

المقصود بالصحة والسلامة المهنية (مع الإشارة إلى أهم النصوص القانونية الدولية المساهمة في تطوير هذا المجال)

عادل بن صالح (1)

(1) أستاذ مساعد قسم "ب"، كلية الحقوق، جامعة بلحاج بوشعيب،

عين تموشنت.

البريد الإلكتروني: adel.bensalah@univ-temouchent.edu.dz

الملخص:

تتجلى أهمية هذا الموضوع من خلال التعريف بكل من الصحة والسلامة المهنية كنقطة حساسة ذات تأثير قوي على المجال الاقتصادي وبالأخص الميدان الصناعي منه والذي عرف تغيرات سريعة من حيث المواد والعتاد المعتمد عليه في مختلف النشاطات الاقتصادية، هذه الأخيرة بدورها أصبحت من المصادر المهددة لصحة وسلامة العامل وهذا بالنظر إلى جل تلك المخاطر المهنية التي قد تلحق به أو حتى بالمؤسسة المستخدمة.

وعليه، وكنتيجة لهذا الأمر كان لابد من البحث عن كيفية الوقاية من هذه المخاطر تحقيقاً بذلك حماية للعامل والوصول إلى معنى بيئة عمل آمنة، فكانت الحركة التشريعية الدولية أحد الآليات التي سعت جاهدة في سبيل تحقيق هذه المسألة وتأطيرها وتنظيمها عبر العديد من النصوص القانونية الفاعلة في هذا الخصوص.

الكلمات المفتاحية:

بيئة العمل، المخاطر المهنية، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، السلامة المهنية، الاتفاقيات الدولية.

تاريخ إرسال المقال: تاريخ إرسال المقال: 2023/02/01، تاريخ قبول المقال: 2023/11/05، تاريخ نشر المقال: 2023/12/31

لتهميش المقال: عادل بن صالح، "المقصود بالصحة والسلامة المهنية (مع الإشارة إلى أهم النصوص القانونية الدولية المساهمة في

تطوير هذا المجال)، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 14، العدد 02، السنة 2023، ص ص 219-235.

<https://www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/72>

المقال متوفر على الرابط التالي:

المؤلف المراسل: عادل بن صالح، bensalah.adel31@hotmail.fr

المجلد 14، العدد 02-2023.

عادل بن صالح، "المقصود بالصحة والسلامة المهنية (مع الإشارة إلى أهم النصوص القانونية

219

الدولية المساهمة في تطوير هذا المجال)"، ص ص 219-235.

What is Meant by Occupational Health & Safety (with Reference to the most Important International Legal Texts Contributing to the (Development of this Field

Summary:

The importance of this topic is evident through the definition of both occupational health and safety as a sensitive point with a strong impact, especially on the economic field, especially the industrial field, which witnessed rapid changes in terms of materials and equipment dependent on it in various economic activities, the latter in turn has become one of the sources threatening the health and safety of the worker This is in view of most of the occupational risks that may befall him or even the employing institution.

Accordingly, and as a result of this matter, it was necessary to search for a way to prevent these risks in order to achieve protection for the worker and reach the meaning of a safe work environment. The international legislative movement was one of the mechanisms that strived to achieve this issue, frame it and organize it through many legal texts active in this matter. particular.

Keywords:

work environment, occupational hazards, universal declaration of human rights, occupational safety, international conventions.

Notion de sécurité et santé au travail (En référence aux importants textes juridiques internationaux contribuant à l'essor de ce domaine).

Résumé :

L'importance de ce sujet est établie à travers la définition de la santé et de la sécurité au travail comme un point sensible à fort impact sur le domaine économique, et plus particulièrement le domaine industriel, qui a connu des changements rapides en termes de matériaux et d'équipements utilisés dans diverses activités économiques. Cette situation est devenue à son tour l'une des sources de menace de la santé et de la sécurité du travailleur, compte tenu de la plupart des risques professionnels qui peuvent le toucher, et qui peuvent même toucher l'institution qui l'emploie.

En conséquence, il est nécessaire de rechercher un moyen de prévenir ces risques afin d'assurer la protection du travailleur et d'arriver un environnement de travail sûr. Le mouvement législatif international a été l'un des mécanismes qui s'est efforcé de réaliser cet objectif, de l'encadrer et de l'organiser à travers de nombreux textes juridiques efficaces en la matière.

Mots clés:

Environnement de travail, risques professionnels, déclaration universelle des droits de l'homme, sécurité au travail, conventions internationales.

مقدمة

تعتبر مسألة الصحة والسلامة المهنية في أماكن العمل من أهم الدعامات التي تعكس مدى احترام الدول للإنسان ولحقه الطبيعي والقانوني في العيش تحت كنف ضمان أبسط حقوقه وهو حق الكرامة، فنظم الصحة والسلامة المهنية مرتبطة بالدرجة الأولى بالجانب البشري بصفة عامة قبل أن نلتفت إليه على مستوى المحيط المهني.

تبني واعتماد الصحة والسلامة المهنية لم يكن من العيب بل تقف وراءه العديد من الدوافع والاعتبارات التي فرضت نفسها في الساحة المهنية وفي البيئة الاقتصادية، والتي من أهمها نجد الاعتبار الإنساني نظرا للإصابات والأمراض التي تلحق بالعامل والتي تسبب له ألما ومعاناة تخلف فيه آثارا جسدية ونفسية واجتماعية، بالإضافة إلى الاعتبار الاقتصادي والذي يعتبر بدوره أحد الأسباب التي دفعت بجل الدول إلى تبني نظام الصحة والسلامة المهنية؛ نظرا للتطور السريع الذي عرفه هذا القطاع، ولما له من انعكاسات على المؤسسة وعلى الاقتصاد الوطني.

وبهذا سعت العديد من الهيئات الدولية خاصة كمنظمة العمل الدولية، المعهد العالمي للتقييس، منظمة الصحة العالمية إلى التنويه بضرورة الالتفات إلى عنصر الصحة والسلامة المهنية وهذا بالنظر لما تحمله بيئة العمل اليوم من مخاطر لا تعد ولا تحصى، فظهرت بذلك ترسانة من النصوص القانونية الدولية المتمثلة في مختلف الاتفاقيات والمواثيق والتي تعد رائدة وفعالة في مجال الصحة والسلامة عامة، وفي الصحة والسلامة المهنية خاصة.

