

قانون طوارئ العمل

غير مطابق لمواصفات السلامة المهنية!



اعداد رولى راشد

والصحة في مكان العمل.

وهو حملة دولية سنوية لتعزيز بيئة عمل لائقة، صحية وآمنة وأداء مهمة لرفع الوعي بشأن كيفية جعل مكان العمل آمناً وصحياً. والحاجة إلى إبراز الملامح السياسية للسلامة والصحة المهيتين. وقد ربطته الحركة النقابية في العالم بذكرى ضحايا الحوادث والأمراض المهنية منذ عام ١٩٩٦.

وفي كل عام، يعد برنامج منظمة العمل الدولية للسلامة والصحة في مكان العمل والبيئة تقريراً يقدم معلومات أساسية للموضوع العام، بالإضافة إلى ملصق ومواد دعائية للمناسبة. ويبرز هذا التقرير الحالة الراهنة في ما يتعلق بالأمراض المهنية، كما يقدم اقتراحات لمعالجة هذا العجز الخطير في توفير العمل اللائق.

“La Bonne santé est la fortune de l'ouvrier” (Jacques-Paul Migne)

منذ وجد الانسان كتب له العمل والجهد من اجل كسب قوته وتأمين عيشه. وللأسف فان لقمة العيش تكون مغمسة بالدم في كثير من الاحيان لارتباط بعض انواع العمل بمخاطر كثيرة وكبيرة. ومع مسيرته المهنية عبر العصور حاول ابتكار بعض الوسائل واستخدامها لضمان بقائه إلى أن وصل إلى ما وصل إليه اليوم من تطور تكنولوجي هائل في الوسائل والمعدات؛ الا إن هذا التطور أصبح يهدد حياته بشكل مباشر. لأنه اسفر عن الكثير من الأخطار التي ينبغي عليه ادراكها والاحتراس منها.

واذ تشكل السلامة المهنية جزءاً لا يتجزأ من الصحة العامة التي تدخل في صلاحيات وزارة الصحة العامة؛ فان السلامة المهنية ترتبط بقانون العمل الذي هو من صلاحية وزارة العمل. ورغم تطبيق لبنان لاتفاقية منظمة العمل الدولية التي تلزم بتأمين السلامة للعامل والموظف، والاجير والمستخدم يسجل يوماً حوادث عمل تسفر عن وفيات، واصابات واعاقات كبيرة يغيب معها دور الوزارات المعنية. وتوالى الاسئلة: لماذا التغيب عن مراقبة امكنة العمل للتأكد من التزامها بشروط السلامة؟ اين تبدأ مسؤولية رب العمل واين هي مسؤولية العامل؟ هل من مخالفات سجلت في هذا المجال؟

حملة مكافحة الفساد والغش في الغذاء ادت الى نتائج جيدة وان لم تبلغ حتى الساعة الخواتيم السعيدة. ولكن ذلك لا يمنع الخطر الكلي عن الفرد. وعسى ان يكون موضوع الصحة والسلامة المهنية الذي هو حق مكتسب لكل عامل بين احدي اولويات الوزارات يشار الى انه في انه في ٢٨ نيسان من كل عام يحتفل باليوم العالمي للسلامة

