



المجلد ٦، العدد ١، ٢٠٢٥

## السلامة والصحة المهنية في ضوء أحكام منظمة العمل الدولية

معرف الوثيقة الرقمي (DOI): 10.21608/IJDJL.2024.310746.1263

الصفحات ١٦٠ - ٢١٦

**أحمد طلحا حسين**

مدرس القانون الدولي، قسم القانون والدراسات البيئية، معهد الدراسات البيئية  
بجامعة العريش

المراسلة: أحمد طلحا حسين، مدرس القانون الدولي، قسم القانون والدراسات البيئية، معهد الدراسات البيئية  
بجامعة العريش.

البريد الإلكتروني: ahmed\_talha78@yahoo.com

تاريخ الإرسال: ٠٧ أكتوبر ٢٠٢٤، تاريخ القبول: ٢٧ نوفمبر ٢٠٢٤

نسق توثيق المقالة: أحمد طلحا حسين، السلامة والصحة المهنية في ضوء أحكام منظمة العمل الدولية، المجلة  
الدولية للفقه والقضاء والتشريع، المجلد ٦، العدد ١، ٢٠٢٥، صفحات (١٦٠ - ٢١٦).

Volume 6, Issue 1, 2025

**Occupational Safety and Health In Light Of The Provisions Of The International  
Labour Organization**

DOI:10.21608/IJDJL.2024.310746.1263

Pages 160 - 216

**Ahmed Talha Hussien**

**Doctor of Public International Law, Environmental Studies Institute, Arish University**

**Correspondance:** Ahmed Talha Hussien, Doctor of Public International Law,  
Environmental Studies Institute, Arish University.

**E-mail:** ahmed\_talha78@yahoo.com

**Received Date:** 07 October 2024, **Accept Date :** 27 November 2024

**Citation:** Ahmed Talha Hussien, Occupational Safety and Health In Light Of The  
Provisions Of The International Labour Organization, International Journal of Doctrine,  
Judiciary and Legislation, Volume 6, Issue 1, 2025 (160-216).

## الملخص

تشمل قواعد السلامة والصحة المهنية جميع الإجراءات التي تتخذها المؤسسة في سبيل الحفاظ على أرواح من يتعاملون معها، بداية من سلامة العاملين بها والحفاظ على صحتهم الجسدية والنفسية، مروراً بالعملاء التي تقدم لهم هذه الخدمات ومنع إصابتهم بأى خطر، والحق في السلامة والصحة المهنية ناجم عن الحق في العمل ومرتبطة أيضاً بشكل مباشر بأغلب حقوق الإنسان.

ونهدف من خلال البحث معرفة دور منظمة العمل الدولية في تعزيز وحماية الحق في السلامة والصحة المهنية، من خلال إلقاء الضوء على النظام القانوني لمنظمة العمل الدولية، لبيان ظروف نشأتها وأهدافها ونظام العضوية، ولمعرفة الأجهزة الرئيسية للمنظمة، لفهم مدي اتفاق طبيعة وعملية التعزيز مع طبيعة منظمة العمل الدولية ومكانتها، وآلياتها التي يمكن استخدامها لتنظيم العلاقات الدولية في مجال الحق في العمل بصفة عامة، ونجحت منظمة العمل الدولية في إدخال إصلاحات قضت على أفضح أشكال الظلم في عدد كبير من البلدان، ومن خلال تعزيز الجوانب المختلفة لبيئة العمل ليشعر فيها الأفراد بالسلامة والأمان والرضا الوظيفي، وبلوغ مستوى أعلى في التطور الوظيفي، عن طريق دور المنظمة في التشريع والرقابة لقواعد السلامة والصحة المهنية.

ووقعت مصر على العديد من الاتفاقيات المتعلقة بالحق في السلامة والصحة المهنية، وأخذت الكثير من الخطوات من أجل تنفيذ التزاماتها الدولية في هذا الشأن، لتعزيز الحق في السلامة والصحة المهنية عن طريق نصوص قانونية وتشريعية، بما يضمن موائمة مستمرة للنص التشريعي، لضمان مواكبة التطورات المحلية، مع التطورات الدولية، خاصة في ظل تلاشي الحدود بين الدول بفضل التقدم الكبير في الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات.

**الكلمات المفتاحية:** السلامة والصحة المهنية، بيئة العمل، منظمة العمل الدولية، الرقابة الدولية، قانون العمل الدولي.

## Abstract

Occupational safety and health are all measures taken to preserve the lives of those who deal with it, starting with the safety of its workers and maintaining their health, passing through the clients to whom these services are provided, and preventing them from being exposed to any danger. The right to occupational safety and health results from the right to work.

Through this research, we aim to know the role of the International Labor Organization in promoting and protecting the right to occupational safety and health, by shedding light on the legal system of the International Labor Organization, to clarify the circumstances of its establishment, objectives and membership system, and to know the main bodies of the organization, to understand the extent of the agreement of the nature and process of promotion with the nature of the International Labor Organization, its position and mechanism that can be used to organize international relations in the field of the right to work in general, and the International Labor Organization succeeded in introducing reforms

that eliminated the most horrific forms of injustice in a large number of countries, and by strengthening the various aspects of the work environment so that individuals feel safe, secure and satisfied with their jobs, and reach a higher level of career development, through the role of the organization in legislating occupational safety and health rules and oversight.

Egypt has signed many agreements on the right to occupational safety and health. It has taken many steps to implement its international obligations in this regard and to work to enhance the right to occupational safety and health through legal and legislative texts, including continuous harmonization of the legislative text, to ensure that local developments keep pace with international developments.

**key Words:** Occupational safety and health, the work environment, the International Labour Organization, international oversight, international labour law.

### مقدمة: تمهيد

يعد العمل بحسب الأديان السماوية أمراً إلهياً وواجباً أساسياً على المجتمع بكافة أطيافه، فهو ناموس الحياة وشرط لاستمرار وديمومة الكون وازدهاره، وبقاء الإنسان وتطوره وموه مرتبب بالعمل، كما أن بقاء الدول والحضارات - في جل جوانبها- مرتبب بالعمل.

وتعمل منظمة العمل الدولية<sup>(1)</sup>، على ضمان تطبيق الحقوق الأساسية في العمل، في ضوء المعايير الأساسية، خاصة بعد التحوّلات الجذرية، بسبب العولمة والتغيّرات التكنولوجية الطارئة التي فتحت أبواباً جديدة لتحقيق الإزدهار، لكنها نتج عنها الكثير من المخاطر والمخاوف المتزايدة التي يثيرها<sup>(2)</sup>.

والعمل ليس مجرد سلعة أو منتج غير متحرك يمكن التفاوض عليه، طمعاً بالربح الأعلى أو السعر الأرخص، فالعمل اللائق مرتبب باحترام الفرد لذاته ورفاهه وموه كإنسان، ومعايير العمل الدولية هي خير سبيل لتوفير العمل اللائق؛ ولتحقيق تنمية اقتصادية فعلية، لا بدّ من توفير فرص عمل وظروف عمل ينعم فيها الفرد بالحرية والمساواة والسلامة والكرامة، ومن هنا تحرص معايير العمل الدولية على أن تبقى جهود التنمية منصّبة على تحسين مستوى الرفاه لدى الجميع.

فأضحى من الضروري وجود إجراءات وخطط للحفاظ على سلامة وصحة الموظفين والعاملين وكذلك العملاء ووضعهم في مقدمة الأولويات، لتقليل من حجم الإصابات والحوادث في مكان العمل؛ وتعزيز قدرتهم على أداء العمل.

(1) International Labour Organization (ILO)، والتي يُمكن اختصارها بالرمز (ILO)

(2) تجدر الإشارة أنه في عام ١٩٦٩، تلقت المنظمة جائزة نوبل للسلام لتحسين السلام بين الطبقات، والسعي من قبل العدالة للعاملين، وتوفير المساعدة التقنية للدول النامية الأخرى...لمزيد من تفاصيل علي الموقع الرسمي للأمم المتحدة على رابط: <https://ar.org.un.www/ilo/prize-peace-nobel/us> تاريخ الزيارة ٢٠٢٣/١١/١

## مشكلة البحث

تحرص معايير منظمة العمل الدولية على أن تبقى جهود التنمية منصبة على تحسين مستوى الرفاه لدى الجميع، ليتمتع ملايين الأشخاص بتلك الحقوق، بفضل القواعد المتعددة التي وضعتها منظمة العمل الدولية لتعزيز قواعد السلامة والصحة المهنية.

وتكمن المشكلة الأساسية للبحث في الإجابة على السؤال الآتي:

كيف ساعدت منظمة العمل الدولية في نشأت وتعزيز قواعد السلامة والصحة المهنية؟

وإبان الإجابة الرئيسة لموضوع البحث سوف تناول بالإجابة على الأسئلة الفرعية الآتية:

- ١- ما مفهوم السلامة والصحة المهنية، وما طبيعة تلك القواعد وأهميتها؟
- ٢- كيف نشأت منظمة العمل الدولية، وما النظام القانوني لمنظمة العمل الدولية؟
- ٣- ما دور الرقابي والتشريعي لمنظمة العمل من أجل حماية قواعد السلامة والصحة المهنية؟
- ٤- ما الخطوات التشريعية والإدارية التي اتخذتها مصر تنفيذًا للالتزامات الدولية التي تعهدت بها في مجال السلامة والصحة المهنية؟

## أهمية البحث

يعد العمل اللائق نتيجة مرتبطة باحترام الفرد لذاته ورفاهه ونموه كإنسان، وتعد معايير العمل - ويأتي على رأسها قواعد السلامة والصحة المهنية الدولية - هي خير سبيل لتوفير العمل اللائق، لتحقيق تنمية اقتصادية فعلية، فلا بدّ من توفير فرص عمل ينعم فيها الفرد بالصحة والمساواة والسلامة<sup>(٣)</sup>.

فالسلامة والصحة المهنية من متطلبات بيئة العمل؛ فالبيئة الصالحة هي نواة زيادة الانتاجية والتنمية في شتى المجالات، باعتبارها الإطار الذي يحوى الموارد البشرية والمادية، ولذا ترتبط موضوعات الأمن والسلامة والصحة المهنية - ارتباطاً وثيقاً - بالجوانب الإنسانية والأخلاقية من قبل أصحاب الأعمال تجاه العاملين، فجوهر السلامة والصحة المهنية يتجسد في تحقيق أهداف المنشأة وزيادة الانتاجية من ناحية، ومنع الأمراض والإصابات والكوارث الصناعية من ناحية أخرى.

## هدف البحث

يهدف البحث إلى عدة أهداف أهمها:

- ١- دعم المبادئ القانونية اللازمة لتأصيل مفهوم قواعد السلامة والصحة المهنية، للوصول لمبادئ قادرة على أن تعمق من معرفتنا وتزيد من فهمنا لكل من التشريعات الدولية والداخلية في هذا الشأن، لتتلاقى أوجه القصور في الاتفاقيات القادمة والمكتملة.

<sup>(3)</sup>Prof. Jef Van Langendonck: The Meaning Of The Right To Social Security, Institute of Social Law, Katholieke Universiteit Leuven, without publication year.P2.

٢- القاء الضوء على ظروف نشأة المنظمة لفهم أهدافها ومعرفة اختصاصاتها، ودراسة النظام القانوني الحاكم لمنظمة العمل الدولية، موضحاً نظام العضوية والأجهزة الرئيسية للمنظمة، لفهم مدي ارتباط ظروف النشأة والنظام القانوني بحماية الحق في السلامة والصحة المهنية.

٣- إبراز دور منظمة العمل الدولية التشريعي، وكيف قامت بإثراء قواعد المتعلقة بالقانون الدولي للعمل بشكل عام وحق السلامة والصحة المهنية بوجه خاص، وكذلك مفهوم الدور الرقابي للمنظمة، في هذا الشأن في ضوء استكشاف المؤثرات الجديدة التي طرأت على الحق في السلامة والصحة المهنية في الساحة الدولية، وكيفية تأثيرها على حقوق العمال داخل الدول.

٤- تفسير وشرح جوانب المشاكل القانونية الحالية الناجمة عن تطبيق الاتفاقيات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية في مصر، والتنبيه بالمشكلات التي من الممكن أن تنشأ للوقاية منها، والبحث عن الحلول المناسبة لها، مع رصد آراء الفقه والقضاء.

## منهج البحث

توجب علينا طبيعة الدراسة إتباع المنهج التحليلي لتحليل أحكام الاتفاقيات الدولية ومعايير العمل الصادرة من منظمة العمل الدولية في مجال السلامة والصحة المهنية، من ثمّ دراستها بأسلوب متعمق، ورصد موقف الفقه الدولي والمحلي واتجاهاته لإجراء تعميمات تساعد في معرفة حقوق الأفراد وكذا معرفة التزاماتهم من جهة، وتحليل أحكام التشريعات الداخلية لجمهورية مصر العربية من جهة أخرى.

## خطة البحث

سوف نقوم بتقسيم البحث لأربعة مباحث نتناول المبحث الأول مفهوم السلامة والصحة المهنية وأهميتها، وفي المبحث الثاني نسلط الضوء على النظام القانوني لمنظمة العمل الدولية، أما في المبحث الثالث نقوم بشرح دور منظمة العمل الدولية في التشريع والرقابة لقواعد السلامة والصحة المهنية وفي المبحث الرابع والأخير تحت عنوان دور مصر في تنفيذ التزاماتها الدولية المتعلقة بالحق في السلامة والصحة المهنية.

## المبحث الأول: مفهوم السلامة والصحة المهنية وأهميتها

### تمهيد وتقسيم

تصدرت قواعد السلامة والصحة المهنية قائمة الموضوعات التي حظيت بالتنظيم القانوني في الكثير من البلدان، حتى قبل قيام منظمة العمل الدولية، ومبعث آثار هذا الالتزام اتصال هذه القواعد بصحة وسلامة العمال، وعلى الرغم من التقدم البطيء وإن كان مستمرا في كثير من البلدان، فإن الحوادث والأمراض المهنية، والحوادث الكبرى لا تزال كثيرة الحدوث بصورة بالغة، ولا تزال تكلفتها كبيرة من حيث المعاناة الإنسانية والأعباء الاقتصادية، ولا تزال هناك بلدان كثيرة لا تتوافر لها النظم الفعالة لتسجيل الحوادث والأمراض المتصلة بالعمل.

بالإضافة لبعض الإجراءات الضرورية التي تتطلب أسباباً تقنية واقتصادية وتجارية، لتحقيق العدالة الاجتماعية في المجتمع، وتتطلب الوقاية من الحوادث وأمراض العمل مشاركة واسعة من قبل الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، لنشر ثقافة السلامة والصحة المهنية، بتحديد مفهوميها والهدف منها وطبيعتها وكذلك أهميتها، وسوف نتناول مفهوم السلامة والصحة المهنية وأهميتها في مطلبين:

• **المطلب الأول:** مفهوم وطبيعة السلامة والصحة المهنية.

• **المطلب الثاني:** أهمية السلامة والصحة المهنية.

### المطلب الأول: مفهوم وطبيعة السلامة والصحة المهنية

#### تمهيد و تقسيم

تطورت على مر السنين متطلبات السلامة والصحة المهنية، ومن خلال عملية تدريجية ومستمرة توسعت مجالات اهتمام السلامة والصحة المهنية، من مكان العمل لتوضيح الأسس القائمة عليها، على المستوى المحلي، حتى وصلت أخيراً إلى الساحة العالمية، ومن خلال هذين الفرعين نتناول دراستنا في هذا المطلب علي النحو الآتي:

• **الفرع الأول:** هدف وماهية السلامة والصحة المهنية.

• **الفرع الثاني:** طبيعة مبدأ الصحة والسلامة المهنية.

### الفرع الأول: هدف وماهية السلامة والصحة المهنية

#### أولاً- هدف السلامة والصحة المهنية

وفقاً لما جاءت به اللجنة المشتركة بين منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية والمعنية بالصحة المهنية في دورتها الأولى (١٩٥٠)، والذي نُقِّح في دورتها الثانية عشرة (١٩٩٥)، ينبغي للصحة المهنية أن: «تهدف إلى المحافظة على تحقيق أعلى درجة من الصحة البدنية والعقلية والرفاه الاجتماعي للعمال في جميع المهن»<sup>(٤)</sup>.

ويعد مبدأ السلامة والصحة المهنية من الشروط الأساسية لتوفير بيئة عمل آمنة وصحية خالية من الأمراض والإصابات والكوارث، لينعم العامل بالأمان، ولذلك أضحي هذا المصطلح مستخدماً في الاتفاقيات الدولية للتعبير عن هذه البيئة، ويشمل مصطلح «السلامة والصحة المهنية» شقين:

الأول: السلامة المهنية من الأخطار التي يواجهها العامل بسبب ما يستخدمه من الآت ومعدات وسلامة تلك الأدوات والمعدات.

الثاني: الصحة المهنية في بيئة العمل، والوقاية من الأضرار الصحية والأوبئة الناشئة عن ممارسة مهنة معينة، وبالتالي فقد أضحي موضوع السلامة والصحة المهنية من الموضوعات الحيوية والتي تهدف إلى حماية عناصر

<sup>(٤)</sup> مكتب العمل الدولي: التقرير السادس أنشطة منظمة العمل الدولية المتصلة بالمعايير في مجال السلامة والصحة المهنيين، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩١ لسنة ٢٠٠٣، الطبعة الأولى، ٢٠٠٣، ص٧.

مقومات الإنتاج الأساسية في المنشآت<sup>(٥)</sup>.

وتهدف السلامة والصحة المهنية - في المقام الأول - إلى حماية العاملين من الحوادث المحتملة، لتجنب إصابتهم أو المساس بسلاماتهم، من خلال دراسة الجوانب البيئية للعمل وما يحتمل أن ينتج عنها من مخاطر، والحد من مخاطر المعدات والآلات والمواد المستخدمة سواء على العمال أو مكان العمل للحفاظ على سلامة جميع من في المؤسسة والمجتمع؛ لتكفل لهم عيشة آمنة ومطمئنة<sup>(٦)</sup>.

فظروف وسلامة العمل هي بيئة تنفيذ العمل التي يقضى فيها العامل الوقت اللازم لإنجاز عمله سواء داخل المنشأة أو خارجها، وعدم توفير بيئة مناسبة وجيدة تحافظ على سلامة العامل الجسدية والصحية وتهيئة القدرة له على العطاء والانتاج؛ قد يعرض حياته للخطر، ويقلل من فرصته بالاستمرار بالعمل والاستقرار فيه<sup>(٧)</sup>، فمفهوم الأستقرار المهني يقصد به بقاء العامل في عمله وعدم انتقاله إلى أي تنظيم عمل آخر وعدم تفكيره في تغيير عمله إلى أي منشأة أخرى<sup>(٨)</sup>.

## ثانياً ماهية السلامة والصحة المهنية

يعرف جانب من الفقه السلامة والصحة المهنية بأنها: الحفاظ على صحة وسلامة العاملين وحماية المنشأة ومقومات الإنتاج إلى جانب حماية المجتمع من الآثار الاجتماعية السلبية الناجمة عن حوادث العمل<sup>(٩)</sup>.

ويرى جانب آخر أن السلامة والصحة المهنية هي تلك النشاطات والإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها في أماكن العمل التي قد تؤدي إصابتهم بالأمراض والحوادث<sup>(١٠)</sup>.

وبالنسبة لرابطة الصحة المهنية الدولية فالصحة المهنية هي «علم التنبؤ بالمخاطر التي تنشأ في مكان العمل أو تصدر عنه، والتي يمكن أن تضر بصحة ورفاه العمال، والتعرف على هذه المخاطر، وتقييمها، ومكافحتها، ويأخذ في الاعتبار أيضاً الأثر المحتمل لهذه المخاطر على المجتمعات المحلية المحيطة بمكان العمل وعلى البيئة عموماً»<sup>(١١)</sup>.

(٥) د. علا فاروق صالح عزام: قواعد السلامة والصحة المهنية في قانون العمل «دراسة مقارنة في النظامين المصري والأمريكي»، مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، جامعة الإسكندرية، المجلد ١، العدد ٢، يناير ٢٠٢٠، ص ٤.

(٦) د. إبراهيم عبدالسلام أحمد عبدالمطلب: إدارة السلامة والصحة المهنية وعلاقتها بإنتاجية العاملين، دراسة حالة الشركة السودانية لنقل الكهرباء المحدودة ٢٠١٧، مجلة الدراسات العليا، جامعة النيلين، مجلد ١١، عدد (١-٣٤) عام ٢٠١٨، ص ١٤٧.

(٧) عماد صالح الحمام: المساواة بين العمال في عقد العمل، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، ٢٠١٦، ص ٢٧٩.

(٨) نانسي أحمد إسماعيل: الاستقرار المهني للعامل في ضوء قوانين العمل والاتفاقيات الدولية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، ٢٠١٧، ص ٤٢١.

(٩) السيد العربي احمد حسن: النظم والتشريعات المعنية بالسلامة والصحة المهنية وسلامة الغذاء في مصر، بحث منشور على الأترنت على رابط <https://com.hrdiscussion.com/116173.html> تاريخ الزيارة ٢٠٢٣/٩/٥ م

(١٠) العقابله محمود ذياب: الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، دار الصفاء، عمان، الطبعة الأولى، ٢٠٠٢، ص ٤٥.

(١١) تجدر الإشارة أن الرابطة الدولية للصحة المهنية (ICOH) هي اختصار (International Commission On Occupational Health) وهي منظمة دولية غير حكومية تهدف إلى تعزيز التقدم العلمي والمعرفة وتطوير السلامة والصحة المهنية في جميع جوانبها، وتأسست في عام ١٩٠٦ في ميلانو باعتبارها اللجنة الدائمة للصحة المهنية، واليوم، تعد (ICOH) مؤسسة رائدة في العالم في مجال الصحة المهنية حيث تضم في عضويتها أكثر من ٢٠٠٠ متخصص من أكثر من ١١٠ دولة...لمزيد من تفاصيل الموقع الرسمي للرابطة على الرابط: <https://org.icohweb.com> تاريخ الزيارة ٢٠٢٣/٩/٧ م.

وتعرف قواعد السلامة والصحة المهنية بكونها جميع الإجراءات التي تتخذها المؤسسة في سبيل الحفاظ على أرواح من يتعاملون معها، بداية من سلامة العاملين بها والحفاظ على صحتهم الجسدية والنفسية، مروراً بالعملاء التي تقدم لهم هذه الخدمات ومنع إصابتهم بأى خطر<sup>(١٢)</sup>.

أما الجمعية الأمريكية لمهندسي السلامة فحاولت أن تضع تعريفا لقواعد السلامة والصحة المهنية بأنها: البرامج «المصممة للتخلص من المخاطر»<sup>(١٣)</sup>.

ومن جانبنا من الممكن أن نعرف السلامة والصحة المهنية بأنها: الحق المتفرع من الحق في العمل، ويهتم بصحة وسلامة ورفاه العمال والأفراد، وسلامة أدوات ومكان العمل، والحفاظ على البيئة المحيطة بالعمل.

### الفرع الثاني: طبيعة مبدأ الصحة والسلامة المهنية

أدت المنافسة الاقتصادية لوجود تقارب في التشريعات الاجتماعية بين أغلب البلدان، ووجود موجة من التشريعات بين الدول المختلفة، ومن ناحية أخرى حاولت الحركات العمالية وجود تدويل مشاكلهم، لتوفير حماية دولية لحقوقهم، وساعدت الأفكار الاشتراكية على نشر حقوقهم، وأصبح تقدم الدولة وحضارتها تقاس بمدى الالتزام بحقوق العمال<sup>(١٤)</sup>.

ولفهم طبيعة السلامة والصحة المهنية لابد من فهم مدى ارتباطها بحقوق الإنسان، خاصة أنها تبتثق من فكرة الحق، والحق أوسع معنى من الحرية، ويتضمن في طياته الحرية نفسها<sup>(١٥)</sup>.

### أولاً- السلامة والصحة المهنية كحق متفرع من الحق في العمل

العمل من الناحية القانونية هو كل فعل يقوم به العامل مقابل أجر وفي خدمة الجهة صاحبة العمل، ماديا وقانونيا سواء كان بشكل دائم أو عرضي أو مؤقت أو موسمي<sup>(١٦)</sup>.

ولكل فرد الحق في العمل، ويعد الحق في العمل أساسا لإعمال حقوق الإنسان والتمتع بحياة كريمة، ويشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لكل فرد لكسب رزقه عن طريق أداء عمل يختاره أو يرتضيه بحرية، والدول ملزمة بالإعمال التدريجي لهذا الحق، فضلا عن اتخاذ التدابير الملائمة لتهيئة بيئة ملائمة تُعزز فرص العمالة المنتجة، ويتعين على الدول أيضاً أن تكفل عدم ممارسة التمييز في ما يتعلق بجوانب العمل كافة<sup>(١٧)</sup>.

ويعد الحق في العمل من أهم حقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية، لذا فهو يحظى بمكانة خاصة على المستوى الدولي، من خلال النص عليه في العديد من المواثيق الدولية، وكذلك على المستوى الوطني من خلال

<sup>(١٢)</sup> مكتب العمل الدولي: التقرير السادس أنشطة منظمة العمل الدولية المتصلة بالمعايير في مجال السلامة والصحة المهنية، المرجع السابق، ص٧.  
<sup>(١٣)</sup> من الجدير بالذكر أن إدارة السلامة والصحة المهنية Occupational Safety and Health Administration، وتختصر (OSHA) هي جزء من وزارة العمل الأمريكية، ويعد مدير إدارة السلامة والصحة المهنية مساعد وزير العمل، وهو عضو في مجلس وزراء رئيس الولايات المتحدة. / <https://www.osha.gov> / تاريخ الزيارة ٢٠٢٣/٩/٧ م

<sup>(١٤)</sup> د. حسام الدين كامل الأهواني: شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية)، دار النهضة العربية القاهرة، ٢٠٢٠، ص٥١.

<sup>(١٥)</sup> عادل محمد عبد العزيز حمزة: الطبيعة القانونية لحقوق الإنسان، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، ١٩٩١ ص٣٥.

<sup>(١٦)</sup> عماد صالح الحمام: المرجع السابق ص٣٧.

<sup>(١٧)</sup> د.كلثوم بوخروبة: الحق في العمل، مجلة جيل حقوق الإنسان، الثامن، العدد ٤٢، نوفمبر ٢٠٢٢، ص ١٣.

تضمنه في النصوص الدستورية والتشريعية<sup>(١٨)</sup>.

