

التزام صاحب العمل بتوفير الخدمات الصحية للعامل - دراسة مقارنة -

أ.د. فراس عبد الرزاق حمزة

جامعة النهرين / كلية الحقوق

م. علي ضياء عباس

الجامعة العراقية / كلية القانون والعلوم السياسية

المستخلص

إن التزام صاحب العمل بتوفير الخدمات الصحية للعامل يهدف الى حماية العامل من العوامل المؤثرة في صحته وسلامته داخل المشروع. فيلتزم صاحب العمل بتوفير الخدمات الصحية للعامل رعاية لصحته ، واهتماما بسلامته ، ولتقادي حدوث الأمراض المهنية ، أو كشفها مبكرا ، من خلال اخضاع عماله للفحوصات الطبية الابتدائية والدورية ، وتوفير وسائل الاسعافات الطبية الاولية لهم في المشروع ، وغيرها.

Abstract

The employer's commitment to providing health services to the worker aims to protect the worker from the factors affecting his health and safety within the enterprise. The employer is obligated to provide health services to the worker in order to care for his health and concern for his safety, and to avoid the occurrence of occupational diseases, or to detect them early, by subjecting his workers to primary and periodic medical examinations, and providing them with first aid in the project, and others.

مقدمة...

ألزمت تشريعات العمل المقارنة أصحاب العمل برعاية صحة عمالهم ، ليتمكنوا من مواولة عملهم بنشاط. فصاحب العمل مسؤول عن رعاية صحة عماله داخل المشروع، وذلك من خلال توفير الخدمات الصحية لهم، حرصا على صحتهم وسلامتهم المهنية في العمل. ولذلك يكون صاحب العمل ملتزما بضمان صحة العامل وسلامته من الناحية الجسدية والنفسية والعقلية، ولا يقتصر هذا الالتزام على مجرد قيام صاحب العمل باحترام القواعد القانونية المنظمة للصحة والسلامة المهنية فحسب، بل يلتزم بتوفير كل الوسائل التي تحافظ على صحة وسلامة العامل اثناء تأديته العمل أو بسببه داخل المشروع، وبذل العناية والحرص لرعاية العامل قدر المستطاع ، وإلا يكون مخلا بالتزامه. وقد لزم المشرع العراقي في القانون المدني رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ رب العمل بتوفير احتياجات السلامة والصحة للعمال في اماكن العمل؛ ولعل من بينها التزامه بتوفير الخدمات الصحية لهم، ليتمكنوا من تنفيذ التزاماتهم تجاهه، حسبما ورد في المادة (١/٩١٣) منه. و اذا تضمن عقد العمل مثل هذا الالتزام، فإن على طرفي العقد أن يلتزما بما ورد فيه، كون أن هذا العقد من العقود الملزمة للجانبين. ومن ثم يلتزم صاحب العمل بتوفير تلك الخدمات للعامل، حماية له من مخاطر العمل. وعلى العامل أن يمثل لأوامر صاحب العمل وتعليماته المتعلقة بهذا الخصوص، والتقيده بما ورد فيها، والتعاون معه في سبيل تمكنه من تحقيق التزامه. اذ أن التعاون ما بين الطرفين في هذا المجال يسهم حتما في تحسين ظروف الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل.

إلا أن قيام صاحب العمل بتوفير الخدمات الصحية في بيئة العمل ، قد لا يؤدي الى تحقيق الهدف المنشود من توفيرها، المتمثل بحماية العمال من مخاطر العمل وضمان سلامتهم، فيبقى احتمال تعرضهم لمخاطر العمل امراً وارداً في أية لحظة. لذلك دأبت قوانين العمل والضمان الاجتماعي الى إلزام أصحاب العمل ببذل الجهود في سبيل تحقيق ذلك الهدف، وايجاد السبل الكفيلة للحد من أثارها الضارة وذلك بتقديم الخدمات الصحية ومستلزمات الرعاية للعامل. ولا يقتصر ذلك الأمر على صاحب العمل فحسب، وإنما على كل جهة تقوم بتشغيل العامل لديها، فعليها أن تنقيد بشروط الصحة والسلامة المهنية الواردة في القانون وإن كان العامل في طور التدريب المهني. وقد لا تكون طبيعة العمل مما يعرض صحة وسلامة العامل للخطر في المشروع، ومع ذلك قد يأمر صاحب العمل بتكليف العامل بعمل فيه شيء من الخطورة، كتكليفه بأداء عمل معين في مكان يرقد فيه عامل مصاب بمرض معدٍ، ففي هذه الحالة على العامل أن ياتمر بأوامر صاحب العمل، ولا يجوز له أن يرفض القيام بذلك العمل اذا كان داخلا في صميم عمله ونشاطه، شريطة التزام صاحب العمل بتوفير وسائل الصحة والسلامة المهنية للعامل التي تمنع من انتقال العدوى اليه. وتتمحور مشكلة البحث حول ما اذا كان التزام صاحب العمل بتوفير الخدمات الصحية للعمال يحقق دورا وقائيا يحمي العمال من امراض المهنة داخل مشروع العمل، أم انه يحقق دورا علاجيا في تلك المشروعات؟ ونظرا لأهمية الموضوع مدار البحث على ارض الواقع، خصوصا في ظل انتشار

الأوبئة والأمراض على مستوى عالمي، فقد آثرنا دراسة التزام صاحب العمل بتوفير الخدمات الصحية للعامل في ثلاثة مباحث. وسيخصص المبحث الأول لدراسة التزام صاحب العمل بإجراء الفحص الطبي للعامل. أما المبحث الثاني فسيخصص لدراسة التزام صاحب العمل بتوفير وسائل الإسعافات الطبية الأولية للعمال في المشروع. وأما المبحث الثالث فسيخصص لدراسة التزام صاحب العمل بتوفير السكن الصحي للعامل.

المبحث الاول

التزام صاحب العمل بإجراء الفحص الطبي للعامل

يتطلب الاهتمام بصحة العامل وسلامته المهنية، وتحسين ظروف صحته وسلامته المهنية داخل مشروع العمل، أن يلتزم صاحب العمل بإجراء الفحوصات الطبية الابتدائية والدورية له. فقد أشار المشرع العراقي في قانون العمل الى ضرورة التعاون بين صاحب العمل والعمال لتحسين تلك الظروف. ويتحقق ذلك من خلال حزمة من الاجراءات من بينها(ضمان إجراء الفحوصات الطبية الابتدائية والدورية لكافة العمال بالصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل ، على أن يتم تضمينها جميع الحوادث والإصابات والأمراض المهنية والتي تقع في أثناء العمل أو ترتبط به)^(١). وأجاز القانون للمركز الوطني للصحة والسلامة المهنية^(٢)، منح إجازة صحة وسلامة مهنية لكل مشروع عمل يجري فيه فحص العمال مقابل رسم^(٣). مما يعني أن الفحص الطبي للعامل هو شرط من شروط منح تلك الاجازة للمشروع الى جانب شرط توفير احتياطات العمل فيه. وبالمقابل يلتزم العامل بالتعاون مع صاحب العمل بتمكين الأخير من القيام بالتزامه بإجراء الفحص الطبي والكشف الصحي عليه^(٤). ولعل السبب من وراء فرض هذا الالتزام عليه هو للتأكد من سلامة العامل، ومستوى لياقته الصحية، وقدرته الجسدية، والعقلية، والنفسية على اداء العمل. ويلتزم صاحب العمل بإجراء الفحص الطبي للعامل قبل مباشرته في العمل، للتأكد من سلامته من الامراض المعدية؛ ويسمى ذلك بالفحص الطبي الابتدائي. كما يلتزم بإجراء الفحص الطبي له أثناء مزاولته العمل فحصاً منتظماً، حفاظاً على صحة العامل من امراض المهنة ومخاطرها ، ويسمى ذلك بالفحص الطبي الدوري. ولبيان تلك المرحلتين من مراحل الفحص الطبي فقد أثرتنا دراستهما في مطلبين مستقلين. اذ سنخصص المطلب الأول لبيان التزام صاحب العمل بإجراء الفحص الطبي الابتدائي للعامل، والمطلب الثاني لبيان التزام صاحب العمل بإجراء الفحص الطبي الدوري للعامل.

المطلب الأول: التزام صاحب العمل بإجراء الفحص الطبي الابتدائي للعامل

الزم المشرع العراقي صاحب العمل بإجراء الفحص الطبي للعامل قبل مباشرته بالعمل للتأكد من صحته وسلامته المهنية ، وعدم اصابته بمرض لاسيما الامراض المعدية التي قد تنتقل الى غيره من العمال. فهو إجراء احترازي يتخذ من أجل المحافظة على صحة العمال قبل مباشرتهم في العمل ، وتمهيدا للعمل في بيئة صحية خالية من

(١) المادة (١١٤/ثانياً . هـ) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ.

(٢) اعطى المشرع العراقي في قانون العمل النافذ للمركز الوطني للصحة والسلامة المهنية مهمة إدارة وتخطيط ومراقبة تنفيذ شؤون الصحة والسلامة المهنية لنشر ثقافة السلامة ، وحماية العمال في مواقع العمل من الامراض المهنية و اصابات العمل ، وذلك بموجب نص المادة (١١٣) منه. وكذلك المادة (١/اولاً) من تعليمات مهام وتقسيمات المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية رقم (٣) لسنة ٢٠٠٩ المنشورة في الوقائع العراقية العدد (٤١٢٤) في ٨ / ٦ / ٢٠٠٩.

(٣) نصت المادة (١١٤/ثانياً-ي) من قانون العمل على أن ((المركز منح اجازات صحة وسلامة مهنية للمشروع بعد توافر كافة اشتراطات السلامة وفحص العمال مقابل رسوم تحدد بتعليمات يصدرها الوزير)).

(٤) فقد نصت المادة (١١٩/ز) من قانون العمل على أن ((على العمال الالتزام بما يلي: ز. التعاون مع صاحب العمل لتمكينه من تحقيق الالتزامات الملقاة على عاتقه)).

الأمراض والأوبئة التي تشكل خطراً على صحة وسلامة العمال في المشروع^(٥). لذلك فقد حرص المشرع العراقي في قانون العمل على ضرورة إجراء الفحوصات الطبية الابتدائية للعمال^(٦).

كما ألزمت تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية صاحب العمل ب ((إجراء الفحص الطبي الابتدائي للعمال قبل البدء بالعمل والتوفيق بين قابلية العامل البدنية، والنفسية، والعقلية، والعمل المطلوب القيام به))^(٧)، ويكون ذلك عن طريق طبيب المشروع^(٨)؛ الذي يلتزم بتقديم الخدمات الصحية للعمال ومنها إجراء الفحوصات الطبية المهنية لهم^(٩). ولم يقتصر فرض هذا الالتزام على أصحاب العمل فحسب ، بل لزم المشرع العراقي في قانون العمل الحالي مراكز التدريب المهنية أيضاً بإخضاع المتدرب للفحص الطبي قبل المباشرة بالتدريب ، متقيدة في ذلك بشروط الصحة والسلامة المهنية^(١٠). كما لم يجز القانون المذكور تشغيل الأحداث إلا بعد خضوعهم للفحص الطبي الشامل الذي تتولاه لجنة طبية، وذلك في الأعمال التي يسمح لهم القانون بمزاولةها ، لأغراض التأكد من مدى قدرتهم على مباشرة العمل ، ومستوى لياقتهم البدنية^(١١). وكذا الحال بالنسبة لتشغيل العمال في المقالع و المناجم والمواد المعدنية، إذ لا يجوز تشغيلهم إلا بعد إجراء الفحوصات الطبية المهنية عليهم، والتأكد من مستوى لياقتهم الصحية وجاهزيتهم للعمل المناط بهم^(١٢).

