



حق العامل في السلامة والصحة المهنية في الفقه والقانون

د. علي حسين الجيلاني حسين

أستاذ مشارك - جامعة الجزيرة - كلية القانون

Aljeilani2014@gmail.com

الملخص

جاءت أهمية الدراسة إلى السلامة والصحة المهنية مجال حديث يستدعي الاهتمام والدارسة، فهي علم مهم يهدف إلى حماية العاملين بالمصانع ومنشآت العمل من الحوادث المحتملة التي قد تسبب إصابات للعامل أو وفاة، وأيضاً أضرار أو تلف الممتلكات والمنشأة. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على ماهية السلامة والصحة المهنية بالإضافة إلى ما يمكن أن ينتج عنها من أمراض مهنية، وبيان وسائل السلامة والصحة المهنية التي فرضتها التشريعات على المنشآت العمالية والتزامات جميع الأطراف في العلاقة العمالية تجاه متطلبات السلامة والصحة المهنية. انتهجت الدراسة المنهج الاستقرائي التحليلي، والمنهج المقارن. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج وتوصيات، أهم النتائج تمثلت في حرص غالبية التشريعات العمالية المعاصرة - من اتفاقيات دولية وإقليمية وتشريعات وطنية- على النص على حق العامل في السلامة والصحة المهنية ومتطلباتها، بل شددت عليها باعتبارها قواعد أمرية ومتعلقة بالنظام العام وملزمة لأصحاب العمل ووضعت عقوبات على مخالفتها. بينما جاءت أهم التوصيات ضرورة النظر من جانب أصحاب العمل إلى أن متطلبات السلامة والصحة المهنية تحقق فائدة مشتركة لكل من العامل وصاحب العمل، فهي من جهة تحمي العامل من الأخطار ومن جهة أخرى تجنّب صاحب العمل الوقوع في الخسائر الناتجة عن عدم الالتزام بها، بالإضافة إلى المصلحة العامة المتمثلة في زيادة الإنتاج القومي للمجتمعات.

المعلومات

تاريخ إرسال الورقة:

8/11/2022

تاريخ قبول الورقة:

23/11/2022

تاريخ نشر الورقة:

11/01/2023

الكلمات المفتاحية: السلامة والصحة المهنية، الأمراض المهنية، حوادث العمل، التعويض، التأمين.

Abstract:

The importance of the study came to occupational safety and health, a modern field that requires attention and study, as it is important science that aims to protect workers in factories and work facilities from potential accidents that may cause injuries to the worker or death, as well as damage or damage to the established property. This study aimed to identify the nature of occupational safety and health in addition to what may result from occupational diseases, and to indicate the means of occupational safety and health imposed by legislation on labor establishments and the obligations of all parties in the labor relationship towards the requirements of occupational safety and health. The study adopted the inductive, analytical, and comparative approach. The study reached several conclusions and recommendations, the most important of which were the keenness of the majority of contemporary labor legislation - international and regional agreements and national legislation - on the text of the worker's right to occupational safety and health and its requirements. Rather, it stressed them as peremptory rules related to public order and binding on employers, and imposed penalties for their violations. . While the most important recommendations were the necessity for employers to consider that occupational safety and health requirements achieve a common benefit for both the worker and the employer, as they protect the worker from dangers and on the other hand avoid the employer from falling into losses resulting from non-compliance with them, in addition to the interest The general goal of increasing the national production of societies.

Key words: Occupational safety and health, occupational diseases, work accidents, compensation, insurance.

مقدمة:

الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية للعامل لم يكن حديثاً حيث بدأ منذ قيام الإنسان بالعمل والإنتاج، لكنه تطوّر بعد الثورة الصناعية وما صاحبها من أخطار صناعية، إذ أنه أثناء قيام الثورة الصناعية في أوروبا وانتقال الفلاحون بكثرة إلى المدن، حيث الصناعة هاربين من الاستعباد الذي كانوا يواجهونه من الإقطاعيين بدأت تظهر حوادث كثيرة تؤدي إلى إصابة المهاجرين الذين ليست لهم معرفة بالصناعة وأخطارها، وكانت المصانع تعج بمختلف أنواع المخاطر.

أصبحت السلامة المهنية حقيقة واقعية أملتتها الظروف وقبل أن يتبني التشريع القانوني إفرزات تقنيات العمل عاشت الطبقة العمالية ترزح مئات السنين تحت وطأة بيئة العمل وتعاني الأمراض المهنية مخاطرها، ويقع آلاف الضحايا بسبب إصابات العمل أسرى للعجز، ولم تتقدم الدولة في الماضي السحيق لهذه الطبقة الرعاية الطبية الملائمة أو التعويض المناسب.

تتابع التطور السريع في الاعتماد الكلي على الاقتصاد الزراعي إلى الاقتصاد الصناعي المهني على الصناعات الزراعية، ثم إلى الاقتصاد الصناعي، وعلى أثر قيام المؤسسات الصناعية الكبرى، غلب على حوادث العمل الطابع الجماعي بعد أن كانت ذات مظهر فردي إبان عصر الإنتاج الحرفي واليدوي، وأفرز هذا التحول أثراً ضاراً في الجوانب الإنسانية والأخلاقية انعكست في ازدياد الهوة التي تفصل بين العاملين وأرباب العمل.

أهمية الدراسة:

السلامة والصحة المهنية مجال حديث يستدعي الاهتمام والدارسة، فهي علم مهم جداً يهدف إلى حماية العاملين بالمصانع ومنشآت العمل من الحوادث المحتملة التي قد تسبب إصابات للعامل أو وفاة، وأيضاً أضرار أو تلف الممتلكات والمنشأة. لذا فمسؤولية الصحة والسلامة المهنية هي مسؤولية اجتماعية واقتصادية يلتزم بها كل فرد داخل المؤسسة وحتى خارجها.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

- 1/ التعرف على ماهية السلامة والصحة المهنية بالإضافة إلى ما يمكن أن ينتج عنها من أمراض مهنية.
- 2/ بيان وسائل السلامة والصحة المهنية التي فرضتها التشريعات على المنشآت العمالية والتزامات جميع الأطراف في العلاقة العمالية تجاه متطلبات السلامة والصحة المهنية.
- 3/ توضيح الأحكام القانونية المتعلقة بالتعويض والتأمين عن الأمراض المهنية.

منهج الدراسة:

يبتهج الباحث المنهج الوصفي، والمنهج الاستقرائي التحليلي مع المنهج التاريخي والرجوع إلى المصادر الأصلية في الفقه القانوني، والمقارنة كلما كانت هناك ضرورة.

مشكلة الدراسة:

الغرض من أحكام السلامة المهنية هو وقاية وحماية العمال في بيئة عملهم المختلفة من المخاطر المهنية المتعددة، وأيضاً السعي إلى توفير علاقة إيجابية قوية بين العمال وبيئة عملهم، وإن السلامة المهنية لا تقل أهميتها على عمليات الإنتاج في كل المؤسسات وتعد مسؤولية كل مختص وعامل، وذلك بعلاقته مع من حوله من العمال والآلات والأدوات في العمل كما أن مشكلات الصناعة تكبد المنشآت الصناعية خسائر كبيرة وتكاليف باهظة، فضلاً عن الإصابات والأخطار التي تصيب العامل بالتالي عرقلة الإنتاج.

ومن هنا يمكن صياغة مشكلة البحث في الإجابة على الأسئلة التالية:

1/ ما هو مفهوم السلامة والصحة المهنية؟

2/ ما هي الوسائل والالتزامات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية؟

3/ ما هي الشروط والضوابط الخاصة بالتعويض والتأمين عن الأمراض المهنية؟

هيكلية الدراسة:**المبحث الأول: مفهوم السلامة المهنية:**

المطلب الأول: ماهية السلامة المهنية.

المطلب الثاني: ماهية الأمراض المهنية.

المبحث الثاني: الأحكام القانونية للسلامة المهنية:

المطلب الأول: وسائل السلامة المهنية والتزاماتها.

المطلب الثاني: التعويض والتأمين عن الأمراض المهنية.

المبحث الأول

مفهوم السلامة المهنية

المطلب الأول: ماهية السلامة المهنية:

حينما نتطرق لموضوع الصحة المهنية وبيئة العمل في البلدان السائرة في طريق النمو، فإننا لا نستطيع النظر إليه من منظور القواعد المتعارف عليها في البلدان الصناعية الكبرى، كون هذه التحديات تحدث في محيط تكنولوجي، واقتصادي، واجتماعي، وثقافي مغاير، يختلف تماماً عما هو موجود في المجتمعات المتطورة تكنولوجياً، فالتحديات الصحية في بيئة العمل في البلدان النامية هي تحديات محكومة بعوامل عديدة كالثقافة الصحية والوقاية في مجال العمل، وعدم وعي الفرد بمدى المخاطر التي يتعرض لها أو يعرض غيره لها مما يتطلب وجود منظومة متكاملة تتعلق بجميع الشركاء والمتدخلين بما في ذلك الجانب التشريعي (مباركي، 2014، ص36).

تعددت التعريفات المقدمة للسلامة والصحة المهنية، تبعاً لتباين وجهات نظر مختلف الباحثين، فعرفها البعض على أنها المجال الذي يهدف إلى حماية العاملين من مختلف أنواع المخاطر المرتبطة بالعمل أو ظروفه. وذلك من خلال معالجة العوامل الشخصية والتقنية والبيئية المؤدية إلى هذه المخاطر. بشكل يسمح للعمال التمتع بصحة بدنية ونفسية واجتماعية مناسبة (العقابلة، 2002، ص124).

وعرفها البعض بأنها: (الفرع الذي يرمي إلى تهيئة جميع الظروف المادية والنفسية والاجتماعية والتي تكفل أكبر إنتاج، مع الاهتمام برضي العامل عن عمله، فهو يهتم بالكشف عن أفضل الظروف الإنسانية للعمل، وحل المشكلات الصناعية حلاً عملياً) (السلمي، 1988، ص218).