وأكدت المادة ٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على القواعد الخاصة بالحق في السلامة والصحة في بيئة العمل<sup>(١٩)</sup>.

كما أكد العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على الحق في العمل بمعناه العام في المادة السادسة، ويتناول بوضوح البعد الفردي للحق في العمل بالاعتراف في المادة السابعة بأن «لكل شخص الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، ولا سيما بظروف عمل تكفل السلامة.

ولأهمية الحق في العمل وضرورة مراعاة حقوق جميع العمال، وفي ضوء التزايد المستمر في أعداد العمال المهاجرين، صدرت الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، واعتمدت الاتفاقية بناء على قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم ١٥٨/٤٥ بتاريخ ١٨ ديسمبر ١٩٩٠، ودخلت حيز النفاذ في ٢٠٠٣/٧/١، والاتفاقية هي معاهدة دولية شاملة، تؤكد على الصلة بين الهجرة والحق في العمل<sup>(٢٠)</sup>.

ووفقاً للمادة السابعة من الاتفاقية تتعهد الدول الأطراف - وفقاً للصكوك الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان - باحترام الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية وتأمينها لجميع العمال المهاجرين، وأفراد أسرهم الموجودين في إقليمها أو الخاضعين لولايتها دون تمييز من أي نوع بسبب الجنس أو اللون أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي<sup>(٢١)</sup>.

والحق في العمل مرتبط بحقوق ومعايير تفتقر بدورها توافر شروط معينة ومن أهمها الحق في السلامة والصحة المهنية.

## ثانياً- مدى ارتباط الحق في السلامة والصحة المهنية بحقوق الإنسان

حقوق الإنسان هي حقوق عالمية لجميع البشر، بغض النظر عن العرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو المعتقد السياسي وغير السياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو المولد، أو أي وضع آخر، ولا يمكن لأية قاعدة من قواعد القانون الدولي تطبيقها دون النظر إلى المبادئ الأساسية لحقوق الإنسان وحياتها الأساسية<sup>(٢٢)</sup>.

كما سلف القول يعد الحق في العمل أساسياً لتحقيق حقوق أخرى من حقوق الإنسان، وهو جزء لا يتجزأ من كرامة الإنسان ومتأصل فيها، فالحق في العمل يسمح بالعيش بكرامة، وفي نفس الوقت، يساهم في بقاء الإنسان وبقاء أسرته، كما يساهم، في نمو الإنسان والاعتراف به داخل المجتمع، وثمة صلة وثيقة تربط بين الحق

(١٨) د. وضاح بوخميس: الذكاء الاصطناعي وحق الإنسان في العمل: التأثيرات المحتملة وسبل المواءمة، مجلة الحقوق والحريات، جامعة محمد خيضر بسكرة، مجلد ١٢، العدد ١٥٨، السنة ٢٠٢٤، ص ١٣٥.

(١٩) لمزيد من التفاصيل راجع الموقع الرسمي للأمم المتحدة على الرابط: <https://www.un.org/development/dha/declaration-universal/us-about/ar/org.un.www/>.

(٢٠) rights-human تاريخ الزيارة ٢٠٢٣/٢/٥. لمزيد من التفاصيل الموقع الرسمي للأمم المتحدة على رابط: <https://www.ohchr.org/cmw/bodies-treaty/ar/org.ohchr.www/>.

(٢١) convention تاريخ الزيارة ٢٠٢٤/٥/١. حسن بن عطية الحربي: المفهوم القانوني لإصابة العمل، داسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ٢٠١٠، ص ٢٨.

(٢٢) بوساحية السايح: الحقوق والحريات الأساسية في فقه محكمة العدل الدولية، مجلة صوت القانون، العدد الأول: أبريل ٢٠١٤، ص ٧٣.

في العمل من جهة والحق في التمتع بشروط عمل عادلة تكفل له أقصى مستوى من السلامة النفسية والجسدية وأعلى مستوى من الصحة.

وتعد السلامة والصحة المهنية نقطة التلاقي بين الحق في الصحة والحق في العمل، فتساعد برامج السلامة والصحة المهنية على الرعاية الصحية الأولية، وتعزيز الحق في الصحة من خلال ضمان سلامة العمال والارتقاء بصحة العمال، والعمل على وقايتهم من الأمراض المهنية.

والحق في السلامة والصحة المهنية ناجم عن الحق في العمل ومرتبب أيضاً بشكل مباشر بالحق في البيئة وأغلب حقوق الإنسان، فعلى سبيل المثال؛ مخاطر الصحة المهنية عديدة مثل: المخاطر البيولوجية أو الكيميائية أو الفيزيائية أو الميكانيكية أو النفسية والاجتماعية بطبيعتها، وتعد أيضاً في مجملها مخاطر بيئية وصحية، وتؤثر علي الحق في الحياة والحق في التنمية والحق في الغذاء، وأدت هذه المخاطر إلى مجموعة من الآثار الكارثية المباشرة، فعلى سبيل المثال؛ «كارثة بوبال» -أو كارثة «يونيون كاربايد»- إحدى أسوأ الكوارث الصناعية في تاريخ البشرية، وأودت بحياة الآلاف من سكان مدينة بوبال (وسط الهند) والمناطق المجاورة لها، حينما تسرب ما يقرب من ٣٠ طناً من غاز الميثيل أيزوسيانات المميت في الهواء -مساء الثاني من ديسمبر ١٩٨٤- من مصنع مبيدات حشرية تابع لشركة «يونيون كاربايد» (Union Carbide) الأميركية، وبدأت الأزمة بعدما انفجرت خزانات الغازات السامة التي كان يستخدمها المصنع في صناعة المبيدات الحشرية، مثل غاز ميثيل أيزوسيانات الذي يندرج ضمن الغازات الخطرة، جراء عطل في أنظمة السلامة بسبب ضعف صيانتها وعدم تنظيفها وتجديدها، بالإضافة إلى ضعف كفاءة وخبرة العاملين الذين تم تشغيلهم من دون تدريب أو تأهيل لقاء أجور منخفضة<sup>(٣٣)</sup>.

## المطلب الثاني: أهمية السلامة والصحة المهنية

### تمهيد وتقسيم

للسلامة والصحة المهنية مجموعة من المميزات والتي تجعلها مكسباً ثلاثياً مضاعفاً، سواء كان للعملاء أو العاملين أو حتى المؤسسة، فلها أهمية للعمال أنفسهم وأهمية اقتصادية واجتماعية وبيئية، ومن خلال هذين الفرعين نحاول تناول الدراسة في هذا المطلب على النحو الآتي:

- الفرع الأول: أهمية إجراءات السلامة والصحة المهنية للعمال.
- الفرع الثاني: الأهمية الاقتصادية والاجتماعية لقواعد السلامة والصحة المهنية.

### الفرع الأول: أهمية إجراءات السلامة والصحة المهنية للعمال

الإنسان العامل طاقة إنتاجية يجب الحفاظ عليها بالقدرة الكافية والمطلوبة لأداء العمل الانتاجي، ومن ثم فإن السلامة المهنية للإنسان تعتبر استثماراً للطاقة البشرية العاملة؛ الأمر الذي يؤهل الحصول على أقصى عائد، وتوفير المقومات الوقائية بشتى النواحي وخاصة الناحية النفسية.

<sup>(٣٣)</sup>الموقع الرسمي لمنظمة العفو الدولية على رابط: <https://www.amnesty.org/ar/news/latest/1984-convictions-first/2010/06/news/latest/ar/org.amnesty.www//:https> /late-too-little-too-bhopal-disaster-carbide-union تاريخ الزيارة 1/5/2023م

وتعد السلامة والصحة المهنية من أهم أسباب الرضا الوظيفي، وله أهمية كبرى تتمثل في الاستفادة من طاقات العاملين بالمؤسسة، لتقديم أفضل ما عندهم لتحقيق أهداف المؤسسة، والمحافظة على الرصيد الاستثماري البشري والفني من التسرب، وتعزيز قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها ومغالبة أية تحديات تواجهها<sup>(٢٤)</sup>.

فمفهوم الاستقرار النفسي للعامل هو بقاء العامل في عمله الذي يشغله في المنشأة وعدم تركها؛ لتوفر مجموعة من الضمانات مقدمة من طرف المنشأة وتمثلة في الاشباع المادي والمعنوي والاجتماعي والنفسي للعامل<sup>(٢٥)</sup>.

فالأضرار والإصابات المرتبطة بالعمل سبب في وفاة ١,٩ مليون شخص في عام ٢٠١٦، وفقاً لأول تقديرات مشتركة صادرة عن منظمة الصحة العالمية ومنظمة العمل العالمية<sup>(٢٦)</sup>.

وتقدر النسبة الإجمالية السنوية للحوادث المميتة وغير المميتة بما يصل إلى ٢٧٠ مليون حادث، بالإضافة لوجود ١٦٠ مليون عامل يعانون من الأمراض المتصلة بالعمل، وتأتي الإصابات المهنية المميتة الناجمة عن الحوادث في المرتبة الثالثة كسبب رئيسي لحالات الوفيات المتصلة بالعمل، بعد أمراض السرطان وأمراض الدورة الدموية المتصلة بالعمل، وعادة تحدث الأصابات والوفيات بين العمال الذين لا تزال أمامهم فرص ممكنة لمستقبل وظيفي طويل الأمد، مما ينجم عنه ليس فقط الخسائر في الأرواح ولكن أيضاً في سنوات العمل، وفي المقابل فإن هناك أمراض السرطان، وأمراض الدورة الدموية المتصلة بالعمل تميل إلى الحدوث في وقت متأخر تماماً من الحياة العملية وكثيراً ما تحدث بعد التقاعد<sup>(٢٧)</sup>.

وعلاوة على ذلك، فمع أن السبب الرئيسي لبعض حالات الوفيات نتيجة لهذه الأمراض قد يكون متصلاً بالعمل، هناك عوامل أخرى يصعب تحديدها أو استبعادها قد تسهم أيضاً في زيادة معدل الوفيات فعلى سبيل المثال هناك نحو ٣٥,٠٠٠ حالة وفاة طبيعية أثناء العمل سنوياً<sup>(٢٨)</sup>، وجميع الحوادث المهنية تتسبب فيها عوامل يمكن تجنبها من خلال تطبيق تدابير معروفة، ومما يبرهن على ذلك استمرار انخفاض معدلات الحوادث في البلدان الصناعية؛ ولذلك فإن تطبيق الاستراتيجيات الوقائية يؤدي إلى تحقيق مزايا بشرية واقتصادية كبيرة<sup>(٢٩)</sup>.

وتشير تقديرات منظمة العمل الدولية إلى حدوث أكثر من ٢,٣ مليون حالة وفاة سنوياً، و٣٠٠ مليون حادث يسبب إصابات في مكان العمل كل عام أي أن هناك عامل يموت جراء حادث عمل أو مرض مهني كل ١٥ ثانية، ويتعرض تقريبا ٦٠ عاملاً لحادث عمل كل ١٥ ثانية، بينما يموت ٥٧٦٠ شخص يومياً جراء الحوادث المهنية أو الأمراض ذات العلاقة بالعمل، غير أن هذه التقديرات لا تكشف تماماً حجم المشكلة، أو الأثر الحقيقي للحوادث

<sup>(٢٤)</sup> د. نانسي أحمد إسماعيل احمد: مرجع سابق ، ص ١٥.

<sup>(٢٥)</sup> د. نانسي أحمد إسماعيل احمد: المرجع السابق، ص ١٤.

<sup>(٢٦)</sup> من الجدير بالذكر أنه استحوذت الأمراض غير السارية على نسبة ٨١ في المائة من الوفيات، حيث تمثلت الأسباب الرئيسية للوفيات في المرض الرئوي الانسدادي المزمن (٤٥٠ ٠٠٠ وفاة)؛ والسكتة (٤٠٠ ٠٠٠ وفاة)؛ ومرض القلب الإقفاري (٣٥٠ ٠٠٠ وفاة). وسببت إصابات العمل ١٩ في المائة من الوفيات (٣٦٠ ٠٠٠ وفاة). لمزيد من تفاصيل: <https://www.who.int/ar/news/item/09-02-1443-who-ilo-almost-2-million-people-die-from-work-related-causes-each-year> تاريخ الزيارة ٢٠٢٣/١١/٥م

<sup>(٢٧)</sup> مكتب العمل الدولي: التقرير السادس لمنظمة العمل الدولية المتصلة بالمعايير في مجال السلامة والصحة المهنيين، المرجع السابق، ص ٨.

<sup>(٢٨)</sup> منظمة العمل الدولية: حقائق عن العمل ، مقال منشور على الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولي، علي الرابط الآتي: [https://webapps.ilo.org/static/english/protection/safework/worldday/facts\\_ara.pdf](https://webapps.ilo.org/static/english/protection/safework/worldday/facts_ara.pdf) تاريخ الزيارة 15/1/2024م

<sup>(٢٩)</sup> مكتب العمل الدولي: التقرير السادس لمنظمة العمل الدولية المتصلة بالمعايير في مجال السلامة والصحة المهنيين، المرجع السابق، ص ٨.

والأمراض المهنية على العمال، لكنها مؤشر يؤكد على حجم الخطر من جراء عدم اتباع قواعد السلامة والصحة المهنية<sup>(٣٠)</sup>.

### الفرع الثاني: الأهمية الاقتصادية والاجتماعية لقواعد السلامة والصحة المهنية

وفي واقع الأمر لا يمكن الفصل بين التطور الاقتصادي والتقدم الاجتماعي فبدون تطور اقتصادي مطرد فإن التقدم الاجتماعي سيكون معرضاً للمخاطر<sup>(٣١)</sup>.

وقد برز مفهوم التنمية للدلالة على عملية أحداث مجموعة من التغيرات الجذرية في مجتمع معين بهدف إكساب ذلك المجتمع القدرة على التطور المستمر بمعدل يحسن المتزايد في نوعية الحياة لكل أفرادها، أي زيادة قدرة المجتمع في الاستجابة للمتطلبات الأساسية والحاجة المتزايدة إلى أعضائه على وفق الصورة التي تكفل زيادة درجات اشباع تلك الحاجات عن طريق الترشيد المستمر في استغلال الموارد الاقتصادية المتاحة وحسن توزيع عائد ذلك الاستغلال للحفاظ على تماسك المجتمع<sup>(٣٢)</sup>.

#### أولاً- الأهمية الاقتصادية

يعد مفهوم التنمية من أهم المفاهيم التي سلطت عليها الأضواء في القرن العشرين وما بعده، بكل ما تعنيه عملية تأسيس نظم اقتصادية وسياسية متماسكة، وتبرز أهمية مفهوم التنمية في تعدد أبعاده ومستوياته وتشابكه مع العديد من المفاهيم الأخرى من مثل التخطيط والإنتاج والتعليم واستخدام التقنية في كل مفاصل الحياة العلمية والعملية<sup>(٣٣)</sup>.

وأدى اهتمام الدول المتسارع لتحقيق التنمية الاقتصادية، والإغفال المتعمد لقواعد السلامة والصحة المهنية ظناً منها أنها بذلك تقوم بتوفير النفقات وتحقيق أكبر عائد من التنمية الاقتصادية، إلى تكبد الدول الكثير من النفقات والتكلفة.

فالاهتمام بالسلامة شئ مثالي، والاهمال الجسيم لتعليمات السلامة والصحة المهنية شئ خطير ومرفوض، فالتوازن والوسطية والتوازن بين السلامة والإنتاج هو الحل الأمثل التي يوفر التجانس بين السلامة والإنتاجية، فالسلامة لا تعنى خفض الإنتاج، والمجتمع في حاجة إلى زيادة كمية الإنتاج وحماية العمال<sup>(٣٤)</sup>.

وتشكل التكلفة الاقتصادية لحوادث واصابات العمل، تكاليف بالغة الضخامة على مستوى المنشأة وكذلك المستوى الوطني والعالمي، وتقدر الخسائر الناجمة عن التعويضات، وفقد أيام العمل، وانقطاع الإنتاج، والتدريب وإعادة التدريب، والمصروفات الطبية، وما إلى ذلك، بما يصل عادة إلى قرابة ٤ في المائة من إجمالي الناتج القومي

<sup>(٣٠)</sup>الموقع الرسمي لمنظمة الصحة العالمية، علي الرابط: <https://www.who.int/ar/news/item/09-02-1443-who-ilo-almost-2-million-people-die-from-work-related-causes-each-year> تاخ الزيارة ١٢/١٢/٢٠٢٤م.

<sup>(٣١)</sup>د. عدنان خليل التلاوي، مرجع سابق، ص ١٤٤.

<sup>(٣٢)</sup>Arther Lewis: "Development with Unlimited supply of Labour", American Economic Review, 1965, p.47.

<sup>(٣٣)</sup>د. محمد صالح تركي القريشي ود. سالم توفيق النجفي، مقدمة في اقتصاد التنمية، منشورات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، ١٩٨٧، ص ص ١٦:٨.

<sup>(٣٤)</sup>د. سمير رجب سليم: المعلومات الأساسية للسلامة والصحة المهنية، الناشر سمير رجب، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ١١.

للعالمى، ويقدر بحوالى ١,٢٥١,٣٥٣ دولار أمريكي يضيع نتيجة لتكاليف الإصابة الوفاة والمرض خلال التغيب عن العمل، وعلاج المرض والإعاقة ومزايا للناجين<sup>(٣٥)</sup>.

تشير الأبحاث إلى أن ٥٠٪ إلى ٦٠٪ ومن جميع أيام العمل المهذرة في أوروبا مرتبطة بالتوتر الناجم عن ضغوط العمل<sup>(٣٦)</sup>.

وطبقاً لمجموعة بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادى فقط؛ تسببت حوادث العمل والمشاكل الصحية في فقدان ٥٠٠ مليون يوم عمل، وتبلغ الخسائر المؤمّن عليها تقع في حدود خمسة مليار دولار أمريكي سنوياً، وفضلاً عن ذلك فإن الخسائر آخذة في الازدياد، ففي عام ١٩٧٠، بلغت الخسائر المؤمّن عليها مليار دولار أمريكي. ولم تجمع بيانات شاملة عن الخسائر العالمية، وتتصل الأرقام المذكورة أعلاه أساساً بالأحداث ذات الطابع الحاد والمكثف، وهى لا تتضمن الخسائر غير المؤمّن عليها، والخسائر المؤجلة المرتبطة بالأحداث الحادة، والأثر البيئى، والخسائر الناجمة عن التلوث الصناعى المزمّن<sup>(٣٧)</sup>.

### ثانياً- من الناحية الاجتماعية

انتقل مفهوم التنمية إلى حقل السياسة منذ ستينيات القرن الماضى، إذ ظهر بوصفه حقلاً منفرداً يهتم بتطوير البلدان غير الأوروبية تجاه الديمقراطية، وتطور لاحقاً مفهوم التنمية ليرتبط بالعديد من الحقول المعرفية، فصار لدينا التنمية الثقافية والتنمية الاجتماعية.

يعبر القانون عن إرادة الدولة والقيم الحاكمة لها فضلاً عن كونه الأداة الفعالة والمؤثرة في إدارة العلاقات الاجتماعية خاصة في ظل مجتمع تلعب فيه الدولة دوراً بارزاً في عملية التنظيم الاجتماعى، والبحث في موقف القانون هو بحث عن وسيلة تغيير المجتمع<sup>(٣٨)</sup>.

ولقد استحدث مفهوم التنمية البشرية للدلالة على كل ما يتعلق بدعم قدرات الفرد وقياس مستوى معيشتته وتحسين أوضاعه في المجتمع<sup>(٣٩)</sup>.

ويقوم مفهوم التنمية البشرية على أن البشر هم الثروة الحقيقية للأمم، وأن التنمية البشرية هى عملية توسيع خيارات البشر، ومن حيث المبدأ فإن (استحقاقات) البشر يمكن أن تكون غير محدودة وتتغير مع الزمن، وقد يتعدى ذلك إلى (استحقاقات) إضافية أخرى تشمل الحرية السياسية والاجتماعية والاقتصادية وتوافر الفرص للإبداع والاستمتاع باحترام الذات وضمان حقوق الإنسان<sup>(٤٠)</sup>.

<sup>(٣٥)</sup> منظمة العمل الدولية: حقائق عن العمل مرجع سابق.

<sup>(٣٦)</sup> نفس المرجع

<sup>(٣٧)</sup> مكتب العمل الدولي: التقرير السادس أنشطة منظمة العمل الدولية المتصلة بالمعايير في مجال السلامة والصحة المهنية، المرجع السابق، ص ٧. وصال يحي زين العابدين منتصر: إدماج النوع الاجتماعى دراسة سياسية مقارنة بين الاتفاقيات والمواثيق الدولية والتشريعات الوطنية (الحالة المصرية)، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، القاهرة ٢٠١٨، ص ٤١.

<sup>(٣٨)</sup> د. فؤاد مرسي، التخلف والتنمية، دراسة في التطور الاقتصادى، دار الوحدة للطباعة والنشر، بيروت، ١٩٨٢، ص ٢٤. وفي نفس السياق، د. خير الدين حسيب وآخرون، مشروع استشراف مستقبل الوطن العربى، بيروت، ١٩٨٧، ص ٣٨٧.

<sup>(٤٠)</sup> معن عبد القادر مصطفى آل زكريا: عولمة المنظمات الاقتصادية الدولية وتأثيرها في الأقطار النامية، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة الموصل، ٢٠٠٥، ص ٢٤٠.

وإهمال قواعد السلامة والصحة المهنية يمثل ظلماً للعمال وليئة العمل، ولا شك أن الظلم الاجتماعي يمثل تهديداً للسلم ليس فقط داخل الدولة ولكن في العالم بأسره، فبناء على أحكام دستور منظمة العمل الدولية فإنه ( لا سبيل إلى إقامة سلام عالمي ودائم إلا إذا بني على أساس من العدالة الاجتماعية) وأن هناك ظروف عمل تنطوي على إلحاق الظلم والظنك والحرمان بكثير من الناس فتولد سخطا يبلغ من جسامته أن يعرض السلم والوثام العالميين للخطر).

وينتج عن القلق -بسبب الخوف من الأخطار المهنية والفقر- الكثير من الضغوط النفسية المتواصلة على الإنسان، ويفتح الباب على مصراعيه لشتى أنواع المرض التي تصيب الإنسان، فمعظم الأمراض -عدا الأمراض الميكروبية أو الوراثية- تكون ذات أسباب نفسية المنشأ، ومن الثابت في علم النفس أن الإنسان ومنذ أن وجد على هذه الأرض سعى إلى توفير حاجة الأمن والسلامة ببحثه عن حياة هادئة ومستقرة خالية من الخوف والقلق على مستقبله، طامحاً إلى توفير هذه الحاجة المتمثلة بتأمين مستقبل أفراد أسرته بعيداً عن شبح الذل والحرمان، فتقويض مفهوم العدالة الاجتماعية يشكل سبباً أساسياً لحدوث الإحباط الجماعي، وقدر ورد في التقرير المشترك -الذي أعدته منظمة العمل الدولية، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي الصادر في ٥ فبراير ٢٠١٣- أن الانتفاضات العربية قد ساهمت في الكشف عن انحراف السياسات الإنمائية والعجز في تحقيق العدالة الاجتماعية والشعور بالسخط العام<sup>(٤١)</sup>.

ويعتبر الحوار الاجتماعي ضرورياً لتعزيز بناء التوافق والمشاركة الفعالة للشركاء الاجتماعيين، فأليات الحوار الاجتماعي الفعالة لديها القدرة على حل قضايا الصحة والسلامة المهنية الملحة، وتشجيع الحوكمة الرشيدة، وتعزيز السلم الاجتماعي، وتعزيز التقدم الاقتصادي.

ولقد تأكد هذا الاهتمام بعبارات واسعة وصريحة في إعلان فلادلفيا عام ١٩٤٤ الذي أكد على أن الهدف الأساسي لكل سياسية وطنية يجب أن يكون في تحقيق الظروف التي تسمح لجميع البشر أياً كان عرقهم أو معتقدتهم أو جنسهم بالحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي كليهما في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص، ويشير نص ديباجة الدستور كذلك إلى الرغبة في تحقيق سلام عالمي دائم الأمر الذي فهمته كل الأوساط الدولية وساهم في نشأة المنظمة<sup>(٤٢)</sup>.

ونؤيد ما جاء به آراء الكثير من الفقهاء الدولي من أن العدالة الاجتماعية ليست وسيلة لتحقيق لإقامة السلم الاجتماعي ولكنها هدف في حد ذاتها، وفي ظل إعلان فيلادلفيا فالحق في العمل لابد أن يكون في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص وعلى الصعيد الوطني فإن دور الدولة لم يتعد قاصراً على تأمين النظام والدفاع عن البلاد ولكنه أصبح أكثر انفتاحاً لتحقيق كرامة الإنسان والحفاظ على حقوقه.

فإمكانية بناء نظام اجتماعي تتحقق فيه الديمقراطية الاقتصادية والاجتماعية قد ترجع إلى معطيات مادية تتوافر في المجتمع نفسه، ولذلك فإن على الدولة أن تقوم بهذه المهمة لإقامة العدالة والحرية في المجتمع، وهذا يعني أنه على الدولة واجب إدخال الديمقراطية إلى المجتمع، وذلك التدخل من مظاهره وجود تشريعات تكفل

(٤١) د. محمد فوزي نويجي: الحماية الدستورية للعدالة الاجتماعية، دار مصر للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، ٢٠٢٠، ص ١١.

(٤٢) د. عدنان خليل التلاوي: القانون الدولي للعمل، دراسة في منظمة العمل الدولية ونشاطها في مجال التشريع الدولي للعمل، المكتبة العربية في جنيف، ١٩٩٠، ص ١٣٤.

مصالح الطبقات الضعيفة إقتصاديا والتي من أهمها قواعد السلامة والصحة المهنية<sup>(٤٣)</sup>.

## المبحث الثاني: النظام القانوني لمنظمة العمل الدولية

### تمهيد وتقسيم

عجز المجتمع الدولي عن توفير الحماية القانونية لحقوق العمال حتى تاريخ إنشاء منظمة العمل الدولية عام ١٩١٩م، والتي أخذت على عاتقها إرساء تقنين أحكام الحماية الدولية للحقوق الأساسية في العمل وذلك من خلال اقتراحها لمشروعات إتفاقيات دولية تتضمن تقنين أحكام تلك الحماية على الدول الأعضاء فيها أثناء الدورات المتعددة لانعقاد مؤتمرها العام، وقد تكللت جهود المنظمة بالنجاح من خلال إقرار ومصادقة معظم الدول الأعضاء الكثير من الإتفاقيات الدولية تمثل في مجملها منظومة الحماية القانونية الدولية للحقوق الأساسية في العمل<sup>(٤٤)</sup>.

