

حق العامل في السلامة المهنية في قانون العمل القطري في ظل استضافة قطر كأس العالم لكرة القدم ٢٠٢٢ (دراسة تحليلية على ضوء المعايير الدولية)

الدكتور محمد عمار تركمانية غزال
الأستاذ المساعد في جامعة قطر

الملخص

تمثل السلامة المهنية حجر الزاوية في حقوق العمال، لأن جسد العامل عنصر أساس في تنفيذ العقد، ولأن حوادث العمل تطال العامل في جسده وحياته. ولما كانت حماية الشخص في جسده وحياته من أهم أسباب تدخل المشرع في علاقات العمل، فإن هذه الدوافع القانونية كانت وراء إلزام صاحب العمل بسياسات الصحة والسلامة المهنية. بالإضافة إلى تلك الدوافع القانونية يوجد دوافع اقتصادية تتمثل بتجنب الخسائر في أرواح العاملين وفي أدوات العمل. فضلاً عن الدافع الأخلاقي المتمثل في عدم جواز النظر إلى العامل على أنه آلة. حيث أن مفاهيم حقوق الإنسان أخذت تلقي بظلالها على علاقات العمل، مما استدعى التركيز على قضايا السلامة والصحة المهنية، واعتماد مفاهيم جديدة تقوم على احترام حقوق الإنسان الأساسية ومنها الحق في الصحة والسلامة المهنية. فبرزت مفاهيم جديدة مثل: بيئة العمل، والخطأ غير المعذور، والمسؤولية من دون خطأ. وكذلك ظهرت حقوق جديدة للعامل في أن يتخذ إجراءات منفردة مثل: الحق في الانسحاب من مكان العمل، من أجل حماية حقه في السلامة.

Abstract

Occupational safety represents a cornerstone of labor rights, because the body of the worker is a fundamental element in the execution of the contract and because work accidents affect the worker in his work and life. Since the protection of an individual, physically and in his life is one of the most important reasons for the intervention of the legislator in labor relations, these legal motivations were behind the adherence of the employer to occupational health and safety policies.

In addition to these legal motives, there are economic motives to avoid loss of workers' lives and work tools. As well as the moral motivation represented by the impermissibility of the worker being seen as a machine. The concepts of human rights have been overshadowed by labor relations, which necessitated a focus on occupational safety and health issues and the adoption of new concepts based on respect for fundamental human rights, including the right to health and occupational safety. new workers' rights have also emerged such as: work environment, inexcusable error and responsibility without error. additionally, new rights have emerged for the worker to take unilateral measures such as the right to withdraw from the workplace in order to protect his right to safety.



مقدمة

في ظل سعي دولة قطر لإنجاز التزاماتها المتعلقة باستضافة مونديال ٢٠٢٢، فإنها أصبحت مركزاً كبيراً لأعمال البناء والإنشاءات والأشغال العامة بما فيها البنية التحتية. وحيث أن العامل هو أحد أهم الركائز في هذه الإنشاءات والأشغال، فإن توفير بيئة عمل آمنة من الحوادث والأمراض المهنية يشكل هاجساً للمنظمات الدولية المعنية وللمشرعين والوطنيين وللباحثين الأكاديميين. لذلك فإن الثامن والعشرين من أبريل من كل عام يعد يوماً عالمياً لحوادث العمل، وهو بمثابة حملة دولية سنوية تهدف لتوفير بيئة آمنة وصحية للعمال. فقد ربطت الحركات النقابية في العالم هذه المناسبة بذكرى ضحايا الحوادث والأمراض المهنية، وذلك من أجل التذكير بأهمية السلامة المهنية وصلتها بحقوق الإنسان المتعلقة بالحقوق في الصحة والسلامة الجسدية، ومن هنا تأتي أهمية هذا الموضوع.

أهمية البحث:

إن موضوع السلامة المهنية موضوع قديم متجدد، فقد جرى الاهتمام به قديماً حيث كان العامل يتعرض لعوامل الطبيعة القاسية، مما استدعى الوقاية منها، كالبرد الشديد والحر الشديد^١. أما في الوقت الراهن، ففي الدول الصناعية تمثل السلامة المهنية حجر الزاوية في حقوق العمال، بحيث أصبح لها مكانة دولية خاصة لأن جسد العامل عنصر أساس في تنفيذ العقد^٢، ولأن حوادث العمل تطل العامل في جسده وحياته. ولما كانت حماية الشخص في جسده وحياته من أهم أسباب تدخل المشرع في علاقات العمل، فإن هذه الدوافع القانونية كانت وراء إلزام صاحب العمل بسياسات الصحة والسلامة المهنية.

لكن بالإضافة إلى تلك الدوافع القانونية يوجد أيضاً دوافع إقتصادية تتمثل بتجنب الخسائر في أرواح العاملين وفي أدوات العمل. يضاف إلى ما سبق الدافع الأخلاقي الذي يدفع صاحب العمل إلى تطبيق سياسة السلامة والصحة المهنية، بالنظر إلى عدم جواز النظر إلى العامل على أنه آلة

١ قال تعالى في سورة النحل الآية ٨١: (... وجعل لكم سراويل تقيكم الحر ...)

2 M. Bonnechère. Le corps laborieux : réflexion sur la place du corps humain dans le contrat du travail. Dr. Ouvrière. 1994. 173.

إشكاليات البحث:

أولى إشكاليات البحث تكمن في إمكانية إزالة التعارض الظاهري ما بين مبدأ عدم قابلية الجسد البشري للتجار وللاستثمار وما بين بعض الأعمال التي يعتبر جسد العامل فيها عنصراً في تنفيذ التزامه بأداء العمل كعمال البناء والأشغال العامة. خصوصاً إذا علمنا أن القانون المدني القطري ثاني تلك الإشكاليات يتمثل في وضع حدود لمفهوم السلامة المهنية، هل هي قاصرة على سلامة الجسد والحياة؟ أم من الممكن أن تمتد إلى الحالة النفسية والحالة الأخلاقية؟ أما الإشكالية الثالثة - وهي الأهم في هذا البحث - فتتمثل في إيجاد ضوابط للحق المعترف به دولياً للعامل في أن يتخذ إجراءات منفردة (الحق في الانسحاب) في سبيل حماية حقه في السلامة.

منهجية البحث وتقسيمه

تقتضي معالجة الإشكاليات السابقة الاعتماد على منهج رئيسي في البحث وهو منهج التحليل المقارن، من أجل تحليل الأحكام القانونية الداخلية في دولة قطر ومقارنتها مع بعض النظم صاحبة التاريخ العريق في مجال حقوق العمال كفرنسا، وكذلك مع المعايير الدولية. ومنهج فرعي هو المنهج التاريخي من أجل بيان التطور الذي طرأ على مفهوم الحق في السلامة. وعلى ذلك، فإن البحث سينقسم إلى المبحثين الآتيين:

- الرؤية المعاصرة لحق العامل في السلامة المهنية
- مدى انسجام أحكام قانون العمل القطري مع المعايير الدولية



المبحث الأول

الرؤية المعاصرة لحق العامل في السلامة المهنية

المطلب الأول

فلسفة الحق في السلامة المهنية

إن العامل في علاقة العمل له الحق في ألا يؤجر جسده، على الرغم من أنه يتعهد بالقيام بعمل، وأداء العمل قد يتطلب منه بذل جهد جسدي يخضع أثناء قيامه به إلى سلطة صاحب العمل التي تتمثل بالإشراف والتوجيه. لكن لا ينبغي اتخاذ مبدأ التبعية لصاحب العمل ذريعة لتحمل العامل أضراراً في جسده أو شخصه، فالعامل عند إبرام العقد لا يتنازل عن حقه في سلامة جسده^١. ولذلك يجوز للقاضي بحسب القواعد العامة في القانون المدني إعفاء المدين بالقيام بعمل من تنفيذ جبراً عنه، والاكتفاء بالحكم بتعويض نقدي. وعلى ذلك استقر اجتهاد محكمة النقض الفرنسية التي استلهمت هذا المبدأ من نص المادة ١١٤٢ مدني فرنسي التي نصت على أن كل التزام بعمل أو امتناع عن عمل يؤول إلى التعويض عن العطل والضرر في حال عدم التنفيذ من جانب المدين^٢. أما قانون العمل القطري فقد أجاز في الفقرة الرابعة من المادة ٥١ للعامل أن ينهي بإرادته المنفردة عقد العمل إذا كان هناك خطر جسيم يهدد العامل ولم يعمل على إزالته رغم إخطاره بذلك. والحقيقة أن هذا الإنهاء في جوهره هو فسخ للعقد تقرر كجزاء على إخلال المدين (صاحب العمل) بالتزامه بضمان سلامة العامل.

ولذلك يجوز للقاضي بحسب القواعد العامة في القانون المدني إعفاء المدين بالقيام بعمل من تنفيذ جبراً عنه، والاكتفاء بالحكم بتعويض نقدي. وعلى ذلك استقر اجتهاد محكمة النقض الفرنسية التي استلهمت هذا المبدأ من نص المادة ١١٤٢ مدني فرنسي التي نصت على أن كل التزام بعمل أو امتناع عن عمل يؤول إلى التعويض عن العطل والضرر في حال عدم التنفيذ من

١ يستفاد من نص المادة ١٦-١ من القانون المدني الفرنسي أن جسد الشخص غير قابل للانتهاك، وأن جسده محمي مديناً ضد الغير، وكذلك كرامته.

٢ انظر في ذلك اجتهاد محكمة النقض الفرنسية: 103 n° Bull. Civ. III, 11 mai, 2005: Civ 3eme.

جانب المدین^١. أما قانون العمل القطري فقد أجاز في الفقرة الرابعة من المادة ٥١ للعامل أن ينهي بإرادته المنفردة عقد العمل إذا كان هناك خطر جسيم يهدد العامل ولم يعمل على إزالته رغم إخطاره بذلك. والحقيقة أن هذا الإنهاء في جوهره هو فسخ للعقد تقرر كجزء على إخلال المدین (صاحب العمل) بالتزامه بضمان سلامة العامل.

إن الحق في احترام الجسد البشري يمكن إثارته على سبيل الاحتياط حتى خارج نطاق الضرر، فهو يفترض امتناع الغير عن المساس به، سواء بفعل مباشر أو بفعل غير مباشر، كتعريض العامل لمخاطر مهنية. وبذلك فإن هذا الحق يقترب في محتواه من الالتزام بالسلامة المهنية، والذي هو التزام بنتيجة يقع على عاتق صاحب العمل، كما أكدت على ذلك محكمة النقض الفرنسية^٢، لأنه في حالة فشل صاحب العمل بتحقيق تلك النتيجة (ضمان سلامة العامل الجسدية) فإن للعامل الحق في التعويض على أساس الإخلال بذلك الالتزام.

وإذا كان العامل يعتبر منذ وقت طويل كآلة للإنتاج، فإن الأمر ليس نفسه اليوم حيث تغيرت النظرة إليه بعد القرن التاسع عشر؛ لأن الشروط الاجتماعية وظروف العمل تطورت وتطور معها قانون العمل الذي هو اليوم مختلف من حيث إنه موروث عن تطبيقات القانون المدني. ومع تطور كل من قانون العمل وظروف العمل والاقتصاد فإن كل الشروط المرهقة قد تحولت. وكذلك المخاطر المهنية تنوعت وأصبحت مختلفة، بحيث أصبح من الممكن جداً أن يعاني العامل من أضرار ليس فقط جسدية وإنما نفسية أيضاً. والأخطر في كل ذلك أن بعض تلك الأخطار المهنية لا يكون واضحاً للعامل عند التعاقد، بل ربما يكون مجهولاً حتى بالنسبة لصاحب العمل نفسه. وأكثر من ذلك، فإن قانون العمل القطري وغيره لم يعد يعتد بتحديد سبب إصابة العامل بالمرض المهني؛ حيث أنشأ جداول ملحقة بقانون العمل تحدد أمراض المهنة لكل نوع من أنواع العمل، بحيث يكفي ثبوت علاقة العمل وحدث المرض المذكور في الجدول بجانب المهنة لكي تثور مسؤولية صاحب العمل، فتشأت بذلك قرينة قانونية لا تقبل إثبات العكس، مفادها أن العامل أصيب بالمرض بسبب العمل.

١ انظر في ذلك اجتهاد محكمة النقض الفرنسية: Civ 3eme. 11 mai. 2005. Bull. Civ. III. n° 103.

٢ العرفة العمالية في محكمة النقض أعلنت في قرارها الشهير المتعلق بالحرير الصخري أن صاحب العمل يلتزم تجاه عماله بالالتزام بالسلامة بنتيجة متى كان مدركا أو كان ينبغي عليه أن يدرك المخاطر التي يمكن أن يتعرض لها العمال، واعتبرته من قبيل الخطأ غير القابل للتسامح معه. انظر في ذلك:

Cass. soc., 28 février 2002. n°99-17.201. B.C.V n°81

٣ لذلك نشأ حق جديد للعامل هو الحق في العلم. وإذا كان هذا العلم لاحقاً على بدء علاقة العمل فإنه يتحول إلى حق آخر هو الحق في الانسحاب.

كل ذلك أدى إلى حدوث تغيير في الفلسفة التي يقوم عليها حق العامل في السلامة المهنية والحقوق المرتبطة بهذا الحق (كالحق في العلم والانسحاب والتعويض)، وأصبح من غير الممكن فصل جسد العامل عن شخصه، وأصبح الفقه المعاصر ينظر إلى جسد العامل في أثناء تأديته للعمل على أنه جسد مادي ومعنوي في آن واحد، وأن هذه المقومات (المادية والمعنوية) لا يجوز فصلها عن بعضها¹، فهذه حقوق معترف بها للفرد لمجرد كونه شخصاً طبيعياً.