وعليه وانطلاقاً من هذه الإشكالية المطروحة يتوانى إلى أذهاننا طرح التساؤل القانوني التالي:

ما مدى تأثير مسألة الصحة والسلامة المهنية على بيئة العمل؟

فرضية البحث: تعد الصحة والسلامة المهنية من بين الركائز والاهتمامات الدولية نظرا لما ترتبه من إيجابيات متعددة خاصة في ظل انتشار مختلف المخاطر المهنية بمختلف أبعادها من مادية، اجتماعية، نفسية وغيرها والتي تهدد بيئة العمل والعامل على حد سواء.

أهداف الدراسة: كان الهدف من هذه الدراسة بيان المقصود بالصحة والسلامة المهنية مع الإشارة إلى أهم تلك النصوص القانونية الدولية وما تحمله من قواعد في سبيل دعم وتطوير هذا المجال تحقيقاً بذلك لبيئة عمل آمنة وكنقطة من بين النقاط التي تجسد فكرة التنمية الاجتماعية والحماية الدولية لبيئة العمل.

منهج الدراسة: اعتمدنا في هذه الورقة البحثية على المنهج الوصفي قصد التعريف بالموضوع إلى جانب المنهج التحليلي في إطار التعرض لتحليل مختلف المواد القانونية الدولية ذات الصلة بالدراسة.

للإجابة على هذا الإشكالية المطروحة تم التعرض للموضوع عبر مبحثين، حيث عمدنا بالمبحث الأول إلى التعريف بكل من الصحة والسلامة المهنية في حين تم استظهار أهم تلك النصوص القانونية الدولية المساهمة في تطوير هذا المجال من خلال المبحث الثاني.

المبحث الأول: المقصود بالصحة والسلامة المهنية

تعد كل من الصحة والسلامة المهنية من بين المقومات الأساسية في الوسط المهني كما تعتبر في ذات الوقت دعامة قوية للعامل وللمؤسسة المستخدمة لما يحملانه من أهداف مشتركة، والتي بفضلها تتحقق بيئة عمل آمنة وسليمة.

المطلب الأول: تعريف الصحة المهنية وأهدافها

من خلال هذا المطلب سيتم استظهار نقطتين نركز من خلالهما على بيان المقصود بالصحة المهنية والأهداف التي تقوم عليها.

الفرع الأول: تعريف الصحة المهنية

في الحقيقة يصعب علينا تحديد معنى مصطلح الصحة المهنية على وجه الدقة ولكن عموماً يتحتم علينا بيان ذلك لغة واصطلاحاً.

أولاً: تعريف الصحة المهنية لغة

يقصد بها حالة بريئة من الأوبئة والعلل والأعراض، وهي نقيض المرض¹، أي العافية من الأمراض² كما تفيد كلمة la santé الحالة الفيزيولوجية للإنسان، فيشمل هذا الأمر كل من الراحة الجسدية والنفسية، وحتى الاجتماعية أيضاً³.

¹ ابن المنطور، لسان العرب، ج. 06، المكتبة التوفيقية، القاهرة، جمهورية مصر العربية، د. ت. ن.، ص. 311.

² Craine Girac- mariner, Larousse, dictionnaire de langue française, maxi poche, 2015, Paris, p. 1252, santé, N. F. : « lot, sanitas, sanitatis, de sanus, sain », état de quelqu'un dont l'organisme

ثانياً: تعريف الصحة المهنية اصطلاحاً

على الصعيد الدولي عرفت لجنة الصحة المهنية المشتركة من منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية في اجتماعها الأول سنة 1950 الصحة المهنية بأنها فرع من فروع الصحة يهدف إلى الارتقاء بصحة العاملين في جميع المهن والاحتفاظ بها في أعلى درجات الرفاهة البدنية والنفسية والاجتماعية⁴.

الفرع الثاني: أهداف الصحة المهنية

تتعدد أهداف الصحة والسلامة المهنية من هدف إلى آخر كونها تمس عدة جوانب من بيئة العمل ويمكن إيجازها فيما يلي:

أولاً: الفحص الطبي قبل الاستخدام والفحوص الدورية

من الضروري وقبل تثبيت أي عامل في منصبه إجراء فحص متقدم والتأكد من قدرته ولياقته البدنية والعقلية التي تناسب العمل الذي سيقوم به، ويجرى هذا الفحص الطبي تحت إشراف طبيب ذو خبرة ومعرفة في مجال الطب المهني وهذا لوضع العامل المناسب في المنصب الملائم لقدراته الجسمية والعقلية، كما يمكن هذا الفحص أيضاً المؤسسة المستخدمة من معرفة الأمراض مسبقاً الأمر الذي يعفي من دفع تعويضات مالية ليست مسؤولة عنها، كما لا يكفي إخضاع العامل لفحص طبي متقدم فقط بل لابد من استكمال الفحص المتقدم بما يعرف بالفحص الطبي الدوري والمستمر والذي هو مسألة مهمة من جميع الجوانب؛ لأنه يهدف إلى إعادة تقييم اللياقة البدنية والنفسية للعامل وإلى الاكتشاف المبكر للأمراض المزمنة والتأثيرات المتوقعة على صحته، وتتوقف فترات الفحص الروتيني على نوعية وشروط وظروف العمل والعامل وسن العامل، وتعتبر هذه الفحوص الطبية الدورية ذات قيمة للعاملين الذين يواجهون أخطاء صحية مؤثرة تعد من مسببات الأمراض والحوادث في بيئة العمل⁵.

fonctionne bien, elle est pleine de santé, état de l'organisme, bon ou mauvais, être en parfaite santé, avoir une santé délicate, prendre un congé pour une raison de santé...»

³ Pierre Goguelin, *La prévention des risques professionnels*, 1^{ère} éd., presses universitaires de France, Paris, avril 1996, p. 06.

