

الحماية القانونية للعامل من مخاطر الإجهاد الحراري في بيئة العمل

Legal Protection of Workers from Heat Stress Risks in the Work Environment

هدى طاهر ناصر

Huda.Taher2402m@colaw.uobaghdad.edu.iq

ا.د.صبا نعمان رشيد

Dr.saba noaman Rasheed

dr.saba@colaw.uobaghdad.edu.iq

جامعة بغداد / كلية القانون

University of Baghdad / College of Law

لحماية صحة العامل وتحقيق التوازن بين متطلبات الإنتاج والاعتبارات الإنسانية.
الكلمات المفتاحية : الإجهاد الحراري - بيئة العمل - المخاطر المهنية - ضربة الشمس - الحماية القانونية للعامل.

—Abstract

This study examines heat stress in the work environment as one of the occupational hazards of a physical nature to which workers may be exposed during the performance of their duties, particularly in environments characterized by high temperatures or in jobs carried out under harsh environmental conditions. Heat stress is not merely a temporary climatic phenomenon; rather, it represents an occupational issue with significant health and legal implications, closely linked to the worker's right to a safe and healthy working environment.

The study highlights the importance of maintaining an appropriate thermal level within the workplace in order to achieve a balance between the heat gained and the heat lost from the human body, thereby reducing the health risks that may begin with heat cramps and may develop into more serious conditions such as heat

المستخلص

يتناول هذا البحث الإجهاد الحراري في بيئة العمل بوصفه أحد المخاطر المهنية ذات الطبيعة الفيزيائية التي قد يتعرض لها العامل أثناء أداء عمله، ولاسيما في البيئات التي ترتفع فيها درجات الحرارة أو في الأعمال التي تتم في ظروف بيئية قاسية. ولا يقتصر الإجهاد الحراري على كونه ظاهرة مناخية عارضة، بل يمثل مشكلة مهنية ذات أبعاد صحية وقانونية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بحق العامل في بيئة عمل آمنة وسليمة. كما يبين البحث أهمية الحفاظ على مستوى حراري مناسب داخل بيئة العمل بما يحقق التوازن بين الحرارة المكتسبة والمفقودة من جسم الإنسان، بما يحد من الآثار الصحية التي قد تبدأ بتقلصات حرارية وتتطور إلى ضربة الشمس. ويبرز خطر الإجهاد الحراري بصورة خاصة في القطاعات التي تتطلب جهداً بدنياً كبيراً أو التي تتم في أماكن مغلقة أو محدودة التهوية، مثل المناجم والمقالع وأعمال البناء والصناعات الثقيلة. كذلك يتناول البحث دور التنظيم القانوني في مواجهة هذه المخاطر من خلال التشريعات الوطنية والاتفاقيات الدولية التي أكدت ضرورة توفير بيئة عمل آمنة وتنظيم ساعات العمل وفترات الراحة واتخاذ التدابير الوقائية اللازمة

أهمية البحث:

تتبع أهمية هذا الموضوع من كونه يتصل مباشرة بحق العامل في العمل ضمن بيئة عمل آمنة وصحية، وهو حق أقرته التشريعات العمالية والاتفاقيات الدولية المعنية بالسلامة والصحة المهنية. كما تبرز أهمية البحث في ازدياد مخاطر الإجهاد الحراري في العديد من القطاعات الإنتاجية، ولاسيما في الدول التي تتسم بمناخ حار، الأمر الذي يستدعي وضع قواعد قانونية وتنظيمية تضمن الوقاية من هذه المخاطر والحد من آثارها الصحية والاقتصادية، بما يحقق التوازن بين متطلبات الإنتاج وحماية صحة العامل.

مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة البحث في التساؤل الرئيس الآتي:

إلى أي مدى نجحت القواعد القانونية المنظمة لبيئة العمل في توفير الحماية الكافية للعامل من مخاطر الإجهاد الحراري؟

ويتفرع عن هذا التساؤل عدد من التساؤلات الفرعية، منها: ما المقصود بالإجهاد الحراري في بيئة العمل؟ وما أهم آثاره الصحية على العامل؟ وما هي التدابير القانونية والتنظيمية التي تقرها التشريعات العمالية للوقاية منه؟

منهجية البحث:

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي من خلال بيان مفهوم الإجهاد الحراري وخصائصه وآثاره المهنية، وتحليل النصوص القانونية المنظمة للسلامة والصحة المهنية المتعلقة بالحماية من المخاطر الحرارية في بيئة العمل. كما يستعين بالمنهج المقارن عند الإشارة إلى بعض الاتجاهات التشريعية والتنظيمية في تنظيم العمل في الظروف الحرارية القاسية.

هيكلية البحث:

stroke. The risk of heat stress becomes particularly evident in sectors that require intense physical effort or that take place in enclosed or poorly ventilated spaces, such as mines, quarries, construction work, and heavy industries.

The study also addresses the role of legal regulation in confronting these risks through national legislation and international conventions, which emphasize the necessity of providing a safe working environment, regulating working hours and rest periods, and adopting the necessary preventive measures to protect workers' health while achieving a balance between production requirements and humanitarian considerations.

Keywords :Heat Stress – Work Environment – Occupational Hazards – Heat Stroke – Legal Protection of Workers.

المقدمة

تُعد بيئة العمل الآمنة من أهم المرتكزات التي يقوم عليها قانون العمل المعاصر، إذ لم يعد دور التشريعات العمالية مقتصرًا على تنظيم العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، بل امتد ليشمل توفير الحماية الصحية والمهنية للعامل أثناء أدائه لعمله. وفي هذا الإطار يبرز الإجهاد الحراري بوصفه أحد أخطر المخاطر المهنية ذات الطبيعة الفيزيائية التي قد يتعرض لها العامل، ولاسيما في البيئات التي ترتفع فيها درجات الحرارة أو في الأعمال التي تتطلب جهداً بدنياً كبيراً كالعمل في مواقع البناء والمناجم والمقالع والصناعات الثقيلة. وتكمن خطورة الإجهاد الحراري في آثاره الصحية التي قد تبدأ باضطرابات بسيطة كالتقلصات الحرارية والإرهاق الحراري، وقد تتفاقم لتصل إلى ضربة الشمس التي قد تهدد حياة العامل.

ويمكن استخلاص تعريف الاجهاد الحراري من (اتفاقية السلامة والصحة المهنية رقم ١٥٥ سنة ١٩٨١) هو أحد المخاطر المهنية الفيزيائية التي تسبب اختلال التوازن الحراري في جسد الفرد بسبب الحرارة، او الرطوبة، او كلاهما او الجهد البدني الشاق ويعد سببا مباشرا او غير مباشر لإصابة العمل او المرض المهني

اما بخصوص التشريعات الوطنية لم تورد مفهوم محدد للاجهاد الحراري، ولكن هناك بعض التشريعات سابقة عن غيرها بذكر الوطأة الحرارية من اجل الوقاية من المخاطر الفيزيائية^٢، ومنها المشرع المصري نص على الاجهاد او الإرهاق ب(....تعتبر الإصابة الناتجة عن الاجهاد او الإرهاق من العمل إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط والقواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون بالتنسيق مع رئيس مجلس إدارة الهيئة المعنية بالتأمين الصحي)^٣.

ووفقا مما وجدناه من الدراسات السابقة يمكن توصيف الاجهاد الحراري بانه حالة فسيولوجية تحدث عندما يتعرض الجسم لدرجات حرارة مرتفعة تفوق قدرته للمحافظة على التوازن الحراري الداخلي وبذلك فاذا تجاوزت الظروف قدرة الجسم على التكيف يبدأ الأداء الجسدي والعقلي بالتدهور وقد تظهر اعراض مثل التعب والاعياء^٤، والجفاف وقد تتفاقم الحالة الى مشكلات

اقتضت طبيعة الموضوع تقسيمه إلى مطلبين رئيسيين، وعلى النحو الآتي:

المطلب الأول: مفهوم الإجهاد الحراري في بيئة العمل
• الفرع الأول: مفهوم الإجهاد الحراري وشروطه المهنية.

• الفرع الثاني: عوامل الاجهاد الحراري وصوره
المطلب الثاني: القواعد القانونية الدولية والوطنية للحماية من مخاطر الاجهاد الحراري

• الفرع الأول: دور منظمة العمل الدولية في حمايه العاملين من مخاطر الاجهاد الحراري
• الفرع الثاني: الحماية القانونية من مخاطر الاجهاد الحراري في العراق والقانون المقارن

المطلب الأول : مفهوم الإجهاد الحراري في بيئة العمل
مفهوم الاجهاد الحراري في بيئة العمل

الفرع الأول: مفهوم الاجهاد الحراري وشروطه المهنية
أولا :مفهوم الاجهاد الحراري لا يرد مصطلح الاجهاد الحراري غالبا بتعريف واحد في الاتفاقيات والتوصيات الدولية وانما يعرف وظيفيا من خلال الحماية من مخاطر بيئة العمل فالمقصود بالاجهاد الحراري هو حالة مهنية تنشأ عن تعرض العامل لدرجات حرارة مرتفعة او ظروف مناخية حاره تضعف قدرة جسم الانسان على التكيف ويعد من المخاطر الفيزيائية التي تلزم الدول وارياب العمل بالوقاية منها^١

^٢ - المادة ٢٤٦ قانون العمل المصري رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ .

^٣ - المادة ١٥/١ من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المصري رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ .

^٤ - المحكمة الإدارية العليا المصرية، ١٩٨٠/٥/١١ ، مجموعة المبادئ القانونية ، ص ٦٧٤ .

^١ - منظمة العمل الدولية (ILO) ، إرشادات و تقرير حول الاجهاد الحراري في العمل ، على الرابط التالي

<https://www.ilo.org/publications/heat-work-implications-safety-and-health>

تاريخ الزيارة ٢٠٢٦/١/٧ .

اما بخصوص المشرع الكويتي فانه ورد تعريف إصابة العمل بقانون التأمينات الاجتماعية بانه (الإصابة نتيجة حادث وقع اثناء العمل او بسببه او الإصابة بأحد الامراض المهنية التي تصدر تحديدها من الوزير)^٨

سنقسم شروط إصابة العمل الى

أ-إصابة اثناء العمل

ويقصد بها الإصابة التي تقع في زمان^٩، و مكان العمل^{١٠}، ان الفقه و القضاء قد استعمل عبارة مكان و زمان العمل كمرادف لفكرة اثناء العمل و يرجع ذلك للقضاء الفرنسي^{١١}، و هذا ما أكدته محكمة العمل العليا العراقية (الملغاة) هذا المفهوم عندما قضت بأن ((يستحق العامل المتوفي التعويض اذا غرق في بركة الماء التي ذهب للاغتسال فيها عند بدء الاستراحة اليومية في منتصف العمل و اثناء فترة تناول العمال الى طعام الغداء لان ذلك يعتبر إصابة عمل بسبب

صحية خطيرة مثل ضربة الشمس والتعب الحراري مما يسبب ضعف قدرة العامل على العمل او الحركة .^٥

ثانيا :شروط الاجهاد الحراري

من اجل معرفة تكيف ما يلحق العامل من امراض وتأثيرها بصفة مهنية امام الجهات ذات العلاقة لأغراض تحديد الامراض الناجمة عن الاجهاد الحراري وهل تعتبر إصابة عمل ام مرض مهني .

أ:إصابة العمل

عرف قانون التقاعد و الضمان الاجتماعي في العراق رقم ١٨ لسنة ٢٠٢٣ إصابة العمل (هي الإصابة بمرض مهني او بعتل عضوي نتيجة حادث وقع اثناء العمل او بسببه و يعتبر بحكم ذلك الحادث الذي يقع للمضمون اثناء ذهابه المباشر او اثناء عودته المباشرة منه و تحدد الامراض المهنية و الأعتال العضوية و نسب العجز الذي تخلفه كل منها بجداول تصدر بقرار من وزير العمل)^٦

اما بخصوص المشرع المصري فقد عرف إصابة العمل في قانون التأمينات الاجتماعية و المعاشات بانة(هو كل حادث يقع المؤمن عليه خلال فترة ذهابه المباشر لعمله او عودته منه ... و تعتبر الإصابة الناتجة عن الاجهاد او الإرهاق من العمل إصابة عمل متى ما توفرت فيها الشروط و القواعد المحددة في المادة ١٤٥ من هذه اللائحة)^٧.