فالعامل في أثناء تنفيذ عقد العمل يمكن أن يخضع إلى مخاطر مهنية تتعلق إما بصحته الجسدية أو النفسية. فأصبح هذا الحق مرتبطاً بالمبدأ العام المتمثل بعدم جواز المساس بالجسد البشري. غير أن هذا المبدأ يمكن أن يكون مطلقاً أو نسبياً. فإذا اعتمدنا مبدأ عدم المساس المطلق فلا أحد يستطيع المساس بجسد الغير دون رضاه حتى ولو لم ينتج عن هذا المساس أي ضرر به. أما إذا اعتمدنا مبدأ عدم المساس النسبي، فهناك حرية بارتضاء أو عدم ارتضاء المساس، حتى ولو دون إحداث ضرر. وهي حالة العامل عندما يكون جسده معني بشكل غير مباشر من حيث العمل الذي ينفذه. فعندما يتعهد العامل بتقديم العمل فإن جسده يكون بشكل غير مباشر جزء من أدوات العمل. وبالتالي فإن مبدأ عدم المساس يصبح غير كاف بذاته لتحقيق سلامة العامل، فيصبح من الضروري أن يقترن بمفهوم حماية سلامة الجسد.

ونعتقد أن مبدأ عدم جواز المساس بالجسد البشري أقرب إلى كونه حقاً مطلقاً في علاقات العمل حتى ولو كان نوع العمل المطلوب تنفيذه يتطلب جهداً بدنياً كالعمل في مجالات صناعة البناء والأشغال العامة وإزالة الأنقاض، لأنه حتى في هذه الحالة يبقى الالتزام الملقى على عاتق صاحب العمل في ضمان سلامة العامل قائماً باعتباره التزاماً قانونياً بتحقيق نتيجة لا تتوقف على نوع ولا طبيعة العمل المراد تأديته. بل إن التنازل عن هذا الحق من جانب العامل برضاه يقع باطلاً بصريح عموم نص المادة ٤ من قانون العمل القطري التي تقرر بطلان تنازل العامل عن أي حق من الحقوق الواردة في هذا القانون. لكن نص هذه المادة عام لا يطاق هذه الإشكالية التي عرضنا لها في مقدمة البحث بنص خاص. وبالعودة إلى القواعد العامة الواردة في القانون المدني القطري نجد نص المادة ٢٥٩ يجيز إعفاء اشتراط المدين من التزاماته العقدية، إلا ما كان ناشئاً عن الغش والخطأ الجسيم. غير أن هذا النص لم يدخل حالة الأضرار الجسدية ضمن الاستثناءات التي ذكرها، وحيداً لو أنه فعل. لذلك كان لا بد لنا من اعتماد مبدأ عدم جواز المساس بالجسد البشري

1 Carine URSINI. Le corps de la personne au travail selon le droit social. Thèse Université Lumière Lyon 2. n° 31.

كحق مطلق في علاقات العمل، يعززه الاتجاه المعاصر باعتبار التزام صاحب العمل بسلامة عماله التزام قانوني لا يجوز التنازل عنه. وهذا أدى بدوره إلى حدوث تطور في مفهوم الحق في السلامة المهنية، وهو ما سنبينه في المطلب الثاني.

المطلب الثاني

تطور مفهوم الحق في السلامة

مصطلح السلامة عموماً عرفه الفقه الفرنسي بأنه: الاحتياط من بعض المخاطر من خلال مجموعة من التدابير التي تقع على عاتق شخص لمصلحة آخر¹. أما فيما يتعلق بالسلامة في علاقات العمل تتور مسألة حماية العمال من حوادث العمل ومن الأمراض المهنية؛ لذلك فإن مصطلح السلامة في قانون العمل لا يستخدم بطريقة منعزلة فهو مقترن مع مصطلح الصحة. فالمادة ١٠١ من قانون العمل القطري قرنت بوضوح الحق بالسلامة مع الحق بالصحة، ومثل ذلك المادة ١٢٦ من قانون العمل القطري التي تحدد اختصاصات اللجنة المشتركة في المنشأة؛ حيث نصت الفقرة الرابعة منها على اختصاصها في تحديد وسائل الوقاية من المخاطر وتحسين مستوى الالتزام بقواعد السلامة والصحة المهنية، فأصبحت اللجنة المشكلة بالمنشأة تهتم بالصحة والسلامة معاً.

والسلامة - كما بيّنا في المطلب الأول - ليست فقط غياب المرض الجسدي بل الحالة الصحية بشقيها الجسدي والنفسي؛ لأنه لم يعد من الممكن وفق الرؤية المعاصرة للحق في السلامة الفصل بين جسد الإنسان والحالة النفسية. فالضرر كما يقع على الجسد يقع أيضاً على النفس، وكما أن صاحب العمل يلتزم بضمان سلامة العامل الجسدية يلتزم كذلك بضمان سلامته النفسية من الأضرار المعنوية التي يمكن أن تؤدي إلى إيقاف العقد، وهذا ما تبنته الغرفة الاجتماعية في محكمة النقض الفرنسية².

ولكي يتضح التغير الحاصل في مضمون هذا الحق (ثانياً)، لا بد من سرد تاريخي موجز (أولاً)

أولاً- نظرة تاريخية موجزة؛

بالنظر إلى القوانين الأولى المتعلقة بالصحة في القرن التاسع عشر فإن جسد العامل لم يكن

1 Gérard CORNU. Assoc. H. Capitant. Vocabulaire juridique . PUF. 2007. V° Sécurité.

2 Cass. soc.. 21 juin 2006. n°05-43.914. B.C. V n°223.



له نفس المغزى السائد اليوم؛ حيث كان جسد العامل ينظر إليه على أنه آلة للإنتاج؛ الأمر الذي دفع المشرعين في ذلك الوقت لوضع أحكام تتعلق بالسلامة بالنسبة لبعض فئات العمال مع تطمين أصحاب الأعمال القلقين على الفعالية الاقتصادية، وكذلك طمأنة الأطباء المهتمين بتحسين ظروف حياة العمال. غير أنه في ذلك الوقت كان يتم إرجاع الحالات المرضية للعمال إلى أوضاعهم الصحية الخاصة بهم ويتم بذلك إنكار أي علاقة للعمل بالمرض^١.

في القرن ١٩ كانت سلطة صاحب العمل على عماله توصف بأنها سلطة مادية وفق منطق التصنيف الطبقي بين فئات المجتمع^٢. وإذا كانت سلطة صاحب العمل على عماله مازالت قائمة حتى يومنا هذا فإنها توصف اليوم بأنها سلطة قانونية يستمد منها صاحب العمل من المشرع في الحدود التي يرسمها القانون، فلم تعد قائمة على أساس التبعية المادية المستندة للهيمنة الاقتصادية التي كان يتمتع بها صاحب العمل. ولذات السبب الاقتصادي أخذت الدولة اليوم تتدخل في العلاقة القانونية بين العامل وصاحب العمل وخاصة في مجال الصحة والسلامة المهنية، وذلك من أجل صيانة القوة العاملة وحمايتها من أخطار العمل باعتبار تلك القوة العاملة إحدى دعائم النشاط الاقتصادي في الدولة.

مع مطلع القرن العشرين وبعد الحرب العالمية الأولى بدأ المجتمع الدولي بوضع مواثيق ملزمة لكل دول العالم. ومنها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي تم توقيعه في عام ١٩٤٨؛ بحيث أصبح ملزماً لكل الدول الموقعة عليه بما يفيد أنه أصبح من واجب الحكومات الوطنية أن تلتزم في كل القوانين والقرارات التي تصدرها بالمعايير والمبادئ التي جاءت في هذا الإعلان. وفيما يتعلق بعلاقات العمل، فقد نصت المادة ٢٤ منه على حق العامل في الراحة والعمل ساعات عمل محددة. وفي عام ١٩٧٦ صدر العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، وفي الجزء الثالث من هذا العهد الدولي جاءت المواد السادسة والسابعة لتؤكد على حق العامل في ظروف عمل تكفل السلامة والصحة وهي شروط ضرورية للعمل. وكذلك الحق في الاستراحة ووقت الفراغ والإجازات والراحات المدفوعة الأجر. غير أن الجهة الأكثر فاعلية في هذا السياق كانت منظمة

١ كان ذلك سائداً بالنسبة للعاملين بإدارة حصر التبغ في مدينة ليون بفرنسا حيث كان الأطباء ينكرون أية صلة للتبغ بأمراض العمال وينسبونها للحالة الصحية للعامل. راجع في تفصيل ذلك:

Dr JB YGONIN. Observations sur les maladies des ouvriers employés dans la Manufacture impériale des tabacs de la ville de Lyon . Lyon. Imprimerie de H. Storck 1866. p.30.

2 Carine URSINI. Le corps de la personne au travail selon le droit social. Op. cité. n° 37.

العمل الدولية التي نشأت عام ١٩١٩ على أعقاب الحرب العالمية الأولى؛ حيث الحاجة إلى العمالة في أوروبا كانت على أشدها بسبب إعادة إعمار ما دمرته الحرب. وشهدت تلك الحقبة هجرة العمالة من آسيا وإفريقيا إلى أوروبا؛ حيث انتشرت ساعات العمل الطويلة وكذلك الأعمال الخطرة والضارة بالصحة بوسائل حماية قليلة. فكان لا بد وأن تنهض منظمة العمل الدولية بدورها في حماية الحقوق الأساسية للعمل والعمال وعلى وجه الخصوص العمال المهاجرون، فعقدت عدد من الاتفاقيات التفصيلية المعززة لتلك الحقوق^١.

أما اليوم، فإن العمل والنشاط الإنتاجي أصبح إلى حد كبير أكثر تنوعاً مما كان عليه في القرن التاسع عشر، فتطور الظروف الاجتماعية والاقتصادية المرافقة للعمل ساعد على حدوث تحول في بعض المفاهيم الأساسية التي يقوم عليها قانون العمل ومن بينها الحق في السلامة المهنية؛ لأن المخاطر المهنية أصبحت مختلفة عن شكلها التقليدي الذي كان سائداً في فترة ما قبل تطور أدوات الإنتاج، حيث أصبح العامل يعاني من ضرر على صحته الجسدية والنفسية. فأصبح العامل كله بكل مقوماته المادية والمعنوية عرضة لمخاطر العمل المعاصر؛ لذلك أصبح من العدل تقرير مسؤولية صاحب العمل عن مخاطر العمل التي قد يتعرض لها العامل. وفي هذا السياق فإن الحق في الضمان الاجتماعي أصبح ينظر إليه وفق الرؤية الدولية المعاصرة على أنه يتضمن قرينة المسؤولية عن حوادث العمل التي تمتد إلى كل الأضرار التي لها علاقة بالعمل^٢. كما أن المعايير الدولية ضمنت الاعتراف له بحقوق معاصرة تضمن سلامته، فكان العنصر الأبرز في موضوعات الاتفاقيات الدولية هو تلك المفاهيم الجديدة المستحدثة، من ذلك حق العامل في العلم بمخاطر

انظر على سبيل المثال:

- الاتفاقية رقم ١ لسنة ١٩٢٠ بشأن تحديد ساعات العمل في المنشآت الصناعية بثماني ساعات يومياً ب ٤٨ ساعة أسبوعياً.
 - الاتفاقية رقم ٧٥ لسنة ١٩٧٤ بشأن الوقاية من الأخطار المهنية الناتجة عن المواد والعوامل المسببة للسرطان والسيطرة عليها.
 - الاتفاقية الدولية رقم ١٤٨ لسنة ١٩٧٧ بشأن بيئة العمل (تلوث الهواء ، الضوضاء ، الاهتزازات).
 - الاتفاقية رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٨ بشأن علاقات العمل ..
 - الاتفاقية رقم ١١٦ لسنة ١٩٨١ بشأن السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.
 - الاتفاقية رقم ١٢٣ لسنة ١٩٨٥ بشأن إقامة بيئة عمل آمنة وصحية وملائمة لقدرات العاملين.
- انظر في ذلك التقرير الذي صدر عن مكتب العمل الدولي في الدورة ١١ / ١٩٨٧ بعنوان: الوسائل الهادفة إلى تذليل العقبات التي تعترض معايير منظمة العمل الدولية في صناعة البناء. بند رقم ٢٤٧

B. I. T. RAPPORT III. Programme des activités sectorielles. COMMISSION DU BATIMENT, DU GÉNIE CIVILET DES TRAVAUX PUBLICS. ONZIÈME SESSION :
Mesures visant à surmonter les obstacles qui s'opposent au respect des normes de l'OIT dans l'industrie de la construction. n° 247.



المهنة والحماية منها، فبدأ مفهوم جديد بالظهور هو (بيئة العمل الصحية).

ثانياً- التغيير في مضمون الحق:

بالنظر إلى أن العامل يخضع بموجب عقد العمل لسلطة صاحب العمل دون أن يطال هذا الخضوع جسد وشخصية العامل، فإن لضحايا حوادث العمل والأمراض المهنية من العمال وضع قانوني مختلف عن الوضع القانوني لضحايا الحوادث الخاضعة للقواعد العامة للقانون المدني؛ لأن حدوث الإصابة ضمن نطاق تنفيذ عقد العمل يشكل مخاطر خاصة، فليس من الضروري أن تكون ناجمة عن نية الإضرار من قبل صاحب العمل، ولا حتى عن تقصير أو إهمال في اتخاذ التدابير الاحترازية كوسائل الوقاية، فمسؤوليته تثور حتى دون ثبوت أي من الفرضيات السابقة¹. بل إنه من غير المقبول في علاقات العمل أن يدفع صاحب العمل بعدم ارتكابه خطأ ما؛ لأن - كما بينا سابقاً - حدوث إصابة العامل بحد ذاته يعتبر قرينة لا تقبل إثبات العكس على مسؤولية صاحب العمل عنها². وهذا كله بخلاف الأحكام العامة للمسؤولية في القانون المدني.

