جامعة الجزائر1 بن يوسف بن خدة

كلية الحقوق

تنظم ملتقى وطني عن بعد موسوم بـ:

السلامة والصحة في العمل

واقع وتطلعات

يوم 20 أكتوبر 2022 بدءا من الساعة 9:00 صباحا

برنامج فعاليات الملتقى

الجلسة الافتتاحية :9:00 إلى 10:00

تلاوة آيات من القرآن الكريم

النشيد الوطني

كلمة الأستاذ الدكتور عيسى لعلاوي ، عميد كلية الحقوق

كلمة الدكتورة فاضل خديجة ، رئيسة الملتقى واللجنة العلمية

كلمة الدكتورة التجاني زليخة، رئيسة اللجنة التنظيمية

مداخلة افتتاحية الأستاذ الدكتور أحمية سليمان، كلية الحقوق جامعة الجزائر 1

الجلسة العلمية الأولى برئاسة :أ.د لحلو خيار غنيمة، كلية الحقوق جامعة الجزائر1

11:10 - 10:00

رابط الجلسة: https:// meet.google.com/avo-azih-qis

10 دقائق لكل متدخل و20 دقيقة للنقاش في أخر الجلسة

التوقيت	الاسم واللقب	عنوان المداخلة	مؤسسة الانتماء
10:10-10:00	د.خطاب كريمة	السلامة والصحة المهنية في الاتفاقيات الدولية	أستاذة محاضرة "أ" كلية الحقوق /جامعة الجزائر1
10:20-10:10	د.مكي فلة	السلامة و الصحة المهنية في اطار التشريعات الوطنية	أستاذة محاضرة "أ" كلية الحقوق /جامعة الجزائر1
10:30-10:20	د.العمري حكيم	التأطير القانوني الدولي لنظام الصحة والسلامة المهنية.	أستاذ متعاقد كلية الحقوق/ جامعة تيبازة
10:40 -10:30	د.حديبي سمير	أهمية قانون العمل ودور مفتشية العمل في تحقيق السلامة والصحة المهنية في العمل	أستاذ محاضر"ب" جامعة مولود معمري- تيزي وزو
10:50 -10:40	د.غريبي يحي	الدور الرقابي لمفتشية وطب العمل في ضمان صحة وسلامة تشغيل القصر في تشريع العمل الجزائري	أستاذ مؤقت كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة "عمار ثليجي" الأغواط
11:00- 10:50	F.FENNOUCHE TIAR	CHRONOLOGIE & EVOLUTION DE LA SECURITE ET SANTE AU TRAVIL EN	Directrice Générale INPRP

الجلسة العلمية الثانية برئاسة :أ.د كسال العربي ، كلية الحقوق جامعة الجزائر1

12:10-11:10

رابط الجلسة:https:// meet.google.com/avo-azih-qis

10 دقائق لكل متدخل و20 دقيقة للنقاش في أخر الجلسة

التوقيت	الاسم واللقب	عنوان المداخلة	مؤسسة الانتماء
11:20-11:10	بومدين محمد	الآليات القانونية لحفظ الصحة والأمن داخل المؤسسة	مفتش رئيسي للعمل المفتشية الولائية للعمل بالمدية
11:30 -11:20	د.مقدم زينب	إجراءات السلامة المهنية كآلية للتقليل والوقاية من الأخطار المهنية	أستاذ مؤقت جامعة احمد دراية أدرار
11:40-11:30	ط. د نسرين حاج مخناش أ.د أحسن بن ميسي	دراسة مدى فعالية التشريعات الدولية والوطنية بشأن السلامة والصحة المهنيتين في الحد من الأخطار في بيئة العمل.	جامعة قسنطينة 03– صالح بوبنيدر،
11:50-11:40	د.إيمان أوسعيد	الجهات الفاعلة في مجال الوقاية من الأخطار المهنية	أستاذة متعاقدة، كلية الحقوق جامعة الجزائر1
12:00-11:50	د. حياة لمليكشي	دور طبيب العمل في حماية صحة العامل في التشريع الجزائري	أستاذة مؤقتة، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو
12:10-12:00	ط. د رابح رزوق	دور محاضر المخالفات الناجمة عن علاقات العمل في حماية العامل في إطار التشريع الجزائري	جامعة أحمد دراية أدرار

الجلسة العلمية الثالثة برئاسة :أ.د نساخ فطيمة رئيسة المجلس العلمي، كلية الحقوق جامعة الجزائر1

13:00: -13:50

رابط الجلسة: https:// meet.google.com/avo-azih-qis

10 دقائق لكل متدخل و20 دقيقة للنقاش في أخر الجلسة

التوقيت	الاسم واللقب	عنوان المداخلة	مؤسسة الانتماء
13:10 -13:00	د.العامري خالد	مسؤولية المؤمن عن التعويض عن الأخطار المهنية والصحية في إطار عقد تأمين الجماعة	أستاذ محاضر "أ" كلية الحقوق جامعة الجزائر1
13:20-13:10	Docteur Djamel Matari	Le rôle et missions de la CNAS dans la prévention des risques professionnels	Directeur de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (CNAS)
13:30-13:20	د.التجاني زليخة	المسؤولية الجزائية في مجال الوقاية الصحية والأمن	أستاذة محاضر "أ" كلية الحقوق جامعة الجزائر1
13:40 -13:30	Doctorante Bennouna Aida	Instauration de la culture de la prévention dans la pratique de la sécurité et santé au travail	Université de Mustafa Ben-Boulaid (Batna 2)
13:50 -13:40	د.فاضل خديجة	ترقية السلامة والصحة في العمل وفق المواصفة الدولية ISO 45001 :2018	أستاذة محاضر "أ" كلية الحقوق جامعة الجزائر1
14:00-13:50	Mahammed Nasr – Eddine Koriche	Prévention des risques professionnels : les limites à la responsabilité de «l'employeur et à l'efficacité de la répression pénale	Professeur Université D' Alger 3

الجلسة الختامية

14:20 -14:10	قراءة التوصيات
14:30 -14:20	إختتام أشغال الملتقى الوطني

جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة

كلية الحقوق

ملتقى وطني بتقنية التحاضر عن بعد الموسوم بـ:

السلامة والصحة في العمل واقع وتطلعات

يوم : 20 أكتوبر 2022

الهيئة الشرفية للملتقى الوطني:

أ.د مختاري فارس/رئيس جامعة الجزائر 1

أ.د مدافر فايزة /نائبة رئيس جـــامعة الجزائر 1

أ.د لعلاوي عيسى /عميد كليـــة الحـــــقوق

أ.د نساخ فطيمة/رئـــيس المجلس العلمـــــي

د/بوسنة خير الدين /نائب عمـيد كلية الحقوق

رئيسة الملتقى الوطنـي:د.فـــاضل خديجـــة

رئيسة اللجنة العلميـة: د. فـاضل خديجـــة

رئيسة اللجنة التنظيمية: د.التجـاني زليخـة

المشرف العام على الملتقى: السيدة دلمي مونة

إشكالية الملتقى الوطني

تشكل حماية السلامة الجسدية حجر الزاوية في قانون العمل سواء على مستوى التشريعات الوطنية أو التشريعات الدولية، ومع التطور الحاصل في المجتمع نتيجة انتشار الصناعة في الجزائر وما حملته من ازدياد في المخاطر المهنية الناتجة عن العمل أو المواد المستعملة فيه،اعتبرت المحافظة على السلامة الجسدية مسألة متعلقة بالنظام العام،الأمر الذي جعل من سلامة وصحة العمال من اهتمامات الدولة.وتشكل السلامة والصحة في العمل ركيزتين للحقوق الأساسية التي أقرها القانون للعمال بغية حماية العامل من كل الأخطار التي تهدده أثناء العمل أو بمناسبته،وذلك بتوفير ظروف عمل آمنة ومناسبة لكل من العامل وأداة العمل؛ واقتضت مواجهة المخاطر تدخل الدولة لحماية العمال أثناء أدائهم لعملهم وذلك بموجب الأمر رقم 66-183المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية الملغى بموجب قانون رقم 83-13.

يظهر اهتمام الدولة بحماية العمال من خلال تكريس الحماية والأمن والنظافة في العمل كحق أساسي في الدستور طبقا للمادة 2/66 منه ، كما تستمد المحافظة على سلامة وصحة العمال من الاتفاقية رقم 155 الصادرة عن منظمة العمل والمتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وبيئة العمل التي صادقت عليها الجزائر سنة 2006، والاتفاقيتان رقم 7 لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية و رقم 13 المتعلقة ببيئة العمل الصادرتان عن منظمة العمل العربية والتي صادقت عليهما الجزائر سنة 2005.ونصت المادة 5 من قانون رقم 90 -11 المتعلق بعلاقات العمل على الوقاية الصحية والأمن وطب العمل كحق أساسي، بالإضافة إلى تجسيد الحق في احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامة العمال طبقا للمادة 06 من القانون رقم 90-11 ، وعالجت المادة 03 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل إلزام الهيئة المستخدمة بضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال،أي فرض التزامات لحماية العمال من الإصابات الجسدية، والوفيات والأمراض المهنية في إطار علاقة العمل،و لم يمنح المشرع للشركاء الاجتماعيين التفاوض الجماعي لموضوع النظافة والسلامة والصحة في العمل، ولكنه خول للمستخدم طبقا للمادة 77 من القانون رقم 90-11 تحديد القواعد المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن،حيث يجد تبريرها في تحميل المستخدم الوقاية وإنقاص أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية .

هذا ،ولا تقتصر فكرة السلامة في العمل على القواعد التقنية التي تهدف إلى الوقاية أو تعويض عن الإصابات الجسدية التي تكون بمناسبة العمل، بل تتسع لكل مظاهر الوجود الفعلي للعامل،كمالا تنصب السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل على حماية العامل بل تتعداها إلى حماية المؤسسة وكل معدات الإنتاج.

لقد أدى اتساع النشاط الاقتصادي إلى ازدياد في المخاطر المهنية ،حيث ظهرت بعض المخاطر التي لا يمكن دمجها في الأمراض المهنية أو حوادث العمل كالأخطار النفسية الاجتماعية.تهدد المخاطر المرتبطة بالعمل سلامة وصحة العمال مما أستوجب اتخاذ تدابير الوقاية لمواجهة الأخطار المهنية غايتها الإنقاص من الأخطار وتحسين شروط العمل لمصلحة العامل والمؤسسة، وذلك بالتخفيف من العبء المالي الذي تتحمله هذه الأخيرة،أي وقاية العاملين من كافة المخاطر الصحية في مكان العمل.وتبقى مشاكل السلامة والصحة في العمل من الاهتمامات الكبرى للدولة، وهنا وجب الإشارة إلى عدم معالجة مرض التوتر والايدز ضمن الأمراض المهنية.

تقتضي وقاية الأخطار المهنية في بيئة العمل وضع على عاتق المستخدم مجموعة من الالتزامات أهمها : الالتزام بضمان السلامة والصحة في العمل،أي جعل التزام ضمان الوقاية الصحية وأمن العمال على عاتق المستخدم، فالصحة هي موضوع التزامات السلامة التي يجب أن يحترمها المستخدم والعامل معا.ولا تفرض الصحة على حماية العامل فقط ضد الأخطار المهنية،وإنما المحافظة على حالته الجسدية والنفسية. وتستلزم المحافظة على صحة العمال معرفة الأخطار التي تواجه الأجراء انطلاقا من وسط العمل وتنظيم المؤسسة.ألزم المشرع المستخدم باحترام قواعد الصحة والأمن كتهوية الأماكن المخصصة للعمل ، وبتوفير طب العمل الذي يهدف إلى المحافظة على الصحة البدنية والعقلية للعامل، وإعلام وتكوين العمال في هذا المجال طبقا لأحكام قانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.وإذا كانت حماية العمال عن طريق طب العمال تشكل جزء من السياسة الصحية الوطنية فإن الأزمة الصحية المتمثلة في انتشار السريع لفيروس كوفيد 19 في وسط العمل رغم التدابير المتخذة من قبل السلطات العمومية لمواجهته، تبرز أن الدور الوقائي والعلاجي لطب العمل غير كافي وأصبح من الضروري إصلاحه.

في اطار السياسة العامة لحماية صحة وسلامة العمال من الأخطار التي تهددهم فهناك تدخل عدة فاعلين داخل المؤسسة أو خارجها للوقاية من الأخطار المهنية والصحية في أماكن العمل كمفتشية العمل والمجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل ،واللجان متساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية..إلخ.تبقى مساهمة الأجهزة المكلفة بالوقاية من الأخطار المهنية والصحية مشوبة بعدة نقائص مما تؤثر على فعاليتها.

تقوم مسؤولية المستخدم بمجرد مخالفة التزامات السلامة ، حيث إذا خالف المستخدم قواعد السلامة والصحة في العمل تقوم مسؤوليته الجزائية.ويتحمل المستخدم مسؤوليته في الوقاية من الأخطار المهنية ، ويضمن للعمال شروط العمل الجيدة لحماية صحتهم وسلامتهم الجسدية ،دون تجاهل دور الفاعلين في مجال الوقاية والأمن وطب العمل كالسلطات العامة.

رغم الجهود المبذولة لمعالجة اهتمامات الصحة والسلامة في العمل،و امتلاك الجزائر لترسانة قانونية مهمة، إلا أن الأخطار المهنية مازالت في تزايد مستمر. و تواجه الجزائر مجموعة من التحديات في مجال السلامة والصحة في العمل، كالعمل الناتج عن الاقتصاد الموازي، وما ينجم عنه من هشاشة الحماية للعمال في هذا القطاع، حيث يحرم عليهم الانضمام إلى نقابات، أو تمثيلهم في التفاوض الجماعي ، وبالتالي تصبح مسألة السلامة والصحة للعمال في مكان العمل في الاقتصاد الموازي ضرورية توجب تدخل الدولة لإيجاد آليات تتناسب مع تعقد هذا القطاع.

بروز أخطار جديدة تمس بالسلامة والصحة في العمل تثير ضرورة إعادة النظر في السلامة والصحة في العمل المكرسة في المنظومة القانونية من زاوية الانتشار السريع للأخطار الجديدة وتكيفها مع التطور الحاصل بغية حماية العمال،مما يؤدي إلى طرح التساؤل التالي: هل القواعد المنظمة للسلامة والصحة في مجال العمل كافية لضمان سلامة وصحة العمال و منسجمة مع الأخطار المستحدثة ؟

محاور الملتقى

- **المحور الأول: السلامة والصحة في إطار التشريعات الوطنية والدولية.**
- **المحور الثاني:فعالية أدوات الوقاية في مواجهة الأخطار المستحدثة .**
- **المحور الثالث:مسؤولية الفاعلين.**
- **المحورالرابع:تطلعات لتطوير السلامة والصحة في العمل**

أعضاء اللجنة العلمية للملتقى

رئيسة اللجنة علمية : د/ فاضل خديجة

أعضاء اللجنة العلمية

أ.د/ فيلالي علي.....جامعة الجزائر 1
أ.د/أحمية سليمان.....جامعة الجزائر 1
أ.د/ بن خروف عبد الرزاق.....جامعة الجزائر 1
أ.د/ كسال العربي .....جامعة الجزائر 1
أ.د/لحلو خيار غنيمة..... جامعة الجزائر 1
أ.د/ واعراب سليمة.....جامعة الجزائر 1
أ.د / قريش امحمد نصر الدين .....جامعة الجزائر 3
أ.د/ بعجي محمد.....جامعة الجزائر 1
أ.د/ نساخ فطيمة .....جامعة الجزائر 1
أ.د/ شويرب خالد.....جامعة الجزائر 1
أ.د/ بن حملة سامي..... جامعة قسنطينة 1
د/ الهواري نجوى ..... جامعة الجزائر 1
د/ لمطاعي صبيحة.....جامعة الجزائر 1
د/ حامي حياة .....جامعة الجزائر 1
د/ كراش ليلى .....جامعة الجزائر 1
د/ راحلي سعاد .....جامعة الجزائر 1
د/ بوشاشي يوسف .....جامعة الجزائر 1
د/ بناسي شوقي .....جامعة الجزائر 1
د/ عمروش فوزية .....جامعة الجزائر 1
د/ عمريو جويدة .....جامعة الجزائر 1
د/ بن رجدال أمال .....جامعة الجزائر 1
د/ بوراس لطيفة .....جامعة الجزائر 1
د/ خوجة حسينة .....جامعة الجزائر 1
د/ زيدان محمد ..... جامعة الجزائر 1
د/ جباري رضا ..... جامعة الجزائر 1
د/ بدري جمال ..... جامعة الجزائر 1
د/ رحماني ياسين ..... جامعة الجزائر 1
د/ حويشي يمينة .....جامعة الجزائر 1
د/ جربوعة منيرة ..... جامعة الجزائر 1
د/ مكي أسماء ..... جامعة الجزائر 1
د/ مكي فلة.....جامعة الجزائر 1
د/ مزعاش عبد الرحيم ....جامعة بومرداس
د/ بوختالة سعاد.....جامعة الجزائر 1
د/ براهيمي بديعة .....جامعة الجزائر 1
د/ قوق سفيان.....جامعة الجزائر 1
د/ العمري خالد.....جامعة الجزائر 1
د/ جواهرة عبد الكريم ..... جامعة الجزائر 1
د/ بومعزة عودة .....جامعة الجزائر 1
د/ عروس مريم.....جامعة التكوين المتواصل
د/ قطاف إسماعيل.....جامعة الجزائر 1
د/ مركب حفيزة..... جامعة الجزائر 1

أعضاء اللجنة التنظيمية

رئيسة اللجنة التنظيمية: التجاني زليخة

بالتنسيق مع المكلفة بتنظيم الملتقيات على مستوى الكلية السيدة ديلمي مونة.

د/ خطاب كريمة .....جامعة الجزائر 1
د/ تاحانوت نادية .....جامعة الجزائر 1
د/ فرحاتي صبرينة .....جامعة الجزائر 1
د/ حبيب فاطمة ..... جامعة الجزائر 1
د/سماتي حكيمة.....جامعة الجزائر 1
د/ طويل نصيرة .....جامعة الجزائر 1
د/ منصوري نادية.....جامعة الجزائر 1
أ/ طرفاني محمد..... جامعة الجزائر 1
أ/ حفيظ منى.....جامعة الجزائر 1
أ/ قطاف شفيقة.....جامعة الجزائر 1
ط.د/ شيخي ريمة .....جامعة الجزائر 1

شروط المشاركة

- أن لا يكون البحث قد سبق تقديمه أو المشاركة به في ملتقيات أو أيام دراسية أو سبق نشره بأية طريقة أخرى .
- أن يندرج البحث ضمن أحد محاور الملتقى الوطني.
- أن يتصف البحث بالجدية متسما بالأصالة العلمية محترما للمنهجية، مع تحديد محور المداخلة بدقة.
- أن لا تتجاوز عدد صفحات المداخلة عن 20 صفحة وأن لا تقل عن 15 صفحة، مرفقين بملخص بلغة العربية أوالفرنسية.
- أن تكتب المداخلة بخط Simplified Arabic بمقياس 14 في المتن والتهميش بمقياس 12، وبالفرنسية بخط Times New Roman بمقياس 12.
- أن تكون المداخلة فردية.
- ترسل المداخلة كاملة بصيغة Word.

الآجال التنظيمية

آخر أجل لاستقبال المداخلات كاملة :20 سبتمبر 2022.

آخر أجل للرد على المداخلات المقبولة: 30 سبتمبر 2022.

ترسل المداخلات على البريد الالكتروني:

securitesantecolloque@gmail.com

التأطير القانوني الدولي لنظام الصحة والسلامة المهنية

إعداد/ الدكتورة خطاب كريمة

كلية الحقوق – جامعة الجزائر 1-

Karima_khettab@yahoo.fr

0560018779

الملخص

يزداد ويتطور الاهتمام بالعمال باعتبارهم قوة بشرية وموردا هاما من موارد التنمية بالنسبة لأي مجتمع، لكن هذا الاهتمام لم يمنع تعرض ملايين العاملين يوميا لحوادث عمل مختلفة، لا سيما مع ظهور الثوة الصناعية وارتفاع حجم المخاطر التي تهدد صحة وسلامة العمال، وتشير الدراسات إلى أن معظم الحوادث والإصابات ناجمة إما عن سلوكات غير سليمة تصدر عن العمال أو عن بيئة عمل غير سليمة أو كلاهما معا.

الأمر الذي ازداد معه الاهتمام بتأمين صحة وسلامة الأفراد العاملين سواء كان ذلك من الدول أو من طرف المنظمات الدولية، عن طريق إصدار القوانين والاتفاقيات التي تنظم هذا المجال، والتي تهدف إلى حماية العاملين من أخطار وأضرار المهنة.

وعليه تهدف هذه الدراسة إلى تحليل الجانب القانوني المنظم لهذا المجال على المستوى الدولي.

الكلمات المفتاحية: الصحة، السلامة المهنية، الاتفاقيات، التطور.

مقدمة:

حسب ما جاء في المؤتمر العالمي حول الحوادث والأمراض المهنية المنعقد خلال الفترة من 3 إلى 6 سبتمبر 2017 بإندونيسيا، أحصت منظمة العمل الدولية أكثر من 2.78 مليون حالة وفاة في السنة نتيجة للحوادث المهنية أو الأمراض المرتبة بالعمل في العالم، ويقدر العبء الاقتصادي المترتب على سوء ممارسات الصحة والسلامة المهنية بنسبة 3.94% من الناتج المحلي الإجمالي العالمي في كل عام[1].