انضمت منظمة العمل الدولية في مؤتمر السلام في باريس سنة ١٩١٩، وكانت لها جهود بارزة في ذلك المجال حيث أصدرت خلال دورات انعقاد مؤتمراتها العامة منذ سنة ١٩١٩ وحتى الآن العديد من الاتفاقات ومنها الاتفاقية رقم ١٨ لعام ١٩٢٥ المتعلقة بتعويض العمال عن الأمراض المهنية، والاتفاقية رقم ٦٢ بشأن أحكام السلامة في صناعة البناء الصادرة في عام ١٩٣٧، والاتفاقية رقم ١٥٢ لسنة ١٩٧٩ بشأن أحكام السلامة والصحة المهنية في عمليات المناولة بالموانئ، والاتفاقية رقم ١٥٥ لسنة ١٩٨١ المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، والاتفاقية رقم ١٦١ لسنة ١٩٨٥ بشأن خدمات الصحة المهنية، والاتفاقية رقم ١٦٧ لسنة ١٩٨٨ بشأن أحكام السلامة في البناء، والاتفاقية رقم ١٧٦ لسنة ١٩٩٥ والمتعلقة بالسلامة والصحة في المناجم، وفضلا عن ذلك فقد حددت منظمة الصحة العالمية ومنظمة العمل الدولية في عام ١٩٥٠ أهداف الصحة المهنية التي تمت مراجعتها في اجتماع اللجنة المشتركة عام ١٩٩٥ بأنها العمل على تحقيق أعلى درجات اللياقة البدنية والنفسية والاجتماعية للعاملين في كل قطاعات العمل والحفاظة عليها، وضمان عدم حرمان العمال من أسباب الصحة بسبب ظروف عملهم، وحماية العمال في عملهم من الأخطار الناتجة عن وجود عوامل تضر بصحتهم، وإلحاق العامل بالعمل الذي يتلاءم مع استعداداته البدنية والنفسية لتحقيق الانسجام بين العامل وعمله.

اهتمام عالمي

و تحقيقاً لهذا الهدف ينبغي أن تضمن إمكانية الوصول إلي خدمات الصحة المهنية دون اعتبار للعمر أو الجنس أو الجنسية أو المهنة أو نوع

العمل أو حجم وموقع ومكان العمل.

وعبر التاريخ، بدأ نشاط الصحة والسلامة المهنية مواكبا لتطور الصناعة في الدول المتقدمة صناعياً. وظهر أول قانون لحماية العاملين في إنكلترا سنة ١٨٠٢، وفي سنة ١٨٣٠ أنشئت أول هيئة للتفتيش على المصانع. ثم ظهرت تشريعات الصحة والسلامة المهنية سنة ١٨٤٠ في سويسرا والدنمارك. وفي سنة ١٨٧٧ في الولايات المتحدة، وتبع ذلك سن قوانين مشابهة في كثير من الدول الأخرى.

وفي إطار اهتمام المنظمات الدولية بصحة العاملين وسلامتهم، ولتحقيق أهداف الصحة والسلامة المهنية، فقد أصدرت منظمة العمل الدولية التوصية رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩، والتي تهدف ليس فقط إلى وقاية العاملين من مخاطر المهنة ولكن للارتقاء بالمستوى الصحي لهم، الأمر الذي ينعكس على الكفاءة الإنتاجية.

فالصحة المهنية هي العلم الذي يتعلق بالتعرف والتقييم والسيطرة على ظروف العمل المختلفة التي قد تؤدي إلى إصابة العاملين وتعرض



صحتهم للخطر واستخدام القياسات البيئية والطرق التحليلية لتحديد لأي مدى يتعرض العاملون لمخاطر العمل.

ووفق إحصاءات التقارير الدولية فإنه يسجل ١٣٠٠ حالة وفاة يوميا في العالم بسبب حوادث العمل والأمراض المرافقة كما يموت سنويا أكثر من مليونين فرد بسبب الحوادث والأمراض المهنية، حيث يقدر انه يتم تسجيل حوالي ٢٧٠ مليون حادث مهني و١٦٠ مليون حالة أمراض مهنية، وللأسف حدث معظم هذه الحالات في الدول النامية نظرا لتوافر العديد من مخاطر العمل وغياب اجراءات السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل.

ولذلك وضعت المنظمات العالمية كمنظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية في سلم أولوياتها التعاون مع الدول لتوفير بيئة العمل الصحية والسليمة للوقاية من الأمراض والإصابات المهنية. ماذا يحمل قانون طوارئ العمل الوحيد الذي يحمي العامل؟