وعُرفت أيضاً بأنها: (توفير بيئة عمل آمنة وصحية للمحافظة على ثلاثة من المقومات الأساسية للإنتاج: الإنسان والآلة والمادة، ضمن خلق جو من السلامة والطمأنينة لحماية العنصر البشري من الحوادث والأمراض المهنية، وفي الوقت نفسه الحفاظ على عناصر الإنتاج الأخرى من احتمالات التلف والضياع، وبالتالي تخفيض تكاليفها ورفع من كفاءتها الإنتاجية).

كما تم تعريف السلامة والصحة المهنية بأنها: (مجال يهدف إلى حماية العاملين من مختلف المخاطر المرتبطة بالعمل أو شروطه من خلال معالجة العوامل التقنية أو الشخصية المؤدية إلى هذه المخاطر وتحسين بيئة العمل وشروطه، بشكل يوفر تمتع العمال الدائم بصحة بدنية وعقلية واجتماعية مناسبة) (عبدالله، 2005، ص179).

وعُرفت بأنها: (هي الجهود والتدابير التي تتخذها الإدارة من أجل حماية العمال من المخاطر المهنية، وهي إجراءات تخص الإدارة، وإجراءات تخص العامل، وإجراءات تتعلق ببيئة العمل) (محمد، بوخص، د.ت، ص305).

وعرفها البعض أيضاً بأنها: (مجموعات نشاطات معقدة تستدعي العديد من التخصصات والمجالات كعلم النفس وعلم الاجتماع والهندسة البشرية، لإزالة الخطر الذي قد يلحق بالعامل، بسبب حوادث العمل

والأمراض المهنية، وهو مجال يهتم بتوفير الصحة النفسية والرفاهية في العمل ويرى البعض أن التعريف الأنسب للسلامة والصحة المهنية، أنها ذلك المجال الذي يضم مجموعة الأسس الإنسانية والمادية والإجراءات التنظيمية التي تهدف إلى حماية عناصر الإنتاج البشرية، من أخطار وحوادث العمل والأمراض المهنية وحماية العناصر المادية من الأضرار التي يمكن أن تلحق بها، بهدف الحفاظ عليها والرفع من كفاءتها الإنتاجية (حنان، 2007، ص22).

الاتفاقية العربية لسنة 1977م بشأن السلامة والصحة المهنية تهتم هذه الاتفاقية بشؤون الصحة والسلامة والمهنية، حيث قررت وجوب أن تشمل التشريعات العربية على الأحكام الخاصة بالسلامة والصحة المهنية في جميع مجالات العمل، وأكدت المادة الثانية منها (على مساواة جميع العمال العرب بالعمال الوطنيين في تطبيق أحكام الصحة والسلامة المهنية والتأمين من حوادث العمل والمرض المهني، وكذلك ضرورة إجراء الفحوصات الطبية...).

ويرى الباحث بأن التعريف الذي يركز على الجانب الحمائي للعامل هو المعتمد حيث أنها: (مجموعة الأنظمة والإجراءات والتدابير التي تهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الإنسان، وذلك بتوفير بيئات عمل آمنة وخالية من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية، أو بعبارة أخرى هي مجموعة من الإجراءات والقواعد والنظم في إطار تشريعي تهدف إلى الحفاظ على الممتلكات من خطر التلف والضياع). فهي عبارة عن مجموعة من الإجراءات والأنظمة، الهدف منها حماية العامل من الدرجة الأولى ثم المؤسسات وذلك من أجل الإنتاج.

كان طبيعياً أن يكون التدخل التشريعي في بدايته متواضعاً، حيث كان التشريع الألماني الصادر في 6 يوليو 1884م نقطة البداية بعد صدور هذا التشريع ظهر أول ضمان للأفراد ضد الأخطار المهنية، وبعدها تولت الدول الأوروبية خاصة الغربية ومن بينها فرنسا تقترب من مبادئ تلك التي أقرها في عام 1884م المشرع الألماني، وصدر في 9 ابريل 1898م في فرنسا قانون يُعد بداية للتحوّل الحقيقي في مجال الحماية القانونية في مواجهة الأخطار المهنية، ثم صدر في أكتوبر 1946م قانون آخر في فرنسا خاص بالوقاية والتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، وفي أمريكا وضعت في نواة الجمعية الوطنية الأمريكية للحماية عام 1898م والتي أصدرت متطلبات السلامة المهنية عام 1904م كما أن المنظمة الفدرالية للصحة والسلامة والتي تعني بالصحة والسلامة المهنية وضرورة توفير الحد الأدنى من وسائل الحماية والسلامة. وقد كانت السلامة المهنية موضعاً للاهتمام من جانب البلدان العربية، وفي مصر ضرورة للتطور الصناعي الاجتماعي صدر القانون رقم 64 سنة 1936م والذي أقر نظام خاص للحماية في مواجهة إصابات العمل (القرني، 2001، ص32).

المطلب الثاني: ماهية الأمراض المهنية:

قد يتعرض العامل لإصابة بأحد الأمراض المهنية الناتجة عن الأعمال التي يؤديها، والتي قد تؤثر على مستوى عمله وتسبب غيابه عن العمل، وقد تلحق به عجزاً مؤقتاً أو دائماً، وفي بعض الأحيان قد تؤدي الأمراض المهنية إلى الوفاة.

أولاً: تعريف المرض المهني:

يُعرّف المرض المهني بأنه: (مرض تسببه ظروف محيطية يكون التعرض لها تقتضيه عملية خاصة سواء كانت حرفة أم مهنة والتي لا يتعرض العامل لمثيلها خارج نطاق عمله) (محرز، 2003، ص334). وتجدر الإشارة إلى صفة الفجائية والصفة الخارجية والتي تعني بأن يكون الفعل المفاجئ نتيجة مصدر أجنبي عن جسم الإنسان، هما اللتان تميزان حادث العمل عن المرض المهني، ذلك أن هذا الأخير ينشأ عن سبب داخلي مصدره المريض ذاته، كما أنه لا يتحقق بغتة بل ببطء، ويتطور تدريجياً (شنب، 969، ص17). وعُرف أيضاً بأنها: (تعتبر مرضاً مهنيًا كل ظاهرة اعتلال وكل تعفن جرثومي أو إصابة يكون مصدرها بالقرينة ناشئاً عن النشاط المهني للعامل). عرّف طبقاً لما جاء في التوصية الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي رقم (67) سنة 1944م بأنه: (كل مرض تُكثر الإصابة به بين المشتغلين في مهنة معينة، أو حالة تسم تحد بسبب المواد المستعملة في مهنة معينة، مما يستوجب التعويض عنه باعتباره مرض مهني هذا إذا كان الشخص ضمن من يعملون في تلك المهنة).

والملاحظ أنه لا يوجد تعريفاً شاملاً جامعاً للمرض المهني وذلك يعود إلى صعوبة إثبات العلاقة المباشرة بين المرض وطبيعة العمل الذي يزاوله المؤمن عليه، لاسيما وأن النا س مختلفون فيما بينهم من حيث استعدادهم الفيزيولوجي لتقبل المرض، مما يصعب معه إثبات علاقة المرض بالعمل على وجه قاطع في العديد من الحالات.

ثانياً: طرق تحديد المرض المهني:

ذهبت بعض التشريعات في تحديد الأمراض المهنية إلى الأخذ بنظام التغطية الشاملة، في حين أخذت بعض التشريعات الأخرى بنظام الجداول، وبينما جمعت بعض التشريعات بين النظامين السابقين، وهو ما يطلق عليه النظام المزدوج أو المختلط،

1/ نظام التغطية الشاملة: (الطريقة المرنة):

قرر المشرع في هذا النظام حماية العامل من كل مرض يثبت طبيعته المهنية أي كل مرض بسبب العمل أو الظروف المحيطة بأدائه أو بالأماكن التي يقوم بها العامل بعمله، ففي ظل هذا النظام يمتد نظام التأمين عن المرض المهني على أبعد حد ممكن وهذا ما يمنح العامل طمأنينة أكبر.

فالدول التي تأخذ بمقتضى هذا النظام ينصمّن التشريع فيها تعريفاً عاماً للمرض المهني، ويترك تحديد هذا المرض إلى هيئة أو لجنة تتشكل من أطباء مختصين وخبراء في الأمن الصناعي، وبهذه الطريقة يخفف عبء الإثبات على العامل حيث يقع على عاتق هذه اللجنة المختصة (عبيدات، 1998، ص152).

2/ طريقة الجداول: (الطريقة الجامدة):

تعتبر هذه الطريقة من أقدم الطرق لتغطية الأمراض المهنية وأكثرها شيوعاً في دول العالم، وتأخذ بها اتفاقيات العمل الدولية رقم (18/1925) ورقم (42/1934) وبمقتضى هذه الطريقة فإن المشرع من جانبه يحدد قائمة بالأمراض التي تعتبر من قبيل الأمراض المهنية مع تحديد الأعمال والمهن المسببة لكل مرض من الأمراض الواردة في الجدول.

وتتميز هذه الطريقة بأنه بمجرد إصابة العامل بمرض من الأمراض الواردة في الجدول، وكان هذا العامل يمارس مهنة أو عمل من الأعمال الواردة في الجدول قرين المرض الذي أصيب به، فإن ذلك يُعد قرينة قانونية قاطعة غير قابلة لإثبات العكس(محرز، 2003، ص336)، على أن المرض يعتبر مرضاً مهنيّاً.

- الجدول المغلق: تحدد فيه الأمراض على سبيل الحصر مع بيان المهن والأعمال المسببة لكل مرض من الأمراض الواردة به، ولا يسمح لأي جهة إضافة أي مرض جديد.
- ويُعاب على هذا النوع من الجداول على أنه يؤدي إلى استبعاد الأمراض الجديدة التي تظهر نتيجة التطور الصناعي من عداد الأمراض المهنية، الأمر الذي يرتب عليه فقدان المصاب حقه في الحماية التأمينية بسبب قصور الجدول عن ملاحقة التطور(عبيدات، 1998، ص154).
- الجدول المفتوح: نظراً لما تعرّض له نظام الجداول المغلقة من انتقادات أخذت بعض الدول بنظام الجداول المفتوحة، والتي بمقتضاها يتم تحديد الأمراض المهنية على سبيل الحصر مع بيان الأعمال والمهن المسببة لكل مرض بمقتضى هذا الأسلوب إضافة إلى أمراض جديدة إلى الجدول كلما دعت الظروف ذلك.
- الطريقة المزدوجة: يجمع بين النظامين السابقين في تحديد الأمراض المهنية، أي يجمع بين نظام التغطية الشاملة للأمراض التي تسببها المهن ونظام الجداول.
- وفي حالة ما إذا أصيب العامل بمرض غير وارد في الجدول، فإن العامل يلزمه إثبات أن هذا المرض كان ناتج عن العمل الذي يؤديه (العلاقة السببية)، وتكون هناك جهة طبية لها صلاحيات تحديد المرض المهني الذي لم يرد في الجدول، وهذا نظام أخذت به معظم التشريعات.