^٨ - مادة الأولى فقرة (و) قانون التأمينات الاجتماعية في الكويت رقم ١٦ لسنة ١٩٧٦ .

^٩ - يقصد بساعات العمل الوقت المحدد قانونا ليقوم العامل خلاله بالتزاماته المحددة في عقد العمل ولاتدخل فيه فترات الراحة وتناول الطعام ويحدد نظام العمل موعد بدء العمل وانتهائه . المادة (٦٦) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .

^{١٠} - نصت المادة (٣/ج) اتفاقية العمل الدولية بشأن السلامة و الصحة المهنية و بيئة العمل رقم ١٥٥ لسنة ١٩٨١ يقصد بمكان العمل جميع الأماكن التي يجب على العمال ان يكونوا او ان يذهبوا اليها لدواعي عملهم و تكون تحت رقابة صاحب العمل بصورة مباشرة او غير مباشرة .

^{١١} - احمد حسن البرعي , الوسيط في القانون الاجتماعي , الجزء الثاني , دار النهضة , القاهرة , ٢٠٠٣ , ص١٢ .

^٥ - د. سعيد سعد عبد السلام , قانون التأمين الاجتماعي طبقا لأحدث التحديثات , مطابع الولاء الحديثة , مصر , ٢٠٠٣ , ص٣٦٤ .

^٦ - المادة (١٥/١) قانون التقاعد و الضمان الاجتماعي في العراق رقم ١٨ لسنة ٢٠٢٣ .

^٧ - المادة (١٦/١) قانون التأمينات الاجتماعية و المعاشات في مصر رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ .

حادث يترتب عليه إصابة العامل بحيث يمكن القول بأنه لولا العمل لما كان الحادث ووقعت الإصابة^{١٤} .
ونلاحظ توسع الفقه والقضاء الكويتي في مفهوم العلاقة السببية فتتوافر العلاقة بين العمل و الحادث، حتى لو كانت بنسبة ضئيلة فمثلا لو تعرض مسؤول العمل للضرب من قبل أحد العمال خارج مكان العمل وزمانه في اثناء تواجده في مكان عام فان ما يلحق به من إصابة تعد إصابة عمل إذا كان سبب الخلاف يرجع الى العمل مثلا رفض المسؤول إعطاء إجازة للعامل في وقت سابق^{١٥}

وفي قرار قضائي لمحكمة التمييز العراقية ((لا تعويض للعامل إذا لم تكن اصابته من جراء العمل، بل لسبب داخل في جهازه العضوي كالمرض))^{١٦}

ثانيا - المرض المهني

ويقصد به المرض الذي يصيب العامل في مهنة معينة نتيجة الملامسة و الاحتكاك المستمر بالمواد الأولية في العملية الإنتاجية، او التعرض لاستنشاق الغازات او المواد الكيميائية او للغبار او التعرض لحرارة شديدة او لأشعة معينة^{١٧} ،

وقد لجأ المشرع المصري والعراقي الى نظام الجداول لتحديد الامراض المهنية التي تعد إصابة عمل و نظرا

العمل و من جراه و اثناؤه))^{١٢}، وقد اتجه القانون العراقي و المصري هذا التوجه و سار القضاء الكويتي في المنحى ذاته اذ اعتمدوا معيار زمان و مكان العمل فان الحادث يكون واقعا في اثناء العمل و ما يترتب عليه تعد إصابة عمل دون اشتراط وجود علاقة سببية بين الحادث و العمل، لا يكفي النظر الى هذا المعيار بمنظور مادي مجرد و انما ينظر اليه من منظور قانوني وعلى هذا الأساس فاذا وقع حادث لعامل يتمتع بإجازة عمل اثناء زيارته لمكان العمل خلال ساعات الدوام بقصد انجاز معاملة شخصية او زيارة زملائه فلا يعد حادث عمل^{١٣}، ومع ذلك ، تعد من قبيل إصابات العمل الحوادث التي يتعرض لها العامل اثناء قيامه بالأعمال التحضيرية و التكميلية المرتبطة بالعمل .

ب-إصابة بسبب العمل

ويقصد بها العلاقة السببية بين الإصابة والعمل أي ان لولا العمل ما وقعت الإصابة فان الإصابة في حادث سيارة في إجازة اعتيادية لا يعتبر إصابة عمل وفي حال تعدد الأسباب لوقوع الإصابة يكفي ان يكون العمل احد الأسباب المؤدية الى حدوث الإصابة، ولكن ان يكون سبب كافي

وقد اكد القضاء المصري ان (السببية بين العمل والإصابة ليست قاصرة على السببية المباشرة تشمل كل

^{١٤} - حكم محكمة استئناف القاهرة ، الدائرة الثالثة المدنية ، الحكم رقم ٢٣٩٦ ، لسنة ٧٧ قضائية ، جلسة ١٩٦٠/١٢/٢٧ ، موسوعة الفاكهاني ، ج٢ ، ص٢٤٦ .

^{١٥} - د. صالح ناصر العتيبي ، مصدر سابق ، ص٣٥٥ .
^{١٦} - القرار رقم ٤٥١/عمل/٧٢ بتاريخ ١٣/١١/١٩٧٢ ، قضاء محكمة العمل العليا الملغاة ، المجلد الثالث ، مؤسسة الثقافة العمالية للطبع ، بغداد ، ١٩٧٤ ، ص٣٤ .

^{١٧} - د. محمد طه عبد ، موسوعة التأمينات الاجتماعية في تشريعات تأمين إصابة العمل ، شركة ناس للطباعة ، مصر ، ٢٠١٠ ، ص٤١ .

^{١٢} - قرار رقم ٨٩٨/٣١٨٨/١٩٧٨ بتاريخ ٢١/٦/١٩٧٨ ، قضاء محكمة العمل العليا الملغاة ، مجموعة الاحكام العدلية ، العدد ٢ ، السنة التاسعة ، نيسان - مارس - حزيران ص٣٥٦ .

^{١٣} - د. صالح ناصر العتيبي ، شرح قانون العمل ، كلية القانون الكويتية العالمية ، ط الثانية ، الكويت ، ٢٠٢٠ ، ص٣٥٤ .

ولكن ان افضل طريقة لتحديد الامراض المهنية هي الطريقة المختلطة او المزدوجة التي تسهل على العامل اثبات العلاقة السببية بين المرض و المهنة ويعد في مصلحة العامل التي ما ظهر قانون العمل الا من اجل تحقيقها^{٢١}،

من اجل تقرير الحماية للعامل المريض مرضا مهنيا في التشريعات يجب توافر الشروط الاتية :

أ - ان يكون المرض **مجدولا** : أي ان يكون وارد في الجدول المرفق بالقانون و بذلك لا يقع عبئ اثبات العلاقة السببية بين المرض و العمل على العامل^{٢٢}،

ويلاحظ ان قانون التقاعد و الضمان الاجتماعي العراقي قد حدد الامراض المهنية و الأعطال العضوية و نسب العجز الذي تخلفه كل منها بجدول تصدر بقرار من وزير العمل و الشؤون الاجتماعية بناء على اقتراح مجلس إدارة الصندوق بالتنسيق مع وزارة الصحة^{٢٣}،

فان المشرع العراقي قد اسبغ المرونة من خلال تحديد الامراض المهنية من اجل مواكبة التطور الصناعي فيمكن ان يكون المرض المهني مذكور بالجدول تحدها الخبرة الطبية الذي يجعل العامل يخضع للضمان لأصابته^{٢٤}،

لصعوبة تحديد تعريب دقيق للمرض المهني فقد لجأت التشريعات الى اتباع أساليب مختلفة في تحديد تلك الامراض ،

فعرفه قانون التقاعد و الضمان الاجتماعي العراقي النافذ المرض المهني (العلة الناجمة عن ممارسة مهنة معينة)^{١٨}.

و من خلال التعريف المتقدم نلاحظ اشتراط الضرر الجسماني و بهذا ستتشابه مع إصابة العمل و لكن الاختلاف يكمن في عنصر المباغتة ليكون تطور المرض تدريجياً و لا يوجد وقت محدد لظهوره^{١٩}،

ان هناك بعض الاعمال تتصف بشيء من الخطورة و يصاحبها عدم توافر ظروف صحية في بيئة العمل (هذه الظروف قد تكون طبيعية او غير طبيعية مثل الحرارة و الرطوبة و الغبار و التغيرات في طبيعة الهواء و الضغط الجوي و التعرض للضوضاء و الاشعة و غيرها) فهنا قد يكون العامل أصيب بالمرض جراء هذا العمل و كل ذلك ما يمكن انه ينشأ من ارتباط بين طبيعة العمل و الامراض التي يصاب بها العامل^{٢٠}.

و في الإشارة الى موقف المشرع الكويتي في تحديد الامراض المهنية اخذ بطريقة جدول الامراض المهنية المفتوح في المادة ٩٤ التي تقضي ب(ان يصدر وزير الشؤون الاجتماعية و العمل بعد اخذ رأي وزير الصحة جدولاً يبين الامراض المهنية و المهن و الاعمال المسببة لكل مرض مذكور في الجدول)،

^{٢١} - د. صالح ناصر العتيبي , مصدر سابق , ص٣٦٦ .

^{٢٢} - سمير الاودن , التعويض عن إصابات العمل في مصر والدول العربية , منشأة دار المعارف , الإسكندرية , ٢٠٠٤ , ص١٨٢ .

^{٢٣} - قانون التقاعد و الضمان الاجتماعي للعمال العراقي رقم ١٨ لسنة ٢٠٢٣ .

^{٢٤} - يحيى عبد الرحمن مصطفى , ضمان إصابات العمل , كتاب صادر عن وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية , مؤسسة الضمان الاجتماعي , بدون سنة نشر , ص١٨ .

^{١٨} - المادة الأولى من قانون التقاعد و الضمان الاجتماعي للعمال العراقي رقم ١٨ لسنة ٢٠٢٣ .

^{١٩} - د. عدنان العابد , قانون الضمان الاجتماعي , مؤسسة دار الكتب , بغداد , ١٩٨١ , ص١٢٠ .

^{٢٠} - د. محمد احمد محرز , الخطر في تأمين إصابات العمل , دار الهناء للطباعة , القاهرة , ١٩٧٦ , ص٣٢٠ .

وقد عالج قانون التقاعد و الضمان الاجتماعي للعمال العراقي النافذ هذا الامر^{٢٩} و بهذا فانه لا يمكن تصور حدوث إصابة العمل خارج مدة تنفيذ العقد^{٣٠}،

وحتى المشرع الكويتي في قانون العمل الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ في المادة ٩٦ منه (اذا أصيب العامل بأحد امراض المهنة او ظهرت اعراض المهنة عليه اثناء الخدمة او خلال سنة من ترك العمل سرت عليه احكام المواد (٩٣-٩٤-٩٥) من هذا القانون ،وبخصوص المشرع المصري فقد اكد على الحماية القانونية المقررة للأمراض التي تظهر بعد سنة من انتهاء خدمة العامل و قرر استثناء في بعض الامراض التي يتأخر ظهورها^{٣١}.

ج - العلاقة السببية بين المرض و المهنة

يتوجب على العامل اثبات العلاقة بين طبيعة العمل و المرض الذي أصيب به و اخذ بهذا الاتجاه المشرع العراقي حيث حدد الامراض و الأعمال، اما المشرع المصري فقد حدد الامراض المهنية على سبيل الحصر الا انه لم يحدد العمل الذي يسبب المرض و بهذا فان عبئ الاثبات يقع على عاتق العامل المصاب^{٣٢}،

و توجد حالات لا تندرج تحت حادث العمل و لا المرض المهني و هي ما تسمى بالمنطقة المكشوفة^{٢٥} و اخذ بهذا الاتجاه المشرع المصري حيث اوجب ادراج الامراض المهنية على سبيل الحصر فلا توجد غيرها ، وقد اكدت ذلك محكمة النقض المصرية في احد احكامها ((الهبوط الحاد في القلب لا يعد إصابة عمل لأنها لا تتسم بالمباغته و لا يدخل في عداد الامراض المهنية))^{٢٦}، الا ان الفقه قد اوجد الأساس القانوني لبعض الامراض من خلال شمولها بالضمان الاجتماعي على ان تكون ذات صلة بالعمل أي كان مصدرها^{٢٧} .

