطى القانون حق عدم تحمل تكاليف الفحص الطبي من قبل الحدث او والديه وهذا حق جاء مراعاة له لان القانون اشترط ان يعمل الفحص بشكل دوري حتى يبلغ السن القانوني للعمل، كما ان قانون العمل حظر بعض الاعمال على الاحداث وهذا من الحقوق التي اقرها القانون الجديد حفاظا على سلامة الحدث من الاذى (٢٤) كما اوجب ان يكون الفحص سنويا على اقل تقدير لكي يتمكن صاحب العمل من معرفة قدرة الحدث على العمل من عدمه، واوجب على صاحب

العمل ان يوفر لهم في ساعات الراحة مكان محترم للراحة وغيرها من الامور التي تعتبر من الالتزامات البديهية العامة^(٢٥)

وتتمثل هذه الاعمال ب:

- الاعمال الليلية او المختلطة.
 - الاعمال التي تكون تحت الارض وتحت سطح الماء والمرتفعات والاماكن الضيقة.
 - الاعمال التي تتطلب مشقة واحمال ثقيلة ومعدات ذات خطورة.
 - الاعمال التي تسبب امراضا معينة او معدية.
- واستثنى المشرع الاحداث اللذين بلغوا سن السابعة عشر من العمل ليلا او نهار بشرط ان لا تكون ضارة او شاقة، كما جاء في المادة (١/٩٥ د) من قانون العمل "العمل في ظروف صعبة لساعات طويلة او في بعض ظروف العمل الليلي"^(٢٦).
- كما حدد المشرع ساعات الراحة للأحداث كونهم يحتاجون الى المحافظة على صحتهم ونموهم الطبيعي^(٢٧) في المادة (٩٨) من قانون العمل "اولا : لا يجوز ان تزيد مدة عمل الحدث الذي لم يبلغ (١٦) السادسة عشرة من العمر على (٧) سبع ساعات يوميا، ثانيا : يجب ان تتخلل ساعات العمل اليومي فترة استراحة او اكثر مدة لا تقل عن ساعة يراعى في تحديدها كون العمل المتواصل لا يزيد على (٤) اربع ساعات".

وبما ان المرأة على مر العصور قد شاركت الرجل في العمل لتحمل مشقات الحياة والعيش الكريم كان لابد من تنظيم عملها لما لها من خصوصية في ذلك بسبب البنية الجسمانية وما تمر به من مراحل حمل وامومة وغيرها من الامور، فقد منحها القانون حقوقا بما تلائم طبيعتها وواجبها الاجتماعي كما وافرد لها نصوصا بذلك في الاتفاقيات الخاصة بعمل النساء الدولية منها اتفاقية رقم ٤ لسنة ١٩١٩ التي اكدت على عدم جواز عمل النساء ليلا وكذلك الاتفاقية رقم ١٣ لسنة ١٩٢١ الخاصة بالعمل في مجال الرصاص الابيض وجميع الصناعات التي يدخل فيها وكذلك الاتفاقيات العربية التي حددت الاجازة الخاصة قبل وبعد عملية الولادة رقم ٥ لسنة ١٩٧٥^(٢٨).

وبحسب المادة (٨٥) من القانون النافذ "اولا: يحظر ارغام المرأة الحامل او المرضع على اداء عمل اضافي او أي عمل تعده الجهة الصحية المختصة مضرا بصحة الام او الطفل او اذا اثبت الفحص الطبي وجود خطر كبير على صحة الام او الطفل، ثانيا: يحظر تشغيل المرأة العاملة في الاعمال المرهقة او الضارة بالصحة....." وفي المواد (٨١-٨٢) من القانون السابق اولى المرأة الحامل والمرضة خصوصية جادة في عدم ارغامها او تشغيلها في اعمال تكون ضارة لها او لجنينها او للرضيع بتقرير طبي او بغير التقرير الطبي من خلال الواقع العملي، واهتم القانون جيدا

بتنظيم عمل المرأة، حيث جاء ذلك الاهتمام نتيجة لزيادة الحاجة في سوق العمل الى الكادر النسائي، وحماية لهم ولأجورهم ولأوقات راحتهم فقد شرع القانون بمبادئ لا يمكن تجاوزها^(٢٩).

وفي عمل النساء ليلا فنجد ان قانون العمل العراقي في المادة (٨٦/ ثانيا) نص على: "لا يجوز تشغيل المرأة العاملة بعمل ليلي الا اذا كان العمل ضروريا او بسبب قوة قاهرة او المحافظة على مواد اولية او منتجات سريعة التلف او اذا كان هناك قوة قاهرة ادت الى توقف العمل في المشروع توقفا لم يكن متوقعا على ان لا يتم تكرار ذلك" حيث نجد انه حظر عمل المرأة ليلا، لكنه حدد استثناء في حالات معينة حددها المشرع وكذلك استثناءات في بعض مجالات العمل كما ورد في نفس المادة اعلاه الفقرة ثالثا "لا يسري حكم البند (اولا) من هذه المادة على الفئات الاتية: أ- العلامات في اعمال ادارية او تجارية ب - العاملات في الخدمات الصحية والترفيهية ج - العاملات في خدمات النقل والاتصالات".

وعليه فان تشغيل المرأة في الاعمال الليلية لا يجوز من حيث المبدأ ولكن مع وجود الاستثناء هنا يكون عملها محصور فيما ذكرته نص المادة^(٣٠).