المبحث الثاني

الأحكام القانونية للسلامة المهنية

المطلب الأول: وسائل السلامة المهنية والتزاماتها:

أولاً: وسائل السلامة والصحة المهنية:

وفي ظل التزايد الذي تشهده حوادث العمل يستوجب هذا التفكير في الطرق والأساليب القادرة على الحد أو التخفيض من نفاقم هذه الظاهرة، لذا فإن أول خطوة يجب القيام بها في سبيل الوقاية من حوادث العمل ومنع تكرارها تتمثل أساساً في تحديد أسبابها المباشرة وغير المباشرة، ذلك لن معرفة أسباب الحوادث هو العامل الفعال لنجاح أي برنامج للوقاية (شعاع، 2009، ص38). وللمحد من هذه المخاطر سعت العديد من دول العالم إلى اتخاذ مجموعة من الإجراءات والتدابير التي تهدف إلى تحقيق السلامة المهنية في محاولة للخفض من حوادث العمل وتُعرف السلامة والصحة المهنية بأنها توفير ظروف العمل اللازمة للمحافظة على عناصر الإنتاج الثلاثة وهي الإنسان، والآلة، والمادة، وإحاطتها بسياج من الأمن ضمن إشاعة جو من السلامة والطمأنينة في بيئة العمل (محمد، بوخفص، د.ت، ص303).

والمخاطر التي قد تواجه العامل المخاطر الميكانيكية، وهي كل ما ينشأ عن الاصطدام أو الاتصال بين جسم العامل وبين جسم صلب، كمخاطر المباني والإنشاءات ومخاطر الأجهزة والآلات ومخاطر وسائل الانتقال والتداول، ويدخل في ذلك مخاطر الانهيار، ومنها أيضاً المخاطر الطبيعية، وهي كل ما يؤثر على سلامة العامل وصحته نتيجة لعوامل خطر أو ضرر طبيعي، كالحرارة أو الرطوبة أو البرودة أو الكهرباء أو الإضاءة أو الضوضاء أو الإشعاعات الضارة أو الخطرة أو الاهتزازات أو زيادة أو نقص في الضغط الجوي الذي يجرى فيه العمل، ويدخل في ذلك مخاطر الانفجار، والمخاطر الكيماوية، وهي ما تحدث ثمن تأثر مواد كيماوية مشتعلة أو تتسرب إلى جو العمل، كالمخاطر أو الأبخرة أو الأتربة وما قد يوجد في بيئة العمل من وسائل، ويدخل في ذلك مخاطر الحريق، بالإضافة إلى المخاطر السلبية، وهي التي ينشأ الضرر أو الخطر من عدم توافرها كوسائل الإنقاذ والإسعاف ووسائل النظافة والتغذية. وتحدد الاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء هذه المخاطر وغيرها مما يؤثر في سلامة بيئة العمل بقرار من الجهات المختصة في الدولة (بيحي، 1991، ص296).

لقد اعتادت المؤسسات والمنشآت وضع برامج للسلامة المهنية والأمن الصناعي يتضمن الإجراءات

والخطوات التالية:

- القيام بالفحص الطبي الدوري لجميع العاملين.
- إيجاد الخدمات الاجتماعية والنفسية ومساعدة العاملين على حل مشاكلهم أولاً بأول.
- استبعاد العاملين المستهدفين للحوادث وتكليفهم بأعمال لا يتعرضون فيها لأخطار الحوادث.
- إعداد دراسات في العلاقات الإنسانية للمشرفين وتضمينها منع الحوادث مع نشر تعليمات الوقاية وبحث المقترحات الخاصة بها (القاسم، 2001، ص59).

يلتزم صاحب العمل في المنشأ بمراعاة إجراء الفحص الطبي الابتدائي على العامل، وذلك قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحية تبعاً لنوع العمل الذي يسند إليه، ويجرى هذا الفحص بواسطة الطبيب المختص (يحي، 1991، ص297).

غير أن المراقب لقضايا السلامة والصحة المهنية في كثير من المؤسسات الصناعية في البلدان النامية يلاحظ القدر الكبير من المخالفات لقواعد السلامة المهنية فيها، ويلاحظ أيضاً غياب الاهتمام بتطبيق أنظمة السلامة وتناسي قواعدها لدى الكثير من المؤسسات، ولا شك أن إهمال مثل هذه القواعد أودى بحياة الكثير من الأشخاص وإصابة البعض الآخر بعاهات مستديمة نتيجة للحوادث، وإصابات وقعت أثناء تأديتهم أعمالهم (محمد، بوحفص، د.ت، ص304).

يعتبر برنامج الأمن الصناعي خطة عمل تنتهجها المؤسسات الاقتصادية لتحقيق حماية العمال من مخاطر العمل، وقد تكون هذه الأجهزة داخل المؤسسة، والتي تعتبر هي الجهة الملومة على اتخاذ كل التدابير والاحتياطات الوقائية المنصوص عليها في القوانين والنظم فهي المسئول الأول والمباشر (حمدي 2008، ص17).

يحرص المشرع على وضع نظام للجهات الإدارية للتفتيش على المنشآت لمراعاة تطبيق الأحكام القانونية الخاصة بالسلامة والصحة المهنية وذلك بإعداد جهاز مختص يقوم بالتفتيش على المنشآت الخاضعة لأحكام السلامة والصحة المهنية للتأكد من تنفيذها، وأن يتم التفتيش في فترات دورية، وأن تتوفر في أفراد جهاز التفتيش المؤهلات العلمية والخبرة المناسبة في النواحي الطبية والهندسية والكيميائية، ويكون لهم صفة الطبيعة القضائية في مراقبة أحكام السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل، وتنظيم برامج تدريبية متخصصة ونوعية لرفع كفاية ومستوى أداء أفراد التفتيش، وتزويدهم بالخبرة الفنية بما يضمن تطبيق أفضل مستويات الصحة والسلامة المهنية، وتزويد جهاز التفتيش بأجهزة ومعدات القياس وكافة الإمكانيات اللازمة لأداء العمل، ولأفراد جهاز السلامة والصحة المهنية الحق في إجراء الكشف على العاملين بالمنشآت، وكذلك البحوث الطبية والمعملية وغيرها للتأكد من ملائمة ظروف العمل ومدى تأثيرها على المستوى الصحي والوقائي للعمل، وأخذ عينة أو عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية، وغيرها مما يظن أن لها تأثيراً ضاراً على صحة العاملين وسلامتهم وكذلك بغرض تحليلها لمعرفة مدى هذا الأثر مع أخطار المنشأة (زكي، 1982، ص638).

وتنص المادة (93) من قانون العمل السوداني لسنة (1997م) " المجمعات الصحية "، والتي جاء فيها :
(1/ يجوز للوالي أو من يفوضه بالتشاور مع وزير الصحة بالولاية أن يأمر بإنشاء مجمعات صحية في المناطق الصناعية لعلاج العاملين بالمصانع والإشراف الصحي عليهم.
2/ يحدد الأمر المشار إليه في البند (1) نفقات إنشاء المجمعات، مهامها وتمويل خدماتها، كما يجوز أن يتضمن الضوابط التي تكفل للمجمعات القيام بأعبائها بفعالية).

والمظهر القانوني للسلامة والصحة المهنية حيث صدر في عام 802م قانون في بريطانيا في مجال السلامة والصحة المهنية وتضمن مواد لحماية الصبية وتلاميذ التدريب الصناعي، جاء القانون نتيجة تدهور

حالة الأطفال العاملين في مجال الصناعة أخلاقياً وصحياً، وبدأ التعاون الدولي وأنشأت منظمة العمل الدولية في مؤتمر السلام المنعقد في باريس 1919م وما زال له الدور في التأثير كأحد المعاهد المتخصصة التابعة للأمم المتحدة وعلى المستوى الدولي في تطوير السلامة والصحة (النياب، 2010، ص2).

وتنص المادة (94) من قانون العمل السوداني لسنة (1997م) "إحاطة العمال علماً بمخاطر المهنة"، والتي جاء فيها:

(يجب على كل صاحب مصنع أن يحيط العاملين علماً بمخاطر المهنة ووسائل الوقاية منها ويجب عليه أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية عماله من الحوادث الصناعية وأمراض المهنة).

حيث أوجب هذا النص على صاحب المصنع إحاطة العامل علماً- قبل التعاقد معه- بمخاطر المهنة ووسائل الوقاية منها، ويلتزم صاحب المصنع أيضاً- في مجال الأمن الصناعي- أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية عماله من الحوادث الصناعية وأمراض المهنة، ومن ذلك مثلاً التزامه بإخطار العامل بمواطني الخطر في تشغيل الآلات، أو استخدام الكيماويات وواجبة في أن يسلم العامل كمادات تحول دون تسرب الغازات الضارة إلى جسم العامل مع التزام صاحب المصنع كذلك بحماية العامل من الآلات والمولدات وأجهزة نقل الحركة، وذلك بأن يحيط دائماً بسياج واق، وكافة الأجزاء المتحركة من مولدات الطاقة وأجهزة نقل الحركة والأجهزة الخطرة من الآلات سواء كانت ثابتة أو متنقلة، إلا إذا كانت هذه الأجزاء قد روعي في تصميمها أو وضعها أن تكفل الوقاية التامة للعامل، وذلك أيضاً يتعين على صاحب المصنع وضع سياج على الفتحات الأرضية وكذا على كافة العوائق التي قد تعرض العمال لخطر الوقوع فيها أو الاصطدام بها وغير ذلك من واجبات تنفيذ العقد، والعمل بحسن نية (دفع الله، 2004، ص26).