وتجدر الإشارة الى أن المشرع المصري هو الآخر قد نص على هذا الالتزام في تشريعاته ، فقد حرص قانون الطفل رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦ المعدل على ضرورة إجراء الفحص الطبي على العامل قبل التحاقه بالعمل ، للتأكد من أهليته الصحية للعمل^(١٣).

(٥) وقد لزم المشرع صاحب العمل بتوفير الظروف الصحية لمكان العمل. فقررت المادة (٤١/ثانياً- د) من قانون العمل العراقي بأن ((يلتزم صاحب العمل بما يأتي: د. توفير الظروف الصحية لمكان العمل والاحتياجات اللازمة لوقاية العامل في أثناء العمل)).

(٦) يعد الفحص الطبي الابتدائي من الاجراءات التي يتخذها صاحب العمل لتحسين ظروف الصحة والسلامة المهنية في المشروع. فألزمه المشرع في المادة (١١٤/ثانياً - هـ) من قانون العمل ب ((ضمان إجراء الفحوصات الطبية الابتدائية والدورية لكافة العمال بالصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل على أن يتم تضمينها جميع الحوادث و الاصابات والأمراض المهنية والتي تقع في أثناء العمل أو ترتبط به)).

(٧) المادة (٣/أولاً) من تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية رقم (١٢) لسنة ٢٠١٦ المعدلة.

(٨) يكون طبيب المشروع تابعاً الى شعبة الطب المهني ، التي تتولى القيام بتحديد مواصفات الفحوصات الابتدائية والدورية للعمال ، بحسب ما ورد في المادة (٣/ثانياً - ج) من تعليمات مهام وتقسيمات المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية لسنة ٢٠٠٩ .

(٩) المادة (٤ / ثانياً) من تعليمات متطلبات الصحة و السلامة المهنية لسنة ٢٠١٦.

(١٠) نصت المادة (٢٧ / ثالثاً) من قانون العمل العراقي على أن ((على مراكز التدريب المهني التقيد بشروط الصحة والسلامة المهنية وإخضاع المتدرب للفحص الطبي قبل المباشرة بالتدريب)).

(١١) ينظر: د. عدنان العابد ود. يوسف الياس ، قانون العمل ، ط٢، العاتك لصناعة الكتاب ، القاهرة ، ٢٠١٠، ص ١١٦. وقد نصت المادة (٩٦ / أولاً) من قانون العمل العراقي على أنه ((لا يجوز تشغيل الأحداث في الأعمال المسموح بها إلا بعد خضوعهم لفحص طبي شامل من لجنة طبية يؤكد لياقتهم البدنية والقدرة للعمل المراد تشغيلهم فيه)).

(١٢) ينظر: د. عماد حسن سلمان ، شرح قانون العمل الجديد رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، دار السنهوري ، بيروت ، ٢٠١٨ ، ص ٢٦٢. وقد نصت المادة (١٠٦/ثانياً) من قانون العمل على أن ((لا يجوز تشغيل العامل في الصناعات والمهن ... إلا بعد إجراء الفحوصات الطبية المهنية عليه وثبوت لياقته الصحية للعمل الذي سوف يكلف به)).

(١٣) نصت المادة (٢/٦٥) من القانون رقم (١٢٦) لسنة ٢٠٠٨ المعدل لأحكام قانون الطفل المصري رقم (١٢) لسنة = ١٩٩٦ النافذ على أن ((يجري الفحص الطبي قبل إلحاقه بالعمل للتأكد من أهليته الصحية للعمل الذي يلحق به...)). وقد ورد في اللائحة التنفيذية لهذا القانون أن ((على صاحب العمل الذي يستخدم أطفالاً إجراء الفحص الطبي الابتدائي عليهم قبل التحاقهم بالعمل للتأكد من سلامتهم ولياقتهم الصحية...))، وذلك في المادة (١٢٥) من اللائحة التنفيذية لقانون

الرعاية المعقولة للعامل في جميع ظروف عملهم ، وتوفير الحماية اللازمة من مخاطر العمل التي قد تؤثر سلبا في صحة العمال وسلامتهم. ويعد إجراء الكشف الطبي على العامل من بين الواجبات الملقة على عاتق صاحب العمل ، وبخلافه يتعرض للمسؤولية التقصيرية وفقا لقانون مسؤولية أصحاب العمل لعام ١٩٦٩ نتيجة إهماله بواجب الرعاية الصحية^(٢٠).

وبذلك نجد أن القوانين المقارنة متفقة على التزام صاحب العمل برعاية العامل حتى قبل التحاقه بالعمل، من خلال إجراء الفحوصات الطبية اللازمة له ، لضمان قدرته على العمل في وضع صحي مستقر .

ونشير في هذا الصدد الى دور منظمتي العمل الدولية والعربية في ذلك أيضا. فقد اكدت اتفاقية العمل الدولية رقم (١٤٨) لسنة ١٩٧٧ بشأن حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل، ضرورة الإشراف ، في فترات مناسبة ، على الاحوال الصحية للعمال المعرضين، أو المحتمل تعرضهم للأخطاء المهنية الناجمة عن تلوث الهواء، والضوضاء، والاهتزازات في بيئة العمل. على أن يتضمن هذا الإشراف فحصا طبيا قبل التعيين وفقا لما تحدده السلطة المختصة. ويكون الإشراف دون أية تكلفة يتحملها العامل المعني^(٢١). كما ألزمت اتفاقية العمل العربية رقم (٧) لسنة ١٩٧٧ بشأن السلامة والصحة المهنية، اصحاب العمل بإجراء الفحص الطبي الابتدائي لإلحاق العامل بالعمل الذي يتلاءم مع قدراته الصحية والبدنية والعقلية والنفسية^(٢٢).

وبذلك ينبغي أن يكون الفحص الطبي الابتدائي شاملا لجميع الفحوصات الطبية، ويكون اجراءه مجانا ، فلا يتحمله العامل. ويهدف الى تشخيص الأمراض المهنية ومنع انتشارها بين صفوف العمال داخل المشروع. ومن ثم فإن ثبوت اصابة طالب العمل بمرض من الأمراض، لاسيما المعدية منها، يستدعي عدم السماح له بمزاولة العمل، مادام الخطر قائما وموجودا^(٢٣).

المطلب الثاني: التزام صاحب العمل بإجراء الفحص الطبي الدوري للعامل

لم يكتف المشرع العراقي في قانون العمل بإلزام صاحب العمل بإجراء الفحص الطبي الابتدائي للعامل قبل مباشرته في العمل فحسب، بل اشترط فوق ذلك استمرار صاحب العمل بإجراء الفحص الطبي للعامل اثناء العمل ايضا، وبشكل دوري، وذلك

(20) Lewis, J, & Thornbory, G, (2010) , *Employment law and occupational health : a practical handbook*, John Wiley & Sons, P 55.

(٢١) المادة (١١) من اتفاقية العمل الدولية رقم (١٤٨) لسنة ١٩٧٧ النافذة في ١١ يوليو ١٩٧٩. ونص الاتفاقية منشور في الموقع الالكتروني لمنظمة العمل الدولية www.ilo.org . وقد صدق العراق عليها وعلى التوصية الدولية رقم (١٥٦) الملحق بها بالقانون رقم (١٥٤) لسنة ١٩٧٩.

(٢٢) المادة (٨) من اتفاقية العمل العربية رقم (٧) لسنة ١٩٧٧. ونص الاتفاقية منشور في الموقع الإلكتروني www.alolabor.org ، وقد صدق العراق عليها بالقانون رقم (٥١) لسنة ١٩٧٨.

(٢٣) وقد صنفت وزارة الصحة والسكان في مصر فايروس كورونا المستجد Covid -19 ضمن الأمراض المهنية المعدية، وذلك في القرار رقم (١٤٥) لسنة ٢٠٢٠. وكان من الضروري أن تصدر وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في العراق قرارا مماثلا تجعل فيه جائحة كورونا مرضا مهنيا ، لخطورتها.

عن طريق طبيب المشروع الذي يختاره لهذا الغرض، حفاظاً على صحة العمال وسلامتهم المهنية. وجعل إخضاع العامل للفحص الطبي الدوري من الإجراءات المتخذة لتحسين ظروف الصحة والسلامة المهنية داخل المشروع. ويتولى طبيب العمل في المشروع فحص العامل بشكل دوري داخل المشروع وقاية له من امراض المهنة، ويشمل جميع المشاكل الصحية التي يعاني منها العامل والناجمة من حوادث العمل وإصابات العمل والأمراض المهنية التي قد تصيب العامل اثناء العمل أو بسببه. فقد نص قانون العمل على إلزام صاحب العمل بـ ((ضمان إجراء الفحوصات الطبية الابدائية والدورية لكافة العمال بالصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل (...))^(٢٤).

وإذا كان القانون قد قرر فحص عمال المقالع والمناجم والمواد المعدنية فحصاً طبياً ابتدائياً قبل المباشرة في العمل ، فإنه قرر تجديد فحص هؤلاء العمال فحصاً طبياً مهنياً قبل انهاء عقودهم لأي سبب كان ، للتأكد من سلامتهم ، وعدم اصابتهم بمرض من الأمراض المهنية^(٢٥)، وتكون تلك الاجراءات خاضعة لرقابة تفتيش العمل بموجب القانون^(٢٦). كما ألزمت تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية بالتعديل رقم (٣) لسنة ٢٠١٨ صاحب العمل بـ ((إجراء الفحوصات الطبية الدورية والخاصة للعمال وحسب التعليمات الصادرة من الطبيب أو الجهة الصحية المسؤولة عن معالجتهم ، للتأكد من سلامتهم ولياقتهم الصحية...))^(٢٧).

إلا أن قانون العمل، والتعليمات الخاصة بمتطلبات الصحة والسلامة المهنية لم يضع موعداً دورياً منتظماً لإجراء الفحص الطبي. إنما الأمر يرجع الى تقدير طبيب المشروع ، أو الجهة الطبية المختصة. ولا تقوم تلك الجهات بإجراء الفحص الطبي إلا إذا كان العامل معرضاً لخطر الاصابة بمرض مهني. وكان الأجدر بالمشروع العراقي أن يضع جدولاً زمنياً بذلك في قانون العمل، لتكون ملزمة لصاحب العمل وطبيب المشروع، ولتحقيق المحافظة على ديمومة صحة وسلامة العمال في المشروع. خصوصاً أن القانون قد أعطى للمركز الوطني للصحة والسلامة المهنية صلاحية منح إجازة صحة وسلامة مهنية للمشروع الذي تتوفر فيه جميع وسائل الصحة والسلامة المهنية، والملتزم بإجراء الفحص الطبي للعمال العاملين فيه^(٢٨).