المطلب الثاني

الحماية القانونية والضمان الاجتماعي

نصت المادة (١) الفقرة سادسا من قانون العمل النافذ على: "العامل : كل شخص طبيعي سواء اكان ذكرا ام انثى يعمل بتوجيه و اشراف صاحب عمل و تحت ادارته ، سواء اكان يعمل بعقد مكتوب ام شفوي ، صريح ام ضمني ، او على سبيل التدريب او الاختبار او يقوم بعمل فكري او بدني لقاء اجر ايا كان نوعه بموجب هذا القانون" وبينت الفقرة سابعا من نفس المادة معنى العامل المضمون بنصها: "العامل المضمون: كل شخص يعمل في مشروع عمل جماعي او فردي او في قطاع العمل غير المنظم و يدفع مبلغ اشتراك الضمان الواجب دفعه الى صندوق تقاعد و ضمان العمال لقاء أي من الضمانات او الخدمات او التعويضات او المكافآت او الرواتب التي يقدمها الصندوق للعامل المضمون"^(٣١) وعليه فان قانون العمل هو الذي ضمن حق الحماية القانونية للعامل بناءا على العلاقة الناشئة بين العامل وصاحب العمل ، واهم مرتكزات هذه الحماية هو الاجر، باعتباره السبب في نشوء العقد او العلاقة^(٣٢).

وهذه الحماية للأجر جاءت بعد ان حدد البرلمان العراقي الحد الأدنى للأجور والمقدرة (ثلاثة مائة وخمسون ألف دينار) حسب قائمة التوعية العمالية الصادرة عن مجلس النواب بتاريخ ١٩ / ايار / ٢٠١٩.

وقد أجرى المشرع العراقي تعديلات في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي الجديد^(٣٣) تتمثل بشمول فئات جديدة لم تكن مشمولة سابقا بالضمان وهي جزء من الحقوق المحمية ضمن القانون وجاءت في المادة الاولى الفقرة (٢١) من القانون الجديد، العمل غير المنظم ويشمل العاملين لحسابهم الخاص حيث لم تكن هذه الفئة منظمة ضمن القانون السابق، وازضافة صاحب العمل بالضمان الاجتماعي الذي لم يكن مشمولا بالضمان وفقا للقانون السابق.

كما تضمن القانون الجديد نوع اخر من الضمان الاجتماعي حيث منح لأي شخص غير موظف او يعمل عمل داخل مؤسسة قطاع خاص الحق في ضمان نفسه ضد مخاطر عمله^(٣٤) وهذا ما نعتقد بانه خطوة جديّة لشمول اكبر عدد من الافراد في الضمان الاجتماعي، وجاء في المادة (٣/١٢) ضمان اعانة التعطيل عن العمل والذي حددتها بشروط وهي :

أ. أن لا يقل عدد اشتراكات العامل عن ٢٤ اشتراك قبل تاريخ استحقاقه لبدل التعطيل عن العمل.
ب. أن يكون قادراً على العمل وراغباً فيه.

ج. أن يكون قد سجل اسمه في قاعدة بيانات المعطلين في مكاتب التشغيل المختصة.

ونجد ان التعديلات على قانون التقاعد والضمان الاجتماعي كانت جيدة وتلائم مع قانون العمل الجديد رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

اما فيما يخص الاحكام الخاصة بالامومة فقد تم تعديل فترة الإجازة للعاملة المضمونة الحامل في قانون الضمان الاجتماعي الجديد بعدما كانت شهر قبل الولادة وستة أسابيع بعد الولادة أصبحت فترة الإجازة شهر قبل الولادة و (١٢) اسبوعا بعد الولادة، وقد منحها المشرع ٥٠% من الأجر الشهري ولمدة ثلاثة أشهر لاحقة في حالة عدم شفائها، ويعتبر هذا انتصار للمرأة العراقية العاملة وللتشريع العراقي في مراعاة حال المرأة العاملة.

وقد اضاف قانون الضمان الحماية المطلقة لحقوق العمال القانونية باعتبارها الفئة الأكثر استغلالا في المجتمع، حيث جاء القانون بتعديل بعض فقرات اصابات العمل ونسبة العجز فيها لضمان حقهم في الحصول على ضمان كافي يضمن لهم عيشا كريما، فقد تم تعديل الحد الأدنى من نسبة العجز لتكون النسبة ٣٠٪ ليستحق عليها العامل راتبا تقاعديا بدلا من النسبة ٣٥٪ في القانون السابق لتكون وحسب المادة ٥١/أولاً اصابة جزئية وفي حال عدم تجاوز نسبة العجز (٣٠٪) يحق لعامل تعويضا يتناسب مع نسبة العجز^(٣٥).

اما بالنسبة للقطاع النفطي وهو القطاع الاخطر والاضخم للعاملين فيه والعمال في الصناعات الهيدروكربونية فقد أصبحت نسبة الاشتراك الشهري ٣٠٪ (٢٥٪ تستقطع من صاحب العمل)

و (٥٠٪ تستقطع من اجور العامل) وهذه النسب هي حماية وضمان حقيقي للعمال بناء على الاحكام الواردة في القانون الجديد للتقاعد والضمان الاجتماعي رقم (١٨) لسنة ٢٠٢٣.