لقد تم تطوير وتطبيق العديد من الإستراتيجيات التي تهدف إلى الوقاية من المخاطر المهنية أو التحكم فيها أو الحد منها أو القضاء عليها مواكبة للتغيرات التكنولوجية والاقتصادية[2]، وقد مر مجال الصحة والسلامة المهنيتين بالعديد من التغيرات والتطورات التي واكبت تطور الحضارة الإنسانية، وعالجت مختلف المشاكل التي عانى منها العمال خلال تأدية مهامهم المختلفة خلال فترات زمنية مختلفة، ورافق التطور الذي شهده الاهتمام بهذا المجال تطور آخر شمل الجانب القانوني لحماية العمال وصحتهم، كما وجدت تنظيمات واتفاقيات دولية ألزمت جل دول العالم بتطبيقها.

ومن خلال ما سبق نطرح الإشكالية التالية: ما طبيعة التشريعات الدولية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية؟ وإلى أي مدي يمكن أن تساهم في الحد من الحوادث والأمراض المهنية التي قد تواجه العمال في مختلفة القطاعات؟ تقتضي الإجابة على هذه الإشكالية تقسيم البحث إلى محورين أساسيين، نتناول في المحور الأول التطور التاريخي لنظام الصحة والسلامة المهنية، في حين نعالج في المحور الثاني الإطار القانوني الدولي لنظام الصحة والسلامة المهنية

المحور الأول: التطور التاريخي لنظام الصحة والسلامة المهنية

أولا: تطور مفهوم علاقة العمل بصحة الفرد

مر مجال الصحة والسلامة المهنيتين بالعديد من التغيرات والتطورات التي واكبت تطور الحضارة الإنسانية، وعالجت مختلف المشاكل التي عانى منها العمال خلال تأدية مهامهم المختلفة خلال فترات زمنية مختلف، إذ يبرز دور الحضارة الإسلامية في هذا المجال حيث تمثل تعاليم الإسلام الدليل الأول

---

[1] نور الهدى حدادي، 27 جوان 2019، تقييم أثر تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية في الشركات البترولية، دراسة حالة مديرية الإنتاج لسوناطراك بحاسي مسعود، مذكرة دكتوراه، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.

[2] Benjamin o. ALLI, 2008, Fundamental Principales Of Occupational Health and Safety, Book, Second edition, International Labour Organization, P:03.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@pul/documents/publication/wcms_0935 50.pdf

لدعوة الإنسان إلى مراقبة السلامة وإجراءات الأمن لتوفير مكان عمل آمن، ويتجلى ذلك من خلال قوله تعالى: "ولا تلقوا بأيديكم إلى التهلكة"[1]، فمن خلال هذه الآية يدعو الله عز وجل إلى أخذ جميع الاحتياطات اللازمة للتحكم والتنبؤ بالحوادث غير المرغوب بها، وهو ما يعد من أهم مبادئ تقييم المخاطر بالمفهوم الحالي، كما يحظر التعذيب الجسدي للموظف أو تحميله فوق طاقته أو توكيله بمهام أكبر من قدراته[2] ويمكن استنتاج ذلك من قوله تعالى: "ولو كنت فضا غليظ القلب لا نفضوا من حولك" وفي حديث الرسول صلى الله عليه وسلم: عن أبي هريرة (رضي الله عنه) عن النبي (صلى الله عليه وسلم) أنه قال :"للمملوك طعامه وكسوته ولا يكلف من العمل إلى ما يطيق" رواه مسلم، وهو ما يقابله بالمفهوم الحديث مفهوم الملائمة المهنية أي الحق في تناسب العمل مع قدرة العامل.

ساهم كتاب بيرناردينو رامازيني "خطاب حول أمراض العمال"، في تحديد أوجه الشبه بين الأمراض التي يعاني منها العمال ومهنهم، وربط الأمراض المهنية بالتعامل مع المواد الضارة والحركات غير المنتظمة أو غير الطبيعية للجسم، ويعد الكثير مما كتبه الرمازيني صالحا لغاية اليوم[3].

وقد تجلى تطور مجال الصحة والسلامة المهنية بوضوح بعد الثورة الصناعية وما حملته من أخطار مهنية، حيث صدر أول قانون للصحة والأخلاق وظروف العمل في انجلترا عام 1802م، ويعد هذا بمثابة حجر الأساس في التشريع وبداية التدخل الحكومي في السلامة في مكان العمل، والذي حدد بموجبه ساعات العمل للأطفال ب12 ساعة دون أن يعملوا في الليل، ثم جاءت قوانين أخرى من بينها قانوني 1832م و 1898م الذين تضمنا ضوابط العمل، وقد أنشئت أول هيئة للتفتيش في المصانع سنة 1830م، كما ظهرت قوانين الصحة والسلامة في أوروبا (سويسرا والدانمارك) سنة 1840، وفي أمريكا سنة 1877م، وفي عام 1919 تم ظهور منظمة العمل الدولية التي أرست مفاهيم حماية العمال ومختلف حقوقهم أثناء مزاولتهم للعمل وتعزيز ظروف العمل والبيئة السليمة والآمنة والصحية[4]، ثم تلا ذلك ظهور تشريعات مشابهة في كثير من دول العالم، كان غرضها تحسين بيئة العمل وأوضاع العاملين.

شهدت فترة التسعينات أيضا ظهور أنظمة عالمية لحماية الصحة والسلامة المهنية أرست معايير ومتطلبات دولية تساعد مختلف الهيئات والمؤسسات على تطبيق أنظمة الصحة والسلامة المهنية، إضافة

---

[1]Rozanahab Rahman, 2006, protection of safety and health and welfare of employees at work place under Islamic lows, international Islamic university of Malaysia, P: 52,53. https://makkah.files.wordpree.com/2013/05/protection-of-safety-health-and-welfare-of-ees-at-workplace-under-islamic-law.pdf

[2] الجمعية الكويتية للمقومات الأساسية لحقوق الإنسان، 2014، حقوق العامل الإنسانية في الإسلام، المشروع الوطني للتوعية بحقوق الانسان، الكويت.

[3] حدادي نور الهدى، مخلفي أمينة، التطور التاريخي والقانون لنظام الصحة والسلامة المهنية، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، المجلد 6/ العدد. 1 (جانفي 2021)، ص110-126.

[4] حدادي نور الهدي، مخلفي أمينة، المرجع السابق، ص 114.

إلى انتشار المعايير الوطنية وأنظمة إصدار الشهادات الخاصة للاختيار من بينها[1]، فتم تشكيل مجموعة مشروع الخدمات الاستشارية للصحة والسلامة المهنية (OHSAS) لإنشاء نهج موحد واحد، ونشرت مجموعة BSI سلسة OHSAS 18000 في عام 1999، تضمنت السلسلة المواصفات التالية[2]:

-مواصفة 18001: قدمت متطلبات لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية والتي تم تحديثها في جوان 2007.

-مواصفة 18002 أعطت المبادئ التوجيهية لتنفيذ مواصفة 18001.

-مواصفة ISO 45001: وهو معيار دولي جديد يوفر إطارا للمؤسسة لإدارة المخاطر ومنع إصابات العمل وتعزيز صحة للعاملين، والهدف المقصود منه تحسين وتوفير مكان عمل آمن وصحي بهدف مساعدة المؤسسات، بغض النظر عن حجمها أو صناعتها، في تصميم أنظمة للوقاية من الإصابات واعتلال الصحة بشكل استباقي، ولقد تم تصميم جميع متطلباتها بحيث يتم دمجها في إدارة المؤسسة وعمليات الأعمال[3].

تجدر الإشارة إلى أن هذه المجهودات والإصلاحات العالمية قد توجت بقرار مكتب العمل الدولي في سنة 2003م بتخصيص <<**يوم عالمي للصحة والسلامة المهنية**>> وأختير تاريخ 28 أفريل ليكون مناسبة لإحياء هذا اليوم.

ثانيا: مفهوم نظام الصحة والسلامة المهنية

تعددت التعاريف المقدمة للصحة والسلامة المهنية تبعا لتباين وجهات نظر مختلف الباحثين، إذ تعرف على أنها مجال يهدف إلى حماية مختلف فئات العمال، من التأثيرات الصحية الخطيرة الفورية أو البعيدة المدى، من خلال معالجة المصادر الشخصية، التقنية والبيئة المؤدية إلى هذه المخاطر، بشكل يسمح للعمال التمتع بصحة بدنية، نفسية واجتماعية مناسبة[4].

---

[1] International Organization of employers, 2013, Developments in ISO Occupational Safety and Health (Osh) Management Standards, Global Occupational Safety and Health Network, GOSH Network meeting the hague, p: 01, http://www.ioe-emp.org/fileadmin//ioe_documents/publications/GOSH/EN/Past%20GOSH%20meetings/2013_September_-_The_Hague/_2013-09-20_paper_2013_5_ISO_OSH_MS_and_ILO.pdf

[2] IDEM

[3] NSF_ISR,2018,ISO 45001 Occupational Health and safety management systems information guid, P:02.May 3, https://www.nsf.org/newsroom_pdf/isr_dis45001_guide.pdf (visited 28/09/2018)

[4] محمود ذياب العقابلة، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، ط1، دار الصفاء، عمان، 2002، ص124.

نلاحظ أن هذا التعريف، حصر مجال الصحة والسلامة المهنية في حماية العنصر البشري من مختلف الأخطار المهنية، كما تطرق لمصادر هذه الأخطار وقسمها إلى شخصية، تقنية وبيئية.

هناك من قدم تعريف بسيط للصحة والسلامة المهنية، فهي تعني: "توفير بيئة عمل آمنة وصحية، للحفاظ على ثلاثة من المقومات الأساسية لعناصر الإنتاج: الإنسان، الآلة، والمادة، ضمن خلق جو من السلامة والطمأنينة، لحماية العنصر البشري من الحوادث والأمراض المهيمنة، وفي الوقت نفسه الحفاظ على عناصر الإنتاج الأخرى من احتمالات التلف والضياع وبالتالي تخفيض تكاليفها والرفع من كفايتها الإنتاجية"[1].

هذا التعريف أوسع من التعريف السابق، لكونه لا يحصر مجال الصحة والسلامة المهنية في حماية العنصر البشري، بل يتعدى ذلك لحماية بقية عناصر الإنتاج بهدف الحفاظ عليها، والرفع من كفاءتها الإنتاجية.

كما تعرف على أنها "العلم الذي يهدف لحماية عناصر الإنتاج الثلاثة وهي القوة العاملة، الآلات، المواد الأولية والمصنعة وكذلك البيئية"[2] .

من خلال هذه التعريفات تخلص أن السلامة والصحة المهنية تعني مجموعة من القواعد والنظم في إطار تشريعي تهدف إلى الحفاظ على الإنسان والممتلكات من خطر الإصابة والتلف وتحافظ على أعلى درجة من اكتمال الصحة البدنية والعقلية للعمال في جميع المهن، ووقايتهم من التأثيرات الصحية الضارة التي تسببها ظروف عملهم، وجعل العمل ملائما للإنسان.

إذن لقد تعددت الاهتمامات في جانب السلامة والصحة المهنية، بل توجد اليوم مؤسسات متخصصة في هذا المجال لديها فريق عمل مكونة من مهندسين وأطباء وفنيين يقدمون استشارات ودورات للشركات والمؤسسات والمصانع والورش بما يعود عليهم بالنفع.

المحور الثاني: الإطار القانوني الدولي لنظام الصحة والسلامة المهنية

تعتبر منظمة العمل الدولية وكالة متخصصة تابعة لمنظمة الأمم المتحدة، وهي الوكالة الوحيدة التي تظم مكونات ثلاثية، فهي تجمع بين الخدمات وأصحاب العمل والعمال، فقد أفردت ما يقارب 16 إتفاقية دولية لموضوع الصحة والسلامة المهنية منذ نشأتها سنة 1919، كما طورت الأطراف المكونة لمنظمة

---

[1] وفيه أحمد الهنداوي، سياسات الأمن والسلامة المهنية، الواقع ومقترحات التطوير، عدد82، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، مارس 1994، ص53.

[2] لجنة السلامة والصحة المهنية بشعبة البحوث الطبية في المركز القومي للبحوث نشرت في 21 أوت 2018 بواسطة OSHMDNRC

العمل الدولية (الحكومات وأصحاب العمل والعمال)، أكثر من 40 معيار وقانونا تتناول تحديدا مجال السلامة والصحة المهنيتين (في شكل اتفاقيات أو توصيات) وتتضمن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل[1]، بالإضافة إلى اتفاقية السلامة والصحة المهنية رقم 155 سنة 1981 واتفاقية رقم 161 حول خدمات الصحة المهنية سنة 1985 التي تغطي المفاهيم الأساسية للسلامة والصحة المهنيتين، هناك اتفاقيات بشأن الحماية ضد مخاطر محددة، وكذلك اتفاقيات متعلقة بالصحة والسلامة في فروع الأنشطة الاقتصادية على وجه الخصوص[2]، في حين تتولى الهيئات الإشرافية التابعة لها مراقبة تطبيق معايير العمل الدولية وتتشكل هذه الهيئات الإشرافية من لجنة الخبراء حول تطبيق الاتفاقيات والتوصيات، ولجنة المؤتمر حول تطبيق المعايير[3].

وتوفر معايير العمل الدولية فيما يخص السلامة والصحة المهنيتين الأدوات الأساسية للحكومات وأصحاب العمل والعاملين لوضع ممارسات توفر السلامة في العمل، وتعتبر هذه المعايير أدوات قانونية قد تأخذ شكل اتفاقيات أو توصيات تضعها الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية (الحكومات وأصحاب العمل والعمال) التي تحدد المبادئ والحقوق الأساسية في العمل[4].

أولا: الاتفاقيات الدولية الخاصة بالصحة والسلامة الدولية

سنذكر أهم الاتفاقيات التي وردت حول الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل

أولا: اتفاقيات تحدد المفاهيم الأساسية للسلامة والصحة المهنية

1.اتفاقية الصحة والسلامة المهنية رقم 155 الصادرة سنة 1981 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيتين وبيئة العمل

تنص هذه الاتفاقية على وضع سياسية وطنية متسقة في مجال صحة وسلامة العمال وبيئة العمل ومراجعة هذه السياسة دوريا في كل دولة، كما تطبق هذه الاتفاقية على جميع فروع النشاط الاقتصادي دون استثناء بما فيها عمال القطاع العام مع سماحها ببعض الاستثناءات لبعض الفروع مثل الملاحة وصيد الأسماك وتهدف هذه الاتفاقية إلى الحد من الحوادث والإصابات المهنية، وذلك بالإقلال من المخاطر في بيئة العمل، كما توضح الاتفاقية مجالات العمل الرئيسية والمعايير المفصلة لكيفية اتخاذ

[1] International Labour Organization, 2007, Safe and Healthy workplaces Making decent work a reality, the ILO report for World Day for Safety and health at work Geneva, P:03. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108634.pdf
[2] International Labour Organization. OPGIT.
[3] IDEM
[4] IDEM

الإجراءات سواء على المستوى الكلي (البلد) أو الجزئي (المؤسسة)، من خلال اتخاذ تدابير تشريعية وتنظيمية وإقامة نظام التفتيش وكذا يجب على أصحاب العمل تقديم المعدات والملابس اللازمة للقيام بالعمل وتوفير بيئة آمنة من خلال أخذ الاحتياطات اللازمة سواء للآلات أو المعدات.

هذه الاتفاقية لم تصادق عليها أي دولة عربية باستثناء الجزائر التي صادقت عليها في 5 جوان 2006، والسبب الرئيسي لعدم المصادقة هو أن الاتفاقية تتعارض مع بعض التشريعات الوطنية في بعض البلدان، وأما البحرين، مصر، لبنان، ليبيا، عمان والسودان فالاتفاقية قيد الدراسة للمصادقة عليها.

2.اتفاقية الخدمات للصحة والسلامة المهنية رقم 161 الصادرة سنة 1983

جاءت هذه الاتفاقية لإعتماد بعض المقترحات الخاصة بخدمات الصحة المهنية تنص الاتفاقية على مبدأ تعزيز الصحة البدنية والعقلية لجميع العمال للمحافظة على بيئة عمل آمنة وصحية، وذلك عن طريق تقديم خدمات وقائية بإنشاء أقسام للصحة والسلامة المهنية في المؤسسات خاص بها، وعمل القسم هو: تحديد وتقييم المخاطر الصحية في مواقع العمل عن طريق مراقبة بيئة وأساليب العمل، وكذا صحة العمال من حيث علاقتها بالعمل، كما يقوم المشرفون على قسم الصحة والسلامة المهنية بتدريب العمال وتوعيتهم بالمخاطر والإرشادات اللازمة لتأدية العمل، كل هذه الخدمات التي تقدم يجب أن تكون بالمجان.

أما فيما يخص التنظيم أوضحت المواد 6و7و8 الإجراءات المعمول بها لتنظيم أقسام الصحة المهنية، أما فيما يتعلق بشروط عمل هذه الأقسام فقد حدد المواد من 05 إلى 19 الشروط والكيفيات التي تقوم بها هذه الأقسام للقيام بنشاطها داخل المنشأة بالتعاون مع أصحاب العمل والعمال أو ممثليهم مع تمتعها بالاستقلالية التامة.

3.اتفاقية الإطار الترويجي للصحة والسلامة المهنية رقم 187 سنة 2006

تهدف هذه الاتفاقية إلى إيجاد إدارة متماسكة ومنهجية للصحة والسلامة المهنية وتدعم الاعتراف بالاتفاقيات الأخرى من أجل منع الحوادث والأمراض المهنية، وذلك من خلال:

-إجراء التحسينات المستمرة على الصحة والسلامة المهنية للوقاية من الحوادث والأمراض المهنية.

-إتخاذ تدابير نشطة تهدف إلى إيجاد بيئة عمل آمنة.

-تعزيز ثقافة وقائية للصحة والسلامة المهنية

كما تشترط الاتفاقية على الدول من:

-إقامة سياسة وطنية لتعزيز بيئة عمل آمنة.

-إيجاد نظام وطني يشمل مجموع القوانين والأنظمة، التعليم، التدريب، الأبحاث، الإحصاءات لضمان تطبيق السياسة الوطنية.

-برنامج وطني: يشمل الأولويات والمهل الزمنية، ووسائل العمل وتقييم وضع الصحة والسلامة المهنية.

وصدرت توصية رقم 197 تابعة لهذه الاتفاقية تنص على أنه "خلال تعزيز ثقافة وطنية وقائية للصحة 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"[1]

ثانيا: اتفاقيات خاصة ببعض الأنشطة وضد مخاطر محددة

1.اتفاقية الصحة والسلامة المهنية في البناء رقم 167 الصادرة بتاريخ 1988

تهتم هذه الاتفاقية بالصحة والسلامة المهنية للعمال في قطاع البناء دون استثناء، وذلك بتداءا من تحضير موقع المشروع إلى إنتهاء المشروع، كما تلتزم الاتفاقية أصحاب العمل والعاملين لحسابهم الخاص أن يلتزموا بتدابير السلامة والصحة في مكان العمل، كما تنص على أنه من حق العمال أن يشاركوا في ضمان ظروف عمل آمنة واستخدامهم أجهزة الوقاية وإبلاغ المشرف على الفور بأي وضع يعتقدون أنه يشكل خطر على سلامتهم.

كما تتناول الاتفاقية مجمل تدابير الحماية والوقاية كسلامة أماكن العمل والسلالم، وجميع الأجهزة والمعدات التي تستعمل في عملية البناء وكذا معدات النقل ومناولة المواد وغيرها.

كما تتناول الأخطار الفيزيائية والكيميائية كالكهرباء والغاز والمتفجرات والاحتياطات ضد الحريق، فتشير إلى استعمال معدات وألبسة واقية، ومعدات الإسعافات الأولية.

لم تصادق عليها البلدان العربية باستثناء العراق التي صادقت عليها سنة 1988 والجزائر في 06 جوان 2006.

---

[1] ريمار. حبيب، لمحة عن وضع السلامة والصحة المهنية في المنطقة العربية، دراسة للمناقشة خلال الندوة الثلاثية الإقليمية حول السلامة والصحة المهنية في المنطقة العربية. دمشق. 18-20 نوفمبر 2007، ص 17.

2.اتفاقية رقم 170 المتعلقة بالسلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل[1]

صدرت هذه الاتفاقية في 1990/06/06 ودخلت حيز التنفيذ في سنة 1990/06/25 وقد عالجت هذه الاتفاقية ملف المواد الكيميائية الخطرة في الشكل التالي:

-**بالنسبة للدول المصادقة على الاتفاقية:** صياغة وتنفيذ سياسة متسقة بشأن السلامة في استعمال المواد الكيميائية الخطرة، وكذا حظر أو منع استخدام بعض المواد الكيميائية الخطرة من طرف السلطة المختصة وطرق تصنيعها ونقلها ووضع بطاقات التعريف وبيانات السلامة.

-**بالنسبة للدول المصدرة للمواد الكيميائية:** عندما يتم حظر مادة من هذه المواد يجب على الدولة المصدرة إبلاغ الدول المستوردة بمبررات هذا الإجراء.