ولقد تأثرت قواعد السلامة والصحة المهنية بإنشاء منظمة العمل الدولية، ولمعرفة ذلك الدور يجب علينا في البداية إلقاء الضوء على النظام القانوني لمنظمة العمل الدولية، لبيان ظروف نشأتها وأهدافها ونظام العضوية، ولمعرفة الأجهزة الرئيسية للمنظمة، من خلال مطلبين:

- **المطلب الأول: نشأة وأهداف ونظام العضوية لمنظمة العمل الدولية.**
- **المطلب الثاني: الأجهزة الرئيسية لمنظمة العمل الدولية.**

### المطلب الأول: النشأة وأهداف ونظام العضوية لمنظمة العمل الدولية

تأسست منظمة العمل الدولية في عام ١٩١٩م ومقرها مدينة جنيف في سويسرا؛ جاءت بعد نتائج الحرب العالمية الأولى، وتأثرت بعدد من التغييرات والاضطرابات في هذه الحقبة، وتعتمد على ركيزة دستورية أساسية وهي أن السلام العادل والدائم لا يمكن أن يتحقق إلا إذا استند على العدالة الاجتماعية<sup>(٤٥)</sup>، وسوف نتناول المبحث في الفروع الآتية:

- **الفرع الأول: نشأة منظمة العمل الدولية.**
- **الفرع الثاني: أهداف ومبادئ منظمة العمل الدولية.**
- **الفرع الثالث: طبيعة المنظمة ونظام العضوية.**

<sup>(٤٣)</sup> ناصر سعود مرزوق البدهة: دور القضاء الدستوري في حماية الحقوق والحريات العامة، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه كلية الحقوق، جامعة عين شمس، ٢٠١٦، ص ٨٢ وما بعدها.

<sup>(٤٤)</sup> د. عبد الرحمن بشير مفتاح المرغني، د. علاء الضاوي محمد سبيطة: منظمة العمل الدولية والحماية الدولية للحقوق الأساسية في العمل، مجلة المعرفة العدد الثامن، سبتمبر ٢٠١٨، ص ٣٠٤.

<sup>(٤٥)</sup> تجدر الإشارة أن يرجع تاريخ إهتمام المنظمات الدولية الحكومية بحقوق الانسان إلى عهد منظمة عصبة الأمم التي تمثل أول منظمة حكومية كبرى عالمية الإتجاه أسست لتحقيق أهداف عليا تهتم المجتمع الدولي بأسره وتنظم مسائل تتعلق بمصير الإنسانية، وقد كانت هذه المؤسسة قد أسست في أعقاب الحرب العالمية الأولى بهدف الحيلولة دون وقوع حرب عالمية ثانية وتجنب الولايات والكوارث التي تسببها تلك الحرب. لمزيد من التفاصيل: د. إبراهيم أحمد شلبي، التنظيم الدولي، دار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، ١٩٨٤، ص ١١١.

## الفرع الأول: نشأة منظمة العمل الدولية

١- **بداية الفكرة:** بدأ الحديث عن منظمة دولية تهتم بحقوق العمال، بعد تدهور الأحوال المعيشية بسبب الصراعات وتدهور قيمة العمال وانحدار قيمة حقوق الإنسان التي صاحبت فترة التقدم الصناعي الكبير الذي شهدت القارة الأوربية، الأمر الذي شعل حفيظة الكثير من الأفراد ضرورة وجود حماية دولية للعمال<sup>(٤٦)</sup>.

ولقيت تلك الدعوات صدى عند الكثير من الدول والفقهاء من ضرورة وجود حماية قانونية لفئة العمال من أجل تحسين الوضع المادي للعامل واحترام إنسانيته وتوفير دخل يكفل له مواجهة أعباء الحياة بشكل آمن في ضوء معايير عمل قائمة على العدالة الاجتماعية، مما يساعد على الاستقرار الاجتماعي داخل البلدان، خاصة بعد زعزعة النظم السياسية بسبب المظاهرات والتوترات من قبل العمال.

ولقد أسهمت الحرب العالمية الأولى في ظهور قوة عنصر العمل وتأكيد أهمية دوره عبر الجهد والعطاء الذي بذله ملايين العمال في كلتا جبهتي الحرب الذين شاركوا كجنود في الصفوف الأمامية، ومنتجين في الخطوط الخلفية للآلات ومعدات الحرب، وقد استطاع العمال من خلال جهودهم الفردية وأنشطتهم النقابية- اجتياز أزمة الحرب وإدراك قيمتهم وأهميتهم للمجتمع، الأمر الذي شجعهم للمطالبة بتحسين ظروف عملهم ومعيشتهم للمستوي الجدير بالإنسان وكرامته، وساعدت الحركات النقابية في وضع تصور لها لعالم ما بعد الحرب من حيث توفير وتأمين وحماية حقوق العمال، وقد هيا مؤتمراً للسلام في باريس ١٩١٩م للحركات النقابية أن تأخذ مكانها مع السياسيين<sup>(٤٧)</sup>.

٢- **صياغة دستور المنظمة:** كما سبق القول نشأت منظمة العمل الدولية في كنف عصبة الأمم، بعد تكوين لجنة العمل المنبثقة عن مؤتمر السلام في باريس تحت اسم لجنة التشريع الدولي للعمل، وتشكلت بموجب الجلسة الأولى لمؤتمر السلام في ١٩١٩/١/٢٥م، من خمسة عشر عضواً لدراسة مسألة التشريع الدولي للعمل، وجاء تشكيل اللجنة مغايراً لبقية لجان المؤتمر فلأول مرة في أعرف المؤتمرات الدولية الدبلوماسية أن يكون من بين أعضائها ممثلون عن العمال<sup>(٤٨)</sup>.

واتفقت الدول المنتصرة في مؤتمر السلام المعقود في باريس عام ١٩١٩م على تأسيس منظمة لتنظيم شؤون العمل وحماية حقوق العمال ورفع مستوى معيشتهم في جميع أنحاء العالم وتضمنين دستورهما ضمن معاهدة فرساي بالجزء الثالث عشر<sup>(٤٩)</sup>.

٣- **بداية العمل:** تحدد يوم ١٩١٩/١٠/٢٩م موعد لافتتاح أعمال الدورة في واشنطن بعد إعداد اللجنة التحضيرية مشروع النظام الأساسي للمؤتمر الذي يجمع طبيعة وأهداف وهيكل المنظمة، وشاركت في الدورة الأولى ٣٩ بلدا عقدت في واشنطن خلال الفترة ١٠/٢٩ حتى ١٩١٩/١١/٢٩م وتم فيه انتخاب مجلس الإدارة

<sup>(٤٦)</sup> د. مصطفى سيد عبدالرحمن: المنظمات الدولية المتخصصة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤، ص ٣٢.

<sup>(٤٧)</sup> Antony Alcock: History of the International Labour Organisation, Palgrave Macmillan press, London and Basingstoke, 1971, P42.

<sup>(٤٨)</sup> د. عدنان خليل التلاوي: المرجع السابق، ص ٧٥.

<sup>(٤٩)</sup> Daniel Maul : The International Labour Organization 100 Years of Global Social Policy, De Gruyter, 2019.P33.

ومدير عام مكتب العمل الدولي<sup>(٥٠)</sup>.

## الفرع الثاني: أهداف ومبادئ منظمة العمل الدولية

### أولاً- الهدف والاختصاص العام

وكان الهدف الرئيس من إنشاء منظمة العمل الدولية وجود رابط أساسي بين السلم الدولي والعدالة الاجتماعية، وقد رأوا أنّ هذا الرابط كان وثيقاً لدرجة تستوجب إنشاء منظمة تهتم بشئون العمل، من أجل صون السلم في العالم وترسيخ دعائمه، فهدفها الأساسي تحقيق العدالة الاجتماعية عن طريق تعزيز الحق في العمل وحماية العمال خاصة في ظل تشعب الحقوق الناجمة عن الحق في العمل<sup>(٥١)</sup>.

وتقوم منظمة العمل الدولية بتعيين معايير العمل الدولية ومراقبة الحقوق في الحياة العملية، والتشجيع على العمل في أعمال تليق بالإنسان وتعزيز الحماية الاجتماعية، وتتميز منظمة العمل الدولية أيضاً عن سواها من المنظمات الحكومية الدولية من ناحية مهمة أخرى، ألا وهي معايير العمل الدولية التي تتبنّاها وطريقة إشرافها على تطبيق تلك المعايير، من خلال المعاهدات والتوصيات التي تتبناها المنظمة، وتوضح تلك المعاهدات والتوصيات الدولية الإجراءات المطلوب اتخاذها والمبادئ الواجب احترامها من جانب البلدان التي تصادق عليها، وتشكّل وسيلة رئيسية تمكّن منظمة العمل الدولية من إنجاز مهمتها، والتأثير في عالم العمل، وتوفير فرص متكافئة تخوّل البلدان والشركات والعمّال الدخول في منافسة نزيهة، وأخرى تتعلق بالسلامة في مكان العمل<sup>(٥٢)</sup>، هناك أربعة أهداف رئيسية تهدف لها منظمة العمل الدولية وهي:

- تحقيق المعايير والمبادئ الأساسية وإعطاء الحقوق في العمل.
- إتاحة الحماية الاجتماعية لكافة الأفراد.
- خلق فرص أكبر للنساء والرجال في الحصول على عمل لائق .
- تعزيز الحوار الاجتماعي. والعلاقات الصناعية السليمة.

### ثانياً- اعلان فيلادلفيا

كان من الطبيعي أن تؤدى الحرب العالمية الثانية (١٩٣٠-١٩٤٥) إلى الحد من نشاط وفاعلية منظمة العمل الدولية، فكان من المتعذر عملياً أن يعقد المؤتمر الدولي للعمل أو مجلس الإدارة، كما اضطر مكتب العمل الدولي إلى تقليص جهازه البشرى إلى مجموعة صغيرة ونقل نشاطه إلى مونتريال بكندا<sup>(٥٣)</sup>.

وفي سنة ١٩٤٤ اجتمعت دول المؤتمر الدولي للعمل بمدينة فيلادلفيا بعد انقطاع دام خمس سنوات، وبحضور وفود ٤١ دولة لمناقشة مصير منظمة العمل الدولية وبناء على تقرير مكتب العمل الدولي تحت عنوان مبادئ

<sup>(٥٠)</sup> د. حازم محمد عتلم: المنظمات الدولية العالمية المتخصصة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٠، ص ٦٧، وما بعدها.

<sup>(٥١)</sup> د. حكيم بليل، د. دحامية علي: آليات الرقابة في منظمة العمل الدولية، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد ١٢ العدد ١، مارس ٢٠٢٠، ص ٤٨٨.

<sup>(٥٢)</sup> أشرف محمد محمود حنفي: دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العامل الحدث، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة أسيوط، ٢٠١٦، ص ١٠٨.

<sup>(٥٣)</sup> د. عدنان خليل التلاوي: مرجع سابق، ص ٩٩ وما بعدها.

العمل وبرنامج ونظام منظمة العمل الدولية، واقترحت هذه الوثيقة مشروع إعلان يدور حول الأهداف الجديدة لمنظمة العمل الدولية واطلق عليه إعلان فلادلفيا وتمت المصادقة عليه بتاريخ ١٠ مايو ١٩٤٤، وتكون إعلان فلادلفيا من أربعة أقسام بالإضافة لأحكام الختامية في الإعلان الذي أكد فيها ضرورة تطبيق تلك النصوص على كافة شعوب العالم<sup>(٥٤)</sup>.

تم اعتماد الإعلان في المؤتمر السادس والعشرين لمنظمة العمل الدولية في فيلادلفيا بالولايات المتحدة الأمريكية، وفي عام ١٩٤٦، عندما تمت مراجعة دستور منظمة العمل الدولية من قبل المؤتمر العام المنعقد في مونتريال، تم إلحاق إعلان فيلادلفيا بالدستور ويشكل الآن جزءاً لا يتجزأ منه<sup>(٥٥)</sup>.

ويبدأ الإعلان بأهداف ومقاصد عامة لمنظمة العمل الدولية ثم يعدد الإصلاحات المحددة التي، على عكس تلك الموجودة في دستور منظمة العمل الدولية الأصلي، وتم التعبير عنها بعبارات أوسع لتلبية الاحتياجات والتطلعات الفورية والمستقبلية.

وركز الإعلان على سلسلة من المبادئ الأساسية لتجسيد عمل منظمة العمل الدولية مثل:

- العمل ليس سلعة.
- حرية التعبير وتكوين الجمعيات أمران أساسيان للتقدم المستمر.
- يشكل الفقر في أي مكان خطراً على الازدهار في كل مكان.
- تتطلب الحرب ضد العوز... قوة لا هواده فيها... (من أجل) تعزيز الرفاهية المشتركة.
- لجميع البشر، بغض النظر عن العرق أو العقيدة أو الجنس، الحق في السعى وراء رفاههم المادي وموهم الروحي في ظروف من الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص، وتحقيق هذه الأهداف الأساسية «العمل الدولي والوطني الفعال» هو أمر ضروري<sup>(٥٦)</sup>.

### ثالثاً- إعلان المبادئ والحقوق الأساسية للعمل لعام ١٩٩٨

اعتمد مؤتمر العمل الدولي إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته في الأصل في يونيو ١٩٩٨، وأضحى هذا الإعلان مرجعاً دولياً أساسياً لمعايير العمل، فهو ينص على المبادئ الأساسية التي يُطلب من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية احترامها بحكم عضويتهم فيها، وإن لم تكن قد صدقت على اتفاقيات

<sup>(٥٥)</sup> تجدر الإشارة أن أول تعديل لدستور منظمة العمل الدولية عام ١٩٢٢ وبدأ نفاذه في يونيو ١٩٣٤، ثم تعديل ١٩٤٥ وبدأ نفاذه في ٢٦ سبتمبر ١٩٤٦، ثم تعديل ١٩٤٦ وبدأ نفاذه أبريل ١٩٤٨، ثم تعديل ١٩٥٣، وبدأ نفاذه ١٩٥٤، ثم تعديل ١٩٦٢ وبدأ في مايو ١٩٦٣، وتعديل ١٩٧٢ وبدأ نفاذه نوفمبر ١٩٧٤؛ لمزيد من التفاصيل: مكتب العمل الدولي: دستور منظم العمل الدولية، ونصوص مختارة، منظمة العمل الدولية جنيف، ٢٠١٢، ص ٥.

<sup>(٥٥)</sup> Antony Alcock: OP CIT, p199.

<sup>(٥٦)</sup> تجدر الإشارة أنه تم صياغة الإعلان من قبل نائب مدير منظمة العمل الدولية، وجاءت معظم مطالب الإعلان نتيجة التوافق المنظمات العمالية ومنظمات أصحاب العمال وأمانة منظمة العمل الدولية... لمزيد من التفاصيل: Norman F. Duffy: Organizational Growth and Goal Structure: The Case of the ILO, International Organization, Cambridge University Press, Vol. 26, No. 3 (Summer, 1972), pp. 479-498.

المنظمة التي تعبر عن هذه المبادئ، وتناول الإعلان، عند اعتماده، الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية؛ القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي؛ القضاء الفعلي على عمل الأطفال؛ القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

ومجموعة المبادئ والحقوق الأساسية في العمل التي ينص عليها إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لعام ١٩٩٨ لا تعنى منظمة العمل الدولية فحسب، بل ترتبط وثيقاً بحقوق الإنسان بصفة عامة<sup>(٥٧)</sup>.

تهدف معايير العمل الدولية لمنظمة العمل الدولية -على نطاق واسع- إلى ضمان الوصول إلى العمل المنتج والمستدام في جميع أنحاء العالم في ظل ظروف من الحرية والإنصاف والأمن والكرامة، وهي منصوص عليها في عشرات الاتفاقيات، منها ثمانية مصنفة على أنها أساسية وفقاً لإعلان عام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ مثل: حرية تكوين الجمعيات والاعتراف الفعال بالحق في المفاوضة الجماعية، والقضاء على العمل الجبري أو الإجباري، وإلغاء عمالة الأطفال، والقضاء على التمييز فيما يتعلق بالتوظيف والمهنة.

صنّف مجلس إدارة منظمة العمل الدولية أربع قضايا في عداد المبادئ والحقوق الأساسية في مكان العمل، يجب أن تلقى الحماية التي نصّت عليها الاتفاقيات الثمانية الأساسية وما انبثق عنها من توصيات وبروتوكولات.

١- الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية

٢- القضاء على كلّ أشكال العمل الجبري أو الإلزامي

٣- القضاء فعلياً على عمل الأطفال

٤- القضاء على كلّ أشكال التمييز في العمل.

وتشكّل تلك المبادئ الركيزة لإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ويُلزم هذا الإعلان، الذي أقرّ عام ١٩٩٨، الدول الأعضاء باحترام المبادئ والحقوق المرتبطة بتلك الفئات الأربع وتعزيزها، سواء أصادقت أو لم تصادق بعد على الاتفاقيات ذات الصلة.

وفي عام ٢٠١٩ قامت اللجنة العالمية لمنظمة العمل الدولية المعنية بمستقبل العمل - في تقريرها بمناسبة مئوية المنظمة- إلى أن الوقت قد حان لاعتبار السلامة والصحة المهنية من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وهو ما أعيد التأكيد عليها لاحقاً في إعلان المثوية من أجل مستقبل العمل، الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي، وطلب المؤتمر من مجلس الإدارة أن يرفع، في أقرب وقت ممكن، مقترحات من أجل إدراج ظروف عمل آمنة وصحية في إطار منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل<sup>(٥٨)</sup>.

<sup>(٥٧)</sup> هايل عطا على الزين: دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق الإنسان في مجال العمل، رسالة دكتوراه، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، ٢٠١٤، ص ١١.

<sup>(٥٨)</sup> The International Labor Organization: X ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, International Labour Organization 2022, p6.



تنسيقية وليست علاقة تبعية، وبالتالي تحتفظ هذه المنظمة باستقلالها وشخصيتها القانونية القائمة بذاتها<sup>(٦٤)</sup>، ونتيجة لذلك تتمتع بالامتيازات والحصانات التي تتمتع بها المنظمات الدولية بصفة عامة، بل إن لها مزايا خاصة فتننتها في اتفاقية دولية عام ١٩١٩م، ولها حرمة في مقراتها، وأخيرا تتحمل المسؤولية الدولية عن أعمال موظفيها في حال إحداث ضرر للغير ناجم عن تصرفاتها الضارة.

## ثانياً- نظام العضوية

القاعدة العامة للعضوية في المنظمات الدولية أنها قاصرة على الدول صاحبة السيادة وهي هنا اختيارية لا تلزم فيها الدول نظر لما لها من سيادة، إلا أن الواقع العلمي تميل المنظمات الدولية المتخصصة بالتيسير في إجراءات قبول الأعضاء الجدد على خلاف المنظمات الإقليمية<sup>(٦٥)</sup>.

### ١- الدول الأعضاء

بدأت عضوية منظمة العمل الدولية بحوالى تسعة وعشرين دولة هي عدد الدول الأصلية في عصبة الأمم، ومن الجدير بالذكر أنه حصل أعضاء عصبة الأمم على عضويتهم في المنظمة تلقائياً بعد دخول دستور منظمة العمل الدولية حيز التنفيذ بعد الحرب العالمية الثانية.

ومع نهاية الحرب العالمية الثانية وقيام الأمم المتحدة نجد أن ميثاق المنظمة يأتي خالياً من النص على اكتساب صفة عضوية الأمم المتحدة من شأنه أن يؤدي اكتساب العضوية لمنظمة العمل الدولية على النحو الذي كان قائماً في عصبة الأمم، وبعد تعديل دستور المنظمة في نوفمبر ١٩٤٥ عدلت النصوص الخاصة بعضوية المنظمة<sup>(٦٦)</sup> على النحو التالي:

- الدول أعضاء منظمة العمل الدولية في أول نوفمبر ١٩٤٥.
- الدول أعضاء الأمم المتحدة الأصلية.
- أي دولة ترغب في الانضمام بموجب إخطار تبلغ به المدير العام لمكتب العمل الدولي وتقبل فيه الالتزامات التي يفرضها القانون.

وتسمح منظمة العمل الدولية لأي عضو في الأمم المتحدة بالانضمام إليها لنيل العضوية، على الدولة إعلام المدير العام للمنظمة بأنها توافق على مبادئ وأهداف المنظمة، ويمكن قبول دول أخرى عبر اقتراح بنسبة تمثل ثلثي النواب، بما فيها ثلثي مندوبي الحكومات الحاضرين، ويبدأ نفاذ هذا القبول بمجرد قيام حكومة الدولة العضو الجديدة بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بقبولها الرسمي بالالتزامات الناشئة عن دستور منظمة العمل الدولية<sup>(٦٧)</sup>.

<sup>(٦٤)</sup> د. أحمد أبو الوفا: الحماية الدولية لحقوق الإنسان، دراسة الآليات، ومضمون الحماية عالمياً وإقليمياً ووطنياً، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٥، ص ٢٧٣.

<sup>(٦٥)</sup> د. حازم محمد عتلم: مرجع سابق، ص ٢٢.

<sup>(٦٦)</sup> محمود مسعد محمود: دور منظمة العمل الدولية في خلق وتطبيق قانون دولي للعمل، دار النهضة العربية القاهرة، ١٩٧٦، ص ٩٥ وما بعدها.

<sup>(٦٧)</sup> نفس المرجع: ص ٩٨:٩٣.

وحاليا تضم منظمة العمل الدولية ١٨٧ من الدول الأعضاء، ١٨٦ من أصل ١٩٣ دولة عضو في الأمم المتحدة، إضافة إلى جزر كوك هم أعضاء في منظمة العمل الدولية، ويوجد عدد من الدول الأعضاء في الأمم المتحدة ولكنها ليست عضوا ضمن منظمة العمل الدولية هي أندورا وبوتان وليشتنشتاين وولايات ميكرونيسيا المتحدة وموناكو وناورو وكوريا الشمالية<sup>(٦٨)</sup>.

## ٢- عوارض العضوية

الانسحاب: يجيز دستور المنظمة للدول الأعضاء حق الانسحاب بشرط أن يتم الإخطار قبل الانسحاب بسنتين من تاريخ التنفيذ، وأن يكون العضو أوفى جميع التزاماته في هذه المدة<sup>(٦٩)</sup>.

والعلة من جواز الانسحاب من منظمة العمل الدولية أن العضوية في المنظمة اختيارية؛ لذلك سمح دستورها بالانسحاب من المنظمة واشترط فترة زمنية تبدأ من إعلان رغبتها في الانسحاب، وانسحابها الفعلي وذلك بغية إتاحة الفرصة لها لمراجعة موقفها<sup>(٧٠)</sup>.

الايقاف والفصل: ولم يكن دستور المنظمة يتضمن عند نشأته نصوصا خاصة بالايقاف أو الفصل من العضوية، إلا أنه أجرى تعديل عليه في ٩ يوليو ١٩٦٤، ودخل حيز النفاذ ١٩٦٧، وتضمن إضافة الفقرة السادسة من المادة الأولى التي تقضى بحق المؤتمر العام بأغلبية ثلثى المندوبين.

وفي حالة الوقف لدولة عضو تحتاج لاستعادة عضويتها قبولها من المؤتمر من جديد بنفس الإجراءات الخاصة بقبول الدول الجديدة<sup>(٧١)</sup>.

## المطلب الثاني: أجهزة منظمة العمل الدولية

### تمهيد وتقسيم

كان لا بد لتحقيق أهداف منظمة العمل الدولية وجود أجهزة تعبر عن إرادة المنظمة وتباشر من خلالها لوظائفها لتحقيق أهدافها، خاصة في ظل تنوع اختصاصات منظمة العمل الدولية لاختصاصات تشريعية تتعلق بإقرار بالاتفاقيات والتوصيات، وتنفيذية تتعلق بتنفيذ القرارات والتوصيات، وإدارية لمتابعة سير الأعمال الإدارية للمنظمة، وتتكون الأجهزة الرئيسية لمنظمة العمل الدولية من مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة ومكتب العمل الدولي.

#### • الفرع الأول: مؤتمر العمل الدولي.

#### • الفرع الثاني: مجلس الإدارة.

<sup>(٦٨)</sup> لمزيد من تفاصيل راجع الموقع الرسمي لمنظمة العمل على الرابط [https://www.ilo.org/global/translators/tools/467337\\_WCMS/](https://www.ilo.org/global/translators/tools/467337_WCMS/) تاريخ الزيارة ٦ ديسمبر ٢٠٢٣م.

<sup>(٦٩)</sup> سوزي محمد رشاد عبدالعزيز: دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق المرأة العاملة، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، ٢٠٠٧، ص ٤٢.

<sup>(٧٠)</sup> د. حازم محمد عتلم: مرجع سابق، ص ٢٣ وما بعدها.

<sup>(٧١)</sup> انظر الفقرة السادسة من المادة الأولى من دستور منظمة العمل الدولية.

## • الفرع الثالث: مكتب العمل الدولي.

### الفرع الأول: مؤتمر العمل الدولي

مؤتمر العمل الدولي هو الجهاز الأسمى لمنظمة العمل الدولية، ويعقد مؤتمر العمل مرة كل عام خلال شهر يونيو في جنيف؛ لوضع السياسات العامة لمنظمة العمل الدولية، بما في ذلك التصويت على الاتفاقيات وإقرار التوصيات، المؤتمر بمثابة «البرلمان الدولي للعمل»، ويضع برنامج العمل واعتماد الميزانية، وقبل الدول الجديدة وينتخب أيضاً مجلس الإدارة، ويعين اللجان الفنية واللجان النظامية، وإصدار توصيات لدول، والتصويت على المعاهدات الدولية وتعديل دستور المنظمة، ودراسة تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي<sup>(٧٣)</sup>.

وبخلاف بقية اللجان المختصة التابعة لهيئة الأمم المتحدة، تمتلك منظمة العمل الدولية بنية حكم ثلاثية تجتمع سوية الحكومات وأرباب العمل والعمال من الدول الأعضاء، بهدف وضع مبادئ العمل وتطوير السياسات ووضع برامج لتعزيز ظروف العمل الكريم بين كل من النساء والرجال، ويهدف هذا الهيكل التنظيمي إلى انعكاس نظرة كل المجموعات الثلاثة على مبادئ وسياسات وبرامج منظمة العمل الدولية، إلا أن الحكومات تمتلك ضعف عدد الممثلين الموجودين ضمن المجموعتين الأخريين<sup>(٧٤)</sup>.