المبحث الثالث

السلامة الوطنية والمهنية

ان بيئة العمل بيئة جاذبة للعديد من الملوثات منها الكيميائية والميكانيكية وغيرها والتي تؤثر سلبا على حياة العامل وربما تكون سبب رئيسي بأبعاده عن العمل او وفاته، وتكون هذه البيئة اكثر خطورة على النساء والاحداث بسبب البيئة الجسدية لديهم مما يسهل مقاومة تلك الملوثات، وفي سبيل حماية الافراد العاملين في هذه البيئات وغيرها نقسم المبحث الى مطلبين اساسين نتناول في المطلب الأول، المخاطر الصحية التي يتعرض لها العامل، وفي المطلب الثاني الاحكام التي جاءت لمعالجة مسألة الصحة والسلامة المهنية.

المطلب الاول

مخاطر بيئة العمل

فرض المشرعين في اغلب الدول على أصحاب العمل التزامات مهمة في إطار تعزيز سُبُل وآليات تحقيق السلامة والصحة المهنية من أجل حماية العامل في بيئة العمل من المخاطر التي تهددها، ونظرا لان المخاطر التي تُهدد العمال أهم مورد في بيئة العمل ، فقد ألزمت اغلب القوانين اصحاب العمل بتأمين بيئة العمل وحمايتهم من المخاطر التي قد تؤدي إلى إصابة العاملين لديهم واتخاذ كافة التدابير والاجراءات الجيدة لتوفير السلامة والصحة لهم، وحملهم على الامتثال لها بالعديد من النصوص الجزائية التي تضمنتها التشريعات العمالية بصورها المختلفة^(٣٦). ومن اجل ذلك لا بد من التطرق بشكل كامل الى اهم المخاطر التي تهدد بيئة العمل والتي من الممكن ان تهدد حياة العمال وكيف ان على صاحب العمل ان يأخذ كافة الاحتياطات لذلك ويمكن تلخيص مخاطر بيئة العمل في اربع مخاطر هي:

اولا: المخاطر الكيميائية

تعد المخاطر الكيميائية من اخطر واصعب ما يهدد بيئة العمل باعتبارها من المواد الخطرة بطبيعتها، وهو ما جعل اغلب المشرعين الى تحديدها وتنظيم استخدامها وذلك باتباع اجراءات معينة واحتياطات، ويختلف نوع التأثير بحسب نوع المواد المستعملة او المتداولة سواء كانت هذه المواد الكيميائية صلبة او غازية او سائلة ، وتأتي خطورة هذه المواد في الاساس في ما تحدثه من امراض مهنية او لها تأثير مباشر في العامل ومن ثم تؤثر على صحة العامل الجسدية والنفسية والعقلية ومن ثم تؤدي الى تاخير الانتاج وتباطئه ، فان الرابط بين الصحة والسلامة المهنية من المواد الكيميائية

هي بالأساس الصحة والسلامة للعامل وبيئة العمل باعتبار ان العامل العنصر الاساس في قانون العمل^(٣٧)

فجدد في القانون الصحة والسلامة الامريكي يعرف المادة الكيميائية بانها "كل مادة كيميائية او مجموعة من المواد الكيميائية التي تم تصنيفها على انها خطرة من قبل الشركة المصنعة لها او المستوردة او الموزعة وفقا لعام ١٩٧٠ واللوائح الصادرة عن السلامة المهنية الاتحادية"^(٣٨)

وقد اهتمت وضمنت الكثير من النصوص القانون الامريكي العديد من القيود بشأن المخاطر الكيميائية وكيفية السيطرة عليها وقد وضعت الجزاءات الكثيرة والكبيرة على من يخالف تلك القيود، خصوصا تلك التي يعمل فيها في المصانع وتصنع او تلك التي تستخرج من باطن الارض وترسباتها وما يؤثر ذلك على صحة العمال، وكذلك تخزين النفايات الخطرة من الصناعة أو حال نقل المواد الكيميائية من تلف وتفجير واصابات وحوادث تجعل العاملين في هذه المنشآت عرضه للعديد من الإصابات دائما^(٣٩)

وان المخاطر الكيميائية يمكن تقسيمها الى ثلاث اقسام:

- مخاطر الاتربة في جو العمل وهي تلك التي تحمل نتيجة تطاير الذرات الميكانيكية ذات الطبيعة الكيميائية التي توكن ناتجة عن عملية طحن او قطع او غربلة في المصانع والتي ربما تكون ذات بعد يؤثر كثيرا على الجهاز التنفسي، ويكون تأثيرها متوقف على درجة تركيزها في الجو ودرجة ذوبانها في الماء او السوائل الداخلية في الجسم وطريقة الوصول الى جسم العامل سواء كان عن طريق الانف او الفم او الجلد.
- مخاطر ناتجة عن الغازات في الجو، وتكون عادة هذه الغازات ناتجة عن احتراق المواد الكيميائية مع بعضها البعض او احراق مادة معينة بحد ذاتها تنتج عنها غازات كيميائية تؤثر سلبا على صحة وسلامة العامل، وتكون هذه الغازات متعددة اما خاملة او خائفة بسيطة او غازات مهيجة او ملهبة او غازات سامة وهي اخطر انواع الغازات الكيميائية،
- مخاطر ناتجة عن مذيبيات عضوية في جو العمل، وتعتبر هذه واحدة من اخطر المخاطر الكيميائية فهذه تكون قاتلة او مشوهة في نفس الوقت فهي لها القدرة على اذابة المواد العضوية وغير العضوية وان من امثلتها التي تنتج عنها الانفجارات احيانا، (البنزين – النثر – البنزول – التولوين – الاسيتون).