⁴ مصطفى يوسف الكافي، إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية والصحية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع عمان، الأردن، سنة 2014، ص. 29.

⁵ أحمد زكي حلمي، الصحة المهنية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2007، ص. 16.

ثانياً: تأمين الرعاية الطبية المستمرة وتوفير سجلات حفظ الحالات

تسبب الحوادث والأمراض المهنية مضاعفات صحية كبيرة وخطيرة لدرجة أنها تخلق نوعاً من العجز الجزئي أو الكلي عن مباشرة العمل خاصة إذا غفل عنها ولم يلق العناية المطلوبة، لذلك تلعب الرعاية الطبية المستمرة دوراً مهماً إلى جانب مختلف الخدمات الطبية الأخرى مثل متابعة العاملين المرضى بغية التأكد بأن العمال الذين استأنفوا العمل بعد المرض لا يكفون بأعمال يستحيل عليهم تحملها بالنظر لحالتهم المرضية التي مروا بها.

بالمقابل لا سبيل لمتابعة الصحة المهنية إلا باتباع إجراء حفظ الحالات عبر توفير وتخصيص سجلات خاصة بهذا الأمر، والتي يسجل فيها كل العاملين الذين يعانون من إصابات وأمراض مهنية مهما كانت نوعيتها وخطورتها ودرجة ظهورها وأعراضها مثل الصرع، مرض السكر، ارتفاع ضغط الدم، أمراض القلب، والتنفس وأمراض الكلى وغيرها ومتابعة طرق علاجها وتدوين نسب العجز الناتجة عنها بهدف إعلام العامل وتمكينه من كيفية التعامل معها على الفور خاصة في حالة الطوارئ والضرورة.

ثالثاً: القضاء على الغياب المرضي وإعادة تأهيل العمال المصابين

يقصد بالغياب المرضي الحالة التي تؤدي إلى الغياب والانقطاع عن العمل بسبب الحادث أو المرض المهني مهما قصر أو طال، وهو خسارة مادية ومعنوية واجتماعية والتقليل منها ومحاربتها أمر بالغ الأهمية وهو ما يهدف له مجال الصحة المهنية وخاصة الغياب المتكرر لأسباب مرضية⁶، ثم إن إرجاع العامل المصاب بحادث أو مرض مهني إلى عمله بعد تماثله للشفاء حق ومكسب شرعي؛ يعطي العاملين شعوراً بالطمأنينة والثقة والرغبة في العمل والعطاء ويوفر الكثير من التعويضات والنفقات المادية والرسمية وبالتالي تكون الصحة المهنية قد حققت أهدافها المنشودة في الحفاظ على صحة العاملين⁷ عدا عن ذلك نجد أيضاً من مخططات الصحة المهنية ومن أهم ما يتعين على المؤسسة المستخدمة العمل به وتبنيه ما يعرف بتقنية نشر الثقافة الصحية في الوسط المهني إذ يرجع حدوث الكثير من الحوادث والأمراض المهنية إلى غياب الوعي الصحي لدى العمال وعدم إدراكهم لأساليب الحماية والسلامة، لذا كان من الواجب تعليمهم أساليب الحماية والإسعافات الأولية والقيام بحملات إعلامية منتظمة ودورية وكذلك نشر ملصقات السلامة المعبرة والتي توضع في مناطق

⁶ مفتاح عبد السلام الشويهي، الصحة والسلامة المهنية، إدارة المطبوعات والنشر ببنغازي، ليبيا، 2008، ص. 25.

⁷ المرجع نفسه، ص. 34.

تتناسب مع سياقها ولها علاقة بالعمل الجاري في هذا المكان، كما يجب تغيير الملصقات على فترات متعددة حتى لا يصبح ما توحى إليه معروفا بدرجة تصل إلى عدم الالتفاف إليه وإهماله⁸.

المطلب الثاني: السلامة المهنية

إلى جانب الصحة المهنية لا بد أيضا بيان المقصود بالسلامة المهنية ومختلف الأهداف التي تحملها وهو ما سنتناوله وفقا لما يلي:

أولاً: تعريف السلامة المهنية لغة

يقصد بالسلامة المهنية الطمأنينة والثقة، وهي خلو بيئة العمل من العيوب، وللإشارة فإن كلمة السلامة كانت معروفة عند العرب؛ فيقال سلم أي متعاف وهو مشتق من العافية؛ كما يعد لفظا من ألفاظ الجلالة⁹، أما بالفرنسية فيقال *sécurité*؛ أي الأمن والطمأنينة والتي يقصد بها حالة خالية من أي خطر محتمل¹⁰.

ثانياً: تعريف السلامة المهنية اصطلاحاً

للسلامة المهنية أبعاد عديدة أهلتها أن تحظى بتعريفات من عدة جوانب؛ فتعرف من الناحية النفسية على أنها استراتيجية وتقنية تهدف من ورائها المؤسسات المستخدمة إلى تحقيق سلامة العمال من النواحي الصحية والنفسية ووقايتهم من الأخطار المهنة، وتعرف من ناحية المفهوم الوظيفي أنها السلامة المهنية ومجموع الإجراءات الساعية إلى منع وقوع حوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية وتحقيق ظروف عمل آمنة خالية من المخاطر للحفاظ على عناصر الإنتاج من التلف والضياع، إضافة إلى هذا تم النظر أيضا إلى السلامة المهنية وفق المفهوم التنظيمي على أنها تحديد وتوضيح الشكل التنظيمي لأساليب العمل التي بواسطتها نستطيع تحقيق أهداف السلامة المهنية؛ أي دور جميع الأطراف المعنية¹¹.

عموماً يمكن القول أن السلامة المهنية هي مجموعة الأنظمة والإجراءات والتدابير التي تؤدي إلى توفير الحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات والآلات على العمال والمنشأة ومحاولة منع وقوع الحوادث أو

⁸ عبد الفتاح محمد دويدار، أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2003، ص. 367.

⁹ ابن المنطور، لسان العرب، مرجع سابق، ص. 380.

¹⁰ Jerwan Sabek, Kanze Al-taleb, *Dictionnaire des étudiants, français –arabe*, Entreprise nationale du livre, Alger, 1991, p. 520.