قانون طوارئ العمل

يعتبر قانون طوارئ العمل الملحوظ في المرسوم الاشتراعي الرقم ١٣٦ والصادر في ١٦ ايلول ١٩٨٣، الوحيد الذي يلحظ حقوق العمال الناجمة عن إصابات العمل. وهو يخضع لأحكام هذا المرسوم العمال اللبنانيين والأجانب على حد سواء، وتفيد المادة ٢٤ من المرسوم في الفصل الرابع بأنه يتوجب على كل صاحب عمل او من يمثله أن يصرح عن كل طارئ عمل يصيب أجيده. ويقدم التصريح إلى قلم مجلس العمل التحكيمي ذي الصلاحية في المنطقة التي وقع فيها الحادث في مهلة ٣ أيام من تاريخ وقوعه، ويدون في سجل خاص معد لهذه الغاية. وإذا لم يقم صاحب العمل، فعلى العامل المصاب أن يبلغ عن الإصابة لدى وزارة العمل. تكلف الوزارة مفتشاً يوكل للكشف عن مكان العمل الذي حصل فيه الحادث، للتأكد من شروط السلامة المهنية فيه ووجود الاحتياطات اللازمة لوقاية العمال من الحوادث. حوّل وزارة العمل المصاب إلى الطبيب الشرعي، وعندها يحدد التعويض اللازم بحسب كل ضرر. هذا النظام جاء في إطار مشروع القانون الذي وضع عام ١٩٧٧، والمرسوم ١٣٦ بحسب المادة الثانية منه ينص: «لا يحق للأجير التذرع بسبب الإصابة بأي نص قانوني غير أحكام هذا المرسوم الاشتراعي». وحدد المرسوم ١٣٦ بالتعويض لكل عامل أصيب في عمله، لكنه لا يلحظ جميع الإصابات التي تنتج عن حوادث العمل.

وتتناول المادة ٣ من المرسوم ١٣٦ التعويض عن العجز الدائم الكلي إذا كان أجر العامل لا يتعدى الحد الرسمي للأجور، وتنص على «أن يتقاضى العامل المصاب تعويضاً عن ٨٠٠ يوم من المعدل اليومي للأجر، إذا كان عمر الأجير أقل من ٣٥ سنة، و٧٠٠ يوم إذا كان عمر الأجير أكثر من ٣٥ سنة. وعندما يتجاوز العامل الخمسين عاماً يعوّض على أساس ٦٠٠ يوم من المعدل اليومي له. وإذا تجاوز الحد الأدنى يدفع ربع هذه التعويضات عن الجزء الذي يزيد عن الحد الأدنى للأجور وحتى ضعفه، وتؤمن التعويضات عن الجزء الذي يزيد عن ضعف الحد الأدنى الرسمي للأجور». بينما

مستشفى القديس جاورجيوس الجامعي

رفقة عمر



نبني للغد



تنص المادة ٣٥ من فرع طوارئ العمل والأمراض المهنية على أنه «يحق للمضمون الذي يصاب نتيجة طارئ عمل أو مرض مهني. بعجز دائم وكلي تثبت منه المراقبة الطبية. أن يتقاضى معاش عجز مدى الحياة تساوي قيمته ثلثي كسبه السنوي. كما يحق للمصاب الذي يتقاضى معاش عجز دائم ويحتاج لمعونة مستمرة يقدمها له شخص آخر. أن يقبض إضافياً يحدد مقراره بحسب القانون الأخير».

للاسف حتى اليوم لم يتمكن وزراء العمل من ادخالات التعديلات المطلوبة على هذا القانون المنقوص. ربما لزحمة الملفات الشائكة في وزارة العمل رغم قناعة الكثيرين منهم وسيما الوزير الحالي سجعان قزي بضرورة اعطاء العامل والموظف والاجير كل مقومات العيش الكريم والصمود السليم.

ومن المعلوم ان الوزير بطرس حرب خلال توليه وزارة العمل لم يجد في المرسوم الرقم ١٣٦ قانوناً كافياً لحماية العمال من خطر الإصابات. فوقع مرسوماً يتضمن مجموعة من التعديلات والإضافات على قانون العمل. ومن بينها قانون يحمي العمال من الإصابات المهنية. ولكن لا احد يعرف مصيره اليوم. وقد رأى الوزير حرب ان الشق المتعلق بطوارئ العمل والأمراض المهنية في إطار قانون الضمان. الذي لم يدخل حيز التنفيذ. «غير صالح كفاية لضمانة حقوق العمال من الإصابات المهنية. لأن النصوص القانونية لم تكن كافية. وبحاجة إلى كثير من التعديلات على مستوى العقوبات والتعويضات».