ويتمثل مضمون إجراءات السلامة والصحة المهنية في عدة نقاط على النحو التالي:

- ضرورة استخدام معدات الوقاية والسلامة الشخصية وعدم الاستهانة بأهميتها.
- ضرورة توفير صندوق إسعافات أولية في مواقع العمل من أجل التعامل مع الإصابات البسيطة وبصورة سريعة (عبد المولي، 1984، ص95).
- ضرورة حفظ المواد الكيماوية والمواد القابلة للاشتعال بعيداً عن أماكن تجمع العمال باعتبارها مصدر خطر حقيقي على المصانع والمنشآت والعاملين فيها.
- ضرورة تفعيل مفهوم السلامة المهنية داخل المصانع والمنشآت، وذلك بإيجاد مشرف للسلامة المهنية بحيث يقوم بمتابعة متطلبات السلامة التي من شأنها أن تحد الكثير من الحوادث.
- ضرورة التركيز على رفع مدى جاهزية العاملين في المصانع والمنشآت وذلك بتنفيذ التمارين التي من شأنها إكسابهم الخبرات الكافية بكيفية الإخلاء والتعامل مع الحوادث حال وقوعها.
- ضرورة إدانة التنسيق بين أصحاب المصانع أو القائمين عليها مع جهاز الدفاع المدني للسلامة والصحة المهنية والجهات المعنية بهذا الشأن، وذلك بعقد دورات للمشرفين على العمل والعاملين التي تهدف إلى توفير بيئة عمل آمنة للجميع.

- ضرورة العمل على إصدار المطويات والملصقات بشكل دوري ومواكبة التطورات التي تطرأ على بيئة العمل في مجال السلامة العامة، حيث تعتبر هذه المنشورات من الأمور الضرورية والمهمة لتتقيف العاملين ورفع الحس التوعوي لديهم، وبالتالي الحد من الإصابات (فراج، د.ت، ص5).

وتلزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية، وعدم تعريض العمال للمواد الكيميائية والمواد المسببة للسرطان بما لا يتجاوز أقصى تركيز مسموح به، وعدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة كميات التعبئة لكل منها (منصور، 2011، ص373).

وتوجد إجراءات أخرى نعددها كالاتي:

- استعمال القفاز لحماية اليد والأصابع.
 - عدم وضع الأسلاك الكهربائية في طريق العمال أو في طريق عربات اليد.
 - تفادي تصادم عامل بعامل آخر أو بأجسام أخرى نتيجة عدم رؤية العامل أو لحمل بعض الأشياء الكبيرة.
 - عدم التسرع في الحركة أو المشي حتى لا يسقط العامل نتيجة لذلك.
 - ضرورة معرفة العامل مواطن الخطر في المصنع.
 - ضرورة استعمال الخوذة لحماية الرأس.
 - ضرورة القناع الواقي للأعين من الغازات (العويضة، 1996، ص142).
- وتلزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية، وعدم تعريض العمال للمواد الكيميائية والمواد المسببة للسرطان بما لا يتجاوز أقصى تركيز مسموح به، وعدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة كميات التعبئة لكل منها (منصور، 2011، ص373).

ويلاحظ أن ربط الالتزام بالرعاية الطبية بعدد العمال الذين يستخدمهم صاحب العمل، قد تخفف على أصحاب الأعمال الذين لا يستخدمون سوى عدد قليل من العمال، على أساس أن عدد العمال يعتبر مقياساً للمقدرة المالية لصاحب العمل، غير أن المعيار المستمد من عدد العمال لا يصدق في جميع الأحوال للدلالة على المقدرة المالية لصاحب العمل، فهناك مشروعات لا تعتمد على الأيدي العاملة بقدر اعتمادها على الآلات، وتحقق أرباحاً طائلة رغم استخدامها لعدد قليل من العمال (يحي، 1964، ص260).

إن حق العامل في الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل حق دولي كما جاء في الاتفاقية الدولية عن منظمة العمل الدولية رقم (155) لسنة 1981م المتعلقة بأمن وصحة العمال داخل أماكن العمل.

وبالرجوع إلى كافة التشريعات المختلفة نجدتها تعطي الاهتمام الكبير لصحة وسلامة العامل ويتجلى ذلك في إلزام هذه التشريعات أصحاب العمل باتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل والآلات المستعملة ووقاية العامل وسلامته، ولا يجوز لصاحب العمل أن يحمل العمال أو يقتطع من أجورهم أي مبلغ لقاء توفير هذه الحماية وبصفة خاصة يجب على صاحب العمل حفظ المؤسسة في حالة صحية ونظيفة وخالية من الروائح الكريهة، وضمان حماية العمل من الدخان والأبخرة، ومن الدخان وأبخرة الخطيرة والغازات السامة والضجيج، وتجنب الازدحام والاكتظاظ، وضمان أمن العمال أثناء تنقلهم،

وكذا أثناء تشغيل الآلات ووسائل الرفع واستعمال المواد العتاق والمتوجات والبضائع وكل اللوازم، ضمان الشروط الضرورية الكفيلة انقاء كل أسباب الحرائق والانفجاريات، وكذلك مكافحة الحرائق بصفة سريعة وناجعة (سليمان، 1992، ص134).

والأساس القانوني للالتزامات صاحب العمل بتوفير الرعاية الطبية للعامل، فيما لو لم يتضمن عقد العمل نصاً صريحاً بذلك، أو لم ينص على تلك الالتزامات في قانون العمل، والواقع أن قانون العمل لا يتصور أن يتضمن نصوصاً تتناول كل ما يمكن أن تشتمل عليه العلاقة بين العامل وصاحب العمل من التزامات متبادلة، كما أن طرفي العقد نفسه لا يكون بوسعهما أن يتناولا بالتنظيم في العقد نفسه كل الجوانب المتشعبة للعلاقة بينهما، ولذلك فإن معالجة أوجه النقص والقصور في مشتملات العلاقة التعاقدية تعالجها القواعد العامة، فالقواعد العامة تقضى بأن المتعاقدين لا يلتزمان بما ورد في العقد فقط، وإنما يلتزمان أيضاً بكل ما هو من مستلزماته وفقاً للقانون والعرف والعدالة بحسب طبيعة الالتزام، كما تقضى بأن ينفذ العقد طبقاً لما أشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية، وذلك ما تقضى به القواعد العامة بوجه عام (حلف الله، 2010، ص219).

ويرى الباحث أنه يقع على عاتق صاحب العمل التزام عام بوقاية العمال من مخاطر العمل، وينفرع هذا الالتزام إلى عدد من الالتزامات تحكمها عدد من القوانين واللوائح السارية، ومنها تصميم المشروع الذي يملكه صاحب العمل صناعياً كان أم تجارياً أو خديماً، وفقاً للمواصفات التي تحددها القوانين واللوائح السارية، سواء فيما يتعلق بالنواحي الهندسية مثل موقع المشروع الذي يتناسب مع طبيعة نشاط صاحب العمل أو من حيث نوع مواد البناء أو الإنشاءات والمساحة اللازمة والاحتياجات الهندسية مثل فتحات التهوية ومخارج الطوارئ والإضاءة، والمواصفات المتعلقة بالصحة العامة وصحة البيئة، واتخاذ الاحتياطات والتدابير التي تمنع المخاطر المحتمل إحداثها من الآلات والأدوات الخاصة بالعمل أو الحد من خطورتها، بوضع سياجات وأغطية للأجزاء الخطرة، واستخدام أجهزة تقليل الضوضاء وامتصاص الغبار وتقليل أو منع الاهتزازات، وأجهزة ومعدات إطفاء الحريق وغيرها، وتوفير الوسائل والمعدات لوقاية العمال من مخاطر الإصابات المهنية مثل الكمامات الواقية والنظارات والأحذية والقفازات واستعمال المصاعد والأربطة الواقية، وأغطية الرأس. وتبصير العمال بمخاطر العمل حسب نوع وطبيعة العمل الذي يزاوله صاحب العمل، وتدريبهم على العمل الذي يتضمن مخاطر معينة قبل مباشرة أي منهم لذلك العمل والرقابة والإشراف عليهم في الحالات التي تتطلب ذلك، وإلى جانب ذلك الالتزام بالكشف الابتدائي والدوري على العاملين، وتوفير الإسعافات الأولية، وغير ذلك مما تتطلبه الرعاية الصحية للعامل.

ثانياً: التزامات المستخدمة في توفير ظروف عمل تكفل السلامة والصحة المهنية:

لقد تصدرت وسائل السلامة والصحة المهنية في العمل قائمة الموضوعات التي حظيت بالتنظيم القانوني على الصعيد الدولي من قبل منظمة العمل الدولية أو حتى قبل قيام هذه المنظمة العربية.

من حق العامل أن تؤمن له الأجواء الملائمة التي تحافظ على سلامة جسده، وتُبقي على حيويته ونشاطه، خاصة بعد ظهور العمل الجماعي في المصانع، حيث يعمل عشرات العمال في قاعة واحدة، ويقف العامل مُسَمَّراً أمام الآلة يراقب بانتباه وحذر شديدين (العسال، 2012، ص98).

والحقيقة أن مبعث الاهتمام من جانب منظمة العمل الدولية والتشريعات الوطنية بهذا الموضوع يرجع للسببين: أولهما كون هذه المسائل تتصل مباشرة بصحة العامل وسلامته البدنية، أما السبب الثاني فإنه يتلخص في أن بعض هذه الإجراءات الضرورية لا يتطلب لأسباب تقنية أو مجرد أسباب اقتصادية، لذلك لم يكن غريباً أن تشير ديباجة منظمة العمل الدولية الصادرة عام 1919م إلى أن من أهداف تلك المنظمة حماية العمال من العلل والأمراض والإصابات الناجمة عن عملهم (سلامة، 2003، ص78).

من أجل توفير ظروف عمل تكفل السلامة والصحة المهنية يلزم المستخدم باحترام قواعد الصحة والأمن، وبتوفير طلب العمل وإعلام وتكوين العمال في هذا المجال، وتطبق هذه الحكام على جميع العمال بغض النظر عن طبيعة ومدة علاقة عملهم، وبغض النظر عن قطاع النشاط الذين ينتمون إليه (صابر، 2016، ص20).