وتمثل كل دولة عضو في المنظمة من وفد من أربعة أعضاء اثنين يمثلون الحكومة وواحد يمثل أصحاب العمل ولآخر يمثل العمال، ويعين الأعضاء الممثلين لأصحاب الأعمال والعمل بمعرفة التنظيمات المهنية الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال<sup>(٧٥)</sup>.

ويتمتع كل مندوب منهم بحقوق التصويت الفردية وجميع الأصوات متساوية، بغض النظر عن عدد سكان الدولة أو موقعها أو أية معايير أخرى، وعادة، يقوم مندوبو العمال وأصحاب العمل بتنسيق تصويتهم. يتمتع جميع المندوبين بنفس الحقوق ولا يُطلب منهم التصويت في الكتل، ولمندوبين نفس الحقوق، يمكنهم التعبير عن أنفسهم بحرية والتصويت كما يحلو لهم<sup>(٧٦)</sup>.

وفي حالة عدم تعيين الدولة لأحد المندوبين غير الحكوميين، فلا يحق للمندوب الحكومي التصويت<sup>(٧٧)</sup>، ويحق له الاشتراك في المناقشات دون التصويت، وتكمن العلة من وراء ذلك قطع السبيل أمام الدول التي قد لا توافق على تعيين أحد المندوبين غير الحكوميين الذي رشحته الجهة التي يمثلها سواء نقابات العمال أو نقابات أرباب العمال، كما أن التطبيق التلقائي لهذا الجزاء لا يعفى من مسؤولية الدولة بتعيين مندوبين غير حكوميين طبقاً للفقرة الثالثة من المادة الخامسة من دستور المنظمة<sup>(٧٨)</sup>.

ونؤيد ما ذهب إليه جانب من الفقه من نظام التمثيل الثلاثي، على الرغم من يعتره من صعوبات ورغم ما

<sup>(٧٣)</sup> د. محمود مسعد محمود: مرجع سابق، ص ١٦٧.

<sup>(٧٤)</sup> M. Humblet, M. Zarka-Martres: International labour standards A global approach, International Labour Office, First edition 2002, PP:4:12.

<sup>(٧٥)</sup> د. أبو الخير أحمد عطية عمر: الضمانات القانونية الدولية والوطنية لحماية حقوق الإنسان، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٤، ص ١٨٥.

<sup>(٧٦)</sup> هايل عطا علي الزين: مرجع سابق، ص ٤٢.

<sup>(٧٧)</sup> انظر المادة الرابعة من دستور المنظمة

<sup>(٧٨)</sup> د. أشرف عرفات أبو حجازة: الوسيط في قانون التنظيم الدولي، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٧، ص ٥٨٦.

يحدث من تعارض في الآراء والاتجاهات بين ممثلي الحكومات وممثلي أصحاب العمل وممثلي أصحاب العمال، إلا أنه يكسبها الصفة الدولية، ويميزها عن باقي المنظمات الدولية<sup>(٧٨)</sup>.

### الفرع الثاني: مجلس الإدارة

مجلس الإدارة هو الهيئة التنفيذية لمنظمة العمل الدولية، ويعقد اجتماعاته ثلاث مرات في السنة، في شهر مارس ويونيو ونوفمبر، تتخذ الهيئة قرارات تخص سياسة منظمة العمل الدولية وتقرّ جدول أعمال منظمة العمل الدولية وتتخذ القرارات بشأن مشروع البرنامج وميزانية المنظمة لتقديمها للمؤتمر وتنتخب المدير العام وتلتزم من الدول الأعضاء معلومات تخص شؤون العمل وتعيّن لجان التحقيق وتشرف على عمل مكتب العمل الدولي.

وتتألف الهيئة الإدارية من ٥٦ عضوًا فخريًا (٢٨ حكومة و١٤ رب عمل و١٤ عاملاً) ويُنتخب العمال وأرباب العمل بصفتهم الشخصية.

وينتخب مجلس الإدارة رئيساً له، واثنان كنواب للرئيس، ويجب أن يكون الرئيس من بين ممثلي الحكومات، أما النواب فإن أحدهم يجب أن يكون عن العمال والآخر عن أصحاب العمل<sup>(٧٩)</sup>.

وتحتفظ الدول ذات الأهمية الصناعية الرئيسية بعشر مقاعد شرفية دائمة العضوية وهي البرازيل والصين وفرنسا وألمانيا والهند وإيطاليا واليابان وروسيا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة، ويُنتخب بقية الأعضاء من قبل المؤتمر الذي يُعقد كل ثلاث سنوات.

ويعد مجلس الإدارة ضمان فعالية الجهاز التنفيذي وسرعة انجازه للمهام وخاصة العاجلة منها والعلّة الأساسية من وراء تميز بعض الدول هو فعالية الدور الذي تضطلع به الدولة في أعمال أنشطة المنظمة<sup>(٨٠)</sup>.

ونؤيد ما ذهب إليه جانب من الفقہ حول تشكيل مجلس الإدارة به نوع من عدم المساواة بين الدول في فمّن المعروف أن بعض الدول قد تكون مستمرة في العضوية بطريقة شبه دائمة عن طريق أهميتها الصناعية الخاصة<sup>(٨١)</sup>.

### الفرع الثالث: مكتب العمل الدولي

كما سلف القول ينعقد مؤتمر منظمة العمل الدولية مرة خلال العام وينعقد مجلس الإدارة مرة كل ثلاثة أشهر، ولما كانت منظمة العمل الدولية تعمل بصفة دائمة ومستمرة كان من الطبيعي وجود جهاز آخر يكون في حالة انعقاد دائم على مدار العام ليتولى الاتصالات الإدارية مع أجهزة المنظمة الأخرى والترتيب لانعقاد الدورات ومتابعة تنفيذ قرارات مؤتمر المنظمة ومجلس إدارة العمل الدولي.

<sup>(٧٨)</sup> د. محمود مسعد محمود: المرجع السابق، ص ١٧١ وما بعدها.

<sup>(٧٩)</sup> انظر المادة السابعة من دستور منظمة العمل الدولية.

<sup>(٨٠)</sup> د. حازم محمد عتلم: مرجع سابق، ص ٣٣:٣١.

<sup>(٨١)</sup> د. أشرف عرفات أبوحجزة: مرجع سابق، ص ٥٨٨ وما بعدها.

ويعد مكتب العمل الدولي السكرتارية الدائمة لمنظمة العمل الدولية، ويأتي على رأس مكتب العمل الدولي مدير عام يتم انتخابه بمعرفة مجلس الإدارة ويكون مسئولاً عن حسن سير أعمال المكتب، ويتلقى المدير العام تعليماته عن مجلس الإدارة ولكنه لا يتلقى أية تعليمات من أي من الحكومات أو أية جهة أخرى، لاعتباره موظف دولي، وتتعدد اختصاصات مكتب العمل الدولي والمدير العام مثل تعيين الموظفين، والتحضير الفني لأعمال المؤتمر والمجلس ونشر المعلومات، وتقديم العون للحكومات بناء على طلبها<sup>(٨٣)</sup>.

كما يقوم مكتب العمل الدولي بإبداء ملاحظاته حول الإجراءات والتدابير التي تقوم بها الدول، إعمالاً لمعايير وقواعد منظمة العمل الدولية التي تعتمدها المنظمة، وله الحق في بحث ودراسة الموضوعات بغية عرضها على المؤتمر ومكتب مجلس العمل الدولي<sup>(٨٣)</sup>.

ويعمل الموظفون بمكتب العمل الدولي لصالح منظمة العمل الدولية فهم لا يمثلون دولهم كما هو الحال في مؤتمر منظمة العمل الدولية أو مجلس الإدارة ويشار الموظفون أعمالهم بصفة مستمرة.

وأمام تعدد الاختصاصات تطلب الأمر لوجود عدد من الأجهزة الفرعية والجان الفنية المتخصصة الدائمة، لتساعد الأجهزة الرئيسية ومن أهم هذه اللجان اللجنة المعنية بالحرية النقابية، واللجنة المعنية بتطبيق الإتفاقيات والتوصيات ولجنة الخبراء.

كما أطلقت منظمة العمل الدولية عدد من المكاتب الإقليمية بالإضافة لمكاتب فرعية لتعزيز شراكات استراتيجية مع عدد من المنظمات والمؤسسات الدولية والإقليمية ومنظمات دولية وإقليمية غير حكومية للعمال وأصحاب العمل<sup>(٨٤)</sup>.

## المبحث الثالث: دور منظمة العمل الدولية في التشريع والرقابة لقواعد السلامة والصحة المهنية

### تمهيد و تقسيم

تكمن أهمية دور المنظمات الدولية في حقوق الإنسان بصفة عامة كونها تؤدي دوراً كبيراً على صعيد القانون الدولي وساحة العلاقات الدولية في تطوير وحماية تلك الحقوق، ولكن أهمية هذا الدور تختلف من منظمة إلى أخرى، وبحسب طبيعة المنظمة وآليات عملها، ويتم تحقيق ذلك عن طريق الاتفاقيات الدولية والدعم المستمر لضمان استمرار مستوى الأعمال المتحقق عن طريق الحماية، وبما أن كلاً من التعزيز والحماية يشتركان في كونهما يسعيان إلى تحقيق غاية واحدة ألا وهي إعمال حقوق الإنسان سواء بطريق مباشر أو غير مباشر،

<sup>(٨٣)</sup> هايل عطا علي زين: مرجع سابق ص ٤٥.

<sup>(٨٣)</sup> حكيم بليل، د. دحامية علي: مرجع سابق، ص ٤٩٠.

<sup>(٨٤)</sup> المكاتب الإقليمية: المكتب الإقليمي لأفريقيا، أبيدجان، كوت ديفوار - المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ، في بانكوك، تايلاند - المكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى، جنيف، سويسرا - المكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، في ليما، بيرو. - المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت، لبنان. - المكاتب الإقليمية الفرعية: يطلق عليها «فرق الدعم الفني للعمل اللائق، وهي تقدم الدعم الفني لعمل عدد من البلدان في مجال اختصاصها، مثل: مكتب القاهرة بمصر لشمال إفريقيا، مكتب داكار بالسنغال لغرب إفريقيا، وشرق وجنوب إفريقيا، مكتب بريتوريا، بجنوب إفريقيا، ولوسط أفريقيا مكتب ياوندي بالكامرون، ولدول العربية مكتب بيروت بلبنان، ولجنوب آسيا، مكتب نيودلهي بالهند، ولشرق وجنوب شرق آسيا والمحيط الهادئ، مكتب بانكوك بتايلاند، ولأوروبا الوسطى والشرقية مكتب بودابست بالمجر، ولأوروبا الشرقية وآسيا الوسطى مكتب موسكو، بروسيا، وبلدان الأنديز مكتب ليما بيرو، وبلدان الكاريبي مكتب بورت أوف سبين في ترينيداد وتوباغو، وبلدان أمريكا الوسطى، مكتب سان خوسيه بكوستاريكا».

فإن دور التعزيز تكون له أهمية كبيرة إلى جانب أهمية دور الحماية من الإعمال، وتكمن هذه الأهمية في دور التعزيز في العمل على تطوير الحماية والارتقاء بها ورفع مستوى الإعمال المتحقق لحقوق الإنسان باتجاه الوصول إلى الإعمال المثالي لهذه الحقوق<sup>(٨٥)</sup>.

وبالنظر لمنظمة العمل الدولية فهي أداة فعالة لتشريع والرقابة في مجال الحق في السلامة والصحة المهنية، فضلاً عن كون طبيعة عملية التشريع والرقابة، تتفق وطبيعة منظمة العمل الدولية ومكانتها وآلياتها التي يمكن استخدامها لتنظيم العلاقات الدولية في مجال الحق في العمل بصفة عامة، ونجحت منظمة العمل الدولية في تعزيز الجوانب المختلفة لبيئة العمل ليشعر فيها الأفراد بالسلامة والأمان والرضا الوظيفي، وبلوغ مستوى أعلى في التطور الوظيفي، وسوف نحاول في هذا المبحث إيضاح دور منظمة العمل في التشريع والرقابة لقواعد السلامة والصحة المهنية، في مطلبين على النحو الآتي:

• **المطلب الأول: دور منظمة العمل في إثراء قواعد السلامة والصحة المهنية.**

• **المطلب الثاني: دور منظمة العمل الدولية في الرقابة على الحق في السلامة والصحة المهنية.**

**المطلب الأول: دور منظمة العمل في إثراء قواعد السلامة والصحة المهنية**

#### تمهيد و تقسيم

شكلت القوانين الداخلية في بداية الأمر أهم الطرق التي سلكتها مسيرة قواعد السلامة والصحة المهنية لإعمال هذه القواعد، وعند التعثر في الوصول إلى هذه الغاية، أخذت المسيرة تسلك طريقاً جديداً ألا وهو طريق القانون الدولي من خلال إيجاد نظم وأحكام تعمل على إعمال قواعد السلامة والصحة المهنية، وأخذت هذه المسيرة تختار طريقاً جديدة من خلال منظمة العمل الدولية للوصول إلى الغاية المنشودة، وكان من بين هذه الطرق إبرام الاتفاقيات وإصدار التوصيات ومدونات السلوك<sup>(٨٦)</sup>.

• **الفرع الأول: الاتفاقيات والتوصيات ومدونات السلوك.**

• **الفرع الثاني: القيمة القانونية للاتفاقيات والتوصيات داخل منظمة العمل الدولية.**

**الفرع الأول: الاتفاقيات والتوصيات ومدونات السلوك**

تعد منظمة العمل الدولية مصدر القانون الدولي للعمل<sup>(٨٧)</sup>، وصاحبة الفضل في وضع القواعد الخاصة بالحق في السلامة والصحة المهنية، التي أكد عليها دستور منظمة العمل الدولية، فقد جاء في الديباجة:

<sup>(٨٥)</sup> حسين عمر حاجي رسول الشبخاني: دور المنظمات الدولية في تعزيز حقوق الإنسان، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة الموصل، ٢٠٠٣، ص ٣١ وما بعدها.

<sup>(٨٦)</sup> Jasmine VA N Daele: The International Labour Organization (ILO) in Past and Present Research, International Institute voor Sociale Geschiedenis, 2008, P:486.

<sup>(٨٧)</sup> تجدر الإشارة أنه المقصود بالمصادر بصفة عامة هي الوسيلة التي تؤدي إضفاء الطابع الملزم على القاعدة القانونية الدولية... لمزيد من تفاصيل: د. صلاح الدين عامر: مقدمة لدراسة القانون الدولي العام، ماهيته - مصادر، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى ١٩٨٤، ص ١٩٩ وما بعدها.

«حماية العمال من العلل والأمراض والإصابات الناجمة عن عملهم.....»، والأحكام المذكورة في دستور المنظمة بمثابة تعليمات موجهة إلى أجهزة المنظمة، وتتمثل القواعد الخاصة بالسلامة والصحة المهنية فى الاتفاقيات والتوصيات ومدونات السلوك الصادرة عن المنظمة.

### أولاً- الاتفاقيات

لعبت المعاهدات الدولية دوراً مهماً فى العلاقات الدولية، فهى تعد المصدر الرئيسى الأول للقانون الدولى العام، كما كانت منذ القدم وسيلة اتصال دولية وأصبحت أداة لتنظيم العلاقات الدولية.

والاتفاقية هى اتفاق دولى يعقد على نحو كتابى بين دولتين أو أكثر، ويخضع للقانون الدولى سواء تم فى وثيقة واحدة أو أكثر وأياً كانت التسمية التى تطلق عليها<sup>(88)</sup>.

وخصائص وعناصر المعاهدات الدولية بصفة عامة إنها اتفاق بين شخصين أو أكثر، من أشخاص القانون الدولى العام، وإن هذا الاتفاق يجب أن يكون مكتوباً، أن يتم إبرامه وفقاً لأحكام القانون الدولى، وأن يكون الهدف من إبرامه إحداثاً أو ترتيب آثار قانونية، ونقصد هنا بترتيب آثار قانونية أى حقوق والتزامات بين أطرافها فى حدود الاتفاقية ومحكمة بقواعد القانون الدولى<sup>(89)</sup>.

أهم خصائص اتفاقيات منظمة العمل الدولية:

وبخصوص الطبيعة القانونية للاتفاقيات الدولية للعمل أنها تشكل «قوانين دولية» معتمدة من طرف «جهاز تشريعى دولى»، وهو مؤتمر العمل الدولى، وتكتسب هذه الاتفاقيات قوة تشريعية داخلية بصدور بعد مصادقة الدول بالنسبة إلى الدول، ومع ذلك فإجراءات إبرام اتفاقيات العمل الدولية تختلف تمام الاختلاف عن تلك المعتمدة فى إطار اتفاقيات دولية تقليدية فى عدة نقاط:

١- تتميز اتفاقية العمل الدولية من حيث الشكل عن باقى المعاهدات الدولية، فهى ليست باتفاق مبرم بين الدول المتعاقدة، إذ يتم التصويت عليها من طرف مندوبى مؤتمر العمل الدولى من ٥٠٪ فقط من ممثلى الحكومات.

٢- الصفة المؤسسية لهذه الاتفاقيات، فإصدار الاتفاقيات لا يسبقه مفاوضات دبلوماسية على غرار الاتفاقيات الثنائية، ولكن مناقشات وتوضح الصفة المؤسسية فى تفسير أحكام الاتفاقية موكول لمحكمة العدل الدولية.

٣- تكتسب قيمة قانونية بمجرد التصويت عليها داخل المؤتمر، ويتم العمل بها كقانون؛ لأنها تضع قواعد قانونية موضوعية.

غير أنه رغم التباين الواضح بين اتفاقيات العمل الدولية وغيرها من الاتفاقيات الدولية، فإنها معاهدات دولية أى تنتمى إلى القانون الدولى العام و تصبح لها قوة إلزامية على إثر المصادقة عليها.

<sup>(88)</sup> انظر المادة الثانية من اتفاقية فينا للمعاهدات الدولية لعام ١٩٦٩م.

<sup>(89)</sup> Duncan B. Hollis: The Original Meaning of Treaties, University of Pennsylvania Law Review, (forthcoming, 2025, P6. . is available at [SSRN].

ومن أمثلة الاتفاقيات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية:

- اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ رقم (٨١).
- اتفاقية الحماية من الإشعاعات، ١٩٦٠ رقم (١١٥).
- اتفاقية القواعد الصحية (التجارة والمكاتب)، ١٩٦٤ رقم (١٢٠).
- اتفاقية إعانات إصابات العمل، ١٩٦٤ رقم (١٢١).
- اتفاقية الحد الأقصى للأثقال في عام ١٩٦٧ رقم (١٢٧).
- اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ رقم (١٢٩).
- اتفاقية السرطان المهني، ١٩٧٤ رقم (١٣٩).
- اتفاقية بيئة العمل (تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات)، ١٩٧٧ رقم (١٤٨).
- اتفاقية السلامة والصحة في عمليات المناولة بالموانئ، ١٩٧٩ رقم (١٥٢).
- اتفاقية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١ رقم (١٥٥).
- اتفاقية خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥ رقم (١٦١).
- اتفاقية الحرير الصخري (الأسبستوس)، ١٩٨٦ رقم (١٦٢).
- اتفاقية السلامة والصحة في البناء، ١٩٨٨ رقم (١٦٧).
- اتفاقية المواد الكيميائية، ١٩٩٠ رقم (١٧٠).
- اتفاقية منع الحوادث الصناعية الكبرى، ١٩٩٣ رقم (١٧٤).
- اتفاقية السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥ رقم (١٧٦).
- بروتوكول عام ١٩٩٥ لاتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ رقم (٨١).
- اتفاقية السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١ رقم (١٨٤).
- بروتوكول عام ٢٠٠٢ لاتفاقية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١ رقم (١٥٥).

بالإضافة لاتفاقيات التي تتعلق بالتعويض عن الأمراض والحوادث المهنية مثل: اتفاقية التعويض عن الأمراض المهنية، ١٩٢٥ رقم (١٨)<sup>(٩٠)</sup>.

<sup>(٩٠)</sup> كما صدرت عن منظمة العمل الدولية عدة اتفاقيات مثل: اتفاقية التعويضات المرضية وتنص المادة الأولى منها على التزام كل دولة صادقت عليها بتقديم تعويض عن حوادث العمل لضحايا الأمراض المهنية أو ذوى حقوقهم، وحددت المادة ٢ في جدول قائمة تضم ثلاثة أنواع من الأمراض المهنية، وفي سنة ١٩٣٤ عدلت هذه الاتفاقية بالاتفاقية رقم ٤٢، والتي تضمنت في المادة ٢ على عشرة أنواع من الأمراض المهنية. وفي سنة ١٩٦٤ اعتمدت الاتفاقية رقم ١٢١ حول الإعانات في حالة الإصابة بحوادث عمل أو أمراض مهنية، وحددت هذه الاتفاقية في المادة ٨

## ثانيا- التوصيات

الاتفاقيات هي الأصل في التشريع الدولي للعمل، إذ إن مشروع دستور المنظمة الذي قدم للجنة التشريع الدولي سنة ١٩١٩م، لم يتضمن سوى الاتفاقية فقط، ثم عدل دستور منظمة العمل الدولية سنة ١٩٤٦م وضح حدود كل من الاتفاقية والتوصية، من خلال نص المادة ١٩ التي تنص على أنه يتعين على مؤتمر العمل الدولي أن يحدد إذا كان النص الذي يتخذه يأخذ شكل اتفاقية دولية أو توصية، وتنص على أن الاقتراحات تتخذ شكل توصية، إذا كان الموضوع المتناول أو أحد جوانبه لا يتطلب اعتمادا فوريا لاتفاقية، فالتوصيات شبيهة لحد كبير» بالرغبات ونجد أن التوصية تمثل وسيلة قانونية كفيلة بتكريس مبادئ اجتماعية سامية<sup>(٩١)</sup>.

ويلاحظ في هذا الشأن أن التوصيات لها وضع متميز في دستور المنظمة، وبناءً على أحكام الفقرة السادسة من المادة ١٩ تعرض التوصيات الصادرة بأغلبية الثلثين من قبل مؤتمر العمل الدولي على أجهزتها الداخلية المختصة، وذلك بغية أخذها في الاعتبار<sup>(٩٢)</sup>.

وتعد التوصيات، من حيث ما يمكن أن تتضمنه من محتويات واختصاصات، نوعا من الصكوك أكثر مرونة من الاتفاقيات، ولكن عمليات الاعتماد والتنقيح هي في جوانبها الأساسية مشابهة بالنسبة إلى كلا النوعين من هذه الصكوك، ومعظم التوصيات تكون مصاحبة أو مكملة للاتفاقيات بشأن الموضوع نفسه، وقد توفر الإرشادات والمزيد من التفاصيل بشأن طريقة تنفيذ أحكام الاتفاقيات، وتميل هذه التوصيات إلى تعزيز الأثر المحتمل للاتفاقيات.

وقد تتضمن التوصية أيضا أحكاما لا يكون من المناسب إدراجها أو لا يحظى إدراجها فيها بالتأييد، أو التي تتجاوز نطاق الاتفاقية المصاحبة لها، أي أنها تغطي مسائل ليست مدرجة في تلك الاتفاقيات، على نحو يؤدي إلى توسيع نطاق المعايير أو وضع معايير أعلى.

ويمكن للتوصيات أيضا أن تكون «مستقلة ذاتيا»، أي أنها تقوم، في حد ذاتها، بتنظيم موضوع ما دون اتفاقية مصاحبة، ويمكن مقارنة هذه التوصيات بالاتفاقيات غير المصدق عليها، فكلاهما يعبر عن اتفاق ثلاثي دولي مشترك بشأن أفضل السبل لتنظيم موضوع معين في وقت معين، ويمكن استخدامها كمبادئ توجيهية للهيئات المكونة للمنظمة في المجال المعنى، وفي هذه الحالات الأخيرة، فإن اختيار توصية ما، كشكل من أشكال

ثلاثة طرق للتعويض عن الأمراض المهنية: إما اعتماد قائمة للأمراض المهنية تتضمن على الأقل تلك المنصوص عليها في الاتفاقية، وإما اعتماد تعريف عام للأمراض المهنية يضم تلك المنصوص عليها في الاتفاقية، وإما بالجمع بين الطريقتين، وحددت الاتفاقية رقم ١٠٢ لسنة ١٩٥٢ حدا أدنى للاستفادة من التعويضات المرضية وهي تخص فقط ٥٠٪ من الإجراء وكذا أزواجهم وأطفالهم، أما الاتفاقية رقم ١٣٠ لسنة ١٩٦٩ فإنها تفرض تقديم تعويضات مرضية بالنسبة لجميع الإجراء وأزواجهم وأطفالهم.

والاتفاقية رقم ١٧ حول التعويض عن حوادث العمل في الزراعة لسنة ١٩٢٥ أن التعويضات في حالة حوادث متبوعة بوفاة أو عجز دائم تدفع للضحية أو ذوى حقوقها في شكل ريع، ويمكن أن تدفع دفعة واحدة أو في شكل رأسمال، وتنص الاتفاقية على تقديم تعويض إضافي للضحايا المصابين بعجز يستلزم الاستعانة بشخص آخر، وتنص الاتفاقية رقم ١٨ حول التعويض عن الأمراض المهنية المعدلة سنة ١٩٣٤ بالاتفاقية رقم ٤٢ على أن التعويض يكون بناء على المبادئ العامة للتشريع الخاص بالتعويض عن الحوادث، ولا ينبغي أن تقل هذه التعويضات عما هو محدد في التشريع، وقد اعتمد مؤتمر العمل الدولي سنة ١٩٨٢، والاتفاقية رقم ١٥٧ حول المحافظة على الحقوق في مجال الحماية الاجتماعية بحث الدول على المحافظة على جميع الحقوق المتعلقة بالتعويض عن الفحوص الطبية وإعانات الأمومة وحوادث العمل والأمراض المهنية والبطالة وغيرها من مجالات الحماية الاجتماعية.

<sup>(٩١)</sup> الفقرة الأولى من المادة ١٩ دستور منظمة العمل الدولية.

<sup>(٩٢)</sup> د. حازم محمد عتلم: مرجع سابق، ص ٧٠.

الصكوك التنظيمية سيؤكد فيما يبدو الطابع الطوعي لما تتضمنه من أحكام<sup>(٩٣)</sup>.