وتتولى شعبة الطب المهني التابعة لقسم الصحة المهنية مهمة تشخيص الأمراض

(٢٤) المادة (١١٤/ثانياً هـ) من قانون العمل العراقي النافذ .

(٢٥) ينظر: المحامي . غالب حسن التميمي ، المختزل في شرح قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ ، المكتبة القانونية ، بغداد ، ٢٠١٩ ، ص ١١٩ . وقد نصت المادة (١٠٦/ثالثاً) من قانون العمل على أن ((يجب قبل انهاء عقد عمل العامل ، لأي سبب من الأسباب ، أن يجدد الفحوصات الطبية المهنية عليه ، للتأكد من عدم اصابته بمرض مهني)).

(٢٦) المادة (١٠٦ / خامساً) من قانون العمل .

(٢٧) المادة (٣/ثانياً) من تعديل تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية رقم (٣) لسنة ٢٠١٨ . ويجري توثيق نتيجة الفحوصات الطبية في ملفه العامل التي أعدها صاحب العمل له ، وتكون خاضعة للتفتيش من الجهات الرقابية المختصة بحسب ما ورد في المادة (٣/ثانياً) من تعليمات ٢٠١٦ .

(٢٨) المادة (١١٤/ثانياً ي) من قانون العمل العراقي . وقد ورد في المادة (٥٩) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ النافذ أن ((للدائرة وللمصاب طلب إعادة الكشف الطبي مرة كل ستة أشهر خلال السنة الأولى من تأريخ ثبوت العجز ، ومرة كل سنة بعد مضي السنة الأولى . ويعدل وضع العاجز واستحقاقه على ضوء ما يسفر عنه الكشف الطبي الجديد (...)) .

المهنية ، وتحديد مواصفات الفحوصات الابتدائية والدورية للعاملين المعرضين لخطر المهنة ، وتحديد لياقة العاملين للعمل المناط بهم^(٢٩). في حين تتولى شعبة التحليلات المرضية التابعة لقسم المختبرات مهمة القيام بـ ((...إجراء الفحوصات الخاصة بالتحليلات المرضية للعاملين المعرضين للمخاطر المهنية))^(٣٠). ويقينا أن هذا الالتزام يعد من الوسائل الفعالة التي ترمي الى المحافظة على صحة العمال وسلامتهم المهنية أثناء عملهم داخل المشروع ، وضمان المحافظة على مستوى لياقتهم البدنية والعقلية والنفسية بشكل مستمر ، ووقايتهم من الأمراض المهنية اثناء تأدية عملهم في المشروع. ويتجلى ذلك من خلال ما قد تظهره نتيجة الفحص الطبي من وجود أمراض مهنية مبكرة قابلة للسيطرة عليها. ولما كان طبيب المشروع هو من يتولى إجراء الفحص الطبي ، فقد حددت التزاماته بمقتضى تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية في مجال تقديم الخدمات الصحية بالآتي ((ثانيا. تقديم الخدمات الصحية للعاملين في مختلف مواقع العمل من خلال إجراء الفحوصات الطبية المهنية المختلفة. ثالثا. رصد الأمراض المهنية ودراسة وبائيتها))^(٣١). فإذا ثبت، من خلال الفحص الطبي، إصابة العامل بمرض مهني بحيث يشكل خطرا على صحة وسلامة العمال في المشروع، وجب على طبيب المشروع عندئذ إخبار الجهات الصحية المختصة، والمركز الوطني للصحة والسلامة المهنية بذلك المرض فوراً^(٣٢).

وتتولى دائرة الضمان الاجتماعي رعاية العامل المصاب ومعالجته منذ إشعارها بالإصابة وحتى شفائه التام أو وفاته. فيستمر الاهتمام بالعامل ورعايته وعلاجه من قبل الجهات المختصة قانونا حتى بعد حدوث الإصابة. ومن بين ما تلتزم به في هذه الفترة قيامها بالمعاينة السريرية في العيادة أو في المنزل اذا اقتضى الأمر^(٣٣). بالمقابل من ذلك ، فقد ألزم قانون العمل جميع العمال بـ ((التقيد بمواعيد الفحص الطبي الدوري وفق ما يقرره طبيب المشروع أو الجهة الطبية المختصة))^(٣٤). ولا يتحمل العامل تكاليف الفحص الطبي الدوري ، أو أية تكاليف أخرى تستلزمها رعايته الصحية^(٣٥).

كما ألزم المشرع المصري في قانون العمل صاحب العمل بإجراء الفحص الطبي الدوري لعماله في المنشأة، وذلك بالتنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحي^(٣٦)، نظرا

(٢٩) المادة (٣/ثانيا) من تعليمات مهام وتقسيمات المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية لسنة ٢٠٠٩.

(٣٠) المادة (١١/ثانيا) من التعليمات نفسها .

(٣١) المادة (٤/ثانيا ، ثالثا) من تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية لسنة ٢٠١٦ المعدلة.

(٣٢) المادة (٤/أولا) من التعليمات نفسها .

(٣٣) نصت المادة (٤٥/ب) من قانون النقاع والضمان الاجتماعي للعمال على أن ((يقصد بالرعاية الصحية والعلاج : المعاينة السريرية في العيادة أو المنزل عند الاقتضاء ،...)).

(٣٤) المادة (١١٩/ج) من قانون العمل العراقي .

(٣٥) فقد نصت المادة (١٢٠/ثالثا) من قانون العمل على أن ((لا يتحمل العامل تكاليف توفر بيئة العمل الصحية والأمنية بما في ذلك الرعاية الطبية وتكلفة الأدوية الموصوفة والفحوص الدورية والمختبرية والأشعة والفحوص الأخرى)).

(٣٦) نصت المادة (٢١٩/ج) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ النافذ على أن ((تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي ج . التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحي لإجراء الفحص الطبي الدوري لجميع عمال المنشأة ...)). ولا مانع في القانون المصري من قيام أية منشأة أخرى بفحص عمالها دوريا بمعرفة أطبائها ، شريطة ألا تتناقض من العمال مقابل لذلك. ينظر في هذا الصدد : د.علي عوض حسن ، الوجيز في شرح قانون العمل ، ط٢، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية ، ١٩٩٦ ، ص ٦٨٤.

لما يؤديه هذا الالتزام من دور في المحافظة على صحة العمال وسلامتهم المهنية داخل مكان العمل. وتتحدد مواعيد إجراء الفحوصات الطبية الدورية عن طريق التنسيق ما بين تلك الجهات. إذ لم يرد في قانون العمل نصاً يحدد فيه تلك المواعيد. وقرر المشرع المصري إجراء الفحص الطبي للعامل وقت انتهاء خدمته من العمل، وذلك طبقاً لأنظمة التأمين الصحي المقررة لذلك^(٣٧). وحسنا فعل المشرع المصري بشمول العمال بالفحص الطبي حتى بعد انتهاء خدمتهم، لديمومة المحافظة على الصحة والسلامة الجسدية والعقلية والنفسية للعمال، واستمرار المحافظة على لياقتهم الصحية بوصفهم من شرائح المجتمع الواسعة، وطبقة مهمة من طبقاته التي ينبغي الاهتمام بها. ولم يرد في القانون العراقي مثل تلك الإشارة سوى أن قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال جعل دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي مسؤولة عن العامل المضمون لمدة سنة كاملة حتى بعد انتهاء خدمته، إذا ظهرت عليه أعراض مرض مهني^(٣٨).

وكان حري بالمشرع العراقي في هذا القانون أو في قانون العمل النص صراحة على ضرورة إجراء الفحص الطبي للعمال حتى بعد انتهاء خدمة العامل بفترة معينة، لأهميتها وضرورتها في المجتمع. إذ من خلالها يمكن الاطلاع على الحالة الصحية لكل عامل وقت انتهاء خدمته من العمل، وما إذا كان قد تعرض خلال مدة خدمته في المشروع للإصابة بمرض من الأمراض المهنية من عدمه، خصوصاً تلك الأمراض التي تظهر أعراضها وآثارها على العامل بعد فترة من الزمن، كمرض السرطان المهني. وقد ألزم قانون العمل الفرنسي جميع العمال بالخضوع للفحص السريري الكامل، والفحص شبه السريري، وقاية لهم من أمراض المهنة. ونظم مواعيد إجرائها، فجعل خضوعهم للفحص الطبي مرتين في السنة على الأقل، وذلك بالنسبة للعمال المعرضين للمخاطر المهنية والعمال الأحداث، وكبار السن، والمعوقين جسدياً، والعاملات الحوامل، وذوي الأمراض المزمنة. وجعل الفحص الطبي لمرة واحدة في السنة على الأقل بالنسبة للطوائف الأخرى من العمال ومن ضمنهم عمال الزراعة^(٣٩). وحسنا فعل المشرع الفرنسي في ذلك، وهو يختلف في هذا التنظيم عن مسلك مشرعنا العراقي، والمشرع المصري في قانون العمل. إذ لم ينص على مدة قانونية يخضع خلالها العمال للفحص الدوري أثناء ممارستهم للعمل.

وفي دعوى أقيمت أمام القضاء الفرنسي تتلخص وقائعها في أن (هناك عامل يعمل في مصنع وتعرض لإصابة عمل. وقد أجرى صاحب العمل عن طريق طبيب المشروع الفحوصات الطبية اللازمة عليه، للوقوف على مدى إمكانية استمراره بالعمل لديه من

(٣٧) نصت المادة (٢١٩ / ج) من قانون العمل المصري على أن ((... وإجراء الفحص عند انتهاء الخدمة، وذلك كله طبقاً لأنظمة التأمين الصحي المقررة في هذا الشأن)).

(٣٨) المادة (٦١) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال. كما ألزم المشرع المصري في المادة (٦٥) من قانون التأمينات الاجتماعية رقم (١٤٨) لسنة ٢٠١٩ النافذ الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية بأداء الحقوق المقررة للعامل المؤمن عليه لمدة سنة من تاريخ انتهاء خدمته، وذلك إذا ظهرت خلال تلك الفترة أعراض المرض المهني عليه.

(٣٩) ينظر: مخنفر قتيحة، التزامات الهيئة المستخدمة في مجال الصحة والأمن والرقابة عليها في التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل الماجستير في الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، للعام الدراسي ٢٠١٦. ٢٠١٧، ص ٤٩.