1/ التزام صاحب العمل باحترام قواعد الصحة والأمن:

بداية تجب الإشارة إلى أن الأخطار التي تصيب العامل قد لا تكون يسبب خطأ العامل أو بسبب الآلة ولكن في بعض الأحيان قد تكون بسبب سوء اختيار الموقع، أو خطأ المعماري الذي قام بتصميم المنشأة، أو المقاول الذي قام بتنفيذ الأعمال الإنشائية، يعني أن الخطأ قد يقع من أي شخص له علاقة باختيار الموقع أو له علاقة بالتصميم أو البناء، أو بتركيب أو وضع الآلات (حسن، 2013، ص53).

أما أرضية العمل التي تودع أو تستعمل أو تعالج فيها مواد قابلة للتلف أو أشياء تنطوي على أخطار التعفن والتآكل أو الالتهاب، فهذا نوع من أرضية أماكن العمل يتطلب لتنظيفه احترام تدابير خاصة للتطهير والحماية من الأمراض المعدية بصرف النظر عن التدابير الوقائية التي تتطلبها طبيعة الأشغال، كوجوب إيداع بقايا هذه المواد في أوعية مغلقة بأحكام، وفي كل يوم تؤخذ لتخزن في أماكن مخصصة لذلك، قصد معالجتها أو إتلافها حسب الشروط التي تنص عليها القوانين المعمول بها أو التي تحددها الهيئة المستخدمة في النظام الداخلي (كمال، 2014، ص130).

في القانون السوداني تنص المادة (1/408/ب-ج) من قانون المعاملات المدنية لسنة (1984م) على أنه: يلتزم صاحب العمل بأن:

أ/ يوفر كل أسباب الأمن والسلامة في منشأته، وأن يهيئ كل ما يلزم لتمكين العامل من تنفيذ التزاماته.

ب/ يعني بصلاحية الآلات والأجهزة الخاصة بالعمل حتى لا يقع منها ضرر".

2/ التزام صاحب العمل بقواعد المنشآت الصحية:

يتعين على الهيئة المستخدمة أن توفر لعمالها المرافق الصحية الضرورية، وأن تزودها بالأجهزة المناسبة لضمان تهويتها الطبيعية، وأن تبني أرضيتها وجدرانها بمواد عازلة للسوائل، وتطلى بلون فاتح وتصرف السوائل المتدفقة عنها طبقاً لتنظيم الصحي المعمول به.

كما تلتزم الهيئة المستخدمة باحترام قواعد النظافة داخل أماكن العمل وذلك من خلال تزويد العمال بماء الشرب المطابق للصحة الغذائية، ووضع وسائل النظافة الفردية تحي تصرفهم، منها تخصيص المراحيض، وإقامة المرشحات داخل الماء الساخن، كما يجب تهوية الأماكن المخصصة للعمل من خلال توفير التهوية الميكانيكية أو التهوية الطبيعية وضمان الحجم الأدنى من الهواء لكل عامل طبقاً للمقاييس المعمول بها، كما يجب تركيب جهاز التهوية الطبيعية أو المختلطة لتجديد الهواء في الأماكن التي تقع في باطن الأرض أو في الأماكن التي تتم فيها الأشغال بعيداً عن ضوء النهار(صابر، 2016، ص20).

يجب على صاحب العمل في المنشأة أو من ينوب عنه أن يحيط العامل علماً قبل مزاولته للعمل، بمخاطر عدم التزامه بوسائل الوقاية المقررة لمهنته، ويجب أيضاً توفير أدوات الوقاية الشخصية بالمنشأة، وتدريبه على استخدامها. ومن جهة أخرى فإنه يجب على العامل أن يستعمل وسائل الوقاية، ويتعهد ما بحوزته منها بالنهاية، وأن ينفذ التعليمات الموضوعية للمحافظة على صحته ووقايته من حوادث العمل، وعليه ألا يرتكب أي فعل أو تغيير يقصد به منع تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال أو إلحاق ضرر أو تلف بالوسائل الموضوعية لحماية وسلامة العمال المشتغلين معه، ويترتب على إخلال العامل بهذه الالتزامات مسؤوليته التأديبية. ويلاحظ أن المنشأة هي التي تتحمل تكاليف وسائل الوقاية المقررة، فلا يجوز أن يحمل العامل أي نفقات أو يقتطع من أجره أي مبلغ لقاء توفير وسائل الحماية اللازمة للعمل (بجي، 1964، ص263).

تلتزم المنشآت بإنشاء الأجهزة الوظيفية اللازمة للسلامة والصحة المهنية بما يتناسب مع مسؤوليتها، وبما يكفل للعاملين بها مستويات وظيفية مناسبة، وتلتزم المنشأة بتدريب العاملين بالجهاز الوظيفي للسلامة والصحة المهنية، والمسؤولين عن الإدارة والإنتاج بكافة مستوياتهم تدريباً يتفق ومسؤوليات كل من هذه وطبيعة العمل بالمنشأة، ويشمل ذلك التدريب الأساسي والتخصصي والنوعي (بجي، 1991، ص301).

يلتزم صاحب العمل في كل منشأته بأن يوفر وسائل الإسعاف الطبية، وذلك مهما كان عدد هؤلاء بالمنشأة، فعليه أن يعد وسائل الإسعاف الطبية في جميع الأحوال بمكان العمل، ولا يكفي ذلك في توفير الرعاية الطبية للعمال فيتوجب توفير وسائل التمريض والعلاج بحسب عدد العمال الذين يستخدمهم (عبدالصبور، 1985، ص560).

تنص المادة (97) من قانون العمل السوداني لسنة (1997م) " إيقاف المصانع والعمليات الصناعية "، والتي جاء فيها:

(1) يجوز للسلطة المختصة أن تمنع تشغيل أي مصنع إذا رأت أن أي:

أ/ جزء من الممرات أو الأعمال أو الماكينات أو الآلات المستعملة في المصنع بحالة أو تركيب أو وضع لا يمكن من استعمالها دون التعرض إلى خطر يؤدي إلى أذى جسماني أو ضرر بصحة العاملين فيه ما لم يتم إصلاحها أو تغييرها أو نقلها حتى يزول ذلك الخطر.

ب/ عملية صناعية في طور الإنجاز أو أي شيء يجري فيه العمل في المصنع بحالة قد يتسبب منها الأذى الجسماني أو ضرر بصحة العاملين وذلك حتى يتخذ صاحب العمل الإجراءات الكفيلة بإزالة الخطر.

2/ يجوز للسلطة المختصة منع تصنيع أو تعديل أو إنجاز أي ماكينة أو آلة أو أي شيء آخر يصنع أو يعدل أو ينجز محلياً ويخشى أن يؤدي لأذى جسماني أو ضرر بصحة العاملين في أي مصنع ومكان تشغيل).

وعلى صاحب العمل أن يوفّر للعامل الحماية الكافية مما يمكن أن يتعرض له من أخطار نتيجة استعماله لمعدات وآلات العمل أو ما يمكن أن يتعرض له من أخطار نتيجة عدم توفير أدوات السلامة التي تستعمل للحماية من الإصابة بتلك المعدات والآلات، وأن يهيئ مكان العمل لحماية العامل من الحر والبرد والمطر وغيرها لتمكينه من القيام بتنفيذ التزاماته، ويجب على رب العمل أن يقوم بالصيانة الدورية للآلات والأجهزة الخاصة بالعمل حني لا يقع فيها ضرر، وأن يحسن معاملة العامل ولا يهدد كرامته أو يسيء معاملته وإذا انتهت المدة المحددة للعمل لأي سبب من الأسباب الواردة في هذا القانون فإن على رب العمل أن يمنحه شهادة تبيّن نوع العمل الذي كان يقوم به وتاريخ مباشرته وانتهائه والأجرة التي كان يتقاضاها وما يتبعها من ملحقات أخرى، كما يجب عليه أن يعيد إليه كافة الأوراق الخاصة به (علي، 202، ص88).

3/ التزام صاحب العمل بتدريب العمال وإعلامهم:

يهدف تعليم العمال وتدريبهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، إلى تبييهم بمواقع وأنواع الأخطار التي يمكن أن يتعرضوا لها وإلى تدابير الوقاية الواجب اتخاذها لضمان أمنهم وسلامتهم، كما يهدف إلى تحديد مخارج منافذ النجدة لاستعمالها في حالة الخطر. ويعد التعليم والاعلام والتدريب بالأخطار المهنية واجباً تضطلع به المنشأة المستخدمة، فهي ملزمة بإعداد برنامج سنوي للتعليم والتدريب، على أن يكون فيه الجهات التنفيذية المختصة (خالد، 2019، ص247).

وحق العمال في شروط عمل عادلة ومرضية يتضمن بصورة رئيسية حقهم في أن يمارسوا عملهم ضمن ظروف تحافظ على صحتهم وسلامتهم الجسدية والنفسية، عن طريق حماية العمال من أي خطر قد ينشأ عن العمل أو الظروف التي يتم فيها (حسن، 2013، ص144)، كما يتضمن بحث أسباب وقوع الإصابات والحوادث، ووضع الإجراءات الكفيلة بمنع تكرارها حتى تحفظ للعامل أعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية والنفسية، تمكنه من القيام بعمله بكفاءة عالية، مع مراعاة الوضع الخاص لسلامة وصحة المرأة والطفل العاملين، وقد أشارت إلى ذلك معظم المواثيق والاتفاقيات الإقليمية لحقوق الإنسان (الميداني، د.ت، ص105).

تنص المادة (96) من قانون العمل السوداني لسنة (1997م) " واجبات العمال"، والتي جاء فيها:

- 1/ يجب على كل عامل مستخدم في أي مصنع ألا يقوم بأي عمل من شأنه أن يجعله هو أو الآخرين عرضة للخطر ويجب عليه الانتفاع بكل طرق الوقاية الممنوحة له .
- 2/ يجب على كل عامل ألا يقوم عن قصد بإتلاف أو إساءة استعمال المواد والآلات والماكينات وممتلكات المصنع الأخرى).