وبالتالي نخلص إلى القول بأن التوصية هي أكثر من مجرد وسيلة مكتملة للاتفاقية، إذ إن دورها يتحدد باعتمادها عندما يكون الموضوع المراد تناوله لا يحتاج إلى وضعه في إطار اتفاقية دولية، والتوصية تلعب نفس الدور الذي تقوم به الاتفاقية من أجل تجسيد العدالة الاجتماعية، فهي تعبر على غرار الاتفاقية عن إرادة المؤتمر، وترتب على عاتق الدول واجب عرضها على السلطات المختصة قصد إدراجها ضمن النظام القانوني الداخلي، وحتى وإن اختار مؤتمر العمل الدولي اللجوء إلى الاتفاقية، فإنه متيقن من أن تصويت الحكومات على الاتفاقية هو في آن واحد التزام معنوي على المصادقة عليها.

واعتمد مؤتمر العمل الكثير من التوصيات في مجال الصحة والسلامة والمهنية مثل:

- توصية تفتيش العمل لسنة ١٩٢٣ رقم (٢٠).
- توصية الوقاية من حوادث العمل سنة ١٩٢٩، رقم (٣١).
- توصية تفتيش العمل، ١٩٤٧ رقم (٨١).
- توصية تفتيش العمل (التعدين والنقل)، ١٩٤٧ رقم (٨٢).
- توصية حماية صحة العمال، ١٩٥٣ رقم (٩٧).
- توصية تسهيلات الرعاية، ١٩٥٦ رقم (١٠٢).
- توصية الحماية من الإشعاعات، ١٩٦٠ رقم (١١٤).
- توصية إسكان العمال، ١٩٦١ رقم (١١٥).
- توصية القواعد الصحية (التجارة والمكاتب)، ١٩٦٤ رقم (١٢٠).
- توصية إعانات إصابات العمل، ١٩٦٤ رقم (١٢١).
- توصية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ رقم (١٣٣).
- توصية السرطان المهني، ١٩٧٤ رقم (١٤٧).
- توصية بيئة العمل (تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات)، ١٩٧٧ رقم (١٥٦).
- توصية السلامة والصحة في عمليات المناولة بالموانئ، ١٩٧٩ رقم (١٦٠).
- توصية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١ رقم (١٦٤).
- توصية خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥ رقم (١٧١).

<sup>(٩٣)</sup> مكتب العمل الدولي: التقرير السادس لمنظمة العمل الدولية المتصلة بالمعايير في مجال السلامة والصحة المهنيين، مرجع سابق، ص ٨.

- توصية الحرير الصخري، ١٩٨٦ رقم (١٧٢).
- توصية السلامة والصحة في البناء، ١٩٨٨ رقم (١٧٥).
- توصية المواد الكيميائية، ١٩٩٠ رقم (١٧٧).
- توصية منع الحوادث الصناعية الكبرى، ١٩٩٣ رقم (١٨١).
- توصية السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥ رقم (١٨٣).
- توصية السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١ رقم (١٩٢).
- توصية بشأن قائمة الأمراض المهنية، ٢٠٠٢ رقم (١٩٤).

### ثالثاً- مدونات السلوك

بفضل تركيبها الثلاثية ودورها في وضع المعايير، تُعتبر منظمة العمل الدولية الجهاز الأنسب لتطوير مبادئ توجيهية دولية بشأن أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية، وقد أصبحت المبادئ التوجيهية الصادرة عن منظمة العمل الدولية النموذج الأكثر اعتماداً واستخداماً في تطوير برامج إدارة السلامة والصحة المهنية على المستوى الوطني وفي الشركات.

وتكمن أهمية المدونات في كونها تواكب التطور السريع وتوفر قواعد نموذجية يمكن الرجوع إليها من قبل الجميع، وهناك اتجاه أخذ في الظهور لزيادة التركيز على ما تطرحه مدونات قواعد الممارسات من إمكانيات في توفير المشورة «التقنية» و «العملية» الموجهة إلى المنشآت بصورة مباشرة.

ومن الملاحظ أنه ليس هناك أي منهجية محددة لتحديد واختيار الموضوع الذي يخص مدونات قواعد الممارسات الجديدة، أو أي آلية لتقييم أثرها أو استمرار ملاءمتها. وعلاوة على ذلك، فإنه بصرف النظر عن الترويج لهذه القواعد في سياق أنشطة التعاون التقني.

وقامت منظمة العمل الدولية أيضاً بوضع العديد من مدونات قواعد الممارسات في ميدان السلامة والصحة المهنية، وهذه المدونات شأنها شأن المعايير، يتم وضعها في سياق الهيكل الثلاثي، ولكن عملية وضع مدونات قواعد الممارسات هي أقل تعقيداً ويتم القيام بها من خلال اجتماع للخبراء الذين يرشحهم مجلس الإدارة، وبمجرد أن يقوم اجتماع الخبراء بوضع المدونة، يُدعى مجلس الإدارة إلى الموافقة على نشرها، ومدونات قواعد الممارسات ليست ملزمة قانوناً، شأنها في ذلك شأن التوصيات وهي تتضمن توصيات عملية تتضمن أحياناً تفاصيل ذات طابع تقني وعلمي إلى حد كبير، وتستخدم كمبادئ توجيهية من جانب الهيئات والإدارات الوطنية، وأصحاب العمل، والعمال، والمنشآت، في القطاعين الخاص والعام على السواء، بشأن كيفية تنفيذ المعايير المعنية أو معالجة جانب معين من جوانب السلامة والصحة المهنتين. وتجرى عادة صياغة مدونات قواعد الممارسات في شكل لوائح نموذجية، توفر إطاراً لتنفيذ السياسة على الصعيد الوطني.

ومن أمثلة مدونات السلوك في مجال السلامة والصحة المهنية:

- مبادئ توجيهية حول أنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية في العام ٢٠٠١.
- مدونة الممارسات لمنظمة العمل الدولية في السلامة والصحة المهنية في قطاع المنسوجات والملابس والجلود الأحذية في ١٧ نوفمبر ٢٠٢٢.
- دليل السلامة والصحة المهنية في الزراعة في ١٦ يناير ٢٠١٦.
- دليل التوظيف والعمل اللائق في حالات الهشاشة والنزاعات والكوارث في ٥ أكتوبر ٢٠١٧.

## الفرع الثاني: القيمة القانونية للاتفاقيات والتوصيات داخل منظمة العمل الدولية

### أولاً- أهمية اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية

من المعروف أن قواعد القانون الدولي العام لم تفرضها على الدولة هيئة عليا شأن التشريعات الوطنية التي تفرضها الدولة على الأفراد الموجودين في إقليمها، وإنما نشأت بين هيئات مستقلة متساوية الحقوق ليس لإحداها سلطة على الأخرى، ولقد ثار جدل فقهي بين جمهور الفقهاء بشأن مدى تمتع قواعد القانون الدولي العام بقوة إلزامية تضمن احترامها وتنفيذها وسط الجماعة الدولية، خاصة في ظل عدم تصديق على الاتفاقيات المتعلقة بقواعد السلامة والصحة المهنية أو حتى عدم الانضمام لمنظمة العمل الدولية من الأساس.

وتعد قواعد السلامة والصحة المهنية من أهم معايير العمل وكما سلف القول هي حق متفرع من الحق في العمل ومن أهم الحقوق المترتبة به، والقانون الدولي لحقوق الإنسان من ضمن القواعد الأمرة في القانون الدولي العام فهو ملزم لجميع الدول حتى الدول التي لم توقع على أية اتفاقية دولية تتعلق بحماية الحق في العمل، وبالتالي لاتسطيع الدول التحلل من التزاماتها في مجال حماية العمال بعدم التوقيع على المعاهدات في هذا الشأن أو تحتج بالانسحاب من الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالحقوق المقبولة للإنسان، ويرجع ذلك باعتبار العرف الدولي المصدر الأساسي للقانون الدولي لحقوق الإنسان، لأنه يخلق قاعدة عامة لا تتوقف على إرادة الدول وتحظى بتطبيق عالمي.

فالعرف هو مصدر الإلزام والشرعية في القانون الدولي بشكل عام فالفقه الدولي حينما يحاول استظهار أحكام القانون الدولي لا يبحث عنها في النصوص المكتوبة فقط وإنما أيضا في القواعد العرفية، خاصة في ظل الدور الكبير الذي يلعبه القانون الدولي في مقاضاة الأشخاص الذين لم يلتزموا أحكام القانون الدولي<sup>(٩٤)</sup>.

ويظهر الاختلاف الجوهرى بين الاتفاقيات الدولية للعمل والتوصيات الدولية للعمل المعتمدة في إطار منظمة العمل الدولية المترتبة عن الالتزامات الدولية التي تترتب من جراء مصادقة الدولة على الاتفاقية الدولية، بينما وجدت التوصيات الدولية للعمل من أجل تحديد القواعد الواجب إتباعها من طرف حكومات الدول، وكذلك الأمر بالنسبة للاتفاقيات التي لم يتم المصادقة عليها، إقرار الاتفاقية داخل المؤتمر تتعلق بعدم الحاجة إلى التوقيع على اتفاقية العمل الدولية، لأنها تكتسب قيمة قانونية بمجرد التصويت عليها داخل المؤتمر ويتم العمل بها كقانون؛ لأنها تضع قواعد قانونية موضوعية.

(٩٤) د. محمد ثامر مخاط: التجريم استناداً إلى العرف في القانون الدولي الجنائي، مجلة الحقوق، مجلة الحقوق، جامعة البحرين المجلد ١١، العدد ١٤، ٢٠١٤، ص ٣٠٢.

## ثانيا- دور لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات

وتتشكل هذه اللجنة تسمى لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات عقب كل دورة ومنذ عام ١٩٢٧، وترسل اللجنة تقريراً عن أعمالها إلى المؤتمر والذي يناقش في جلسة عامة<sup>(٩٥)</sup>، يعقدها المؤتمر وتتكون من ممثلين عن الحكومات وأصحاب العمل والعمال وتنتخب من كل المجموعات الثلاث رئيساً ونائباً للرئيس ومقرراً لها، وتختص اللجنة بدراسة مسألة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات التي تبناها منظمة العمل الدولية<sup>(٩٦)</sup>.

وتتميز لجنة المؤتمر- المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات عن لجنة الخبراء- أن لجنة المؤتمر تتألف من الأطراف المعنية مباشرة بتطبيق الاتفاقيات (الحكومات وأصحاب العمل والعمال).

وفي الحقيقة الاتفاقيات والتوصيات وحتى مدونات السلوك المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية تكتسب قيمة قانونية وأدبية كبيرة، فهي تقوم على خبرات وطموحات بلدان متعددة وتكتسب سلطة متميزة بحكم أنها نوقشت وأقرت داخل منظمة دولية تضم ممثلين عن الحكومات وأصحاب العمل والعمال لمعظم بلدان العالم، وهي مصدر إلهام وإرشاد للحكومات، لتسن تشريعاتها وتستلهم منها المبادئ والقواعد لتعزيز الحق في السلامة والصحة المهنية.

## المطلب الثاني: رقابة منظمة العمل الدولية على الحق في السلامة والصحة المهنية

تمثل الرقابة الدولية أحد أبرز الوسائل لإعمال حقوق الإنسان، ومن دونها لا يمكن أن يضمن استمرار الإعمال، وفي الوقت نفسه لا يمكن أن يتم الوصول إلى إعمال الحقوق غير المعمول بها ولكن من المعروف وخاصةً فيما يتعلق بحقوق الإنسان في نطاق القانون الدولي العام فإن تطبيق الحماية ليس من الأمور اليسيرة، حيث أنه يحتاج إلى الكثير من الدعائم من النواحي كافة وخاصةً في بيئة دولية تتأثر فيها المصالح السياسية للأعضاء في المجتمع الدولي ويتعد الأمر أكثر فيما يتعلق بالحساسية تجاه مسألة حقوق الإنسان وذلك بقدر تعلقها بمسائل مهمة تتعلق بالدول وسيادتها وخلافات حول مكانة الفرد ووضعه<sup>(٩٧)</sup>.

ولدى منظمة العمل الدولية نظام إشراف راسخ يغطي، ويتكوّن من آليات مختلفة تعزز بعضها البعض، ومن أهم الأدوات الرقابية في منظمة العمل الدولية التقارير والاحتجاجات والشكاوى على النحو التالي:

- الفرع الأول: التقارير كأداة رقابية لاعمال الحق في السلامة والصحة المهنية.
- الفرع الثاني: الاحتجاجات كأداة رقابية لاعمال الحق في السلامة والصحة المهنية.
- الفرع الثالث: الشكاوى كأداة رقابية لاعمال الحق في السلامة والصحة المهنية.

<sup>(95)</sup>Dr. Ahmed abo elwfa: Cours Fondmentaux les systemes de protection des droits de l'home. institut international des droits de l'homme Strasbourg, juillet, 2005.PP267:268.

<sup>(٩٦)</sup>حكيم بليل، د. دحامنية علي: مرجع سابق، ص ٤٩١ وما بعدها.

<sup>(٩٧)</sup>جيرهارد فان غلان: القانون بين الأمم - مدخل الى القانون الدولي العام، ترجمة عباس العمر، الجزء الاول، منشورات دار الافاق الجديدة، بيروت، ١٩٧٠، ص ١٩٩. عنوان كتاب جيرهارد بالانجليزية هو: "Law Among Nations. An Introduction to Public International Law", Second Edition. University of Minnesota- Duluth.

## الفرع الأول: التقارير كأداة رقابية لأعمال الحق في السلامة والصحة المهنية

### أولاً- مفهوم التقارير

يتلخص نظام التقارير في إعداد الدولة المعنية للتقارير المطلوبة منها بعد تصديقها على الاتفاقية، حيث تقوم اللجنة المنشأة بموجب هذه الاتفاقية بدراسة تلك التقارير.

وتعد التقارير نوعاً من الرقابة الدولية غير القضائية تقوم على أساس نظام التقارير باعتبار أن الرقابة الدولية في مجملها هو جمع المعلومات بشأن ما تتخذه الحكومات لتنفيذ التزاماتها الدولية طبقاً لأحكام القانون الدولي<sup>(٩٨)</sup>.

وينص دستور المنظمة على قيام الدول بموافاة المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال بنسخ من جميع التقارير عن تطبيق الاتفاقية<sup>(٩٩)</sup>.

ولم يقتصر نظام تقديم التقارير في منظمة العمل الدولية على الاتفاقيات التي تم التصديق عليها، بل تطلب المنظمة من الدول الأعضاء أن تقدم تقارير عن الاتفاقيات غير المصدقة والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، حيث ينص دستور المنظمة على أن تسعى كل دولة عضو فيها يتعلق باتفاقية لم تصدق عليها أن تقوم بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي على فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة بموقفها القانوني والعلمي إزاء المسائل التي تعالجها الاتفاقية، وبيان الصعوبات التي تمنع وتأخر التصديق على الاتفاقية المذكورة<sup>(١٠٠)</sup>.

وبخصوص التوصيات تتعهد كل دولة عضو أيضاً بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بالموقف القانوني والعلمي للدولة، إزاء المسائل التي تعالجها التوصية، مع عرض المدى الذي تم بلوغه أو تأمل بلوغه في إنفاذ أحكام التوصية، وذكر ما بدأ أو يمكن أن يبدو ضرورياً من تعديلات على الأحكام المذكورة في التوصية لدى اعتمادها أو تطبيقها، ومنذ عام ١٩٧٦ اعتمد مكتب العمل الدولي أسلوباً جديداً فيما يتعلق برسالة التقارير حيث صارت الدول الأعضاء مطالبة بتقديم نوعين من التقارير بخصوص الاتفاقيات المصدق عليها تقارير مفصلة كل عامين تستند على مدى التزام الدولة بأحكام اتفاقيات عمل معينة، وعلى وجه التحديد الاتفاقيات الخاصة بالحرية النقابية، وحظر العمل القسري عدم جواز التمييز في إطار علاقات العمل سياسيات الاستخدام، أوضاع العمال المهاجرين، التفتيش على العمل مبدأ المشاورة الثلاثية بين الحكومة وأرباب العمل والعمال، وإلى جانب هذه التقارير المفصلة ترفع الحكومات تقارير عامة إلى مكتب العمل الدولي، متضمنة بخصوص مجموع اتفاقيات العمل الدولية التي تم التصديق عليها من جانبها<sup>(١٠١)</sup>.

وبناء على أحكام نص الفقرة الثانية من المادة ٢٣ تلتزم الدول الأعضاء بأن ترسل إلى المنظمات الممثلة لأصحاب العمال وأصحاب العمل نسخاً من البيانات والتقارير التي ترسلها إلى المدير العام مما يعطى نوع أكثر فعالية من الرقابة على نظام التقارير.

(٩٨) د. محمود مسعد محمود: المرجع السابق ص ٣٩٨.

(٩٩) انظر المادة ٢٣ من دستور منظمة العمل الدولية.

(١٠٠) د. ماهر جميل أبو خوات: نظام التقارير في اتفاقيات حقوق الإنسان، مجلة الدراسات لاقانونية والاقتصادية، المجلد السابع، العدد الثاني، ديسمبر ٢٠٢١، ص ٢٤، وفي نفس السياق أيضاً راجع: د. حازم محمد عتلم: مرجع سابق، ص ٧٠.

(١٠١) د. ماهر جميل أبو خوات: مرجع سابق، ص ٢٤ وما بعدها.

ويعد مؤتمر العمل الدولي هو الجهة الرقابية الأولى داخل منظمة العمل الدولية ويعرض عليه ملخص البيانات والتقارير التي بلغ إليه من قبل الدول الأعضاء<sup>(١٠٣)</sup>، نتيجة لنمو المتزايد لعدد النصوص التي يقرها مؤتمر العمل الدولي، فقد أصبح من الصعب على مؤتمر العمل الدولي أن يتولى بنفسه فحص التقارير التي ترد من مختلف الدول الأعضاء، بشأن تطبيق قواعد العمل الدولية، كما أصبحت التقارير تتناول الكثير من الموضوعات الفنية تحتاج للرقابة على تطبيق مضمونها، إلى خبرات معينة مما صعب من فحص المؤتمر العمل الدولي فحص التقرير بنفسه<sup>(١٠٣)</sup>.

### ثانياً- دور لجنة الخبراء في مجال التقارير

تمارس لجنة الخبراء الرقابة على جميع الاتفاقيات وتنظر في أكثر من ألفي تقرير كل عام، وأنشئت لجنة الخبراء عام ١٩٢٦ بموجب قرارين من مؤتمر المجلس وإدارة مكتب العمل الدولي، وكانت اللجنة في بدايتها تتكون من ثمانية أعضاء، ونتيجة لزيادة ارتفاع أعباء المجلس ارتفع عدد أعضائها لعشرين عضواً، ٣ من دول أوروبا الشرقية و٥ دول أوروبا الغربية و٣ من أفريقيا و٤ من دول أمريكا اللاتينية وعضو من أمريكا الشمالية و٤ من آسيا، ويتم اختيار أعضائها بناء على الاختصاص والخبرة، وتباشر لجنة الخبراء أعمالها باستقلالية تامة عن حكوماتهم<sup>(١٠٤)</sup>.

وتقرر اللجنة بنفسها أسلوب عملها، وتوزيع المهام والمسؤوليات، وبالنسبة لبعض الموضوعات المعقدة يكون للجنة الحق في تعيين مجموعات عمل خاصة وتتخذ اللجنة قرارها بشكل جماعي، ويتولى الأعمال الإدارية للجنة موظفون تابعون لمكتب العمل الدولي، وللجنة الحق في القيام بالاتصالات المباشرة مع الحكومات بشأن التقارير المقدمة منهم<sup>(١٠٥)</sup>.

وتقدم اللجنة نوعين من التعليقات:

- ١- الملاحظات: تتضمن الملاحظات التي تنشر في التقرير السنوي للجنة بشكل عام تعليقات على القضايا الأساسية المتعلقة بتطبيق اتفاقية معينة من قبل دولة.
- ٢- الطلبات المباشرة: فتتعلق بمسائل فنية وتقنية أو بطلبات الحصول على معلومات إضافية، ويتم إبلاغها مباشرة إلى الحكومات المعنية. ثم تقوم لجنة تطبيق المعايير التابعة لمؤتمر العمل الدولي بفحص التقرير السنوي للجنة الخبراء الذي يتضمن أكثر من ٨٠٠ ملاحظة تغطي العديد من الاتفاقيات.

### ثالثاً- القيمة القانونية لأراء لجنة الخبراء

ونؤيد ما ذهب إليه جانب من الفقه من القوة القانونية الملزمة من الناحية الأدبية لأراء لجنة الخبراء، فبناءً على نص المادة ١/٣٨ من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية يعتبر من المصادر الاحتياطية لقواعد القانون الدولي أحكام المحاكم ومذاهب كبار المؤلفين في القانون العام في مختلف الأمم وأن اللجنة تتكون من أشخاص

<sup>(١٠٦)</sup> انظر الفقرة الأولى من المادة ٢٣ من دستور المنظمة

<sup>(١٠٧)</sup> د. محمود مسعد محمد: المرجع السابق، ص ٤٠٥.

<sup>(١٠٨)</sup> سوزي محمد رشاد عبدالعزيز: مرجع سابق، ص ٩٣.

<sup>(١٠٩)</sup> د. محمود مسعد محمد: المرجع السابق، ص ٤٠٦ وما بعدها.

على درجة عالية من الكفاءة والخبرة على المستوى العالمي<sup>(١٠٦)</sup>.

ونضيف على ذلك أن أعمال اللجنة علاوة على أنها تمثل آراء الفقه الدولي فهي تمثل أيضا مصدرا لتكوين القاعدة العرفية.

ونؤيد ما ذهب إليه جانب من الفقه أنه لا يمكن اعتبار أن التقارير أسلوب فعال في مجال الرقابة لحماية حقوق الإنسان ما دامت الدول الأطراف لا تقوم بمسؤولياتها<sup>(١٠٧)</sup>، فتقدم التقارير إلي اللجان ولا تصدر هذه اللجان قرارات، وإنما مجموعة من الملاحظات والتوصيات، وعلى الرغم من أهمية نظام التقارير كآلية رقابية لحماية حقوق الإنسان، إلي أنه الواقع العملي أثبت أن نظام التقارير هو وسيلة فعالة لحشد الرأي العام ضد الدولة المخالفة<sup>(١٠٨)</sup>.

### الفرع الثاني: الاحتجاجات كأداة رقابية لأعمال الحق في السلامة والصحة المهنية

نصت المادة ٢٤ من دستور منظمة العمل الدولية على أنه يحق لمنظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال المهنية تقديم احتجاجات .

#### أولاً- مفهوم الاحتجاجات

هو نظام رقابي يتم بمقتضاها السماح لمنظمات أصحاب العمل وأصحاب العمال بتقديم بلاغات ضد الدولة العضو لعدم تنفيذ الاتفاقيات المنضمة إليها.

تجدر الإشارة أنه يطلق على نظام الاحتجاجات بالبلاغات<sup>(١٠٩)</sup>، وجانب آخر من الفقه يطلق عليه نظام المطالبات<sup>(١١٠)</sup>، إلا أننا نؤيد مصطلح الاحتجاجات نظراً لنص عليه في المادة ٢٤، حيث نصت:

« إذا قدمت إحدى منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال المهنية إلى مكتب العمل الدولي احتجاجاً ما بأن دولة عضو قصرت على أي نحو عن تأمين التقيد الفعلي في نطاق ولايتها القضائية بأى اتفاقية هي طرف فيها، يجوز لمجلس الإدارة أن يحيل الاحتجاج إلى الحكومة المعنية، وله أن يدعو الحكومة المذكورة إلى تقديم لرد الذي تراه مناسب بشأن الموضوع».

#### ثانياً- إجراءات الاحتجاج

كما سلف القول يقدم الاحتجاج من إحدى منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمل ويقدم إلى مكتب العمل الدولي، ويلزم أن يكون الاحتجاج بشأن اتفاقية دولية وليست توصية أو مدونات سلوك.

<sup>(١٠٦)</sup> د. محمود مسعود محمود: مرجع سابق، ص ٤٠٣:٤٠١.

<sup>(١٠٧)</sup> كوردو صالح محمد قاسم: دور القضاء الدولي كآلية لحماية حقوق الإنسان، دراسة تطبيقية لدور المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان في تفسير وتطوير القواعد الدولية الخاصة بحماية حقوق الإنسان، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ٢٠١٥، ص ٣٠ وما بعدها.

<sup>(١٠٨)</sup> كوردو صالح محمد قاسم: مرجع سابق، ص ٣١ وما بعدها.

<sup>(١٠٩)</sup> د. عدنان خليل التلاوي: مرجع سابق، ص ٧٨٤.

<sup>(١١٠)</sup> د. محمود مسعود محمود: مرجع سابق ص ٤١٩.

وفي الواقع أن دستور منظمة العمل الدولية كان له فضل في إضفاء أهمية دولية لمنظمات العمال وأصحاب العمل وإضفاء أثار قانونية لأشخاص لا يعدو ضمن أشخاص القانون الدولي العام.

وهمجرد وصول الاحتجاج يطلب مكتب المجلس تتولى هيئة المكتب النظر في الاحتجاج ومدى توافر الشروط الشكلية فيه وفي حالة استكمال هذه الشروط يقوم المجلس بتشكيل لجنة من أعضائه الحكوميين وأصحاب العمل والعمال ويراعى استبعاد أى عضو ينتمي لجنسية الجهة المشكو في حقها أو يشغل وظيفة رسمية في تلك الجهة في التحقيق في الاحتجاج وطلب كل المعلومات المتعلقة بالواقعة ويتم إحالة البلاغ للجهة المشكو في حقها مع دعوتها للإجابة على المخالفة المنسوبة إليها في الأجل الذى تحدده اللجنة.

عندما تنتهى اللجنة من دراسة الاحتجاج فإنها ترفع تقاريرها إلى مجلس الإدارة، وتوضح فيه الإجراءات التي اتخذت والنتائج التي توصلت إليها اللجنة حول الواقعة محل الاحتجاج، بالإضافة لتوصيات اللجنة بشأن المسألة المثارة.

وعندما ينظر المجلس في تقرير اللجنة فإنه يوجه الدعوة في وقت مبكر للجهة المشكو في حقها عندما لا تكون عضو في المجلس وذلك لمشاركة أعضاء المجلس في مناقشة التقرير دون أن يكون لها حق التصويت<sup>(١١١)</sup>.