عدمه. ومن خلال نتيجة الفحص الطبي الاول تبين عدم صلاحيته للقيام بالعمل او الاستمرار فيه . في حين ظهر من نتيجة الفحص الطبي الثاني انه قادر على القيام بعمل آخر في المصنع يلائم حالته الصحية. وقد رفض العامل ذلك , وقام بمقاضاة المصنع. وحكمت محكمة الاستئناف في ذلك بقيام صاحب العمل بإنهاء عقد عمله دون مبرر قانوني). ولما نظرت الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية بالنزاع المذكور قررت (أن تقييم التزامات صاحب العمل يتحدد في ضوء آخر رأي طبي أجري على العامل ، يحدد مدى قدرة العامل أو عدم قدرته على القيام بمهام عمله)^(٤٠) مما يعني أنها أقرت موقف صاحب العمل من نتيجة الفحص. كما ذهبت المحكمة العليا في فرنسا الى أن (عدم قيام صاحب العمل بالتزامه بإعادة العامل الى عمله يتم تقييمه في ضوء اخر إخطار صادر عن طبيب المنشأة)^(٤١). وهو ما يؤكد صحة ما ذهبت اليه محكمة النقض الفرنسية.

ويفرض القانون العام الانكليزي على أصحاب العمل واجب الرعاية المعقولة، لضمان صحة وسلامة العمال، وإلا تعرض للمسؤولية التقصيرية نتيجة الإهمال. وقد حكم القضاء الانكليزي بتعويض المدعي الذي توفيت زوجته بسرطان المعدة بعدما أخفق أطباء العمل بتشخيص المرض في وقت مبكر أثناء الفحص الطبي، بالرغم من إصابتها به وقت الفحص. الأمر الذي أدى الى مساءلة صاحب العمل^(٤٢).

ونشير الى إن اتفاقية العمل الدولية رقم (١٤٨) لسنة ١٩٧٧ بشأن حماية العمال من المخاطر الناجمة عن تلوث الهواء، والضوضاء، والاهتزازات في بيئة العمل، قد أكدت ضرورة الإشراف على الأحوال الصحية للعمال المعرضين، أو المحتمل تعرضهم للأخطار المهنية الناجمة عن تلوث الهواء، والضوضاء، والاهتزازات في بيئة العمل. على أن يتضمن هذا الإشراف فحوصاً طبية دورية وفقاً لما تحدده السلطة المختصة. ويكون الإشراف دون أية تكلفة يتحملها العامل، فإذا ثبت تعرضه لتلك الملوثات، فلا بد من بذل الجهود بما يتفق مع الممارسات والظروف الوطنية لنقل العامل الى عمل بديل مناسب، أو الحفاظ على مستوى دخله من خلال تدابير الضمان الاجتماعي، أو أية وسيلة اخرى^(٤٣). كما ألزمت اتفاقية العمل العربية رقم (٧) لسنة ١٩٧٧ بشأن السلامة والصحة المهنية اصحاب العمل بإجراء الفحص الطبي الدوري للعمال، للمحافظة على لياقتهم الصحية بصفة مستمرة ودائمة^(٤٤).

(٤٠) حكم محكمة النقض الفرنسية في ١٠ نوفمبر ٢٠٠٩. منشور في الموقع الالكتروني:

www.legifrance.gov.fr

(٤١) حكم المحكمة العليا الفرنسية في ٩ تموز ٢٠١٤. منشور في الموقع الالكتروني:

www.legifrance.gov.fr

(٤٢) حكم محكمة الاستئناف الانكليزية في ٢٦ مارس ٢٠١٤. منشور في الموقع الالكتروني:

<http://www.bailli.org/ewcases/EWCA/Civ/1177/2014.html>

(٤٣) المادة (١١) من اتفاقية العمل الدولية رقم (١٤٨) لسنة ١٩٧٧. وصدق العراق على هذه الاتفاقية بالقانون رقم (١٥٤) لسنة ١٩٧٩ .

(٤٤) المادة (٨) من اتفاقية العمل العربية رقم (٧) لسنة ١٩٧٧. وصدق العراق على هذه الاتفاقية بالقانون رقم (٥١) لسنة ١٩٧٨ .

المبحث الثاني

التزام صاحب العمل بتوفير وسائل الإسعافات
الطبية الأولية للعمال في المشروع

تتطلب العناية الطبية بالعمال تقديم الإسعافات الأولية لهم، من خلال توفيرها في أماكن العمل، بغية الارتقاء بهم الى أفضل وضع صحي، وبأدوات ومهارات علاجية بسيطة لحين وصول المساعدة الطبية الكاملة اذا ما حدثت إصابة عمل. لذلك توصف بأنها فورية ومؤقتة، إذ أنها تهدف الى انقاذ العامل المصاب عند حدوث الإصابة، وتمنع تفاقم أثرها الى أن يتم نقله الى المركز الطبي لتلقي العلاج. من ذلك نجد أن قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال قد ألزم صاحب العمل بالعناية الفورية بالعمال اذا ما تعرض لإصابة عمل أثناء العمل أو بسببه. وذلك بتقديم وسائل الإسعافات الأولية له، وتضميده، وإنعاشه، ونقله الى أقرب مركز طبي معتمد. فنص على أنه ((على الادارات وأصحاب العمل، المبادرة فوراً للعناية بالعمال الذي يتعرض لإصابة عمل، أثناء العمل أو بسببه. ويقصد بالعناية كل ما يحتاجه العامل فور إصابته من إسعافات أولية، وتضميد إحتياطي، ووسائل إنعاش وما سوى ذلك. وتكون الجهات المذكورة مسؤولة. عندما تستوجب الإصابة ذلك. عن تأمين ايصال العامل المصاب لأقرب مركز طبي تعتمده الدائرة... وفي جميع الحالات تكون الجهات المذكورة مسؤولة مدنياً وجزائرياً عند الاقتضاء عن كل ما يحصل للعامل المصاب من مضاعفات من جراء تأخير إيصاله للمركز الطبي، أو إهمال إسعافه فور وقوع الإصابة))^(٤٥). وبذلك يبرز الدور العلاجي لهذا الالتزام في ظل هذا القانون.

وقد قرر المشرع العراقي في قانون العمل إلزام صاحب العمل بـ ((توفير مستلزمات الإسعافات الطبية الأولية في مواقع العمل))^(٤٦)، لتحسين ظروف الصحة والسلامة المهنية في أماكن العمل. وكرر المشرع ذلك في أكثر من موضع في القانون، فقد ألزم صاحب العمل بتوفير الإسعافات الطبية الأولية للعمال، ووضعها في الأماكن المناسبة لها، لضمان صحة وسلامة العمال من مخاطر العمل في المشروع^(٤٧). وكان الأولى بالمشرع العراقي أن يستعمل عبارة (توفير وسائل الإسعافات الطبية الأولية) بدلاً من عبارة (توفير الإسعافات الطبية الأولية) ليستقيم النص منطقياً، وليتناسق مع اللفظ الوارد في المادتين (١١٤/ثانياً. د) و(١٢١/أولاً) من قانون العمل اللتان ألزمتا صاحب العمل بتوفير (مستلزمات، أو وسائل الإسعافات الطبية) في محل العمل^(٤٨). ويلاحظ أن المشرع العراقي بعدما ألزم صاحب العمل بتوفير وسائل الإسعافات الطبية الأولية في

(٤٥) المادة (٥٤) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال .

(٤٦) المادة (١١٤/ثانياً. د) من قانون العمل العراقي .

(٤٧) د. عماد حسن سلمان، المرجع السابق، ص ٢٦٥. وقد ألزمت المادة (١١٨/أولاً. ج) من قانون العمل صاحب العمل بـ ((توفير الإسعافات الطبية الأولية بما يتناسب مع نوع العمل وفي أماكن مخصصة ومعروفة)).

(٤٨) ورد في المادة (١٢١ / أولاً) من قانون العمل العراقي أن ((على صاحب العمل أن يوفر للعمال وسائل الإسعافات الطبية في محل العمل...)).

المادتين (١١٨/أولاً - ج) و (١٢١/أولاً) من قانون العمل، عاد مرة اخرى لينص على التزام صاحب العمل بتوفير الاحتياطات، وتنفيذ التعليمات المنصوص عليها في تلك المادتين، وذلك في المادة (١٢٢/أولاً) من القانون نفسه^(٤٩).

ونرى أن النص الأخير مزيدة لا فائدة منه، فسواء وجد هذا النص أم لم يوجد فصاحب العمل يبقى ملزماً بتوفير وسائل الاسعافات الطبية الأولية وفق المادة (١١٨/أولاً - ج) من قانون العمل. لا بل لا فائدة من تأكيد هذا الالتزام على صاحب العمل حتى في بداية نص المادة (١٢١/أولاً) من هذا القانون. لذلك لا مبرر للترهل الوارد في النصوص الخاصة بهذا الالتزام مادام أن نص المادة (١١٨/أولاً - ج) يكفي لمعرفة أن صاحب العمل ملزم بتوفير وسائل الإسعافات الطبية الأولية في أماكن العمل.

كما ألزم القانون صاحب العمل باتخاذ التدابير اللازمة لحماية عمال المقالع والمناجم والمواد المعدنية من مخاطر العمل ، من بينها توفير مستلزمات الاسعاف الأولي في مواقع العمل. فقد نص على أن ((على صاحب العمل... توفير مستلزمات الانقاذ والإسعاف الأولي للطوارئ))^(٥٠). هذا وقد ألزمت تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية صاحب العمل بـ ((توفير مستلزمات الإسعافات الطبية الأولية بكميات تتناسب مع عدد العاملين وطبيعة العمل في المشروع ، بحيث يكون في كل قاعة عمل صندوق إسعافات))^(٥١)، و يسمى شخص مسؤول وآخر احتياط من المتدربين على مختلف وسائل الاسعافات الاولية ، ليقوم بمتابعة تجهيز الصندوق بمواد تلك الاسعافات^(٥٢). وقد فرض المشرع العراقي في قانون العمل على كل صاحب عمل يستخدم أكثر من خمسين عاملاً في المشروع ، أن يستخدم ممرضاً ذا دراية بشؤون الإسعافات الأولية ، وأن يتعاقد مع طبيب خاص يقوم بمعالجة العمال المصابين في العيادة المخصصة لذلك في مكان العمل ، وتقدم الأدوية والعلاجات الأخرى للعمال مجاناً^(٥٣). ويعمل الطبيب الخاص في المشروع الذي يزيد فيه عدد العمال على مائة عامل ، بشكل يومي ، لمدة لا تقل عن ساعتين في اليوم^(٥٤). أما اذا زاد عدد العمال في المشروع على (٥٠٠) خمسمائة عامل، فيكون صاحب العمل عندئذٍ ملزماً بتعيين طبيبا مقيماً فيه، وإنشاء مستوصفاً

(٤٩) نصت المادة (١٢٢ / أولاً) من قانون العمل على أنه ((على صاحب العمل توفير الاحتياطات وتنفيذ التعليمات المنصوص عليها في المادتين (١١٨) و (١٢١) من هذا القانون)) .
(٥٠) المادة (١١٠/ثانياً . هـ) من قانون العمل. وأشار الى ذلك ايضا: د.عدنان العابد ود. يوسف الياس، قانون العمل ، المرجع السابق ، ص١٢٢ .