فضلاً عما سبق، فإن مفهوماً آخر جديداً يسود أحكام المسؤولية عن الضرر في علاقات العمل هو الخطأ غير القابل للعدر، إذ إن الاعتراف بمفهوم الخطأ غير المذموم لصاحب العمل في وقوع الضرر تشكل استثناء من مبدأ التعويض الجزائي في مسائل إصابات العمل والأمراض المهنية، وتسمح للعامل المصاب بالحصول على تعويض شبه شامل للضرر. فمبدأ التعويض أصبح يتأسس على نظام المسؤولية من دون خطأ³. كما أن بعض الدول ذهبت أبعد من ذلك في إدخال تغييرات على مفهوم الحق في السلامة، ففي فرنسا صدر القانون 6 ديسمبر 1976 الذي زاد من سلطات مفتشي العمل، وفرض على أصحاب الأعمال التزام بإعلام العمال فيما يتعلق بالسلامة وأدخل مفهوماً جديداً هو الأمن المتكامل⁴. ويضاف إلى ما سبق ما قرره محكمة النقض الفرنسية من

١ من المفيد الإشارة في هذا الصدد إلى أحكام المادة ١١١ من قانون العمل القطري التي تضع شروطاً لاعتبار الإصابة إصابة عمل وهي: ألا يتعمد إصابة نفسه / ألا يكون تحت تأثير مخدر وقت الإصابة / ألا يخالف تعليمات صاحب العمل المتعلقة بالسلامة / وألا يرفض الكشف الطبي.

٢ باستثناء حالة سوء نية العامل، كما لو تعمد العامل إصابة نفسه، أو أخل بالالتزام بتعليمات السلامة، أو كان في حالة سكر أثناء حدوث الإصابة. انظر

في تلك الحالات المادة ١١١ من قانون العمل القطري.

3 Carine URSINI. Le corps de la personne au travail selon le droit social. Op. cité. n° 219.

4 Jean Pélissier. Gille Auzero. Emmanuel Dockès. Droit du travail. 27ème éd. 2013. Dalloz. n° 843. P. 855.

أن الإزعاج المعنوي بشكل خرقاً للالتزام بالسلامة المهنية بغض النظر عن نية صاحب العمل¹. وبالتالي فإن أي سلوك مقصود ومتكرر من صاحب سلطة في العمل بمواجهة عامل معين بهدف التأثير على حقوق العامل أو كرامته أو المساس بصحته الجسدية أو النفسية أو التأثير على مستقبله المهني، يعتبر إخلالاً بالالتزام بالسلامة.

إن التطور في مفهوم السلامة المهنية انعكس أيضاً على طريقة تدخل المشرع في موضوع الحماية من مخاطر العمل؛ حيث أخذ أشكالاً متعددة، سواء على صعيد الأشخاص (أطفال ونساء) أم على صعيد الأشياء التي شكلت موضوعاً لتنظيم تشريعي مثل: (مكان العمل/ تجهيزات العمل وأدوات الحماية) أم على صعيد الأعمال (الأعمال الخطرة مثل: الأعمال ذات الجهد الجسدي/ الأعمال التي فيها تعرض للضجيج...). وهو ما سنبينه في المطلب الثالث.

المطلب الثالث

انعكاس المفهوم المعاصر للحق

في السلامة على نطاق التدخل التشريعي

تشهد دولة قطر في ظل استضافتها لكأس العالم لكرة القدم لعام ٢٠٢٢ ازدياداً مضطرباً في تعدد أنواع الأعمال وعدد العمال. وفي هذا السياق يعتبر قطاع البناء والأشغال العامة القطاع الأكثر نمواً، والأكثر ارتباطاً بالحق في السلامة المهنية، باعتباره القطاع الأكثر خطورة على السلامة الجسدية للعامل. وقد شكل هذا القطاع مصدر القلق الأكبر لمنظمة العمل الدولية بسبب تكرار حوادث العمل فيه بسبب عدم كفاية وسائل الحماية التقليدية بالنظر إلى تطور الآلات المستخدمة في هذا القطاع؛ لذلك ما فتئت المنظمة بمطالبة الدول الأعضاء بتدخل تشريعي وطني ينسجم مع المعايير الدولية المعبر عنها في الاتفاقيات الدولية ذات الصلة. ويمكن النظر إلى التدخل التشريعي من نطاقين: نطاق شخصي، ونطاق موضوعي نبيّن من خلاله الحقوق المتصلة بالحق في السلامة المهنية والمكتملة له.

1 Soc. 10 nov. 2009. n 08-41.497.Dr. soc. 2010. 110.

أولاً- النطاق الشخصي:

منذ تأسيسها عام ١٩١٩ فإن منظمة العمل الدولية تلتفت الانتباه إلى وجوب أن تلاحظ التشريعات الوطنية بعض أنواع الأعمال بالنسبة لبعض فئات العمال الأكثر عرضة لمخاطر العمل مثل النساء والمهاجرين والأحداث ومتقدمي السن. وواضح من تعدد الاتفاقيات الدولية أن حماية الأحداث هو القلق الأكبر لدى منظمة العمل الدولية الذي يستدعي اتخاذ إجراءات على النطاق الوطني والدولي، لهذا الغرض فإن تحديد حد أدنى لسن العمل تعتبر قاعدة جوهرية. فالاتفاقيات الأولى الهادفة لتحديد سن الاستخدام كانت مؤسسة في الاتفاقية ١٢٨ على تحديد السن الأدنى، واستكملت بالاتفاقية ١٤٦. حيث تمثل الهدف بالرفع التدريجي للحد الأدنى لسن الاستخدام إلى الحد الذي يسمح لليافعين ببلوغ النمو العقلي والجسدي. وانسجاماً مع أحكام المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية فإنه في عام ١٩٨٠ جرى عمل تقرير بشأن الاتفاقية ١٢٨. وفي ١٩٨١ باشرت لجنة الخبراء بإجراء فحص تفصيلي لهذه الوسيلة في دراسة إجمالية لمجموع الدول^١، فوجدت أن مشاكل التطبيق تفرض نفسها وبشكل خاص في الدول النامية وأن المشاكل تتمحور حول مسألتين: سن الاستخدام، ونطاق الأحكام. حيث تبين أن هناك خرقاً لمضمون المادة ٣ من الاتفاقية فيما يتعلق بتشغيل الأحداث في الأعمال الخطرة على الصحة والسلامة والأخلاق، حيث أشار التقرير إلى رصد حالات عمل الأطفال من سن ١٤ في الأعمال الخطرة لدى بعض الدول^٢.

أما بالنسبة لقانون العمل القطري، فقد اهتم المشرع القطري أولاً في النساء والأحداث. فعلى صعيد الأحداث، نصت المادة ٨٦ من قانون العمل على أنه: لا يجوز تشغيل من لم يبلغ السادسة عشرة من العمر في أي عمل من الأعمال ولا يسمح له بدخول أي من أماكن العمل. فالحدث الذي لم يبلغ السادسة عشر من عمره يعتبر فاقداً لأهلية إبرام عقد العمل، وهي سن تتجاوز السن التي حددتها الاتفاقية رقم ١٢٨ لمنظمة العمل الدولية التي حددت سن الاستخدام ب خمس عشرة سنة. أما المادة ٨٧ فمنعت تشغيل الحدث في الأعمال التي من شأن طبيعتها أو ظروف أدائها أن تلحق الضرر بصحة أو سلامة أو أخلاق الحدث^٣. وكذلك المادة ٨٩ التي تمنع

1 B. I. T. RAPPORT III. Programme des activités sectorielles. Précité. P 30

2 Bulletin d'informations sociales 1/86. P 128

٣ انظر قرار وزير شؤون الخدمة المدنية والإسكان رقم ١٥ لسنة ٢٠٠٥، الذي حدد ٢٢ نوع عمل يمنع تشغيل الأحداث فيها معتبراً إياها ضارة سواء بصحة الحدث أو بأخلاقه.

تشغيل الحدث بين شروق الشمس وغروبها. وهو ما يجاوز من حيث مدة المنع المتطلبات الدولية^١. أما على صعيد عمل النساء، فنظم في المادتين ٩٤ و ٩٥ عمل المرأة؛ حيث تمثلت أوجه الحماية لها في عدم تكليفها بالأعمال الشاقة أو الخطرة على صحتها وعدم تشغيلها ليلاً إلا في الحالات الاستثنائية التي يسمح بها القانون. وهو منع طُبّق من خلاله المشرّع القطري مقتضيات عدّة اتفاقيات دولية للعمل^٢. كما منع في المادة ٩٥ استخدام المرأة «في غير الأوقات التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير».

أما على الصعيد الدولي، فقد تركز الاهتمام، بالإضافة لفتي الأطفال والنساء، على فئة العمال المهاجرين، على اعتبار أن العامل الذي يعمل خارج وطنه قد يقبل بشروط عمل لا يقبلها عادة في وطنه، فقد نصت المادة ٣ من الاتفاقية رقم ١٤٢ لعام ١٩٧٥ بشأن الهجرة في أوضاع تعسفية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين على أنه: (تعتمد كل دولة منضمة التدابير المناسبة للقضاء على الهجرة الخفية ومحاربة منظمي تلك الهجرات ومن يستخدم عمالة خفية من أجل منع حالات التعسف). أما الاتفاقية رقم ٩٧ مراجعة عام ١٩٤٩ بشأن العمال المهاجرين، فقررت في م ٢: تتعهد كل دولة عضو بأن تقيم أو تتحقق من وجود إدارة مناسبة تقدم خدمات مجانية لمساعدة العمال المهاجرين وتزويدهم بالمعلومات الصحيحة. وكذلك المادة ٥. فقرة ب: ضمان تمتع العمال المهاجرين وأسرهم برعاية طبية كافية.

لكن بالمجمل، كان التركيز على مفهوم بيئة العمل ووضع معايير لتلك البيئة؛ حيث تزايد الاهتمام الدولي بفضل سلوك الجمعية الدولية من أجل الحماية القانونية للعمال المنشأة في بداية القرن العشرين، ثم منظمة العمل الدولية التي تشكل مسألة السلامة المهنية بالنسبة لها الهاجس الأكبر^٣. وقد تجلّى قلق المنظمة من خلال اجتماع لجنة الخبراء حول السلامة والصحة في البناء ١٩٨٥؛ حيث أقر المجتمعون بالإجماع بأهمية التأكيد على وسائل مهمة مثل: التكوين والتثقيف والتوصيفات المهنية الدقيقة، وتفعيل مسؤولية صاحب العمل. كما ألح الخبراء على ضرورة توصيل المعلومات والنصائح بشأن المخاطر، وتكثيف البحث في مجال السلامة والصحة في البناء ومشاكل المهاجرين والعمال الموسمين. وتم اقتراح أن الوسائل التي سيتم إعدادها في المستقبل من قبل

١ انظر المادة ٢ من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٩٠ لسنة ١٩٤٨

٢ انظر مثلاً المادة ٣ من الاتفاقية الدولية للعمل رقم ٤٥ لسنة ١٩٢٧ التي تمنع تكليف المرأة بأعمال شاقة.

٣ يشار إلى أن ما يقرب من سبعين اتفاقية وتوصية تم تبنيها بهدف تطوير الثقافة العالمية للسلامة

منظمة العمل الدولية ستكون مسابقة بإعلان مبدأ عام يؤكد أن كل عامل له الحق بمكان عمل يمثل الشروط المطلوبة للصحة والسلامة والحق في المعلومات بشأن المخاطر التي قد يتعرض لها في العمل^١. وكان ذلك بمثابة تحول نحو مفهوم بيئة العمل. ومن أجل تحديد أدق لمفهوم بيئة العمل ينبغي دراسة النطاق الموضوعي للتدخل التشريعي.

ثانياً- النطاق الموضوعي:

الحقوق المعترف بها للعامل في حالة الخطر على سلامته إن تطبيق المعايير المتعلقة بمفهوم بيئة العمل في قطاع البناء يمكن أن يصطدم ببعض العقبات الخاصة كتلك المتعلقة بالصحة. لذلك فقد تبني مكتب العمل الدولي عدة وسائل تتعلق بالصحة والسلامة في صناعة البناء منذ عام ١٩٣٧، من ذلك ما ورد في الاتفاقية ٦٢ والتوصية رقم ٥٤ بشأن التفتيش، وكذلك التوصية ٥٥ بشأن الوقاية من حوادث العمل والتوصية ٥٦ بشأن التثقيف المهني. لكن لجنة البناء والهندسة المدنية والأشغال العامة اعتبرت في عام ١٩٦٤ في دورتها السابعة أن هذه الوسائل لا تأخذ بعين الاعتبار تصاعد رؤى مشاريع البناء ولا التطورات التقنية وتعقيدات طرق البناء الملاحظة منذ عام ١٩٧٣^٢. وجواباً على هذا القلق فإن مكتب العمل أعد مجلة التوجيهات العملية التي تعالج، بالإضافة إلى قواعد السلامة، مسائل متصلة بالصحة في العمل في صناعة البناء مشتملة على أعمال البناء والأشغال العامة^٣. وهنا يشار إلى الاتفاقية ١١٥ والتوصية ١١٤ حول الحماية من الإشعاعات. والاتفاقية ١١٩ والتوصية ١١٨ بشأن الحماية من الآلات. والاتفاقية ١٢٧ بشأن الحد الأعلى للوزن. والاتفاقية ١٥٦ حول بيئة العمل (تلوث الهواء/ الضجيج، الذبذبات) والاتفاقية ١٦١ والتوصية ١٧١ حول خدمات الصحة في العمل. والاتفاقية ١٦٢ والتوصية ١٧٢ حول الحرير الصخري. وكذلك اتفاقية ١٩٨٦ بشأن حماية العاملين في أعمال الهدم. كما أن الاتفاقية ٦٢

١ انظر في ذلك التقرير الذي صدر عن مكتب العمل الدولي في الدورة ١١/ ١٩٨٧ بعنوان: الوسائل الهادفة إلى تذييل العقبات التي تعترض معايير منظمة العمل الدولية في صناعة البناء. ص٢٦.

٢ انظر في هذا الخصوص التوجيهات العملية الصادرة عن مكتب العمل الدولي عام ١٩٧٤ بشأن السلامة والصحة في أعمال البناء:

Sécurité et hygiène dans les travaux du bâtiment et les travaux public. Recueil de la directive pratique du B I T; Genève 1974.