وإذا لم يجد المجلس من الحكومة بيانا حول الواقعة محل الاحتجاج أو إذا قدمت الحكومة بيانا ولكن لا يلقي قبولا لدى المجلس يحق للمجلس نشر تفاصيل الواقعة، ويعد النشر في هذه الحالة جزاء لمخالفة الدولة لاتفاقيات العمل الدولية كمحاولة لجعل الدول تحت ضغط الرأي العام العالمى<sup>(١١٢)</sup>.

### الفرع الثالث: الشكاوى كأداة رقابية لأعمال الحق في السلامة والصحة المهنية

بالإضافة إلى إجراءات تقديم التقارير المعتمدة، ونظام الاحتجاجات، تشتمل آليات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية على الحق في الشكاوى أو آليات التظلم للتعامل مع مزاعم انتهاك اتفاقيات محددة<sup>(١١٣)</sup>، وفي هذا الصدد، هناك أيضًا إجراءات التمثيل والشكاوى والإجراءات الخاصة بحرية تكوين الجمعيات، لا يتم التعامل مع الاتصالات الفردية، ولكن منظمات العمال وأصحاب العمل تلعب دوراً مهماً في كل عملية مراقبة.

#### أولاً- تقديم الشكاوى

يمكن لأى دولة عضو أن تقدم شكوى ضد أى طرف آخر أو دولة عضو لا تلتزم بأحكام الاتفاقية بعد المصادقة عليها، ويحق لمجلس الإدارة أن يقدم بشكوى من تلقاء نفسه أو بناء على شكوى من قبل أى وفد من إحدى الوفود الممثلة في مؤتمر العمل الدولي<sup>(١١٤)</sup>.

وينطبق ذلك الأمر بالنسبة لشكاوى المتعلقة بالحق في السلامة والصحة المهنية، وتجدر الإشارة أنه يحق لأي مندوب في المؤتمر التقدم بشكوى ضد أية دولة تتعلق بتطبيق الاتفاقية، كما يحق للنقابات تقدم بشكوى

<sup>(١١١)</sup> د. محمود مسعود محمود: المرجع السابق ص ٤٢١.

<sup>(١١٢)</sup> المادة ٢٥ من دستور منظمة العمل الدولية.

<sup>(١١٣)</sup> د. محمد عبدالواحد محمد الفار: قانون حقوق الإنسان، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٢، ص ٢٥٠.

<sup>(١١٤)</sup> انظر الفقرة الثانية من المادة ١٦ من دستور منظمة العمل الدولية.

تتعلق بالحرية النقابية<sup>(١١٥)</sup>.

وبالنسبة لعمل اللجان وطريق العمل في الشكاوى يغلب عليها طابع السؤال الذي يتمثل في طلب معلومات عن الواقعة المشكو بشأنها<sup>(١١٦)</sup>.

### ثانياً- الإجراءات بعد تقديم الشكوي

في حالة الشكاوي المقدمة من الدول الأطراف ضد دولة عضو فقد كفل الدستور لمجلس الإدارة إحالتها إلى لجنة تحقيق، بناء على نص المادة ٢/٢٦ من الدستور وبناءً على نص المادة ٢٨ إعداد تقرير يشمل على النتائج التي استخلصها بصدد جمع الوقائع التي تسمح بالبت في القضية المتنازع عليها من الأطراف ويتضمن من التوصيات ما ترى من المناسب اقتراحه بصدد الخطوات التي ينبغي اتخاذها لرفع أسباب الشكوى مع تحديد المهلة التي يجب أن تتخذ خلالها هذه الخطوات على أثر إحالة شكوى إلى لجنة التحقيق، وتتولي اللجنة بحثها بحثاً كاملاً وتلتزم الدول الأعضاء أن تضع تحت تصرف اللجنة جميع ما في حوزتها من بيانات تتصل بموضوع الشكوى؛ وعقب ذلك تخير الدولة المشكو في حقها في هذه الحالة إما بقبول توصية لجنة التحقيق أو بارتضاء إحالة الشكوي برمتها لمحكمة العدل الدولية<sup>(١١٧)</sup>.

### ثالثاً- الإحالة لمحكمة العدل الدولية

تباشر اللجان وظيفية قضائية كمحكمة أول درجة، ولها أن تحقق وتثبت الوقائع القانونية وإنما تتقدم بتوصيات مفصلة أيضاً للبحث عن حلول للمشاكل المعروضة واقتراح تدابير لإزالة المخالفات<sup>(١١٨)</sup>.

وفي حالة عدم قبول التوصيات، يتم إحالة الشكوي لمحكمة العدل الدولية، ويتم طرح الأمر أمام محكمة العدل الدولية لاستئناف قرار لجنة التحقيق، ويتمثل مفهوم الاستئناف<sup>(١١٩)</sup> في إعادة طرح النزاع أمام محكمة أعلى تكون ذات سلطة رئاسية في مواجهة المحكمة التي أصدرت الحكم الأول المطعون فيه، وغالباً ما تكون محكمة ثان درجة مشكلة من قضاة أكثر خبرة وكفاءة من محكمة أول درجة، وبالتالي يكون حكمها ملزماً لمحكمة أول درجة فيمكن تأييده أو إلغاؤه أو تعديله<sup>(١٢٠)</sup>.

وقد أكدت محكمة العدل الدولية على هذا الأمر، ووضحت أن الحكم بالاستئناف هو إعطاء المحكمة الحق

<sup>(١١٥)</sup> تجدر الإشارة أن الشكاوي المقدمة إلى المنظمة من نقابات عمالية أو منظمات لأرباب العمل أو من حكومات إحدى الدول ويدعي فيها من قيام إحدى الدول الأعضاء بالاخلال بمبادئ المنظمة الخاصة بالحرية النقابية حتى لو كانت الدولة لم تصدق على الاتفاقية الخاصة بالحرية النقابية، وتحيل هذه الشكوي إلى لجنة ثلاثية التكوين خاصة بالحرية النقابية منبثقة عن مجلس الإدارة ولا يتوقف عملها على موافقة الدولة المقدمة ضدها الشكوي وفي حالة إذا كانت الشكوي على قدر من الفنية ومتصلة بعدة جوانب مختلفة فيمكن إحالتها إلى لجنة تقصي الحقائق والتوفيق المعنية بالحرية النقابية... لمزيد من تفاصيل:

د. عبد الواحد محمد الفار: قانون حقوق الإنسان في الفكر الوضعي والشريعة الإسلامية، دار النهضة العربية بالقاهرة، ١٩٩١، ص ٤٣٥.

<sup>(١١٦)</sup> نفس المرجع

<sup>(١١٧)</sup> د. حازم محمد عتلم: مرجع سابق ص ٧١.

<sup>(١١٨)</sup> د. عدنان خليل التلاوي: المرجع السابق، ص ٧٩٢ وما بعدها.

<sup>(١١٩)</sup> مجمع اللغة العربية: المعجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية، ٢٠٠٨، ص ٣٠.

<sup>(١٢٠)</sup> د. حسين حنفي عمر: دور محكمة العدل الدولية كمحكمة طعن بالنسبة لأحكام التحكيم وأحكامها وأحكام دوائرها الخاص للأحكام والقرارات الصادرة من بعض الهيئات القضائية الأخرى، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٨، ص ١٦٥.

في إعادة فحص موضوع القضية بصفة كلية أو جزئية؛ من أجل التأكد من صحة الحكم<sup>(١٢١)</sup>.

وفي الواقع أن فكرة الاستئناف في القضاء الدولي قليلة مقارنة بالقضاء الداخلي<sup>(١٢٢)</sup>، ويرجع ذلك للطبيعة الخاصة للمحاكم الدولية، واختلاف القانون الدولي عن القانون الداخلي، وهذا لا يعني التفرد بخصائص تغاير تماما فروع وأنواع القوانين الأخرى، فجوهر القانون في ذاته وقواعده واحدة، وتستلهم شتى القوانين توجهاتها من هذا الجوهر بما يتلاءم مع طبيعة كل مجتمع، تأسيسا على ذلك؛ فالنظام القضائي الدولي يخضع لجوهر قانوني عام، ومع ذلك ينفرد بحكم طبيعته ببعض القواعد التابعة لهذا الجوهر، التي تتفق مع نوع العلاقات التي ينظمها، وترتبا على ذلك يمكن القول أن نظام الطعن وفقا للنظم القضائية الداخلية لا يتشابه مع نظيره الدولي، إذ أن النظم القضائية الداخلية تعتمد على التدرج في الأحكام فمنها الابتدائية الصادرة عن محاكم أول درجة، والنهائية الصادرة عن محاكم الدرجة الثانية أو الاستئنافية، وكذلك الأحكام الباتة الصادرة عن محكمة النقض بصفتها محكمة قانون، ومع ذلك باتت أحكام القانون الدولي تتأثر بفكرة الاستئناف على غرار القضاء الداخلي<sup>(١٢٣)</sup>.

وتقرر المادة ٣١ من الدستور الصفة النهائية لقرار محكمة العدل الدولية، بالنص صراحة أن قرار محكمة العدل الدولية نائية ولا تقبل الاستئناف بالنسبة لأي شكوي أو أية مسألة أحيلت إليها عملا بأحكام المادة ٢٩ من الدستور منظمة العمل الدولية.

#### المبحث الرابع: الجهود المصرية لتنفيذ الالتزامات الدولية المتعلقة بالصحة المهنية

تختلف الالتزامات الدولية المتعلقة بالحق في السلامة والصحة المهنية بشكل مختلف وطرق متنوعة بناء على الأحكام الخاصة لكل معاهدة، إلا أن هناك نقاط مشتركة بين كل هذه الاتفاقيات، تكمن في ضرورة اتخاذ خطوات في حدود أقصى ما تسمح به الموارد المتاحة بغية تحقيق الأعمال الكامل على نحو تدريجي للحق في السلامة والصحة المهنية، وضرورة القيام بإجراءات محددة يجب على الدول اتخاذها، لتعزيز هذا الحق.

فعالمية حقوق الإنسان كانت ومازالت قائمة على الجهود المشتركة بين الدول والأمم والشعوب، حتى يشيع في العالم احترام كافة المواثيق والعهود الدولية لحقوق الإنسان الفردية والجماعية، دون تمييز أو مفاضلة، والالتزام بالمفاهيم التي أقرها المجتمع الدولي من خلال هذه المواثيق والعهود<sup>(١٢٤)</sup>.

ووقعت مصر على العديد من الاتفاقيات المتعلقة بالحق في السلامة والصحة المهنية، وأخذت الكثير من الخطوات من أجل تنفيذ التزاماتها الدولية في هذا الشأن، والعمل على تعزيز الحق في السلامة والصحة المهنية، وطبقا لما جاء بالدستور المصري الصادر في ٢٠١٤، فإن المادة ٩٣ ترتب التزاما فوريا على الدولة أن تتخذ حزمة من التدابير فور التصديق على الاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان، ونشرها وفقاً للأوضاع المقررة،

<sup>(121)</sup> ICJ: Report.1960.P.214

<sup>(122)</sup> Marko Milanović: International Civil Aviation Organization—jurisdiction and admissibility—precondition of negotiation—due process—ICJ's appellate function—annulment, The American Journal Of International Law Vol. 115:2,2021,P 306.

<sup>(123)</sup> ناصر سعد الغزاوي: تنفيذ أحكام القضاء الدولي، دراسة تحليلية مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الأزهر بغزة، ٢٠١٨، ص ١٤٤.  
<sup>(124)</sup> د. مظهر فرغلي علي محمد: حقوق الإنسان بين العالمية والعولمة، المجلة الدستورية، العدد الثالث والثلاثون، السنة الحادية والعشرون، أكتوبر ٢٠٢٣، ص ١٢٠.

وتتضمن هذه التدابير جهداً تشريعياً منظمًا ومستمرًا يتضمن المراجعة الدورية للنصوص القانونية والتشريعية المصرية بما يتضمن من مواثمة مستمرة للنص التشريعي، لضمان مواكبة التطورات المحلية، مع التطورات الدولية، خاصة في ظل تلاشي الحدود بين الدول بفضل التقدم الكبير في الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات<sup>(١٢٥)</sup>.

سوف نتناول هذا المبحث تحت عنوان دور مصر في تنفيذ التزاماتها الدولية المتعلقة بالحق في السلامة والصحة المهنية، في مطلبين:

- **المطلب الأول:** الحماية الدستورية والتشريعية للحق في السلامة والصحة المهنية في مصر.
- **المطلب الثاني:** المخاطر التي تؤثر في السلامة والصحة المهنية ودور الإدارة في مواجهتها.

### **المطلب الأول: الحماية الدستورية والتشريعية للحق في السلامة والصحة المهنية في مصر**

الحق في السلامة والصحة المهنية له خصوصية عالمية سائر أغلب حقوق الإنسان، ومن أهمها عالمية المصدر المتمثل في الإعلانات والاتفاقيات الدولية التي أقرت هذا الحق للناس كافة- إلا أن للممارسات الداخلية دوراً مهماً في تشكيل النظام الاجتماعي الدولي، ويرجع ذلك أن النص عليها ضمن أحكام الدساتير والقوانين الداخلية لأغلب الدول يؤكد على فكرة أن هذه الحقوق من ضمن النظام الاجتماعي الدولي، وتصبح قواعد أمره للكافة باعتبار أنها من ضمن القواعد المقبولة في أغلب دول العالم وتعبّر عن القيم الخاصة بالمجتمع، كما أنها تشكل عاملاً مهماً لتأسيس العرف الدولي، ومن هذا المنطلق أكد الدستور المصري الصادر عام ٢٠١٤ والمعدل عام ٢٠١٩، على الحماية الدستورية للحق في السلامة والصحة المهنية؛ باعتبار أن الدستور من أهم الوثائق والأكثر فعالية لحماية الحقوق، علاوة على أحكام الباب الخامس من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، وسوف نتناول هذا المطلب في فرعين:

- **الفرع الأول:** الحماية الدستورية لقواعد السلامة والصحة المهنية.
- **الفرع الثاني:** الحماية التشريعية لقواعد السلامة والصحة المهنية.

### **الفرع الأول: الحماية الدستورية لقواعد السلامة والصحة المهنية**

تشكل الحماية الدستورية للحق في السلامة والصحة المهنية إحدى أبرز وأهم الصور الرئيسية للحماية القانونية التي يحظى ويتعزز بها الحق في السلامة والصحة المهنية، شأنه في ذلك شأن سائر الحقوق والحريات التي تتسم هي الأخرى بهذا النوع من الحماية، ومن البديهي جداً أن تتخذ هذه الحماية آلية الوثيقة الدستورية.

#### **أولاً- مفهوم الحماية الدستورية للحق في السلامة والصحة المهنية**

من أهم الدعائم التي يمكن أن يُستند إليها الحق في العمل والحقوق المرتبطة به، وجود نصوص دستورية واضحة تنظم وتحمي هذا الحق، وتفرض على السلطات المختصة القيام بدورها بشكل جلي ومحدد، وفق

<sup>(١٢٥)</sup> د. مشيرة محمود خطاب: المحكمة الدستورية العليا ودورها في حماية وتعزيز وانفاذ حقوق الإنسان والحريات العامة، المجلة الدستورية، العدد الرابع والثلاثون، السنة الثانية والعشرون، إبريل، ٢٠٢٤، ص ٩.

نصوص دستورية في صلب الوثيقة الدستورية، غير قابلة للمخالفة أو التأويل، وباستقراء الدستور المصرى الحالى لعام ٢٠١٤ وتعديلاته عام ٢٠١٩، ونظراً للاهتمام المستمر من قبل المجتمع الدولى بالعمل باعتباره مقوماً من أهم مقومات المجتمعات وأساس التنمية بكل دول العالم وخاصة لأهميته الاقتصادية؛ وجاءت جمهورية مصر العربية في صدارة الدول من ناحية توفير الحماية الدستورية للحق في السلامة والصحة المهنية؛ ليدفع بسطات الدولة إلى عدم تجاهله، ويظهر للجميع أهمية هذا الحق، والسعى الحثيث لأجل وضع النص الدستورى موضع التنفيذ<sup>(١٣٦)</sup>.

وقد أكد الدستور في المادة ١٢ على الحق في العمل ونص على أن «العمل حق وواجب، وشرف تكفله الدولة، ولا يجوز إلزام أى مواطن بالعمل جبراً، إلا بمقتضى قانون، ولأداء خدمة عامة لمدة محددة، ومقابل عادل، ودون إخلال بالحقوق الأساسية للمكلفين بالعمل»<sup>(١٣٧)</sup>.

وباستقراء نص المادة نلاحظ أنها كفلت الحق في العمل، وأكدت علي ضرورة عدم الإخلال بالحقوق الأساسية للمكلفين للعمل، وسبق أن وضحنا أن السلامة والصحة المهنية تعد من قبيل الحقوق الأساسية للعمال مع مراعاة و اختلاف جوهر ونوع العمل من وظيفة إلى أخرى ومن مكان لآخر.

وبالإضافة لذلك لم يكتفي المشرع الدستورى بتلك المادة ولكن ذكرها بشكل صريح في المادة التالية رقم ١٣ ونص على أن «تلتزم الدولة بالحفاظ على حقوق العمال، وتعمل على بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الانتاجية، وتكفل سبل التفاوض الجماعى، وتعمل على حماية العمال من مخاطر العمل وتوافر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية»:

وبذلك أكد الدستور على الحق في السلامة والصحة المهنية، بأن اتخذ وضعها ضمن القواعد الدستورية التي تمثل قمة الهرم القانونى في الدولة، وذلك صيانة لها وضماناً لتطبيقها على أحسن وجه، وعدم مخالفتها بإصدار قوانين عادية تنتهكها إذ أن فكرة الدستور تقتضى أن يكون له علوٌ وسمو على ما دونه من قواعد عادية، فضلاً على أن للقواعد الدستورية ضمانة تتمثل بعدم إمكانية تعديلها أو إلغائها بسهولة بل لابد أن يكون ذلك وفقاً لإجراءات أعقد من الإجراءات اللازمة لتعديل القواعد العادية وإلغائها، وهذا يضمن عدم المساس السلبي بها بسهولة<sup>(١٣٨)</sup>.

### ثانياً- أهمية الحماية الدستورية للحق في السلامة والصحة المهنية

يعد الدستور المرجعية الأساسية لكافة التشريعات والقوانين، وضمانة ألا يأتي أى قانون يتناقض مع مبادئ الدستور، فهو بمثابة قانون أعلى يقوم على تحديد القواعد الأساسية لشكل الدولة، ونظام حكمها، وحماية الحقوق، وحرص المشرع الدستورى على تعزيز الحق في السلامة والصحة المهنية، ووضع مزيد من الضمانات التي تكفل حق المواطن المصرى، ولتنظم العلاقة بين مختلف أجهزة الدولة، وهو ما جعل الدستور المصرى الحالى، الوثيقة الأكثر تطوراً من كل الدساتير المصرية السابقة، بما وضعه من مبادئ وحقوق لحماية الحق في العمل والحق في السلامة والصحة المهنية، وتؤكد التزام مصر بالمواثيق الدولية في هذا الشأن.

<sup>(١٣٦)</sup> محمد خلف: حالة الضرورة في القانون الوضعى والشريعة الإسلامية «دراسة مقارنة»، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة أسيوط، ٢٠١٦، ص ١٦٥.

<sup>(١٣٧)</sup> انظر المادة ١٢ من الدستور المصرى الصادر عام ٢٠١٤.

<sup>(١٣٨)</sup> حسين عمر حاجي رسول الشبخاني: مرجع سابق، ص ٤.

وتعكس الحماية الدستورية ضمانة تعاقدية بين مكونات المجتمع السياسي وبين المواطن والدولة، ومشروعاً سياسياً لضبط التوازنات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والمؤسسية، ويتضمن آليات لإنتاج القانون وتطبيقه، ويعمل على تنظيم السلطة العامة ووضع ضمانات لحقوق المواطنين<sup>(١٢٩)</sup>.

وتنص المادة ٩٢ من دستور ٢٠١٤ على أن الحقوق والحريات اللصيقة بشخص المواطن لا تقبل تعطيلاً ولا انتقاصاً، فلا يجوز لأي قانون ينظم ممارسة الحقوق والحريات أن يقيد بها بما يمس أصلها أو جوهرها، وبمقتضى نص الفقرة الأولى من هذا النص حظر الدستور المساس بالحقوق والحريات اللصيقة بشخص المواطن، أو تعطيلها أو الانتقاص منها أو من محتواها أو جوهرها على أي وجه من الوجوه، كما تضمنت الفقرة الثانية من ذلك النص قيوداً عاماً على سلطة المشرع التقديرية في مجال تنظيم الحقوق والحريات، مؤداه أنه لا يجوز لأي قانون ينظم ممارستها أن يقيد بها بما يمس أصلها أو جوهرها وإلا أصبح مخالفاً للدستور<sup>(١٣٠)</sup>.

وحقوق الإنسان جميعها لا يمكن عزلها عن بعض، ولو كان لبعضها دور أكبر لصلتها الوثيقة بوجوده وأدميته، بل يتعين أن تتوافق وتتناغم فيما بينها، لتتكامل بها الشخصية الإنسانية في أكثر توجهاتها عمقا ونبلا<sup>(١٣١)</sup>.

كما اعتبر المشرع الدستوري بمقتضى نص المادة ٩٩ منه كل اعتداء على الحرية الشخصية أو حرمة الحياة الخاصة للمواطنين أو غيرها من الحقوق والحريات العامة التي يكفلها الدستور والقانون جريمة لا تسقط الدعوى الجنائية والمدنية الناشئة عنها بالتقادم، وللمضور لإقامة الدعوى الجنائية بالطريق المباشر، وتكفل الدولة تعويضا عاجلا لمن وقع عليه، وسبق أن وضحنا أن الحق في السلامة والصحة المهنية من ضمن حقوق الإنسان باعتباره حقا متفرعا عن الحق في العمل، ومرتبب بباقي حقوق الإنسان كالحق في الصحة والحق في البيئة والحق في الحياة.

وفيه هذا السياق قضت المحكمة الدستورية العليا على:

أن حقوق الإنسان وحياته التي يكفلها الدستور لا تندرج فيما بينها ليعلو بعضها على بعض، بل يتعين النظر إليها بوصفها قيما عليا تنظم حقوقا لا تنقسم، فلا يجوز تجزئتها، بل يكون ضمانها في مجموع عناصرها ومكوناتها، لازما لتطوير الدول لمجتمعاتها وفق قواعد القانون الدولي العام، التي تشكل في التطور الراهن لهذه الحقوق كثيرا من ملامحها، ولئن جاز القول بأن بعض هذه الحقوق كتلك التي تتعلق بالشخصية القانونية لكل إنسان<sup>(١٣٢)</sup>.

وكما قضت أيضاً أنه لا يجوز للدولة القانونية أن تنزل بالحماية التي توفرها لحقوق وحيات مواطنيها ومن يقيمون على إقليمها عن الحدود الدنيا المقبولة بوجه عام في الدول الديمقراطية بإطراد في مجتمعاتها، واستقر نهجها على التقيد بها في مظاهر سلوكها على اختلافها فلا تنزل بالحماية التي توفرها لمن يمارسونها عما يكون

<sup>(١٢٩)</sup> د. طه سعيد: مبدأ سيادة القانون وضمائم تطبيقه، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٦، ص ٦٣.  
<sup>(١٣٠)</sup> محمد خيري النجار: القيم العليا في الدستور ودورها في حماية الحقوق والحريات، المجلة الدستورية، العدد الثاني والثلاثون، السنة الحادية والعشرون، إبريل ٢٠٢٣، ص ٣٦.

<sup>(١٣١)</sup> المحكمة الدستورية العليا: القضية رقم ٣٠ لسنة ١٦ قضائية، جلسة ١٩٩٦/٤/٦م، مجموعة أحكام المحكمة الدستورية العليا، الجزء السابع، ص ١٥٥.  
<sup>(١٣٢)</sup> المحكمة الدستورية العليا: القضية رقم ٣٠ لسنة ١٦ قضائية دستورية، جلسة ١٩٩٦/٤/٦م، مجموعة أحكام المحكمة الدستورية العليا، الجزء السابع ص ١٥٥.

لازما لضمان فاعليتها<sup>(١٣٣)</sup>.

## الفرع الثاني: الحماية التشريعية لقواعد السلامة والصحة المهنية

يلزم لتفعيل حق السلامة والصحة المهنية كحق متفرع عن الحق في العمل علاوة على الحماية الدستورية سن التشريعات والقيام بالعديد من الإجراءات اللازمة في سبيل تحقيقه، فالحاجة ضرورية لوجود تشريعات من أجل الترجمة على أرض الواقع، والتحول من وثيقة مبادئ إلى قوانين تنظم العلاقات والحقوق والواجبات في المجتمع، وهي المهمة التي أوكلها الدستور إلى السلطة التشريعية والتنفيذية، ويكون ذلك بمنع الانتهاك لهذا الحق سواءً كان الانتهاك بسبب سلوك إيجابي أو سلبي.

وقانون العمل هو مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم علاقة العمال مع أصحاب العمل، وهو أحد فروع القانون الخاص الذي يهتم بتنظيم علاقات الأفراد مع بعضهم، وتعود فكرة إنشاء قانون العمل إلى فترة الثورة الصناعية، وظهور طبقة العمال التي تعرضت للظلم الاجتماعي لفترة من الزمن، فكان صدور قانون العمل بهدف حفظ حقوق العمال، وحمايتهم من الأضرار التعسفية من أصحاب الأعمال<sup>(١٣٤)</sup>.

وصدر قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ معدلاً بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨<sup>(١٣٥)</sup>، وأكد على توفير الحماية للعمال، ومن أهم هذه الحقوق الحق في السلامة والصحة المهنية، ويتميز الحق في السلامة والصحة المهنية بنفس خصائص القاعدة القانونية ألا وهي أنها قواعد تنظم سلوك الأفراد في المجتمع، وأنها قواعد عامة ومجردة، وأنها قواعد اجتماعية، بالإضافة أنها قواعد ملزمة؛ وعلى الرغم من ذلك توجد خصائص خاصة تتميز بها قواعد السلامة والصحة المهنية من أهمها:

### أولاً- تطبيق قواعد السلامة والصحة المهنية على جميع المنشآت الخاصة والعامة

من خصائص القاعدة القانونية بشكل عام أنها عامة مجردة أي أنها تخاطب الأفراد بصيغة العموم سواء أكانت أمراً أم نهياً، بصفاتهم وليس بذواتهم، وأن تحيط بالوقائع بشروطها وأوصافها وليس بذواتها أيضاً،

وقانون العمل باعتباره مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات بين أرباب العمل والعمال، ينظم عقود العمل و الرواتب والمنازعات والتسريح والتعويضات والتأمين على شخص العامل في حوادث العمل والأمراض الناجمة عنه، ونصت المادة الرابعة من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ أنه يعتبر هذا القانون، القانون العام الذي يحكم علاقات العمل، وذلك مع مراعاة اتفاقيات العمل الجماعية وأحكام المادة (٥) من هذا القانون، وتنص المادة الخامسة على أن يستثنى العاملين في الحكومة من نطاق تطبيق قانون العمل طبقاً

<sup>(١٣٣)</sup> المحكمة الدستورية العليا: القضية رقم ٣٥ لسنة ١٧ قضائية دستورية، جلسة ١٩٩٧/٨/٢.