(٥١) المادة (٣ / ثالثاً . ب) من تعليمات رقم (٣) لسنة ٢٠١٨ (التعديل الأول لتعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية). كما تتولى لجنة السلامة والصحة المهنية التي تشكل في المشاريع التي يبلغ عدد عمالها أكثر من مائة عامل الى خمسمائة عامل أو أكثر من ذلك ، توفير وسائل الاسعافات الأولية ومراقبة استعمالها . المادتان (٥/ثالثاً ، رابعاً) و (٦/أولاً . ج) من تعليمات رقم (١٢) لسنة ٢٠١٦ المعدلة .

(٥٢) المادة (٣/ثالثاً - ج) من التعليمات نفسها .
(٥٣) نصت المادة (١٢١/أولاً) من قانون العمل على أن ((على صاحب العمل أن يوفر للعمال وسائل الاسعاف الطبية في محل العمل ، وعليه اذا زاد عدد عماله على (٥٠) عاملاً أن يستخدم ممرضاً ملماً في شؤون الاسعاف الأولي وأن يتعاقد مع طبيب خاص بمعالجة عماله في عيادة تخصص في مكان العمل لهذا الغرض وأن يقدم لهم الأدوية والعلاجات التي يحتاجونها في أثناء العمل دون مقابل)).

(٥٤) نصت المادة (١٢١ / ثانياً) من قانون العمل على أن ((يحدد للطبيب الخاص ... دوام يومي لا يقل عن ساعتين في اليوم اذا زاد عدد العمال على (١٠٠) مئة عامل)).

خاصا مجهزة بوسائل المعاينة والإسعاف والعلاج. ويقع على عاتق الطبيب المقيم في المشروع مهمة تقرير الحالات التي تستوجب منح الاجازة المرضية للعمال، والحالات التي تحتاج الى معاينة اطباء مختصين، أو تدخل جراحي من عدمه^(٥٥). ونشير في هذا المقام الى أن قانون العمل والتعليمات الصادرة بشأن متطلبات الصحة والسلامة المهنية، قد ألزما صاحب العمل بتوفير وسائل الاسعافات الأولية في أماكن العمل ، تحوطا من مخاطر العمل، وذلك قبل حدوث الإصابة. فقد لا يلجأ الى استعمال تلك الوسائل اذا لم تحدث أية اصابة عمل في المشروع. أما قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال فقد ألزم صاحب العمل بتقديم تلك الوسائل الى العامل، وليس مجرد توفيرها، لحظة تعرضه لإصابة عمل، أي بعد حدوث الإصابة. وبمعنى أدق أن صاحب العمل ملزم، بموجب قانون العمل وتعليماته، بتوفير وسائل الاسعافات الأولية في أماكن العمل، ليتسنى له تقديمها الى العامل، بموجب قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال، فور إصابته أثناء العمل أو بسببه الى حين نقله الى أقرب مركز طبي معتمد. اذ ينتهي التزام صاحب العمل برعاية العامل المصاب طبيا الى هذا الحد، فإذا لم يمثل للشفاء فتتولى دائرة الضمان الاجتماعي بعدئذ رعايته صحيا منذ إخطارها بوقوع الحادث على العامل وحتى شفائه تماما أو وفاته^(٥٦).

ولما كانت دائرة الضمان الاجتماعي ملزمة، بموجب القانون، برعاية ومعالجة العمال المصابين، فما الفائدة من التزام صاحب العمل بتوفير الخدمات الصحية للعمال؟ والحقيقة، إن الحماية الاجتماعية التي يوفرها قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال تستوي على سوقها بالالتزام صاحب العمل بتوفير تلك الخدمات للعمال ، ولا تقل من

(٥٥) نصت المادة (١٢١ / ثلثاً) من قانون العمل على أن ((إذا زاد عدد العمال على (٥٠٠) خمسمائة عامل يعين صاحب العمل طبيب مقيم في المشروع وإنشاء مستوصف خاص يتوافر فيه جميع وسائل المعاينة و الإسعاف والعلاج ، ويتولى الطبيب المقيم تقرير الحالات التي تحتاج الى اجازة مرضية أو معاينة أطباء مختصين أو عمليات جراحية ...)). وقد وردت في نهاية النص عبارة (... مع مراعاة أحكام المادة (٧٤) من هذا القانون بالنسبة للإجازة المرضية))، في حين إن المادة (٧٤) في قانون العمل النافذ لم تتضمن أية إشارة أو أحكام خاصة بالإجازة المرضية ، وبجميع بنودها الأربعة التي نظمت أحكام تمتع العامل بالراحة خلال أيام الأعياد والعطل الرسمية ، والراحة الأسبوعية !. فقد جرى تنظيم أحكام الإجازة المرضية ابتداء من المادة (٨٠) من هذا القانون. وقد قررت المادة (٨١/أولاً) منه ، منح الإجازة المرضية للعامل استناداً الى تقرير طبي صادر عن الجهة الطبية المعتمدة لدى صاحب العمل ، أو عن جهة طبية رسمية . وبذلك فإن التقرير الطبي الصادر من الطبيب المقيم في المشروع الذي يضم أكثر من (٥٠٠) خمسمائة عامل ، هو ذلك التقرير الصادر عن الجهة الطبية المعتمدة لدى صاحب العمل. بدلالة نص المادة (١٢١/ثانياً) من قانون العمل ، الذي أعطى للطبيب المقيم صلاحية تقرير الحالات التي تحتاج الى إجازة مرضية للعمال. ولم نجد تلك الصلاحية للطبيب الخاص الذي يتعاقد معه صاحب العمل في المشروع الذي يضم أكثر من (٥٠) خمسين عاملاً. وكان الأفضل بالمشروع العراقي في قانون العمل أن يمنح الطبيب الخاص تلك الصلاحية دون الاكتفاء بصلاحيته الواردة في المادة (١٢١/أولاً) من هذا القانون بتقديم الأدوية والعلاجات التي يحتاجها العامل المريض. فالعامل المريض الذي يعمل في مشروع يضم أكثر من خمسين عاملاً وأقل من خمسمائة عامل لا يمنح إجازة مرضية إلا بتقرير طبي صادر من جهة معتمدة لدى صاحب العمل ، ويفضل أن يكون الطبيب الخاص الذي تعاقده معه صاحب العمل في ذلك المشروع. لذلك نوصي المشرع العراقي في قانون العمل الى تكملة النقص الذي تعاني منه المادة (١٢١/أولاً) من هذا القانون ، وذلك بجعل الطبيب الخاص هو من يوصي بمنح الإجازة المرضية للعمال من خلال تقرير طبي يعتمده صاحب العمل. وليتوافق ذلك مع نص المادة (٤٣) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ ، الذي يشترط لمنح الإجازة المرضية للعامل المريض أن تكون هناك شهادة طبية صادرة عن الطبيب الخاص الذي تعتمده الجهة التي تستخدم العامل ، أو عن احد أطباء المؤسسة . خصوصاً أن هذا القانون يهدف الى تأمين صحة وسلامة ومستقبل عيش جميع افراد الطبقة العاملة في العراق (المادة ٢ منه) .

(٥٦) المادة (٥٥/أ) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.

أهميته. فإذا كان العامل المصاب بمرض مهني مضمونا فيستحق التعويض الاجتماعي (المزايا الاجتماعية) الذي تقدمه دائرة الضمان الاجتماعي له جزافا خلال مدة إصابته بموجب قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال. وترجع الدائرة المذكورة على صاحب العمل بما دفعت من تعويضات للعامل المصاب^(٥٧). أما إذا كان العامل غير مضمون فيلتزم صاحب العمل بأن يدفع الى الدائرة المذكورة تعويضا عن التزاماتها تجاه العامل غير المضمون بما نسبته ((١. ٥٠ % ... من أجر العامل اليومي أو الشهري لمدة سنة واحدة ، اذا سببت الإصابة للعامل عجزا جزئيا. ٢. ١٠٠ % ... من أجر العامل اليومي أو الشهري لمدة سنة واحدة ، اذا نتج عن الإصابة عجز كلي أو أدت الى الوفاة))^(٥٨). هذا بالإضافة الى ما يؤديه الالتزام مدار البحث من دور وقائي في قانون العمل المقابل للدور العلاجي الذي يؤديه التزام دائرة الضمان الاجتماعي برعاية وعلاج العمال في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال. مما يبرهن مدى أهمية التزام صاحب العمل بذلك خصوصا أن الوقاية خير من العلاج ، وأن قوة العمل في أي مشروع تأتي من خلال تحصيل العامل من مخاطر العمل وضمان صحته وسلامته المهنية^(٥٩).

ومن الجدير بالذكر أن إسعاف العامل المصاب ورعايته الصحية تكون مجانية لا يتحمل تكاليفها العامل ، وهذا ما قرره المشرع العراقي في قانون العمل. اذ نص على أن ((لا يتحمل العامل تكاليف توفر بيئة العمل الصحية والأمنية بما في ذلك الرعاية الطبية ، وتكلفة الأدوية الموصوفة ، والفحوص الدورية ، والمختبرية ، والأشعة ، والفحوص الأخرى))^(٦٠). وقد أجاز القانون لصاحب العمل إنشاء مستوصف عام وذلك في المنطقة أو البلدية التي فيها أكثر من مشروع عمل. ويتولى المستوصف العام تقديم الخدمات نفسها التي يقدمها المستوصف الخاص^(٦١)، ويكون ذلك كله خاضعا لرقابة اللجان التفتيشية^(٦٢).

وهكذا يكون المشرع العراقي قد اهتم أيضا اهتمام بتوفير الخدمات الصحية للعامل ورعايته ابتداءً من إسعافه ونقله الى المستشفى حتى علاجه وشفائه قدر المستطاع^(٦٣).

(٥٧) المادة (٦٢) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.

(٥٨) المادة (١٢٤/ ثانيا. ب) من قانون العمل العراقي.

(٥٩) ينظر: د. سعيد سعد عبد السلام ، الالتزام بضمان السلامة في عقد العمل ، دار النهضة العربية ، ١٩٩٩ ، ص ٤. (٦٠) المادة (١٢٠/ ثالثاً) من قانون العمل العراقي النافذ. كما ورد في المادة (١٢١/ أولاً) من القانون نفسه أنه ((على صاحب العمل أن يوفر للعمال وسائل الإسعاف الطبية في محل العمل ... وأن يقدم لهم الأدوية والعلاجات التي يحتاجونها في أثناء العمل دون مقابل)).

(٦١) نصت المادة (١٢١/ رابعاً) من قانون العمل على أن ((لأصحاب العمل في عدد من المشاريع ضمن المنطقة أو البلدية إنشاء مستوصف عام بهدف تقديم الخدمات ...)).

(٦٢) فقد نصت المادة (١٢٢/ ثانياً) من قانون العمل على أن ((يقوم مفتشو العمل بإبداء الملاحظات على مستوى احتياجات العمل ومدى التزام صاحب العمل بتعليمات الصحة والسلامة المهنية في تقريرها عن الزيارة التفتيشية للمشروع)).