ثانيا: المخاطر الفيزيائية

ان من المخاطر الكبيرة التي ممكن ان تؤثر على العامل وبيئة العمل ككل هي تلك المخاطر الفيزيائية بالنظر الى كثرة استخدامها والامثلة عليها كثيرة منها "الحرارة، الضوضاء،

الاهتزازات، الاضاءة القوية، والاشعاعات الضارة ، الضغط الجوي " ان لهذه العوامل تاثير مباشر على صحة وسلامة العمال لأنها تسبب في خلق مناخ غير جيد للعمل وظروف غير ملائمة للعمل في ظلها^(٤٠)

ولو اخذنا مثال واحد على الاقل منى هذه المخاطر الاشعاعات مثلا ، سواء كانت هذه الاشعاعات مؤينة او غير مؤينة او اشعة ليزر او الاشعة فوق البنفسجية ، ان لهذه الاشعاعات مخاطر كبير على صحة وسلامة العمال خصوصا في حالة ارتفاع معدلاتها ومستوياتها او نقل او تعديل او التخلص من الاجهزة المولدة لتلك الاشعاعات والتي ممكن ان تؤدي الى خطر وهو الانفجار وهذه كارثة بحد ذاتها ، ان خير مثال على ذلك انفجار مفاعل تشيرنوبل في اوكرانيا والذي خلف اضرارا كارثية ، فان على اصحاب العمل توفير الاحتياطات اللازمة لحفظ العامل من التعرض المباشر او الغير مباشر على تلك المخاطر^(٤١)

ثالثا: المخاطر الميكانيكية

ان المخاطر الميكانيكية تؤثر بشكل مباشر على بيئة العمل وصحة العاملين وهي مخاطر الاعمال الصناعية اجهزة ومعدات والآلات ومخاطر انشائية ومخاطر الشحن والتفريغ وغيرها. وان الخطر الناشئ عن تلك الآلات واستعمالها وارد بشكل كبير، وان استعمال هذه الادوات المختلفة فان مخاطرها قد لا تقتصر على التلامس او التواجد بجوار تلك الادوات والآلات بل يشمل تلك التي تنتج عن رفع المواد المختلفة او بسبب ضيق الطريق الذي يكون بجوار الآلات او اثناء التصليح او سقوط الآلات او انزلاقها ، كل ذلك يؤدي بالأخير الى خطر الاصابة المباشرة او غير المباشر للعمال او تدمير بيئة العمل^(٤٢)

رابعا: المخاطر البيولوجية

ان المخاطر البيولوجية تتبع نوع ونشاط العمل وهي دائما ما تكون في المزارع والمصانع التي تنتج الالبان واللحوم والبيض وغيرها من منتجات الصناعات الغذائية. وكذلك محلات الحلاقة وحدائق الحيوانات والمحميات الطبيعية واحواض الاسماك والعاملين فيها اللذين يكونون عرضة للإصابة بالأمراض سواء كانت فيروسية او بكتيرية.

ان خطر الاصابة في احد حقول العمل هذه واردة جدا وربما تكون في اي لحظة فعلى اصحاب العمل ان يجعلون بيئة العمل تكون ضمن الضوابط الصحية لسلامة العاملين من خطر الاصابة ومنها التعقيم والتحفير وتحسين العاملين باللقاحات والامصال ضد الامراض المعدية والفيروسية ، ومعالجة النفيات الصادرة منها بطرق امنة وسليمة تمنع انتشار الامراض وتوفير الاسعافات الأولية والطبية في اماكن العمل^(٤٣)

وإذا كانت المخاطر التي تؤثر على بيئة العمل في مواردها البشرية وتحديداً عمالها، فإنها تؤثر بشكل متوازي على مواردها المادية، مثل أدوات العمل ومعداته واغراضه التي قد تسوء حالتها أو تخرج عن الخدمة كلياً، وكذلك ما قد يحدث من تلف للبضائع على إثر ذلك، وهذا يؤثر سلباً على الانتاج والاستقرار الاقتصادي، ومن هنا يجب ان نقول ان مدار المخاطر يدور مع حماية العامل وحماية بيئة العمل لضمان الزيادة في الانتاج والثبات الاقتصادي.

المطلب الثاني

التنظيم القانوني للصحة والسلامة المهنية

في قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ الجديد جاء النص واضحاً في المادة (١١٣) منه "يتولى المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية ادارة تخطيط و مراقبة تنفيذ شؤون الصحة و السلامة المهنية بما يضمن نشر ثقافة السلامة و حماية العمال ، في مواقع العمل المختلفة ، من الامراض المهنية و اصابات العمل"^(٤٤) خلافاً لما كان عليه في قانون العمل السابق رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ المعدل اولى فصلاً عن الصحة والسلامة المهنية والتفتيش وهذا الاهتمام كان ضروري جداً بسبب التطور الحاصل في منظومة العمل اليوم.

وعليه فان نصوص قانون العمل الجديد الخاصة بالصحة والسلامة المهنية جاءت اوضح واكثر تماشياً مع التطورات الخاصة بالعمل اليوم، وقبل الخوض بالمواد القانونية وتفسيراتها لا بد من الاشارة الى الاتفاقيات الدولية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية.