<sup>(١٣٤)</sup> د. إبراهيم محمد الصادق الكاروري: العولمة وأثرها على قانون العمل، مجلة الشريعة والقانون، كلية الشريعة والقانون، جامعة أم درمان، العدد الأول، ديسمبر، ٢٠٠٨، ص ٣٣٣.

<sup>(١٣٥)</sup> تجدر الإشارة أن تقدمت الحكومة المصرية لمجلس النواب بمشروع قانون جديد لقانون العمل، واقتربت وزارة العمل من صياغة تعديلات مشروع قانون العمل الجديد، وتصل عدد مواده إلى ٢٦٧ مادة، ويعرض مشروع القانون على المجلس الأعلى للحوار الاجتماعي في مجال العمل، في دورة انعقاده المقبلة، قبل مناقشتها وإقرارها من مجلس النواب، كما تم عرض ما توصلت إليه اللجنة القانونية المعنية خلال اجتماعاتها لصياغة ومناقشة مشروع القانون، على منظمات أصحاب الأعمال والعمال، لمزيد من تفاصيل جريدة الوطن على رابط: <https://www.elwatannews.com/details/news/7543686> تاريخ الزيارة ٢٠٢٤/٩/٨م.

لما جاء بالمادة الرابعة من قانون العمل. لا تسري أحكام هذا القانون على:

أ- العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة.

ب- عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.

ج- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا.

وذلك ما لم يرد نص على خلاف ذلك.

ولكن هذا الاستثناء لا يسرى على الباب الخامس من القانون والمتعلق بالسلامة والصحة المهنية، فتنبص المادة ٢٠٣ من قانون العمل على سريان هذا الباب على جميع المنشآت بالقطاع الخاص، ووحدات القطاع العام والجهاز الإداري للدولة ووحدات الحكم المحلي والهيئات العامة، ولقد حرص المشرع على توفير السلامة المهنية للعاملين جميعا وطبقا لقواعد محددة<sup>(١٣٦)</sup>.

وبذلك يعد الباب الخامس من قانون العمل بشأن تطبيق قواعد السلامة والصحة المهنية هو الشريعة العامة بشأن إعمال قواعد السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، في أي علاقة عمل سواء يحكمها قانون العمل أو قانون الخدمة المدنية، أو حتى داخل المؤسسات العقابية، فتعمل النظم العقابية الحديثة على إضفاء طابع إنساني على تنفيذ العقوبات السالبة للحرية وتجنب معاملة المسجونين بشكل يهدر كرامتهم، ويمثل هذا الأمر أهم الضمانات والمعايير الدنيا التي تتسق مع الكرامة الإنسانية لجميع السجناء أثناء العمل ومن أهمها السلامة والصحة المهنية<sup>(١٣٧)</sup>.

وفي هذا السياق صدر عن قسم الفتوى والتشريع من مجلس الدولة أن المشرع بعد أن حدد مجال انطباق أحكام قانون العمل المشار إليه مستثنيا منه العاملين بأجهزة الدولة، بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة ما لم يرد نص خاص على خلاف ذلك، أخضع جميع أشخاص القانون العام لأحكام الكتاب الخامس منه، وهو الكتاب الخاص بالسلامة والصحة المهنية<sup>(١٣٨)</sup>.

### ثانيا - الصفة الآمرة

وتغلب على معظم قواعد قانون العمل الصفة الآمرة خوفاً من تحايل أصحاب العمل على قواعد قانون العمل، وبالتالي لا يجوز الخروج عليها ولا الاتفاق على ما يخالف حكمها ولو برضاء العامل، اللهم إلا إذا كان الخروج لمصلحته، وبالتبعية تعد قواعد السلامة والصحة المهنية في مصر من ضمن قواعد النظام العام الاجتماعي، ويشمل النظام العام الاجتماعي القواعد المتعلقة بالنظام العام المرتبط بالمصلحة العامة، أي تلك التي تستهدف تحقيق الأمن والاستقرار، والتي من أهمها مجموعة القواعد التي تستهدف حماية العمال والتي

<sup>(١٣٦)</sup> د. حسام الدين كملل الأهواني: مرجع سابق، ص ١٠٤.

<sup>(١٣٧)</sup> لمزيد من تفاصيل: رانيا عبدالمنعم عبدالحميد: مكافحة العمل الجبري والاتجار بالبشر في القانون المصري المقارن، رسالة دكتوراه كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ٢٠١٩، ص ١٨٥: ١٥٩.

<sup>(١٣٨)</sup> قسم الفتوى والتشريع بمجلس الدولة: الفتوى رقم ١٢١٠ بالملف رقم ٥٨/١/٤٩٣ بتاريخ ٢٠٢٠/٥/١٣م

لا يمكن نقضها أو تعديلها بناء على اتفاقات فردية أو جماعية<sup>(١٣٩)</sup>.

ويقع باطلا كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقا على العمل به، وتكمن العلة في ذلك أن قانون العمل يستهدف في الأساس حماية العامل باعتباره طرفا ضعيفا في العلاقة التعاقدية مع صاحب العمل، ولا تؤتي الحماية التشريعية ثمارها إلا إذا كانت القواعد التي تضمنها قواعد أمره لا يجوز الاتفاق على مخالفة أحكامها<sup>(١٤٠)</sup>.

ويترتب على اعتبار الحق في السلامة والصحة المهنية من ضمن القواعد الآمرة عدة نتائج:

١- **وجود جزاء جنائي:** يتميز قانون العمل بوجود جزاء جنائي على مخالفة قانون العمل، ويستهدف المشرع من وراء ذلك توفير أكبر قدر من الحماية للعامل، فكل نص يقدم حماية جنائية للعامل تكون مخالفته جريمة جنائية، مما يمثل أكثر الوسائل ردعا<sup>(١٤١)</sup>.

ونصّت المادة ٢٥٦ من قانون العمل على أنه «يعاقب كل من يخالف أي من أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل الواردة بقانون العمل والقرارات الصادرة تنفيذاً لها بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر، وبغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين، وتكون عقوبتا الحبس والغرامة السابقتان وجوبية؛ إذا ترتب على الجريمة الوفاة، أو الإصابة الجسيمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود، ويكون صاحب العمل أو من يمثله، مسئولاً بالتضامن مع المحكوم في الوفاء بالعقوبات المالية؛ إذا كانت الجريمة قد وقعت نتيجة إخلاله بأي من الواجبات التي يفرضها القانون»، نلاحظ أن عقوبة الحبس جاءت واضحة لتحقيق إعمال قواعد السلامة والصحة المهنية.

٢- **وجود جزاء مدني:** كالتنفيذ العيني والتعويض والبطالان والفسخ والغرامة التهديدية، فليس للدائن أن يأخذ حقه بيده، بل إن السلطات العامة هي التي تستطيع جبر المدين على الوفاء، وتتدخل السلطات العامة إما عن طريق القضاء وبدون هذا لا يستطيع الدائن قهر المدين على الوفاء بنفسه، سواء أكان يطلب التنفيذ العيني أم التنفيذ عن طريق التعويض، وضرورة اللجوء إلى السلطة العامة لاقتضاء التنفيذ القهري قاعدة من قواعد النظام العام التي لايجوز الخروج عليها، ويبطل كل اتفاق على ما يخالفها.

وقد قضي من قبل محكمة النقض بأن «تكييف الفعل المؤسس عليه طلب التعويض بأنه خطأ أو نفي هذا الوصف عنه هو من المسائل التي يخضع فيها قضاء محكمة الموضوع لرقابة محكمة النقض، وأن مؤدى النص في المادة ٢٠٩ من قانون العمل الصادر بالقانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والمادة الرابعة من قرار وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب رقم ٥٥ لسنة ١٩٨٣ في شأن الاحتياطات والاشتراطات اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية...<sup>(١٤٢)</sup>.

٣- **وجود جزاء الإداري:** يوجد إلى جانب الجزاء الجنائي والجزاء المدني نوع آخر من الجزاءات هو الجزاء

<sup>(١٣٩)</sup> المادة الخامسة من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

<sup>(١٤٠)</sup> د. حسام الدين كملل الأهواني: مرجع سابق، ص ٧٨.

<sup>(١٤١)</sup> د. حسام الدين كملل الأهواني: مرجع سابق، ص ٩١.

<sup>(١٤٢)</sup> محكمة النقض: الطعن رقم ١٠٤٠٢ لسنة ٨٢ قضائية، تاريخ الجلسة ٢٠٢٣/٣/٨ م.

الإداري وهو عبارة عن جزاء يوقع عند مخالفة أحكام القانون الإداري، وسبق أن وضحنا تطبيق القواعد الخاصة بالسلامة والصحة المهنية على الموظفين داخل الدولة، وتتنوع هذه الجزاءات في صور متعددة، فقد تكون اللوم أو الإنذار أو الحرمان من جزء من الراتب أو من الترقية أو العلاوة أو تأجيلها، أو الحرمان من المكافأة.

وقد تجتمع صور الجزاء السابقة معاً، وقد تجتمع صورتان أو صورة واحدة، فقد يترتب على ارتكاب فعل واحد توقيع أكثر من جزاء، فالموظف من الممكن أن يوقع عليه جزاء جنائي الحبس مثلاً بسبب؛ مخالفة نص المادة ٢٥٦ من قانون العمل، ومن الممكن أيضاً يتلقى بالإضافة لعقوبة الجنائية جزاءً إدارياً باعتباره موظفاً عاماً.

### المطلب الثاني: المخاطر التي تؤثر في السلامة والصحة المهنية ودور الإدارة في مواجهتها

شهدت مسيرة قواعد السلامة والصحة المهنية في مصر العديد من مراحل التطور لحين وصولها إلى مرحلتها الحالية، وإن سير هذه المسيرة وانتقالها من طور إلى آخر، ومن وضع إلى آخر اختلف وتتنوع بناء على الطرق القانونية والإدارية الملائمة، لإيصالها إلى غايتها النهائية وهو توفير الحماية للحق في السلامة والصحة المهنية.

ومن خلال هذا المطلب نتناول دراستنا علي النحو الآتي:

- الفرع الأول: أنواع المخاطر في قانون العمل.
- الفرع الثاني: الحماية الإدارية لحق السلامة والصحة المهنية في مصر.

### الفرع الأول: المخاطر التي تؤثر في السلامة والصحة المهنية في قانون العمل

أكد قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، في الفصل الخامس منه على أنواع مختلفة من المخاطر التي تؤثر بالسلب على الحق في السلامة والصحة المهنية.

لذا يجب التفرقة بين مكان العمل ومحيط العمل وبيئة العمل، فإذا كان مفهوم بيئة العمل واسع يشمل كل العناصر المتواجدة بالمؤسسة على نحو ما ذكر فإن محيط العمل يشمل المنشآت المادية وأسوار المؤسسة، أما مكان العمل فهو الحيز الجغرافي الذي يقترن بالنشاط الخاص بالعمال ويتناسب ومنصب عمله<sup>(١٤٣)</sup>.

ويجب على أصحاب العمل فهم المخاطر الموجودة في مكان العمل واحتوائها بنجاح، مع اتباع السياسات التي تساعد على منعها تماماً.

ونؤيد ما ذهب إليه جانب من الفقهاء أن التزام صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات العادية، لمنع حدوث الأضرار التي تلحق بالعمال لا يعد كافياً لدفع مسؤوليته، ويظل مسئول عن ما يلحق العمال من أضرار، طالما لم يوفر لهم أحدث وسائل الوقاية من مخاطر العمل والاحتياطات غير العادية التي تدرأ عنهم هذه المخاطر<sup>(١٤٤)</sup>.

<sup>(١٤٣)</sup> بخدة مهدي: مدى ملاءمة النصوص الوطنية للنصوص الدولية المتعلقة بحماية بيئة العمل، مجلة الفكر القانوني والسياسي، مجلد ٦، العدد ٢٢٢، ١، ص ٢٨٣.

<sup>(١٤٤)</sup> عبد الوهاب محمد عبد الوهاب: المسؤولية عن الأضرار التي تلوث البيئة، رسالة دكتوراه كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ١٩٩٤، ص ٣٢١، وفي نفس الاتجاه شريف محمد نور الدين عبدالفتاح: مسؤولية صاحب العمل بضمان سلامة العمال وتأمين بيئة العمل، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق،

وقضت محكمة النقض أن «التزام أصحاب الأعمال الخاضعين لقانون العمل بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل واتخاذ الاحتياطات اللازمة لوقايتهم من أخطار العمل وأضراره، تحقق مسؤولية صاحب العمل أو من يفوضه أو المدير المسئول عن المنشأة»<sup>(١٤٥)</sup>.

وأكد القانون على الحماية العمال من عدة مخاطر مثل: المخاطر الفيزيائية والميكانيكية والبيولوجية والحريق، وألزم القانون بضرورة إعداد خطة طوارئ من خلال تقييم وتحليل الكوارث.

### أولاً- المخاطر الفيزيائية

تعد المخاطر الفيزيائية من أشد وأشهر المخاطر التي تكتنف بيئة العمل وتؤثر على البيئة العامة المحيطة بمكان العمل، ومن الضرورة توفير وسائل الوقاية من هذه المخاطر، على الرغم أن أغلب المخاطر الفيزيائية لا تسبب أضراراً حادة وقاتلة مباشرة مثل: الضوضاء والإضاءة إلا أنها من الممكن أن تسبب أمراض وإصابات مزمنة<sup>(١٤٦)</sup>، كما أن من بينها ما يعد عالي الخطورة ومن الممكن أن يؤدي للوفاة في الحال مثل الكهرباء<sup>(١٤٧)</sup>، وتلتزم المنشأة وفروعها بموجب المادة ٢٠٨ من قانون العمل بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية مثل: الوطأة الحرارية والبرودة، الضوضاء والاهتزازات، الإضاءة، الإشعاعات الضارة والخطرة، وتغيرات الضغط الجوي والكهرباء وأيضاً مخاطر الانفجار<sup>(١٤٨)</sup>.

### ثانياً- المخاطر الميكانيكية

تنص المادة ٢٠٩ من قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، على أن تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ جميع الاحتياطات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية، وتأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطر الميكانيكية والتي تنشأ عن الاصطدام بين جسم العامل وجسم صلب على الأخص، الأخطار الناشئة عن آلات وأدوات العمل مثل: أدوات رفع وجر ووسائل الانتقال والتداول ونقل الحركة، علاوة على أخطار أعمال التشييد والبناء والحفر ومخاطر الانهيار والسقوط.

### ثالثاً- المخاطر البيولوجية

المخاطر البيولوجية تهدد صحة البشر والكائنات الحية الأخرى، وتشمل تفشي الأمراض المعدية والأوبئة والأوبئة الحيوانية والآفات، ومن الممكن أن تتجاوز المخاطر البيولوجية الحدود بين الدول<sup>(١٤٩)</sup>

جامعة القاهرة، ٢٠١٨، ص ١٨.

<sup>(١٤٥)</sup> محكمة النقض: الطعن رقم ٨٣٢٧ لسنة ٦٣ قضائية، تاريخ الجلسة ٢٠٠٣/١٢/١١، وفي نفس السياق الطعن رقم ٣٤ لسنة ٨١ قضائية بتاريخ ٢٠١٨/١٢/٤.

<sup>(١٤٦)</sup> عبدالرحمن منصور سالم المخرم: التقييم البيئي لبعض المخاطر الفيزيائية في بيئة العمل: دراسة تطبيقية على بعض المؤسسات الإنتاجية المحلية، مجلة جامعة الزيتونة، العدد ٢٨، ديسمبر، ٢٠١٨، ص ١٧٨.

<sup>(١٤٧)</sup> تسبب الحوادث الكهربائية أضرار مباشرة وخطيرة تقع على الأفراد عند تعرض الأفراد إلي تأثير كهربائي مباشر علي الجسم كما في حالة الصدمة الكهربائية، وأضرار غير مباشرة، مثل الحرائق والانفجارات، والإضرار التي تقع علي المبني والأجهزة بسبب الحوادث الكهربائية، لمزيد من تفاصيل: د. عبد المنعم موسي: السلامة الكهربائية في المصانع، مركز القاهرة للهندسة والتنمية، القاهرة، الطبعة الأولى ١٩٩٧، ص ١.

<sup>(١٤٨)</sup> د. نانسي أحمد إسماعيل أحمد: مرجع سابق، ص ١٥.

<sup>(١٤٩)</sup> د. رضوى عمار: مقاربات الأمن البيولوجي وإشكالياتها في العلاقات الدولية، ملحق اتجاهات نظرية، مجلة السياسية الدولية، العدد ٢٢٩، المجلد ٥٧، يوليو ٢٠٢٢، ص ١٢.

وتقضى المادة ٢١٠ من قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بأنه: تلتزم المنشآت وفروعها باتخاذ وسائل وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتريا والفيروسات والفطريات والطفيليات وسائر المخاطر البيولوجية، متى كانت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الإصابة بها وعلى الأخص التعامل مع الحيوانات المصابة ومنتجاتها ومخلفاتها، في المشروعات المرتبطة بتربية الحيوانات والمواشي والمزارع السمكية، بالإضافة مخالطة الأدميين المرضى، والقيام بخدماتهم من رعاية وتحليل وفحوص طبية في قطاع المستشفيات وقطاع الخدمات الطبية.

#### رابعاً- المخاطر الكيميائية

تعتبر المخاطر الكيميائية من أعقد المشاكل التي تواجه العمال في بيئة عملهم، ويرجع ذلك أن الخطر الكيميائي لا يتعلق فقط بالمؤسسات الكيميائية إنما يخص كذلك كل عامل استعمل، أو أنتج أو نقل أو احتفظ المواد الكيميائية التي من شأنها أن تشكل خطراً كيميائياً<sup>(١٥٠)</sup>.

ويسبب التعرض للمواد الكيميائية خطرة صعوبة في التنفس، وتهيج العين، وفقدان التنسيق في الوظائف، والغثيان، وشعور بالحرق في الأنف والحنجرة والرئتين، والمادة الكيميائية عبارة عن مادة لها تركيب كيميائي محدد وثابت، ويمكن أن تكون المادة الكيميائية نقية (عناصر أو مركبات) أو مزيج، كما أنها يمكن أن تتواجد في أطوار المادة الثلاثة (غاز أو سائل أو صلب)، كما يمكنها أن تتحول بين هذه الأطوار باختلاف الضغط ودرجة الحرارة.

وتنص المادة ٢١١ من قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أن تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية مع مراعاة عدم تجاوز أقصى تركيز مسموح به للمواد الكيماوية والمواد المسببة للسرطان التي يتعرض لها العمال، وعدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة الحد المسموح لها، وتوفير الاحتياطات اللازمة لوقاية المنشأة والعمال عند نقل وتخزين وتداول واستخدام المواد الكيميائية الخطرة والتخلص من نفاياتها، بالإضافة الاحتفاظ بسجل لحصر المواد الكيميائية المتداولة متضمناً البيانات الخاصة بكل مادة ويسجل لرصد بيئة العمل وتعرض العمال للخطر الكيماويات، وضع بطاقة تعريف لجميع المواد الكيميائية المتداولة في العمل موضحاً بها الاسم العلمي والتجاري والتركيب الكيميائي لها ودرجة خطورتها واحتياطات السلامة وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها، وعلى المنشأة أن تحصل على البيانات المذكورة في هذه المواد من موردها عند التوريد<sup>(١٥١)</sup>.

#### خامساً- المخاطر السلبية

وفقاً لنص المادة ٢١٢ من قانون العمل، فإن صاحب العمل يلتزم بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر السلبية

<sup>(١٥٠)</sup> د. أمينة لطروش: دور طبيب العمل في الحماية من المخاطر الكيميائية داخل المؤسسة، مجلة قانون العمل والتشغيل، مجلة الرابع، العدد الثاني، ديسمبر، ٢٠١٩، ص ٢٧٨.

<sup>(١٥١)</sup> توفر مدونة منظمة العمل الدولية مبادئ توجيهية عملية بشأن تنفيذ أحكام اتفاقية المواد الكيميائية رقم ١٧٠ لسنة ١٩٩٠ والتوصية رقم ١٧٧ لسنة ١٩٩٠ الهدف من المدونة هو تقديم إرشادات لأولئك الذين قد يشاركون في صياغة الأحكام المتعلقة باستخدام المواد الكيميائية في العمل، مثل السلطات المختصة، والإدارة في الشركات التي يتم فيها توريد المواد الكيميائية أو استخدامها، وخدمات الطوارئ، والتي يجب أن تقدم أيضاً إرشادات لمنظمات الموردين وأصحاب العمل والعمال. توفر المدونة الحد الأدنى من المعايير ولا تهدف إلى تثبيط السلطات المختصة عن تبني معايير أعلى. لمزيد من المعلومات التفصيلية عن المواد الكيميائية الفردية والعائلات الكيميائية... لمزيد من التفاصيل: "دليل المواد الكيميائية" في المجلد الرابع من هذه الموسوعة عام ١٩٩٣، على رابط: <https://www.iloencyclopaedia.org/ar/part-ix> تاريخ الزيارة ٢٠٢٤/٩/٩

التي تهدد بيئة العمل، والتي قد ينشأ عنها أو يتفاقم عنها الضرر من عدم توافرها مثل وسائل الإنقاذ، فتلتزم المنشأة بتوفير أجهزة ومعدات الإغاثة والإنقاذ لاستخدامها في حالة الطوارئ مثل أجهزة التنفس الذاتي، وأجهزة إضاءة الطوارئ، وتجهيز أبواب ومخارج وممرات وسلام للهروب في حالات الكوارث والأزمات، وبدل الوقاية من الغازات والإشعاع الحراري الناتج من الحرائق والانفجارات والبطاطين المقاومة للنيران، وقوارب النجاة والإنقاذ ومعدات الهبوط وأطواق النجاة ووسائل اتصال لاسلكية والإنذار والاستغاثة وطلب المعونة والتي تعمل في كل الظروف والأحوال الجوية.

وتوفير وسائل النظافة اللازمة لتنظيف مكان العمل، ولاسيما الأرضيات من المخلفات والمواد اللزجة، والتي قد تسبب التزحلق، وتوفير كافة المرافق الصحية طبقاً لما تنص عليه القوانين، وحصول العاملين في تجهيز وطهى وعرض المواد الغذائية والمشروبات على الشهادات الصحية التي تثبت خلوهم من الأمراض البوائية والمعدية، بالإضافة إلى توفير مهمات الرقابة الشخصية، بما يتناسب مع طبيعة العمل، وإجراء الصيانة الدورية لها.

وسائل الإسعافات الطبية للعاملين في المنشأة بما يتناسب وطبيعة العمل، وتوجب الفقرة الأولى من المادة ٢٢٠ على صاحب العمل أن يوفر للعمال وسائل الإسعاف الطبية في المنشأة، ولم يتحدد المقصود بهذه الوسائل، لذلك فإنها تتحدد وفقاً لما جرى عليه العمل، فتشتمل على الأربطة الطبية، ومطهرات الجروح، ومراهم الحروق، وتتسع التزامات العمل الخاصة بالرعاية الطبية إذا زاد عدد عماله على خمسين عاملاً، والعبرة في تقدير أعداد العمال بالمشغلين في المنشأة وفروعها المتعددة، وفي مكان واحد أو بلدة واحدة أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو متر، حيث يلزم صاحب العمل في هذه الحالة بأن يستخدم ممرضاً ملماً بوسائل الإسعاف الأولية الطبية، يخصص للقيام بها، وأن يعهد إلى طبيب بعيادتهم وعلاجهم في المكان الذي يعد لهذا الغرض، ويتحمل صاحب العمل النفقات اللازمة لذلك<sup>(١٥٢)</sup>.

### سادساً- مخاطر الحريق<sup>(١٥٣)</sup>

تنص المادة ٢١٤ من قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أن تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات اللازمة للوقاية من مخاطر الحريق طبقاً لما تحدده الجهة المختصة بوزارة الداخلية، وطبيعة النشاط الذى تزاوله المنشأة، والخواص الفيزيائية، والكيميائية للمواد المستخدمة والمنتجة، مع مراعاة ما يلى:

أ. أن تكون كافة أجهزة وأدوات الإطفاء المستخدمة مطابقة للمواصفات القياسية المصرية.

ب. تطوير معدات الإطفاء والوقاية باستخدام أحدث الوسائل، وتوفير أجهزة التنبيه والتحذير والإنذار المبكر والعزل الوقائى والإطفاء الآلى التلقائى كلما كان ذلك ضرورياً، بحسب طبيعة المنشأة ونشاطها.

مع مراعاة أن تكون كافة أجهزة وأدوات الإطفاء المستخدمة مطابقة للمواصفات القياسية المصرية، سواء في ذلك الثابتة أو المتحركة.

<sup>(١٥٢)</sup> المادة الثانية من قرار وزارة القوى العاملة والهجرة رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تنظيم الرعاية الطبية للعمال.  
<sup>(١٥٣)</sup> تجدر الإشارة أن صدر عن مركز بحوث الإسكان والبناء التابع لوزارة الإسكان والمرافق والمجمعات العمرانية، الكود ٣٠٥: باسم الكود المصري لأسس التصميم واشتراطات التنفيذ لحماية المنشآت من الحريق

## سابعاً- إعداد خطة طوارئ من خلال تقييم وتحليل الكوارث

فعنصر المفاجأة في وقوع الكوارث إلى جانب السرعة التأثير السلبي، ويتطلب إيجاد منظومة متكاملة، تحقق سرعة ودقة اتخاذ القرارات من خلال كيانات متخصصة قادرة على الرصد والتنبؤ والتوقع المناسب للحيلولة دون وقوع الكوارث إلى جانب الاستعداد الدائم لمواجهة واحتوائها، والتقليل من آثارها من أجل تعظيم المكاسب وتقليل حجم الخسائر<sup>(١٥٤)</sup>.