ركزت المواثيق الأوروبية على فكرة ظروف عمل آمنة تحفظ صحة وسلامة العمال، فقد تعرّض الميثاق الاجتماعي الأوروبي لعام 961م لهذا الأمر في المادة (3) منه: حيث نصت على ما يلي: (بهدف ضمان الممارسة الفعالة للحق في ظروف عمل آمنة وصحية، يتعهد الأطراف- بالتشاور مع منظمات العمل

وأصحاب العمل- بوضع وتنفيذ ومراجعة السياسة المحلية دورياً بشأن السلامة المهنية والصحة المهنية وبيئة العمل، ويكون الهدف الرئيسي لهذه السياسة تحسين السلامة والصحة المهنية، ومنع الحوادث التي ترتبط أو تحدث أثناء العمل، وخاصة تقليل أسباب الأخطار التي تصاحب بيئة العمل، بإصدار اللوائح الخاصة بالسلامة والصحة، بالنص على هذه اللوائح عن طريق إجراءات إشرافيه بتشجيع التطوير المتدرج لخدمات الصحة المهنية لكافة العمال مع الوظائف الوقائية والاستشارية بشكل أساسي).

وهذا ما أكدت عليه المادة (1/31) من ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوربي على ضرورة العمل في ظروف تكفل سلامة وصحة وكرامة العامل، حيث جاء فيها: (لكل عامل الحق في ظروف عمل تحترم صحته وسلامته وكرامته).

وفي مجال حماية الشباب من الاستغلال الاقتصادي، لابد من الإشارة إلى الجدل الكبير الذي أثاره مشروع عقد العمل الأول للشباب في فرنسا مؤخراً، والذي تضمن فقرة تسمح بفترة عمل تجريبي، مدتها سنتان، يمكن لرب العمل خلالها فصل العامل الذي لم يتم سن السادسة والعشرون دون تبرير، أو إيضاح، وهذا يعتبر نوعاً من الاستغلال الاقتصادي، ولكن نتيجة لرفض نقابات العمال ثم تخفيض مدة التجربة في عقد العمل الأول إلى سنة واحدة، وإذا تم فصل العامل خلالها على رب العمل أن يبزر الفصل (أبو الخير، 2005، ص282).

فيما أكد ميثاق منظمة الدول الأمريكية لسنة 1984م على ضرورة حق العمال في ظروف تكفل السلامة والصحة المهنية وذلك في المادة (45) حيث نصت على الآتي: (العمل حق وواجب اجتماعي يمنح الكرامة للشخص الذي يؤديه، ويجب أن يؤدي في ظروف تضمن الحياة والصحة والمستوى اللائق من المعيشة). أما الإعلان الأمريكي لحقوق وواجبات الإنسان لعام 1948م لم يتعرض نهائياً لموضوع السلامة والصحة المهنية، وهذا يعتبر نقصاً كبيراً في هذا المجال، في حين أن الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان عام 1969م لم تتعرض في الأصل لحق العمل، وتركت المر للبروتوكول الإضافي للاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان، في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والذي أكد في المادة (7)، على أن العمل حق ممنوح لكل إنسان، يستوجب حقه في ظروف عمل عادلة ومرضية، تضمنها تشريعات الدول الأطراف فيه، وخاصة في مجال السلامة والصحة المهنية (عمر 1968، ص560).

الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب لعام 1981م، جاء مقصراً عن بقية المواثيق الإقليمية لحقوق الإنسان، حيث لم يذكر حق العمال في ظروف عمل تكفل السلامة والصحة المهنية، بل إنه اكتفى في مجال حق العمل كله، بذكر مادة واحدة وهي المادة (15) حيث جاء فيها ما يلي: (حق العمل مكفول في ظروف متكافئة ومرضية مقابل أجر متكافئ مع عمل متكافئ).

وقد أكدت المادة (5) من الاتفاقية العربية لعام 1977م على فكرة السلامة والصحة المهنية، حيث أضافت ضرورة تحقيق ظروف إنسانية للعمل الآمن، بما فيها حماية الإنسان العامل من أضرار والأخطار الناشئة عن العمل واستخدام الآلات، وذلك بتدريب العمال وتأهيلهم، لاستخدام وسائل السلامة، بالإضافة إلى

توفير وسائل الوقاية الشخصية، وتدريبهم على استخدامها، حيث جاء فيها ما يلي: (يجب العمل على توفير السلامة والصحية المهنية وتحقيق ظروف إنسانية للعمل الآمن عن طريق:

- حماية العامل من أخطار العمل والآلات وحمايتها من الأضرار الصحية.
- وضع الاشتراطات اللازمة لتحسين بيئة وسائل العمل.
- مراعاة تحقيق التلاؤم بين نوع العمل وظروفه، وبين الأشخاص المكلفين به النواحي الصحية والفنية.
- توعية وتدريب العاملين على وسائل السلامة وتوفير أدوات الوقاية الشخصية وتدريب العمال على استخدامها.
- تدارك ما قد ينشأ من أضرار تصيب العامل صحياً أو اجتماعياً نتيجة عمله والعمل على معالجتها ومعالجة ما يتخلف عنها.
- حماية وسائل الإنتاج من إنشاءات وآلات ومواد وغير ذلك).

وتكون حماية العمال من الأخطار والأضرار الناشئة عن العمل، بإنشاء أجهزة أو لجان يوكل إليها وضع أسس السلامة والصحة المهنية، والرقابة على توافرها في أماكن العمل، وتدريب العمال من خلال إجراءات دورات منتظمة، لتعليم كيفية استخدام وسائل الحماية والأمان من الأخطار التي تلحق بهم أثناء ممارسة تعليمهم (العجوز، 1997، ص186).

وقد نصت الاتفاقية العربية رقم (18) لعام 1997م بشأن الأحداث، الصادرة عن منظمة العمل العربية، في المادة (26) على أن يقوم رب العمل الذي يوجد لديه عمال أحداث، بتدريب هؤلاء العمال، على طريقة استخدام وسائل السلامة والصحية المهنية ويؤمن استنفادتهم منها. وقد أكدت نفس الاتفاقية في المادة (11) على ضرورة إجراء فحص طبي للأطفال، الذين سيتم تشغيلهم، للتحقيق من مدى صحتهم وسلامتهم ومدى قدرتهم على أداء العمل المكلفين به، على أن يتم إعادة هذا الفحص.

المطلب الثاني: التعويض والتأمين عن الأمراض المهنية:

أولاً: التعويض والتأمين عن الأمراض المهنية:

إن السلامة والصحة المهنية، هي تلك النشاطات والإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها، ومن بيئة العمل التي تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث (عباس، 2000، ص29).

كما أن السلامة والصحة المهنية تتضمن نظامين هما:

- 1- السلامة المهنية التي توفر للموارد البشرية من أخطار وحوادث العمل.
- 2- التأمينات الاجتماعية التي توفر رعاية ضد الأخطار المختلفة التي يتعرض لها الموظف في موقع العمل (السالم، صالح، 2002، ص24).

نطاق التعويض حسب درجة الحادث أو المرض المهني التعويض الجزئي عن العجز المؤقت:

العجز المؤقت عَرَفه البعض من الفقه أنه: (المرض أو الإعياء الذي يصيب العامل بسبب العمل أو نتيجة له أو لأجله، فيقعه مدة زمنية من تاريخ الإعلان عن وقوع الحادث أو المرض ولغاية إعلان الطبيب

المختص عن شفاؤه). والجدير بالذكر أن الأمراض المهنية، على النقيض من حوادث العمل، تظهر ببطء وتتولد عادة من محيط العمل السيئ الذي يعيش فيه العامل، أو المواد الضارة التي يلامسها أثناء تنفيذ عمله (راشد، 1991، ص130).

كما تحدد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني عن طريق التنظيم، وقد نصت معظم التشريعات على هذه الأمراض المهنية، للمتضرر في هذا العجز المؤقت عن العمل له الحق في نوعين من التعويضات:

1/ التعويضات العينية:

ويؤخذ بالتعويض العيني لإعادة تأهيل المصاب إلى وظيفته، وذلك بتعويض جميع متطلبات العلاج التي يستلزمها شفاء المريض سواء حصل انقطاع عن العمل أو بدون تحديد المدة، كما أن خدمات مواصلة العلاج تستحق حتى بعد تاريخ الجبر وطوال المدة التي تستوجب فيها حالة المصاب العلاج، كما يكون للمريض الحق في الإمداد بالآلات والأعضاء الصناعية التي يحتاج إليها بحكم عاهة وفي إصلاحها ولا يستحق الجهاز الآلي إلا إذا ثبت طبيياً نفقة للمتضرر (صخري، 1998، ص77).

ويجب على صاحب العمل توفير قدر معين من متطلبات الرعاية الطبية للعمال، تتفاوت بحسب حجم المنشأة وعدد العاملين فيها، ويكون الحد الأدنى بتوفير وسائل الإسعاف الأولية والأدوية اللازمة لمعالجة الحالات البسيطة، وتعيين ممرض أو ممارس عام متفرغ أو غير متفرغ لعيادة العاملين في مقر العمل، وتتدرج تلك الرعاية إلى أن تصل في بعض الحالات التي تحمّل صاحب العمل لكافة نفقات علاج العامل وأفراد أسرته خلال سريان عقد العمل (خلف الله، 2010، ص217).

2/ التعويض الكلي في حالة العجز المستديم والمرض المهني:

قد تختلف الإصابة أو المرض المهني بعد انتهاء العلاج عجزاً دائماً في القوى العامة للعامل تمنعه من ممارسة عمله، وحتى تمنعه من ممارسة أي عمل آخر، وذلك نتيجة عدم استرداده كامل قدراته الطبيعية، والمقصود بالعجز الكلي أو المرض المزمن منع العامل عن ممارسة أي عمل.

والعجز الكلي الدائم والمرض المزمن هما أن تسبب الإصابة أو المرض عجزاً كاملاً مستديماً يمنع العامل من مزاولة أي عمل كان، ويعتبر عجزاً كلياً ودائماً كفقْدان البصر كلياً، أو فقْدان الذراعين أو الرجلين معاً، أو الجنون أو الشلل العام أو النصفي الدائمين.

أ/ التعويض عن العجز الدائم:

للعامل الذي أصيب بعجز دائم عن العمل في الريع حيث يحسب مبلغه حسب أجر المنصب المتوسط، الذي يتقاضاه المصاب لدى مستخدم واحد أو عدة مستخدمين خلال عام الذي سبق عن العمل نتيجة الحادث، مع الأخذ في الاعتبار إن استحقاق العامل يكون بعد قرار السلطات المختصة بتحديد ذلك العجز.