-**بالنسبة لأصحاب العمل:** بيان الهوية، طرق النقل، شروط التعرض، مراقبة العمليات، التخلص من الحاويات والمواد الكيميائية، والمعلومات والتدريب.

-**بالنسبة للعمال:** فقد ضمنت هذه الاتفاقية حقهم في الحماية والاطلاع على البيانات الخاصة بالمواد الكيميائية التي يتعاملون لها وكذا حقهم في الانسحاب من العمل إذا شكل استخدام المواد الكيميائية خطرا على صحتهم.

3.اتفاقية منع وقوع الحوادث الكبرى رقم 174 سنة 1991

تهدف الاتفاقية إلى الحد من وقوع الحوادث الناتجة عن استعمال المواد الكيميائية الخطرة والتخفيف من آثارها في حال وقوعها، وتنطبق هذه الاتفاقية على جميع المنشآت باستثناء منشآت المصانع النووية والمنشآت العسكرية، كما يمكن لأي دولة عضو بعد إستشارة المنظمة الممثلة لأصحاب العمل والعمال المعنيين والأطراف المعنية التي يمكن أن تتأثر، أن تستثني من تطبيق الاتفاقية مؤسسات توفر فيها حماية مماثلة، كما يجب على الدولة أن تضع سياسة وطنية متسقة لحماية العمال من المخاطر الكبرى وتقوم بتحديد منشآت المخاطر الكبرى.

ويقوم أصحاب العمل بوضع وصون نظام موثق لمكافحة المخاطر الكبرى في المنشآت، ويشمل هذا النظام على تحديد وتحليل المخاطر.

-التدابير التقنية لتصميم المنشأة واختيار المواد الكيميائية.

---

[1] أنظر الاتفاقية رقم 170 الخاصة باستخدام المواد الكيميائية
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c170_ar.pdf

-التدابير التنظيمية وتشمل: تدريب العمال وتوفير المعدات اللازمة لضمان سلامتهم

-خطط وإجراءات الطوارئ

-التدابير الازمة للحد من آثار الحوادث الكبرى

-التشاور مع العمال وممثليهم

كما تنص الاتفاقية على مسؤولية السلطة المختصة على إعداد خطط وإجراءات للطوارئ لحماية السكان والبيئة خارج موقع كل مؤسسة، السعودية الوحيدة في الدول العربية المصادق على هذه الاتفاقية والبحرين قيد التصديق.

الخاتمة

تعتبر الحوادث والأمراض المهنية الأسباب الرئيسية للإصابات والوفيات بين العمال خاصة في مجال البناء ومجال المواد الكيميائية ، ومن أجل منع تعرض العمال لمثل هذه المخاطر التي تهدد حياتهم، عملت منظمة العمل الدولية على زيادة التوعية في العالم حول هذه المسألة، مشيرة إلى وجود مخاطر وثغرات كثيرة في بيئة العمل، واقترحت وسائل لمواجهتها، كما قامت منظمة الصحة العالمية ومكتب العمل الدولي منذ عام 1950 بتحديد عدة أهداف تحاول أن تصل إليها الصحة المهنية وتحققها وتتلخص فيما يلي:

1/محاولة إلحاق العامل بالعمل الذي يتناسب مع قدراته النفسية والبدنية

2/ حرصت على حماية العامل في بيئة العمل من الأنظار الناجمة عن وجود عوامل تضر بالصحة.

3/ أكدت على ضمان عدم حرمان العامل من أسباب الصحة بسبب ظروف عمله.

4/ نادت بأهمية تحقيق أعلى درجات اللياقة الاجتماعية والنفسية والبدنية للعمال في مجالات العمل والمحافظة عليها.

وعليه فقد خلصت الدراسة من خلال المعطيات المقدمة إلى جملة من النتائج تتبعها جملة من الاقتراحات

1/النتائج

-إن عدم ضمان صحة العمال وسلامتهم النفسية والبدنية وراحتهم في بيئة العمل يعد عامل مؤثر بشدة في تدهور منظومة العمل والإنتاج والنشاط الاقتصادي.

-إن السلامة والصحة المهنية علم مهم جدا يهدف إلى حماية العاملين بالمصانع ومنشآت العمل من الحوادث المحتملة التي قد تسبب إصابات للعامل أو وفاة، وهذا العمل يترسخ بعدة معايير يجب إتباعها للحفاظ على سلامتنا وسلامة من حولنا.

-أصبح مجال الصحة والسلامة المهنية عبارة عن علم قائم بذاته يهدف إلى وضع قواعد ونظم يمكن تحقيقها ضمن إطار تشريعي من أجل الحفاظ على صحة وحياة الإنسان من خطر الإصابة.

-الصحة والسلامة المهنية مجال يهدف إلى حماية العنصر البشري بالدرجة الأولى، إلا أن مهمته تتعدى ذلك، إلى حماية بقية عناصر الإنتاج من مختلف الأضرار.

-الصحة والسلامة المهنية علم جديد يعني بالعلاقة بين المكونات التالية: الإنسان، المادة وبيئة العمل، ويهتم بتنسيق هذه العلاقة لخدمة العامل، المؤسسة والمجتمع.

2/الاقتراحات

-تبني سلوكيات الصحة والسلامة المهنية.

-إصدار منشورات تثقيفية تهدف إلى توعية العمال مثل المطويات والملصقات بشكل مستمر.

-وجود مشرف للصحة والسلامة المهنية في كل مؤسسة، من أجل تعريف العاملين وتوعيتهم بمفهوم السلامة المهنية وأهميتها.

-تحليل نوعية المواد المعمول بها في العمليات الصناعية وتحليل النتائج لإيجاد المقاييس اللازمة للتحكم الآلي واليدوي وإلزام العاملين بها.

-تبادل المعلومات بين منظمة العمل الدولية والمنظمات الحكومية الدولية والمنظمات غير الحكومية حول الحوادث الكبرى والجزاءات المستفادة في الحوادث.

بطاقة المشاركة

اللقب و الاسم: مكي فلة

الدرجة العلمية: أستاذة محاضرة (أ)

المؤسسة الجامعية: كلية الحقوق جامعة الجزائر 1

البريد الالكتروني المهني: f.mekki@univ-alger.dz

البريد الالكتروني الخاص: mekkif0112@gmail.com

رقم الهاتف: 16 45 38 0662

عنوان المداخلة: السلامة و الصحة المهنية في اطار التشريعات الوطنية

المحور الأول: السلامة و الصحة المهنية في اطار التشريعات الوطنية و الدولية

ملخص المداخلة:

منذ ظهور الثورة الصناعية و ارتفاع حجم المخاطر التي تهدد صحة و سلامة العمال ازداد الاهتمام بتأمينهما سواءا كان ذلك من الدول ومن بينها الجزائر أو من طرف المنظمات الدولية عن طريق إصدار القوانين و الاتفاقيات التي تنظم هذا المجال.

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز التطور القانوني لنظام الصحة و السلامة المهنية على مستوى بيئة العمل الجزائرية أين سيتم إبراز جهود الجزائر في ترقية صحة و سلامة العمال من خلال عرض مختلف القوانين و المراسيم المختلفة باتباع المنهج التاريخي و التحليلي. و منه تم تقسيم هذا العمل الى محورين تناولنا في المحور الأول تشريعات الصحة و السلامة المهنية بعد الاستقلال الى سنة 1988 وفي محور ثاني الى التشريعات الصحة والسلامة المهنية بعد سنة 1988 الى يومنا.

الكلمات المفتاحية: السلامة الجسدية، الصحة المهنية، قانون 83-13، قانون العمل 90-11.

Abstract:

Since the advent of the industrial revolution and the high level of risks that threaten the health and safety of workers, interest in their securing has increased, whether from countries, including Algeria, or international organizations through the enactment of laws and agreements that govern this area.

This study aims to highlight the legal evolution of the occupational health and safety system in the Algerian workplace. From there, this work has been divided into two axes, in the first axis, we have dealt with the legislation on health and safety at work since independence until 1988, and in the second axis, the legislation on health and safety at work after 1988 to the present.

key words: physical security, health at work, Law 83-13, Labor Law 90-11.

مقدمة:

مع بداية الثورة الصناعية بدأت تظهر ما يسمى بالأمراض المهنية في أماكن العمل وتزايدت عدد وفيات العمال. فكلما كانت بيئة العمل غير آمنة أو سيئة ازدادت نسبة الحوادث وتعرض من خلالها العامل لأمراض بسبب المهنة، لذلك فإن ضرورة الوقاية الصحية والأمن للطبقة العاملة من الأمراض وإصابات العمل مسألة تتطلب التدخل التشريعي في ظل التطور السريع الذي تعرفه مختلف النشاطات المهنية وما يصدر من مخاطر تؤثر على قدرات العامل البدنية والمعنوية، و الحياة الاجتماعية و الاقتصادية.

و عليه قامت الدول والحكومات باتخاذ تدابير وقائية للحفاظ على العمال والآلات من خلال سن قوانين وتشريعات خاصة بالصحة والسلامة المهنية باعتبارها حقا أساسيا من حقوق الإنسان.

وظهرت قوانين الصحة في أوروبا (سويسرا و الدانمارك) سنة 1840، و في أمريكا سنة1877 ، ثم تلته تشريعات مشابهة في كثير من دول العالم، غرضها تحسين بيئة العمل[1].

و لم يكن المشرع الجزائري خارج هذا الموكب بل اهتم هو الآخر بهذا الموضوع و قام بإصدار عدة نصوص تشريعية وتنظيمية.

---

[1] عتيقة حرايرية، الصحة و السلامة المهنية في الجزائر: من التشريع الى التثقيف، مجلة الرسالة للدراسات و البحوث الإنسانية، المجلد الأول، العدد الرابع، ديسمبر 2017، ص 99- 118، ص 100.

كما قام المشرع بالمصادقة على حوالي 43 اتفاقية، تصب كلها في تقرير حماية للعمال- أثناء ممارستهم لأعمالهم- التي أصبحت جزءا لا يتجزأ من المنظومة التشريعية. و منه تساءلنا عن القوانين التي سنها المشرع لحماية صحة و سلامة العامل حيث مر على عدة مراحل. وإلى أي مدى يمكن للتشريع الجزائري الخاص بالصحة والسلامة المهنية أن يساهم في الحد من الحوادث والأمراض المهنية التي يواجهها العمال في مختلف قطاعات العمل.

لذلك تطرقنا في هذه الورقة البحثية الى تشريعات الصحة والسلامة المهنية من خلال عرض التشريعات والقوانين التي تخص الصحة والسلامة المهنية من مرحلة ما بعد الاستقلال الى سنة 1987 في محور اول، وتطرقنا الى التشريعات الصحة والسلامة المهنية من سنة 1988 الى يومنا في محور ثاني.

المحور الأول: تشريعات السلامة و الصحة المهنية من الاستقلال الى سنة 1988

سن المشرع منذ الاستقلال تشريعات خاصة بالصحة والسلامة المهنيتين(**ثانيا**)، واعتبره حقا دستوريا منصوص عليه في معظم الدساتير التي مرت بها الجزائر(**أولا**).

أولا: الدساتير

سوف نستعرض لكل القواعد الدستورية التي لها صلة بموضوع السلامة والصحة المهنية ابتداءا من الدستور الأول الذي جاء بعد الاستقلال في سنة 1963 الى غاية آخر دستور لهذه الفترة و هو دستور 1976.

إن القراءة المتأنية لمختلف القواعد الدستورية لهذه الفترة يظهر للوهلة الأولى أنه لم يتطرق لموضوع السلامة والصحة المهنية بلفظ صريح .

إلا انه بالتمعن في ديباجة دستور 1963 نجده ينص على" أن الديمقراطية الشعبية تتحقق عبر سياسة اجتماعية لفائدة الجماهير قصد رفع مستوى معيشة العمال...، تحسين السكن والحالة الصحية".

و تعرضت المادة العاشرة منه في فقرتها الأخيرة إلى مفهوم "استنكار التعذيب وكل مساس حسّي أو معنوي بكيان الإنسان".

و عليه نستنتج مما سبق عرضه أن دستور 1963 لم يأت بمواد تخص السلامة والصحة المهنية، بل نجد أن هناك مواد تقصد المواطنين بصفة عامة، و لم توجه الخطاب القانوني إلى العمال بصفة خاصة، بالرغم من ان الجزائر وافقت مباشرة بعد الاستقلال على جل الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمل، لكن و مع ذلك لم يكن لها انعكاس في دستور 1963.

وبعد مرور حوالي ثلاثة عشرة سنة صدر دستور 1976[1] الذي نص على أن الدولة هي مسؤولة عن ظروف حياة كل مواطن، حيث أعطى ضمانا للحقوق العمالية، فنصت المادة 62 منه على انه:" تضمن الدولة أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن، والوقاية الصحية". بذلك أصبحت الوقاية والحماية الصحية التزاما دستوريا تقوم وتضطلع به الدولة مما يكسبه قوة قانونية عالية تفوق النصوص القانونية الأخرى. و السبب في ذلك يرجع الى الكم الهائل من الاتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر بعد الاستقلال، وكذا النهج السياسي والاقتصادي الاشتراكي الذي اتبعته الدولة آنذاك الذي كان يقدس الجماعة على حساب الفرد. و هكذا فالعامل باعتباره القوة الضاربة في المجتمع اكتسب حقا دستوريا يضمن ويوفر له الحماية أثناء تأدية عمله اليدوي والفكري في تلك الحقبة الزمنية.

ثانيا: القوانين

لقد مر مجال الحماية من الأخطار المهنية في الجزائر بمراحل، فقبل الاستقلال كانت ظروف العمل، وعلى وجه الخصوص مسألة الوقاية من حوادث العمل منظمة عن طريق قانون التأمين الفرنسي الصادر في عام 1919 الذي لم يعطيها أية أهمية مما جعل الحماية شبه منعدمة، ولاسيما في وسط العمال الجزائريين، خاصة أنهم تركزوا في القطاع الزراعي، بالإضافة لكونها اهتمت أكثر بالفرنسيين؛ مما أدى إلى تضخم مشاكل الجزائريين وتعرضهم باستمرار للأخطار المهنية [2].

---

[1] الأمر رقم 76-97 المتضمن دستور 1976، الصادر بتاريخ 22 نوفمبر 1976، ج.ر عدد 94 الصادرة في 24 نوفمبر 1976، ص-ص 1122-1326.

[2] بومدين مزغراني، سياسة التنويع في أنظمة الضمان الاجتماعي وتأثيرها على مسألة الانتساب، رسالة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة وهران، 2001، ص 5.

و بعد الاستقلال عانت الجزائر من فراغ قانوني كبير في جميع المجالات بما فيها علاقات العمل، وتفاديا لتعطيل وتجميد الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وفي انتظار وضع قوانين وطنية، أصدر المشرع الجزائري القانون 62- 57[1] الذي يقضي بتمديد القوانين الفرنسية إلا ما تعارض مع السيادة الوطنية[2].

فاستمر في تطبيق القانون الفرنسي الخاص بتنظيم علاقات العمل الذي صدر سنة 1950 الذي تضمن في أحد مواده على انه: " يجب على المستخدم أن يضمن الحماية للمستخدمين بتوفير الوقاية الصحية والأمن ".

لكن سرعان ما حدثت قطيعة مع التشريع الفرنسي بعدما صدر الأمر رقم 73-29 المتضمن إلغاء القانون رقم 62-152 القاضي بالتمديد. ليتم بعد ذلك انطلاق مرحلة جديدة لجزأرة كافة النصوص التشريعية، بما فيها النصوص التي تهتم بالصحة والوقاية والأمن والنظافة أثناء العمل. إلا أن هذه القوانين اقتصرت على الإشارة إلى الهيئات المكلفة بتقديم التعويضات فقط[3].

و عليه سجل التشريع الجزائري المرتبط بالسلامة المهنية نقصا كبيرا في هذه المرحلة مع التنمية الصناعية.

و مع ذلك توالت بعدها النصوص القانونية المهتمة بالوقاية والحماية من الأخطار، نظرا للنهج السياسي المتبع آنذاك، أين تم اعتبار العمال الأجراء نواة الإنتاج التي تحتاج إلى اهتمام. فصدر أول نص قانوني في سنة 1966 الذي يهتم بحوادث العمل والأمراض المهنية. لقد أسس هذا القانون مبدأ مهم في الحماية، الذي مفاده أن العمال محميين أثناء أدائهم لنشاطاتهم اليدوية والفكرية.

أصدر المشرع الجزائري في مجال الضمان الإجتماعي بغرض الوقاية من الأخطار المهنية في 21 جوان 1966 الأمر 66-183 المتضمن تعويض حوادث العمل والأمراض المهنية ،التي ألغى التشريعات السابقة للاستقلال وقد طبق هذا الأمر وأصبح ساري المفعول في 1 افريل 1967 وأنشأ بموجبه المرسوم رقم 66-365 الصادر في 27 ديسمبر 1966 ، وقرار 6 جوان 1970، الذي بموجبه

---

[1] القانون 62-057 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962.

[2] احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة 2005، ص 46.

[3] مشان عبد الكريم، الاتفاقيات والتشريعات الخاصة بنظام الصحة والسلامة المهنية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد الحادي عشر سبتمبر 2018، ص 165.

تبعه العديد من النصوص جاءت لتهيئة الظروف اللازمة لتطبيق الأمر 66 –183 وبالأخص القرارات الآتية :

1–قرار 18 أكتوبر 1966 الخاص بإنشاء لجنة الأمراض المهنية

2–قرار 22 مارس 1968 الخاص بإنشاء جداول الأمراض المهنية التي تضمنت 48 مرض مهني

3–قرار 23 أكتوبر 1975 المكمل لقوائم جداول الأمراض المهنية قد وسعها الى 62 مرض مهني.

لقد تميزت الفترة من 1962 حتى 1971 المواصلة بالعمل بالخدمات الطبية المهنية الصادرة قبل الاستقلال، بواسطة ثمانية (8) جمعيات مهنية شبه عمومية تسمى بجمعيات ما بين المهنيين[1]. تم صدر قرارين، الأول بتاريخ 17 مارس، والثاني في 23 أبريل1971 الذي بموجبها أصبحت هذه الهيئات تخضع لوصاية وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

ونتيجة لتفاقم عدد حوادث العمل صدر في 23 أفريل 1974 المرسوم رقم74 –255 المتعلق بتأسيس لجان للوقاية الصحية والسلامة على مستوى المؤسسات الإنتاجية، وبهدف تحسين ظروف العمل بالقطاع الخاص ألزم المشرع أرباب عمل هذا القطاع باتخاذ الإجراءات اللازمة للحفاظ على سلامة وصحة العمال.

ثم صدر أمر 75–31 في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص[2] الذي خصص عنوانا هاما لـ " للوقاية الصحية والأمن وطب العمل" في الباب الثالث منه. إذ عالجت المواد من 241 الى 245 التدابير العامة للسلامة الصحية، التدابير الاحتياطية ضد حوادث العمل من المادة 246 الى المادة 256 ، تدابير الحماية من الحرائق في المادة 257، هيئات حفظ الصحة والأمن من المادة 262 الى 271. كما خصصت المواد من 274 الى 301 لطب العمل.

ولكن قبل عام 1975 ، كانت قد تدخلت النصوص لإنشاء المعهد الوطني للصحة والسلامة في عام 1972 ، وفي عام 1974 ، الهيئة الوطنية المهنية للطب الخاص بالعمل[3].

---

[1] AssociationInterprofessionnel

[2] امر رقم 75–31 مؤرخ في 29 افريل 1975 يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر. عدد 39 صادرة بتاريخ 16 ماي 1975، ص 527 الى 565.

[3] O.N.I.M.E.T.

وبصدور الأمر 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر سنة1971[1] المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ففي الفصل الرابع منه الخاص باللجان الدائمة بالأخص نص في المواد 49-50-56 على المساهمة في شؤون حفظ الصحة وأمن العمال من الأخطار المهنية، كما أنه صدر في نفس السنة الأمر 71-75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 يتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال في القطاع الخاص الذي نص على تحسين ظروف الأمن والسلامة وطب العمل من الأخطار المهنية بالأخص المادة 12 منه[2].

إضافة الى ذلك لقد ساعدت هذه الإجراءات على صدور الأمر رقم 72-29 المؤرخ في 7 جوان 1972 والمتضمن إحداث المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن، كما تم صدور مرسوم رقم 74-255 المؤرخ في 28 ديسمبر 1974 [3] يتضمن تحديد كيفيات تأسيس لجنة الصحة و الأمن و اختصاصاتها و سيرها في المؤسسات الاشتراكية، و الزمت قطاعات العمل بتشكيل لجان مهمتها حماية مصالح العمال ومصالح المنشأة.

واستمرارا في نفس السياسية صدر القانون الأساسي العام للعمال رقم 12/78 المؤرخ في 5 أوت 1978[4]، الذي احتوى على نصوص تضمنت الحث على حفظ الصحة للعمال والمحافظة عليها.

و حيث وضع هذا القانون الأساسي العام للعامل قاعدتين تعملان كأساس للتطوير التدريجي والمتسق للنصوص المتعلقة بحماية سلامة وصحة العمال[5]. القاعدة الأولى تضع على عاتق رب العمل من خلال نص المادة 13 منه التزام عام يضمن للعمال شروط الصحة و السلامة بحيث تنص هذه الأخيرة على أنه" يتعين على المؤسسة المستخدمة أن تؤمن للعمال شروط الوقاية الصحية والسلامة التي يحددها التشريع المعمول به"، أما القاعدة الثانية نصت عليها المادة 14 وهي تلك التي تحدد لطب

---

[1] نص المواد 49-50-56 من أمر رقم 71-74 مؤرخ 16 نوفمبر 1971، يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات الصادر بتاريخ 13 ديسمبر 1971، ج.ر. عدد 101 ص 1738-1739 ملغى.