¹¹ خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، السلامة المهنية العامة، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع عمان، الأردن، 2010، ص. 09.

التقليل منها، وتوفير الجو المهني المناسب الذي يساعد العمال على العمل، أو بعبارة أخرى هي مجموع الإجراءات والقواعد والنظم في إطار تشريعي والتي تهدف إلى الحفاظ على الإنسان من خطر الإصابة والحفاظ على الممتلكات من التلف والضياع، كما تم النظر إليها من زاوية أخرى على أنها مجال يهدف إلى حماية العاملين من مختلف المخاطر المرتبطة بالعمل أو شروطه من خلال معالجة العوامل التقنية أو الشخصية المؤدية إلى هذه المخاطر وتحسين بيئة العمل وشروطه بشكل يوفر تمتع العمال الدائم بصحة بدنية وعقلية واجتماعية مناسبة¹²، وعرفت أيضا بسياسات الأمان واحتياطات الرعاية لمنع وقوع الحوادث والإصابات التي لم يعد هناك شك في أنها خسائر تلاقيها لما تضيفه من أعباء على نفقات الإنتاج التي يجب الحد منها لما تسببه من فقدان بعض العمال الماهرين المدربين في حوادث العمل، والأمراض المهنية¹³.

الفرع الثاني: أهداف السلامة المهنية

تتعدد وتتوغل أهداف السلامة المهنية من هدف إلى آخر، لكن يمكن إيجازها بأنها علم يرمي إلى حماية القوى العاملة من جميع مخاطر بيئة العمل، بالإضافة إلى حماية وسائل ومواد الإنتاج من الضرر والتلف، وذلك عن طريق تطبيق مجموعة من الإجراءات والاحتياطات الوقائية واتخاذ الحلول الهندسية والفنية والتقنية الضرورية بهدف تأمين بيئة عمل آمنة، لذا فالسلامة المهنية تعد مصدرا لحماية كل من العناصر البشرية للإنتاج من الأضرار الناتجة عن مخاطر العمل وظروف بيئة العمل، وذلك عن طريق إزالة مسببات الخطر وتقليل التعرض لها¹⁴ كما ترمي إلى تحسين وتطوير الوعي الوقائي وخلق الشعور بالإحساس بأهمية السلامة بين العاملين، وكذا التأكيد على التشغيل الآمن والتعامل والتداول مع الأدوات والمعدات والمواد بالتطبيق اللازم للطرق الصحيحة والأمنة في هذا المجال¹⁵.

¹² العايب راجح، مدخل إلى ميادين علم النفس العمل والتنظيم، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع عين مليلة، الجزائر، 2006، ص. 153.

¹³ دوباخ قويدر، دراسة مدى مساهمة الأمان الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، رسالة لنيل شهادة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، تخصص علم النفس والاجتماع، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، سنة 2008-2009، ص. 31.

¹⁴ المرجع نفسه، ص. ص. 09-17.

¹⁵ معن يحيى الحمداني، الأمان والسلامة المهنية، الإسعافات الأولية، دار الصفاء للنشر والتوزيع عمان، الأردن، 2009، ص. 25 و26.

وتهدف أيضا إلى تخفيض كلفة الإنتاج بتوفير الأموال التي تدفع نتيجة وقوع حوادث العمل من تعويضات ومصاريف العلاج ونقل وإصلاح واستبدال المعدات والأجهزة أو المنشآت التي تتعرض للتلف أو الدمار وتخفيض النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة حدوث إصابات العمل والأمراض المهنية وتكاليف استبدال العامل وتدريب من يحل محله والنفقات التي تترتب على ذلك من تأخير في مواعيد العمل والتسليم¹⁶ كما تؤدي إلى تقليص الإصابات والحوادث بين العاملين وهذا ينعكس بصورة واضحة على تحسين الإنتاجية وتطويرها وتقليل التكاليف بالوقت والجهد مساهما في تحقيق الربحية المستهدفة للمنظمة مراعية في ذلك مبدأ تكيف العمل للإنسان لاسيما في تصميم محطات العمل واختيار المعدات وأساليب العمل والإنتاج¹⁷.

وبهذا الصدد تظهر القوانين والأنظمة والتشريعات الحكومية ولوائح العمل وغيرها التي تفرض قانونيا توفير متطلبات السلامة المهنية والصحية للعاملين وعلى كافة منظمات الأعمال العاملة أن تلتزم بهذه القوانين والأنظمة، وهذا تحت طائلة مسؤوليتها القانونية من جراء الإخلال بهذا الالتزام، كما أن أغلب المنظمات العاملة تقع تحت ضغوطات واسعة من الاتحادات والنقابات العمالية التي تسعى دائما نحو توفير الأجواء المهنية والصحية لأعضائها من خلال الاتصال المباشر مع الإدارة واستخدامها أسلوب المساومات الجماعية في إقرار سبل تأمين بيئة العمل المناسبة.

المبحث الثاني: أهم النصوص القانونية الدولية المساهمة في تطوير مجال الصحة والسلامة المهنية

حظيت الصحة والسلامة المهنية بأهمية بالغة على الصعيد الدولي، وهو ما نلمسه من خلال مختلف ما تصدره منظمة العمل الدولية، المعهد العالمي للتقييس، منظمة الصحة العالمية من اتفاقيات ومواثيق والتي تعد رائدة وفعالة في تطوير مجال الصحة والسلامة المهنية.

المطلب الأول: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ودوره في تطوير الصحة والسلامة المهنية

يعد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 من أول الالتماسات الدولية التي تجسد اهتمام الأمم المتحدة بمجال الصحة والسلامة المهنية من خلال نصه على أنه لكل شخص الحق في العمل وفي حرية

¹⁶ خيضر كاظم حمود، ياسين كاسب خرشة، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013، ص. 226 و227.

¹⁷ Jean-Pierre, La santé et la sécurité de travail, Chair en gestion de la santé et la sécurité du travail, p. 18.