(٦٣) حددت المادة (٤٥/ ب) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال المقصود بالرعاية الصحية والعلاج لتشمل «المعاينة السريرية في العيادة أو المنزل عند الاقتضاء ، وتقديم العلاجات والعرض على الاخصائيين ، والإقامة في المستشفى أو المصح ، والعمليات الجراحية ، والتصوير الشعاعي ، والتحاليل المختبرية ، وتوفير الخدمات التأهيلية في حالة حصول عجز ، وتقديم الأطراف والأجهزة الصناعية والتعويضية ، وكل ما تستدعيه حالة المريض ». كما ألزمت المادة (٥٤) من هذا القانون صاحب العمل بتقديم العناية الفورية للعامل الذي يتعرض لإصابة عمل أثناء العمل أو بسببه. والعناية المقصودة كل ما يحتاجه العامل فور إصابته من إسعافات أولية ، وتضميد احتياطي ، ووسائل إنعاش ، وغير ذلك .

أما في القانون المصري فقد لزم المشرع المصري في قانون العمل صاحب العمل في المنشأة بتوفير وسائل الإسعافات الطبية لعماله. إلا إن طريقة تنظيمه بتوفير تلك الوسائل كانت مختلفة عن التنظيم الوارد في قانون العمل العراقي. فالمشرع المصري يلزم كل منشأة أن تستخدم ممرضاً مؤهلاً ، أو أكثر لأعمال التمريض ، أو الإسعاف ، وذلك بكل وردية عمل إذا زاد عدد العمال في المنشأة ، وفي مكان واحد أو بلد واحد ، على خمسين عاملاً.

وكذا الحال إذا زاد عدد عمال المنشأة في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو متراً ، على خمسين عاملاً^(٦٤). وبخلاف ذلك لا يلزم أن يقوم بتلك الإسعافات ممرضاً مؤهلاً^(٦٥). ففي غير تلك المنشآت التي يزيد عدد عمالها على خمسين عاملاً ، يكفي أن يقوم شخص لديه خبرة في الإسعافات الطبية بتقديم تلك الإسعافات للعمال ، كالمطهرات والمعقمات والقطن الطبي والأربطة ومرهم الحروق وغيرها^(٦٦). وبذلك فإن ما ورد في قانون العمل العراقي في هذا الصدد كان أكثر انتظاماً مما ورد في القانون المصري. وقد قضت محكمة النقض المصرية بأن (صاحب العمل ملزم بتوفير وسائل الإسعاف الطبية للعمال ، وإن ذلك يعد من قبيل الأحكام التنظيمية العامة التي لا تمس حقوق العمال)^(٦٧). ويلاحظ مدى أهمية وتأثير عدد العمال في تحديد التزام صاحب العمل بتوفير وسائل الإسعافات الأولية للعمال ورعايتهم صحياً في أماكن العمل المختلفة. إذ يعتمد التزام صاحب العمل بتوفير تلك الوسائل على عدد العمال في المشروع الذي يقوده صاحب عمل واحد. فإذا كان لصاحب العمل أكثر من مشروع في مكان واحد ، وكان كل مشروع مستقل عن الآخر ، فيؤخذ بالحسبان عند تنفيذ صاحب العمل لالتزامه عدد عمال كل هذه المشروعات ، مادامت أنها عائدة لصاحب العمل وحده ، وواقعة في مكان واحد. ومن البديهي إذا كان لصاحب العمل مشروعاً واحداً وله عدة فروع واقعة في نطاق مكاني واحد ، فيجري احصاء عدد عمال كل هذه الفروع. أما إذا كان كل مشروع من هذه المشروعات أو كل فرع من هذه الفروع يقع في أماكن متفرقة وبعيدة ، فيجري حساب عدد عمال كل مشروع أو كل فرع بشكل مستقل عن عددهم في المشروع الآخر أو الفرع الآخر في سبيل تنفيذ صاحب العمل لالتزامه^(٦٨).

هذا ويلتزم صاحب العمل في القانون المصري بأن يعهد الى طبيب لعيادة العمال

(٦٤) نصت المادة (٢٢٠) من قانون العمل المصري على أن (تلتزم المنشأة بأن توفر لعمالها وسائل الإسعافات الطبية. وإذا زاد عدد المنشأة في مكان واحد أو بلد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشرة كيلو متراً على خمسين عاملاً تلتزم المنشأة بأن تستخدم ممرضاً مؤهلاً أو أكثر لأعمال التمريض أو الإسعاف بكل وردية عمل بها ، وأن تعهد الى طبيب بعيادتهم في المكان الذي تعده لهذا الغرض ، وأن تقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله بالمجان...).

(٦٥) يتضح ذلك من خلال الفقرة الأولى من قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (١٨٠) لسنة ٢٠٠٣ بشأن تنظيم الرعاية الطبية للعمال ، الذي لزم صاحب العمل بتوفير الإسعافات الطبية للعامل في أماكن العمل طبقاً للمكيمات والمواصفات الواردة بقرار وزير الصحة رقم (١٤٢) لسنة ١٩٦٧.

(٦٦) ينظر: د. رأفت دسوقي ، شرح قانون العمل الجديد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، ٢٠٠٤ ، ج ١ ، ص ٣٤٣.

(٦٧) نقض جنائي ، الطعن رقم ٧٧١٩ لسنة ٥٤ ق ، في ١٩٨٥/١/٢ . منشور في الموقع الالكتروني لمحكمة النقض المصرية www.cc.gov.eg/omal.aspx

(٦٨) ينظر: د. حسن كيره ، اصول قانون العمل (عقد العمل) ، ط ٣ ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، بلا سنة نشر ، ص ٦٨٥.

في مكان يخصص لهذا الغرض، وتقدم الأدوية اللازمة للعامل مجاناً دون مقابل^(٦٩)، ولا يشمل ذلك افراد أسرته. فالتزام صاحب العمل بالرعاية الصحية للعامل يكون مقصوراً على العامل وحده ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك^(٧٠).

كما ألزم قانون التأمينات الاجتماعية المصري صاحب العمل بتقديم الاسعافات الأولية للعامل المصاب. فنص على أن ((على صاحب العمل أن يقدم الاسعافات الأولية للمصاب ولو لم تمنعه الاصابة من مباشرة عمله (...))^(٧١). ولعل النص المصري في هذا القانون كان أدق من النص العراقي الوارد في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال حول ذلك. فالنص المصري أشار صراحة الى تقديم الاسعافات الأولية للمصاب وإن لم تمنعه الاصابة من الاستمرار بممارسة عمله، فكان أكثر وضوحاً من منطوق النص العراقي، المذكور آنفاً، الذي إستتبطنا منه أن صاحب العمل ملزم بتقديم تلك الاسعافات للعامل المصاب، حتى وإن لم تستوجب الاصابة نقله لأقرب مركز طبي.

وفي السياق ذاته، يلاحظ ان المشرع المصري في قانون العمل لم يحدد المكان المخصص لعلاج العمال، وترك موضوع تحديده الى صاحب العمل. وكان من الأجدر به تحديد ذلك المكان، لكي لا يراجع العامل طبيباً آخر للعلاج غير طبيب العمل، وإذا حصل ذلك فإن صاحب العمل يعفى من دفع اجور الطبيب المعالج، اذا كان الاتفاق بينه وبين العامل يقضي بالالتزام بدفعها. والزم قرار وزير القوى العاملة والهجرة في مصر صاحب العمل بمراعاة اختيار المكان المخصص لعيادة العمال، بأن يكون قريباً من المنشأة قدر الإمكان، وأن تتوفر فيه التهوية، والإضاءة، والراحة، وأن يكون مجهزاً بالأجهزة والأدوات اللازمة^(٧٢). وفي كل الأحوال تكون المنشأة، وبغض النظر عن عدد عمالها، ملزمة بدفع نفقات العلاج والأدوية والإقامة في المستشفى الى إدارة المستشفى، اذا استلزم الامر علاج العامل المريض فيها سواء أكانت مستشفى حكومياً أم مستشفى خيرياً^(٧٣).

في الوقت نفسه، فقد ألزم المشرع الفرنسي رب العمل بتوفير وسائل الاسعافات الأولية للعمال، التي تتناسب مع طبيعة المخاطر المحيطة بالعمل. ووضعتها في مكان مناسب، بحيث تكون في متناول اليد عند الحاجة اليها^(٧٤). كما ألزم صاحب العمل بتدريب أحد العمال على كيفية استعمال تلك الوسائل^(٧٥).

فيما نظم المشرع الانكليزي لائحة بشأن الاسعافات الأولية في العمل عام ١٩٨١، وأشارت الى التزام صاحب العمل بتوفير الاسعافات الأولية، والمعدات والمرافق المناسبة،

(٦٩) المادة (٢٢٠) من قانون العمل المصري.

(٧٠) ينظر: د.حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي (شرح عقد العمل الفردي)، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣، ج ٢، ص ٥٥٨. وقد قررت محكمة النقض المصرية في ١٧ ديسمبر ١٩٥٩ بأن التزام صاحب العمل بتوفير الرعاية الطبية للعامل لا يشمل توفيرها لأفراد أسرته. أشار اليه: د. حسن كيره، المرجع السابق، ص ٦٨٥.

(٧١) المادة (٦٣) من قانون التأمينات الاجتماعية النافذ.

(٧٢) المادتان (٤،٣) من قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (١٨٠) لسنة ٢٠٠٣.

(٧٣) نصت المادة (٢٢٠) من قانون العمل المصري على أن ((...وإذا عولج العامل... في مستشفى حكومي أو خيرياً يجب على المنشأة أن تؤدي الى ادارة المستشفى نفقات العلاج والأدوية والإقامة...)).

(٧٤) المادة (٢٢٤ / ١٤) من قانون العمل الفرنسي.

(٧٥) المادة (٢٢٤ / ١٦) من قانون العمل الفرنسي.

وتقديمها للعاملين لديه في حالة اصابتهم بإصابة عمل أو مرض مهني أثناء العمل^(٧٦). وقد فرضت اتفاقية العمل العربية رقم (٧) لسنة ١٩٧٧ بشأن الصحة والسلامة المهنية على صاحب العمل تقديم الإسعافات الأولية للعامل، وعلاج الحالات الطارئة داخل المنشأة، فضلاً عن توفير الخدمات الطبية داخل المنشأة أو خارجها للحفاظ على صحة العمال^(٧٧).

من كل ما تقدم يمكننا القول بأن الالتزامات المفروضة على صاحب العمل بتوفير الخدمات الصحية للعامل ذات دور مزدوج في قطاعات العمل المختلفة. إذ إن الالتزامات التي ألقاها قانون العمل على عاتق صاحب العمل، والتعليمات الصادرة بموجبه في هذا الشأن، تحقق الدور الوقائي من مخاطر العمل، كونها تتدارك الخطر قبل وقوعه على العامل. في حين إن الالتزامات المفروضة على صاحب العمل، بعد حدوث الإصابة بمرض مهني، بموجب قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال فتتحقق الدور العلاجي، كونها تمنع تفاقم الضرر ليس إلا.