ب/ التعويض عن الوفاة:

أجمع الفقه على أن تكون الوفاة جراء حادث عمل أو مرض مزمن مهني وذلك للتمييز بين ريع الوفاة وبين المعاش الذي يعطي لذوي العامل المتوفى بسبب حالة وفاة طبيعية. ففي حالة الوفاة عن حادث أو المرض تدفع منحة الوفاة إلى ذوي حقوق العامل.

إن أول اتفاقية عربية للسلامة والصحة المهنية، كانت الاتفاقية العربية رقم (5) لعام 1975م، بشأن المرأة العاملة الصادرة عن منظمة العمل العربية، حيث نصت في المادة (6) على حظر تشغيل النساء في المهن والأعمال الشاقة والخطرة والضارة بصحتهن أو أخلاقهن، والتي يحددها النافذ في كل دولة، وذلك حفاظاً على صح المرأة، وحمايتها من كل ضرر يمكن أن يلحق بها، ويؤثر على حياتها، وأكدت على ذلك الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977م بشأن السلامة والصحة المهنية، في المادة (3/6) والتي جاءت بنفس المضمون. وقد نصت في مادتها الأولى على ما يلي: يجب أن تشمل التشريعات العربية الأحكام الخاصة بالسلامة والصحة المهنية في جميع مجالات العمل وقطاعاته، كما يجب أن تشمل أحكاماً خاصة بالتأمين على العمال من حوادث العمل وأمراض المهنة.

والمقصود بالتأمين على العمال، هو ذلك النظام الذي يكفل للعمال حماية معينة ضد خطر معين، مثل التأمين من إصابات العمل، والتأمين من المرض وغيرها، فهو يسعى لحماية العامل من الخطر المؤمن من دون غيره (الفار، 1991، ص334).

ثانياً: حالات حرمان المصاب من التعويض:

كما للعامل الحق في التعويض عند إصابته بحدث عمل أو مرض مهني، فعليه الالتزام بواجباته أثناء عمله، وان لا يكون قد تعمد الإصابة بها وإلا حرم من التعويض، ويحرم العامل من التعويض إذا تعمد إصابة نفسه أو حدثت نتيجة سوء سلوك فاحش ومقصود من جانبه.

1/ التعويض على أساس الخطأ:

ويُعرف هذا الخطأ العمد بأنه إخلال بواجب قانوني مقترن بقصد الأضرار بالغير (مرقس، 1971، ص253)، وهنا لا بد من وجود خطأ أي إخلال بواجب قانوني على أن يقترن الخطأ بإرادة أحداث الضرر بحيث تتضمن الإرادة، إرادة ارتكاب الفعل وإرادة تحقق النتيجة وذلك بأن يوجه محدث الضرر بإرادته الحرة نحو إحداث الفعل وتحقيق النتيجة، وبذلك فإن الخطأ العمد من أشد درجات الخطأ لاحتوائه عنصر القصد والمتمثل في الرغبة الأكيدة في إحداث الضرر.

وهناك رأي يشير إلى أنه يكفي اعتبار الخطأ عمداً مجرد اتجاه الإرادة إلى الفعل المادي دون الإضرار التي تؤدي إليها، متى كان الفاعل قد توقع ترتب الإضرار على فعله أما فيما يخص المعيار الذي يؤخذ به لتحديد قصد الإضرار بالغير من عدمه، هو معيار موضوعي حيث يستوجب تعيين الواجب القانوني الذي جرى الإخلال به وهو معيار شخصي حيث قصد الإضرار لا يقاس إلا بمعيار شخصي دون الالتفات إلى الباعث الذي دفع لأحداث الإصابة، ويكون العمد المطلوب هو العمد العام والذي يكفي فيه مجرد الوعي بحقيقة الواقعة سواء كانت محددة أو غير محددة.

2/ الخطأ غير المُتَقَرَّر:

الخطأ غير المُتَقَرَّر هو الخطأ الذي بلغ حداً استثنائياً من الجسامة، وكان من أتاه قد قصده في ظروف يوجب عليه أن يتوقع نتيجته وأن يعي خطره وكان توقعه لها ممكناً ولم يكن له في هذا الظرف أي بيبير

ارتكاب الفعل ويجز التسامح عنه واقعاً، وهذا الخطأ لا يختلط مع الخطأ المقصود لأن من ارتكبه لم يستهدف نتيجة ضارة أَرادها، لكن الضرر كان متوقفاً فتصرف الفاعل استهتاراً (النقيب، 2010، ص205).

ولعل الخطأ غير المُغتفر لرب العمل يتميز عن الخطأ العمدي بانعدام القصد المطلوب، الخطأ العمدي، فالفاعل في الخطأ غير المُغتفر يريد الفعل المسبب لضرر ويدرك خطورته بنفس الوقت ولكنه لا يقصد وقوع الضرر وبالتالي فهذا ينتج عن فعل إرادي وليس بمجرد سهو أو إهمال فهو بهذا يشابه الخطأ العمدي سواء كان مباشراً أو غير مباشر أو كان القصد محدد أو غير محدد ولكنه يختلف عن الخطأ العمدي بأن الفاعل لا يريد تحقيق النتيجة الضارة التي يرتبها الفعل ولا يسعى إليها.

يجب اتخاذ تدابير إلزامية لحماية العمال في أماكن عملهم، كما ضبط تقنيات متعلقة بمحيط العمل لضمان شرط حفظ الصحة واجتباب حوادث العمل قدر الإمكان، والتركيز على المصالح الطبية في جميع المؤسسات التابعة للقطاع العمالي، تتمثل مهمة هذه المصالح في السهر على صحة العمال منذ بدء عملهم، ويتحمل صاحب العمل مسئولية تهيئة المحلات لتكون في حالة من الوقاية الصحية مطابقة لكافة شروط الصحة والسلامة، وقد حرص على وقاية العامل من الأخطار المتعلقة بالعمل، وأعتبر أن الخطأ غير المُغتفر هو الخطأ المستنتج بصفة قطعية من تهاون صاحب العمل بحياة العامل وذلك بتعريضه لخطر محقق دون أن يتخذ الحيطة الضرورية لدرء هذا الخطر، وذلك حسب طبيعة العمل المنوط بعدة العامل (العبيدي، 2008، ص65).

وتجب الإشارة إلى أن قانون العمل قد أقام مسؤولية رب العمل التقصيرية على الخطأ فيما يتعلق بالتعويض التكميلي حيث اعتمد رجال القانون قواعد المسؤولية التقصيرية كنظام تكميلي لنظرية الأخطار الاجتماعية وفرض وقفها لصالح المضرور تعويض تكميلي للتعويض الرئيسي متى توفر شرط ذلك (خطأ رب العمل) (علال، 2005، ص87).

وبالرغم مما قيل أن العامل الذي يتناول المؤثرات العقلية ويقع له حادث عمل بعد ذلك أثناء العمل أو بسببه دون أن يكون لذلك علاقة بحالة السكر التي هو عليها فهذا لا يحرمه من التعويض عن العلاقة بين الإصابة وحالة السكر التي كان عليها العامل (شنب، 1969، ص659).

3/ خطأ الغير:

لا يقتصر حصول العامل المصاب على تعويض تكميلي وفقاً لقواعد المسؤولية على خطأ صاحب العمل فقط بل تشمل المسؤولية أيضاً خطأ الغير، والغير في هذا المجال له أهمية كبيرة لمعرفة القواعد الواجب تطبيقها عليه رغم انه لم يستقر الفقه على مفهوم موحد للغير حيث يعتبره البعض تابع لصاحب العمل أو هو كل شخص أجنبي عن جهة العمل متى شارك جزئياً أو كلياً بخطئه في تحقيق الخطر.

ويذهب الرأي الراجح أنه لا يمكن إدخال تابعي صاحب العمل مع هذا الغير وهذا تماشياً مع نظام الهدف العام لحوادث العمل لأن إلحاق التابعين بصاحب العمل يقتضي إثبات الخطأ عمدي أو غير عمدي من جانبهم وهذا لا يتوافق مع مصلحة العامل المصاب والذي يعمل نظام حوادث العمل على إحاطته بأكبر قدر ممكن من الحماية.

4/ الخطأ المشترك:

يكون الخطأ مشترك بين الغير والمصاب في الحالة لا يحتمل الغير سوى تعويض بقدر مساهمه خطئه في إحداث الضرر ويكون ملتزماً بتعويض المضرور بتلك النسبة ويقع على عاتقه والذي يقدر وفقاً للقواعد العامة، أما الخطأ المشترك بين الغير وصاحب العمل فالغير في هذه الحالة يتحمل حسب مساهمته في إحداث الضرر(عالل، 2005، ص102).

5/ الخطأ غير العمد (فعل الإهمال):

لا يتطلب فعل الإهمال إرادة حدوث النتيجة ويعرف هذا النوع من الخطأ عند البعض (إخلال بواجب قانوني سابق مقترن بادراك المخل في هذا الإخلال ودون قصد الأضرار بالغير وهو يتكون كالخطأ العمدي من عنصرين أحدهما نفسي وهو التمييز أو الإدراك والثاني مادي وهو الإخلال بواجب). وعرفه البعض بأنه: (انحراف جسم في السلوك يشير إلى تهور وخفة لا تصدر إلا عن استخفاف بقواعد الأخلاق) وعرفه آخرون أنه عدم بذل العناية بشؤون الغير بصورة لا تصدر عن اقل الناس حرصاً في شؤونهم الخاصة (مرقص، 971، ص360).

وانطلاقاً من هذه التعريفات فالخطأ جسيم يتطلب عنصرين هما الإدراك والإخلال بالواجب، كما أنه ينطوي على عدة صور من الإهمال وقلة التحرر وعدم مراعاة القوانين والأنظمة والجهل بما ينبغي وعدم بذل العناية، وبما أن الخطأ هو كل إخلال بواجب قانوني جوهري اعتبر خطأ جسيماً أما إذا أخل قانوني ثانوي يعتبر الخطأ بسيط، وتعود مسألة تحديد جسامة الخطأ، على أساس مسلك الرجل المعتاد والطبيعي الذي يأخذ بعين الاعتبار نتائج تصرفاته، وبالتالي فالتشريعات العمالية رتبت على الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل ويتسبب بإصابته نفس الأثر المترتب على الخطأ العمدي، وهو سقوط حقه بالتعويض.