ب - ان يظهر المرض خلال مدة أداء العمل العامل حقيقة او حكما

ان يكون المرض ظهر خلال خدمة العامل او خلال سنة من انتهاء خدمته بما ان المرض المهني ينشأ تدريجيا داخل الجسم و تظهر اعراضه بعد فترة اذ قد يصاب بمرض مهني ثم تنتهي خدمته المضمونة دون ان تظهر عليه اعراض المرض^{٢٨}،

^{٢٩} -قانون التقاعد و الضمان الاجتماعي للعمال العراقي رقم ١٨ لسنة ٢٠٢٣ ، المادة ٥٥ (تبقى الدائرة مسؤولة عن ضمان إصابات العمل و الامراض المهنية لمدة سنتين كاملتين من انتهاء خدمة المضمون اذا ظهرت خلالها اعراض المرض المهني سواء كان اثناء ظهور المرض بلا عمل او كان يشتغل في مهنة او صناعة لا ينشأ عنها المرض او كان خارج نطاق الخدمة المضمونة) .

^{٣٠} - د. صبا نعمان الويسي ، دراسات في علاقات العمل ، دار الكتب والوثائق ،بغداد ،ج٢، ٢٠١٤، ص١٤ .

^{٣١} - انظر المادة (٦٥) من قانون التأمينات الاجتماعية و المعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ .

^{٣٢} - سمير الاودن ، مصدر سابق ، ١٨٤ .

^{٢٥} - يقصد بالمنطقة المكشوفة هي الإصابات التي لا تتوافر فيها الصفات اللازمة لاعتبار الإصابة حادث عمل أي يقع المرض تدريجيا لا يتصف بالمباغته ومن جهة أخرى خلو الجدول من مثلها ، نقلا عن سمير الاودن ، مصدر سابق ، ص١٨٢ .

^{٢٦} - محكمة النقض المصرية ، الطعن رقم ١٧٣٤ لسنة ٥١ قضائية ، بجلسة ١٢/٢٦/١٩٨٨ ص١٤٣٩ .

^{٢٧} -سمير الاودن ، مصدر سابق ، ص١٨٢ .

^{٢٨} - يحيى عبد الرحمن مصطفى ، ضمان إصابات العمل ، مصدر سابق ، ص١٨ .

يُعد الاستمرار في بذل جهد كبير اثناء العمل سببا من أسباب إصابة العمل من وجهة النظر القانونية متى كان مصدر الإصابة واقعة ترتبط بالعمل وقد اكدت ذلك محكمة النقض المصرية في أحد احكامها بان الاجهاد إصابة حدثت عن واقعة تسبب بها العمل وبهذا فان الاجهاد مصدر من مصادر إصابات العمل حتى وان وجدت عوامل أخرى تدخلت في حدوث الإصابة^{٣٤} ، وقد نظم المشرع المصري مسألة الاجهاد او الإرهاق و وضع ضوابط لاعتباره إصابة عمل في القرار الوزاري رقم ٢٤٣٧ لسنة ٢٠٢١ الصادر تنفيذا لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات^{٣٥} .

^{٣٤} -صباح قاسم خضر ، التعويض عن الإصابة الرياضية ، دار الكتب القانونية ، مصر ، ٢٠١١، ص٤٣ .

^{٣٥} - اللائحة التنفيذية من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ المادة ١٤٥ (يشترط لاعتبار الإصابة الناتجة عن الاجهاد او الإرهاق من العمل إصابة عمل ما يأتي: ١-ان لا يكون المصاب قد بلغ سن الشيخوخة -ان يكون الاجهاد او الإرهاق ناتج عن بذل مجهود إضافي يفوق المجهود العادي للمؤمن عليه سواء بذل هذا المجهود في وقت العمل الأصلي او في غيره

٣-ان يكون المجهود الإضافي ناتج عن تكليف المؤمن عليه بإنجاز عمل معين في وقت محدد يقل عن الوقت اللازم لإنجاز هذا العمل او في وقت محدد بالإضافة الى عمله الأصلي

٤-ان يكون هناك ارتباط مباشر بين حالة الاجهاد او الإرهاق من العمل او الحالة المرضية

٥- ان تكون الفترة الزمنية للاجهاد او الإرهاق كافية لوقوع الحالة المرضية

٦-ان تكون الحالة الناتجة عن الاجهاد او الإرهاق ذات مظاهر مرضية حاده

٧-ان ينتج عن الاجهاد او الإرهاق في العمل إصابة المؤمن عليه بأحد الامراض الاتية:

أ-نزيف المخ او انسداد شرايين المخ

و اكد القضاء المصري ذلك بقوله ((.... ومن حيث انه ثابت من أوراق الطعن ان المطعون عليه أصيب بمرض (الدرن) اثناء عمله بورشة التجليد بالمطابع الاميرية والتي ضل يعمل بها لأكثر من ثلاثة عشر عاما فانه يكون قد أصيب بهذا المرض في عمل غير العمل في المستشفيات المخصصة لعلاج هذا المرض و من ثم جاء مرضه سواء كان مرتبطا مباشرة بطبيعة عمله المذكور او غير مرتبط به لا يعد من امراض المهنة في ضوء قانون التأمينات و المعاشات))^{٣٣} .

د - التزام العامل بتعليمات دائرة التقاعد و الضمان الاجتماعي

على المريض مرضا مهنيا ان يلتزم بتعليمات دائرة التقاعد و الضمان الاجتماعي و اللجنة الطبية المختصة على العلاج فان مخالفة العامل المريض سيؤدي الى حرمانه من الحقوق المقررة له اذ نصت المادة ٥٦ الفقرة ٢ من قانون التقاعد و الضمان الاجتماعي للعمال العراقي النافذ (اذا خالف المصاب التعليمات المقررة في شأن علاجه من الإصابة او في شأن الوقاية و الامن الصناعي المعلن عنها و الواجب اتباعها و كان لهذه المخالفة اثر بين في وقوع الإصابة) و كذلك نصت المادة ٥٧ من قانون التأمينات الاجتماعية و المعاشات المصري رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ (كل مخالفة صريحة لتعليمات الوقاية المعلنه في امكنة ظاهرة في محل العمل)

ثالثا: الاجهاد الحراري بين إصابة العمل والمرض المهني

^{٣٣} - الطعن رقم ٤٠ لسنة ١٧ قضائية ، جلسة ١٩٧٢/٢/٢٠ ، مجموعة المبادئ القانونية للمحكمة الإدارية العليا ، نقلا عن سمير الاودن، مصدر سابق، ص ١٨٥ .

حاله من نقص القدرة الوظيفية لأعضاء الجسم بسبب ظروف العمل البيئية او المهنية ذات اثر مستمر على العامل، ولكن ذات علاقة سببية مع العمل^{٣٨}، ومن ثم فان معيار التميز بين إصابة العمل والمرض المهني في حالات الاجهاد الحراري يقوم على طبيعة التعرض ومداه الزمني . اما بالنسبة للمشرع العراقي فقد نظم إصابة العمل في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ١٨ لسنة ٢٠٢٣ ويفهم من هذا تنظيم فان عد الاجهاد الحراري إصابة عمل ام مرض مهني يعتمد على طبيعة الواقعة وبهذا يكون قد خالف بعض الاتجاهات المقارنة لم ينص صراحة على الاجهاد او الإرهاق الحراري كحالة مستقلة، وترك الامر لتقدير القضاء واللجان الطبية المختصة

وأخيراً ووفق وجهة نظرنا ان الاتجاه الاوفق هو التوسع المنضبط في تفسير مفهوم إصابة العمل متى ثبت ان ظروف العمل كانت سببا منتجا ومباشراً في احداث الإصابة.

الفرع الثاني

العوامل التي تؤدي الى الاجهاد الحراري و صورته

لا يمكن تصور الاجهاد الحراري في بيئة العمل بمعزل عن مجموعة من العوامل المتداخلة بل هو نتيجة تفاعل ظروف العمل البيئية (طبيعية و غير طبيعية) مع طبيعة النشاط المهني و الجهد البدني و تختلف حدة الاجهاد باختلاف بيئات العمل و التي قد تكون في أماكن مفتوحة تتأثر بالعوامل المناخية مثل عمال البناء ام في أماكن مغلقة تفتقر الى التهوية و التبريد الكافيين كما هو الحال في المناجم و المقالع

ومع ذلك فان المشرع المصري لا يعتبر الإرهاق او الاجهاد الناتج عن بذل العامل جهد إضافي في سبيل انجاز عمله دون تكليف من رب العمل إصابة عمل وموجبة للتعويض وهو اتجاه لم يسلم من النقد الفقهي^{٣٦}، وتطبيقاً لذلك قضي ان وفاة العامل على اثر اشتغاله في جو شديد الحرارة وتحت شمس محرقه تعتبر ناشئة عن طارئ عمل لان ضربه الشمس تتصف بالمباغته فهي فعل خارجي يمكن تعين مصدره والوقت الذي بدا وانتهى فيه،

وعلى العكس من ذلك، فان المرض الذي يصيب القلب نتيجة الاجهاد المتراكم المترتب على قيام الطيار بقياده الطائرة لمدته طويلة يعد مرضاً مهنياً لانقضاء عنصر المباغته والعنف.

ومن خلال ما تقدم نستخلص ان الإصابة بالاجهاد الحراري لا يشترط توافر جميع عناصر إصابة العمل مثل الإصابة بالالتهاب الناشئ عن برودة الجو او تغيير فجائي في درجة الحرارة اذ لا عنف في هذه الأفعال و ان توافرت فيها صفة المباغته^{٣٧}.

بينما نلاحظ ان المعنى الدقيق للاجهاد الحراري يقربه من المرض المهني أكثر من عده إصابة عمل حيث يعد

ب-الانسداد بالشرابين التاجية للقلب متى ثبت ذلك بصفة قاطعة

٨-ان لا تكون الحالة المرضية ناتجة عن مضاعفات او تطور لحالة مرضية سابقة

ويراعي ان من ثبت اصابته باي من مرض الاجهاد او الإرهاق من العمل لا يتم تكليفه باي اعمال إضافية من جهة عمله و لا يقبل ملف إصابة جديدة ناتجة عن الاجهاد او الإرهاق

^{٣٨} - د. صبا نعمان رشيد ، نظام التأمينات الاجتماعية وفقاً للقانون الأساسي العماني ، دار الكتب الجامعية ، الامارات ، ٢٠٢٠، ص ١٥١ .

^{٣٦} - د. احمد حسن البرعي، مصدر سابق ، ص ٩٨٨ .

^{٣٧} - المصدر نفسه ، ص ٤٦٠ .

أولاً: العوامل التي تؤدي إلى الاجهاد الحراري

أ:العوامل الفيزيائية

و هي العوامل التي تتواجد في بيئة العمل التي تنقسم إلى^{٣٩}

١-العوامل البيئية الفيزيائية (الطبيعية) و

تشمل الحرارة و البرودة و ضغط الهواء او نتيجة من تدهور البيئة المحيطة من تدخل الانسان .

٢-العوامل البيئية الفيزيائية الخاصة بالمشروع مثل

الضوء و الكهرباء و الضوضاء و الاهتزاز و الاشعاعات .

و تظهر مخاطر هذه العوامل عند عدم اتباع الوسائل الوقائية او عند تواجدها بشكل غير صحيح أي ان كل هذه العوامل يمكن ان تؤثر على صحة العاملين سلبيا اذا ما وجدت في بيئة العمل بنسب اعلى من درجة التركيز المأمونية^{٤٠}.

فعلى كل مشروع وضع جدول يبين اعلى درجة حراره يمكن ان تصل في الموقع دون ان تؤثر على صحة العاملين فان درجة الحرارة الملائمة لموقع عمل تساوي درجة الحرارة البيئية زائد الجهد العضلي الذي يبذله الفرد اثناء العمل مثالها :.

^{٣٩} - د. حكمت جميل , السلامة المهنية , وزارة التعليم العالي والبحث العلمي مؤسسة المعاهد الفنية ,قسم التأمين ,جامعة بغداد ,١٩٨٥, ص٥٩ .