اختيار عمله وفي شروط عادلة ومريحة¹⁸، بالإضافة إلى النص بأن العمل حق إنساني من غير أي جبر ولا إهانة مع أجر عادل يتوافق وجهد الفعل المبذول مع حقه في الراحة وتحديد ساعات العمل وضمان حقه في الرفاهية له ولأسرته وتوفير أهم الحقوق من ملابس ومأكل ومشرب وعناية طبية ومختلف الخدمات الاجتماعية وخدمات التأمين¹⁹ وتجدر الإشارة أن جميع هذه الأمور هي ظروف عمل محيطة بالعامل وفي حالة توفيرها، فإن هذا الأمر سوف يحفزه ويجعله في قمة رضاه المهني ويتحسن أدائه وأداء المؤسسة، وهو ما يعكس نتائج هذا النظام في بيئة العمل وعلى النقيض من ذلك، فقدان المؤسسة لهذه الأمور يؤدي إلى استياء العامل وتدمره وبالتالي قلة إنتاجيته، الأمر الذي يؤدي إلى تراجع إنتاجية المؤسسة وارتفاع التكاليف فيها دون أن ننسى أيضا أن عدم توافر هذه المسألة؛ أي صحة وسلامة العامل يجعل من هذا الأخير في حالة قلق وضغط نفسي مستمر أين سيؤدي الأمر إلى فقدان العامل للتركيز ما قد يتسبب في وقوعه في حادث أو مرض مهني يترتب عنه تكاليف إضافية لجبر كل هذه الأضرار وعليه كان للإعلان العالمي لحقوق الانسان تأثير قوي على مختلف الاتفاقيات الدولية التي صدرت بعده.

المطلب الثاني: الاتفاقيات الدولية ودورها في تطوير الصحة والسلامة المهنية

سعت منظمة العمل الدولية وعملت جاهدة لإصدار العديد من الاتفاقيات التي تضمن تحقيق صحة وسلامة العمال في مختلف الجوانب المتعلقة بظروف عملهم حيث بلغت ما يقارب 161 اتفاقية، وقد أخذت هذه الصكوك في عين الاعتبار التطورات التكنولوجية والعلمية وكذلك الممارسات التنظيمية للعمل داخل المنشأة بالإضافة إلى أحكام ملزمة وبالغة الدقة ومن أبرز وأهم هذه الاتفاقيات نجد خاصة:

- الاتفاقية رقم 12 المتعلقة بتعويض الإصابات في العمل الزراعي والتي تم التصديق عليها من قبل 53 دولة وتلزم أحكام هذه الاتفاقية التعويض على إصابة العمل إذا كانت بسبب العمل أو أثناء تأديته.
- الاتفاقية رقم 17 المتعلقة بتعويض إصابات العمل²⁰.

¹⁸ م. 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 والذي صادقت عليه الجزائر بموجب م. 11 من دستور سنة 1963 المؤرخ في 10 سبتمبر 1963، ج. ر.، ع. 64 لسنة 1963.

¹⁹ م. 24 و25 من نفس الإعلان العالمي لسنة 1948 والتي تنص: «لكل شخص الحق في مستوى من المعيشة كاف للمحافظة على الصحة والرفاهية له ولأسرته ويتضمن ذلك التغذية والملبس والسكن والعناية الطبية، وكذلك الخدمات الاجتماعية اللازمة كما له الحق في تأمين معيش من حالات البطالة والمرض والعجز والترمل والشيخوخة».

²⁰ الاتفاقية رقم 17 المتعلقة بتعويض إصابات العمل الصادرة في 1925 والتي تمت الموافقة عليها ودخلت حيز التنفيذ في 1927 والتي صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.

- الاتفاقية رقم 18 المتعلقة بالتعويض عن أمراض المهنة²¹ التي تنص على تعويض العمال المصابين بأمراض وحوادث مهنية أو ذوي حقوقهم بعد وفاتهم على ألا تقل قيمة التعويض عن تلك التي تم النص عليها بالتشريع الوطني كما حددت الاتفاقية أمراض المهنة الموجبة للتعويض بثلاثة أمراض وهي كل من التسمم بالرصاص ومشتقاته ومركباته، التسمم بالزئبق ومشتقاته ومركباته، عدوى الجمرة الخبيثة²².

- الاتفاقية رقم 42 والتي جاءت لتعديل وإتمام الاتفاقية رقم 18 سابقة الذكر، وبدأ نفاذ هذه الاتفاقية في 18 جوان 1962²³، وقد وافقت عليها 45 دولة، تضمن التعديل إضافة بعض الأمراض المهنية مثل التسمم بالرصاص أو سبائكها أو مركباته ومضاعفاته، التسمم بالزئبق ومركباته ومضاعفاته، الجمرة الخبيثة، التسمم الرئوي المصحوب أو غير المصحوب بالدرن الرئوي شريطة أن يكون هو السبب الرئيسي في العجز المؤقت، التسمم بالفوسفور أو مركباته أو مضاعفاته، التسمم بالبنزين ونظائره ومشتقاته النيتروجينية والأحينية، بالإضافة إلى الأعراض المرضية الناتجة عن الراديوم والمواد المشعة الأخرى، وكذا الأشعة السينية كأشعة أكس وسرطان الجلد، ولقد ركزت هذه الاتفاقية على جملة من الصناعات والمهن التي قد تنتج عنها هذه الأمراض، وهي كل من صهر الزنك القديم مع الرصاص وصيهما في سبائك، صناعات الطباعة، صنع مركبات الرصاص، صنع وإصلاح المركبات الكهربائية، تحضير واستعمال الطلاءات المحتوية على الرصاص، جميع عمليات الطلاء التي تستدعي تحضير أو تداول مواد الطلاء أو أنواع المعجون أو الملونات التي تحتوي إصباغ من الرصاص، صنع مركبات الزئبق أو صنع أجهزة القياس والمختبرات إلى جانب العديد من الأمراض المرتبطة بالمواد المذكورة²⁴، ويلاحظ أن هذا التعديل قد وسع من دائرة الحماية والتعويض إلى أمراض أخرى لم تكن تتضمنها الاتفاقية رقم 18.

²¹ الاتفاقية رقم 18 المتعلقة بالتعويض عن الأمراض المهنية والصادرة سنة 1925 والتي صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.