الخاتمة:

وتشمل النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج:

- 1/ يوجد ارتباط وثيق بين متطلبات السلامة والصحة المهنية من جهة وبين الأمراض المهنية وحوادث وإصابات العمل من جهة أخرى، حيث أنه كلما استوفت منشآت العمل هذه المتطلبات قلت احتمالية إصابة بالأمراض ووقوع الحوادث، وهذا الأمر أكدته الدراسات العلمية وبالتالي شددت عليه التشريعات العمالية.
- 2/ إن حق العامل في السلامة والصحة المهنية حق ثابت يستمد قوته من عدة حقوق أصيلة للإنسان كحق العمل وحق الحياة، والحق في الرعاية الاجتماعية، والحق في الصحة وغيرها من الحقوق ذات الصلة.
- 3/ حرصت غالبية التشريعات العمالية المعاصرة- من اتفاقيات دولية وإقليمية وتشريعات وطنية- النص على حق العامل في السلامة والصحة المهنية ومتطلباتها، بل شددت عليها باعتبارها قواعد أمرة ومتعلقة بالنظام العام وملزمة لأصحاب العمل ووضعت عقوبات على مخالفتها.

4/ أتبعته معظم التشريعات المعاصرة وضع وسائل وآليات لضمان تطبيق متطلبات السلامة والصحة المهنية حتى يتحقق الهدف المنشود من الحفاظ عليها والتأكد من استمراريتها وبالتالي حماية العمال من خطر الأمراض المهنية وحوادث وإصابات العمل.

5/ أهتم الفقه والتشريع والقضاء في غالبية البلدان بالتعويض والتأمين عن الأمراض المهنية، ووضع الأسس والأحكام التي يقوم عليها التعويض والتأمين وكيفية استحقاقهما ومقدارهما، وحالات الحرمان منهما، كل ذلك لتأكيد على أهميتهما أثناء فترة العلاقة التعاقدية للعمل أو بعد انتهائه.

التوصيات:

1/ ضرورة الاهتمام من قبل جميع المؤسسات العامة والخاصة على حق العامل في السلامة والصحة المهنية داخل منشأة العمل في مختلف المجالات، والذي نصت عليه معظم الاتفاقيات الدولية والإقليمية والقوانين الوطنية باعتباره يشكل حماية حقيقية للعامل في مواجهة الأخطار التي قد تقابله أثناء عمله.

2/ ضرورة النظر من جانب أصحاب العمل إلى أن متطلبات السلامة والصحة المهنية تحقق فائدة مشتركة لكل من العامل وصاحب العمل، فهي من جهة تحمي العامل من الأخطار ومن جهة أخرى تجنب صاحب العمل الوقوع في الخسائر الناتجة عن عدم الالتزام بها، بالإضافة إلى المصلحة العامة المتمثلة في زيادة الإنتاج القومي للمجتمعات.

3/ السعي من جانب الدولة إلى الاهتمام بالوسائل والآليات المنوطة بتطبيق متطلبات السلامة والصحة المهنية ودعمها وتفعيلها للقيام بدورها على أكمل وجه لتحقيق أغراضها.

4/ ضرورة إيجاد قواعد ملزمة وأسس واضحة في جميع التشريعات لحق العامل في الحصول على التعويض العادل في حالة الإصابة بالأمراض المهنية، والتأمين عليها حتى تتحقق قدر من الحماية للعامل.

المصادر والمراجع:**أولاً: الكتب:**

- 1/ أبو الخير، السيد مصطفى أحمد، 2005، نصوص المواثيق والإعلانات والاتفاقيات لحقوق الإنسان، يترك للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، القاهرة.
- 2/ السالم، مؤيد- صالح، عادل، 2002م، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، عالم الكتب الحديث للنشر، عمان.
- 3/ السلمي، علي، 1988م، السلوك الإنساني في الإدارة، دار غريب، القاهرة.
- 4/ العبيدي، فريدة، 2008م، السلطة التأديبية لصاحب العمل، دار الكتب القانونية، القاهرة.
- 5/ العجوز، ناهد، 1997م، الحماية الجزئية للحقوق العمالية، منشأة المعارف، الطبعة الأولى.
- 6/ العسال، إبراهيم حسين، م2012، العمل والقضايا العمالية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت.
- 7/ العقابله، محمود ذياب، 2002م، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، دار الصفاء، عمان، طبعة أولى.
- 8/ العويضة، كامل محمد، م1996، علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، بيروت.
- 9/ الفار، معبد الواحد محمد، 1991م، قانون حقوق الإنسان في الفكر الوضعي والشريعة الإسلامية، دار النهضة العربية، القاهرة.
- 10/ القاسم، بديع محمود، 2001م، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، دار الوراق للنشر والتوزيع، عمان.
- 11/ الميداني، محمد أمين، د.ت، النظام الأوربي لحماية حقوق الإنسان، دار البشير، عمان.
- 12/ النقيب، عاطف، 2010م، النظرية العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى.
- 13/ دفع الله، حيدر أحمد، 2004م، قانون العمل السوداني معلقاً عليه، دار الكتب القطرية، الطبعة الأولى.
- 14/ راشد، راشد، 1991، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية، ديوان المطبوعات الجامعية.
- 15/ زكي، محمود جمال الدين، 1982م، قانون العمل، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ط2.
- 16/ حسن، صلاح علي، 2013م، حماية الحقوق العمالية، دور تفتيش العمل وأثره في تحسين شروط العمل، كلية الحقوق- جامعة حلوان، دار الجامعة الجديدة.
- 17/ حمدي، نهاد عطا، 2008م، الأمن الصناعي، مطبعة اليازوري، الأردن.
- 18/ حنان، علي موسي، 2007م، الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسات.
- 19/ سليمان، ناجية، 1992م، التنظيم القانوني لعلاقات العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، 1992م، ج2.

20/ صخري، مصطفى، 1998م، أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام، دار الثقافة.

21/ عباس، سهيلة، 2000م، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان الطبعة الأولى.

22/ عبدالصبور، فتحي، 1985م، الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول، دار الهنا للطباعة.

23/ عبد المولي، موسى، 1984م، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب، طرابلس.

24/ عبيدات، عوني محمود، 1998م، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل، الطبعة الأولى.

25/ علي، محمد صالح، 2012م، شرح قانون المعاملات المدنية السوداني لسنة 1984م، شركة مطابع السودان للعملة، الخرطوم.

26/ عمر، حسن، 1968م، المنظمات الدولية والتطورات الاقتصادية الحديثة، دار المعارف، القاهرة، ط2.

27/ مبارك، بوحفص، (2014م) الأرغونوميا في البلدان السائرة في طريق النمو- دراسة أرغونومية لظروف العمل والحوادث المهنية، دار الأنيس.

28/ مرقص، سليمان، 1971م، المسؤولية المدنية في تقنيات البلاد العربية، القسم الأول، الأحكام العامة، الطبعة الأولى، معهد البحوث والدراسات، القاهرة.

29/ محرز، أحمد محمد، 2003م، الخطر في التأمين إصابات العمل، دار النهضة العربية، القاهرة.

30/ منصور، محمد حسين، 2011م، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.

31/ فراج، عز الدين، د.ت، الصحة المهنية والأمن الصناعي والإسعافات الأولية، دار الفكر العربي، القاهرة.

32/ يحيي، عبد الودود، 1964م، شرح قانون العمل، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، الطبعة الأولى.

33/ يحيي، يس محمد، 1991م، قانون العمل المصري والسوداني، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة.

ثانياً: الدوريات:

34/ خالد، بوزيد، 2019، الحق في ظروف عمل تكفل السلامة والصحة المهنية، مجلة قانون العمل والتشغيل، مخبر قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، المجلد 4، العدد الثاني.

35/ سلامة، أحمد عبد الكريم، 2003م، الحماية القانونية لبيئة العمل في ظل التخصص، بحث إلى مؤتمر العلمي الثاني، كلية الحقوق- جامعة المنصورة.

36/ شنب، محمد لبيب، 1969، مدى تغطية تأمين إصابة العمل حوادث الطريق، مجلة العلوم القانونية، جامعة عين شمس، السنة الحادية عشر، العدد الثاني، يوليو 1969م.

37/ صابر، بن عزوز، 2016، الحماية الجزائرية لبيئة العمل في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، مخبر قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، العدد الثاني.

- 38/ محمد، قسمية- بوحفص، مبارك، إجراءات السلامة المهنية وعلاقتها بحوادث العمل، مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، العدد التاسع ج1.
- 39/ كمال، بن سالم، 2014، بيئة العمل والحماية القانونية في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، مجلة القانون العقاري والبيئة، مخبر القانون العقاري والبيئة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، عدد3.

ثالثاً: الرسائل الجامعية:

- 40/ لذياب، عبد الرحمن بن سعد، 2010، الاتجاهات نحو تطبيق أنظمة ولوائح الأمن الصناعي، رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم المنية، الرياض.
- 41/ القرني، علي عبد الله، 2001م، أثر البرامج التدريبية في السلامة المهنية من إصابة حوادث العمل، رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض.
- 42/ شعلال، مختار، 2009م، دور التكوين في خفض من حوادث العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- 43/ عبدالله، البلوي صلاح بن فالح، 2005م، اتجاهات العاملين نحو التغيير التنظيمي، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

رابعاً: القوانين والمواثيق الدولية:

- 44/ الاتفاقية العربية لسنة 1977م بشأن الصحة والسلامة المهنية.
- 45/ الميثاق الاجتماعي الأوربي لعام 1961م، المعدل سنة 1996م والذي بدأ العمل به 1999م.
- 46/ الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب لسنة 1981م.
- 47/ ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوربي، والذي بدأ العمل به سنة 2000م.
- 48/ ميثاق منظمة الدول الأمريكية، ميثاق سان جوزيه، لسنة 1948، وبدأ العمل به 1995م.