تتجلى ملامح الاهتمام بالاتفاقيات الدولية الخاصة بمبدأ السلامة والصحة المهنية كما يأتي:

- تعدد الاتفاقيات الدولية الخاصة بمجال الصحة والسلامة المهنية فمثلاً: اوردت اتفاقية السلامة والصحة والمهنية في البناء رقم (١٦٧) لسنة ١٩٨٨ ، لا بد من اتخاذ الاجراءات والتدابير الضرورية والسلامة في اماكن العمل ، ووضحت معنى ذلك بالسقالات والسلالم والاجهزة الخاصة بالبناء والرافعات وغيرها من الادوات الخاصة بالبناء ، وكذلك اتفاقية رقم (١٥٥) لسنة ١٩٨١ ، الخاصة بالصحة والسلامة الصادرة عن منظمة العمل الدولية التي اعتمدت في بنودها ضرورة التفتيش والتدريب والتدابير الواجب اتخاذها في اماكن العمل مثل الملابس والمعدات الوقائية ، والكثير من الاتفاقيات التي اختصت بمبدأ الصحة والسلامة المهنية التي يطول سردها^(٤٥)

- تم اصدار دليل خاص من منظمة العمل الدولية تنظم فيه ادارة العمل الخاص بالصحة والسلامة المهنية ، وكان الهدف منه حماية العاملين في بيئة عمل معينة الى ضمان صحتهم وسلامتهم ، وتحقيق اعلى درجات السلامة والزام الاطراف كافة "العمال – اصحاب العمل – الحكومات"

من الالتزام بالتوصيات الخاصة بالعمل من اجل افضل مستوى للصحة والسلامة المهنية^(٤٦) وكانت التعليمات واضحة جدا بما يخص بيئة امانة للعامل لكي يرفع من قيمة الانتاج ويقلل من نسب الغياب عن العمل بسبب احدى مخاطر العمل او مسبباته.

وبالرجوع الى نصوص القانون العمل العراقي فان القانون الجديد حرص على ان يتم وضع قوانين ثلاث ما جاءت به الاتفاقيات الدولية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية وابرز تلك النصوص المادة (١/١١٤) عمل التي نصت "يعد التعاون بين صاحب العمل او الادارة و العمال او ممثلي العمال في المشروع عنصرا اساسيا في الاجراءات المتخذة لتحسين ظروف الصحة و السلامة المهنية على مستوى المشروع و مكان العمل" وهذا يعني التعاون بين اصحاب العمل والعمال او مع ممثليهم مع التركيز على اصحاب العمل باعتبار المسؤولية الاكبر تقع على عاتقهم في توفير بيئة عمل امانة وصحية ،من خلال ما اورده باقي الفقرات في المادة المذكورة اعلاه من الزام اصحاب العمل على نشر المعلومات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية الصادرة عن لجنة الصحة والسلامة المهنية وحسب تعليماتها الصادرة بالرقم (١٢) لسنة ٢٠١٦ والتي الغت بدورها التعليمات السابقة بالرقم (٢٢) لسنة ١٩٨٧ ، والتي اشارة الى ضرورة توفير الاسعافات الاولية والخدمات المهنية من ملابس وعدة واقية وغيرها من الامور في المادة (٥) منه "على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال اثناء العمل من الاضرار الصحية واططار العمل والآلات وتوفير وسائل الحماية من اخطار العمل"^(٤٧) والتي الحققتها بالفقرات التي توجب على صاحب العمل عملها قبل البدء باي عمل .

اما في المادة (١/١١٥) عمل والتي نصت "تكون الوزارة مسؤولة من خلال المركز الوطني للصحة و السلامة المهنية عن اعداد سياسة وطنية و تقوم بتطويرها و مراجعتها بمدد منتظمة بالتشاور مع اصحاب العمل و العمال او منظماتهم الاكثر تمثيلا"^(٤٨) ثم بعد ذلك يتم سرد واجبات العاملين وحقوقهم في المواد (١١٩ و ١٢٣) عمل .

وهنا نقول ان تعليمات الصحة والسلامة المهنية رقم (٢٢) لسنة ١٩٨٧ السابق اشارة الى ضرورات الصحة والسلامة المهنية ولكن اوردها على سبيل العمل بها واختص قانون العمل بدوائره على التفتيش على ذلك وبالأشراف والمتابعة كما في نصوصه المادة (٥) الفقرة (٢٢) "اجراء الفحص الطبي الابتدائي قبل البدء بالعمل والتوفيق بين قابلية العامل البدنية والعمل المطلوب القيام به واجراء الفحوصات الطبية الدورية والخاصة وحسب التعليمات الصادرة عن طبيب المنشأة او الجهة الطبية المسؤولة عن معالجة العمال للتأكد من سلامتهم ولياقتهم الصحية بما يحقق عدم اصابتهم بالأمراض المهنية على ان تسجل هذه الفحوصات في اضبارة العامل وتكون

معرضة للتفتيش"^(٤٩)، ومن هذا المنطلق فإن المادة (١٢٥) من قانون العمل التي نصت "يعاقب بغرامة لا تقل عن (٥٠٠٠٠٠) خمسمائة ألف دينار و لا تزيد على (١٠٠٠٠٠٠) مليون دينار او بالحبس مدة لا تقل عن (١) شهر واحد و لا تزيد على (٦) ستة اشهر كل من خالف الاحكام المتعلقة باحتياطات العمل المنصوص عليها في هذا الفرع"^(٥٠) ونرى ان هذه الجزاءات غير جديرة لما نراه اليوم من مخالفات واضحة لمبدأ الصحة والسلامة المهنية والتي ادت الى كوارث شهدناها خلال الثلاث سنوات المنصرمة وان دل هذا على شيء فإنما يدل على استخفاف اصحاب العمل على التعليمات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية والتي يمكن النفاذ منها ، فبعضها تحول الى اهمال ورعونة ادت الى ضحايا كثيرين .