²² م. 02 من الاتفاقية رقم 18 سابقة الذكر: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصادق على هذه الاتفاقية بأن تعتبر الأمراض وحالات التسمم الناشئة عن المواد المبينة بالجدول المرفق أمراضا مهنية، إذا أصيب بهذه الأمراض أو حالات التسمم عمال يشتغلون في المهن أو الصناعات الواردة في هذا الجدول...».

²³ الاتفاقية رقم 42 المتعلقة بالتعويض عن الأمراض المهنية المعدلة والمتممة للاتفاقية رقم 18 والتي صدرت في 1934 ونمت الموافقة عليها ودخلت حيز التنفيذ في 1936 والتي صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.

²⁴ م. 02 من الاتفاقية رقم 42 سابقة الذكر.

- الاتفاقية رقم 19 المتعلقة بالمساواة بين العمال المحليين والأجانب في مجال تأمين إصابات العمل²⁵، ما ركزت عليه هذه الاتفاقية على وجه الخصوص هو ضمان المساواة بين العمال من حيث التأمين عن إصابات العمل بغض النظر عن جنسية العامل إن كان محليا أو أجنبيا.
- الاتفاقية رقم 105 حول ضرورة إلغاء العمل الجبري²⁶.
- الاتفاقية رقم 111 المتعلقة بالترقية في مجال الاستخدام والمهنة²⁷.
- الاتفاقية رقم 119 المتعلقة بحماية الآلات²⁸.
- الاتفاقية رقم 120 المتعلقة بحفظ الصحة والتجارة والمكاتب²⁹.
- الاتفاقية رقم 121 المتعلقة بالمزايا الممنوحة في حالة إصابات العمل ولقد نصت صراحة أن أحكامها تسري على جميع العاملين بما فيهم من يعملون في كل من القطاع العام والخاص والتعاوني، كما ويجوز تطبيق أحكامها على الملاحين والبحارة بما فيهم صيادي الأسماك، الموظفين العموميين، وذلك إذا كانت هذه الفئات تتمتع بالحماية بمقتضى أنظمة خاصة توفر على الأقل متوسط ما تقدمه هذه الاتفاقية، العاملين في أعمال عرضية لا تدخل بطبيعتها في مهنة صاحب العمل، العاملين في المنازل، أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعيشون معه ويعملون له ولم تستثن الاتفاقية أيضا العاملين بالزراعة.

²⁵ الاتفاقية رقم 19 المتعلقة بالمساواة بين العمال المحليين والأجانب في مجال تأمين إصابات العمل الصادرة سنة 1925 والتي تمت الموافقة عليها ودخلت حيز التنفيذ في 1926 والتي صادقت عليها الجزائر في 10 أكتوبر 1962.

²⁶ الاتفاقية رقم 105 المتعلقة بإلغاء العمل الجبري الصادرة في 25 جوان 1957 والتي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية والتي صادقت عليها الجزائر بموجب الأمر رقم 69-30 المؤرخ في 22 ماي 1969، ج. ر.، ع. 49 لسنة 1969.

²⁷ الاتفاقية رقم 111 المتعلقة بحظر الترقية في مجال الاستخدام والمهنة الصادرة في 25 جويلية 1958 التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، والتي صادقت عليها الجزائر بموجب الأمر رقم 69-31 المؤرخ في 22 ماي 1969، ج. ر.، ع. 49 لسنة 1969.

²⁸ الاتفاقية رقم 119 المتعلقة بحماية الآلات الصادرة في 25 جوان 1963 التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية والتي صادقت عليها الجزائر بموجب الأمر رقم 69-42 المؤرخ في 03 جوان 1969، ج. ر.، ع. 56 لسنة 1969.

²⁹ الاتفاقية رقم 120 المتعلقة بحفظ الصحة والتجارة والمكاتب الصادرة في 08 جويلية 1964 من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، والتي صادقت عليها الجزائر بموجب الأمر رقم 69-43 المؤرخ في 03 جوان 1969، ج. ر.، ع. 57، لسنة 1969.

أما عن المزايا التي تقررها، فتشمل كل من الحالة المرضية الناتجة عن الإصابة، العجز عن أداء العمل، حالة الوفاة، العجز الكلي المستديم، ومن جهة أخرى تحدد الاتفاقية أمراض المهنة التي ينبغي أن يتضمنها تشريع كل دولة تصادق على الاتفاقية وعددها 15 مرضاً، والتي تستلزم الرعاية الطبية التي تقدم في حالة الإصابة، في المعاشات والتعويضات، صرف معونة مالية في حالة العجز المؤقت والتي تعادل 60% من الأجر، صرف معاش شهري يعادل 60% من الأجر في حالة العجز الكلي المستديم، صرف معاش شهري يعادل 50% من الأجر في حالة الوفاة.

- الاتفاقية رقم 122 المتعلقة بسياسة الاستخدام³⁰.
- الاتفاقية رقم 127 المتعلقة بالنقل الأصلي للحمولات التي يمكن أن ينقلها العامل لوحده³¹.
- الاتفاقية رقم 138 الخاصة بالسن الأدنى للقبول في العمل³².
- الاتفاقية رقم 142 الخاصة بدور التوجيه والتكوين المهني في تنمية الموارد البشرية³³.
- الاتفاقية رقم 150 بإدارة العمل³⁴.
- الاتفاقية رقم 155 المتعلقة بالصحة والسلامة المهنيين وبيئة العمل³⁵، والتي وضعت سياسة دولية ووطنية متسقة في مجال سلامة وصحة العمال وبيئة العمل، وتعد أحكامها قابلة للتطبيق في جميع فروع النشاط

³⁰ الاتفاقية رقم 122 المتعلقة بسياسة الاستخدام الصادرة في 09 جويلية 1964 والتي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية والتي صادقت عليها الجزائر بموجب الأمر رقم 69-49 المؤرخ في 03 جوان 1969، ج. ر.، ع. 59 لسنة 1969.