إلا أن الالتزامات التي وردت في قانون العمل العراقي النافذ، بشأن الرعاية الصحية، وردت على غير منوال، وبلا تنظيم دقيق. فجاءت متناثرة، ومكررة في بعض الأحيان، والنصوص الواردة بشأنها تفتقر الى الرصانة، والدقة في الصياغة. لذلك كان لزاما علينا لملمة التشظي الذي أصابها. ودعوة منا للمشرع العراقي الى اعادة النظر في تبويبها، لكي لا تبقى مثارا للنقد.

(٧٦) المادة (١/٣) من اللائحة الخاصة بالإسعافات الأولية في العمل لعام ١٩٨١. وتم نشرها في الموقع الالكتروني: <http://www.legislation.gov.uk/uk/si/1981/made/data>.

(٧٧) المادة (٩) من اتفاقية العمل العربية رقم (٧) لسنة ١٩٧٧، التي صدق عليها العراق بالقانون رقم (٥١) لسنة ١٩٧٨.

المبحث الثالث

التزام صاحب العمل بتوفير السكن الصحي للعامل

يعد توفير السكن الصحي المناسب للعمال من قبيل التزام صاحب العمل بتقديم الرعاية الصحية للعمال ودعمهم خلال مدة عملهم في مشاريع العمل المختلفة. انطلاقاً من إن صاحب العمل هو المسؤول عن رعاية العمال وتأمين سلامتهم من الأمراض المهنية التي قد تصيب العامل أثناء العمل، أو بسببه داخل المشروع. وإيماناً بذلك، فقد ألزمت تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية صاحب العمل ((بتوفير السكن الصحي المناسب والقريب من أماكن العمل، للعاملين و عوائلهم خاصة في المناطق النائية عن العمران...))^(٧٨)، ضماناً لسلامتهم ورعاية لصحتهم خلال مدة عملهم في المشروع. وهو مسلك المشرع المصري أيضاً، إذ إنه ألزم صاحب العمل بتوفير السكن الملائم للعمال، ضماناً لسلامتهم ورعايتهم. فقد نص على أن ((... وعلى من يستخدم عمالاً في المناطق البعيدة عن العمران أن يوفر لهم التغذية المناسبة والمسكن الملائمة مع مراعاة تخصيص بعضها للعمال المتزوجين...))^(٧٩).

إلا إن توفير السكن الصحي الملائم للعمال مشروط بالعمل في المناطق البعيدة عن العمران، ويتضح ذلك من خلال النصوص المتقدمة. فقد ألزمت تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية صاحب العمل بتوفير السكن الصحي للعمال مع عوائلهم، إذا كان العمل يؤدي في المناطق البعيدة عن العمران. واشترطت في السكن الصحي أن يكون قريباً من أماكن العمل، وأن يكون مناسباً للعمال. وقد أشار القانون الى أن يكون السكن المخصص للعمال في المناطق النائية والبعيدة عن العمران بمقابل مادي محدد في العقد يدفعه العامل^(٨٠).

كما ألزم قانون العمل المصري صاحب العمل بتوفير السكن الملائم للعمال الذين يعملون في المناطق البعيدة عن العمران^(٨١)، مراعيًا في ذلك الحالة الاجتماعية للعمال،

(٧٨) المادة (٣/ تاسعاً) من تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية لسنة ٢٠١٦. وللمزيد حول الموضوع ينظر: د. صادق مهدي السعيد، تنظيم العلاقات الانتاجية الفردية بين العمال وأصحاب العمل وحقوقهما وواجباتهما المتبادلة، الكتاب الثاني من اقتصاد وتشريع العمل، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، ١٩٧٦، ص ٨٧. ٩٠.

(٧٩) المادة (٢٢١) من قانون العمل المصري النافذ.

(٨٠) ينظر: د. محمد علي الطائي، قانون العمل على وفق قانون رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، دار السنهوري، بيروت، ٢٠١٨، ص ٨٥. وقد نصت المادة (١١١) من قانون العمل العراقي على أن ((يحدد ما يتحمله العامل من بدل أجور النقل وواجبات الطعام والسكن في المناطق النائية والبعيدة عن العمران بتعليمات يصدرها الوزير)). وبموجب تعليمات رقم (٨) لسنة ٢٠١٦ بشأن المبالغ التي يتحملها العامل من أجور النقل والطعام والسكن في المناطق النائية والبعيدة عن العمران (المنشورة في الوقائع العراقية بالعدد ٤٤١٩ في ١٠/١٠/٢٠١٦)، فقد نصت المادة (١) منها على أن ((يتحمل العامل المستفيد من خدمات النقل والطعام والسكن التي يوفرها صاحب العمل في المناطق النائية والبعيدة عن العمران جزءاً من تكاليفها يحدد بعقد العمل على أن لا يزيد مجموعها على (٣٪) ثلاثة من المائة من أجره الشهري)).

(٨١) ويعد مكان العمل بعيداً عن العمران إذا كان يبعد (٥) كيلومتراً على الأقل عن أقرب حدود مدينة أو قرية والتي لا تصل إليها وسائل المواصلات بشكل معتاد. ينظر في ذلك: القرار رقم (٢٠٠) لسنة ٢٠٠٣ صادر من وزير القوى العاملة والهجرة في مصر بشأن تحديد المناطق البعيدة عن العمران واشترطات ومواصفات مساكن العمال، وتعيين أصناف الطعام والكميات التي تقدم لكل عامل منها، منشور في جريدة الوقائع المصرية، العدد ٧٧ في ٥ أكتوبر ٢٠٠٣.

وقد حدد القرار في مادته الأولى كل من محافظات: شمال سيناء، وجنوب سيناء، والبحر الاحمر، ومصرى مطروح =

اذ ألزم صاحب العمل بتخصيص بعض تلك المساكن للعمال المتزوجين. ويتحدد نصيب العامل الفرد غير المتزوج، من السكن الجماعي بمساحة لا تقل عن ستة أمتار مربعة، بما في ذلك دورات المياه والمطابخ. أما اذا كان العامل مع افراد أسرته، فينال مسكناً مستقلاً مكوناً من غرفة أو غرفتين أو أكثر بحسب عدد أفراد العائلة، على أن تتجاوز اعمارهم الست سنوات^(٨٢). ويلتزم صاحب العمل بتوفير الوسائل الصحية في المساكن المخصصة لهم أيضاً، بأن تكون مزودة بمياه صحية، وأدوات التخلص من الفضلات، والنفايات، وغيرها^(٨٣).

ويقيناً أن التنظيم المصري بتوفير السكن المناسب للعمال كان أفضل بكثير من التنظيم العراقي في هذا الجانب. اذ إن تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية في العراق اکتفت بالنص على توفير السكن الصحي المناسب والقريب من أماكن العمل للعاملين وعائلاتهم الذين يعملون في المناطق البعيدة عن العمران، دونما تحديد للمناطق أو الأماكن البعيدة عن العمران، ودونما تحديد لمواصفات وشروط السكن الصحي. لذلك كان النص المصري بهذا الصدد أكثر تفصيلاً وأفضل تنظيمياً من النص العراقي. وفي فرنسا، يعد الحق في السكن من الحقوق الأساسية للعمال. فقد نص قانون رقم (٢٥٦) لسنة ١٩٨٢ على أن ((الحق في السكن هو حق أساسي)) انطلاقاً من كون أن هذا الحق من حقوق الانسان الأساسية. كما أكد القانون المتعلق بالكفاح ضد الحرمان الصادر في فرنسا عام ١٩٩٨ حق العمال في سكن لائق، وتتكفل الدولة بتوفيره لمن لا مأوى له، حتى بات التزام الدولة بضمان هذا الحق لهم التزاماً بتحقيق نتيجة، وذلك في ظل قانون الالتزام الوطني الصادر عام ٢٠٠٦ بالرغم من عدم النص على هذا الحق في الدستور الفرنسي بشكل صريح^(٨٤).

كما يعد توفير السكن الملائم للعمال التزام يقع على عاتق الدولة في بريطانيا، بوصفه وسيلة من وسائل تحقيق الرفاهية الاجتماعية، ومن مستلزمات الحياة الضرورية للعامل وأسرته، وسبب من أسباب القضاء على التخلف الثقافي، والاجتماعي، والصحي بشكل غير مباشر^(٨٥).

كما ألزم المشرع المصري صاحب العمل بتوفير التغذية المناسبة للعمال الذين يعملون في المناطق البعيدة عن العمران^(٨٦). ولم تشر تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية الى ذلك، بالرغم من ضرورة توفيرها للعمال، سواء في تلك المناطق، أم في غيرها، لاسيما أن قانون العمل قد أشار الى أن توفير وجبات الطعام يكون بمقابل مادي

= والوادي الجديد، ومنطقتي توشكي، وشرق العوينات، مناطق بعيدة عن العمران. ولم تحدد التعليمات في العراق ما يعد من المناطق البعيدة عن العمران بالرغم من ضرورة تحديدها فيها.

(٨٢) قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (٢٠٠) لسنة ٢٠٠٣.

(٨٣) قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (٢٠٠) لسنة ٢٠٠٣.

(٨٤) ينظر: سعيد الوردی، سياسة الدولة في توفير السكن اللائق، اطروحة دكتوراه، جامعة فاس، كلية الحقوق، ٢٠١٢، ص ٦٥، ٦٨.

(٨٥) ينظر: د. عبد العزيز جاهمي، الرعاية الاجتماعية العمالية في التنظيمات الصناعية، مركز الكتاب الاكاديمي، عمان، ٢٠١٦، ص ٢٤٩، ٢٤٦.

(٨٦) د. رأفت دسوقي، المرجع السابق، ص ٣٤٥.

محدد في العقد يدفعه العامل^(٨٧). لذلك ندعو الى زجها في التعليمات رعاية للعمال العاملين في المناطق النائية، خصوصا أن العراق من الدول التي انضمت الى اتفاقية العمل العربية رقم (١٣) لسنة ١٩٨١ بشأن بيئة العمل التي أكدت على أصحاب العمل بضرورة توفير التغذية الصحية للعمال^(٨٨).

وقد أكدت اتفاقية العمل العربية رقم (١٣) لسنة ١٩٨١ على أصحاب العمل بضرورة اتخاذ الاجراءات اللازمة والوسائل التي تضمن للعمال وعوائلهم الاستقرار النفسي والاجتماعي، من خلال توفير السكن الصحي المناسب والقريب من أماكن العمل، خاصة في الاماكن النائية عن العمران، وتوفير التغذية المناسبة لهم حفاظاً على صحتهم وسلامتهم من الامراض^(٨٩).

(٨٧) المادة (١١١) من قانون العمل العراقي. والمادة (١) من تعليمات رقم (٨) لسنة ٢٠١٦ بشأن المبالغ التي يتحملها العامل من أجور النقل والطعام والسكن في المناطق النائية والبعيدة عن العمران.