^{٤٠} - التركيز المأمونية (هي اعلى نسبة لمادة معينة في بيئة العمل بحيث لو عمل الفرد مدة ثمانية ساعات في اليوم الواحد و لمدة ستة أيام في الأسبوع و الى امد غير محدود فأنها لا تحدث أي ضرر على الصحة سواء في المدى القريب او البعيد) , نقلا عن د. حكمت جميل , السلامة المهنية , مصدر سابق , ص٩٢ .

١-الحرارة المتولدة من الشمس مثل اعمال البناء و

اعمال الزراعة دون اتباع وسائل الوقاية

٢-الحرارة المتولدة من باطن الأرض مثل اعمال المناجم و الانفلاق .

٣-الحرارة المتولدة من الاقران مثل اعمال صهر الحديد او صهر الزجاج .

٤-اعمال الإطفاء , عمال المراجل البخارية التي تصنف من الاعمال التي تولد حرارة عالية^{٤١} .

و كذلك في حالة العمل في أماكن عالية جدا مثل العمل في داخل طائرة مفتوحة و لم يتخذ تدابير الوقاية فانه يتعرض لخطر قلة الاوكسجين او الذي يعمل في أماكن منخفضة جدا مثل الغواصين او عمال بناء الانفلاق قد تحدث لهم مشاكل صحية مثل مرض الصندوق المغلق او مرض الهواء المضغوط

و يمكن ان نتوصل عن طريق ما تم ذكره الى ان الاجهاد الحراري يدخل ضمن المخاطر الفيزيائية على الرغم من وجود عوامل او مخاطر أخرى تؤثر على صحة و سلامة بيئة العمل مثل العوامل الكيميائية التي تعد ثاني اهم العوامل المؤثرة على بيئة العمل و كذلك العوامل الحياتية , العوامل الميكانيكية و حتى العوامل النفسية^{٤٢} التي قد تكون اعراض لأمراض فيزيائية (الم بالعضلات , سوء هضم , التهاب الجلد) ,

او اعراض لأمراض عقلية (مثل الإرهاق , قلق , خوف)^{٤٣}.

^{٤١} - د. حكمت جميل , السلامة المهنية , مصدر سابق , ص٩٨-٩٩ .

^{٤٢} - د. حكمت جميل , الصحة و السلامة المهنية , مطبعة النور ,بغداد ,٤ط, ١٩٩٩ , ص٦٧ .

^{٤٣} - د. حكمت جميل , السلامة المهنية , مصدر سابق , ص١٥٥ .

الحرارة من ضمن الامراض المجدولة في القانون المذكور و أيضا ذكر الاعمال و المهن التي تتطلب التعرض لحراره عالية او برودة شديدة مثل العمل في ثلاجات حفظ الأطعمة.^{٤٥}

بينما المشرع الكويتي لم يذكر صراحة ان الحرارة المرتفعة كأحد الامراض المهنية و انما جاءت ضمن القواعد العامة لتوفير شروط الصحة والسلامة المهنية.^{٤٦}

ثانيا صور (الحالات المرضية) للإجهاد الحراري

غالبا ما يتعرض العامل الى ظاهرة التعب نتيجة استمرار الفرد في أداء العمل لفترة طويلة تحت حرارة شديده وأحيانا يؤدي الى انهيار عصبي نتيجة الإرهاق في العمل وهذا كله يؤدي الى خفض كفاءة الإنتاجية وما يهمننا هو تأثير الحرارة الزائدة على العامل ومنها:

١ - شعور الفرد بالضيق ويصبح سهل الاثارة والعصبية ويزداد ذلك عند ارتفاع الحرارة.

ب - التهاب الجلد وتلونه وظهور البثور عليه.

ج - التهاب الجفون والتهاب العين.

د - التأثيرات المرضية التي قد يتعرض لها العامل نتيجة الزيادة في جهد بسبب الحرارة العالية التي يتعرض لها الجسم إضافة الى ما قد يصيب الفرد من حالات مرضية أخرى بسبب الزيادة في فقدان السوائل.^{٤٧} ومن اهم هذه الحالات:

^{٤٥} - قانون التأمينات و المعاشات الاجتماعية المصري رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ جدول رقم ١ (الامراض المهنية الناتجة عن التعرض للعوامل الفيزيائية)

^{٤٦} - نص المادة ٨٨ من قانون العمل الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠

^{٤٧} - د. حكمت جميل , الصحة و السلامة المهنية , مصدر سابق , ص ٤٧ .

قد ادركت التشريعات العمالية الحديثة خطورة عوامل المخاطر الفيزيائية (الحرارة , البرودة , الضوضاء , الاهتزازات , الاشعاعات , سوء التهوية) فسعت الى اتخاذ التدابير اللازمة للوقاية من هذه المخاطر لتقليل من اثارها , لكنه لم يرد في التشريعات العراقية نص صريح يستخدم مصطلح الاجهاد الحراري او الاجهاد الناتج عن الحرارة الشديدة على الرغم من ان العراق شهد في الأونة الأخيرة ارتفاع شديد في درجات الحرارة و هذا يعد ثغرة تشريعية تحسب على المشرع ولكن هذا لا يعني غياب الحماية حيث ان هذه الأخيرة متوفرة بصورة غير مباشرة من خلال اصدار تعليمات رقم ١٢ لسنة ٢٠١٦ تعليمات متطلبات الصحة و السلامة المهنية المستندة الى نص المادة (١١٤) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ و كذلك المادة (١٦) التي نصت على (ان يكون صاحب العمل مسؤولا عن توفير الحد الأدنى من متطلبات الصحة و السلامة المهنية في جميع المشاريع التي يعمل فيها العمال و المعدات الموجودة فيها حسب التعليمات)^{٤٤}،

وقد اتجه المشرع المصري في المادة ٢٤٦ من قانون العمل المصري رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ على (تلتزم المنشأة و فروعها بتوفير وسائل السلامة و الصحة المهنية و تأمين بيئة العمل في أماكن العمل و بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية الناجمة عن ما يلي : ١- الوطأة الحرارية و البرودة ٢-الضوضاء و الاهتزازات ٣-شدة الإضاءة ٤-الاشعاعات الضارة و الخطرة ٥- تغييرات الضغط الجوي ٦-مخاطر الانفجار)،

و قد اكد المشرع في قانون التأمينات و المعاشات الاجتماعية المصري على ان الامراض التي تنشأ عن

^{٤٤} -انظر المادة (١١٤) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .

٣ - الضربة الحرارية او ضربة الشمس (الصدمة الحرارية) : وهي حالة على درجة كبيرة من الخطورة و قد تسبب الوفاة مما يزيد عن ٥٠% من المصابين بها نتيجة التعرض لدرجات حرارة مرتفعة مع ارتفاع نسبة الرطوبة تؤدي الى توقف مركز حفظ التوازن الحراري في المخ عن العمل لان ارتفاع درجة الرطوبة النسبية في الجو يمنع تبخر العرق و تراكم السرعات الحرارية داخل جسم المصاب مع ارتفاع درجة الحرارة التي قد تصل الى ٤٣ درجة مئوية و تؤدي هذه الحالة الى اعراض عديدة (صداع , ضيق التنفس , فقدان الوعي و حتى تشنجات عصبية) اما جلد المصاب يصبح حارا و جافا^{٥٠}.

٤ - التهاب العيون و الجلد : يصاب بها العاملون لسنين طويلة في الأجواء الحارة التهاب الملتحمة او التهاب الجفون او تسمى بعتمة العدسة (السائد الحراري) و ذلك عند عدم ارتداء العمال للنظارات الواقية اثناء العمل و بالتالي هؤلاء العمال اكثر عرضة للإصابة بالأمراض الجلدية كون الجو الحار يضعف القدرة على مقاومة الجلد للالتهاب و يتلون الجلد و تظهر عليه البثور وصولا الى الإصابة بأمراض السرطان المهني الجلدي^{٥١} (skin cancer) و تعرض لها غالبا عمال

^{٥٠} - د. صبا نعمان رشيد , الحقوق القانونية للعامل الناجمة عن الاجهاد الحراري كأصابة عمل , كلية القانون جامعة بغداد , ٢٠٢١ , ص ٩ , عبر الرابط التالي

<https://www.elbrary.ru/item.asp?id=4808509>

تاريخ الزيارة ١٣/١/٢٠٢٦ .

^{٥١} - د. صبا نعمان رشيد , القواعد القانونية لحماية العامل إزاء امراض السرطان المهني , الحقوق كلية القانون , الجامعة المستنصرية , السنة السادسة , المجلد الرابع , العدد ٢١-٢٢ , ٢٠١٣ ص ١١

١ - تقلصات الحرارة : يصاب الفرد في هذه الحالة نتيجة عمله لساعات طويلة في بيئة العمل تتطلب بذل جهد كبير دون اتخاذ الاحتياطات الوقائية مثلا العمال الذين يقومون بوضع الفحم في البواخر و السفن لإيقادها او عند عمال المناجم و ينتج عن هذه الحالة نقص كبير في كمية الاملاح و الماء الموجودة في الجسم مما يؤدي الى شعور الفرد المصاب بالعطش الشديد ان هذه الحالة تؤدي الى تقلصات في العضلات غير الارادية فينتج عنها مغص و تقيؤ و يصاب العامل بألم شديد في عضلات الساقين و جدار البطن و ان العلاج السريع لهذه الحالة هو نقل المصاب الى مكان بارد و نقله الى اقرب مركز صحي^{٤٨}.

٢ - الاجهاد الحراري : يتعرض العامل في صهر المعادن اذ لم يستعمل الواقيات الى الاجهاد الحراري و ذلك لتعرضه لدرجة حراره مرتفعة في بيئة العمل و من جانب اخر ان هذا العمل يتطلب جهدا عضليا و ان الإصابة بهذه الحالة تعني زيادة في كمية الدم المتدفقة الى الجلد و بالتالي تؤدي الى توسع و تمدد الاوعية الدموية في الجلد و بالوقت ذاته يحدث قلة في كمية الدم الذاهبة الى الجهاز العصبي و تؤدي أيضا الى تعرق العامل فيحاول جهاز الدوران تعويض ذلك بزيادة عدد ضربات القلب فيؤدي الى اجهاد القلب و بعض المظاهر المصاحبة لهذه الحالة و قد تصل الى الاغماء الا ان الحرارة الداخلية للجسم تبقى طبيعية , اما جلد المصاب فيكون باردا و رطبا و يتم علاج هذه الحالة باستلقاء المصاب و نقله الى اقرب مركز صحي^{٤٩}.

^{٤٨} - د. حكمت جميل , السلامة المهنية , مصدر سابق , ص ١٠١ .

^{٤٩} - د. حكمت جميل , الصحة و السلامة المهنية , مصدر سابق , ص ٤٨ .

لمخالفات تتعلق بمتطلبات السلامة والصحة المهنية .
٥٣

وبناء على ذلك ، يتعين على صاحب العمل توفير الوسائل الوقائية والإجراءات التنظيمية الكفيلة بحماية العمال في مواقع البناء بما يتفق مع القوانين واللوائح الوطنية، ومن أهمها حمايتهم من الآثار الضارة الناجمة من المخاطر الكيميائية والفيزيائية_ من بينها الاجهاد الحراري_ فضلا عن المخاطر البيولوجية والنفسية. بما يتيح سحب العامل من بيئة العمل عند ظهور أعراض الاجهاد الحراري، فضلا عن تنظيم ساعات العمل وتجنب أداء الاعمال الشاقة خلال الفترات الأشد حرارة من اليوم .

وفي المقابل، يقع على عاتق العمال التزام باستخدام معدات الحماية الشخصية التي يوفرها صاحب العمل ويحرص على صيانتها في موقع العمل ، وتقتضي التدابير الوقائية للحد من الاجهاد الحراري اعتماد نظام التناوب بين العمل والراحة، إضافة الى الاستعداد للتعامل مع حالات الطوارئ التي قد تنشأ في مواقع البناء^{٥٤}

وفي اطار تعزيز الحماية القانونية لعمال قطاع البناء، ينبغي على صاحب العمل ضمان وجود عقد عمل لكل عامل، فضلا عن تسجيله لدى الجهة المختصة بالضمان الاجتماعي، بما يمكنه من الاستفادة من التعويضات المقررة عن الإصابة والمرض والعجز ، وقد اكدت محكمة عمل بغداد / الرصافة هذا الاتجاه برد دعوى احد المدعين الذي ادعى أصابته اثناء عملة في

^{٥٣} -سليمان بدري الناصري ، الوجيز في قانون العمل والضمان الاجتماعي ، المكتب الجامعي الحديث ،٢٠٠٩_٢٠١٠، ص١٣٣.