³¹ الاتفاقية رقم 127 المتعلقة بوزن ونقل الحمولة التي من الممكن أن ينقلها العامل لوحده الصادرة في 28 جوان 1968 التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية والتي صادقت عليها الجزائر بموجب الأمر رقم 69-45 المؤرخ في 03 جوان 1969، ج. ر.، ع. 60 لسنة 1969.

³² الاتفاقية رقم 138 المتعلقة بالسن الأدنى للقبول في العمل الصادرة في 26 جوان 1973 والتي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية والتي صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 83-518 المؤرخ في 03 سبتمبر 1983، ج. ر.، ع. 37 لسنة 1983.

³³ الاتفاقية رقم 142 الخاصة بدور التكوين والتوجيه المهني في تنمية الموارد البشرية والصادرة في 23 جوان 1975 والتي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية التي صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 83-519 المؤرخ في 03 سبتمبر 1983، ج. ر.، ع. 37 لسنة 1983.

³⁴ الاتفاقية رقم 150 الخاصة بإدارة العمل الصادرة في 26 جوان 1978 التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية والتي صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 83-714 المؤرخ في 03 ديسمبر 1983، ج. ر.، ع. 50 لسنة 1983.

الاقتصادي وعلى جميع العمال كما يجوز لأي دولة صادقت عليها أن تقوم بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل، كما لها استثناء تطبيق أحكام هذه الاتفاقية على أي فرع ما من فروع النشاط الاقتصادي³⁶، وتضيف أحكام الاتفاقية أنه وفي حالة وجود هذا الاستثناء أي استبعاد نشاط ما من الخضوع إلى أحكام هذه الاتفاقية يتعين على هذه الدولة إعداد تقرير تبين فيه سبب هذا الاستبعاد مع أخذ إجراءات أخرى مناسبة لتوفير حماية تضمن صحة وسلامة هذا النشاط³⁷.

كما تحدد الاتفاقية مجالات العمل الرئيسية لسياسة هذا النوع، وتضع مجموعة من المعايير المفصلة إلى حد ما بشأن الإجراءات التي يجب اتخاذها على صعيد البلد، وتلك التي يجب اتخاذها على صعيد المؤسسة كتصميم العناصر المادية للعمل مثل أماكن العمل، الأدوات والآلات والمعدات، المواد والعوامل الكيميائية والفيزيائية والحيوية وطرق العمل، كل هذا عبر مراحل متنوعة من استبدال، اختبار، اختيار، تركيب واستعمال وصيانة³⁸ كما تنص في هذا السياق بصورة عامة على ضرورة تحديد المسؤوليات لكل من السلطات الفاعلة في الدولة، المؤسسات المستخدمة وكذا العمال بشكل متكامل يضمن نجاح العملية³⁹.

- الاتفاقية رقم 161 المتعلقة بخدمات الصحة المهنية جاءت لتعزيز الصحة البدنية والعقلية لجميع العمال والمحافظة على بيئة عمل آمنة وصحية ملائمة وذلك عن طريق تقديم خدمات وقائية من خلال أقسام الصحة المهنية التي يجب إنشاؤها في كل مؤسسة⁴⁰، من أهم النقاط التي نصت عليها هذه الاتفاقية أنها تلزم كل دولة عضو بالتعهد للقيام بعملية التقييم تدريجياً لأقسام الصحة والسلامة المهنية، ولجميع العمال بما فيهم العاملون في القطاع العام وأعضاء التعاونيات الإنتاجية في جميع فروع النشاط الاقتصادي وفي جميع المؤسسات، وينبغي أن تكون الترتيبات المتخذة لهذا الغرض كافية ومناسبة لمواجهة المخاطر الخاصة بالمؤسسات، وأن

³⁵ الاتفاقية رقم 155 المتعلقة بالصحة والسلامة المهنيين وبيئة العمل الصادرة في 22 جوان 1981 التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية والتي صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 06-59 المؤرخ في 11 فيفري 2006، ج. ر.، ع. 07 لسنة 2006.

³⁶ م. 01 من نفس الاتفاقية.

³⁷ م. 02 من نفس الاتفاقية.

³⁸ م. 05 من الاتفاقية رقم 155 سابقة الذكر.

³⁹ م. 06 من نفس الاتفاقية.

⁴⁰ الجمهورية اليمنية المركز الوطني للمعلومات الإدارة العامة للتحليل والدراسات، السلامة المهنية، ص. 41، 42 و 43.

تضع كل دولة عضو خططا لإقامة أقسام للصحة والسلامة المهنية إن لم يكن في المستطاع إقامة هذه الأقسام فوراً في جميع المؤسسات وبالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال⁴¹.
- الاتفاقية رقم 167 المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في قطاع البناء⁴².
- الاتفاقية رقم 187 بشأن الإطار الترويجي للاتفاقية رقم 155 المتعلقة بالصحة والسلامة المهيتين وبيئة العمل والتي لم تصادق عليها الجزائر.

أما من حيث المصادقة على هذه الاتفاقيات، فنجد أن الأمر متفاوت من اتفاقية إلى أخرى ومن دولة إلى أخرى، وهذا راجع إلى جملة من الظروف المختلفة اقتصادية، سياسية، ثقافية، اجتماعية، تشريعية وإدارية ويمكن تقدير ومعرفة العدد الإجمالي لاتفاقيات الصحة والسلامة المهنية المصادق عليها في الدول العربية، نجد مصر والعراق هما البلدان اللذان صادقا على أكبر عدد من الاتفاقيات من بينها الاتفاقيتين 61 و63 اللتين صادقت عليهما على التوالي، بينما صادق لبنان على أكبر عدد من اتفاقيات الصحة والسلامة المهنية وعمان وقطر صادقتا على أقل عدد من اتفاقيات الصحة والسلامة المهنية ونجد المفاهيم الأساسية للصحة والسلامة المهنية في الاتفاقية رقم 155 واتفاقية خدمات الصحة المهنية رقم 161، بالإضافة إلى هذا، أنشئت اتفاقية الإطار الترويجي للصحة والسلامة المهيتين رقم 187 عام 2006 كمحاولة لتطوير وسائل نظامية لتطبيق الاتفاقيات، والتوصيات ومدونات الممارسة وهدف كل منها هو تشجيع المساهمة الثلاثية في كل بلد من أجل تصميم سياسات وأنظمة وبرامج استراتيجية أعدت من قبل منظمة العمل الدولية حول الصحة والسلامة المهنية والهادفة إلى تحقيق بيئة عمل آمنة تضمن الحماية ضد المخاطر المهنية وخصوصاً في القطاعات الاقتصادية وإلى جانب كل هذا، نجد متطلبات هذه البرامج قد تبنتها التوصية رقم 97 التي ترافق الاتفاقية رقم 187، والتي تحث الدول على اعتماد صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالإطار الترويجي للصحة والسلامة المهنية⁴³.