[2] نص المادة 12 من أمر رقم 71-75 مؤرخ 16 نوفمبر 1971 ، يتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال في القطاع الخاص الصادر بتاريخ 13 ديسمبر 1971 ج.ر، ص 1742 (ملغى).

[3] مرسوم رقم74-255 مؤرخ 28 ديسمبر1974 يتضمن كيفيات تأسيس لجنة صحة الامن و اخصاصاتها و سيرها في المؤسسات الاشتراكية الصادرة بتاريخ 7 جانفي 1975 ، ج.ر. عدد 2 ، ص 17، (ملغى).

[4] قانون رقم 78-12 مؤرخ في 5 أوت 1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج.ر. عدد32 الصادرة بتاريخ 8 أوت 1978، ص 724 الى 742.

[5] MahammedNasr-Eddine Koriche, Droit du travail, les transformations du droit Algerien du travail entre statut et contrat, determination des conditions de travail une reglementation selective, tome 2, OPU 10-2009, p.9.

العمل المهمة العامة للحفاظ على صحة العمال في العمل حيث تقضي المادة على انه" يهدف طب العمل الى وقاية صحة العامل في العمل بالحيلولة دون تعرضه لأي وهن بدني أو ذهني، و مراقبة تكيفه مع العمل، وحمايته من الأمراض المهنية و حوادث العمل.

ويستهدف بصفة خاصة:

- وقاية صحة العمال،
- مراقبة أماكن العمل،
- تحسين ظروف العمل،
- حماية البيئة من حيث النظافة و الطبيعة، بالاتصال مع الهيئات المتخصصة في طب العمل".

حرص المشرع ضمن هذا القانون على حماية العامل من حوادث العمل أو التخفيف من أضرارها على الأقل في حالة وقوعها، بالزام كل مؤسسة أيا كان النشاط التي تنتسب اليه، تأمين شروط الوقاية الصحية و الإجراءات الاحتياطية المادية اللازمة لذلك[1].

و عليه نلاحظ الاهتمام الكبير للمشرع بسلامة و صحة العامل بضمان بيئة عمل صحية ونقية وآمنة كواجب قانوني يقع على صاحب العمل، بالتعاون مع طب العمل.

إضافة الى ذلك أصدر المشرع الجزائري مجموعة من القوانين الخاصة بالضمان الاجتماعي المؤرخة في 21 رمضان 1403 الموافق 2 جويلية 1983 إذ تلعب دور كبيرا في مجال الوقاية الصحية والأمن، تتمثل في:

-قانون 83-11 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم، إضافة للتكفل بضحايا الأخطار المهنية،

-قانون 83-12يتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم،

-قانون 83-13 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم[1]. ينظم إدارة حوادث العمل والأمراض المهنية.

---

[1] جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، 1984، ص 265.

-قانون 83-14 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم،

- قانون 83-15 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي -الملغى-.

-قرار رقم 399 بتاريخ 25 أكتوبر 1984[2] الذي أنشئ المصالح الصحية.

-التعليمة الوزارية رقم 172 الصادرة بتاريخ 12 افريل 1984[3]، المتعلقة بتكفل القطاعات الصحية بأنشطة طب العمل الذي بموجبها تم إسناد نشاطات طب العمل إلى المرافق الصحية التابعة لوزارة الصحة.

لكن خلال العشر سنوات التي تلت صدور القانون الأساسي العام للعامل لم يعرف تشريع العمل تطورا كبيرا باستثناء صدور المرسوم رقم 86-132 الخاص بحماية العمال من الأشعة الأيونية و استعمال إجراءات المواد المشعة الأيونية و الإشعاعية الفاعلية صدر في ماي 1986.

و كان لا بد من انتظار عام 1988 حتى يصدر تطبيقا للقانون رقم 78-12 ، قانون 88-07 المؤرخ 26 يناير 1988 المتعلق بالنظافة والسلامة والطب المهني، يحتوي هذا القانون على المبادئ والتعليمات العامة المتعلقة بموضوعه ولا يزال حتى يومنا هذا أهم نص مرجعي في هذا الشأن[4].

المحور الثاني: : تشريعات السلامة و الصحة المهنية بعد سنة 1988 الى يومنا

خلال فترة 1988 و ما بعدها صدرت تشريعات السلامة و الصحة المهنية ما هي هذه التشريعات هل تم تعديلها أم الغاءها فما هو الجديد التي أتت به (ثانيا)؟ وهل الأمر كذلك بالنسبة للدساتير؟ (أولا).

أولا: السلامة والصحة المهنية عبر الدساتير

---

[1] قانون رقم 83-13مؤرخ في 2 جويلية 1983،، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج.رعدد 28المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 96-19 مؤرخ في 2 جويلية 1996، ج.ر. 42،المعدل والمتمم بموجب قانون رقم 11-08 مؤرخ في 5 جوان 2011، ج.ر، عدد 32.

[2] القرار رقم399 بتاريخ 25 نوفمبر 1984، الخاص بإنشاء وتنظيم مصالح طب العمل على مستوى القطاعات الصحية.

[3] التعليمة الوزارية رقم 172 بتاريخ 12 افريل 1984 والمتضمنة بتكفل القطاع الصحي بأنشطة طب العمل.

[4] MahammedNasr-Eddine Koriche, op. cit., p. 10.

لتعديل الدستور دوافع و أسباب منها اختيارية، ومنها مفروضة. فالدوافع الاختيارية هي الرغبة في مسايرة التقدم و التطور وتغيير النظام السياسي القائم أو نظام الحكم أو إكمال النقص والغموض التشريعيين. بينما الدوافع المفروضة في تعديل الدستور هي الأزمات السياسية والاجتماعية والثورات الشعبية والانقلابات وحركات مقاومة الطغيان والضغوطات الدولية[1].

وعليه كانت أحداث 5 أكتوبر 1988 أزمة اجتماعية نتيجة الظروف الصعبة التي كان يعيشها الشعب من ارتفاع نسبة البطالة، ورغبته في الانتقال من نظام حكم تعسفي الى نظام ديمقراطي، فكان هذا دافعا للسلطة أنداك العمل على تعديل الدستور بتاريخ 13 نوفمبر 1988 بموجب المرسوم التنظيمي 88-223 المؤرخ في 5 نوفمبر 1988[2] ثم صدر الدستور في23 فبراير 1989[3]، و منه شهدت الجزائر تغييرا بالتحول من نظام اشتراكي إلى نظام رأسمالي، بعدما ساد النظام الاشتراكي مدة طويلة من عام 1963حتى 1989[4]، و هو الشيء الذي كان له تأثير على الحقوق، بما فيها حق السلامة والصحة المهنية .إذ نجد أن المادة 52 من دستور 1989 نصت على أنه :

" لكل المواطنين الحق في العمل.

يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن والنظافة .

الحق في الراحة مضمونة... " .

كما أضافت المادة 51 منه على أن" الرعاية الصحية حق لكافة المواطنين "و العمال يعتبرون مواطنون بالتالي يستفيدون أيضا بالرعاية الصحية.

إن التزام السلامة والصحة المهنية كان إبان دستور سنة 1976 مضمون من قبل الدولة التي كانت تملك وسائل الإنتاج وهي في الغالب تمثل المستخدم. أما بعد التحرر الاقتصادي أصبح المستخدم إما

---

[1] بوغزالة محمد ناصر، دوافع التعديل الدستوري، مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد 14 أكتوبر 2016، جامعة محمد خيضر بسكرة، ص ص 12- 27، ص، ص13 و 20.

[2] ج ر عدد 45 صادرة في 5 نوفمبر 1988، ص 1522.

[3] صادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18، مؤرخ في 28 فيفري1989 ، ج ر عدد 09 ، مؤرخة في 01 مارس 1989، ص 234.

[4]بوغزالة محمد ناصر، المرجع السابق، ص 18 و 21.

شخصا عاما أوخاصا، أوحتى شخصا أجنبيا في إطار الشراكة الاقتصادية الأجنبية، لذا جاءت القاعدة الدستورية على صيغة إن القانون هو الضامن لهدا الحق.

ثم جاء دستور سنة 1996[1] و أعاد ،على غرار الدساتير السابقة، و المصادق عليه في استفاء28 نوفمبر سنة 1996 تكريس نفس الحقوق الأساسية التي وردت في دستور 1989 ، إذ نجد أن المادة 55 منه أعيدت حرفيا كما وردت عليه في الدستور السابق له، أي نفس نص المادة 52 من دستور 1989 إلا أن ما يميز دستوري 1989 و 1996 وجود مواد من33 الى 35 تحظر العنف البدني والمعنوي أو أي مساس بالكرامة، كحماية لكل إنسان، ومادام العمال جزء من الإنسانية فان الصحة البدنية والسلامة المعنوية أضحت أولوية يجب احترامها، فالقانون أصبح يحرم كل الأفعال التي من شأنها أن تمسها.

أما التعديل الدستوري لسنة 2016[2] جاء في مضمون المادة 68 أن للمواطن الحق في بيئة سليمة. وان الدولة تعمل على الحفاظ على البيئة، على أن يحدد القانون الواجبات الملقاة على كل الأشخاص الطبيعية والمعنوية لحماية البيئة.

لقد جاء النص عاما لم يشر الى بيئة العمل. ولكن مادام أن بيئة العمل تعتبر جزءا من البيئة العامة فهذا لا يمنع من تطبيقه عليها. خاصة أن الفقرة الثانية من المادة 69 تشير الى ذلك صراحة بنصها على أن " القانون يضمن في أثناء العمل الحق في الحماية، و الأمن، والنظافة... ".

ثم جاء الدستور الأخير لسنة 2020[3] اكد أيضا على السلامة و الصحة المهنية في المادة 66 منه بنصها على أن: " يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن، والنظافة".

من خلال هذا الاستعراض لكل النصوص الدستورية يظهر أن العامل يحظى بحقوق تضمن له حماية صحته و سلامته في بيئة العمل، سواء كان ذلك بنص صريح أو ضمني.

---

[1] مرسوم رئاسي رقم 96-438 مؤرخ في 07 ديسمبر 1996 ،ج. ر. عدد 76 ، مؤرخة في 08 ديسمبر 1996 .

[2] قانون رقم 16-01، مؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، ج.ر. عدد 14 صادرة في 07 مارس 2016.

[3] المرسوم الرئاسي رقم 20-442، مؤرخ في 30 ديسمبر 2020،ج.ر. 82، صادرة في 30 ديسمبر 2020.

وبالتالي فان الدساتير أصبحت مصدرا منشأ للالتزامات في مجال السلامة والصحة المهنية، يكتسي هذا المصدر أهمية قصوى من حيث الترتيب في سلم تدرج القوانين، مما يكسبه القوة اللازمة لاحترام هذه الحقوق.

ثانيا: السلامة والصحة المهنية عبر القوانين

إلى غاية أن جاءت مرحلة صدور القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988[1] المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل الذي حدد الطرق والوسائل التي من خلالها يمكن ضمان أحسن الشروط لوقاية الصحية والأمن في وسط العمل الجزائري، حيث جسد هذا الالتزام ضمن المادة الثالثة على أنه" :يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال."

كما وضع أيضا القواعد العامة في مجال طب العمل، والقواعد العامة في مجال التكوين والإعلام المتعلق بالأخطار المهنية، والهيئات التي تنظم الوقاية، إضافة إلى التمويل والرقابة، ونص على العقوبات التي تنجر على مخالفة هذه القواعد[2].

مع إصلاحات 1990 نص قانون رقم 90-11 على الوقاية الصحية والأمن وطب العمل عند تعداده في المادة الخامسة منه على حقوق العامل الأساسية[3].

تم جاء المرسوم التنفيذي رقم 91-05 الخاص بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل[4]، لضمان تحقيق هذه الحماية حيث تم تقرير تدابير فرضت على المستخدم الالتزام باحترام القواعد المتعلقة بنظافة الأماكن وتطهيرها، وتلك المتعلقة بالإضاءة والضجيج وحماية

---

[1] القانون رقم 88-07المؤرخ في26 جانفي 1988، المتعلق و.ص.أ.ط.ع ج.ر، السالف الذكر، الصادرة بتاريخ 27 جانفي 1988.

[2] محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، المدخل العام النصوص القانونية، دار العلوم للنشر والتوزيع 2000 ، ص 24.

[3] MahammedNasr-Eddine Koriche, op. cit., p. 10.

[4]مرسوم تنفيذي رقم 91-05 مؤرخ في 19 جانفي 1991، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل ، ج. ر. عدد 04، الصادرة بتاريخ 23 جانفي 1991، ص 74.

العمال من تقلبات الأحوال الجوية، كما أنه ملزم باحترام القواعد المتعلقة بالشحن والتفريغ والمرور والوقاية من السقوط العلوي، بالإضافة إلى احترام القواعد الخاصة بالوقاية من أخطار الحريق[1].

وبعدها صدر مرسوم تنفيذي رقم 93-120 المؤرخ 15 ماي 1993[2]، الذي تضمن تنظيم طب العمل، وكذلك قرار وزاري مشترك صادر في 2 أبريل1995[3] الذي يحدد الاتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل المبرمة بين الهيئة المستخدمة والقطاع الصحي أو الهيئة المختصة أو الطبيب المؤهل.

ونظرا للأخطار الجديدة الذي يعرفها عالم الشغل، تم تصنيف الأمراض الناجمة عن النشاطات المهنية بمقتضى قرار وزاري مشترك مؤرخ في 5 ماي 1996 الذي يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيا[4]، مثل الأمراض الناتجة من المخاطر البيولوجية والكيميائية و الفيزيائية والميكانيكية والكهربائية.

و في هذا المجال حدد المشرع الجزائري بمقتضى قرار وزاري مشترك المؤرخ في 9 جوان 1997[5]، قائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين بشدة لأخطار مهنية، إضافة إلى القواعد التي تحدد طب العمل وإلزام صاحب العمل أن يبرم عقود مع مصالح طب العمل، كما ألزمت الهيئات المستخدمة بالقيام بالفحوص الدورية على العمال والإعلان عن الأمراض المعدية والأمراض المهنية ويتعين على طبيب العمل إعداد التلقيحات اللازمة تفاديا لهذه الأمراض طبقا للنصوص المنظمة لذلك والتقارير التي يعدها طبقا للقرارات المؤرخة في 16 أكتوبر 2001 وهي:

-القرار الوزاري المشترك يحدد محتوى الوثائق المحررة إجباريا من قبل طبيب العمل وكيفيات إعدادها ومسكها.

---

[1] سكيل رقية، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية و الأمن، دكتوراه دولة في العلوم تخصص القانون الخاص، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان كليّة الحقوق والعلوم السياسية، 2016، ص30.

[2] مرسوم تنفيذي رقم 193-120، مؤرخ في 15 ماي 1993 ، المتعلق بتنظيم طب العمل، ج.ر،عدد 33.

[3]قرار وزاري مشترك، يحدد الإتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل المبرمة بين الهيئة المستخدمة والقطاع الصحي أو الهيئة المختصة أو الطبيب المؤهل، مؤرخ في2 أبريل 1995 ،ج.ر،عدد 30 .

[4]قرار وزاري مشترك، مؤرخ في5 مايو 1996 ، يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيا وملحقيه1 و 2، ج.رعدد 16، مؤرخة في 23 مارس 1997.

[5] قرار وزاري مشترك، مؤرخ في9 جوان 1997، يحدد قائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين بشدة لأخطار مهنية، ج.ر،عدد75 ، مؤرخة في 12 نوفمبر 1997، ص 41.

-القرار الوزاري المشترك يحدد التقرير النموذجي لطبيب العمل، و المقاييس في ميدان الوسائل البشرية والمحال والتجهيزات في مصالح طب العمل، كما يحدد هذا القرار كيفيات تطبيق أحكام المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 23 ذي القعدة 1413 الموافق لـ 15 ماي 1993 والمتعلق بتنظيم طب العمل[1].

و بعدها و ابتداءا من سنة 1996 صدرت سلسلة من المراسيم التنفيذية أهمها:

المرسوم التنفيذي 96-209 المؤرخ في 5 جوان 1996 الذي حدد تشكيل وتنظيم و تسيير مجلس الوطني للوقاية الصحية و الأمن و الطب العمل[2].

و كذلك المرسوم التنفيذي 01-285 المؤرخ في 24 سبتمبر 2001 حدد الأماكن العمومية التي يحظر فيها تعاطي التبغ و كيفيات تطبيق هذا الحظر[3].

المرسوم التنفيذي 01-341 المؤرخ في 28 أكتوبر 2001 حول تشكيل و صلاحيات و عمل اللجنة الوطنية لتوحيد معايير فعالية منتجات و أدوات والات الحماية[4].

المرسوم التنفيذي02-427 المؤرخ في 7 ديسمبر 2002 يتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية،[5].

المرسوم التنفيذي 05-08 المؤرخ في 8 جانفي 2005 يتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل[6].

المرسوم التنفيذي 05-09 المؤرخ في 8 جانفي 2005 يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن[7].

---

[1] ج. ر. عدد 33 صادرة في 19 ماي 1993، ص9.
[2] ج. ر. عدد 35 صادرة في 09 جوان 1996، ص 9.
[3] ج.ر. عدد 55 صادرة في 26 سبتمبر 2001، ص 18.
[4] ج. ر.عدد 64 صادرة في 31 أكتوبر 2001، ص 15.
[5] ج. ر. عدد 82 صادرة في 11 ديسمبر 2002، ص18.
[6] ج.ر. عدد 4 صادرة في 14 جانفي 2005 ، ص 17.
[7] ج.ر. عدد 4 صادرة في 14 جانفي 2005 ، ص 20.

المرسوم التنفيذي 05-10 المؤرخ في 8 جانفي 2005 ،يحدد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية و الامن و تشكيلها وتنظيمها و سيرها[1].

المرسوم التنفيذي05-11 المؤرخ في 8 جانفي 2005 يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية و السلامة في وسط العمل و تنظيمها و سيرها و كذا صلاحياتها[2].

المرسوم التنفيذي05-12 المؤرخ في 8 جانفي 2005 يتعلق بتحديد التدابير الخاصة بالوقاية الصحية و الأمن المطبقة في قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري[3].

وعليه نلاحظ التطور المستمر لتنظيم سلامة و صحة العامل في بيئة العمل و في كل القطاعات و هذا يدل على الاهتمام الكبير للمشرع بحماية العامل من كل الأخطار التي يتعرض لها أثناء عمله.

استجابة للنداءات العديدة بضرورة تعديل القانون رقم 90-11 المتضمن تنظيم علاقات العمل، قدمت الحكومة الجزائرية مشروعا تمهيديا لقانون جديد للعمل بتاريخ جويلية 2014 وخصص الكتاب السادس منه لـ: "الأمن والصحة في العمل، وذلك في المواد من 565 إلى 630 ، وتم تقسيمه إلى بابين خصص الباب الأول لـ: "الأحكام العامة" المواد من 565 إلى 576 ، الذي قسم إلى فصلين، الفصل الأول يتضمن الأهداف والتعريفات، والثاني يخص حقوق والتزامات العمال في مجال أمن والصحة في العمل. أما الباب الثاني لـ: "الأحكام العامة المتعلقة بأمن وصحة العمال المواد 577 إلى 607[4].

إلا أن هذه الأدوات التشريعية تبقى دون فعالية ما لم تكن هناك متابعة جادة من طرف الهيئات المعنية بالسلامة المهنية على المستوى الوطني، حيث توجد حالياً على المستوى الوطني هيئات ومصالح وطنية تهتم بالوقاية من الحوادث المهنية والتي أنشئت خصيصاً لهذا الغرض، مثل مفتشية العمل، المعهد الوطني لحفظ الصحة والسلامة.

---

[1] ج.ر. عدد 4 صادرة في 14 جانفي 2005 ، ص 23.

[2] ج.ر. عدد 4 صادرة في 14 جانفي 2005 ، ص 26.

[3] ج.ر. عدد 4 صادرة في 14 جانفي 2005 ، ص 29.

[4] سكيل رقية، المرجع السابق، ص 14 و 15.

الخاتمة:

في ختام هذه الدراسة توصلنا الى العديد من النتائج نوجزها فيما يلي:

-الاهتمام الكبير للمشرع الجزائري بمجال حوادث العمل والأمراض المهنية، تجسدت في إصدار العديد من النصوص ذات طابع تشريعي وتنظيمي لتنظيم مجال السلامة والصحة المهنيتن وكذا المخاطر و والأمراض المهنية.

-حماية وضمان صحة وسلامة العامل أثناء تأدية مهامه حق دستوري يكفله القانون.

-حماية العامل من المخاطر البيولوجية والكيميائية.

-حماية العامل من المخاطر الفيزيائية والميكانيكية والكهربائية

-ضمان بيئة عمل صحية ونقية وآمنة واجب قانوني على صاحب العمل.

-منع استعمال التبغ في أماكن العمل.

-حماية العامل من مخاطر المواد والمنتجات والتحضيرات الخطرة ، وتلك المرتبطة بالأسبستوس، والمواد الإشعاعية الفاعلية والمعدات الباعثة للأشعة الأيونية.