البناء الكبيرة والتي تمتلك رقماً كبيراً في حجم الاعمال. وهنا لا مجال للتحدث عن طلب مرتفع او غير ذلك لشراء هذه الخدمة خصوصاً وانها تأتي ضمن رزمة متكاملة من تقديرات التأمين. ووفق جمعية شركات الضمان في لبنان فان حجم الفاتورة السنوية لفرع تعويض اخطار العمل في التأمين هو بحدود ٤٠ مليون دولار. وحصة السوق من هذا الفرع هي بنسبة ٣٪ من اجمالي الاقساط. اما بالنسبة لعدد المضمونين فهناك ٤٨٤٣٦ حسب احصاءات ٢٠١٣. ونشيرها الى ان هذا الفرع بحد ذاته من الفروع المكلفة للشركة التي تباع بوالصها.

وفي ما يتعلق بالاكلاف المترتبة سنوياً عن هذا الفرع على القطاع فهي ٢٣ مليون و ١١٠ آلاف و ٧٠ دولاراً ودائماً حسب احصاءات ٢٠١٣. ويمكن هنا وصف السوق بالموزن غير المتكافئ. وهناك عدة شركات صغيرة تعمل بدون رخص وليس فقط بدون التأمين للتعويض عن اخطار العمل للعاملين فيها.

وهكذا يبدو ان قيمة الاكتتاب بهذا الفرع ليست مرتفعة قياساً على غيرها. اذ ان تعميم ثقافة التأمين عموماً والتأمين من اجل تعويض اخطار العمل خصوصاً هي شبه معدومة في لبنان. ويساعد ضعف القوة الشرائية لدى المستهلك على عدم الاكتراث بهذا النوع من التأمين.

الصحة المهنية او السلامة المهنية هو ملف هذا العدد من «الصحة والانسان» الذي شارك فيه نخبة من اهل الاختصاص والخبرة مع الأمل ان يصبح للبنان قانون جدي. يضمن حقوق الفرد الصحية والمهنية ويحرك المسؤول بالاتجاه الصحيح.

كما ان بعض المراجع النيابة يرى ان المرسوم ١٣٦ المعمول به حالياً هوغير كاف. وأن عدم تطبيق المواد الخاصة بطوارئ العمل والأمراض المهنية يعود إلى «التكلفة المالية العالية» التي ستترب عن تطبيقه. وهنا تقع المسؤولية على أرباب العمل وإدارة الضمان الاجتماعي. ويعتبر غياب تطبيق القانون الفاعل وعدم الالتزام بمبادئ التعويضات عوامل اساسية لعدم إيجاد نظام بيئي آمن وسليم في مكان العمل. اضع الى ذلك ان العامل نفسه لا يطالب في كثير من الأحيان ببيئة سليمة للعمل خوفاً من طرده الى جانب تراجع فرص العمل.

قطاع شركات التأمين

وقبل تناول دور الضمان الاجتماعي الذي كان من المفترض ان يشمل قانون انشائه مخاطر العمل من خلال فرع طوارئ العمل والأمراض المهنية الذي لم يبصر النور لآبد من من التوقف عند ما يقدمه

القطاع الخاص اي شركات التأمين في لبنان. التي تقدم هذه الخدمة في اطار فرع تعويض اخطار العمل ضمن رزمة من منتجاتها المقدمة لزيائنها. وينطلق هذا الفرع من المرسوم الاشتراعي الرقم ١٣٦ القانون الوحيد الذي لم يعدل. والذي لم يدعم بالمراسيم التطبيقية اللازمة الى جانب الاستناد الى عقد نموذجي وضعته جمعية شركات الضمان وهو ينص على الشروط العامة. واذ ان قانون العمل اللبناني يحاول حماية العامل. فان بوليصة التعويض عن اخطار العمل اصبحت الزامية لعدد كبير من المؤسسات والشركات لاسيما منها شركات المقاولات وورش