^{٥٤} -مدونة منظمه العمل الدولية ، السلامة والصحة في البناء، مصدر سابق ،ص ٨٨.

البناء في العراء و العاملين في الفحم حيث ان المناخ الحار يزيد من التعرق و بالتالي احتراق المواد الضارة بالجسم فيؤدي الى حدوث المرض الجلدي المهني .

ثالثا :اعمال البناء^{٥٢} احد أنواع بيئة العمل المعرضة للإجهاد الحراري

يُعدّ العمل في قطاع البناء عالميا من اكثر بيئات العمل خطورة على مستوى العالم ،نظرا لارتفاع معدلات إصابات العمل والأمراض المهنية المرتبطة به . وقد سادت في السابق في بعض الدول العربية اعراف قانونية تقضي بإعفاء صاحب العمل من المسؤولية عن وفاة العامل ،مالم يثبت وقوع خطأ من جانبه ، وهو امر يصعب إثباته في كثير من الحالات ،ولاسيما عندما يتوفى العامل نتيجة سقوطه من الارتفاعات كما هو شائع في مواقع البناء، الا أن التشريعات العمالية الحديثة اتجهت الى تقرير التزام قانوني على عاتق صاحب العمل يتمثل في توفير الحماية اللازمة لصحة العمال وسلامتهم من المخاطر المهنية، بحيث تترتب مسؤوليته في حال الاخلال بهذا الالتزام، بل وقد تمت هذه المسؤولية الى مرحلة سابقة على وقوع الإصابة، وذلك عند اكتشاف الجهات المختصة او لجان التفتيش

^{٥٢} -يشمل البناء اعمال الحفر والبناء وتعديل الهيكل والتصليح وصيانة جميع أنواع المباني او الهياكل وهدمها والهندسة المدنية وتشبيد المباني وتصنيع منصات البترول ، مدونة صادرة عن منظمة العمل الدولية ،السلامة والصحة في البناء ، الطبعة الأولى ،٢٠٢٣، ص٣.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp_4.0%ed_dialogue/4.0%/groups/public/sector/documents/normativeinstrument/wcms_ .pdf?utm_source=8٧٨٣٦٣

١٤ لسنة ٢٠٢٥ الزم المشرع صاحب العمل بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية ،
 اما في دولة الكويت فقد اتجه المشرع الى تنظيم هذه المسألة بصورة أكثر تحديدا ، ونص على مجموعة من التدابير لحماية العمال بعضها بقانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ وبعضها اتخذ شكل القرارات الوزارية بحضر تشغيل العمال في الأماكن المكشوفة خلال ساعات الظهيرة في فصل الصيف من اجل تعزيز حماية العمال في مواقع البناء.^{٥٩}

المطلب الثاني : القواعد القانونية الدولية والوطنية

للحماية من مخاطر الاجهاد الحراري

الفرع الأول: دور منظمة العمل الدولية في حمايه العاملين من مخاطر الاجهاد الحراري
 عالجت القواعد الدولية مسألة الاجهاد الحراري بصورة غير مباشرة من خلال الاتفاقيات و التوصيات التي اكدت على الدول الأعضاء بتوفير بيئة عمل امنة
 تولي منظمة العمل الدولية اهتماما متزايدا بمخاطر الاجهاد الحراري المرتبطة ببيئة العمل ولاسيما في ظروف تغير المناخ وارتفاع درجات الحرارة عالميا وقد تجسدت جهودها من خلال الاتفاقيات والتوصيات لوقاية وحماية صحة العامل ومنها التالي:

اولا:الاتفاقيات

يمكن تعريف الاتفاقية بانها (معاهدة دولية يعتمدها المؤتمر في إطار المنظمة المهنية فتصبح ملزمة متى ما صادقت عليها الدولة تكون قد التزمت بإرادتها على

^{٥٩} -قرار الهيئة العامة للقوى العاملة في دولة الكويت ،القرار الإداري رقم ٥٣٥ لسنة ٢٠١٥ بشأن حظر تشغيل العمال في الأماكن المكشوفة وقت الظهيرة من الساعة (١١) صباحا الى (٤) عصرا خلال الفترة من ايونيو الى ٣١ أغسطس من كل عام ، على الموقع الاتي

<https://www.aljarida.com/article/25491>

معمل للطبوق ،وذلك لعدم ثبوت عمله لدى صاحب المعمل وعدم تقديمه ما يثبت تسجيله ضمن عمل المنشأة او اشتراكه في الضمان الاجتماعي ،الامر الذي حال دون ترتيب أي اثار قانونية تتعلق بإصابة العمل^{٥٥}

ومع ذلك، فان استعادة العمال في هذا القطاع من احكام قانون العمل لاتزال محدودة، حيث يعمل العديد منهم في ظروف عمل شاقة وغير مناسبة^{٦٠} وعلى الرغم من ان قانون التقاعد والضمان الاجتماعي العراقي النافذ قد ادخل نظاما اختياريا للاشتراك في الضمان الاجتماعي بنسبة ٥% من الدخل الشهري للأفراد غير المشمولين بالعمل المنظم،^{٥٧} ولا يمتد ليشمل الحماية من إصابات العمل ،رغم ان العاملين في قطاع البناء يعدون من أكثر الفئات تعرضاً لمخاطر الإصابة المهنية ومع هذا يعتبر خطوة متقدمة في مواكبة التطورات الحديثة وتوسيع نطاق الضمان الاجتماعي^{٥٨}

وفي الاطار المقارن اتجهت بعض التشريعات العربية الى تنظيم حماية العمال ، ولاسيما في القطاعات المكشوفة كقطاع البناء ، ومن المخاطر المرتبطة بارتفاع درجات الحرارة ففي قانون العمل المصري رقم

^{٥٥} -محكمة عمل بغداد / الرصافة ،قرار غير منشور ، بالعدد ١٠٩٥/١٠٩٥ عمل ٢٠١٩ ،بتاريخ ٢٨/١٢/٢٠٢٠.

^{٥٦} -منظمة العمل الدولية ،توسيع نطاق الضمان الاجتماعي ليشمل العمال باجر في قطاع البناء في العراق الاتحادي وإقليم كردستان العراق ، طبعه الأولى ،٢٠٢٥ ،ص ١٠ .

^{٥٧} -المادة (٧٣/أولا)من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ١٨ لسنة ٢٠٢٣ .

^{٥٨} . د صبا نعمان رشيد،التنظيم القانوني للمنافع الجديدة في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (١٨) ،٢٠٢٣،مجلة العلوم القانونية ،المجلد ٣٩،العدد الثاني ،٢٠٢٣،ص٦٤٣.

٢- اتفاقية تعويض العمال عن الامراض المهنية رقم ٤٢ لسنة ١٩٣٤ المعدلة^{٦٢} : تمت باجتماع مؤتمر العمل الدولي في مدينة جنيف في سنة ١٩٢٤ بناء على دعوته من قبل مجلس ادارته مكتب العمال الدولي وقرر اجراء تعديل جزئي على اتفاقية تعويض العمال عن الامراض المهنية رقم (١٨) لسنة ١٩٢٥ وتم اقرار هذه الاتفاقية في ٢١ حزيران سنة ١٩٣٤^{٦٣} .

وقد الزمت هذه الاتفاقية على الدول الاعضاء التي تصادق عليها ان تتعهد بالنص على تعويض العمال الذين فقدوا قدرتهم على العمل وفقد حياتهم بسبب الأمراض المهنية^{٦٤}، ويمكن التعويض إلى من يعولونهم في حاله الوفاة وفي الاحوال كلها ينبغي ان لا تقل عن التعويضات التي تدفع للعمال عن الإصابة الناجمة من حوادث العمل^{٦٥} .

^{٦٢} - صادق العراق على اتفاقية تعويض العمال عن الامراض المهنية رقم ٤٢ لسنة ١٩٣٤ المعدلة واصدر بقانون رقم(٢٨) لسنة ١٩٣٩ ونشرت في الوقائع العراقية بالعدد (١٧٣٤) بتاريخ ١٤/٨/١٩٢٩

^{٦٣} - منظمه العمل الدولية ، اتفاقية تعويض العمال عن الامراض المهنية رقم (٤٢) لسنة ١٩٣٤ المعدل ،المادة ١ ، على الموقع التالي

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C

042 تاريخ الزيارة ٢٠٢٦/١/٥

^{٦٤} - اتفاقيات و توصيات العمل الدولية والعربية والثنائية المصادق عليه من قبل حكومة العراق لغايه ١٩٩١/١٢/٣١ / وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، دائرة العمل والضمان الاجتماعي ، بغداد ، ١٩٩٢، ج١، ص٩٩.

^{٦٥} - يعتبر من الامراض المهنية حسب ماورد في جدول الامراض المهنية المنصوص عليها في المادة (٢) من الاتفاقية

تكيف تشريعاتها وممارساتها الدولية لكي تتلاءم مع المعايير التي تضمنتها الاتفاقية كمل تقبل بهذا التصديق لممارسة اشراف دولي لتحقيق من مدى نفاذها وفق المعايير التي تنظمها الاتفاقية)^{٦٦}.

١ اتفاقية الاطار الترويجي لاتفاقية السلامة والصحة المهنية رقم ١٨٧ لسنة ٢٠٠٦

تمت بانعقاد المؤتمر العام لمنظمه العمل الدولية حيث عقد مجلس ادارة مكتب العمل الدولي في جنيف في دورته ٩٥ في ٣١/أيار /٢٠٠٦ وقد قرر اصدار هذه الاتفاقية في ١٥/يونيو /٢٠٠٦ هدفت على تشجيع كل عضو يصدق على هذه الاتفاقية التحسين المستمر للسلامة والصحة المهنيين لمنع الإصابات والامراض والوفيات المهنية وتحقيق بيئة عمل امنه وصحيه واتخاذ التدابير من اجل المصادقة على اتفاقيات السلامة والصحة المهنية ذات الصلة بالتشاور مع اكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل والعمال والزمتم كل عضو تعزيز بيئة عمل امنه وصحيه من خلال صياغه سياسات وطنيه وانشاء نظام وطني للسلامة والصحة المهنيين والحفاظ عليه وتطويره ويشمل هذا النظام توفير تدريب على سلامه والصحة المهنية وخدمات الصحة المهنية والبحوث المتعلقة بالسلامة والصحة^{٦٦} .

^{٦٦} - د صبا نعمان رشيد الويسي ، مطابقه قواعد قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ لمستويات القواعد الدولية المصادق عليها من قبل العراق ، دار المسلة، بغداد ، ط١، ٢٠٢٤ ، ص ٤١ .

^{٦٦} - صادق العراق على اتفاقية الاطار الترويجي لاتفاقية السلامة والصحة المهنية رقم ١٨٧ لسنة ٢٠٠٦ واصدر قانون رقم (١٢) لسنة ٢٠١٥ ونشر في جريدة الوقائع العراقية بالعدد ٤٣٧٥ في ١٠/اب /٢٠١٥

والزمت الاتفاقية مفتشي العمل بالالتزام بالحيادية بالقيام بواجباتهم^{٦٨}.

٤- اتفاقية بيئة العمل (تلوث الهواء والضوضاء والاهتزاز) رقم (١٤٨) لسنة ١٩٧٧:٦٩

قرّر المؤتمر العام هذه الاتفاقية في ٢٠ حزيران سنة ١٩٧٧ بناءً على المقترحات المقدمة اليه بشأن بيئة العمل (التلوث الجوي، الضوضاء، والاهتزاز) في الفقرة الرابعة من جدول أعمال الدورة^{٧٠} ووضحت هذه الاتفاقية المقصود بالتلوث هو كل مادة تؤدي الى تلوث بيئة العمل مهما كانت حالتها والتي تكون خطرة وتلحق اضرار صحية بالعامل، وقد جاء في هذه الاتفاقية عدة أحكام تلزم الدول الموقعة عليها بالالتزام بها منها اتخاذ التدابير اللازمة الوقاية من المخاطر المهنية في بيئة العمل والحماية منها، والتزام العمال بإجراءات السلامة المهنية المتعلقة بالوقاية الشخصية والحماية من المخاطر المهنية، والتزام السلطة المختصة بوضع معايير لتحديد مخاطر التعرض لتلوث الهواء والضوضاء والاهتزاز، والتزام صاحب العمل بتوفير معدات الحماية الشخصية للعامل وإجراء الفحوصات

^{٦٨} - اتفاقيات و توصيات العمل الدولية والعربية والثنائية المصادق عليها من قبل حكومة العراق لغايه ١٩٩١/١٢/٣١، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، دائرة الضمان الاجتماعي، مصدر سابق، ص ١٤٢.