نرى ان لابد من تعديل الجزاء المترتب على كل من يخالف تعليمات الصحة والسلامة المهنية بالمادة المذكورة اعلاه من قانون العمل الحالي وان تكون اشد حفاظا على العاملين وعلى الانتاج السليم للبلد، لان بالأخير السلامة والصحة المهنية تؤدي الى زيادة الانتاج وبالتالي رقي الاقتصاد ليصل الى مصافي الدول المتقدمة التي شهدت تطورا واضحا بالصناعات والتجارة وغيرها من الاعمال، جاء كل ذلك لان هناك جزاء بالغرامة والحبس اقوى بكثير مما نصت عليها المادة(١٢٥) من قانون العمل الحالي .

ان ما يمر به البلد حاليا من ظروف اقتصادية صعبة لأنه يعتمد تقريبا بالكامل على الاستيراد ولا يشجع على الصناعة الداخلية والذي سببه الاجراءات المنصوصة عليها في قانون العمل وباقي القوانين الخاص بالاقتصاد، والتي تتيح لأصحاب العمل التحكم بالكامل بالأجور وكذلك مساومة العمال في اوقات اجازاتهم وعدم تضمينهم في قانون الضمان والسبب الاهمال الواضح في اجراءات التفتيش والجزاء المترتب على صاحب العمل في حال المخالفة التي من الممكن الهرب منه بسهولة.

الخاتمة

النتائج:

١. ان قانون العمل الحالي النافذ اوضحت النصوص الية العمل وما هي الواجبات والحقوق الخاصة بأصحاب العمل، وسبل الارتقاء بواقع العمل في العراق .
٢. اوضح قانون العمل واجبات العمال وحقوقهم واوسع كثيرا من تلك الحقوق وخصوصا المرأة من حيث فتر الحمل والوضع وكذلك حماية الاحداث ورفع السن القانوني الى (١٥) سنة بدلا من (١٢) سنة بالقانون السابق.
٣. ادرج قانون العمل نص صريح ان جهة متابعة الصحة والسلامة هو المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية بدلا من القانون السابق الذي اولى فقط الاسراف اما المتابعة والاجراءات من اختصاص وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وهذا ضعف كون انها غير ذات اختصاص.
٤. اوضح القانون ان الصحة والسلامة لا بد من تعاون جميع الجهات مع المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية من قبل اصحاب العمل والعمال وكذلك وزارة العمل والشؤون الاجتماعية للارتقاء بواقع الصحة والسلامة المهنية.

التوصيات:

١. نوصي بان يكون هناك بحوث علمية مستقبلية تراجع نصوص القانون بشكل اوسع للوقوف على اي خلل قد يطرأ على اي نص كون ان القانون فتي ولا زال في عشرينه الاولى.
٢. نوصي كذلك بان تعدل المادة (١٢٥) من قانون العمل النافذ بما يتلائم ومسؤولية اصحاب العمل في تنفيذ تعليمات قانون الصحة والسلامة المهنية وكذلك نصوص قانون العمل فيما يخص الصحة والسلامة المهنية.
٣. نوصي بان يكون لمراكز التفتيش الخاصة بالمركز الوطني للصحة والسلامة المهنية ذات قوة واكثر جرأة لكي نلزم اصحاب العمل بالعمل وفق ما نص القانون من الالتزام بالتعليمات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية.
٤. ان تكون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية اكثر مسؤولية بمتابعة لجان التفتيش الخاصة لدينا لمتابعة اصحاب العمل وما يفرضوه على العامل خلاف للقانون وضغطا عليه لكي يقبل بان لا يكون مضمونا وهذا ابسط حقوقه وخوفا من قطع رزقه لو تكلم.