3 b. i. t. rapport iii. programme des activités sectorielles. commission du batiment. du génie civilet des travaux publics. onzième session :

Mesures visant à surmonter les obstacles qui s'opposent au respect des normes de IOIT dans l'industrie de la construction. P 26.

هدفت إلى تأمين الحماية للعمال في السقالات والرافعات والمصاعد؛ حيث تم الطلب في التوصية ٥٢ الملحقة بالاتفاقية ٦٢ إلى الدول الأعضاء ضمان تطبيق التشريعات المتعلقة بأحكام السلامة في صناعة البناء وتسليم مكتب العمل الدولي المعلومات الإحصائية المتعلقة بتصنيفات الحوادث. وانسجاماً مع تلك الهواجس المتعلقة بالحق في السلامة المهنية فقد شرعت بعض الدول بتضمين قوانينها حقوق مكملة للحق في السلامة المهنية. وهذه الحقوق هي بمثابة مبادئ عامة للوقاية كالحق بالإنذار وبالانسحاب وبالعلم وبالتكوين. وهي تمثل مرحلتين: مرحلة ما قبل الخطر، ومرحلة الاستشعار بالخطر.

فبالنسبة لمرحلة ما قبل الخطر، فإن المعايير الدولية تقر للعامل بالحق في العلم؛ حيث شددت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٦٦ والاتفاقية رقم ١١٧ على الدول الموقعة على الاتفاقية ضمان تحقق العلم لدى العامل وخصوصاً المهاجر في كل ما يتعلق بعمله بدءاً من علمه بمحتوى العقد وصولاً إلى التفاصيل المالية.

كما أن الاتفاقية رقم ١٦١ توجب تبليغ جميع العمال بالمخاطر الصحية التي ينطوي عليها عملهم، ليس فقط المخاطر المعلومة بل وأيضا تبليغهم في حالة الاشتباه بوجود المخاطر حتى ولو لم تكن معلومة أو مؤكدة^١. وكذلك الحال بالنسبة للحق بالتدريب فإن الاتفاقية رقم ١٦١ توصي الدول الموقعة بمواءمة قدرات العامل مع العمل، وبالمساهمة بالتأهيل المهني للعامل^٢.

أما بالنسبة لمرحلة الاستشعار بالخطر، فإن التشريعات الدولية تقر للعامل الحق في الانسحاب من مكان العمل بقرار منفرد دون الرجوع إلى صاحب العمل، ولا يعد ذلك إخلالاً منه بالتزامه الرئيس بأداء العمل. ففي فرنسا مثلاً، فإن مجال الحق المعترف به للعامل بالانسحاب تم تقريره بموجب المادة ل-١-٤٢١ من قانون العمل التي حددت مضمونه باستطاعة العامل فقط أن يوقف تنفيذ عمله وليس أن يقرر تنفيذه بشروط وظروف غير تلك التي يضعها صاحب العمل ضمن سلطته في إدارة المنشأة، أو تلك التي تم الاتفاق عليها بالعقد^٣. ولكي يستطيع العامل ممارسة هذا الحق يجب استيفاء شرطين:

الشرط الأول: يجب أن يكون هناك دافع معقول للاعتقاد بأن هناك خطراً جسيماً ومهدقاً

١ انظر المادتين ١٣ و ١٤ من الاتفاقية رقم ١٦١. وكذلك المادة ٢ من تلك الاتفاقية، والفقرة الثانية من المادة ٤ من نفس

الاتفاقية. وأيضاً البند أ من الفقرة الثامنة من المادة ١١ من الاتفاقية رقم ١١٧.

٢ انظر على وجه الخصوص الفقرتين (ز ، ح) من المادة الخامسة من الاتفاقية المذكورة.

3 Jean Pélissier. Gille Auzero. Emmanuel Dockès, précité. P. 878.

بحياته وصحته. ولا يشترط الحصول على موافقة صاحب العمل أو من يمثله على هذا التوصيف، ولا حتى الحصول على موافقة اللجنة في المنشأة على هذا التوصيف¹. لكن مسألة الدافع المعقول للاعتقاد بوجود خطر تختلف من عامل لآخر إذ لا معيار محدد في هذا الشأن. لذلك اعترفت الغرفة العمالية في محكمة النقض الفرنسية في حالة المنازعة بأن قضاة الموضوع لهم سلطة تقديرية بناء على عناصر الموضوع لتقرير ما إذا كان هنالك دافع معقول². وبالتالي فإن مفهوم الخطر المحدق من الممكن أن يتسع ليشمل تهديداً للصحة العقلية والنفسية كالازعاج المعنوي والتحرش الجنسي.

بالعودة إلى نص المادة ل- 5- 111 فإنه لا يشترط وجود حالة موضوعية للخطر الجسيم، وإنما فقط الشكوك التي تشكلت في نفس العامل،، فيكفي تقديره بأن ذلك كان معقولاً دون إفراط من العامل³. ويؤكد هذا المعنى نص المادة ل 1- 131 (إذا كان لدى العامل شكوك بمخاطر ليست حالة ولا محددة فإنه يستطيع الاكتفاء بتبنيه صاحب العمل إليها أو تبنيه لجنة الصحة والسلامة دون أن يقرر التوقف عن العمل⁴). وفي كل الأحوال فإننا نعتقد أن هذه المسألة يجب أن يحكمها المبدأ العام في الالتزامات المتمثل بضرورة تنفيذ الالتزام وفق قواعد حسن النية، فلا يستغل العامل عدم وجود معيار موضوعي للتدرع بوجود خطر من أجل التهرب من تنفيذ التزامه بأداء العمل.

الشرط الثاني: بحسب المادة ل 1- 132 فلكي يكون توقف العامل عن العمل مشروعاً، لا يجب أن ينشئ التوقف وضعاً خطيراً بحق الآخرين.

ومن حيث التحليل، فإن الحق في الانسحاب يمثل في حقيقة الأمر إيقافاً لتنفيذ عقد العمل دون فقدان للأجر؛ لأنه لا يشكل خطأ عقدياً طالما بني على دافع معقول. بل هو يمثل رفضاً من قبل العامل للخضوع لأوامر صاحب العمل بمباشرة العمل في وضع خطير بحسب منطوق المادة ل 1- 131 من قانون العمل الفرنسي، ونقطة توازن مع مبدأ العمل التابع⁵. ولكن لا يشكل ولا بحال

1 انظر اجتهاد الغرفة الاجتماعية في محكمة النقض الفرنسية. 10 mai. 2001. RJS 7/01. N 872.

2 Soc. 23 avr. 2003. D. soc. 2003. 805

3 Jean Pélissier. Gille Auzero. Emmanuel Dockès. précité. N° 856 P. 877.

4 Article L4131-1 (Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser quelle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation.)

5 Carine URSINI. Thèse Université Lumière Lyon 2. Précité. N° 100

من الأحوال استيلاء على سلطة صاحب العمل ولا إضعافها لها، وإنما مجرد بيان لسلطة التبعية لرب العمل في مقابل حق العامل في السلامة الجسدية والنفسية. كما يعتبر بمثابة رد على فشل صاحب العمل في تنفيذ التزامه بنتيجة بضمان سلامة العامل، فهو مسؤول عن السلامة ومكلف بوضع موضع التنفيذ الإجراءات الضرورية ويمكن أن يخضع لمجموعة من الجزاءات المدنية والعقابية إذا لم يستوف التزاماته القانونية. لكن العمال لا يملكون أية صلاحية تسمح لهم بشكل مباشر أن يفرضوا احترام الالتزام العام بالسلامة.. لذلك فإن محكمة النقض الفرنسية جعلت من عقد العمل مصدراً للالتزام بالسلامة على عاتق صاحب العمل من نوع التزام بنتيجة¹. فإذا مارس صاحب العمل سلطته التأديبية في مواجهة العامل المنسحب وفصله من العمل فإن قراره يكون باطلاً². لذلك فإن العامل يستطيع بموجب هذا الحق مغادرة مكان العمل دون أن يخشى فقدان أجره³ أو ممارسة صاحب العمل سلطته التأديبية عليه. فإذا أجبِر صاحب العمل العامل على العمل في ظروف خطيرة فإن ذلك يشكل بحسب اجتهاد محكمة النقض الفرنسية جنحة تعريض الغير للخطر⁴.

إذا كان للمعايير الدولية هذا الانعكاس الواضح على نطاق التشريعات الوطنية، فما هو مدى انسجام قانون العمل القطري مع تلك المعايير؟

المبحث الثاني

مدى انسجام أحكام قانون

العمل القطري مع المعايير الدولية

قوانين العمل عموماً تتضمن أحكاماً تلزم صاحب العمل بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل بحيث تتوفر للعامل الوقاية الكاملة من المخاطر التي قد تواجهه في أثناء

1 Cass. Soc., 28 février 2002, n°00-11.793. B. C. V n°81. arrêt n°3.

2 Cass. Soc., 28 janvier 2009, n°07-44.556. B. C. V n°82.. SOC. 28 JANV. 2009. N 07-44.556. JCPS. 2009. 1226. note p-Y. Verkindt.

3 انظر نص المادة ل ٢-١٣١ من قانون العمل الفرنسي التي تنص على أنه لا يمكن فرض أي جزاء ولا اقتطاع أي جزء من راتب العامل الذي ينسحب من مكان العمل الذي يمث خطورة عليه.

4 Crim. 8 oct. 2002. Bull. Crim. N 181



أداء عمله. وعرضنا في المبحث الأول للعديد من الاتفاقيات الدولية والإقليمية حول هذا الموضوع^١. وفي إطار سعيها لبيان مدى توافق أحكام قانون العمل القطري مع المعايير الدولية فإننا سنقوم بتحليل أحكام قانون العمل القطري المتعلقة بالموضوع وفق الرؤية المعاصرة (المطلب الثاني) ثم نبين الضمانات التي وفرها قانون العمل لضمان احترام تلك الأحكام (المطلب الثالث). لكن قبل الخوض في ذلك يجب حسم الخلاف الفقهي بشأن طبيعة الالتزام بالسلامة لما لذلك من أثر على سلطة مفتش العمل كإحدى الضمانات (المطلب الأول)

المطلب الأول

الطبيعة القانونية للالتزام بالسلامة

سنشرح في المطلب الثالث من هذا المبحث دور مفتش العمل كإحدى ضمانات الالتزام بالسلامة. وهذا الدور يتحدد نطاقه تبعاً لما إذا كان هذا الالتزام هو التزام عقدي أم التزام قانوني؛ لذلك كان لا بد من تحديد طبيعة هذا الالتزام قبل تحليل أحكام قانون العمل القطري وبيان الضمانات المتوفرة فيه. وبناءً على ذلك فسوف نحاول من خلال هذا المطلب الإجابة عن سؤالين: هل الالتزام بالسلامة التزام عقدي أم التزام قانوني؟ والثاني: هل هو التزام بعناية أم بنتيجة؟

أولاً- الالتزام بالسلامة هو التزام قانوني؛

صاحب العمل في الغالب هو شخص معنوي^٢، وبالتالي فإن الجزاء الجنائي الذي يمكن فرضه على صاحب العمل المخل عمداً بالالتزام بالسلامة عندما يكون شخصاً طبيعياً لا يمكن تصوره في مواجهة الشخص المعنوي. لذلك أُلقت بعض القوانين - كقانون العمل الفرنسي^٣ - بهذا الالتزام على عاتق مدير المشروع والذي هو دائماً شخص طبيعى. لذلك كان مصطلح مدير المشروع محل ترحاب من قبل الفقه^٤. وبالتالي فإن مدير المشروع - وهو شخص طبيعى - يلتزم بضمان سلامة العمال. والسؤال المهم هنا هو: هل يجب أن نفترض أن هذا الالتزام مفروض مباشرة من القانون أو أنه ناجم عن النظام القانوني لعقد العمل بصفة التزامات يعلقها القانون على عقد العمل؟

١ منها على سبيل المثال لا الحصر إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٤٢ لسنة ١٩٣٤ بشأن تعويض إصابات العمل. والاتفاقية ٦٢ لسنة ١٩٣٧ بشأن أحكام السلامة. والاتفاقية ١٥٥ لسنة ١٩٨١ بشأن السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.
٢ انظر الفقرة ٤ من المادة الأولى من قانون العمل القطري تعرف صاحب العمل بأنه: كل شخص طبيعى أو اعتباري.....
٣ انظر المادة ل. ١-١٢١ وما بعد من قانون العمل الفرنسي.

4 Jean Pélissier. Gille Auzero. Emmanuel Dockès. précité. N° 849 P. 867.

قبل قانون عام ١٩٩١ في فرنسا كانت طبيعة هذا الالتزام محل شك، لا سيما وأن الغرفة الاجتماعية في محكمة النقض الفرنسية لم تصرح بكونه التزاماً قانونياً بشكل واضح، فكان تعليق المسؤولية بالعقد محل شك قبل نفاذ الأحكام القانونية الجديدة^١. لكن الأحكام القانونية الجديدة المنصوص عنها بالمادة ل-١-٤١٢١ وما بعد من قانون العمل الفرنسي تنص صراحة على إلزام صاحب العمل باتخاذ الإجراءات الضرورية التي من شأنها تأمين السلامة وحماية الصحة الجسدية والعقلية للعمال. والتفسير المنطقي لتلك النصوص يقتضي اعتبار أن الالتزام بالسلامة مفروض قبل كل شيء بالمواد ٤١٢١-١ وما بعد فهو إذن التزام قانوني. فضلاً عن ذلك، فهو التزام قانوني ليس فقط في مواجهة العمال وإنما أيضاً في مواجهة عمال آخرين خاضعين لسلطته والذين تنص عليهم المادة: ل. ٥-٤١١٢.