إلا أن هذه المساعي الذي قام بها المشرع الجزائري لا تزال غير كافية وغير فعالة في الحد من عدد الحوادث المهنية ومعدل الوفيات، حيث أن الأخطار الحديثة التي تهدد صحة العامل ليس من الناحية الجسدية فقط، بل من الناحية النفسية والاجتماعية أيضا حيث أن هناك جوانب الصحة والسلامة المهنية لم تغطيها التشريعات، كالتوتر والضغط النفسي في بيئة العمل، وفيروس نقص المناعة المكتسب، والإيدز، والأمراض المسببة للسرطان الموجودة في بيئة عمل غير صحية. بالتالي على المشرع تدارك هذا النقص حتى تكتمل حماية العامل من كل الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها في بيئة عمله.

قائمة المصادر و المراجع:

أولا: المصادر

- قانون رقم 78-12 مؤرخ في 5 أوت 1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج.ر. عدد 32 الصادرة بتاريخ 8 أوت 1978، ص 724 الى 742.

-قانون رقم 83-13مؤرخ في 2 جويلية 1983،، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر عدد 28 المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 96-19 مؤرخ في 2 جويلية 1996، ج.ر. 42، المعدل والمتمم بموجب قانون رقم 11-08 مؤرخ في 5 جوان 2011، ج.ر عدد 32.

- قانون رقم 88-07 المؤرخ في26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل ج.ر. عدد 4، الصادرة بتاريخ 27 جانفي 1988.

- قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر. عدد 17.

-قانون رقم 16-01 المؤرخ في 16 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري، ج.ر. عدد 14 الصادرة بتاريخ 7 مارس 2016، ص-ص 01-37.

- الأمر رقم 71-74 مؤرخ 16 نوفمبر 1971، يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات الصادر بتاريخ 13ديسمبر 1971، ج.ر. عدد 101 ص 1738-1739.

- الأمر رقم 75-31 مؤرخ في 29 افريل 1975 يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر. عدد 39 صادرة بتاريخ 16 ماي 1975، ص 527 الى 565.

-الأمر رقم 76-97 المتضمن دستور 1976، الصادر بتاريخ 22 نوفمبر 1976، ج.ر. عدد 94 الصادرة في 24 نوفمبر1976، ص-ص 1122-1326.

- المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المتضمن دستور 1989 الصادر بتاريخ 28 فيفري 1989، ج.ر. عدد 9 الصادرة بتاريخ 01 مارس 1989، ص-ص 234-256.

-المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المتضمن دستور 1996 المؤرخ في7 ديسمبر 1996 ج.ر. عدد 28، الصادرة بتاريخ 8 ديسمبر 1996، ص-ص 06-32.

- المرسوم رقم74-255 مؤرخ 28 ديسمبر1974 يتضمن كيفيات تأسيس لجنة صحة الأمن و اختصاصاتها و سيرها في المؤسسات الاشتراكية الصادرة بتاريخ 7 جانفي 1975، ج.ر. عدد 2، ص 17.

- المرسوم تنفيذي رقم 91-05 مؤرخ في 19 جانفي 1991، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل ، ج. ر. عدد 04، الصادرة بتاريخ 23 جانفي 1991، ص 74.

- المرسوم تنفيذي رقم 93-120، مؤرخ في 15 ماي 1993 ، المتعلق بتنظيم طب العمل، ج.ر. عدد 33.

-قرار وزاري مشترك، يحدد الاتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل المبرمة بين الهيئة المستخدمة والقطاع الصحي أو الهيئة المختصة أو الطبيب المؤهل، مؤرخ في2 أبريل 1995 ،ج.ر. عدد 30 .

-قرار وزاري مشترك، مؤرخ في5 مايو1996، يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيا، ج.ر. عدد 16 ، مؤرخة في 23 مارس 1997 .

- قرار وزاري مشترك، صادر في9 جوان 1997، يحدد قائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين بشدة لأخطار مهنية، ج.ر. عدد75 ، مؤرخة في 12 نوفمبر 1997، ص 41.

-التعليمة الوزارية رقم 172 بتاريخ 12 افريل 1984 والمتضمنة بتكفل القطاع الصحي بأنشطة طب العمل.

ثانيا: الكتب

-احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة 2005.

-القريشي جلال مصطفى، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، 1984.

– بعلي محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر، المدخل العام النصوص القانونية، دار العلوم للنشر والتوزيع 2000.

الدوريات:

- بوغزالة محمد ناصر، دوافع التعديل الدستوري، مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد 14 أكتوبر 2016، جامعة محمد خيضر بسكرة، ص 12- 27.

- حرايرية عتيقة ، الصحة و السلامة المهنية في الجزائر: من التشريع الى التثقيف، مجلة الرسالة للدراسات و البحوث الإنسانية، المجلد الأول، العدد الرابع، ديسمبر 2017، ص 99- 118.

- مشان عبد الكريم، الاتفاقيات والتشريعات الخاصة بنظام الصحة والسلامة المهنية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد الحادي عشر سبتمبر 2018، ص 157-168.

الأطروحات:

- سكيل رقية، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية و الأمن، دكتوراه دولة في العلوم تخصص القانون الخاص، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2016.

– مزغراني بومدين، سياسة التنويع في أنظمة الضمان الاجتماعي وتأثيرها على مسألة الانتساب، رسالة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة وهران، 2001.

مراجع باللغة الأجنبية:

-Mahammed Nasr-Eddine Koriche, Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat, détermination des conditions de travail une règlementation sélective, tome 2, OPU 10-2009.

الدكتور: العمري حكيم
أستاذ متعاقد بكلية الحقوق جامعة تيبازة الجزائر
hakimlamri43@gmail.com

الملتقى الوطني حول: السلامة والصحة في العمل واقع وتطلعات.

المحور الرابع: السلامة والصحة في إطار التشريعات الوطنية والدولية.

عنوان المداخلة: التأطير القانوني الدولي لنظام الصحة والسلامة المهنية.

ملخص:

نتناول في هذه الدراسة التأطير القانوني الدولي لنظام الصحة والسلامة المهنية، حيث أصبحت تكتسي قواعد السلامة والصحة المهنية بعدا عالميا نتيجة التطور الحاصل في استعمال الآلات والصناعات والتكنولوجيات الحديثة، وهذا ما يتجلى من خلال الاهتمام المتزايد من قبل كل الدول الهيئات الدولية لتوفير السلامة للعمال وتوفير بيئة عمل آمنة. وقد تكرس هذا الحق دوليا وإقليميا، من خلال الاتفاقيات الصادرة في هذا الشأن. .

الكلمات الدالة: الصحة والسلامة المهنية، الاتفاقيات الدولية، الاتفاقية العربية.

Summary:

In this study, we address the international legal framing of the occupational health and safety system, where occupational safety and health rules have become a global dimension as a result of the development in the use of machines, industries and modern technologies, and this is evidenced by the increasing interest by all countries and international bodies to provide safety for workers and provide a working environment. Safe. This right has been enshrined internationally and regionally, through agreements issued in this regard. .

Keywords: occupational health and safety, international conventions, Arab convention

مقدمة:

يمثل الإنسان العامل اللبنة الأولى في طريق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ومع نشأة الصناعة وتطورها في الدول الصناعية بدا واضحا أنه – وإن كان العمل بالنسبة إلى الإنسان إحدى ضرورات الحياة – إلا أن بيئة العمل في كثير من الأحيان تحتوى على عوامل متباينة تشكل خطورة على صحة العاملين ورفاهيتهم، وفي ظل التأثير السلبي الذي تخلفه الأمراض والإصابات المرتبطة بالعمل على صحة العمال وإنتاجيتهم وبالتالي على عائلا م والوضع الاقتصادي والرفاهية الاجتماعية في البلاد، ازدادت التوعية حول الصحة والسلامة المهنية في العالم بأكمله[1].

أما على الصعيد الدولي فان اهتمام النصوص الدولية ارتبط بالنشاط الصناعي والآثار الناجمة عنه في الدول الأكثر تطورا و تصنيعا. يرجع ظهور أول التشريعات التي تحمي العمال إلى سنة 1802 أين أقرت انجلترا نصا قانونيا يحمى العاملين بالمصانع من الأخطار الصناعية.

لقد ارتبط ظهور هذه النصوص بالحركات الاحتجاجية التي كانت تنظمها التجمعات العمالية، خاصة في ألمانيا في عهد أُو تو قونِ بسمارك الذي سارع باحتواء مطالبهم بواسطة نصوص قانونية تهتم بالضمان الاجتماعي ، و غيرها من المطالب النقابية وصولا إلى صدور أو ل تقنيين للعمل سنة 1910 الأمر الذي أعطي دفعة قوية لبروز تشريعات ت عمل على توفير الحماية والوقاية و الأمن، إلى غاية نشأة منظمة العمل الدولية على اثر مؤتمر السلام المنعقد بباريس سنة 1919 ، و التي كان لها جهود منقطعة النظير من خلال مؤتمراتها العامة في كل ميادين المتعلقة بالعمل .فعلمت وقفا لدستورها على إصدار الكثير من الاتفاقيات والتوصيات التي توفر و تحقق السلم العالمي الدائم، و تعمل على تحقيق الحقوق الأساسية في العمل [2].

تحصى منظمة العمل الدولية حوالي 337 مليون حاد ث مهني خلال العام، بينما يبلغ عدد الأشخاص الذي يعانون من الأمراض المرتبطة بالعمل إلى حوالي مليوني شخص، التي أدت بدورها إلى 2.3 مليون حالة وفاة كل عام تقريبا .تبعت هذه الأرقام المذهلة على القلق من ناحيتين، الأولى على

---

[1]خالدي محمد، قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية بالجزائر وفقاً لمعايير العمل الدولية، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، المجلد02، العدد02،جامعة الجلفة،2016،ص200.

[2]جهل محمد، بيئة العمل والتزام السالمة والصحة المهنية في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق العلوم السياسية، جامعة وهران 2، 2018/2017، ص08/07.

حياة كل الممارسين للأنشطة الاقتصادية والمهنية. ومن ناحية ثانية ثقل العبء الاقتصادي الناجم عن سوء ممارسات السلامة والصحة المهنية الذي أصبح ثقيل للغاية[3] .

في هذا الصدد يبرز موضوع السلامة والصحة المهنية الذي يفرض نفسه في الوقت الراهن عندما نال عناية كبيرة من المنظمات الدولية والمطالب النقابية بعد أن أصبحت الإصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية والاحتكاك المستمر للعامل بالآلة في اطراد متزايد. وتحقيقا لسالمة العمال وحماية لصحتهم رعت منظمة العمل الدولية و منظمة العمل العربية قواعد لحماية العمال من خلال إصدار اتفاقيات تعنى بقواعد السالمة والصحة المهنية.

أهمية وأهداف الدراسة :تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال الأهمية التي تتمتع بها بيئة العمل وكذا والاهتمام المتزايد من قبل كل الدول الهيئات الدولية لتوفير السلامة للعمال وتوفير بيئة عمل آمنة لهم، إذ تسعى منظمة العمل الدولية في تكريس مبدءا الحق بالعمل اللائق وتأمينه للعمال لكي يكسبوا رزقهم بحرية وكرامة وأمان.

– تهدف الدراسة إلى إبراز الأهمية البالغة التي توليها النصوص الدولية والوطنية لمسألة صحة العمال وسالمتهم .

–تظهر أهمية دراسة موضوع السالمة والصحة المهنية للعمال في مدى الحاجة الملحة التي أصبحت تكنسيها بسبب تزايد المخاطر والأضرار نتيجة استعمال العمال للعناصر المادية للعمل أو احتكاكهم بها، لذا بات من الضروري الاعتناء بصحة العمال و وقايتهم من أخطار المهنية.

الإشكالية: إلى أي مدى يمكن للتشريعات الدولية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية أن تساهم في الحد من الحوادث والأمراض المهنية التي قد تواجه العمال في مختلف القطاعات؟.

هذه الإشكالية نجيب عليها من خلال الخطة الآتية:

المبحث الأول:مفاهيم حول السلامة والصحة المهنية

المطلب الأول:مفهوم السلامة والصحة المهنية

---

[3] 18جهل محمد، مرجع سابق، ص03/02.

المطلب الثاني: الأخطار المهنية وحوادث العمل:

المبحث الثاني: المواثيق الدولية والعربية بشأن السلامة والصحة المهنية.

المطلب الأول: الاتفاقيات الدولية الخاصة بالصحة بالسلامة المهنية.

المطلب الثاني: الاتفاقية العربية بشأن السالمة والصحة المهنية :

المبحث الأول:مفاهيم حول السلامة والصحة المهنية.

الصحة والسلامة المهنية مجال حديث يستدعي الاهتمام والدراسة، فهي علم مهم جدا يهدف إلى حماية العاملين بالمصانع ومنشآت العمل من الحوادث المحتملة التي قد تسبب إصابات للعامل أو وفاة، وأيضا أضرار أو تلف الممتلكات المنشأة. لذا فمسؤولية الصحة والسالمة المهنية هي مسؤولية اجتماعية واقتصادية يلتزم بها كل فرد داخل المؤسسة وحتى خارجها. ولتحديد ماهية السالمة والصحة المهنية سنقوم بتقسيم المبحث الأول إلى مطلبين، سنتناول في المطلب الأول مفهوم السالمة والصحن المهنية، وسنتناول في المطلب الثاني الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل من أجل توفير ظروف عمل تكفل السالمة والصحة المهنية[4].

المطلب الأول:مفهوم السلامة والصحة المهنية.

مع الاتجاه المتزايد في الآونة إلى الاهتمام بمسألة الصحة والسلامة المهنية في الآونة الأخيرة، وإصدار العديد من القوانين والتشريعات الدولية التي تكفل السلامة والصحة المهنية للعامل، كان من الضروري تحديد تعريف السلامة والصحة المهنية والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، وأهميتها.

الفرع الأول: تعريف السلامة والصحة المهنية.

تعددت التعريفات المقدمة للسلامة والصحة المهنية، تبعا لتباين وجهات نظر مختلف الباحثين، فعرفها البعض على أنها المجال الذي يهدف إلى حماية العاملين من مختلف أنواع المخاطر المرتبطة بالعمل أو ظروفه، وذلك من خلال معالجة العوامل الشخصية والتقنية والبيئة المؤدية إلى هذه المخاطر،

---

[4] بوزيد خالد، الحق في ظروف عمل تطفل السلامة والصحة المهنية،مجلة القانون والعمل والتشغيل،المجلد04، العدد02،2019،جامعة مستغانيم،2019،ص240-256.

بشكل يسمح للعمال التمتع بصحة بدنية ونفسية واجتماعية مناسبة .وعرفها البعض بأنها تو فير بيئة عما آمنة وصحية للمحافظة على ثلاثة من المقومات الأساسية للإنتاج: الإنسان والآلة والمادة، ضمن خلق جو من السالمة والطمأنينة لحماية العنصر البشري من الحوادث والأمراض المهنية، وفي الوقت نفسه الحفاظ على عناصر الإنتاج الأخرى من احتمالات التلف والضياع، وبالتالي تخفيض تكاليفها والرفع من كفايتها الإنتاجية .

وعرفها البعض أيضا مجموعات نشاطات معقدة تستدعي العديد من التخصصات والمجالات كعلم النفس وعلم الاجتماع والهندسة البشرية، لإزالة الخطر الذي قد يلحق بالعامل، بسبب حوادث العمل والأمراض المهنية، وهو مجال يهتم بتوفير الصحة النفسية والرفاهية في العمل .

وارتأى البعض أن التعريف الأنسب للسلامة والصحة المهنية، أنها ذلك المجال الذي يضم مجموعة الأسس الإنسانية والمادية والإجراءات التنظيمية التي تهدف إلى حماية عناصر الإنتاج البشرية، من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية، وحماية العناصر المادية من الأضرار التي يمكن أن تلحق بها، بهدف الحفاظ عنها والرفع من كفاءتها الإنتاجية[5].

الفرع الثاني: : أهداف السلامة والصحة المهنية:

تهدف السالمة والصحة المهنية إلى تحقيق الأهداف التالية[6]:

1- حماية العنصر البشري من الإصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل وذلك لمنع تعرضهم للحوادث والإصابات و الأمراض المهنية.

2- الحفاظ على مقومات العنصر المادي المتمثل في المنشآت و ما تحتويه من أجهزة ومعدات من التلف و الضرر نتيجة للحوادث.

3- توفير و تنفيد كافة اشتراطات الصحة والسالمة المهنية التي تكفل توفير بيئة آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للعنصرين البشري و المادي.

---

[5]بوزيد خالد،مرجع سابق،ص240-256.

[6]بوزيد خالد، مرجع سابق،240-256.

4- تحقق السلامة والصحة المهنية المتميزة كفاءة إنتاجية عالية النظير بسبب وجود إنتاج عالي الجودة ومعتدل التكاليف، و وجود نظام فعال للسلامة والصحة المهنية يساهم في اجتذاب العمالة الماهرة والكفاءات المتميزة.

5- - تهدف الصحة والسالمة المهنية كمنهج علمي إلى تثبيت الآمان والطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم و الحد من نوبات القلق و الفزع الذي ينتابهم وهو يتعايشون بحكم ضروريات الحياة مع أدوات و مواد و التي يكمن بين ثناياها الخطر الذي يتهدد حياتهم و تحت ظروف غير آمنة تعرض حياتهم بين وقت و آخر لأخطار فادحة.

الفرع الثالث:أهمية إدارة الصحة والسلامة المهنية.

ويمكن أن نوجز أهمية إدارة الصحة والسلامة المهنية في النقاط التالية[7]:

1- **تقليل تكاليف العمل:** إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المؤسسة الكثير من المشاكل المتمثلة بحوادث والأمراض الصحية، هذه الحوادث التي تكلف المؤسسة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية المتضمنة لتعويضات المدفوعة للعاملين أو لعوائدهم، و كذلك تعطل العمل؟؛

2- **توفير بيئة عمل صحية و قليلة المخاطر:** إن الإدارة مسئولة عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية إلى الإضرار بالعاملين أثناء عملهم إن هذه المسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي و بصورة خاصة في المؤسسة الصناعية؛

3- توفير نظام العمل المناسب من خلال توفير الأجهزة والمعدات الواقية واستخدام السجلات النظامية حول أية إصابات أو حوادث وأمراض؛

4- التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض الصناعية إذ أن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل وإنما تمتد آثارها إلى مشاعر العاملين داخل المنظمة وكذلك الزبائن المتعاملين؛

5- تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعاملين إن توفير الحماية للعاملين والاهتمام به من قبل الإدارة يشعرهم بأهميتهم ويبني جسور التعاون بينهم و بين إداراتهم.

---

[7] خالدي محمد، مرجع سابق، ص204.

6- تخلق الإدارة الجيدة السلامة المهنية والصحية والسمعة الجيدة للمؤسسة تجاه المنافسين، هذه السمعة ينتج عنها استقطاب الأفراد الكفوئين والاحتفاظ بأفضل الكفاءات.

المطلب الثاني: الأخطار المهنية وحوادث العمل:

أصبحت الوقاية من الأخطار المهنية عاملا هاما في أداء المؤسسات و عنصرا مؤثرا في نجاحها و لكن لا يمكن تطبيق سياسة و قائية فعالة في هذه المؤسسات إلا عن طريق تقييم الأخطار فيها و الذي يعد طريقة للتحليل الشامل لوضعيات العمل التي ترتكز على تحديد أو تشخيص الأخطار و تصنيفها قصد ضبط نشاطات الوقاية في الاعتبار جميع العوامل التي تتدخل في النشاط التقني .عليه يمثل تقييم الأخطار الخطوة الأولى في سياسة الصحة و السلامة في العمل فهو مسعى منظم تكون نتائجه رسميا فيما يسمى " الوثيقة الوحيدة " و التي تكون متاحة للجنة الصحة و الأمن و ظروف العمل و كل من طبيب و مفتش العمل تقييم الأخطار المهنية ليس نهاية في حد ذاته، ولكنه يعد مرحلة أساسية للحد من الأخطار أو التقليل منها بهدف تحسين الصحة و السلامة في مكان العمل ، فالعمال هم رجال، نساء شباب و مسنين ، مؤهلين و غير مؤهلين [8].

الفرع الأول: الأخطار المهنية .

تعرف بأنها: " تلك الأخطار التي يتعرض لها العاملين أثناء تأدية عملهم بسبب مهنتهم و قد تكون ذات طبيعة كيميائية كالغازات فتسمى أخطارا كيميائية أو تكون ذات طبيعة فيزيائية كالحرارة و الضوضاء و الإهتزازات فتسمى أخطارا فيزيائية أو تكون بسبب الاصطدام بالأجسام الصلبة أو التعامل مع الأجهزة فتسمى أخطارا ميكانيكية أو ، نلاحظ بأن هذا التعريف ركز على الأخطار الكلاسيكية في حين أغفل هندسية ".أخطارا أخرى كالأخطار النفسية و الاجتماعية .