⁴¹ م. 03 من الاتفاقية رقم 161 سابقة الذكر.

⁴² الاتفاقية رقم 167 المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في قطاع البناء الصادرة في 20 جوان 1988 التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية والتي صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06-06 المؤرخ في 11 فيفري 2006، ج. ر.، ع. 07 لسنة 2006.

⁴³ عتيقة حرابرية، "الصحة والسلامة المهنية من التشريع إلى التنفيذ"، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، ع. 17، جوان 2017، ص. 06.

كما نجد بهذا الصدد وإلى جانب هذه الاتفاقيات العديد من التوصيات أهمها التوصية رقم 197 التي تنص خاصة أنه وعند تعزيز ثقافة وطنية وقائية للصحة والسلامة المهنية⁴⁴، يجب على الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال زيادة التوعية حول الصحة والسلامة المهنية في أماكن العمل والأماكن العامة عبر حملات وطنية، وعبر تعزيز التعليم والتدريب، وتبادل الإحصاءات الصحية، وتسهيل التعاون، وإحياء اللجان المشتركة للصحة والسلامة المهنية، وتحديد ممثلي العمال حول الصحة والسلامة، ومواجهة مشاكل الشركات الصغرى والصغيرة والمتوسطة في تطبيق سياسات الصحة والسلامة.

خاتمة

موضوع الصحة والسلامة المهنية يعد من بين المسائل المهمة، والتي لا يمكن تجاهلها في المجتمع عامة وفي البيئة المهنية خاصة؛ فالتطور السريع الذي يشهده المجال الاقتصادي صاحبه ظهور آلات ومعدات ومواد صارت أساس جل الأنشطة لمختلف المؤسسات ما أسفر عنه بالمقابل تفشي العديد من المخاطر المهنية من حوادث وأمراض مهنية مخلفة آثارا كبرى سواء على العامل أو حتى على المؤسسة المستخدمة، كل هذا جعل جل دول العالم تتحرك لأجل إضفاء حماية وأمان في بيئة العمل، لذا برزت العديد من الاتفاقيات الدولية والتوصيات التي أتينا على ذكرها والتي نددت بالصحة والسلامة المهنية كضرورة يفرضها الواقع الذي آلت إليه الحياة الاقتصادية حاملة في جوفها العديد من الإجراءات والتوجيهات والقواعد في سبيل تقرير هذه السياسة الحمائية والقوائية سواء على المستوى الوطني أو الدولي.

في الأخير وانطلاقا مما توصلنا إليه في هذه الورقة البحثية بعد تعريفنا بالمقصود بالصحة والسلامة المهنية وما تحمله من أهداف إيجابية مختلفة الأبعاد ومن خلال استقراءنا لأغلب المواد التي تحملها هذه النصوص القانونية الدولية خرجنا بجملة النتائج التالية:

* تبني سياسة الصحة والسلامة المهنية في الوسط المهني صار ضرورة حتمية فعلا ومن بين الانشغالات الدولية بالنظر لما تحمله من أهداف ذات فائدة اجتماعية واقتصادية وحتى سياسية.

* جاءت النصوص القانونية الدولية بقواعد وتوجيهات كثيفة وفاعلة في إطار ترسيخ منظومة الصحة والسلامة المهنية خاصة الاتفاقية رقم 161 والاتفاقية رقم 155 واللذان تعتبران نصوصا شاملة ومحيطة بكل جوانب العمل.

⁴⁴ المرجع نفسه، ص. 08.

* النصوص القانونية الدولية المنصبة في إطار الصحة والسلامة المهنية تعد جهودا تشريعية دولية محفزة بالنظر لقواعدها الكثيفة والايجابية خاصة في حال ما إذا تم تطبيقها وتكريسها بشكل صحيح فهي ساهمت كثيرا في تطوير هذه المسألة.

لكن وبالرغم من كثافة هذه النصوص واهتمام مختلف تشريعات العالم بها إلا أنه لا تزال بيئة العمل تشهد أبشع أنواع المخاطر المهنية ليبقى بذلك العامل الضحية الأولى والأخيرة وذلك نتيجة التقدم السريع في الميدان الاقتصادي وبالأخص الصناعي منه والذي يتعرض بشكل يومي لتطورات واختراعات كثيرة لآلات ومعدات العمل بالإضافة إلى المواد المستعملة لذا خرجنا بالتوصيات التالية:

- ضرورة إعادة دراسة ما تحمله بيئة العمل من مخاطر مهنية جديدة قصد التمكن من الإحاطة بها ولما لا تبنيتها وضبطها قانونيا وإدراجها واستحداثها في قائمة المخاطر المهنية.
- ما لاحظناه أيضا ولمسناه خلال هذا البحث أن أغلب هذه الاتفاقيات الدولية نوعا ما قديمة فمن المستحسن لو يتم تعديلها أو تبني نصوص أكثر حداثة تماشيا بذلك مع التطورات والمستجدات الحالية في سوق العمل.
- نأمل أيضا أن تكون هناك عناية أشد بهذه المسألة ولما لا تبني أجهزة دولية تتولى عملية متابعة مدى تطبيق أحكام هذه الاتفاقيات بل أكثر من ذلك توقيع وفرض عقوبات على الدول التي تخالفها حتى ولو كانت مجرد غرامات مالية كسياسة ردع في سبيل تفعيل منظومة الصحة والسلامة المهنية والتي تجسد حق إنساني مكفول دوليا ووطنيا.