أما قانون العمل القطري، فقد جاءت أحكامه بنفس السياق، حيث لم يترك القانون تنظيم هذا الالتزام بالعقد، بل فرضه بنصوص قانونية مباشرة وواضحة. فقد نصت المادة ١٠٠ على التزام صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من أية إصابة أو مرض قد ينشأ عن نشاط المنشأة، وذلك تحت طائلة اتخاذ قرار من الوزير بغلق المنشأة أو بإيقاف عمل آلة أو أكثر حسب الحال، مع استمرار استحقاق العمال لأجورهم في حالة الوقف التام أو الجزئي على اعتبار أن الوقف تم بسبب يعود لجهة صاحب العمل الذي لم يف بالتزامه القانوني بالسلامة.

كما أن الفقرة الرابعة من المادة ٥١ من قانون العمل القطري تجيز للعامل أن ينهي عقد العمل قبل انتهاء مدته - إذا كان محدد المدة- في حالة ما إذا وجد خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته، بشرط أن يكون صاحب العمل على علم بوجود الخطر ولم يعمل على إزالته. فإذا ما توافر هذا الشرط القانوني، فإن صاحب العمل يكون قد أحل بالتزامه في السلامة المهنية. وبالتأكيد فإن العامل حين يمارس حق إنهاء العقد على هذا الوجه، فإنه يمارسه تحت رقابة القضاء باعتبار ذلك من مسائل الواقع التي تستقل محكمة الموضوع بتقديرها. وعلى هذا جاء اجتهاد محكمة التمييز القطرية^٢، التي أكدت في اجتهاد لاحق أن إنهاء العامل للعقد على الوجه المنصوص عنه في المادة

1 G. Pignarre. L'obligation de sécurité patronale entre incertitudes et nécessité; RDT. 2006. 150.

2 Article L4111-5: Pour l'application de la présente partie. les travailleurs sont les salariés. y compris temporaires. et les stagiaires. ainsi que toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur.



٥١ لا يحرمه من حقه الكامل في مكافأة نهاية الخدمة^١.

لكن يجب الإشارة إلى أن حق العامل في إنهاء العقد الوارد في ف٤ م ٥١ من قانون العمل القطري يختلف في مده عن حق العامل في الانسحاب الوارد في المادة ل-١-١٣١ من قانون العمل الفرنسي التي حددت مضمونه باستطاعة العامل فقط أن يوقف تنفيذ عمله وليس إنهاء العقد. كما تجب الإشارة إلى أن النص في م ٥١ من قانون العمل القطري على حق العامل في إنهاء العقد كانت محل انتقاد من ناحية الصياغة التشريعية؛ حيث يفضل بعض الفقه استخدام مصطلح الفسخ^٢. ونرى من جانبنا صواب هذا الرأي الفقهي على اعتبار أن هذا الحق تم تقريره بناء على إخلال صاحب العمل بالتزامه في السلامة المهنية، وجزء الإخلال بالالتزامات هو الفسخ مع التعويض إن كان للتعويض موجب.

إن الالتزام بالسلامة - باعتباره التزاماً قانونياً - لا يقتصر أثره على صاحب العمل فقط، بل ينصرف أيضاً إلى العامل، فالمادة ١٠١ من قانون العمل القطري تحظر على العامل القيام أو الامتناع عن القيام بأي عمل بقصد عرقلة تعليمات صاحب العمل المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية.

ثانياً- الالتزام بالسلامة التزام بنتيجة

يستنتج من المواد ١٠٠، ١٠١ بشأن أحكام السلامة والمواد ١٠٨، ١٠٩ بشأن التعويض عن الإصابة والمرض المهني من قانون العمل القطري أن التزام صاحب العمل بشأن الصحة والسلامة المهنية هو التزام بتحقيق نتيجة. وهذا الاستنتاج مبني على الأحكام القانونية التي توجب على صاحب العمل تحمل نفقات العلاج عند إصابة العامل بحادث عمل أو بمرض مهني حتى ولو لم يثبت أي إخلال بالتزاماته القانونية. لاشيء يدفع عن صاحب العمل المسؤولية إلا أن يثبت أن العامل أخل بتعليمات السلامة أو أنه تعمد إصابة نفسه^٣. وكذلك المواد ل-١-١٢١ وما بعد من قانون العمل الفرنسي التي تلزم صاحب العمل باتخاذ إجراءات تتضمن أعمال وقائية من المخاطر المهنية ومشاق العمل وإعلام العمال بالمخاطر وتكوينهم، ووضع تلك الإجراءات موضع

١ الطعن رقم ٢ لسنة ٢٠١١. جلسة ٢٨/٢/٢٠١١. مشار إليه في كتاب قانون العمل القطري. عقد العمل الفردي. النص الشرح الأحكام. للمستشار سمير يوسف البهي. دار الفكر والقانون. المنصورة. ٢٠١٢. ص ١٥٨.

٢ البهي، سمير يوسف. مرجع سابق. ص ١٥٥.

٣ نصت المادة ١١١ من قانون العمل القطري على أربع حالات عددها على سبيل الحصر تنتمي فيها مسؤولية صاحب العمل رغم حدوث الإصابة: (تعمد الإصابة، تعمد مخالفة التعليمات، رفض الكشف الطبي دون مبرر ووجوده في حالة سكر وقت الإصابة)

التنفيذ كمبادئ عامة للوقاية من: تجنب المخاطر / تقييم المخاطر التي لا يمكن تجنبها / مواجهة المخاطر في مصدرها / مواءمة العمل مع الانسان/استبدال ما هو خطير بما هو آمن. محكمة النقض الفرنسية من جهتها تحافظ بقوة على تكييف التزام صاحب العمل بأنه التزام بنتيجة، لكنها تسند هذا الالتزام إلى العقد وتعتبر حدوث الإصابة من قبيل الخطأ العقدي غير القابل للعدر¹. ولأن النتيجة المطلوب تحققها هي ضمان سلامة العمال فإن هذا الالتزام ينصرف أيضاً إلى العمال أنفسهم، فكل عامل، بموجب القانون، عليه التزام بالاهتمام بسلامته وصحته، وكذلك بالنسبة للأشخاص الآخرين المعنيين بالعمل بفعله أو بإهماله. فالمادة ل. ١-١٢٢ من قانون العمل الفرنسي تنص على أن العامل يجب أن ينفذ عمله بما ينسجم مع تعليمات صاحب العمل، ويتطابق مع لائحة النظام الداخلي. إلا أن التزام العامل هنا هو التزام ببذل عناية وليس بنتيجة^٢. وبالتالي فإذا أخل العامل بهذا الالتزام من جهته ونجم عن ذلك حادث عمل، فمن الممكن وصف ذلك بالخطأ الجسيم الذي يبرر تسريح العامل دون منحه مكافأة نهاية الخدمة، وهو ما نصت عليه الفقرة الثالثة من المادة ٦١ من قانون العمل القطري.

فإذا كان التزام صاحب العمل في القانون القطري بسلامة عماله مهنيًا هو التزام قانوني بتحقيق نتيجة، فهل عكست نصوص قانون العمل القطري الرؤية المعاصرة لهذا الالتزام؟

المطلب الثاني

تحليل أحكام قانون العمل القطري

المتعلقة بسلامة المهنة على ضوء الرؤية المعاصرة

أجمل قانون العمل القطري القواعد المتعلقة بالحق بالصحة والسلامة المهنية بشكل مباشر في المواد من ٩٩ إلى ١٠٧ ضمن الفصل العاشر الذي ورد تحت عنوان السلامة والصحة المهنية والرعاية الاجتماعية. وتأتي الأحكام المتعلقة بالتعويض عن إصابات العمل الواردة في الفصل الحادي عشر من المادة ١٠٨ وما بعد كنتيجة لعدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته المنصوص عنها قانوناً. وسوف نبين في هذا المطلب الالتزامات القانونية الواردة في قانون العمل على ضوء المعايير الدولية (أولاً) ثم نوضح السمات العامة لتلك الالتزامات (ثانياً).

1 Cass. Soc. 28 fev 2002. n 00-11.7931.. Cass. Civ 2eme ch. 6 avril 2004. n 02-30.688.

2 Jean Pélissier. Gille Auzero. Emmanuel Dockès . précité. N° 851 P. 870.



أولاً- تحليل الالتزامات المنصوص عنها في قانون العمل القطري على ضوء المعايير الدولية :

هي بالمجمل التزامات تتعلق بحفظ صحّة العامل من جهة، وبمحايطه من إصابات العمل وأمراض المهنة من جهة أخرى.

ففيما يتعلق بالالتزامات صاحب العمل بحفظ صحّة العامل، فقد أوجبت المادة ١٠٣ على صاحب العمل أن يعدّ مكان عمل يستجيب لقدر أدنى من قواعد الصحّة العامة من حيث النظافة والتهوية والإضاءة المناسبة، وتأمين المياه الصالحة للشرب، وذلك وفقاً للوائح والقرارات التي تصدرها الجهات المختصة في هذا الشأن.

أما فيما يتعلق بالالتزامات بحماية العامل من إصابات العمل وأمراض المهنة، فتبدأ بإقرار حق العامل في العلم بمخاطر العمل والمهن؛ حيث ألزمت المادة ٩٩ من قانون العمل القطري صاحب العمل بإعلام العامل بمخاطر العمل المتعاقد عليه. ولا يقتصر التزام صاحب العمل بالإعلام على بدء العمل بل يستمر هذا الالتزام ليشمل جميع المخاطر التي يمكن أن تستجد في أثناء تنفيذ العمل. ويمتد التزام صاحب العمل ليصل إلى حدّ توفير وسائل وآليات الإسعاف، ثم المعالجة عند حدوث الإصابة أو ظهور أعراض المرض. فأقر بذلك للعامل الحق في العلم بالمخاطر والوقاية منها والعلاج عند حدوثها على نفقة صاحب العمل. وحدد آليات تنفيذ تلك الالتزامات - والتي هي حقوق للعامل - تمثلت بضرورة أن يعلق صاحب العمل في مكان ظاهر تعليماته المفصلة بشأن وسائل الصحة والسلامة المهنية لحماية العمال من الأخطار التي يتعرضون لها في أثناء تأدية عملهم. كما اعتبرت المادة ١٠٠ أن احتياطات وتجهيزات الحماية هي من مستلزمات العمل، وبالتالي منعت صاحب العمل من أن يقتطع قيمتها من أجورهم، باعتبارها التزامات قانونية ينفذها صاحب العمل من ذمته المالية. وفي سياق الإجراءات الاحتياطية، فقد أوجبت المادة ١٠٥ على صاحب العمل إجراء الفحوص الدورية للعمال المعرضين لخطر الإصابة بأمراض المهنة، وألزمته بأن يجري تلك الفحوص على الفترات التي تتناسب مع خطورة المهنة واتباع الضوابط والفحوصات التي تقررها الجهات المختصة. وبدورها فقد قررت المادة ١٠٤ مجموعة من الإجراءات الوقائية التدريجية، بدءاً من إلزام صاحب العمل بأن يعدّ صندوق إسعافات مزوداً بالأدوية والأدوات والمعدات التي تحددها الجهة الطبية المختصة، وصولاً إلى أن يخصص للعمال عيادة يعمل بها طبيب وممرض على الأقل، وذلك بحسب عدد عمال المنشأة.

ولم تقتصر الإجراءات الاحتياطية الهادفة لضمان سلامة العمال على أماكن العمل، بل شملت

أيضاً السكن العمالي. فقد صدر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية القرار رقم ١٨ لسنة ٢٠١٤ المتعلق بمواصفات السكن المناسب للعمال؛ حيث تضمن مجموعة من المواصفات والاشتراطات للسكن العمالي تهدف إلى تأمين صحة وسلامة العمال في تجمعاتهم السكنية. من ذلك مثلاً: اشتراط التهوية والإضاءة (م ٢) / اشتراط الأرضية المانعة للانزلاق (م ٤) / الإسعافات الطبية الأولية (م ٧ و ٩).

وعلى صعيد آخر، فإن عوامل أخرى لعبت دوراً في تحديد التزامات صاحب العمل في مجال السلامة المهنية كجنس العامل وسنه. فقد أفرد المشرع القطري أحكاماً خاصة بشأن النساء والأحداث فيما يتعلق بالأعمال الشاقة والضارة جسدياً وأخلاقياً. فبالنسبة للنساء، سبق وأن ذكرنا في المبحث الأول عند الحديث عن النطاق الشخصي أنه نظم في المادتين ٩٤ و ٩٥ من قانون العمل القطري عمل المرأة حيث تمثلت أوجه الحماية لها في عدم تكليفها بالأعمال الشاقة أو الخطرة على صحتها. وهو منع طُبّق من خلاله المشرع القطري مقتضيات عدّة اتفاقيات دولية للعمل كالمادة ٢ من الاتفاقية الدولية للعمل رقم ٤٥ لسنة ١٩٢٧ التي تمنع تكليف المرأة بأعمال شاقة كاستخدامها بغرض استخراج مواد في المناجم والمقاطع^٢. وعلى الرغم من أنه لم يأخذ بالنسبة للمرأة ما تقتضيه الاتفاقية الدولية رقم ١٣ المتعلقة باستخدام الرصاص الأبيض في صناعة الدهن، فلم يصدر أي نص قانوني يمنع تشغيل النساء في أعمال الدهن الصناعي الذي يستعمل الرصاص الأبيض، إلا أن قانون العمل القطري بالعموم حظر تشغيل النساء والأحداث في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة صحياً أو أخلاقياً، وأعطى المشرع لوزير العمل سلطة إضافة أعمال أخرى خلاف المشار إليها يحظر تشغيل الأحداث فيها، فصدر قرار وزير العمل رقم ١٥ لسنة ٢٠٠٥ متضمناً ثلاثة وعشرين عملاً يحظر تشغيل الأحداث فيها منها الخطر والشاق والضار بالصحة أو الأخلاق. ولمفتش العمل عند قيامه بأعمال التفتيش تقدير ما إذا كان العمل المسند للمرأة العاملة أو للحدث ضاراً بالصحة أو الأخلاق. وعند حدوث منازعة، يعود أمر تقدير ذلك للقضاء، فإذا ثبتت المخالفة استوجب ذلك عقوبة الحبس لمدة لا تزيد على شهر وبالغرامة التي لا تقل عن ألفي ريال ولا تزيد على ستة آلاف ريال، أو بإحدى هاتين العقوبتين.