كما تعرف كذلك بأنها:" أية ظروف قد تؤدي إلى وقوع الحوادث، أو العطل في الآلات و المعدات و الأدوات أو دمار في البناء أو فقدان المواد أو تعطيل ، غير أنه تعريف جزئي حيث يركز على الأضرار القيام بمهمة أو عمل معين ". المادية بشكل عام و يغفل الأضرار التي تمس صحة و أمن العاملين ، و من جهة أخرى يعتبر الأخصائيون في هذا المجال بأن الخطر المهني هو :" وضعية شاذة غير عادية قد تؤدي إلى حادث عمل أو مرض مهني عندما تجتمع بعض ظروف هذه الحوادث و الأمراض المهنية غالبا ما تحمل إصابات خطيرة للسلامة الجسدية للإنسان ، يؤكد هذا التعريف ما

---

[8] رميساء كحول، هشام بحوش، الوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسة العمومية الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد33 ،العدد 02، جوان 2022، جامعة قسنطينة، ص205.

للأخطار المهنية من أضرار فادحة و كذا لاقتصاد المؤسسة ".على الإنسان و المؤسسة على حد السواء[9].

الفرع الثاني:حوادث وأمراض العمل المهنية.

نستعرض فيما يلي أهم مفاهيم ومصطلحات الصحة والسلامة المهنية :

أولا:. حادث العمل: يمكن تعريف الحادث بأنه حدث مفاجئ يقع أثناء العمل وبسببه، وقد يؤدي الحادث إلى أضرار وتلفيات بالمنشأة أو وسائل الإنتاج دون إصابة أحد من العاملين. أو قد يؤدي إلى إصابة عامل أو أكثر بالإضافة إلى تلفيات المنشأة ووسائل الإنتاج؛

ثانيا: إصابة العمل: يعرف الضرر الذي يصيب العامل بسبب وقوع حادث معين بأنه إصابة أي أن الإصابة هي النتيجة المباشرة للحادث الذي يتعرض له العامل، وتعرف إصابة العمل بأنها الإصابة التي تحدث للعامل ف مكان العمل أو بسببه وكذلك تعتبر الإصابات التي تقع للعمال في طريق ذهابه إلى العمل أو طريق الرجوع من العمل إصابات عمل بشرط أن يكون الطريق الذي سلكه العامل هو الطريق المباشر دون توقف أو انحراف، وتعتبر الأمراض المهنية من إصابات العمل .

هذا ويختلف تصنيف حوادث العمل باختلاف المعيار المستخدم في هذا التصنيف، فهناك الحوادث البسيطة والحوادث الخطيرة – معيار درجة الخطورة – وهناك الحوادث التي يمكن تجنبها والحوادث التي لا يمكن تجنبها وغيرها الكثير من التصنيفات، أما إصابات العمل فتقسم إلى نوعين:

1- **الإصابات المباشرة** :وتكون كما يلي :مميتة: تسبب الوفاة؛ عجز كلي دائم ، عاهة دائمة كفقد عضو عيون أو ساقين ؛عجز جزئي (عاهة جزئية)، كفقد استعمال عضو أو جزء من عضو؛إصابة بسيطة: كالتوقف عن أداء العمل ليوم أو أكثر ثم يعود للعمل مجددا[10].

2- الإصابات غير المباشرة: كالأمراض التي تسببها ظروف العمل المحيطة، والتي قد تحتاج إلى فترة من الزمن حتى تبدأ عوارضها بالظهور على العامل المصاب كالأمراض الناجمة عن استنشاق بعض الغازات الضارة لفترة طويلة في مكان العمل[11].

ثالثا: لأمراض المهنية: وهي أمراض محددة، ناتجة عن التأثير المباشر للعمليات الإنتاجية وما تحدثه من تلوث لبيئة العمل بما يصدر عنها من مخلفات ومواد وغيرها من الآثار وكذلك نتيجة تأثير الظروف

---

[9] رميساء كحول، هشام بحوش، مرجع سابق،ص206/205.

[10] خالدي محمد، مرجع سابق، ص205.

[11] خالدي محمد، مرجع سابق، ص205.

الطبيعية المتواجدة في بيئة العمل عن الأفراد الضوضاء، الاهتزازات، الإشعاعات، الحرارة، الرطوبة .. الخ، أي أن المرض المهني هو أي مرض يصاب به العامل بسبب وأثناء العمل، ويحدث عندما تتعرض أجهزة الجسم لتأثير المواد المستخدمة في العمل والتي قد تدخل إلى الجسم عن طريق التنفس أو الفم أو الجلد، أو عند تعرض الجسم لظروف غير صحية في بيئة العمل،كالجلوس الطويل خلف الحاسوب أو المكتب. ويختلف المرض المهني عن إصابات العمل في أنه لا يحدث فجأة، إذ قد يتعرض العامل لأسباب المرض لعدة سنوات قبل أن تظهر عليه أعراض المرض، كما أن زملاء العامل الذين يتعرضون لنفس الظروف معرضون أيضاً لنفس المرض، كما أنه يمكن تجنب الأمراض المهنية بتطبيق الطرق السليمة في العمل واستعمال معدات الوقاية اللازمة[12].

المبحث الثاني: المواثيق الدولية والعربية بشأن السلامة والصحة المهنية.

حظيت مسألة الالتزام بقواعد السلامة من الأخطار وتوفير القواعد الصحية اللازمة للعمال باهتمام كبير لدى منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية ملا تمثله من حماية أيضا للعملية الإنتاجية وتحقيق للتنمية الاقتصادية، ألنها الكفيلة بتجنيب العمال الكثير من المخاطر المحدقة بهم أيا كان وصفها سواء كانت مخاطر فيزيائية أو ميكانيكية أو بيولوجية أو كيميائية عن طريق توفير إجراءات ووسائل تحمي العامل لدى استعماله لآلة ومعدات العمل؛ ذلك أن الاختلاف بين قواعد السالمة وقواعد الصحة يتجلى في وجهي الحماية كونه يقتصر في الوجه الأول على تجنب الأخطار داخل مكان العمل عن طريق خلق تدابير حمائية تحمي العامل لدى استعماله لآلات والمواد المستعملة والمنتجة؛ بينما يتشكل الوجه الثاني من حماية عامة ملا قد يصيب صحته بسبب المهنة ضمن مفهوم واسع يشمل بيئة العمل وظروفه و العالقات داخل المؤسسة .

وفي هذا الصدد، اهتمت منظمة العمل الدولية بمعالجة قواعد السالمة والصحة المهنية في حين أن منظمة ضمن الاتفاقية الدولية رقم 155 بشأن السالمة والصحة المهنيتين وبيئة العمل، العمل العربية أصدرت الاتفاقية العربية رقم07 المتعلقة بالسالمة والصحة المهنية .

المطلب الأول: الاتفاقيات الدولية الخاصة بالصحة بالسلامة المهنية.

---

[12] خالدي محمد، مرجع سابق، ص205.

أفردت منظمة العمل الدولية ما يقارب 16 اتفاقية دولية لموضوع الصحة والسلامة المهنية منذ نشأتها سنة 1919 إلى غاية2006 ،كما طورت الأطراف المكونة لمنظمة العمل الدولية الحكومات وأصحاب العمل والعمال، أكثر من 40 معيار وقانونا لممارسات تتناول تحديدا مجال السلامة والصحة المهنيتين (في شكل اتفاقيات أو توصية) تتضمن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ، بالإضافة إلى اتفاقية السلامة والصحة المهنية رقم 155سنة 1981 واتفاقية رقم 161 حول خدمات الصحة المهنية سنة 1985التي تغطي المفاهيم الأساسية للسلامة والصحة المهنيتين، هناك إلى اتفاقيات بشأن الحماية ضد مخاطر محددة، وكذلك اتفاقيات متعلقة بالصحة والسلامة في فروع الأنشطة الاقتصادية [13].

سنذكر أهم الاتفاقيات التي وردت حول الاهتمام بالصحة والسالمة المهنية في بيئة العمل أهمها:

1- **اتفاقية الصحة والسلامة المهنية رقم 155 الصادرة سنة** 1981 :تنص هذه الاتفاقية على وضع سياسية وطنية متسقة في مجال صحة وسلامة العمال وبيئة العمل ومراجعة هذه السياسة دوريا في كل دولة، كما تطبق هذه الاتفاقية على جميع فروع النشاط الاقتصادي دون استثناء بما فيها عمال القطاع العام مع سماحها ببعض الاستثناءات لبعض الفروع مثل الملاحة وصيد الأسماك.

وتهدف هذه الاتفاقية إلى الحد من الحوادث والإصابات المهنية، وذلك بالتقليل من المخاطر في بيئة العمل، كما توضح الاتفاقية مجالات العمل الرئيسية والمعايير المفصلة لكيفية اتخاذ الإجراءات سواء على المستوى الكلي البلد أو الجزئي المؤسسة، من خلال اتخاذ تدابير تشريعية وتنظيمية وإقامة نظام تفتيش وكذا يجب على أصحاب العمل تقديم المعدات والملابس اللازمة للقيام بالعمل وتوفير بيئة آمنة من خلال أخذ الاحتياطات اللازمة سواء لألأت أو المعدات .هذه الاتفاقية لم تصادق عليها أي دولة عربية باستثناء الجزائر التي صادقت عليها في 5 جوان 2006 ، والسبب الرئيسي لعدم المصادقة هو أن الاتفاقية تتعارض مع بعض التشريعات الوطنية في بعض البلدان. وأما البحرين، مصر، لبنان، ليبيا، عمان والسودان فالاتفاقية قيد الدراسة للمصادقة عليها [14].

---

[13] حدادي نور الهدى، مخالفي أمينة، التطور التاريخي والقانوني لنظام الصحة والسلامة المهنية –دراسة تحليلية لمجموعة من القوانين الدولية والقوانين الجزائرية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية ، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، المجل06، العدد01، جانفي 2021 ،جامعة المسيلة،2021.ص 110-126 .

[14] مشان عبد الكريم ،الاتفاقيات والتشريعات الخاصة بنظام الصحة والسالمة المهنية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية،العدد11،2018، جامعة المسيلة، 2018،ص160-163.

2- **الاتفاقية 161 بشأن خدمات الصحة المهنية1985/07/07، ودخلت حيز التنفيذ في سنة 1985/07/26** : تتكون هذه الاتفاقية من 5 أجزاء و24 مادة؛ جاءت لاعتماد بعض المقترحات الخاصة بخدمات الصحة المهنية؛ وعرفت خدمات الصحة المهنية بأنها أقسام يعهد إليها بوظائف وقائية أساسا وبمسؤولية إسداء المشورة لصاحب العمل وللعمال وممثليهم في المؤسسات (بشأن صيانة بيئة العمل وتكييف العمل وفق قدرات العمال ، وعرفت ممثلي العمال الأشخاص الذين يعترف لهم بهذه الصفة بموجب القوانين أو الممارسة القانونية، وفي مجال السياسة الوطنية ورد في المادة 3 من هذه الاتفاقية مجريات وضع السياسة الوطنية لخدمات الصحة المهنية ، وبالنسبة للوظائف المسندة إلى أقسام الصحة المهنية جاء في المادة 05 تحديد وتقييم مخاطر العمل ملاحظة صحة العمال، مراقبة عوامل بيئة العمل)؛ أما فيما يخص التنظيم أوضحت المواد 6و7و8 الإجراءات المعمول بها لتنظيم أقسام الصحة المهنية؛ أما فيما يتعلق بشروط عمل هذه الأقسام فقد حدد المواد من 05إلى 19 الشروط والكيفيات التي تقوم بها هذه الأقسام بالقيام بنشاطها داخل المنشأة بالتعاون مع أصحاب العمل والعمال أو ممثليهم مع تمتعها بالاستقلالية التامة[15].

3- **اتفاقية الصحة والسالمة المهنية في البناء رقم 167 الصادرة بتاريخ 1988** : تهتم هذه الاتفاقية بالصحة والسالمة المهنية للعمال في قطاع البناء دون استثناء، وذلك ابتداء من تحضير موقع المشروع إلى انتهاء المشروع، كما تلزم الاتفاقية أصحاب العمل والعاملين لحسابهم الخاص أن يلتزموا بتدابير السالمة والصحة في مكان العمل، كما تنص على أنه من حق العمال أن يشاركوا في ضمان ظروف عمل آمنة واستخدامهم أجهزة الوقاية وإبلاغ المشرف على العلم على الفور بأي وضع يعتقدون أنه يشكل خطر على سالمتهم ، كما تتناول الاتفاقية مجمل تدابير الحماية والوقاية كسلامة أماكن العمل والسلالم، وجميع الأجهزة والمعدات التي تستعمل في عملية البناء وكذا معدات النقل ومناولة المواد وغيرها .كما تتناول الأخطار الفيزيائية والكيميائية كالكهرباء والغاز والمتفجرات والاحتياطات ضد الحريق، فتشير إلى استعمال معدات وألبسة واقية، ومعدات الإسعافات الأولية .لم تصادق عليها البلدان العربية باستثناء العراق التي صادقت عليها سنة 1988 والجزائر 6في 06 جوان2006.[16]

4- **اتفاقية منع وقوع الحوادث الكبرى رقم 174 سنة 1991** :تهدف هذه الاتفاقية إلى الحد من وقوع الحوادث الناتجة عن استعمال المواد الكيميائية الخطرة والتخفيف من آثارها في حال وقوعها، وتنطبق هذه

---

[15] حدادي نور الهدى، مخالفي أمينة، مرجع سابق، ص118/117.

[16] مشان عبد الكريم ،مرجع سابق،ص160-163.

الاتفاقية على جميع المنشآت باستثناء منشآت المصانع النووية والمنشآت العسكرية، كما يمكن لأي دولة عضو بعد استشارة المنظمة الممثلة لأصحاب العمل والعمال المعنيين والأطراف المعنية التي يمكن أن تتأثر، أن تستثني من تطبيق الاتفاقية مؤسسات تتوفر فيها حماية مماثلة، كما يجب على الدولة أن تضع سياسية وطنية متسقة لحماية العمال من المخاطر الكبرى وتقوم بتحديد منشآت المخاطر الكبرى

ويقوم أصحاب العمل بوضع وصون نظام موثق لمكافحة المخاطر الكبرى في المنشآت، ويشمل هذا النظام على:

أ- تحديد وتحليل المخاطر.

ب- التدابير التقنية لتصميم المنشأة واختيار المواد الكيميائية.

ت- التدابير التنظيمية وتشمل: تدريب العمال وتوفير المعدات اللازمة لضمان سالمتهم .

ث- خطط وإجراءات الطوارئ .

ج- التدابير اللازمة للحد من آثار الحوادث الكبرى.

ح- التشاور مع العمال وممثليهم .

كما تنص الاتفاقية على مسؤولية السلطة المختصة على إعداد خطط وإجراءات للطوارئ لحماية السكان والبيئة خارج موقع كل مؤسسة، أما التوصية فتقترح تبادل المعلومات بين منظمة العمل الدولية والمنظمات الحكومية الدولية والمنظمات الغير حكومية حول الحوادث الكبرى والخبرات المستفادة في الحوادث. السعودية الوحيدة في الدول العربية المصادقة على هذه الاتفاقية والبحرين قيد التصديق [17].

5- **الاتفاقية رقم 187 والمتعلقة بشأن الإطار الترويجي للصحة والسلامة المهنيتين: صدرت هذه الاتفاقية في 2006/05/31 ودخلت حيز التنفيذ في سنة 15/06/2006** : وتتكون هذه الاتفاقية من 6أجزاء و14 مادة؛ عرفت هذه الاتفاقية السياسة الوطنية بأنها السياسة الوطنية الخاصة بالصحة والسلامة المهنيتين وبيئة العمل وفقا للاتفاقية رقم 155؛ وكذلك النظام الوطني للصحة والسلامة المهنية بأنه الهيكل الأساسي الذي يوفر الإطار الرئيسي لتنفيذ السياسة الوطنية وبرامج السلامة والصحة المهنيتين، وتم إدراج ثقافة وطنية وقائية الصحة والسلامة المهنية لأول مرة في تاريخ اتفاقيات الصحة والسلامة المهنية وحدد مفهومها بأنه: ثقافة يكون فيها الحق في بيئة عمل آمنة وصحية محترما على جميع المستويات؛ ونصت هذه الاتفاقية أيضا على وجوب إجراء تحسينات على السلامة والصحة

---

[17] مشان عبد الكريم مرجع سابق،ص162.

المهنيتين عن طريق وضع سياسة وطنية ونظام وطني وبرنامج وطني من أجل تحقيق بيئة عمل آمنة وصحية؛ وبالنسبة للسياسة الوطنية: فقد دعت هذه الاتفاقية لتعزيز المبادئ الأساسية عن طريق تقييم والمخاطر والأخطار ومكافحتها،وبالنسبة للنظام الوطني: فقد نصت على أن يتكون من مجموع القوانين واللوائح الاتفاقيات وأن يشمل سلطة أو هيئة مسؤولة عن الصحة والسلامة المهنيتين، بالإضافة إلى وضع آليات لضمان الامتثال للقوانين واللوائح الوطنية بما في ذلك نظم التفتيش[18].

ومن خلال ما جاء في هذه الاتفاقيات نلاحظ أن منظمة العمل قامت بتنظيم الصحة والسلامة المهنية على كافة الأصعدة الدولية والوطنية وعلى مستوى المنشآت والعمال. وبالرغم من حجم القوانين وتغطيتها لأهم الجوانب المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية وبالرغم من وجود الأدوات والتدابير القانونية والتقنية الفعالة لمنع الحوادث والأمراض المهنية، فإن الجهود الوطنية لمعالجة مشكلات الصحة والسلامة المهنية غالبا ما تكون .وتعوق هذه الجهود أيضا الفارق الزمني الحتمي بين التغيرات في عالم مجزأة ونتيجة لذلك يكون تأثيرها أقل العمل أو الكشف عن الأخطار والمخاطر الجديدة، ووضع وتنفيذ الاستجابات المناسبة. وتحتاج الاستراتيجيات والأساليب التقليدية للوقاية والتحكم إلى تحديث جذري للاستجابة بفعالية للتغيرات السريعة والمستمرة في مكان العمل.

لإضافة إلى ذلك، هناك حاجة دائمة لتدريب أجيال جديدة من العمال لتحل محل المتقاعدين، ولذلك يجب تطوير آليات واستراتيجيات للحفاظ على السلامة والصحة المهنيتين في .وهذا مطلب أساسي لتحقيق واستدامة ظروف العمل مقدمة أولويات الأولويات الوطنية والمؤسسات اللائقة وبيئة عمل لائقة. ويمكن القيام بذلك عن طريق زيادة الوعي العام بأهمية السلامة والصحة المهنيتين في السياقات الاجتماعية والاقتصادية، وإدماجها كعنصر ذي أولوية في الخطط الوطنية وخطط الأعمال. من المهم أيضاً إشراك جميع الشركاء وأصحاب المصلحة الاجتماعيين في إطلاق واستدامة آليات التحسين لأنظمة الصحة والسلامة المهنية الوطنية. ويتمثل الهدف النهائي في أن يصبح تطبيق مبادئ حماية السلامة والصحة عن طريق الوقاية من المخاطر ومكافحتها جزءا لا يتجزأ من ثقافة العمل بل وفي جميع العمليات.

---

[18] حدادي نور الهدى، مخالفي أمينة، مرجع سابق، ص120/119.

ولكي ينجح تطوير الاستجابات المناسبة، يجب أن يستفيد من المجموعة الجماعية الاجتماعية والاقتصادية من المعارف والخبرات والممارسات الجيدة في هذا المجال وأن يكفل تحديث هذه المعارف ونشرها بكفاءة على الرغم من نظم المعلومات والتعليم. تحتاج استراتيجيات الإدارة الديناميكية إلى التطوير والتنفيذ لضمان تناسق جميع العناصر التي تشكل نظام وطني للسلامة والصحة المهنية وملاءتها وعملتها .[19]

المطلب الثاني: الاتفاقية العربية بشأن السلامة والصحة المهنية :

نصت الاتفاقية العربية رقم07لعام 7911 ،بشأن السالمة والصحة المهنية، الصادرة عن منظمة العمل العربية، على انه يجب أن تشمل التشريعات العربية الأحكام الخاصة بالسالمة والصحة المهنية في جميع مجالات العمل وقطاعاته، كما يجب أن تشمل أحكاما خاصة بالتأمين على العمال من حوادث العمل وأمراض المهنة [20]."والمقصود بالتأمين على العمال، هو ذلك النظام الذي يكفل للعمال حماية معينة ضد خطر معين، مثل التأمين من إصابات العمل، والتأمين من المرض وغيرها، فهو يسعى لحماية العامل من الخطر المؤمن من دون غيره [21].

وألزمت الدول العربية الموقعة عليها بوضع قواعد السالمة و الصحة المهنية ووضع آليات قانونية للتأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية في جميع النشاطات العمالية فقط دون الموظفين الإداريين . وعليه يجب أن تتضمن تلك القواعد كل ما يتعلق باختيار موقع المؤسسة وعملية الإنشاء والتشييد، بمعنى أن لا يكون موقع المؤسسة يشكل في حد ذاته خطرا على عمالها كما لو كان مجاورا لاماكن التلوث أو لاماكن وضع النفايات، بحيث ينبغي أن يكون الموقع الذي تشيد عليه مؤسسة العمل مهيئا وملائما لظروف صحية و آمنة، كما تشمل التدابير القانونية التي تضعها السلطات المختصة وتلزم بها أرباب العمل كل الأخطار التي يمكن أن تنشأ بسبب العمل أو تكون لها صلة به دون التمييز على أساس طبيعة النشاط أو مدة علاقة العمل وبغض النظر عن قطاع النشاط ، فالعبرة بالخطر وليس بطبيعة النشاط أو

---

[19] حدادي نور الهدى، مخالفي أمينة، مرجع سابق، ص120/119.