(٨٨) المادة (١٠) من اتفاقية العمل العربية رقم (١٣) لسنة ١٩٨١ بشأن بيئة العمل. وقد صدق العراق على هذه الاتفاقية والتوصية العربية رقم (٥) لسنة ١٩٨١ الملحقه بها بالقانون رقم (٤١) لسنة ١٩٨٢. وقد أُلزمت المادة (٣/تاسعا) من تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية لعام ٢٠١٦ صاحب العمل بتأمين وسائل النقل المناسبة للعمال ، لنقلهم من وإلى أماكن عملهم. اذ نصت على الزام صاحب العمل بـ ((... تأمين النقل المناسب من وإلى أماكن العمل))، على أن يتحمل العامل جزءاً من أجور النقل بحسب ما حدد في العقد، حسبما ورد في المادة (١١١) من قانون العمل العراقي. والمادة (١) من تعليمات رقم (٨) لسنة ٢٠١٦ بشأن المبالغ التي يتحملها العامل من أجور النقل والطعام والسكن في المناطق النائية والبعيدة عن العمران. كما لزم المشرع المصري أصحاب العمل بتوفير تلك الوسائل للعمال في الأماكن التي لا تتوفر فيها وسائل نقل عادية. فنصت المادة (٢٢١) من قانون العمل على أن ((يلتزم من يستخدم عمالا في أماكن لا تصل اليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة)).

(٨٩) المادة (١٠) من اتفاقية العمل العربية رقم (١٣) لسنة ١٩٨١ بشأن بيئة العمل.

خاتمة...

في ختام بحثنا الموسوم بـ (التزام صاحب العمل بتوفير الخدمات الصحية للعامل) توصلنا الى مجموعة من النتائج والمقترحات.

أولاً. النتائج:

نستنتج من مدار بحثنا المتقدم ما يأتي:

١. لقد أعطت تشريعات العمل المقارنة لالتزام صاحب العمل بتوفير الخدمات الصحية للعامل دوراً وقائياً ، لمواجهة المخاطر المحيطة بالعامل التي قد تحدث أثناء العمل أو بسببه. فوضعت القواعد المنظمة لذلك الالتزام ، وحددت الاجراءات التي ينبغي على صاحب العمل القيام بها لتحقيق التزامه ، و الاحتياطات اللازمة لمواجهة مخاطر العمل وحماية العامل منها. في حين أعطت قوانين الضمان الاجتماعي (التأمينات الاجتماعية) لالتزامات صاحب العمل بعد حدوث الاصابة بمرض مهني دوراً علاجياً ، للتقليل من المضاعفات الصحية التي قد تؤثر سلباً في صحة العامل وسلامته.

٢. إن صاحب العمل ، ومراكز التدريب المهني ، يلتزمان بإجراء الفحص الطبي للعامل أو للمتدرب فحصاً ابتدائياً قبل مباشرته في العمل ، للتأكد من سلامته من الامراض المعدية. و يلتزم بإجراء الفحص الطبي له فحصاً دورياً أثناء مزاولته العمل ، حفاظاً على صحة العامل من امراض المهنة ومخاطرها. ويتولى طبيب المشروع مهمة فحص العمال فحصاً طبياً.

٣. أن صاحب العمل ملزم ، بموجب قانون العمل وتعليماته ، بتوفير وسائل الاسعافات الأولية في أماكن العمل ، ليتسنى له تقديمها الى العامل ، بموجب قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال ، فور إصابته أثناء العمل أو بسببه الى حين نقله الى أقرب مركز طبي معتمد. اذ ينتهي التزام صاحب العمل برعاية العامل المصاب طبياً الى هذا الحد ، فإذا لم يمثل للشفاء فتتولى دائرة الضمان الاجتماعي بعدئذ رعايته صحياً منذ إخطارها بوقوع الحادث على العامل وحتى شفائه تماماً أو وفاته .

٤. إن المشرع العراقي قد اهتم ايما اهتمام بتوفير الخدمات الصحية للعامل ورعايته ابتداءً من إسعافه ونقله الى المستشفى حتى علاجه وشفائه قدر المستطاع. في حين أن المشرع المصري الزم صاحب العمل في المنشأة بتوفير وسائل الإسعافات الطبية لعماله. إلا إن طريقة تنظيمه بتوفير تلك الوسائل كانت مختلفة عن التنظيم الوارد في قانون العمل العراقي. فالمشرع المصري يلزم كل منشأة أن تستخدم ممرضاً مؤهلاً أو أكثر لأعمال التمريض ، أو الإسعاف ، وذلك بكل وردية عمل اذا زاد عدد العمال في المنشأة ، وفي مكان واحد أو بلد واحد ، على خمسين عاملاً. وكذا الحال اذا زاد عدد عمال المنشأة في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو متراً ، على خمسين عاملاً. وبخلاف ذلك لا يلزم أن يقوم بتلك الاسعافات ممرضاً مؤهلاً. ففي غير تلك المنشآت التي يزيد عدد عمالها على خمسين عاملاً ، يكفي أن يقوم شخص لديه خبرة في الإسعافات الطبية بتقديم تلك

الإسعافات للعمال ، كالمطهرات والمعقمات والقطن الطبي والأربطة ومرهم الحروق وغيرها. وبذلك فإن ما ورد في قانون العمل العراقي في هذا الصدد كان أكثر انتظاماً مما ورد في القانون المصري.

٥. إن عدد العمال يؤثر في تحديد التزام صاحب العمل بتوفير وسائل الاسعافات الاولية للعمال ورعايتهم صحيا في أماكن العمل المختلفة. إذ يعتمد التزام صاحب العمل بتوفير تلك الوسائل على عدد العمال في المشروع الذي يقوده صاحب عمل واحد. فإذا كان لصاحب العمل أكثر من مشروع في مكان واحد ، وكان كل مشروع مستقل عن الآخر ، فيؤخذ بالحسبان عند تنفيذ صاحب العمل لالتزامه عدد عمال كل هذه المشروعات ، مادامت أنها عائدة لصاحب العمل وحده ، وواقعة في مكان واحد. ومن البديهي اذا كان لصاحب العمل مشروعا واحدا وله عدة فروع واقعة في نطاق مكاني واحد ، فيجري احصاء عدد عمال كل هذه الفروع. أما اذا كان كل مشروع من هذه المشروعات أو كل فرع من هذه الفروع يقع في أماكن متفرقة وبعيدة ، فيجري حساب عدد عمال كل مشروع أو كل فرع بشكل مستقل عن عددهم في المشروع الآخر أو الفرع الآخر في سبيل تنفيذ صاحب العمل لالتزامه.

٦. إن تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية في العراق اكتفت بالنص على توفير السكن الصحي المناسب والقريب من أماكن العمل للعاملين وعائلاتهم الذين يعملون في المناطق البعيدة عن العمران ، دونما تحديد للمناطق أو الأماكن البعيدة عن العمران ، ودونما تحديد لمواصفات وشروط السكن الصحي. في حين أن القانون المصري حدد المناطق البعيدة عن العمران ، ووضع مواصفات وشروط للسكن الصحي ، مما جعله أفضل تنظيما في ذلك من القانون العراقي.

ثانيا. المقترحات:

١. ندعو المشرع العراقي في قانون العمل النافذ الى اعادة النظر في تبويب وترتيب التزامات صاحب العمل بشأن الرعاية الصحية للعمال الواردة في الفصل الثالث عشر ، الفرع الاول منه. إذ وردت بشكل غير منتظم ومتناثرة بين النصوص ، ومكررة في بعض الاحيان. كما ان النصوص التي تناولتها تفتقر الى دقة الصياغة. لذلك يكون من الافضل بمشرعنا في قانون العمل ان ينظم الموضوع مدار البحث من خلال بيان التزام صاحب العمل بإجراء الفحص الطبي للعمال ، ثم يبين التزام صاحب العمل بتوفير وسائل الاسعافات الطبية الاولية لهم في مشروعات العمل ، لا ان يجعلها متناثرة هنا وهناك.

٢. ندعو المشرع العراقي في قانون العمل ، أو وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في تعليماتها بشأن الصحة والسلامة المهنية الى وضع موعد دوري منتظم لإجراء الفحص الطبي للعمال وتحديداً في المادة (٣/ثانيا) منها. لتكون ملزمة لصاحب العمل وطبيب المشروع ، وللمحافظة على صحة وسلامة العمال في المشروع بشكل دائم.

٣- ندعو المشرع العراقي في قانون العمل الى النص على شمول العمال

بالفحص الطبي حتى بعد انتهاء العقد او انتهاء خدمتهم. لديمومة المحافظة على صحتهم وسلامتهم في المجتمع.

٤- يفضل بالمشروع العراقي أن يستعمل عبارة (توفير وسائل الاسعافات الطبية الاولية) بدلا من عبارة ((توفير الاسعافات الطبية الاولية)) الواردة في المادة(١٨/اولاً-ج) من قانون العمل النافذ، اسوة بما ورد في المادة (١٤/ثانياً-د) والمادة (١٢١/اولا) من القانون نفسه.

٥- ندعو المشروع العراقي الى الغاء نص المادة (١٢٢/اولا) من قانون العمل النافذ كونه مزيدة لا فائدة منه. اذ نص على الزام صاحب العمل بتوفير الاحتياطات وتنفيذ التعليمات المنصوص عليها في المادتين (١١٨) و (١٢١) من هذا القانون. وتلك النصوص الزمت في احدى بنودها صاحب العمل بتوفير وسائل الاسعافات الطبية الاولية. فلا داعي من تكرار هذا الالتزام على صاحب العمل , فسواء وجد النص المذكور ام لم يذكره القانون فصاحب العمل سيبقى ملزما بتوفير وسائل الاسعافات الطبية الاولية وفق المادة (١١٨/اولاً-ج) منه. لا بل لا فائدة من تأكيد هذا الالتزام على صاحب العمل حتى في بداية نص المادة (١٢١/اولا) منه. لذلك ندعو مشرعنا في قانون العمل الى اعادة النظر في تلك النصوص , ومعالجة الترهل الوارد فيها.

٦- ندعو المشروع العراقي في قانون العمل الى اعادة النظر بنص المادة (٢١/ ثالثاً) منه بتصحيح مسارها. فقد وردت في نهاية هذا البند عبارة ((مع مراعاة احكام المادة (٧٤) من هذا القانون بالنسبة للإجازة المرضية)). في حين ان المادة (٧٤) من هذا القانون لم تتضمن اية اشارة ، أو احكام خاصة بالإجازة المرضية.

٧- ندعو المشروع العراقي في قانون العمل الى منح الطبيب الخاص الذي يتعاقد معه صاحب العمل في المشروع الذي يضم اكثر من خمسين عاملاً , صلاحية تقرير الحالات التي تحتاج الى اجازة مرضية للعمال بناء على تقرير طبي معتمد , وذلك في المادة (١٢١/اولا) من قانون العمل.

٨- ندعو وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في تعليماتها بشأن الصحة والسلامة المهنية الى تحديد المناطق او الاماكن البعيدة عن العمران التي يستحق العاملون فيها مع عوائلهم السكن الصحي المناسب والقريب من مكان العمل , التي قررتها المادة (٣/ تاسعاً) من تلك التعليمات. مع تحديد مواصفات وشروط السكن الصحي.