١ أُلغى هذا القرار في المادة ١٤ منه القرار السابق رقم ١٧ لعام ٢٠٠٥ الصادر عن وزير الإسكان وشؤون الخدمة المدنية، حيث لم يعد ذلك القرار مستجيباً للمعايير الدولية خاصة بعد مرور تسعة أعوام على صدوره.

٢ المادة ٢ من نفس الاتفاقية تستثني من هذا المنع النساء المكلفات بتقديم خدمات صحية لعمال المناجم والمعادن تحت الأرض، وكذلك النساء اللواتي تقتضي دراستهن فترات تدريب مهنية في المناجم.



وعلى اعتبار أن التوجه المعاصر يتوسع في مفهوم الحق في السلامة ليشمل السلامة الجسدية والمعنوية على السواء، فإن أحكام المادة ٩٥ من قانون العمل القطري التي منعت استخدام المرأة ليلاً، باعتباره ضاراً بها معنوياً، فإن هذا الحكم جاء منسجماً مع الاتفاقيات الدولية للعمل التي تمنع تشغيل النساء ليلاً، وعلى وجه الخصوص الاتفاقية الدولية للعمل رقم ٤ المتعلقة بتشغيل النساء في أثناء فترة الليل^١.

بالإضافة لما سبق، فقد نصت المادة ٨٦ من قانون العمل على أنه «لا يجوز تشغيل من لم يبلغ السادسة عشرة من العمر في أي عمل من الأعمال ولا يسمح له بدخول أي من أماكن العمل». وذلك للحفاظ على صحة الحدث ومستقبله الدراسي. وهي سن تتجاوز السن التي حددتها الاتفاقية رقم ١٣٨ لعام ١٩٧٣ والتي نصت الفقرة الثالثة من المادة الثانية منها أنه لا يجوز أن يكون الحد الأدنى للسن أقل من سن إنهاء الدراسة الإلزامية على الأقل عن ١٥ سنة. كما أن الفقرة الأولى من المادة ٨٨ من قانون العمل تمنع تشغيل أي حدث ما لم يتم إخضاعه للكشف الطبي عليه وما لم يُثبت هذا الكشف صلاحيته للقيام بالعمل المراد تكليفه به. مع إلزام الفقرة الثانية من ذات المادة لصاحب العمل بإعادة الكشف الطبي عليه مرة كل سنة على الأقل. ثم بعد ذلك منعت الفقرة الثالثة من المادة ٨٧ قانون العمل تشغيل الحدث في الأعمال التي من شأن طبيعتها أو ظروف أدائها أن تلحق الضرر بصحة أو سلامة أو أخلاق الحدث والتي يصدر بتحديدتها قرار من وزير العمل^٢. فضلاً عن منع المادة ٨٩ من قانون العمل لتشغيل الحدث في الليل أي بين شروق الشمس وغروبها. وتلك مدة تبلغ مدة الاثنتي عشرة ساعة المتعاقبة المنصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة ٢ من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٩٠ لسنة ١٩٤٨، وهي تستجيب لما تقتضيه الفقرة الثالثة من هذه المادة من جعل تلك الفترة تشمل «في حالة الأحداث الذين بلغوا سن السادسة عشرة ولكن لم يبلغوا سن الثامنة عشرة، فترة تقررها السلطة المختصة لا تقل عن سبع ساعات متعاقبة وتقع بين العاشرة مساءً والسابعة صباحاً.

ثانياً- الملامح العامة لأحكام السلامة في قانون العمل القطري:

١- عدم الفصل بين مفهومي الصحة والسلامة المهنية

الفصل بين الصحة (ويقابلها في المفهوم المرض المهني) والسلامة (ويقابلها في المفهوم

١ المادة ٢ من هذه الاتفاقية حددت مفهوم الليل بفترة إحدى عشرة ساعة يدخل فيها فاصل زمني بين العاشرة مساءً والخامسة صباحاً.

٢ انظر القرار الوزاري رقم ١٥ لسنة ٢٠٠٥ الذي حدد الأعمال التي يعتبرها شاقة ومضرة بصحة الحث.

الحادث المفاجئ) تم التخلي عنه في التشريعات المعاصرة، فقانون العمل الفرنسي القديم منذ عام ١٩٧٢ كان يتمسك بالتمييز بين الصحة والسلامة المهنية، ويفرد لكل منهما أحكاماً مستقلة^١. أما في التعديلات اللاحقة فقد تم التقريب والمزج بينهما، وذلك بهدف توحيد الأحكام وتسهيل الولوج إلى النصوص القانونية^٢. الأمر الذي يراه الفقه أنه أكثر منطقية^٣.

وبالعودة إلى قانون العمل القطري فإن مفهوم إصابة العمل يعني بحسب الفقرة ١٩ من المادة الأولى: (إصابة العامل بأحد أمراض المهنة المنصوص عليها في الجدول رقم ١ المرفق بهذا القانون أو بأية إصابة ناشئة عن حادث يقع له في أثناء تأدية العمل أو بسببه أو خلال فترة ذهابه إلى عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب والإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي) وهذه الإصابة والأمراض يجب أن يكون محلها جسم العامل، سواء كان الضرر فلا يدخل ضمن إصابة العمل الضرر الأدبي، ولا الضرر الذي يصيب مال العامل، فهذه تعد من الأضرار الخاضعة للقواعد العامة للمسئولية المدنية. ومع أن إصابة العمل تختلف عن المرض المهني من حيث كونها حادثاً مفاجئاً في حين أن المرض المهني يحدث على التراخي عبر الزمن ولا يعرف بالضبط لحظة الإصابة به، إلا أن المشرع القطري تمشياً مع التوجهات المعاصرة طبق عليهما من حيث التعويض والعلاج أحكاماً واحدة نظهما في المواد ١٠٨ وما بعد، وذلك نتيجة طبيعية لتوحيد المصطلحين (الحادث المفاجئ/ والمرض المهني) بمصطلح واحد (إصابة العمل) .

٢- التمييز الإيجابي لصالح النساء والأحداث فيما يتعلق بالأعمال الشاقة والضارة صحياً وأخلاقياً

سبق وأن بيّنا بشكل مفصل في المطلب الثالث من المبحث الأول أحكام تشغيل النساء والأحداث في قانون العمل القطري. ويتضح من تلك الأحكام أنها تدرج ضمن إطار تفضيلي لصالح هاتين الفئتين ذي طابع حمائي يتعلق بالسلامة الجسدية والأخلاقية. وهذا التمييز الإيجابي ينسجم تماماً مع التوجهات الدولية المعاصرة، فلجنة البناء والهندسة المدنية والأشغال العامة في الاتحاد

١ انظر على سبيل المثال المادة ل. ١-٢٢٢ من قانون العمل الفرنسي السابق التي تتضمن أحكاماً خاصة بالصحة، والمادة ل.

١-٢٢٣ التي تتضمن أحكاماً مستقلة خاصة بالسلامة المهنية.

٢ انظر المادة ل. ١-٤٥٢٤ وما بعد من قانون العمل الفرنسي بشأن إنشاء لجنة الصحة والسلامة المهنية. وانظر كذلك الفقرة

١٩ من المادة الأولى من قانون العمل القطري التي تدمج المرض المهني (الصحة) بالحادث المفاجئ (السلامة المهنية)

بمصطلح واحد وهو: إصابة العمل.

3 J. Pélissier. G. Auzero. E. Dockès. précité. N. 854. P 875.

العالمي لعمال البناء أثبتت في دورتها العاشرة^١ بأن بعض فئات العمال (نساء أحداث مهاجرين) يعاملون أحيانا معاملة غير تفضيلية بسبب وضعهم وطبيعة عملهم. ويمكن الإشارة في هذا الصدد إلى الاتفاقية ١٥٦ والتوصية ١٦٥ بشأن العمال الذين لديهم مسؤوليات عائلية^٢، وكذلك الاتفاقية ١١١ المتعلقة بالتمييز في الاستخدام والمهنة، حيث نصت المادة الخامسة منها على عدم اعتبار مراعاة الأوضاع الخاصة لبعض فئات العمال (أحداث/ نساء) من قبيل التمييز السلبي.

٣- غياب النصوص المتعلقة بقطاع صناعة البناء

غابت عن نصوص قانون العمل القطري نصوص خاصة تعلق بقطاع الإنشاءات والتشييد. ومن حيث المبدأ لا يشترط أن ينص أي قانون عمل على تفاصيل لأنواع قطاعات العمل، لكن في حالة دولة قطر - التي تشهد نموا كبيرا في بنيتها التحتية وانتشار أعمال الإنشاءات والتشييد على كافة أرجاء الدولة تقريبا بفعل استضافتها لتنظيم كأس العالم لكرة القدم لعام ٢٠٢٢ - فإن تصدي قانون العمل لهذا القطاع ذي الأهمية الخاصة يغدو أمراً مرغوباً فيه. وعلى الرغم من غياب النصوص التشريعية الخاصة فإن بعض القرارات الوزارية تناولت بشكل مباشر هذا القطاع المهم بأحكام تفصيلية، من ذلك مثلاً قرار وزير البلدية والتخطيط العمراني القطري بشأن سياج موقع العمل^٣، المستند إلى المادة ١٥ من القانون رقم ٤ لسنة ١٩٨٥ بشأن تنظيم المباني، التي ألزمت كل من المقاول والمالك المرخص له ومهندسه باتخاذ الإجراءات والاحتياطات اللازمة لضمان سلامة العمال والمارة والمباني المجاورة والمرافق العامة. وبما أن هذا النص ورد في قانون تنظيم المباني فإنه من الطبيعي أن يرد موضوع السلامة فيه ضمن إطار عام شامل للعمال وغيرهم.

ونظراً لأن هذا القطاع - الذي يحتل المرتبة الأولى بحجم الأعمال وعدد العمال - هو من أخطر القطاعات على السلامة المهنية، فإنه بغدو من الأفضل تكريس أحكام قانونية خاصة به. خصوصاً وأن مكتب العمل ركز انتباهه على مسألة احترام المعايير الدولية وكلف في عام ١٩٨٤ لجنة لصياغة توصيات لمجلس الإدارة حول سياسة تبني معايير جديدة ودعم المعايير النافذة. فركزت التوصيات على الأدوات الدولية ذات المنفعة الخاصة بصناعة البناء من حيث نشاطات المنظمة في مجال السلامة والصحة في البناء فنصت في تقريرها على أن عمال البناء يجب أن

1 Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois. Conférence européenne. Cologne. 28 oct. 1980. P 12.

٢ انظر على وجه الخصوص المادة ٨ من الاتفاقية التي تمنع اعتبار الأعباء العائلية سبباً لإنهاء عقد العمل.
٣ انظر القرار الوزاري رقم ١٢١ لسنة ٢٠١٥ بشأن سياج موقع العمل، حيث حدد في مادته الثانية الإجراءات الاحتياطية التي يجب على المقاولين اتخاذها لضمان السلامة في مواقع العمل.

يكونون محميين بسلسلة من الأدوات مثل: الراحة الأسبوعية، الإجازات المدفوعة، السلامة في العمل ومدة وساعات العمل.

وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى أنه - وانسجاماً مع تلك الاهتمامات الخاصة لمكتب العمل الدولي - فقد صدر القرار رقم ١٦ لسنة ٢٠٠٧ عن وزير شؤون الخدمة المدنية والإسكان في قطر، والمتعلق بتحديد ساعات العمل في أماكن العمل المكشوفة خلال الصيف، حيث تم تنظيم هذه المسألة بما يجنب العمال إصابات العمل الناجمة عن التعرض لأشعة الشمس^١.

كما أن لجنة البناء والهندسة المدنية والأشغال العامة عالجت في تقريرها الثاني مسائل السياسة العامة للاستخدام مع مراعاة التغيرات التقنية في مجال البناء، وأشارت في تقريرها إلى التوصية رقم ١٢٢، وذلك بهدف تجاوز العقبات التقنية^٢، بغية حماية ظروف العمل وبيئة العمل في هذا القطاع.

٤- غياب النص على حق العامل في الانسحاب عند إحساسه بالخطر.

ذكرنا في المطلب الثالث من المبحث الأول أن قانون العمل الفرنسي - بوصفه إحدى التشريعات الرائدة في مجال علاقات العمل - قرر في المادة ل. ١-١٢١ الحق لكل عامل في الانسحاب من مكان العمل إن هو استشعر الخطر، دون أن يقع تحت طائلة السلطة التأديبية لصاحب العمل (المادة ل. ٣-١٢١). وفي الحقيقة فإن مثل هذا الحق غير منصوص عنه في قانون العمل القطري^٣، على الرغم من أننا بيّنا أنه يمكننا اعتبار التزام صاحب العمل بسلامة العامل من قبيل الالتزامات القانونية. وبالتالي فإنه عندما يستشعر العامل الخطر على سلامته، فإنه ينبغي اعتبار انسحابه من مكان العمل دون إذن صاحب العمل من قبيل العمل المشروع؛ لأن وجود حالة الخطر نفسها دليل على إخلال صاحب العمل بالتزامه القانوني بسلامة العامل. لكن الفرق بين القانونين

١ نصت المادة الأولى من هذا القرار على أنه: تُحدد ساعات العمل، للأعمال التي تؤدي تحت الشمس أو في أماكن العمل المكشوفة، خلال المدة من ١٥ يونيو وحتى ٣١ أغسطس من كل عام، بحيث لا تزيد على خمس ساعات في الفترة الصباحية، ولا تجاوز الساعة الحادية عشرة والنصف صباحاً، على ألا يبدأ العمل في الفترة المسائية قبل الساعة الثالثة مساءً. إلا أنه استثنى في المادة الرابعة منه عمال الشركات التي تعمل في مشروعات النفط والغاز.
2 Voir : rapport II. Commission du bâtiment, du génie civil et des travaux publics. neuvième session. Genève. 1977. sur la stabilisation de l'emploi et des gains dans l'industrie de la construction. et conclusions. no 82. Bulletin officiel. 1977. no 4. pp. 269-275.