^{٦٩} - وقد صادق العراق على اتفاقية بيئة العمل (تلوث الهواء والضوضاء والاهتزاز) رقم (١٤٨) لسنة ١٩٧٧ وضدّ قانون (١٥٤) لسنة ١٩٧٩ المنشور في الوقائع العراقية بالعدد (٢٧٤٤) في ١٠/١٢/١٩٧٩

^{٧٠} - اتفاقيات و توصيات العمل الدولية والعربية والثنائية المصادق عليها من قبل حكومة العراق لغاية ١٩٩١/١٢/٣١، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، دائرة الضمان الاجتماعي، مصدر سابق، ص ٣٩٦.

٣- اتفاقية تفتيش العمل رقم ٨١ لسنة ١٩٤٧: تمّت بانعقاد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بناء على دعوة مجلس ادارته مكتب العمل الدولي وعقد جلسة الثلاثين في ١٩ حزيران من عام ١٩٤٧ والتي تمخض عنها اصدار اتفاقية تفتيش العمل وتم اقرارها في (١) تموز لسنة ١٩٤٧)^{٧١} والزمّت هذه الاتفاقية الدول الاعضاء الموقعين عليها بتطبيق نظام تفتيش في اماكن العمل الصناعية بصوره شامله ومتكررة لضمان تطبيق الاحكام القانونية، و الزمت الاتفاقية السلطة المختصة بتزويد المفتشين بكل ما يحتاجونه من وسائل للقيام بواجبهم في حماية العاملين من أي خطر يهدد سلامتهم وفي حالة مخالفة هذه الأوامر يتوجه لهم تحذير او اقامه الاجراءات أو التوصية بها وهذا كله يخضع لتقدير مفتشي العمل واكدت الاتفاقية على وظائف التفتيش إلى تمثّل بضمان تنفيذ الاحكام القانونية المتعلقة بالظروف وحماية العامل، وتقديم المعلومات الفنية والمشورة لأصحاب العمل والعمال بشأن الوسائل التي تتضمن تطبيق الاحكام القانونية ولفت انتباه السلطة المختصة في حالة وجود تجاوزات وعيوب لا تشملها هذه الاحكام

تعويض العمال عن الامراض المهنية رقم ٤٢ لسنة ١٩٣٤ المعدلة .

^{٦٦} - وقد صادق العراق على اتفاقية تفتيش العمل رقم ٨١ لسنة ١٩٤٧ وأصدر قانون رقم (٤) لسنة ١٩٥٠ ونشر في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (٢٨٢) سنة ١٩٥٠ .

^{٦٧} - اتفاقيات و توصيات العمل الدولية والعربية والثنائية المصادق عليها من قبل حكومة العراق لغايه ١٩٩١/١٢/٣١، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، دائرة الضمان الاجتماعي، مصدر سابق، ص ١٤٤.

لأصحاب العمل^{٧٣}، ألزمت الاتفاقية الدول الموقعة عليها بتنفيذ سياسة واضحة بشأن الصحة والسلامة المهنية يكون الغرض منها منع الحوادث والاضرار الصحية الناشئة عن العمل، وذلك عن طريق التقليل قدر الامكان من مخاطر بيئة العمل^{٧٤}، والتأكد من تطبيق أحكام الاتفاقية عن طريق تطبيق نظام تفتيش العمل وإخضاع المخالفين لها لعقوبات^{٧٥}، ويلتزم اصحاب العمل بمقتضى هذه الاتفاقية بالتأكد من أن أماكن العمل والآلات والمعدات والمواد والعوامل الفيزيائية والكيميائية خالية من أي خطر على صحة العامل وتزويد العمال بالملابس الواقية ومعدات الحماية للوقاية من خطر تعرض العامل لحادث، وتوفير التدابير اللازمة للتعامل مع حالات الطوارئ والحوادث كالإسعافات الأولية.^{٧٦}

٦- اتفاقية ساعات العمل والصناعة رقم ١ لسنة ١٩١٩^{٧٧} اجتمع المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية

^{٧٣} انظر المواد (١،٢) اتفاقية الصحة والسلامة المهنية رقم (١٥٥) لسنة ١٩٨١.

^{٧٤} - انظر المادة (٤) اتفاقية الصحة والسلامة المهنية رقم (١٥٥) لسنة ١٩٨١.

^{٧٥} - انظر المادة (٩) اتفاقية الصحة والسلامة المهنية رقم (١٥٥) لسنة ١٩٨١.

^{٧٦} - انظر المادة (١٦،١٨) اتفاقية الصحة والسلامة المهنية رقم (١٥٥) لسنة ١٩٨١.

^{٧٧} - اتفاقية تحديد ساعات العمل رقم ١ لسنة ١٩١٩ على الموقع

<https://mohre.gov.ae/assets/download/77981ef6/C1HoursofWork.pdf.aspx> تاريخ الزيارة ١٥/١/٢٠٢٦

و صادق عليها العراق من خلال قانون تصديق وطني (١١٠) لسنة (١٩٦٥) نشر في جريدة الوقائع العراقية . عدد (١١٤٦) تاريخ ٣/٨/١٩٦٥

الطبية المناسبة من دون تحميل العامل نفقات تلك الفحوصات ، وألزمت هذه الاتفاقية صاحب العمل قبل استخدام المواد والمعدات التي فيها خطورة للعامل أخذ رُخصة من الجهة المختصة في الدولة المصادقة على الاتفاقية التي يكون لها الاختيار ما بين السماح بالاستخدام أو حظر الاستخدام ، وينبغي أن تلتزم الدولة العضو بأجراء التفتيش للتأكد من تطبيق أحكام هذه الاتفاقية^{٧١}

٥- إتفاقية السلامة والصحة المهنية رقم (١٥٥) لسنة ١٩٨١:

انعقد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في جنيف في ٣ حزيران عام ١٩٨١ بناءً على دعوة مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، وقرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالسلامة والصحة في بيئة عمل، أن تأخذ هذه المقترحات صورة اتفاقية (الصحة والسلامة المهنية) في ٢٢ حزيران سنة ١٩٨٥^{٧٢}. وهذه الاتفاقية تنطبق على فروع النشاط الاقتصادي جميعها والعاملين جميعهم في هذا النشاط ويجوز للدولة العضو التي تصادق على الاتفاقية أن تستبعد كلياً أو جزئياً أي نشاط ترغب به أو فئات محددة من العمال بالتشاور مع المنظمات الممثلة

^{٧١} - منظمة العمل الدولية، اتفاقية بيئة العمل (تلوث الهواء والضوضاء والاهتزاز) رقم (١٤٨) لسنة (١٩٧٧) على الموقع https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C 139 تاريخ الزيارة ٦/١/٢٠٢٦ .

^{٧٢} - منظمة العمل الدولية، اتفاقية الصحة والسلامة المهنية رقم (١٥٥) لسنة ١٩٨١، على الموقع الاتي :- https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NO_RMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C155:NO تاريخ الزيارة ٦/١/٢٠٢٦ .

لإجراءات المصادقة كما هو الحال بالاتفاقية".^{٨٢} أي أنها مجرد دعوات او رغبات يوجهها المؤتمر للدول^{٨٣}. إذ إن التوصية تختلف عن الاتفاقية في أنّ الاتفاقية ينبغي أن تتم المصادقة عليها من قبل الدولة كي تسري عليها أحكامها، أما التوصية فلا تحتاج الى ذلك لأنها غير ملزمة للدولة^{٨٤}، ومن أهم التوصيات المتعلقة ببيئة العمل وحماية العمال هي :-

١- توصية تفتيش العمل رقم (٨١) لسنة ١٩٤٧ :-
أنعقد المؤتمر العام في جنيف في ١٩ حزيران سنة ١٩٤٧ وقرر أن تُصاغ المقترحات المعروضة بشأن تفتيش العمل على صورة توصية مكمله لاتفاقية تفتيش العمل لسنة ١٩٤٧ وتم الموافقة عليها في ١١ يوليو سنة ١٩٤٧^{٨٥} ، وأكّدت هذه التوصية على ضرورة التعاون بين العمال وأصحاب العمل فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية، وحددت ما ينبغي أن تتضمنه التقارير السنوية لدوائر مفتشي العمل، وأكّدت على أن دور مفتش

في واشنطن في ٢٩/أكتوبر / ١٩١٩ فقرر اعتماد الاتفاقية التي تعتبر من اقدم الاتفاقيات الدولية لتنظيم ساعات العمل وهي اساس تطوير معايير العمل الحديث الخاص ساعات العمل والراحة حيث حددت ساعات العمل في المنشآت الصناعية حيث لا تجاوز ٥ ساعات في اليوم وثمان واربعين ساعة في الاسبوع^{٧٨}) ويجوز تحديد ساعات العمل. في حالات استثنائية على ان لا تجاوز الحد الاقصى الذي يسمح به . القوانين الوطنية ويجب دفع اجور اضافيه عن هذه الساعات الاضافية " ^{٧٩} حيث تلزم هذه الاتفاقية الدول الاعضاء اتخاذ التدابير اللازمة لتطبيقها ^{٨٠} وتعطي هذه الاتفاقية للعمال الحق في الراحة والحد من ارهاقهم الناتج عن ساعات العمل الطويلة بما سهم في تحسين صحه العامة ورفع الإنتاجية ^{٨١}.

ب: التوصيات

يمكن تعريف التوصية بأنها " مجموعة مبادئ موجّهة للدول الاعضاء من شأنها توجيه السياسات والممارسات على المستوى الوطني بما ينسجم مع المبادئ الواردة في التوصيات إذ انها لا تأخذ شكل الالزام فهي لا تخضع

^{٨٢} - د. صبا نعمان رشيد الويسي، مطابقة قواعد قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ لمستويات القواعد الدولية المصادق عليها من قبل العراق ، مصدر سابق ، ص ٤٢.

^{٨٣} - د. عبد الفتاح عبد الباقي ، احكام قانون العمل الكويتي ، الكويت ١٩٨٢، ، ص ٥٨

^{٨٤} - د. يوسف الياس، منظمة العمل العربية قراءة تحليلية نقدية في سفر مسيرتها، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ٢٠١١، ط١، ص ١٧٢.

^{٨٥} - اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية والعربية والثنائية المصادق عليها من قبل حكومة العراق لغاية ٣١/١٢/١٩٩١، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، دائرة العمل والضمان الاجتماعي ، مصدر سابق، ص ٤٦٧.

^{٧٨} - المادة ١ اتفقيه تحديد ساعات العمل رقم ١ لسنة ١٩١٩

^{٧٩} - المادة ٢ اتفقيه تحديد ساعات العمل رقم ١ لسنة ١٩١٩

^{٨٠} - المادة ٣ اتفقيه تحديد ساعات العمل رقم ١ لسنة ١٩١٩

^{٨١} - المادة ٤ اتفقيه تحديد ساعات العمل رقم ١ لسنة ١٩١٩

مصدر سابق

٣- توصية بيئة العمل (تلوث الهواء والضوضاء والاهتزاز) رقم (١٥٦) لسنة ١٩٧٧ : أنعقد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في جنيف في ١ حزيران سنة ١٩٧٧) وأسفر ذلك عن صدور توصية بيئة العمل (تلوث الهواء والضوضاء والاهتزاز) التي جاءت لتكمل ما جاءت به اتفاقية بيئة العمل (تلوث الهواء والضوضاء والاهتزاز) لسنة ١٩٧٧ وتم إقرارها في ٢٠ حزيران سنة ١٩٧٧^{٨٨} وقد وضحت هذه التوصية التدابير الوقائية التي ينبغي الالتزام بها لحماية بيئة العمل من قبل السلطة المختصة وصاحب العمل والعامل فضلا عن الشركة المصنعة أو المورد للمنشأة ، وأكدت على ضرورة الاشراف الطبي المجاني على صحة العمال^{٨٩}.