وتنص المادة ٢١٥ من قانون العمل الجديدة رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أن تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة، وإعداد خطة طوارئ لحماية المنشأة والعمال بها عند وقوع الكارثة، على أن يتم اختبار فاعلية هذه الخطة وإجراء بيانات عملية عليها للتأكد من كفاءتها وتدريب العمال لمواجهة متطلباتها.

## الفرع الثاني: الحماية الإدارية لحق السلامة والصحة المهنية في مصر

يقصد بالحماية الإدارية مجموعة الإجراءات والقرارات التي تتخذها السلطة الإدارية بهدف حماية الحق في السلامة والصحة المهنية، وفي مصر أعلن عن رؤية مصر ٢٠٣٠ لتحقيق تنمية شاملة، مع مراعاة البعد الاجتماعي والاقتصادي والبيئي، ومن أهم أهدافها توفير العمل اللائق، كما عملت وزارة القوى العاملة والهجرة منذ إنشائها على تعزيز قواعد السلامة والصحة المهنية، ومن الخطوات الجادة في هذا الشأن إنشاء دليل إجراءات العمل في مجال نشاط السلامة والصحة المهنية، وتأمين بيئة العمل من اعداد الإدارة المركزية للتطوير الاداري بوزارة القوى العاملة والهجرة الصادر بالقرار رقم ١٢٩ لسنة ٢٠٠٧ بشأن دليل الاجراءات في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، كما أنشئت الوزارة الإستراتيجية المصرية للسلامة والصحة المهنية<sup>(١٥٥)</sup>.

### أولاً- رؤية مصر ٢٠٣٠<sup>(١٥٦)</sup>

تركز رؤية مصر ٢٠٣٠ على الارتقاء بجودة حياة المواطن المصري وتحسين مستوى معيشتته في مختلف نواحي الحياة، وذلك من خلال التأكيد على ترسيخ مبادئ العدالة والاندماج الاجتماعي ومشاركة كافة المواطنين في الحياة السياسية والاجتماعية. يأتي ذلك جنباً إلى جنب مع تحقيق نمو اقتصادي مرتفع، احتوائاً ومستدام،

<sup>(١٥٤)</sup> أحمد محمد محمود عيسى: التعاون الدولي لمواجهة الكوارث، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة عين شمس، ٢٠١٧، ص ٤٠٥.  
<sup>(١٥٥)</sup> تجدر الإشارة أنه في نوفمبر ١٩٣٠ أصدر رئيس الوزراء قراراً بإنشاء مكتب العمل علي أن يلحق بإدارة الأمن العام بوزارة الداخلية، ثم ضمه إلى وزارة التجارة والصناعة عام ١٩٣٥، ثم تحويله إلى مصلحة تابعة لها عام ١٩٣٦ أصبحت مصلحة العمل إحدى مصالح وزارة الشؤون الاجتماعية عام ١٩٣٩ عند إنشاء الوزارة، ثم حلت محلها الإدارة العامة للعمل عام ١٩٥٤ بوزارة الشؤون الاجتماعية، ثم تعدل إلى وزارة العمل عام ١٩٥٥ ثم أنشئت وزارة العمل عام ١٩٦١. القرارات الوزارية الخاصة بإنشاء وتطوير وزارة القوى العاملة: - قرار رئيس الجمهورية رقم ٧١ عام ١٩٦٢ بمسئوليات وتنظيم وزارة العمل. - قرار رئيس الجمهورية رقم ١٢٠١ عام ١٩٦٤ بمسئوليات وتنظيم وزارة العمل. - قرار رئيس الجمهورية رقم ٧٥٧ عام ١٩٧٢ بمسئوليات وتنظيم وزارة القوى العاملة. - قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٥ عام ١٩٧٩ بمسئوليات وتنظيم وزارة القوى العاملة والتدريب. - قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٥ عام ١٩٩٦ بمسئوليات وتنظيم وزارة القوى العاملة والهجرة. - لمزيد من التفاصيل الموقع الرسمي لوزارة القوى العاملة على رابط الآتي: <https://html.Functionalform/eg.gov.manpower.www/> تاريخ الزيارة ٢٠٢٣/١/١٢ م.

<sup>(١٥٦)</sup> رؤية مصر ٢٠٣٠، هي أجندة وطنية أطلقت في فبراير ٢٠١٦، تعكس الخطة الاستراتيجية طويلة المدى للدولة لتحقيق مبادئ وأهداف التنمية المستدامة في كل المجالات، وتوطينها بأجهزة الدولة المصرية المختلفة. تستند رؤية مصر ٢٠٣٠ على مبادئ «التنمية المستدامة الشاملة» و«التنمية الإقليمية المتوازنة»، وتعكس رؤية مصر ٢٠٣٠ الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة: البعد الاقتصادي، والبعد الاجتماعي، والبعد البيئي... لمزيد من تفاصيل الموقع الرسمي للهيئة العامة لاستعلامات المصرية علي رابط: [eg.gov.sis.www/](https://eg.gov.sis.www/) تاريخ الزيارة ٢٠٢٤/٥/٥

وتعزيز الاستثمار في البشر وبناء قدراتهم الإبداعية من خلال الحث على زيادة المعرفة والابتكار والبحث العلمى في كافة المجالات.

والهدف الثالث من أهم أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠ وجود اقتصاد تنافسى ومتنوع، تتمثل أهدافه الفرعية في تحقيق نمو اقتصادى مرتفع، احتوائى ومستدام، ورفع درجة مرونة وتنافسية الاقتصاد، وزيادة معدلات التشغيل وفرص العمل اللائقة، وتحسين بيئة الأعمال، حتى تكون الرؤية الاقتصادية احتوائية ومستدامة، ويقصد بالعمل اللائق نوعية العمل التى تكفل الحقوق الأساسية للعامل فى إطار مجموعة من قواعد الأمان والأجور المجزية والعدالة والتأمينات الاجتماعية، مع مراعاة السلامة والصحة المهنية -الجسدية والعقلية- خلال أداء العمل، وإتاحة إمكانيات أفضل لبناء قدرات العاملين وتأهيلهم لتحقيق الإدماج الاجتماعى<sup>(١٥٧)</sup>.

### ثانياً- الإدارة العامة للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

وتختص بوضع السياسات العامة والخطط والبرامج التى تكفل حماية القوى العاملة من مخاطر العمل وحوادثه والأمراض المهنية، وكذلك الحفاظ على مقومات الانتاج الرئيسية من مبان وعدد وآلات ومواد وخامات ومنتجات، وللإدارة إستراتيجية وعدة قرارات، تستهدف الإستراتيجية الوطنية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل تقليص عدد الأشخاص الذين يصابون أو يلقون حتفهم فى العمل، وخفض معدلات الإصابة فى مكان العمل بنسبة ٤٠ ٪ على الأقل<sup>(١٥٨)</sup>.

وللإدارة دور مهم وحيوي فى مجال الحماية من المخاطر مثل:

#### ١- إنشاء لدليل إجراءات تفتيش السلامة والصحة المهنتين

يعد دليل الإجراءات فى مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل قرارا صادرا من وزير القوى العاملة فى ٢٠٠٧/٦/١٣، ويحمل رقم ١٢٩ لسنة ٢٠٠٧، وينقسم الدليل إلى خمسة أبواب رئيسية فضلاً عن المقدمة

أهم النقاط فى كل باب:

- الباب الأول يعرض عدداً من الإجراءات التنظيمية من خلال قسمين: الأول خصصه الدليل لكيفية إعداد الخطة السنوية وخطوط السير، والقسم الثانى والذى يأتي بعنوان تنفيذ أعمال خطة التفتيش، فهو يتضمن التفتيش الدورى، وإعادة التفتيش وعددا من الضوابط العامة لاتخاذ الإجراءات القانونية ضد المنشآت المخالفة، فضلاً عن التعريف للحملات التفتيشية، وكيفية بحث الشكاوى المقدمة لمكاتب وإدارات السلامة والصحة المهنية، ويتناول الباب أيضاً التفتيش لمعاينة الحوادث الجسيمة والأمراض المهنية، والكشف الطبى الابتدائى والفحص الطبى الدورى، وقواعد التفتيش الليلي أو فى غير مواعيد العمل الرسمية.

- الباب الثانى من الدليل فهو مخصص للأعمال الأخرى التى يقوم بها المفتش فى مجال السلامة والصحة المهنية من خلال قسم خاص يشمل أعمال مفتش السلامة والصحة المهنية بلجان التراخيص أو أثناء أداء الشهادة

<sup>(١٥٧)</sup>الموقع الرسمى لرئاسة الجمهورية المصرية علي الرابط الآتى: <https://ar.eg.presidency.gov.eg/D9%85%D8%B5%D8%B1%ar/eg.presidency.www//:https>  
<sup>(١٥٨)</sup> نفس المرجع. تاريخ الزيارة ٢٠٢٤/٥/٥ م.

أمام لجان التحقيق، واجتماعات لجان السلامة والصحة المهنية أما القسم الثاني فيشمل مسؤوليات القوى الوظيفية لوحدة السلامة والصحة المهنية بمديريات القوى العاملة والهجرة، بما في ذلك مسؤوليات ( المفتش- مدير المكتب- مدير وأخصائي وحدة البحوث بالمديرية- أخصائي التوعية والإعلام- مدير وأخصائي إدارة السلامة والصحة المهنية بالمديرية(، القسم الثالث والأخير فهو مخصص لمعدلات الأداء.

- الباب الثالث لدليل يتناول الإجراءات في مجال السلامة والصحة المهنية فهو يهتم بكيفية تنظيم السجلات والملفات بالمكتب، وإخطار المكتب للجهات الخارجية.
- الباب الرابع والخامس من الدليل فهي أبواب مساعدة، حيث تشمل: النماذج المستخدمة؛ سواء النماذج الإحصائية والمتابعة ونماذج التقارير ونماذج الاسترشادية.

## ٢- دور الإدارة في التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية

وحددت المادة ٢٣٣ من ذات القانون الصلاحيات الممنوحة للمفتش بموجب هذه الصفة فنصت على أن له حق دخول جميع أماكن العمل وتفتيشها للتحقق من تطبيق أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له، وحق فحص الدفاتر والأوراق المتعلقة بذلك، وطلب المستندات والبيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم.

كما نصت المادة ٢٢٥ من ذات القانون على أنه: يكون لأفراد جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل في سبيل أداء عملهم:

- إجراء بعض الفحوص الطبية والمعملية اللازمة بالمنشآت للتأكد من ملاءمة ظروف العمل مثل: أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية والتي قد يكون لها تأثير ضار على سلامة وصحة العمال أو بيئة العمل، وذلك بغرض تحليلها والتعرف على الآثار الناتجة عن استخدامها وتداولها، وإخطار المنشأة بذلك؛ لاتخاذ ما يلزم في هذا الشأن، واستخدام المعدات والأجهزة وآلات التصوير وغيرها لتحليل أسباب الحوادث، والاطلاع على خطة الطوارئ وتحليل المخاطر الخاصة بالمنشأة، والاطلاع على كميات المخزون من المواد الخطرة التي تهدد المنشأة.

## ثالثاً- إنشاء المركز القومي لدراسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

في ظل النمو المتزايد لاستخدام التكنولوجيا في كافة المجالات وما يترتب على ذلك من مخاطر في بيئة العمل أصبح من الضروري تأمين بيئة العمل للحد من الخاطر المصاحبة للاستخدام المتزايد لهذه التكنولوجيا في كافة المجالات.

انشئ المركز بقرار رقم ٩٣٢ لسنة ١٩٦٩ تحت مسمى المركز القومي لدراسات الأمن الصناعي ثم عدل بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٣ لسنة ٢٠٠٣ باسم المركز القومي لدراسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل<sup>(١٥٩)</sup>.

<sup>(١٥٩)</sup>لمزيد من تفاصيل الموقع الرسمي للمركز القومي لدراسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل <https://ar/eg.gov.niosh.www/> about\_ar/page تاريخ الزيارة ٢٠٢٣/١٢/١٢م.

يختص المركز بمعاونة المنشآت علي اختلاف مستوياتها في دراسة مشاكل السلامة و الصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، وإيجاد الحلول المناسبة لها، وتقديم الخدمات و المعونة الفنية في مجالات السلامة و الصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، كما يختص بوضع الخطط المركزية للبحوث و الدراسات في هذه المجالات ويتابع تنفيذها بالتنسيق مع الأجهزة المعنية بوزارة القوي العاملة والهجرة بما يكفل النهوض بمستوي السلامة و الصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل و حماية مقومات الانتاج البشرية و المادية<sup>(١٦٠)</sup>.

#### رابعاً- الإدارة العامة للحماية المدنية

تتبع الإدارة العامة للحماية المدنية وزارة الداخلية، وتعد مصر من أوائل الدول المهتمة بمجال الحماية المدنية والتنظيم القانوني لها فصدر القانون رقم ١٤٨ لسنة ١٩٥٩م بشأن الدفاع المدني، ثم تلا صدوره عدة تعديلات بموجب القانون، بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٦٥، والقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٥٧م، والقانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٧٤م، والقانون رقم ١٠٧ لسنة ١٩٨٢م، والقانون رقم ٦٢ لسنة ٢٠١٤م.

وتختص الإدارة العامة للحماية المدنية بتأمين أرواح المواطنين والأموال والممتلكات في حالات الكوارث وضد أخطار الحريق والمفرقعات وإتخاذ الإجراءات الوقائية، ووضع البرامج الخاصة بالتدريب على أعمال الحماية المدنية ، والإطفاء ، والإنقاذ البرى والنهرى والمفرقعات ومتابعة تنفيذها بعد إعتمادها بالتنسيق مع الأجهزة المعنية، وتعمل الإدارة على نشر وتنمية الوعي لدى المواطنين بقواعد الحماية المدنية ووسائله وأهدافه، وإعداد الإحصائيات المتعلقة بخدمات الإطفاء وتصنيفها ومتابعة معدلات تنفيذ خطط الإطفاء وتقييم الأداء وتقديم تقارير دورية، ومتابعة تنفيذ إشتراطات الوقاية للمباني والمنشآت من أخطار الحريق وذلك بإجراء المعاينات لكافة المنشآت العامة والخاصة والصناعية والتجارية والخدمية وغيرها، إحكام الرقابة على المناجم والمحاجر وشركات الأدوية ومصانع المواد الكيميائية المرخص لها تخزين وإستخدام المواد المفرقعة، والتنسيق مع مديريات الأمن لتأمين تحركات ونقل المواد الخطرة بين أماكن التخزين ومواقع العمل ، وكذا تم التنسيق مع هيئة الطاقة الذرية والمكتب التنفيذي للوقاية من الأشعة التابع لوزارة الصحة لتأمين تحركات المواد المشعة<sup>(١٦١)</sup>.

#### الخاتمة

الحمد لله الذي دل على قدرته، وأبان عن حكمته، والحمد لله على إحسانه وله الشكر على توفيقه وامتنانه. وبعد

تناولنا هذا البحث تحت عنوان السلامة والصحة المهنية في ضوء أحكام منظمة العمل الدولية، وكان الهدف الرئيس معرفة دور المنظمة في تطوير وتعزيز وحماية قواعد السلامة والصحة المهنية، ووضحنا أن الأبعاد المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية أهم أبعاد حقوق الإنسان الأساسية، وتمثل أساس الحق في العمل، ومن هنا يتداخل مفهومها مع بقية حقوق الإنسان، وهدف قواعد السلامة والصحة المهنية هو تحسين المجتمع من خلال المشاركة في تحسين حياة جميع أفرادها، والعمل على استقراره، وتمثل قواعد السلامة والصحة المهنية أهمية كبرى من حيث ضمان استمرار العمل بشكل يمنع ويقلل من التعرض للمخاطر، ويحافظ على حياة وسلامة العمال

<sup>(١٦٠)</sup> نفس المرجع.

<sup>(١٦١)</sup> الموقع الرسمي للإدارة العامة للدفع المدني على رابط الآتي: <https://www.eg.gov.moi/acts/Pages/civilprotection.aspx> تاريخ الزيارة ٢٠٢٤/٨/١م

وتحقيق استقرارهم الوظيفي والاجتماعي ومن ثم تعتبر قواعد السلامة والصحة المهنية بمثابة أساس تحقيق الولاء والاستقرار والسلام للمجتمع والإرتقاء به من كافة النواحي، باعتبارها أحد المبادئ الأساسية التي تشكل ركيزة لاغني عنها كأحد المعايير الناجمة عن الحق في العمل، لجني ثمار التنمية والتمتع بثروات الوطن وخيراته، وتهدف تحقيق العيش الكريم للعامل في مجتمعه ووطنه، وفقا لما استقر عليه الضمير البشري بعد طول معاناة بين من يملكون ومن لا يملكون، بين الفقراء والأغنياء، بين من يستأثرون بالثروة والسلطة، ومن يشاركون في تحمل أعباء التنمية وصناعة المستقبل.

وحاولنا قدر المستطاع إبراز دور منظمة العمل الدولية في مجال الحق في السلامة والصحة المهنية، من خلال التعرف علي النظام القانوني للمنظمة، وبيان ظروف نشأتها لفهم الرابط بين السلم الدولي والعدالة الاجتماعية، من خلال حماية الحق في العمل وترسيخ دعائمها، وبيان أهدافها وآليات المنظمة في الرقابة والإشراف كان لابد من اللقاء الضوء علي طبيعة المنظمة وأوضحنا أنها هي أول منظمة حكومية متخصصة أسست في عهد عصبة الأمم ثم وضحتنا طبيعة علاقتها مع الأمم المتحدة أجهزتها الرئيسية، لفهم طبيعة الفروع وتشكيل كل فرع وأسلوب عملهم لفهم دور المنظمة في نشأة وتطوير قواعد السلامة والصحة المهنية عن طريق الاتفاقيات والتوصيات ومدونات السلوك، وتطور آليات الرقابة لحماية الحق في السلامة والصحة المهنية كالتقارير والشكاوي والاحتجاجات .

ويُتضح من العرض السابق أن يوجد الكثير من الاتفاقيات والتوصيات ومدونات السلوك الصادرة من منظمة العمل الدولية، تتعلق بالحق في السلامة والصحة المهنية، على الرغم من وجود أبعاد كثيرة لقواعد السلامة والصحة المهنية، منها ما هو مادي قانوني، ومنها ما هو ثقافي سلوكي، ومنها أيضاً ما هو غاية يمكن بلوغها تدريجاً، فقواعد السلامة والصحة المهنية تتأثر بعدة عوامل، منها القانون الوطني والنضج الثقافي والرقبي الحضاري، وعقائد المجتمعات وقيم الحضارات، وقدرة الدولة الاقتصادية؛ لذلك كان من الضروري إلقاء الضوء على قواعد السلامة والصحة المهنية لمصر لتؤكد كيف كان صدي تلك القواعد الدولية على القانون المصري، باستعرض التدابير القانونية والإدارية التي قامت بها مصر من أجل الامتثال لقواعد الدولية التي تعهدت بها في مجال الحق في السلامة والصحة المهنية، تنفيذاً للالتزاماتها الدولية، وتبين وجود بنية قانونية، تؤسس الجوانب القانونية للحق في السلامة والصحة المهنية، وتوفر الحماية الدستورية والتشريعية والإدارية لقواعد السلامة والصحة المهنية.

ولقد توصلنا في هذا البحث لعدة نتائج وتوصيات

## النتائج

- تكتسب قواعد السلامة والصحة المهنية أهمية كبيرة لضمان الكرامة الإنسانية لجميع الأشخاص وهي جزء من حقوق الإنسان الأساسية التي لا يمكن الاستغناء عنها ومرتبطة بباقي حقوق الإنسان، خاصة في ظل التوسع المطرد في القوى العاملة الذي يُصاحبه زيادة في مخاطر السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل، لذا لابد من وجود ضوابط سليمة لإدارة السلامة والصحة المهنية، حتى يتسنى تجنب أسباب حدوث هذه المخاطر والحوادث المصاحبة لها، والحد من تكاليفها في حال وقوعها، ولتنظيم العمل الدولية فضل كبير في بيان مفهوم السلامة والصحة المهنية بوضعها الحالي وشرح الحد الأدنى من المخاطر التي يجب حمايتها.

- يتضح الطابع الدولي للحق في السلامة والصحة المهنية بالنظر لثلاث أبعاد: أولها العالمية من حيث التكوين والنشأة ومساهمة جميع الحضارات والثقافات والشعوب في تكوينها، وثانيها العالمية من حيث التطبيق: لجميع الأشخاص الحق في التمتع بها دون تمييز، وثالثهما العالمية من حيث ضمانات الحماية: هناك ضمانات قانونية عالمية يمكن من خلالها حماية الأفراد والمجموعات من الحكومات التي تمس بها.
- منظمة العمل الدولية هي أول منظمة متخصصة في تاريخ الأمم المتحدة ومن أهم المنظمات وأعرقها، خاصة في ظل نظامها الفريد بمشاركة وفود من العمال وأصحاب العمل بجانب الوفود الحكومية في إدارتها، وتميزت منظمة العمل الدولية، بالعمل الجاد والدؤوب، في إدخال إصلاحات قضت على أفطح أشكال الظلم، لتحقيق العدالة الاجتماعية، وفي ١١ يونيو ٢٠٢٢م، أدخل مؤتمر العمل الدولي تعديلا على نص اعلان المبادئ والحقوق الأساسية للعمل لعام ١٩٩٨ إذ أضاف إليه مبدأ وحقا خامساً يتمثل في توفير بيئة عمل آمنة وصحية، وأصبح من أهم أهداف المنظمة حماية الحق في السلامة والصحة المهنية، والتعديل ما هو إلا زيادة التأكيد علي أهمية دور المنظمة في مجال السلامة والصحة المهنية.
- تلعب منظمة العمل الدولية دوراً أساسياً ومهماً في نشر ثقافة الحق في السلامة والصحة المهنية وتشريع القواعد المتعلقة بها، عن طريق الاتفاقيات التي تبرم في كنفها والتوصيات ومدونات السلوك التي تصدرها، ومع نشوء منظمة العمل الدولية في العام ١٩١٩، بات من الأولويات وضع المعايير الدولية التي تحمي سلامة العمال وصحتهم؛ لذا، تناولت أربع توصيات من التوصيات العشر الأولى التي صدرت عن المنظمة مسألة السلامة والصحة المهنية، كما تهدف اتفاقية رقم ١٨٧، وهي إحدى أحدث الاتفاقيات، إلى نشر ثقافة الوقاية عالمياً لتفضي فعلياً إلى تراجع معدلات الوفيات والإصابات والأمراض المرتبطة بالعمل، وأيضاً الأبحاث المنشورة من خلالها، بالإضافة إلى زيادة الوعي بأهمية قواعد السلامة والصحة المهنية وانتشار المعرفة بمبادئها.
- ساهمت منظمة العمل الدولية في تفعيل إجراءات الرقابة الدولية الرسمية، في مواجهة انتهاكات الحق في العمل بصفة عامة، والحق في السلامة والصحة المهنية بصفة خاصة، عن طريق آليات مختلفة ومتنوعة مثل: تقديم الشكاوى، والتقارير، والاحتجاجات، لرصد الانتهاكات المرتبطة بالحق في السلامة والصحة المهنية ومتابعتها على المستوى الدولي.
- تعد مصر من الدول الرائدة والمؤثرة في منظمة العمل الدولية، بانضمامها للمنظمة في ١٩ يونيو ١٩٣٦، وقامت مصر باتخاذ العديد من الخطوات من أجل تنفيذ التزامها الدولية، في مجال السلامة والصحة المهنية من خلال العديد من التشريعات المختلفة والمتنوعة بداية من النص عليها بدستور عام ٢٠١٤، وأيضاً قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، علاوة علي الكثير من التدابير والإجراءات الإدارية.

## التوصيات

- ضرورة نشر ثقافة قواعد السلامة والصحة المهنية بين جميع الأفراد سواء عمال أو أصحاب عمل، أو مسئولين حكوميين، في كل دول العالم وبصفة خاصة في البلدان الفقيرة و النامية، فالرقابة الشعبية التي تمارسها الشعوب على الحكومات، أهم انواع الرقابة وهو الضمان الأكثر فاعلية لالتزام بمراعاة الحقوق، فأكبر ضمان

لحقوق الإنسان بصفة عامة وجود رأي عام مثقف ومستنير.

- نوصي بضرورة تمثيل الدول الأفريقية والعربية على نحو أكبر من ذلك في مجلس إدارة المنظمة، خاصة تشكيل مجلس الإدارة به نوع من عدم المساواة بين الدول في فمّن المعروف أن بعض الدول قد تكون مستمرة في العضوية بطريقة شبه دائمة عن طريق أهميتها الصناعية، ولا سيما أن دستور المنظمة كانت صياغته في حقبة الاستعمار التي كانت أغلب دولة مستعمرة، ولا تمثل أو تشارك في كتابة وصياغة الدستور المنشئ للمنظمة.
- ضرورة توحيد الجهود المبذولة بين دول العالم من أجل تحقيق مصلحة الدول النامية في سبيل تحقيق وإعمال قواعد السلامة والصحة المهنية، لمواجهة التحديات السياسية والاجتماعية والاقتصادية، لتحقيق التعاون الدولي سواء بين الدول مع بعضها البعض إضافة إلى المنظمات الحكومية وغير الحكومية، وضرورة تقديم المساعدات الإنسانية لدول الفقيرة لتحقيق العمل المشترك من أجل لتدريب وتفعيل برامج الحماية لقواعد السلامة والصحة المهنية.
- العمل علي نشر مزيد من الإحصاءات الشاملة والموثوق بها في هذا المجال، والالتزام بأحكام بروتوكول الملحق بالاتفاقية رقم ١٥٥، والمتعلق بتسجيل الحوادث والأمراض المهنية.
- السبيل المباشر لإعمال حقوق الإنسان، يكون بالعمل على حمايتها من الانتهاك سواء أكان هذا الانتهاك واقعاً عن طريق الاعتداء بسلوك إيجابي أو بسلوك سلبي، وتهيئة الظروف والدعم اللازم للتحفيز على الحماية والاقتناع بها والتضحية من أجلها.
- نوصي بذل المزيد من الجهد لتعزيز الحق في السلامة والصحة المهنية في مصر فمّن صحيح القول قامت الحكومة المصرية بالكثير من الخطوات والإجراءات غير المسبوقة لحماية تلك الحقوق، إلا أنها في أحسن تقدير ليست على المستوى الذي يحقق أعلى مستوى من الحماية ويقلل الحوادث الناجمة عن العمل.