٣ يجب التنويه إلى أن نص الفقرة الرابعة من المادة ٥١ من قانون العمل القطري ينص على حق العامل في إنهاء عقد العمل إذا استشعر خطراً على سلامته. وهذا الحق مختلف تماماً عن الحق في الانسحاب من موقع العمل الذي يعتبر بمثابة إيقاف مؤقت للعمل دون إنهاء العقد.

(الفرنسي والقطري) أن الفرنسي لما نص على حق العامل بالانسحاب بقرار فردي منه، فإنه إذا لم تثبت حالة الخطر فإن العامل لن يعتبر مخلاً بالتزامه بتقديم العمل. أما في القانون القطري؛ حيث لا يوجد نص على هذا الحق فإنه إن لم تثبت حالة الخطر فإن العامل سيعتبر مخلاً بالتزامه في تقديم العمل، والتقدير سيكون متروكاً للقاضي. بمعنى أن الفرق بين القانونين يكمن في إمكانية اعتبار الحق في الانسحاب من الحقوق الفردية للعامل كما يراها الفرنسي فنص عليها، أم عدم اعتبارها حقوقاً فردية كما هو الحال في قانون العمل القطري فلم ينص عليها. إن الفقه الفرنسي يرى في النص على الحق في الانسحاب تعزيزاً للحقوق الفردية للعمال، على اعتبار أن العامل يتخذ قراره في الانسحاب بمعزل عن صاحب العمل¹.

المطلب الثالث

ضمانات حق العامل في السلامة المهنية

يوجد نوعان من الضمانات: ضمانات إدارية وضمانات قضائية
أولاً- الضمانات الإدارية:

بحسب قانون العمل القطري فإنه يتم التحقق من مدى الالتزام بسلامة العمال من داخل المنشأة بواسطة لجنة مختصة داخل المنشأة تقدم المشورة لصاحب العمل في مجال الصحة والسلامة. وكذلك من خارج المنشأة بواسطة إدارة تفتيش العمل.

١- داخل المنشأة (لجنة الصحة والسلامة):

تضمن الفصل الثالث عشر من قانون العمل القطري أحكاماً قانونية تتعلق بجواز إنشاء لجان مشتركة داخل المنشأة التي يعمل فيها ثلاثون عاملاً فأكثر. ونصت المادة ١٢٦ منه على أن: (تتولى اللجنة المشتركة دراسة ومناقشة جميع القضايا المتعلقة بالعمل في المنشأة، وعلى وجه الخصوص: ... ٤- وسائل الوقاية من المخاطر وتحسين مستوى الالتزام بقواعد السلامة والصحة المهنية..... وتقدم اللجنة توصياتها بشأن هذه المسائل إلى صاحب العمل للنظر في مدى إمكانية الأخذ بها.)

ويمكننا أن نورد على ما سبق ملاحظتين: الأولى أن إنشاء هذه اللجنة المشتركة هو أمر جوازي يخضع لتقدير صاحب العمل نفسه. والثانية أن هذه اللجنة ليس لها من سلطة سوى رفع التوصيات إلى صاحب العمل، فيعود الأمر ثانية لتقدير صاحب العمل. الأمر الذي يقلل من فاعلية هذه اللجنة من حيث كونها ضماناً مؤسسياً لحق العامل في السلامة.

1. Antoine Jammaud. La place du salarié individu dans le droit français du travail. P 437.

ولو نظرنا إلى قانون العمل الفرنسي لوجدناه ينص صراحة على أن إنشاء لجنة الصحة والسلامة وظروف العمل إلزامي في المنشآت التي تستخدم على الأقل خمسين عاملاً^١. كما أنه ينظم بشكل مفصل عمل تلك اللجنة، فنص على أن للجنة مهمة عامة تتمثل في المساهمة بحماية الصحة والسلامة للعمال، وكذلك بتحسين ظروف العمل. ثم امتد اختصاصها ليشمل المخاطر على البيئة التي من الممكن أن تنجم عن نشاط المنشأة^٢. ثم أوجب القانون على عاتق صاحب العمل استشارة اللجنة قبل اتخاذ أي إجراء تدييري مهم من شأنه تعديل ظروف الصحة والسلامة، أو تعديل الأدوات المستخدمة. وبحسب المادة ل ١٦-٤٦١٢ فإنه يجب على صاحب العمل أن يستشير اللجنة بشأن الوسائل المتعلقة بشكل خاص ببعض فئات العمال مثل الاحتفاظ أو عدم الاحتفاظ بالعمال ضحايا حوادث العمل، وكذلك بالنسبة لإمكانية استخدام المعاقين والعاجزين. كما يجب على مدير المنشأة - على الأقل مرة بالسنة - أن يقدم بناء على طلب اللجنة تقريراً مكتوباً يتضمن جرداً للوضع العام للصحة والسلامة وعن شروط العمل في المنشأة وعن البرنامج السنوي لتجنب المخاطر المهنية وتحسين ظروف العمل.

وبجانب هذه الاختصاصات الاستشارية فإن اللجنة تستطيع أن تثير أية مبادرة مفيدة للترويج للوقاية من المخاطر المهنية وأن تقترح إجراءات وقائية. فإذا رفض صاحب العمل الخطة المقترحة أو المشروع المقترح وجب عليه تبرير هذا الرفض (ل ٣-٤٦١٢). وبصفتها مقدمة اقتراح فإن اللجنة تمارس أيضاً مهمة المراقبة (ل ١-٤٦١٢) وتباشر تحليل المخاطر المهنية التي يمكن أن يتعرض لها العمال. كما ينبغي عليها أن تجري - أربع مرات على الأقل في السنة - عمليات تفتيش التي تسمح لها بالسهر على مراقبة احترام الأحكام القانونية. وتجري تحقيقات في مسائل حوادث العمل والأمراض المهنية. وفي سبيل ممارستها لمهمة الرقابة تستطيع أن تلجأ إلى الخبرة عندما تثبت وجود خطر جسيم، أو عندما يكون هناك مشروع مهم لتغيير ظروف العمل وظروف الصحة والسلامة^٣.

كان من الأفضل لو أن المشرع القطري نص على أن تلتزم كل منشأة وفروعها بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة وإعداد خطة الطوارئ لحماية المنشأة والعاملين بها عند وقوع الكارثة. وكذلك النص على إلزام المنشأة بمراعاة معايير السلامة

١ أصبحت إلزامية بالقانون ٢٢ مارس ٢٠١٢ وأدخلت في قانون العمل وأصبحت المادة رقم: ل ١-٤٦١١

٢ انظر المادة ل ١٥-٤٦١٢

3 J. Pélissier. G. Auzero. E. Dockès. précité. N°. 863. P 883.

والصحة المهنية في أثناء أعمال البناء والهدم بما يكفل سلامة العاملين^١. إذا كانت لجنة الصحة والسلامة تمارس رقابتها من داخل المنشأة، فهي قد تخضع بشكل أو بآخر لسلطة صاحب العمل. لذلك كان لابد من سلطة تمارس رقابتها من خارج المنشأة.

٢- خارج المنشأة (تفتيش العمل)

إن وجود سلطة إدارية تمارس رقابتها من خارج المنشأة بشكل مستمر ومفاجئ بعيداً عن سلطة صاحب العمل يشكل ضماناً رئيسية أوصلت بها المعايير الدولية. هذه السلطة هي إدارة تفتيش العمل، فالتفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل يتطلب إعداد جهاز متخصص متدرب ذي مؤهلات علمية للتفتيش على المنشآت وتزويدهم بأجهزة القياس، ومنح المفتشين سلطة إجراء الفحوصات الطبية العملية وأخذ عينات من المواد المتداولة في الصناعة، والإطلاع على خطة الطوارئ والتقارير الصادرة عن لجنة الصحة في المنشأة وكل ما له علاقة ببيئة العمل الصحية بالمنشآت. الأمر الذي يتطلب إنشاء أجهزة وظيفية للسلامة والصحة المهنية داخل إدارة تفتيش العمل تكون على دراية كافية بالوسائل الاحتياطية اللازمة للسلامة المهنية وبالعودة إلى أحكام قانون العمل القطري فقد كلفت المادة ١٠٠ منه إدارة تفتيش العمل بأن تراقب أخذ صاحب العمل لتلك الاحتياطات، وألزمت مفتش العمل عند وقوفه على وجود خطر داهم يهدد صحة العمال أو سلامتهم، أن ترفع الأمر إلى الوزير لإصدار قرار بغلق مكان العمل كلياً أو جزئياً، أو بإيقاف عمل آلة أو أكثر، حتى تزول أسباب الخطر مع إلزام صاحب العمل بدفع أجور العمال كاملة، أثناء فترة الغلق أو الإيقاف. أما إذا كان الخطر غير داهم، فيمكن لمفتش العمل أن يكتفي بتبنيه صاحب العمل^٢ بضرورة اتخاذ الإجراءات اللازمة لاستبعاد الخطر. وبالتالي فإن مفتش العمل يمارس نوعين من الرقابة:

- رقابة قانونية تتمثل بمدى التزام صاحب العمل بتطبيق النصوص القانونية.
 - ورقابة تقنية تتمثل بمراقبة مدى تطابق المعدات والمواد المستخدمة مع قواعد السلامة.
- لكن قانون العمل القطري لم يضع قواعد عامة للرقابة التقنية مفضلاً ترك المسألة للقرارات والتعليمات، وذلك على خلاف قانون العمل الفرنسي الذي حدد في نصوصه وسائل السلامة التي

١ على الرغم من غياب النصوص القانونية إلا أنه يجب الإشارة إلى أن قسم السلامة والصحة المهنية في وزارة العمل القطرية أصدر أكثر من كتيب أسماء دليل السلامة. من ذلك مثلاً دليل السلامة في منصات العمل والسقالات، ودليل السلامة في الأناوش البرجية

٢ في قانون العمل الفرنسي فإن هذا الانذار يجب أن يكون مكتوب. انظر المادة ل ١-١٢١؛

يجب على مفتش العمل التحقق منها^١.

وقد ينجم عن تلك الرقابة اتخاذ إجراء له طبيعة الجزاء الإداري، الذي يمكن أن يصل إلى حد الإيقاف المؤقت لجزء من الأشغال محل الشك. كما يمكن له تحرير ضبط بالواقعة وإرساله إلى القضاء لاتخاذ إجراء قضائي؛ حيث تبدأ مرحلة الضمانات القضائية.

ثانيا- الضمانات القضائية

سبق وأن بيّنا في المبحث الأول الصلة الوثيقة لحق العامل في السلامة المهنية بحقوق الإنسان وخاصة منها تلك للصيقة بشخصه كإنسان. كما بيّنا أن التزام صاحب العمل بسلامة عماله مهنياً هو وإن كان في البداية يعتبر التزاماً عقدياً بنتيجة، إلا أنه أصبح اليوم التزاماً قانونياً بتحقيق نتيجة. كما أن الفقه بعمومه يرى أن كل شرط في عقد العمل ينص على تخلي العامل عن حقه في السلامة وغيرها من الحقوق يقع باطلاً، لما يقتضيه ذلك من تعامل على السلامة الجسدية للعامل، فيقع التنازل باطلاً بطلاناً مطلقاً لانتهاء مالية جسم الإنسان^٢.

وبناء على ذلك فقد بسط القضاء رقابته على عقود العمل مقررراً أن صاحب العمل المرتبط مع العامل بعقد عمل يلتزم بموجب ذلك العقد بالالتزام بالسلامة وهو التزام بنتيجة^٣. كما أن الغرفة الجنائية بمحكمة النقض الفرنسية قررت أنه لا يمكن لقضاة الموضوع أن يعفوا أنفسهم من البحث فيما إذا كان المسؤول عن السلامة في المنشأة قد ارتكب إهمالاً أو عدم حيطة من خلال امتناعه عن اتخاذ إجراءات كانت تستدعيها ظروف الحال^٤. ففي الالتزام بالسلامة كالتزام بنتيجة، فإن محكمة النقض الفرنسية تشير إلى المادة ١١٤٧ مدني كأس للمسؤولية بنتيجة باعتبارها شريعة عامة لقواعد المسؤولية العقدية، وبالتالي تطبق القواعد العامة للمسؤولية العقدية في م ١١٤٧ و ١١٤٨ من القانون المدني الفرنسي^٥.

لكن هنالك إشكالية تتعلق بالعمل الشاق، كأعمال البناء والأشغال العامة في الطرقات، ففي هكذا أعمال فإن الإصابة قد تحدث بسبب المشقة نفسها وليس بفعل حادث خارجي. فهل تؤثر

١ . نص قانون العمل الفرنسي على وجوب أن يتحقق مفتش العمل من حالة تطابق تجهيزات العمل ووسائل الحماية المشار إليها بالمادة ١-٤٢٢١ مع القواعد التي تطبق عليها م ل ١-٤٧٢٢.

٢ . انظر في ذلك: مندر الفضل، التصرف القانوني في الأعضاء البشرية، عمّان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٢، ص ٢٤.

وراجع كذلك راشد محمدي، الحرمة الجسدية في القانون التونسي، ص ١٠٨،

3 . Carine URSINI. Le corps de la personne au travail selon le droit social. Thèse Université Lumière Lyon 2. N° 113.