[20] انظر :المادة01، من الاتفاقية العربية رقم 07 بشأن السالمة والصحة المهنية السابقة الذكر.

[21] بوزيد خالد، مرجع سابق.ص240-256.

بمدته بحيث يستوجب الأمر أن يهدف تشريع كل دولة إلى وضع الشروط التقنية اللازمة لسلامة العمال من جميع الأخطار، ووضع مكان العمل ومحيطه وبيئته في المستوى الصحي المتعارف عليه علميا[22].

وقد أكدت على ضرورة تحقيق ظروف إنسانية للعمل الآمن، بما فيها حماية الإنسان العامل من الأضرار والأخطار الناشئة عن العمل واستخدام الآلات، وذلك بتدريب العمال وتأهيلهم، استخدام وسائل السالمة، بالإضافة إلى توفير وسائل الوقاية الشخصية، وتدريبهم على استخدامها.[23]، بواسطة عدة طرق تشمل حماية العمال من أخطار العمل والآلات و سائر الأضرار الصحية التي تنشأ بسبب العمل، وذلك لا يتأتى إلا بوضع اشتراطات فنية تقوم على تحديد الوسائل والآلات والمواد المستعملة في عملية الإنتاج وكيفيات استعمالها وسبل الوقاية منها وفحصها والتدريب على استعمالها وعلى استعمال وسائل السلامة وتوفير أدوات الوقاية الشخصية وفق ما تتطلبه طبيعة النشاط وما قد ينتج عنه من أخطار سواء أتعلق الأمر بحماية العمال أو حماية وسائل الإنتاج؛ كما يجب مراعاة الأشخاص المكلفين بالعمل بحيث يكون التلاؤم بين نوع العمل وظروفه من جهة وبين العمال من جهة أخرى، إذ يمكن أن يتحمل البالغ نشاطا ما في حين لا يمكن للقاصر تحمل تبعات ذلك، وكذلك الشأن في ظروف العمل التي تمنع بعض الأشخاص من القيام بالعمل الليلي أوفي درجة حرارة مرتفعة لظروف خاصة .

أما فيما يخص أجهزة السلامة والصحة المهنية فيجب على الدولة إنشاء هيئات مكلفة بالإشراف على جميع ظروف العمل التي تؤثر على سالمة العمال وصحتهم، ووضع الأسس والمعايير التي تحقق هذا الهدف والقيام بالتخطيط والتدريب وتوعية العمال وإعلامهم بالمخاطر وتعليمهم وتكوينهم حول الطرق الكفيلة بعملية الوقاية ؛ وكذلك ضرورة إجراء فحص طبي للأطفال، الذين سيتم تشغيلهم، للتحقق من مدى صحتهم وسالمتهم ومدى قدرتهم على أداء العمل المكلفين به، على أن يتم إعادة هذا الفحص[24].

كما يتعين إنشاء جهاز تفتيش يتمتع بالضبطية القضائية ومزود بمعدات القياس ولوازم ذلك للقيام برقابة مدى تنفيذ الهيئات المستخدمة للتدابير الوطنية في هذا الشأن وإشراكه في إعداد تدابير السياسة الوطنية في مجال سالمة العمال وصحتهم؛ كما ألزمت الدول الأعضاء بضرورة إنشاء لجنة

---

[22] المواد 03 و 04 من الاتفاقية العربية رقم 07 لعام 1977.بشأن السلامة والصحة المهنية ،مرجع سابق.

[23] المادة 05 من الاتفاقية العربية رقم 07 بشأن السالمة والصحة المهنية السابقة الذكر.

[24] المواد 07 ،11 ،12 و15 من الاتفاقية العربية رقم 07 بشأن السالمة والصحة المهنية السابقة الذكر.

عربية للسالمة والصحة المهنية تابعة لمنظمة العمل العربية ولجنة عليا مركزية في كل دولة ولجان على مستوى كل هيئة مستخدمة .

لم يكتف النص العربي بإتباع تدابير وقائية لحماية العمال من مخاطر العمل، بل ألزم حماية العمال عند توظيفهم بواسطة إجراء الفحص الطبي الأولي والدوري لغرض تحديد القدرات الصحية املائم للنشاط المراد القيام به داخل مكان العمل وكذا للمحافظة على لياقتهم وصحتهم؛ كما يجب على المستخدم توفير الإسعافات الأولية لعالج الحالات الطارئة وتوفير الخدمات الطبية، ويتعين عليه تسجيل حوادث العمل والأمراض المهنية في سجل خاص وإعلام الجهات المختصة بها [25]. وبالنظر إلى التقنيات المستعملة سواء في اكتشاف المخاطر والأمراض المهنية والآلات والوسائل المستعملة في ذلك أو في صناعة الوسائل والمعدات اللازمة للوقاية أو في مجال التصميم الهندسي لمنشأة العمل، كان لزاما على التشريع العربي أن ينبه إلى أهمية التدريب وكسب المعارف في مجال السالمة والصحة المهنية من أجل التعرف على أحدث وسائل الوقاية والطرق المستعملة في ذلك في المراكز والمعاهد الوطنية الخاصة بموضوع السلامة والصحة المهنية وأن تكون مادة علمية قائمة بذاتها[26] تدرس في برامج التعليم في الدراسات النظرية والتطبيقية [27].

الخاتمة:

ومن كل ما سبق عرضه نستنتج أن المواثيق والاتفاقيات الدولية والإقليمية التي اهتمت بالصحة والسلامة المهنية ، تبين لنا أن حق العمال في توفير ظروف عمل تكفل السلامة والصحة المهنية كان وما زال سيبقى أهم الحقوق، على الصعيد الدولي و الإقليمي، وهذا الاهتمام دفع إلى تكوين منظمات دولية وإقليمية تكرس اهتمامها بهذا الحق. وتقوم بمعالجة الحالات التي يتم فيها انتهاك هذا الحق.

التوصيات:

---

[25] المواد 08 ،09 و10 من الاتفاقية العربية رقم 07 بشأن السالمة والصحة المهنية السابقة الذكر.

[26] المواد 13 و15 من الاتفاقية العربية رقم 07 بشأن السالمة والصحة المهنية السابقة الذكر.

[27] بخة مهدي، مرجع سابق، ص135/134.

1- زيادة التوعية حول التأثير الإيجابي لخدمات الصحة والسلامة المهنية بين أصحاب العمل والعمال، ويمكن اعتماد عدة برامج، مثل المؤتمرات، وحملات التوعية الإعلامية، والكتيبات السهلة .يعتبر التلفزيون أداة إعلامية مهمة للتوعية، لكن لسوء الحظ لا يستعمل بفعالية لأغراض مفيدة حول الصحة والسلامة المهنية؛

2- إدراج الصحة والسلامة المهنية في البرامج المدرسية والجامعية يسمح للطلاب بمعرفة أهمية الحفاظ على صحة العمال وسلامتهم ويشجعهم على التخصص في هذا المجال.

3- إنشاء اختصاص حول الصحة والسلامة المهنية في الجامعات العربية، وتأمين فرص العمل المناسبة للمتخرجين في هذا المضمار. كما أن تدريب أصحاب العمل والعمال على الصحة والسلامة المهنية على المستوى الوطني يزيد من معارفهم وخبراتهم، ويخفف من المخاطر المهنية.

4- إجراء دراسات أبحاث حول الصحة والسلامة المهنية والتي تعتبر مهمة للغاية نتيجة سعيها وراء تأمين المعلومات العلمية والموثوق فيها للدول العربية.

5- على الدول تأسيس مراكز أبحاث خاصة لتحقيق التعاون المتعدد الاختصاصات بين الخبراء النفس - اجتماعيين، والعلماء السياسيين، والاقتصاديين، والخبراء في مختلف اختصاصات الصحة والسلامة المهنية، خطوة ضرورية للقيام ببرنامج للصحة والسلامة المهنية في كل بلد. كما أن التعاون الدولي الذي يساعد في تقدم وضع الصحة والسلامة المهنية مهم جداً.

قائمة المراجع:

أولا:الاتفاقيات الدولية:

1- الاتفاقية الدولية رقم 155 بشأن السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1981 ،.

2- الاتفاقية 161 بشأن خدمات الصحة المهنية1938/07/07، ودخلت حيز التنفيذ في سنة 1985/07/26.

3- اتفاقية الصحة والسالمة المهنية في البناء رقم 167 الصادرة بتاريخ 1988:

4- اتفاقية منع وقوع الحوادث الكبرى رقم 174 سنة 1991.

5- الاتفاقية رقم 187 والمتعلقة بشأن الإطار الترويجي للصحة والسلامة المهنيتين: صدرت هذه الاتفاقية في 2006/05/31 ودخلت حيز التنفيذ في سنة 15/06/2006.

6- الاتفاقية العربية رقم07 المتعلقة بالسالمة والصحة المهنية الصادرة عن منظمة العمل العربية المعتمدة بالإسكندرية سنة 1977.

ثانيا:الرسائل الجامعية:

1- جهل محمد، بيئة العمل والتزام السالمة والصحة المهنية في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق العلوم السياسية، جامعة وهران 2، 2018/2017.

ثالثا: المقالات.

1- خالدي محمد، قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية بالجزائر وفقاً لمعايير العمل الدولية، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، المجلد02، العدد02، جامعة الجلفة، 2016، ص200.

2- بوزيد خالد، الحق في ظروف عمل تطفل السلامة والصحة المهنية،مجلة القانون والعمل والتشغيل،المجلد04، العدد2019،02،جامعة مستغانيم،2019،

3- رميساء كحول، هشام بحوش، الوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسة العمومية الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد33 ،العدد 02، جوان 2022، جامعة قسنطينة.

4- حدادي نور الهدى، مخالفي أمينة، التطور التاريخي والقانوني لنظام الصحة والسلامة المهنية – دراسة تحليلية لمجموعة من القوانين الدولية والقوانين الجزائرية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية ، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، المجل06، العدد01، جانفي 2021 ،جامعة المسيلة،2021.

5- مشان عبد الكريم ،الاتفاقيات والتشريعات الخاصة بنظام الصحة والسالمة المهنية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية،العدد2018،11، جامعة المسيلة، 2018..

جامعة الجزائر 1 يوسف بن خده

كلية الحقوق

ملتقى وطني بتقنية التحاضر عن بعد الموسوم ب :

السلامة و الصحة في العمل واقع و تطلعات

يوم 20 أكتوبر

المتدخل

الاسم واللقب: حديبي سمير

الوظيفة: أستاذ جامعي الرتبة العلمية: أستاذ محاضر–ب تخصص علم االنفس

الهيئة المستخدمة: جامعة ملود معمري– تيزي وزو

رقم الهاتف: 0555197129 البريد الإلكتروني: khodjasam@Yahoo.fr

المحور الأول :السلامة و الصحة في إطار التشريعات الوطنية و الدولية

عنوان المداخلة : أهمية قانون العمل ودور مفتشية العمل في تحقيق السلامة و الصحة المهنية في العمل

ملخص المداخلة:

لقد أصبحت الحماية المهنية و الجسدية للعمال تشكل حجر الزاوية في اغلب التشريعات العمالية وهي تسعى للحفاظ على سلامة وصحة ا لعامل و الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية بالدرجة الأولى، خاصة مع وانتشار الصناعات الحديثة و اعتمادها الواسع على الآلة وتطور تقنيات الإنتاج بحيث، أصبحت حوادث العمل و الأمراض المهنية من بين قواعد النظام العام في العمل ، و عليه تزايد اهتمام الدولة أكثر بهده المخاطر التي يمكن أن تهدد سلامة وصحة العامل أثناء العمل أو بموجبه ، وذلك من خلال إجراءات والتزامات يفرضها قانون العمل بصفة عامة على العمال، مع إتباعها عن طريق تدخل مؤسسة رسمية تابعة للدولة تتمثل في مفتشية العمل، فما هو دورها في السلامة و الصحة المهنية داخل المؤسسات المستخدمة؟. في هذا السياق تهدف هذه الورقية البحثية إلى الإجابة على هذا السؤال بتناول دور مفتشية العمل من خلال التشريعات العمالية للحفاظ على السلامة والصحة المهنية للعمال في الوسط المهني

الكلمات الدالة: مفتشية العمل، قانون العمل، العمل،الصحة المهنية، الإجراءات الوقائية.

Résumé

La protection physique et professionnelle des travailleurs est devenue la pierre angulaire de la plupart des législations du travail. Elle vise essentiellement à préserver la sécurité et la santé du travailleur, ceci par la prévention contre les accidents et les maladies professionnelles, surtout avec l'expansion de la mécanisation des industries modernes. L'état algérien devient dans l'obligation d'accorder plus d'attention à ces risques qui pourraient menacer la vie des travailleurs en imposant des règles de travail via le code de travail des organismes institutionnels représentés par les inspections du travail. La question qui se pose, quel est le rôle de l'inspections de travail en matière de sécurité et de santé au travail dans les entreprises économiques ? Dans ce contexte, que ce document vise à répondre à cette question en abordant le rôle de l'inspection du travail à travers la législation du travail pour maintenir la sécurité et la santé au travail des travailleurs en milieu de travail.

Mots-clés : inspection du travail, droit du travail, travail, santé au travail, mesures préventives

مقدمة :

مع الانتشار الواسع لاستخدامات التكنولوجية الحديثة ونوعية المواد الكيمائية المستعملة في عملية التصنيع، أصبح موضوع السلامة و الصحة المهنية محل اهتمام الكثير من المهتمين و المتخصصين بموضوع العمل و العمال بصفة خاصة، بحيث أن الاهتمام بقضايا العمل والطبقة العاملة كان انطلاق من علاقتها بالحياة الاقتصادية والاجتماعية في الدولة الحديثة خاصة مع الانتشار الواسع للصناعة لذلك أصبحت الحماية المهنية للعامل من بين أهم الأهداف الاجتماعية التي تسعى إلى تحقيقها العديد من الاتفاقيات الدولية و إعطاء لها أهمية بالغة في تشريعات العمل بصفة عامة ، حيث كان ظهور هذه التشريعات تتويجا للنضال والصراعات التي قامت بها الطبقات العمالية خصوصا بعد الثورة الصناعية،التي تعتبر كنقطة انطلاق لتاريخ التشريعات العمالية وذلك بسب ما تولد عنها من مشاكل صناعية معقدة مست مختلف النظم الاجتماعية والاقتصادي والسياسية كذلك،هذا إلى جانب التدخل المتزايد للدولة في المجال الاقتصادي والاجتماعي وغيرها من العوامل التي ساهمت في بروز ما يعرف بقانون العمل الحديث، باعتباره قانون يضمن الحماية المهنية والاجتماعية للعامل حتى بعد انتهاء مساره المهني وإحالته على التقاعد.

إلا أن النصوص التشريعية العائدة لحمايته أثناء قيامه بالعمل نظير الأحكام الخاصة، بساعات العمل والأجور، الوقاية والصحة المهنية واستخدام بعض الفئات منهم كالأطفال والنساء، كان غير كافي لوضعه موضع التنفيذ ما لم تكن هناك مؤسسات حكومية رسمية تابعة للدولة تسهر على مراقبة مدى تطبيق مختلف هذه القوانين وأحكامه، وهوما أدى إلى ظهور تفتيش العمل في عدد من الدول الأوربية وانتشاره فما بعد خاصة بعد

قيام الثورة الصناعية في أوربا،[1] فقد اهتمت الكثير من دول العالم بإنشاء أجهزة تفتيش العمل تابعة لها وأعدت لهذا الغرض التشريعات التي تنظم الهياكل العامة لهذا الجهاز والإدارة التي تسير أعماله ووسائل وأساليب العمل المتبعة فيه مع رصد مختلف المتطلبات البشرية من إطارات إدارية وتقنية لتحقيق أهداف هذه المؤسسة الرقابية.

والجزائر على غرار بقية هذه الدول سعت هي الأخرى إلى إعطاء هذه الهيئة كل الصلاحيات والإمكانيات حفاظا منها على استقرار علاقات العمل داخل المؤسسات وإعطاء أهمية خاصة لحماية العامل ، ما جعل المشرع الجزائري كغيره من المهتمين بمجال علاقات العمل و التشريعات العمالية يتخذ مجموعة من الإجراءات الوقائية قصد حماية العامل أكثر في أماكن العمل و بالتالي المحافظة على المؤسسات المستخدمة كذلك، تماشيا مع مختلف التغيرات والتطورات التي تشهدها الساحة الوطنية في عدة جوانب من تعددية نقابية وبروز الاستثمارات الوطنية والأجنبية بظهور القطاع الخاص وتوسع رقعة تشريعات العمل الوطنية.[2]

من هذا المنطلق وعلى اعتبار أن المؤسسة التفتيشية ذات أبعاد متعددة تساهم إلى حد كبير في تنشيط وإنعاش الحياة الاقتصادية والاجتماعية ، إلى جانب الأهمية القصوى التي يحضا بها موضوع الصحة و السلامة المهنية و الأمراض المهنية خصوصا . سنحاول من خلال هذه الدراسة تبيان الدور الأساسي الذي تلعبوه مفتشية العمل في تحقيق و تطبيق الإجراءات الوقائية للتقليل من حوادث العمل و الحفاظ على السلامة و الصحة المهنية للعامل.

1- مفهوم العمل ومراحل تطوره:

اختلف مفهوم العمل عبر العصور والنظرة له تدريجيا من حيث الأهمية والقيمة التي يكتسبها، بحيث أخذ عدة صور وأشكال عبر الحضارات المختلفة، فكانت نشأة فكرة العمل مع نشوء وتطور الإنسان من حيث طريقة العيش، فالعمل كممارسة وعلاقة مع الطبيعة ظاهرة قديمة موجودة في كل المجتمعات كظاهرة إنسانية واجتماعية شاملة على حد تعبير عالم الاجتماع والأنثروبولوجيا "مرسال موس"، وذات أبعاد متعددة منها البيولوجية، المتمثل فيما يبذله الإنسان من طاقة جسدية عند ممارسته للعمل، ومنها النفسية ذات الصلة الوثيقة بشخصية العامل ومختلف انفعالاته الكامنة والظاهرة بتفاعلها مع مكان العمل ومحيطه، ومنها الاجتماعية ذات الصلة بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تنسج بين الأفراد الموجودين داخل مجالات العمل[3]، دون إهمال البعد والقيمة الاقتصادية له في إشباع مختلف حاجاته، إذ أن الإنسان كحيوان اجتماعي منشغل أساسا بالعمل، وهو

1- Bit: **L'inspection de travail (Manuel d'éducation ouvrière)** ,[1]er édition Genève, 1986, p 01.

2- علي فيصل: **تفتيش العمل ودورة في كفالة وانقاذ تشريعات العمل**، الطبعة الأولى، مملكة البحرين، 2014، ص 15.

[3]- عائشة الثابت، النوع وعلم الاجتماع العمل والمؤسسة، منظمة المرأة العربية، القاهرة، مصر، 2011، ص 15

يمثل قاسم مشترك وشرط لكل حياة اجتماعية[1]، فقد عرفه كارل ماركس، والذي يعتبر من أبرز العلماء الذين عالجوا موضوع العمل، بأنه قبل كل شيء عقد قائم بين الإنسان والطبيعة، ويعرفه كذلك بأنه صراع اجتماعي، في حين يرى إميل دوركايم أن العمل هو تماسك عضوي فكل القوى التي يملكها الإنسان من جسدية وفكرية يستغلها من أجل تقديم منفعة معينة، أما حسب ابن خلدون فإن العمل هو مصدر القيم والمنافع الاقتصادية والحرفية والصناعية[2]، وعليه فقد عرف العمل بعدة تعريفات اختلفت باختلاف الاتجاهات الفكرية، والمدارس الفكرية، والمؤلفين بغض النظر عن عامل الزمان والمكان، لكن ورغم ذلك يبقى أهم ما يستحق التأكيد عليه في تعريف العمل هو اعتباره بالدرجة الأولى جهدا يتم بذله في إطار ممارسة نشاط معين[3]، فأغلب الدراسات التي تناولت ظاهرة العمل تجمع على أن تطورها تاريخيا مر عبر عدة مراحل انطلاقا من العصور القديمة ضمن المجتمع الزراعي البسيط، ثم مرحلة القرون الوسطى ضمن نظام الطوائف الحرفية، والتي استهدف وجودها حماية مصالحها عبر تبرير تنظيم العمل والحرف المهنية إلى غاية ظهور نظام عمل جديد بعد الثورة الصناعية ونشوء قانون العمل فيما بعد بتدخل الدولة عن طريق إصدار مختلف التشريعات القانونية وتجسيد فكرة علاقات العمل. بحيث تميزت كل مرحلة بعدة خصائص وعوامل ساهمت في تطوير العمل من حيث الوسائل والقيمة التي يكتسبها دون إهمال تأثيرات الأنظمة الدنية والإسلامية التي لعبت دور أساسي في ذلك خلال مختلف المراحل.