٤- توصية السلامة والصحة المهنية رقم ١٦٤ لسنة ١٩٨١:- أنعقد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في ٣ حزيران سنة ١٩٨١ وأسفر عن ذلك إصدار توصية السلامة والصحة المهنية بناء على المقترحات المقدمة بشأن السلامة والصحة وبيئة العمل لتكمل اتفاقية السلامة والصحة المهنيين لسنة ١٩٨١ وتم إقرار التوصية

العمل لا يشمل المواضيع المتعلقة بالنزاعات العمالية .^{٨٦}

٢- توصية حماية صحة العمال رقم (٩٧) لسنة ١٩٥٣ :- أنعقد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في ٤ حزيران سنة ١٩٥٣ في جنيف، وقرر صياغة المقترحات المتعلقة بحماية صحة العمال في أماكن العمل بصورة توصية اعتمدت في ٢٥ حزيران سنة ١٩٥٣ (توصية حماية صحة العمال)، والتي أوجبت اتخاذ كافة التدابير للوقاية من المخاطر التي تهدد صحة العمال، وألزمت صاحب العمل باتخاذ جميع التدابير اللازمة للتأكد من أن الأوضاع العامة السائدة في أماكن العمل تتوافر فيها الحماية اللازمة لصحة العاملين، و ضرورة إجراء الفحص الطبي اللازم للعاملين ، وعلى ضرورة التبليغ عن أمراض المهنية من اجل اتخاذ تدابير الوقاية والحماية وضمان تطبيقها، والتحقق في ظروف العمل التي يشتبه في أنها تسبب أمراض مهنية، واتخاذ تدابير تسعى الى ضمان حصول ضحايا الامراض المهنية على تعويضات ، و ألزمت بتوفير الاسعافات الأولية والعلاج لحالات الطوارئ^{٨٧}.

^{٨٨} - اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية والعربية والثنائية المصادق عليها من قبل حكومة العراق لغاية ١٢/٣١/١٩٩١ ، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، دائرة العمل والضمان الاجتماعي ، مصدر سابق، ص ٦٢٤.

^{٨٩} - منظمة العمل الدولية، توصية بيئة العمل (تلوث الهواء والضوضاء والاهتزاز) رقم (١٥٦) لسنة ١٩٧٧، على الموقع الاتي

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CO

DE:R156:NO تاريخ الزيارة ٢٠٢٦/١/٥ .

^{٨٦} - منظمة العمل الدولية، توصية التفتيش على العمل رقم (٨١) لسنة ١٩٤٧، على الموقع الاتي :-
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12100:11605612318947::NO::P12100_SHOW
TEXT:Y تاريخ الزيارة ٢٠٢٦/١/٤ .

^{٨٧} - منظمة العمل الدولية ، توصية حماية صحة العمال رقم (٩٧) لسنة ١٩٥٣ ،على الموقع الاتي :-

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CO

DE:R097:NO تاريخ الزيارة ٢٠٢٦/١/٤ .

للحرارة الشديدة من ضمنها) مثل النساء والاحداث لكونها فئات ضعيفة وتحتاج الى ظروف عمل وحمايه خاصه جاء في المادة (٨٥/ثانيا) "يحضر تشغيل المرأة العاملة في الاعمال المرهقة او الضارة بالصحة المحددة وفق تعليمات الصادرة بموجب المادة ٦٧ ثالثا من هذا القانون^{٩٨} اما الاحداث نص في مواد عديده على حظر تشغيلهم في درجات الحرارة غير الاعتيادية التي تضر بصحتهم^{٩٩} وأخيرا وجد المشرع أجهزة تفتيش العمل من اجل التأكد من ان اعمال أصحاب العمل تتوافق مع قوانين العمل^{١٠٠}، وقد وسع المشرع بتوفير مظلة قانونية تحمي العامل في حالات المرض والاصابة المهنية حيث اكد قانون التقاعد والضمان الاجتماعي العراقي رقم ١٨ لسنة ٢٠٢٣ وذلك بتوفير الرعاية الصحية الى جانب ضمان مصدر دخل بديل يتمثل في التعويضات او الرواتب التقاعدية^{١٠١}

ثانيا: القواعد القانونية للحماية من المخاطر المهنية في الدول المقارنة

فان المشرع المصري ووفق قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ حدد ساعات العمل بـ ٨ ساعات في اليوم او ٤٨ ساعة في الأسبوع^{١٠٢} وأيضاً نص في المادة ٦٤)

^{٩٨} - المادة ٨٥/ثانيا من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .

^{٩٩} -المادة (٩٥/أولاً) و (١٠٤) من. قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥

^{١٠٠} .ضاري مطرود جياذ حسين ،التنظيم القانوني لتفتيش العمل في العراق ،جامعة بغداد كلية القانون ،المجلد ٣٦ ، عدد الخاص الجزء الثاني ، ١٨٦ ، ٢٠٢١ .

^{١٠١} . د. صبا نعمان رشد ،الحماية القانونية للعمال عند الإصابة بالسرطان المهني في اطار قانون التقاعد والضمان الاجتماعي العراقي رقم ١٨ لسنة ٢٠٢٣ ،مجلة العلوم القانونية ،كلية القانون جامعة بغداد ،المجلد ٣٩ ،العدد الأول ، ٢٠٢٣ .

^{١٠٢} -المادة ١١٧ قانون العمل المصري ١٤ لسنة ٢٠٢٥

لأغراض العلاوة الترفيع والتقاعد)^{٩٤} فقانون العمل ينظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل عن طريق وضع القواعد التي تحقق التوازن بين الطرفين^{٩٥} وبهذا فقد قام المشرع العراقي بتحديد الاعمال الخطرة والمرهقة او الضارة بالصحة والحد الاقصى لساعات العمل اليومي في تعليمات رقم (١) لسنة ٢٠١٩ نصت المادة (١) من هذه التعليمات (تعد الاعمال المحددة في الجدول الملحق بهذه التعليمات اعمال خطره ومرهقه اوضاره بالصحة)

وايضاً نص في القانون المذكور ان ساعات العمل ينبغي ان لا تزيد عن (٨ ساعات في اليوم او ٤٨ ساعه في الاسبوع) الا انه استثنى من ذلك العاملين في الأعمال الخطرة وترك امر تحديد ساعات عملهم إلى التعليمات التي تصدر من الوزير وبناء على اقتراح المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية^{٩٦} وقد صدرت تعليمات تحديد الاعمال الخطرة لسنة ٢٠١٩ والتي نصت على ان لا تتجاوز ساعات العمل في مثل هذه الاعمال عن (٧ ساعات).^{٩٧}

وحظر تشغيل بعض الفئات من ممارسه الاعمال الخطرة (التي يعتبر العمل في جو حار وبيئة عمل تتعرض

^{٩٤} - د. عماد حسن سلمان ، الوجيز في شرح قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ، مكتبة القانون المقارن ،بغداد ، ٢٠٢٢ ، ص ٩٠ .

^{٩٥} - محمد حسين منصور ، قانون العمل ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، ٢٠٠٩ ، ص ١٦

^{٩٦} - المادة ٧٥ / ٦/أولاً / ثالثاً / قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥

^{٩٧} - انظر المادة (٢) تعليمات تحديد الاعمال الخطرة والمرهقة والضارة بالصحة والحد الاقصى لساعات العمل اليومي رقم (١) لسنة ٢٠١٩ والمنشورة بالوقائع العراقية بالعدد ٤٥٣١ بتاريخ ٤ اذار ٢٠١٩ .

ساعات العمل في الاعمال الشاقة او التي تضر بالصحة او في الظروف القاسية.^{١٠٧} وأيضا المادة ٦٥ تنظم الراحة المرتبطة بالعمل لا يجوز تشغيل العامل اكثر من ٥ ساعات متواصلة دون راحة لا تقل عن ساعة ولا تحتسب ضمن ساعات العمل وحظر تشغيل الاحداث والنساء في المهن الخطرة او المضرة بالصحة وتحديد ساعات عملهم^{١٠٨} الخاتمة
النتائج

توصل البحث إلى مجموعة من النتائج، من أهمها:

١. يُعد الإجهاد الحراري أحد المخاطر المهنية الفيزيائية التي قد يتعرض لها العامل نتيجة العمل في بيئات ذات درجات حرارة مرتفعة أو ظروف عمل قاسية.
٢. لا يوجد تعريف موحد للإجهاد الحراري في التشريعات الدولية أو الوطنية، وإنما يتم التعرف عليه غالباً من خلال قواعد السلامة والصحة المهنية.
٣. قد يأخذ الإجهاد الحراري وصف إصابة عمل إذا حدث بصورة مفاجئة أثناء العمل، كما قد يُعد مرضاً مهنيّاً إذا نتج عن التعرض التدريجي والمستمر لظروف العمل الحرارية.
٤. ترتبط مخاطر الإجهاد الحراري بمجموعة من العوامل البيئية والمهنية، مثل ارتفاع درجات الحرارة والرطوبة وطبيعة الجهد البدني وضعف التهوية.
٥. يُعد قطاع البناء من أكثر القطاعات المهنية تعرضاً لمخاطر الإجهاد الحراري نظراً لطبيعة العمل في الأماكن المكشوفة وتحت أشعة الشمس.

يحظر تشغيل او تدريب الاطفال في الاعمال والمهن والصناعات التي من شأنها أن تعرض صحتهم البدنية أو النفسية أو سلامتهم أو اخلاقهم للخطر ((^{١٠٣}و. المادة ٦٥ (يحظر تشغيل الطفل اكثر من ست ساعات يوميا ويجب ان تتخلل ساعات العمل فتره او اكثر لتناول الطعام والراحة.....يحضر تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً) (^{١٠٤}. وقد جاء قرار وزير القوى العاملة رقم (١٨٨) لسنة ٢٠٠٣ في المادة (٢) حددت الاعمال التي لا يجوز تشغيل الاطفال فيها الذين تقل أعمارهم عن ١٦ عام والتي تضمنت الاعمال التي يتم فيها التعرض للمخاطر الفيزيائية (الحرارة او البرودة) الكيماوية او البيولوجية او الميكانيكية^{١٠٥}، ومن اجل تعزيز هذه الحماية قرر المشرع المصري بطلان كل شرط يخالف قانون العمل وينقص من حقوق العامل^{١٠٦}،

اما بخصوص المشرع الكويتي فقد نص قانون العمل الكويتي في القطاع الاهلي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ على تحديد ساعات العمل اليومية والاسبوعية مع جواز تخفيضها في الاعمال الخطرة او الضارة بالصحة و المرهقة وفق نص المادة٦٤حددت ساعات العمل العادية لا تتجاوز ٨ ساعات في اليوم او ٤٨ ساعه في الاسبوع والعمل خلال شهر رمضان يكون ٣٦ ساعه اسبوعياً ويجوز بتصريح من الوزير ان يتم تخصيص

^{١٠٣} - ماده ٦٤ قانون العمل المصري ١٤ لسنة ٢٠٢٥ .

^{١٠٤} - المادة ٦٥ من قانون العمل المصري ١٤ لسنة ٢٠٢٥ .

^{١٠٥} - المادة(٢) من قرار وزير القوى العاملة بشأن تحديد نظام تشغيل الاطفال - رقم (١٨٨) لسنة ٢٠٠٣ منشور في الوقائع المصرية بالعدد (١١٦) في ١٩ يوليو / ٢٠٠٣ .

^{١٠٦} . سرى محي عبد الكريم ،الطبيعة القانونية للحقوق العمالية ،كلية القانون ،جامعة بغداد ،المجلد ٣٢،العددالخاص الجزء الثاني، ص٤٢، ٢٠١٧.

^{١٠٧} - المادة ٦٤ قانون العمل الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠.

^{١٠٨} -المادة (١٩ - ٢١) و(٢٢-٢٦) من. قانون العمل الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠.

٧. تطوير برامج التوعية والتدريب للعمال حول مخاطر الإجهاد الحراري وطرق الوقاية منه.

المصادر

الكتب :

١.د. سعيد سعد عبد السلام ،قانون التأمين الاجتماعي طبقاً لأحدث التحديثات ،مطابع الولاء الحديثة ،مصر ،٢٠٠٣.

٢. صباح قاسم خضر ، التعويض عن الإصابة الرياضية ، دار الكتب القانونية ، مصر ، ٢٠١١ .