4 Cass. crim.. 11 juin 1987. n°86-90.933

5 Cass. soc.. 7 décembre 2011. n°10-22.875. B.C.V n°287 ; 11 octobre 1994. n°91-40.025. B.C. V n°269.



طبيعة العمل الشاق على الحق في السلامة، وهل يشكل موقف القضاء من هذه المسألة ضماناً للالتزام بالسلامة؟

في الواقع لا يوجد في قانون العمل القطري نص يعالج هذه المسألة بشكل مباشر، وإنما هنالك نصوص تتعلق بالحق في الراحة وتحديد ساعات العمل المستمر دون توقف وكذلك ساعات العمل الإضافية^١، بما يفهم منه حرص المشرع القطري على عدم وقوع العامل في مشقة تؤدي إلى إصابته بمرض، وهي جميعها أحكام تتسجم مع الاتفاقيات الدولية رقم ١ لسنة ١٩١٩ / ١٤ لسنة ١٩٢١ / ٤٧ لسنة ١٩٣٥. ومع ذلك فقد كان من الأفضل ورود نص صريح ومباشر في قانون العمل يحدد مسؤولية صاحب العمل عن نتائج العمل الشاق، خاصة وأن قطاع البناء والأشغال العامة في الطرقات وغيرها هو القطاع الأنشط في دولة قطر نتيجة لاستضافة قطر لكأس العالم لكرة القدم لعام ٢٠٢٢. فضلاً عن أن النص الصريح يجنبنا حدوث اجتهادات متناقضة حول هذا الموضوع، ويجنبنا كذلك صدور أحكام تنفي أو تضيق من مسؤولية صاحب العمل. فمثلاً، اجتهاد محكمة النقض المصرية في هذا الموضوع جاء ليضيق من مسؤولية صاحب العمل، فنصت على أنه: ما لم يبد العامل اعتراضاً على تشغيله ساعات عمل إضافية بسبب ظروفه الصحية، فتكليفه بها لا يعد سندا لمسؤولية صاحب العمل عما يلحقه من إصابة عن الإرهاق من هذا العمل^٢.

أما في فرنسا، فقد نصت الفقرة الأولى من المادة ل ١-١٢١ من قانون العمل^٣ على التزام صاحب العمل باتخاذ إجراءات ضرورية من أجل تجنب المشقة في العمل، كتعريض العامل لعوامل المجازفة المهنية المرتبطة بالإكراه الجسدي، أو تعريضه لظروف بيئية عنيفة، أو تعريضه لإيقاع عمل يمكن أن يترك أثراً دائماً على صحته. وفي حالات العمل الشاق ينبغي على صاحب العمل أن يسجل في سجل فردي ظروف المشقة التي يتعرض لها العامل. وبنتيجة هذا النص الصريح والمباشر قررت الغرفة الاجتماعية في محكمة النقض الفرنسية أن صاحب العمل الذي لم يتخذ إجراءات احتياطية لمواجهة الضغط الناجم عن ظروف العمل يعتبر مقصراً في التزامه بضمان سلامة العامل^٤.

في الواقع، إن ما سبق ذكره يندرج ضمن الإجراءات الوقائية الهادفة إلى تجنب حدوث إصابة

١. انظر المواد ٧٣ وما بعد من قانون العمل القطري.

٢. نقض. طعن رقم ٩٩ لسنة ٤٩ ق جلسة ١٥/٤/١٩٨٠. س ٣١. ص ١٠٨٨.

٣. تم إدخال هذه الفقرة الخاصة بالعمل الشاق إلى هذه المادة بالقانون ٩ نوفمبر ٢٠١٠.

4 Cass. Soc. 17 février 2010. N°08-44-298 RJS 5/10

العمل. فإذا حدثت الإصابة بالرغم من اتخاذ كل الوسائل الاحتياطية المقررة قانونياً وتنظيمياً، فإن مسؤولية صاحب العمل عنها تقوم بناءً على ما أكدته الاجتهادات السابقة من أن التزام صاحب العمل بسلامة عماله مهنيًا هو التزام بنتيجة. لكن في هذه الحالة تقتصر مسؤولية صاحب العمل الذي لم يقصر بالتزاماته القانونية والعقدية على تعويض قانوني لجبر الضرر الناجم عن الإصابة فقط. فقد أكدت محكمة التمييز القطرية أن المادة ١١٠ من قانون العمل تدل على أن التعويض الملزم لصاحب العمل هو تعويض قانوني قصد به المشرع جبر الضرر الناجم عن إصابة العامل، دون أن يستلزم القانون ثبوت الخطأ من جانب صاحب العمل. وبالتالي فلا مسوغ لطلب العامل التعويض الكامل بعنصريه المادي والأدبي وفقاً لأحكام المسؤولية التقصيرية، ما لم يكن مستنداً إلى خطأ تقصيري في جانب صاحب العمل وتوافرت علاقة السببية بين الخطأ والضرر^١.

١ الطعن رقم ٢٤ لسنة ٢٠١٠ جلسة ٢٢/٣/٢٠١٠. ص ٦. ص ٢٤١.



الخاتمة والتوصيات

اتضح من خلال هذا البحث أن مفاهيم حقوق الإنسان أخذت تلقي بظلالها على علاقات العمل. فمنذ القرن التاسع عشر تطورت أدوات العمل بما تمثله من مخاطر على صحة العمال، وتبع هذا التطور اعتماد أكبر على العمال وعلى الآلات، فأصبح العمال في حالة تماس مباشر مع أدوات إنتاج خطيرة، مما استدعى التركيز على قضايا السلامة والصحة المهنية، واعتماد مفاهيم جديدة تقوم على احترام حقوق الإنسان الأساسية ومنها الحق في الصحة والسلامة المهنية. فبرزت مفاهيم جديدة مثل: بيئة العمل، والخطأ غير المعذور، والمسؤولية من دون خطأ. وقد انعكس ذلك على العديد من الاتفاقيات الدولية التي عرضناها في هذا البحث. ولقد كان إنشاء منظمة العمل الدولية في مطلع القرن العشرين بمثابة تجسيد لفكرة أن السلام الشامل والدائم لا يمكن أن يقوم إلا على قاعدة من العدالة الاجتماعية، لذلك نصت ديباجة دستور المنظمة على أن تحسين ظروف العمل يمثل حالة مستعجلة مثل: حماية العمال من الأمراض المهنية ومن حوادث العمل. وسارعت بعض الدول للاستجابة لتلك الرؤية الجديدة لحق العامل في السلامة المهنية فمنحته حقوقاً جديدة مثل: الحق في الانسحاب.

ولقد كانت دولة قطر - منذ أن فازت باستضافة تنظيم كأس بطولة كأس العالم لكرة القدم ٢٠٢٢- محط أنظار المنظمات المعنية بحقوق الإنسان عموماً وحقوق العمال خصوصاً؛ نظراً لاتساع قطاع الإنشاءات والتشييد والأشغال العامة، وهو القطاع الأخطر على السلامة المهنية. وبنتيجة هذه الدراسة التحليلية على ضوء الرؤية المعاصرة للحق في السلامة تبين أن الإطار العام لقانون العمل القطري يتوافق في جل أحكامه مع الاتفاقيات الدولية، سواء من حيث الاهتمام الخاص بسلامة العمال من الأحداث والنساء، أم من حيث الاهتمام العام للحق بالسلامة لجميع فئات العمال مثل: الحق في العلم، والحق في الراحة، والحق في التدريب، والحق في الوقاية... الخ. وعرضنا مدى الانسجام مع الرؤية الدولية المعاصرة لهذا المفهوم.

ومع ذلك فإننا انتهينا في عدد من التحليلات إلى أن الوضع سيكون أفضل لو تمت مراعاة بعض المسائل التي نجلها في التوصيات الآتية:

- في مسألة العمل الشاق بطبيعته، من الأفضل ورود نص صريح ومباشر في قانون العمل يحدد مسؤولية صاحب العمل عن نتائج العمل الشاق؛ لأن هذه المسألة لانص عليها.

- في مسألة تقييم مخاطر العمل، كان من الأفضل لو أن المشرع القطري نص على أن تلتزم كل منشأة وفروعها بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة وإعداد

خطة الطوارئ لحماية المنشأة والعاملين بها عند وقوع الكارثة.

- فيما يتعلق بحالة الخطر الحال، فإننا نوصي المشرع القطري بالنص على حق العامل بالانسحاب من مكان العمل، إذ إن الحق في الانسحاب يمكن أن يكون مكتملاً للأحكام المتعلقة بتفتيش العمل؛ لأن مفتش العمل يكون تدخله على التراخي من حيث الزمان، فلا بد للعامل أن يتخذ قراره بنفسه عندما يستشعر الخطر الحال.

- فيما يتعلق بالعقوبات، فإن الفصل السادس عشر من قانون العمل القطري جاء خالياً من أي نص يعاقب على الإخلال بالتزام صاحب العمل بتأمين الاحتياطات اللازمة لحماية العمال التي نصت عليها المادة مئة من القانون. لذلك نوصي بإدراج المادة مئة من قانون العمل ضمن النصوص المعاقب على عدم الالتزام بها.

المراجع :

أولاً- باللغة العربية :

- المراجع العامة :

البهي، سمير يوسف. قانون العمل القطري. عقد العمل الفردي. النص الشرح الأحكام. الطبعة الأولى. دار الفكر والقانون. المنصورة. ٢٠١٣
الفضل، منذر. التصرف القانوني في الأعضاء البشرية، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٢.

محمدي، راشد. الحرمة الجسدية في القانون التونسي. الطبعة الأولى. بلا تاريخ.

- اجتهادات محكمة النقض المصرية:

الطعن رقم ١٠٥ لسنة ٢٠٠٨. جلسة ٢٠٠٨/١٢/٦١ - س ٤. ص ٥٢٤.

الطعن رقم ٢ لسنة ٢٠١١. جلسة ٢٠١١/٣/٢٨.

طعن رقم ٩٩ لسنة ٤٩ ق جلسة ١٩٨٠/٤/١٥. س ٣١. ص ١٠٨٨.

الطعن رقم ٢٤ لسنة ٢٠١٠. جلسة ٢٠١٠/٣/٢٣. س ٦. ص ٢٤١.

- الاتفاقيات الدولية:

- الاتفاقية رقم ١ لسنة ١٩٢٠ بشأن تحديد ساعات العمل في المنشآت الصناعية بثماني ساعات يومياً ب ٤٨ ساعة أسبوعياً.

- الاتفاقية رقم ٧٥ لسنة ١٩٧٤ بشأن الوقاية من الأخطار المهنية الناتجة عن المواد والعوامل المسببة للسرطان والسيطرة عليها.



- الاتفاقية الدولية رقم ١٤٨ لسنة ١٩٧٧ بشأن بيئة العمل (تلوث الهواء ، الضوضاء ، الاهتزازات) .
- الاتفاقية رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٨ بشأن علاقات العمل ..
- الاتفاقية رقم ١١٦ لسنة ١٩٨١ بشأن السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.
- الاتفاقية رقم ١٣٢ لسنة ١٩٨٥ بشأن إقامة بيئة عمل آمنة وصحية وملائمة لقدرات العاملين.
- القوانين والقرارات الوزارية:
قانون العمل القطري.
- قرار وزير شؤون الخدمة المدنية والإسكان رقم ١٥ لسنة ٢٠٠٥ .
- القرار الوزاري رقم ١٢١ لسنة ٢٠١٥ بشأن سياج موقع العمل
- القرار الوزاري رقم ١٥ لسنة ٢٠٠٥ .

ثانياً- باللغة الفرنسية :

- Ouvrages generaux:

- Bonnechère, M. Le corps laborieux : réflexion sur la place du corps humain dans le contrat du travail, Dr. Ouvrie. 1994.
- Carine URSINI, Le corps de la personne au travail selon le droit social. Thèse Université Lumière Lyon 2.
- CORNU, Gérard. Assoc. H. Capitant, Vocabulaire juridique , PUF, 2007. V° Sécurité
- Jammaud, Antoine. La place du salarié individu dans le droit français du travail Jean Pélissier, Gille Auzero, Emmanuel Dockès : Droit du travail. 27ème éd. 2013. Dalloz.
- *Articles:*
- JB YGONIN, *Observations sur les maladies des ouvriers employés dans la Manufacture impériale des tabacs de la ville de Lyon* , Lyon, Imprimerie de H. Storck, 1866,
- G. Pignarre, L'obligation de sécurité patronale entre incertitudes et nécessité ; RDT. 2006. 150.
- Rapport II, Commission du bâtiment, du génie civil et des travaux publics, neuvième session, Genève, 1977, sur la stabilisation de l'emploi et des gains dans l'industrie de la construction, et conclusions. no 82, Bulletin officiel, 197
- B. I. T. rapport iii. programme des activités sectorielles. commission du bâtiment, du génie civil et des travaux publics. onzième session :

Mesures visant à surmonter les obstacles qui s'opposent au respect des normes de l'OIT dans l'industrie de la construction.

- Bulletin d'informations sociales 1/86. P 128
- Sécurité et hygiène dans les travaux du bâtiment et les travaux public, Recueil de la directive pratique du B I T ; Genève 1974
- Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois, Conférence européenne, Cologne, 28 oct . 1980.

- La jurisprudence :

Civ 3eme, 11 mai, 2005: Bull. Civ. III, n° 103.

Cass. soc., 28 février 2002, n°99-17.201, B.C.V n°81

Cass. soc., 21 juin 2006, n°05-43.914, B.C. V n°223.

Cass. Soc. 10 nov. 2009, n 08-41.497, Dr. soc. 2010, 110.

Cass. Soc. 10 mai. 2001, RJS 7/01. N 872

Cass. Soc. 23 avr. 2003, D. soc. 2003. 805

Cass. Soc., 28 février 2002, n°00-11.793, B. C. V n°81, arrêt n°3.

Cass. Soc., 28 janvier 2009, n°07-44.556, B. C. V n°82.

Cass. SOC. 28 JANV. 2009, N 07-44.556. JCPS. 2009. 1226, note p-Y. Ver-kindt.

Cass. Crim. 8 oct. 2002. Bull. Crim. N 181

Cass. Soc. 28 fev 2002, n 00-11.7931.

Cass. Civ 2eme ch, 6 avril 2004, n 02-30.688.

Cass. crim., 11 juin 1987, n°86-90.933.