المصادر

أولاً: الكتب

١. السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، وحماية العمال من مخاطر البيئة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤.
٢. سعد جبار حسن، الطابع الإلزامي لقانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، كلية الرافدين الجامعة، مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم، العدد ٤٨ لسنة ٢٠٢١ - بغداد.
٣. سيد محمد رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط، بغداد - ٢٠٠٥.
٤. صبا نعمان رشيد، قانون العمل - النظرية العامة لقانون علاقة العمل النظام القانوني لعلاقة العمل الفردية نظرية المشروع، نور العين للكتب والمحاضرات القانونية، بغداد - ٢٠٢٢.
٥. عبد الواحد كرم، شرح قانون العمل، ط١، مكتبة النهضة بغداد - بيروت، ١٩٧٢.
٦. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، ط١، مكتبة القاهرة، ١٩٦٤.
٧. علي عمارة، قانون العمل الجديد، آراء الفقه وأحكام القضاء والقرارات الوزارية والاتفاقيات الدولية، الطبعة الأولى، ٢٠٠٣، النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤.
٨. مجدي عبدالله شرارة، السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، مؤسسة فريدرش ايبرت، مكتبة مصر، القاهرة - ٢٠١٦.
٩. محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، بيروت - ١٩٩٥.
١٠. محمد علي الطائي، التنظيم القانوني لتشغيل المرأة العاملة في العراق، ط١، مطبعة دار النهضة، بغداد - ١٩٩١.
١١. محمد علي الطائي، قانون العمل، دار المحجة البيضاء، بيروت - ٢٠٠٨.
١٢. محمد علي الطائي، قانون العمل وفق قانون رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، دار السنهوري، بيروت - ٢٠١٨.
١٣. محمود حسني، شرح قانون العقوبات، ط٢، دار النهضة العربية، ١٩٧٣.
١٤. يوسف الياس، الوجيز في قانوني العمل والضمان الاجتماعي، ط١، دار التقني للطباعة والنشر، بغداد - ١٩٨٤.
١٥. يوسف الياس، قانون العمل، ط١، دار الكتب للطباعة والنشر، بغداد - ١٩٨٠.

ثانياً: البحوث:

١. أحمد عبد التواب محمد بهجت، التزام رب العمل بضمان الصحة والسلامة المهنية، للعامل، المجلة القانونية الاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة الزقازيق، العدد السادس، ١٩٩٤.
٢. رشا عامر صادق، القيود الواردة على حرية العمل، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير - كلية الحقوق / جامعة النهدين، ٢٠٠٧ م.
٣. صبا نعمان رشيد، الاقتصاد غير النظامي والحماية القانونية المفقودة للعاملين بإطاره، مجلة كلية الحقوق - جامعة النهدين، اصدار رقم ١٠ لسنة ٢٠٠٨.

ثالثاً: القوانين.

١. القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١.

٢. قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧.

٣. تعليمات السلامة والصحة المهنية رقم (٢٢) لسنة ١٩٨٧.

٤. قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

٥. تعليمات السلامة والصحة المهنية بالرقم (١٢) لسنة ٢٠١٦.

٦. قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (١٨) لسنة ٢٠٢٣.

ثالثاً: المقالات المنشورة.

١. احمد حسن السيد العربي. النظم والتشريعات المعنية بالسلامة والصحة المهنية وسلامة الغذاء في مصر.

<https://hrdiscussion.com/hr/١١٦١٧٣.html> تاريخ الدخول ٢٩-٣-٢٠٢٤

٢. The Environmental statutes: Health, Safety, and Environment (HS&E),

[http://www.unep.org/IEG/docs/working%٢٠documents/MEA_ summary /IGM-](http://www.unep.org/IEG/docs/working%٢٠documents/MEA_summary /IGM-١-INF-١.doc)

<http://law.bepress.com/expresso/eps/٣٦>

رابعاً: المصادر الاجنبية.

١. "chemical" means any element, chemical compound or mixture of elements or compounds". "hazardous chemical" means any chemical or combination of chemicals that has been labeled hazardous by the chemical manufacturer, importer or distributor in accordance with regulations promulgated by the federal Occupational Safety and Health Act of ١٩٧٠". Sections ٥٠-٩-١ through ٥٠-٩-٢٥ NMSA ١٩٧٨ may be cited as the "Occupational Health and Safety Act."

٢. Dr. Hani Dowid: Regulations relative to safety and health in the field of transport, Faculty of law, Alexandria University, ٢٠٠٤.

الهوامش

- (١) المواد من (٩٢٥-٩٠٠) من القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١.
- (٢) صبا نعمان رشيد، قانون العمل – النظرية العامة لقانون علاقة العمل النظام القانوني لعلاقة العمل الفردية نظرية المشروع، نور العين للكتب والمحاضرات القانونية، بغداد - ٢٠٢٢، ص ٣٣.
- (٣) محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، بيروت - ١٩٩٥، ص ١٥.
- (٤) محمد علي الطائي، قانون العمل وفق قانون رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، دار السنهوري، بيروت - ٢٠١٨، ص ٩.
- (٥) محمد حسين منصور، مصدر سابق، ص ١٦.
- (٦) عبد الواحد كرم، شرح قانون العمل، ط ١، مكتبة النهضة بغداد - بيروت، ١٩٧٧، ص ٧.
- (٧) صبا نعمان رشيد، مصدر سابق، ص ٣٤.
- (٨) سعد جبار حسن، الطابع الالزامي لقانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، كلية الرافدين الجامعة، مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم، العدد ٤٨ لسنة ٢٠٢١ - بغداد، ص ٢٠.
- (٩) محمد حسين منصور، مصدر سابق، ص ١٧.
- (١٠) محمد علي الطائي، قانون العمل، دار المحجة البيضاء، بيروت - ٢٠٠٨، ص ١٩.
- (١١) صبا نعمان رشيد، مصدر سابق، ص ٤٢.