٣.د. حكمت جميل ، السلامة المهنية ، مؤسسة المعاهد الفنية ، بغداد ، ١٩٨٥ .

٤. ، الصحة و السلامة المهنية ، ط٤ ، مطبعة النور ، بغداد ، ١٩٩٩ .

٥. سليمان بدري الناصري ، الوجيز في قانون العمل و الضمان الاجتماعي ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ، ٢٠٠٩-٢٠١٠ .

٦. اتفاقيات و توصيات العمل الدولية و العربية و الثنائية المصادق عليها من قبل العراق لغاية ٣١/١٢/١٩٩١ ، ج ١ ، وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية ، دائرة الضمان الاجتماعي ، بغداد ، ١٩٩٢ .

٧.د. يوسف الياس ، منظمة العمل العربية ، قراءة تحليلية نقدية في سفر مسيرتها ، ط١ ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، ٢٠١١ .

٨. د. عبد الفتاح عبد الباقي ، احكام قانون العمل الكويتي ، الكويت ، ١٩٨٥ .

٩.د. عماد حسن سلمان ، الوجيز في شرح قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ، مكتبة القانون المقارن ، بغداد ، ٢٠٢٢ .

١٠. محمد حسين منصور ، قانون العمل ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، ٢٠٠٩ .

٦. أكدت الاتفاقيات والتوصيات الدولية ضرورة توفير بيئة عمل آمنة واتخاذ التدابير الوقائية لحماية العمال من المخاطر المهنية.

٧. لا يتضمن التشريع العراقي نصوصاً صريحة تنظم الإجهاد الحراري بصورة مستقلة، وإنما عالج الموضوع ضمن القواعد العامة للسلامة والصحة المهنية.

٨. تختلف التشريعات المقارنة في مدى تنظيمها لمخاطر الحرارة في بيئة العمل، إذ اتجه بعضها إلى تنظيمها بصورة أكثر تحديداً من خلال القوانين أو القرارات التنظيمية.

التوصيات

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث، يمكن تقديم عدد من التوصيات، من أبرزها:

١. ضرورة إدراج نصوص قانونية صريحة في التشريع العراقي تتناول مخاطر الإجهاد الحراري في بيئة العمل وتنظم طرق الوقاية منه.

٢. وضع معايير واضحة لدرجات الحرارة المسموح بها في بيئة العمل بما ينسجم مع المعايير الدولية في مجال السلامة والصحة المهنية.

٣. تنظيم العمل في الأماكن المكشوفة خلال فترات ارتفاع درجات الحرارة من خلال تقليل ساعات العمل أو إيقافه في أوقات الذروة الحرارية.

٤. إلزام أصحاب العمل بتوفير وسائل الوقاية المناسبة مثل أماكن الاستراحة المظللة ومياه الشرب الكافية ووسائل التبريد.

٥. تعزيز دور أجهزة تفتيش العمل في مراقبة تطبيق قواعد السلامة والصحة المهنية داخل المنشآت.

٦. إدراج الأمراض المرتبطة بالإجهاد الحراري ضمن جداول الأمراض المهنية لضمان تمتع العمال بالحماية التأمينية والتعويض المناسب.

ماجستير مقدمة الى كلية القانون ، الجامعة المستنصرية
٢٠٢١.

المجلات و البحوث :

(١) د صبا نعمان رشيد،التنظيم القانوني للمنافع
الجديدة في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي
رقم (١٨) ٢٠٢٣،مجلة العلوم القانونية
،المجلد ٣٩،العدد الثاني، ٢٠٢٣.

(٢) د. صبا نعمان رشيد ،الحماية القانونية للعمال
عند الإصابة بالسرطان المهني في اطار قانون
التقاعد والضمان الاجتماعي العراقي رقم ١٨
لسنة ٢٠٢٣،مجلة العلوم القانونية ،كلية
القانون جامعة بغداد ،المجلد ٣٩ ،العدد الأول
٢٠٢٣.

(٣) د. صبا نعمان رشيد ، الحقوق القانونية للعامل
الناجمة عن الاجهاد الحراري كأصابة عمل ،
كلية القانون جامعة بغداد ، ٢٠٢١ ، ، عبر
الرابط

<https://www.elbrary.ru/item.asp?id>

[4808509](https://www.elbrary.ru/item.asp?id)= تاريخ الزيارة ١٣/١/٢٠٢٦

(٤) د. صبا نعمان رشيد ، القواعد القانونية لحماية
العامل إزاء امراض السرطان المهني ، الحقوق
كلية القانون ، الجامعة المستنصرية ، السنة
السادسة ، المجلد الرابع ، العدد ٢١-٢٢ ،
٢٠١٣ .

(٥) سرى محي عبد الكريم ،الطبيعة القانونية
للحقوق العمالية ،مجلة العلوم القانونية ،كلية
القانون جامعة بغداد ،المجلد ٣٢،العددالخاص
الجزء الثاني ، ٢٠١٧.

(٦) ضاري مطرود جواد حسين ،التنظيم القانوني
لتفتيش العمل في العراق ،مجلة العلوم القانونية

١١. د. احمد حسن البرعي ،الوسيط في القانون
الاجتماعي ، ج الثاني ،دار النهضة ،القاهرة ،٢٠٠٣.

١٢. د. صالح ناصر العتبي ،شرح قانون العمل ،ط
الثانية ،جامعه القانون الكويتية العالمية ،الكويت ،
٢٠٢٠.

١٣. د. محمد طة عبد ،موسوعة التأمينات الاجتماعية
في تشريعات تامين إصابة العمل ،شركة ناس للطباعة
،مصر ،٢٠١٠.

١٤. د. عدنان العابد ،قانون الضمان الاجتماعي
،مؤسسة دار الكتب ،بغداد ،١٩٨١.

١٥. د.محمد احمد محرز ،الخطر في تامين إصابات
العمل ،دار الهناء للطباعة ، القاهرة ،١٩٧٦.

١٦. سمير الاودن ،التعويض عن إصابة العمل في
مصر والدول العربية ،منشأه المعارف ،الإسكندرية
،٢٠٠٤.

١٧. د.صبا نعمان الويسي ، دراسات في علاقات العمل
، الجزء الثاني ، دار الكتب و الوثائق ، بغداد ، ٢٠١٤ .

١٨. ، نظام التأمينات الاجتماعية وفقا
للقانون الأساسي العماني ، دار الكتب الجامعية ،
الإمارات ، ٢٠٢٠ .

١٩. ، مطابقة قواعد قانون العمل رقم
٣٧ لسنة ٢٠١٥ لمستويات القواعد الدولية المصادق
عليها من قبل العراق ، ط١ ، دار المسلة ، بغداد ،
٢٠٢٤ .

الرسائل :

١. رشا كاظم عطية ،الحماية القانونية لذوي الإعاقة
المهنية (إصابة العمل) تأهيلا وتشغيفا ،رسالة

١. المحكمة الإدارية العليا المصرية ١١/٥/١٩٨٠ ، مجموعة المبادئ القانونية .
٢. قضاء محكمة العمل العليا في العراق الملغاة ، قرار رقم ٨٩٨ /ثالثا / ١٩٧٨ ، بتاريخ ٢١/٦/١٩٧٨ ، مجموعة الاحكام العدلية ، العدد ٢ ، سنة التاسعة ، نيسان -مارس-حزيران .
٣. حكم محكمة استئناف القاهرة ، الدائرة الثالثة المدنية ، الحكم رقم ٢٣٩٦ ، سنة ٧٧ق ، جلسة ٢٧/١٢/١٩٦٠ ، موسوعة الفكاهي ، ج ٢ .
٤. قضاء محكمة العمل العليا العراقية الملغاة ، قرار رقم ٤٥١ / عمل / ١٩٧٢ ، بتاريخ ١٣/١١/١٩٧٢ ، المجلد الثالث ، مؤسسة الثقافة العمالية للطبع ، بغداد ، ١٩٧٤ .
٥. محكمة النقض المصرية ، الطعن رقم ١٧٣٤ ، لسنة ٥١ ق ، جلسة ٢٦/١٢/١٩٨٨ .
٦. محكمة العمل ، بغداد/ الرصافة ، العدد ١٠٩٥ / عمل / ٢٠١٩ ، بتاريخ ٢٨/١٢/٢٠٢٠ ، قرار غير منشور .
- المراجع الالكترونية :
١. منظمة العمل الدولية (ILO) ، إرشادات و تقرير حول الاجهاد الحراري في العمل ، على الرابط التالي <https://www.ilo.org/publications/heat-work-implications-safety-and-health>
٢. مدونة صادرة عن منظمة العمل الدولية ،السلامة والصحة في البناء ، الطبعة الأولى ،٢٠٢٣،ص٣. على الموقع https://www.ilo.org/sites/default/files/wcm_2026/ed_dialogue/2026/groups/public/osp_sector/documents/normativeinstrument/wc.pdf?utm_source=878363ms تاريخ الزيارة ١٣/١/٢٠٢٦ .
٣. قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .
٤. قانون التقاعد و الضمان الاجتماعي للعمال العراقي رقم ١٨ لسنة ٢٠٢٣ .
٥. قانون العمل المصري رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ .
٦. قانون التأمينات الاجتماعية و المعاشات المصري رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ .
٧. قانون العمل الكويتي للقطاع الأهلي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ .
٨. قانون التأمينات الاجتماعية في الكويت رقم ١٦ لسنة ١٩٧٦ .
٩. تعليمات تحديد الاعمال الخطرة و المرهقة و الضارة بالصحة في العراق رقم ١ لسنة ٢٠١٩ .
١٠. قرار الهيئة العامة للقوى العاملة في دولة الكويت ،القرار الإداري رقم ٥٣٥ لسنة ٢٠١٥ بشأن حظر تشغيل العمال في الأماكن المكشوفة وقت الظهيرة من الساعة (١١) صباحا الى (٤)عصرا خلال الفترة من ايونيو الى ٣١ أغسطس من كل عام ، على الموقع الاتي <https://www.aljarida.com/article/25491> تاريخ الزيارة ٧/١/٢٠٢٦ .
- القرارات القضائية :

١٠. منظمة العمل الدولية، توصية بيئة العمل (تلوث الهواء والضوضاء والاهتزاز) رقم (١٥٦) لسنة ١٩٧٧، على الموقع الاتي https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R156:NO تاريخ الزيارة ٢٠٢٦/١/٥ .

١١. منظمة العمل الدولية ، توصية السلامة والصحة المهنية رقم (١٦٤) لسنة ١٩٨١ ، على الموقع الاتي :- https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R164:NO تاريخ الزيارة ٢٠٢٦/١/٥ .

١٢. منظمة العمل الدولية توصية تخفيض ساعات العمل ١٩٦٢ رقم ١١٦ على الموقع الاتي https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000%3A12100%3A%3A%3A%3A12100%3AP12100_INSTRUMENT_ID%3A312454&utm_source=chatgpt.com تاريخ الزيارة ٢٠٢٦/١/١٤ .

٥. منظمه العمل الدولية ، اتفاقيه تعويض العمال عن الامراض المهنية رقم (٤٢) لسنة ١٩٣٤ المعدل ،المادة ١، على الموقع التالي https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C042 تاريخ الزيارة ٢٠٢٦/١/٥

٦. منظمة العمل الدولية، اتفاقية بيئة العمل (تلوث الهواء والضوضاء والاهتزاز) رقم (١٤٨) لسنة (١٩٧٧) على الموقع https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C139 تاريخ الزيارة ٢٠٢٦/١/٦ .

٧. منظمة العمل الدولية، اتفاقية الصحة والسلامة المهنية رقم (١٥٥) لسنة ١٩٨١، على الموقع الاتي :- https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C155:NO تاريخ الزيارة ٢٠٢٦/١/٦ .

٨. اتفاقيه تحديد ساعات العمل رقم ١ لسنة ١٩١٩ على الموقع الاتي <https://mohre.gov.ae/assets/download/77981ef6/C1HoursofWork.pdf.aspx> تاريخ الزيارة ٢٠٢٦/١/١٥

٩. منظمة العمل الدولية ، توصية حماية صحة العمال رقم (٩٧) لسنة ١٩٥٣ ،على الموقع الاتي :- https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R097:NO تاريخ الزيارة ٢٠٢٦/١/٤ .