- (١٢) محمد علي الطائي، التنظيم القانوني لتشغيل المرأة العاملة في العراق، ط١، مطبعة دار النهضة، بغداد- ١٩٩١، ص ٦٠.
- (١٣) المصدر السابق، ص ٢١.
- (١٤) محمد علي الطائي، مصدر سابق، ص ١٦.
- (١٥) يوسف الياس، قانون العمل، ط١، دار الكتب للطباعة والنشر، بغداد - ١٩٨٠، ص ٣٢.
- (١٦) صبا نعمان رشيد، مصدر سابق، ص ٣٧.
- (١٧) محمود حسني، شرح قانون العقوبات، ط٢، دار النهضة العربية، ١٩٧٣، ص ١٠١.
- (١٨) صبا نعمان رشيد، مصدر سابق، ص ٤٠.
- (١٩) المصدر السابق، ص ٤١.
- (٢٠) عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، ط١، مكتبة القاهرة، ١٩٦٤، ص ٥.
- (٢١) محمد علي الطائي، مصدر سابق، ص ١٨.
- (٢٢) المادة (٧) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.
- (٢٣) محمد علي الطائي، مصدر سابق، ص ٧٦.
- (٢٤) صبا نعمان رشيد، مصدر سابق، ص ٨٠.
- (٢٥) يوسف الياس، الوجيز في قانوني العمل والضمان الاجتماعي، ط١، دار التقني للطباعة والنشر، بغداد - ١٩٨٤، ص ٨٩.
- (٢٦) المادة (١/٩٥) والمادة (٩٨) من قانون العمل.
- (٢٧) محمد علي الطائي، مصدر سابق، ص ٧٧.
- (٢٨) صبا نعمان رشيد، مصدر سابق، ص ٧٥.
- (٢٩) سيد محمد رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط ١، بغداد - ٢٠٠٥، ص ٢٢٦.
- (٣٠) رشا عامر صادق، القيود الواردة على حرية العمل، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير- كلية الحقوق /جامعة النهرين، ٢٠٠٧م، ص ٧٥.
- (٣١) المادة (٦) ف (٦ و ٧) من قانون العمل.
- (٣٢) صبا نعمان رشيد، الاقتصاد غير النظامي والحماية القانونية المفقودة للعاملين بإبطاره، مجلة كلية الحقوق - جامعة النهرين، اصدار رقم ١٠ لسنة ٢٠٠٨، ص ٢١.
- (٣٣) قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (١٨) لسنة ٢٠٢٣.
- (٣٤) نص م (٢٧/١) "ضمان التقاعد الاختياري: هو ضمان لكل مواطن عراقي طبيعي غير مضمون او صاحب عمل او من يعمل لحسابه الخاص او يعمل شريكا مع الغير".
- (٣٥) نصت م (٥٧) على: "ضمان التقاعد الاختياري: هو ضمان لكل مواطن عراقي طبيعي غير مضمون او صاحب عمل او من يعمل لحسابه الخاص او يعمل شريكا مع الغير".
- (٣٦) أحمد عبد التواب محمد بهجت، التزام رب العمل بضمان الصحة والسلامة المهنية، للعامل، المجلة القانونية الاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة الزقازيق، العدد السادس، ١٩٩٤ ص ١٩٦.
- (٣٧) مجدي عبدالله شرارة، السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، مؤسسة فريدرش ايبرت، مكتبة مصر، القاهرة - ٢٠١٦، ص ٦٩.
- (٣٨) "chemical" means any element, chemical compound or mixture of elements or compounds "hazardous chemical" means any chemical or combination of chemicals that has been labeled hazardous by the chemical manufacturer, importer or distributor in accordance with regulations promulgated by the federal Occupational Safety and Health Act of ١٩٧٠, Sections ٥٠-٩-١ through ٥٠-٩-٢٥ NMSA ١٩٧٨ may be cited as the "Occupational Health and Safety Act,"
- (٣٩) The Environmental statutes: Health, Safety, and Environment (HS&E), http://www.unep.org/IEG/docs/working%20documents/MEA_summary/IGM-1-INF-1.doc, <http://law.bepress.com/expreso/eps/36>.
- (٤٠) مجدي عبدالله شرارة، مصدر سابق، ص ٥٣.
- (٤١) السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، وحماية العمال من مخاطر البيئة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤، ص ٧٢٢.
- (٤٢) علي عمارة، قانون العمل الجديد، اراء الفقه واحكام القضاء والقرارات الوزارية والاتفاقيات الدولية، الطبعة الاولى، ٢٠٠٣، ص ٥٥٦ وما بعدها.

(٤٣) Dr. Hani Dowidar: Regulations relative to safety and health in the field of transport, Faculty of law, Alexandria University, ٢٠٠٤, p. ٢٥-٢٦.

(٤٤) المادة (١١٣) من قانون العمل.

(٤٥) احمد حسن السيد العرب، النظم والتشريعات المعنية بالسلامة والصحة المهنية وسلامة الغذاء في مصر، com/hr١١٦١٧٣,html,https://hrdiscussion تاريخ الدخول ٢٩-٣-٢٠٢٤.

(٤٦) منظمة العمل الدولية، دليل المبادئ الأساسية للسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل، طبعة اولى باللغة العربية، ٢٠١٦، ص ٥.

(٤٧) المادة (٥) من تعليمات السلامة والصحة المهنية بالرقم (١٢) لسنة ٢٠١٦.

(٤٨) المادة (١١٥) من قانون العمل النافذ.

(٤٩) المادة (٥) الفقرة ٢٢ من تعليمات السلامة والصحة المهنية.

(٥٠) المادة (١٢٥) من قانون العمل النافذ.