يمكن القول عموما أن ظاهرة العمل شهدت على مدى تطور التاريخ البشري جملة من التحولات الهيكلية من فترة زمنية إلى أخرى لعل أهمها تحول الاقتصاد البشري من الارتكاز على العمل الزراعي وتربية الماشية في المجتمعات التقليدية إلى العمل الصناعي الذي أصبح قوام المجتمعات الحديثة،[4] كما عرفت الصناعة بدورها تحولات كبيرة لاسيما في العقود الأخيرة من هذا القرن أين تغيرت طبيعة العمل الصناعي وتغير نمط الحيات الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات الحديثة، إذ أن التقدم التقني للقرن العشرين أحدث تحولات جذرية في الاقتصاد العالمي بنشوء اقتصاد المعرفة أو ما يسمى بالاقتصاد الرقمي.

---

[1]– جورج فيردمان، بيار نافيل: **رسالة في سوسيولوجيا العمل**، تر: يولاند عمانوئيل، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 1، الجزء الأول، 1985، ص 11

[2]– عبد المجيد لبصير: موسوعة علم الاجتماع، دار الهدى، الجزائر، 2010، ص 314

[3]– عائشة الثابت، مرجع سابق، ص 18

[4]– نفس المرجع، ص 19

2- مفهوم الوقاية المهنية:

المعروف أن موضوع الوقاية المهنية حديث نسبيا في التراث السوسيولوجي والدراسات الحديثة المهتمة بعالم الشغل وقضايا الطبقات العمالية وحتى في مجال تشريعات العمل نفسها فمفهوم الوقاية المهنية لم يكتمل في شكله المعاصر إلا مؤخرا بحيث كان هذا الموضوع يعالج من خلال جوانب متفرقة ، لكن بعد الحرب العالمية الثانية و مع بداية انتشار الصناعات الحديثة وبروز القطاع الصناعي الخاص، أصبحت جهود الدولة و المشرعين فيها تتجه بالدرجة الأولى نحو تنمية و تطوير و حماية القوى العاملة من الأخطار الصناعية كحوادث العمل و الأمراض المهنية.

إذ يشير مفهوم الوقاية المهنية اصطلاحا إلى عمل صحي، معين الغرض منه تفادي ظهور أو تفاقم مشكل صحي و ذلك باستخدام تدابير في متناول الحماية أو الضرر، بحيث تتضمن هذه الأخيرة كل الإجراءات الوقائية التي تهدف إلى خفض نسبة وحدة الأمراض أو بشكل اعم المشاكل الصحية و منعها قبل وقوعها[1]،

يعرفها كذلك الأستاذ "رشاد احمد عبد اللطيف، على أنها اتخاذ مجموعة من الإجراءات معتمدة على أسلوب التخطيط العلمي لمواجهة مشكلة متوقعة أو مواجهة مضاعفات مشكلة وقعت فعلا، يكون الهدف هو الحيلولة بشكل كامل أو جزئي دون حدوث المشكل الذي لم يقع أو مواجهة المضاعفات التي حدثت أو كليهما معا[2]. مع الإشارة إلى أن الهدف الأساسي من هذه العمليات الخاصة بالوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية ناتج عن البعد الإنساني بالدرجة الأولى ، الذي يهدف إلى الحفاظ على صحة و سلامة العامل في آماكن العمل أثناء أداء عمله و الحفاظ على استمرار الأسرة التي يرعاها كذلك، يضاف إلى كل هذا سعي المؤسسات المستخدمة لتخفيض التكاليف الناتجة عن الأضرار المهنية للعامل و ما قد يقع على المؤسسة نفسها من انعكاسات سواء المادية أو الفنية المترتبة عن غياب العامل لوقت معين أو ابدي نتيجة الأمراض المهنية أو حوادث العمل.

إذن يمكن القول و بصفة عامة آن الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية تتمثل أساسا في تلك الإجراءات الوقائية التي تتخذها المؤسسات المستخدمة، والتي يقرها تشريع العمل ويراقبها مفتش العمل قصد الحفاظ على صحة و سلامة العمال وخلق بيئة عمل مناسبة ومريحة لأداء مهام العمال بصفة خاصة و نشاط المؤسسات المستخدمة بصفة عامة.

3- تعريف قانون العمل:

---

[1] جمال منجل، الوقاية المهنية، مركز الكتاب الاكاديمي،عمان، الاردن، 2017،ص 08

[2] نفس المرجع، ص،09

عرف هذا الفرع القانوني بعدة تسميات مختلفة مثل القانون الصناعي بداية ظهوره وذلك لارتباطه بمجال القطاع الصناعي أكثر في المراحل الأولى للثورة الصناعية، ثم القانون الاجتماعي، وغيرها من التسميات بما فيها القانون العمالي، بحيث أن الاختلاف في التسميات أدى إلى اختلاف في النظرة إلى أهمية ودور ومهمة هذا القانون لدى كلا من فقهاء القانون الرأسماليين والاشتراكيين[1]. ففي الفقه الرأسمالي يعتبر هذا القانون مجموعة من القواعد القانونية والتنظيمية التي تضبط وتنظم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل في ظل حرية التعاقد وتحمي المصالح والحقوق المكتسبة لكل منها قصد التخفيف من شدة الصراع القائم بين مصالحهما المتناقضة من أجل ضمان نوع من التوازن والتعايش السلمي بين العمال، وأصحاب العمل من جهة، والمصالح المتناقضة لكل منهما من جهة ثانية بما يحقق المصلحة العامة للمجتمع.

أما في الفقه الاشتراكي فإنه يعبر عن تحديد وتنظيم حقوق والتزامات العامل ضمن مجموعة الطبقة العاملة كلها، باعتبار أن مصلحة هذه الأخيرة هي التي تحدد مصلحة الأول (أي العامل)، بمعنى أن الدفاع عن حقوق العامل إنما يتم بما يتلاءم وحقوق المجموعة العمالية ككل[2]، وبالرغم من وجهات النظر المتناقضة فإن هناك اتجاه عام في الفقه فيما يتعلق بتعريف قانون العمل يتلخص فيما يلي: أن قانون العمل عبارة عن مجموعة القواعد القانونية التي تحكم وتنظم الروابط بين طرفي علاقة العمل الناشئة عن العمل التابع للعمال المأجورين[3]، وهو التعريف التقليدي الذي يقع فقط على القواعد التشريعية على العمال المأجورين أثناء الفترة التي تغطيها علاقة العمل. في الوقت الذي نجد فيه أن محتوى قانون العمل قد توسع أكثر بمرور الزمن ليشمل النصوص التنظيمية، والاتفاقات الجماعية، والنظم الداخلية للعمل، وهذا التوسع جاء نتيجة عدة أسباب وتطورات سوف نتطرق إليها لاحقا بحيث نجد أن هذا التوسع شمل أيضا نطاق التطبيق الزمني، إذ تجاوز مرحلة سريان علاقة العمل لينظم حياة العامل حتى بعد انتهاء هذه العلاقة، وهو ما يفسر سبب ظهور قوانين الحماية والضمان الاجتماعي للوقاية من مختلف المخاطر والأوضاع الصعبة التي قد يواجهها العامل أو أحد أفراد عائلته حتى في غيابه أي بعد وفاته وذلك بطبيعة الحال بالنسبة للمتزوجين والذين لهم عائلة، ففي الحقيقة هناك

---

[1]– رابح توايحية، قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية،دار الهدى،الجزائر،2012 ص، 21.

[2]– نفس المرجع، ص، 22.

[3]– أحمية سليمان: **قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري**، علاقات العمل الفردية، الجزء الأول، طبعة خاصة، الجزائر، 2003، ص 10.

عدة تعاريف مختلفة تختلف باختلاف المختص فيها ومن حيث الزمان والمكان كذلك حسب ما أشار إليه المؤلف رابح تويحية في كتابه قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية[1].

من خلال مختلف التعريفات السابقة نجد أن التعريف الذي قدمه أحمية سليمان هو التعريف الأنسب لقانون العمل الحديث، والذي يشير فيه إلى أنه مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقات القائمة بين كل من العمال والمؤسسات المستخدمة، وما يترتب عنها من حقوق والتزامات ومراكز قانونية للطرفين،[2] وأمام هذا يمكن تبني هذا المفهوم كتعريف إجرائي لقانون العمل، فانطلاقا مما سبق عرضه يمكن هنا تحديد محتوى والأسس التي يقوم عليها قانون العمل الحديث فيما يلي:

* من حيث محتوى النصوص فإنه يتضمن مجموعة من القواعد التشريعية والتنظيمية إلى جانب الأحكام التي يقررها العمال وأصحاب العمل ضمن اتفاقيات العمل الجماعية ونظم العمل الداخلية، باعتبارها من أهم المصادر المهنية لقانون العمل، ومن القواعد التي كثيرا ما يلجأ إليها القضاة عند النظر في منازعات العمل سوءا الفردية أو الجماعية منها.

* من حيث مجال التطبيق فإنه يطبق على مختلف العمال أينما كانوا في القطاع الصناعي أو التجاري وغيرها من القطاعات إلا ما استثنى منها بنص صريح مثل قطاع الوظيفة العامة أو القضاء، وهو ما سوف نتطرق إليه بشيء من التفصيل لاحقا لخصوصية بعض القطاعات.

* من حيث الجوانب التي ينظمها، فإنه يمتد إلى كل ما له علاقة بالعمل والعمال في حياتهم المهنية أو الاجتماعية العامة مثل، تنظيم النشاط، الحماية، الضمان الاجتماعي، التقاعد وغيرها من الحالات التي قد تمر على العامل أثناء أو بعد حياته المهنية.

4- تعريف مفتشية العمل:

يعرف تفتيش العمل بأنه تلك الإجراءات التي تقوم بها الأجهزة الرقابية في الوزارة المعينة بشؤون العمل لمراقبة شروط وظروف العمل لضمان تطبيق تشريعات العمل النافذة المتعلقة بها وتوفير الحماية للعمال أثناء أدائهم لعملهم.[3]

---

[1]- رابح توايحية، مرجع سابق، ص 23

[2]- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الفردية، مرجع سابق، ص 10

3- نفس المرجع، ص 28.

وفي أرشيف المنظمة الدولية للعمل، يعتبر تفتيش العمل جزء أساسي من نظام إدارة العمل، يسعى لضمان تطبيق الأحكام المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء أداء النشاط وتزويد العمال وأصحاب العمل بالمعلومات التقنية الخاصة بوسائل تطبيق الأحكام القانونية،[1] هذا مع الإشارة إلى أن المعايير الدولية والعربية لا تلزم الأخذ بنمط أحادية أو تعدد جهاز أو أجهزة تفتيش العمل وإنما تترك ذلك للاختيار الوطني للدول في ظل ظروفها وإمكاناتها.[2]

أما في القانون الجزائري فإن مفتشية العمل تختص بمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال وتقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والقرارات التحكمية، ومساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد العقود الجماعية في العمل.[3]

في حين يعرفها الاتحاد العام للعمال الجزائريين "بأنها جهاز حكومي يعمل على مراقبة تطبيق قانون العمل،فهي العمود الفقري لإدارة العمل، وكذا استراتيجية تتشابك فيها كل جوانب التنمية الوطنية وتهتم بكل الفئات الاجتماعية، العمال وأصحاب العمل"[4] ونشير إلى أن الوظيفة الرئيسية لنظام التفتيش كما جاء في التوصية رقم 20 لعام 1923 (أول وثيقة أصدرها مؤتمر العمل الدولي بشأن تفتيش العمل)، هي إنفاذ القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء عملهم، ويجوز أن يكلف المفتش بمهام إضافية ،حسب العادات والتقاليد السائدة في كل بلد على ألا تتعارض مع وظائفه الرئيسية وأن تكون وثيقة الصلة بالهدف الرامي، إلى ضمان حماية صحة وسلامة العمال، وألا تضعف السلطة والنزاهة اللازمتين لهذه المهمة.[5]

على كل فإن المتتبع لتاريخ تفتيش العمل في الدول العربية والمهتم بتطوره سيجد أن الجزائر تعتبر من بين البلدان الأوائل والسباقة في إعطاء أهمية أكثر لهذا الموضوع. إذ يتضح ذلك أكثر من كون أن تشريعات العمل في الدول الأعضاء بالمنظمة العربية للعمل قد تضمنت فصولا خاصة بتفتيش العمل وفي حالات أخرى في بعض مواده فقط. كمصر والمغرب، وذلك عكس الجزائر التي نجد أنها وضعت نظام تشريعي أساسي وكلي لنظام التفتيش، حيث صدر قانون مستقل يتعلق بمفتشية العمل 90.03 يتناول مختلف مهام مفتشية العمل

1- المادة 02 من الاتفاقية رقم 81 بشأن **تفتيش العمل** 1974.

2- Auvergno (p), hamdan (L), boulenouar (m): **Revue algérienne des sciènes géridique économique et politique** V. XXXv, N 4, 1997, p 1258.

3- Fodil Chabli: **Manuel de fonctionnaire**, Palais du livre, Alger,2002, p245.

4- المؤتمر التاسع، **للاتحاد العام للعمال الجزائري**، طباعة الثورة الإفريقية، ص 28.

5- وسيلة شابو:**القانون الدولي للعمل**، دار هومة، الجزائر، 2015 ، ص 112.

واختصاصاتها، وصلاحيات مفتش العمل وواجباته، وحمايته كذلك،[1] ففي هذا الإطار وقصد تكيف المنظمة التشريعية لمختلف التحولات الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية منها طلبت الجزائر عام 1986م من المكتب الدولي للعمل المساعدة لتطوير وتجديد فانون العمل بما يتماشى والمتطلبات الاجتماعية والاقتصادية للبلاد.[2]

فعرفت بذلك مفتشية العمل عدة تحولات وخصوصيات من حيث التنظيم، الاختصاص، الصلاحيات والسلطات، وذلك على ضوء إصلاحات دستور فيفري 1989م،[3] أين تم إعادة النظر في مهام مفتشية العمل وصلاحياتها، بعدما عرفت عدة مراحل كانت نشاطات العمل فيها تمارس من خلال عدة إدارات وقطاعات وزارية كل حسب اختصاصها،[4] مما اثر على نشاطاتها وميزتها بمجموعة من الصعوبات والعراقيل، هذه النقائص وغيرها ربما هي التي جعلت المنظمة الدولية للعمل تقول في احد تقاريرها، انه في الجزائر لا توجد مفتشية عمل واحدة بل تعدد المفتشيات[5].

لكن ونتيجة مختلف المجهودات السلطات المختصة عرفت هذه المؤسسة فيما بعد عدة تحولات شملت إعادة النظر في مختلف الهياكل التابعة لها إلى جانب تحديث وعصرنة كل فروعها بما يتماشى ومستجدات عالم الشغل، فالأمر إذا متعلق بسعي الدولة الجزائرية لعصرنة مصالح مفتشية العمل، بحيث وخلال زيارة ممثل إدارة مفتشية العمل لدى مكتب العمل الدولي للجزائر تقدم هذا الأخير برسالة شكر إلى السيد وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي تضمنت تقدير تقييمي تجاه القطاع والتي من خلالها أكد بان البعثة لاحظت بارتياح كبير الاستثمارات الهامة لتحسين ظروف العمل من خلال بناء مقرات جديدة سواء في ولاية الجزائر أوفي الولايات الأخرى مع تخصيص سيارات جديدة لمفتشي العمل خصوصاً في المناطق الصحراوية والنائية، ذلك في انتظار استكمال العملية على مستوى كامل التراب الوطني ومنح نظام تعويضي لهذا السلك الرقابي، ليختتم في الأخير بان هذه المجهودات تعبر عن إرادة سياسية على أعلى مستوى ووعي واضح بأهمية أعمال التفتيش في تعزيز الحكم الراشد وهي جهود تستحق الثناء والتعريف بها، كما أنها تعتبر بدون شك مصدر الهام للكثير من البلدان.[6]

---

1 – تقرير المؤتمر العمل العربي لمنظمة العمل العربي. الدورة 41 القاهرة . مصر . سبتمبر . 2014 . ص 17.

2- Kahlal (K): **l application des conventions internationales du travail en France et dans les pays du Maghreb**, note de synthèse, Université, Claude Bernard, Lyon1, Paris ,1992, p 33.

3 Akkache (A): **l'autonomie des entreprises, revue algérienne du travail numéro spécial** ,INT, Alger, 1998, p 23.

4- Belloula (t): **droit du travail** , imprimerie dahleb , Alger , 1994, P 49.

5- Association nationale des inspecteurs du travail, **Rapport sur l inspection du travail**, Alger 1992, p 02.

6– نشرة مفتشية العمل، العدد 23، جوان 2010، ص 05.

4-1- صلاحيات مفتش العمل: حتى يتمكن مفتش العمل من أداء المهام الموكلة له فقد نصت اتفاقيات العمل الدولية والعربية وحتى الوطنية منها، على ضرورة منح مفتش العمل العديد من المزايا والسلطات، تساعده على أداء واجباته ومهامه بفعالية، حيث نجد في هذا المجال، أن المشرع الجزائري قد منح لجهاز تفتيش العمل صلاحيات التفتيش داخل أماكن العمل التي يشتغل فيها عمالا أجراء أو المتمهنين وذلك سواء كانوا ذكور أو إناث . هذا مع استثناء بعض المؤسسات الاستراتيجية لضرورة الدفاع أو الأمن الوطني والتي تستدعي منع دخول الأجانب إليها.[1]

فيمارس بذلك مفتش العمل، وفي إطار إجراءات التفتيش والتحقيق مجموعة من السلطات والصلاحيات والتي يمكن إيجازها فيما يلي:

- يملك مفتش العمل سلطة زيارة ودخول أماكن العمل، والدخول إلى المؤسسة المستخدمة التي تدخل في مجال اختصاصهم ودون سابق إخطار بذلك، مع ضرورة مرافقة المستخدم أو ممثلي العمال للمفتشين أثناء الزيارات الميدانية.
- لمفتش العمل كذلك سلطة استجواب صاحب العمل أو العمال، مراقبة المواد المستعملة في المؤسسة، والعمل على الاستعانة بالفنين والمتخصصين في حالة الحاجة لذلك.
- حق الاطلاع على الوثائق والدفاتر ومراقبتها، مع مراقبة الملصقات والإعلانات، كما له سلطة التحقيق في أسباب الحوادث والأمراض المهنية.
- لمفتش العمل صفة الضبطية القضائية ويدخل في إطارها سلطة تقديم الملاحظات والاعذارات، تحرير محاضر المخالفات وتحريك الدعوة القضائية.
- يتمتع فوق كل هذا مفتش العمل بالحماية القانونية في عمله، مع ضرورة تقديم يد المساعدة له حسب الحاجة لذلك لتسهيل أعمالهم، ومنحهم استقلالية في العمل قصد ضمان فاعلية جهاز التفتيش.

4- 2-واجبات مفتش العمل: هناك مجموعة من الوجبات التي يلتزم بها مفتشي العمل من اجل ضمان أداء عملهم، في مراقبة تنفيذ قانون العمل، وذلك سواء في المستويات الدولية أو العربية، وحتى في التشريعات الوطنية. بحيث أن مهمة التفتيش وبحكم مختلف الصلاحيات والسلطات المخولة لهم تتيح الدخول لاماكن العمل والاطلاع على أدق التفاصيل المتعلقة بالعملية الإنتاجية أو القائمين عليها . كل هذه الحقوق وغيرها التي

1- العدد 33 من **قانون العمل** ، المادة الثانية من الأمر رقم: 75.

اعترفت بها قوانين وأنظمة العمل لمفتشي العمل، من شأنها معايشة مفتشي العمل أوضاع هذه المؤسسات التي يرقبنها.[1]

وعليه وتماشيا مع هذه الحقوق والصلاحيات، وخوفا من سوء استعمالها بشكل غير سليم قررت مختلف التشريعات العمالية مجموعة من الواجبات على عاتق مفتشي العمل، قصد إحداث نوع من التوازن بين السلطات والواجبات، ويدخل في هذه الوجبات، حلف اليمين بأداء العمل بأمانة وإخلاص، حمل بطاقة تثبت تمتعه بصفة مأمور الضبط القضائي، بالإضافة إلى ضرورة الحفاظ على سرية الشكاوي والتبليغات التي يتلقاها، مع عدم إفشاء أسرار المهنة لكل مؤسسة.

4-3- طرق التفتيش:

المقصود هنا بطرق التفتيش هو أنواع الزيارات الميدانية التي يقوم بها مفتشو العمل وتبيان كيفية ممارسة صلاحياته في ميدان العمل،. فقد اشرنا سابقا إلى مجموعة من الصلاحيات والسلطات التي يتمتع بها مفتش العمل في ممارسة مختلف الوظائف التي أوكلت إليه بموجب مختلف التشريعات الوطنية والدولية منها، فالتنظيم المسبق لجهاز تفتيش العمل، يهدف أولا إلى إبراز الأعمال التي ينبغي اتخاذها من قبل كل مفتش أثناء مباشرة الزيارات التفتيشية، هذه الأخيرة التي يقوم بها لكافة مواقع العمل التي تدخل في اختصاصه وصلاحياته، تتم بناء على توجيه من قبل الإدارة المختصة عن التفتيش، بحيث يتم وضع برامج مسبقة لذلك ووفقا لسياسة التفتيش المركزية واللامركزية، مع إعطاء مفتش العمل الحرية في تنفيذ بعض الجوانب الخاصة ببرامج العمل، وذلك تبعا للمؤسسات والظروف السائدة فيها، فإذا كانت وظائف التفتيش تتراوح عادة بين ثلاث وظائف، فإن عملية المراقبة تتم كذلك على ثلاث مراحل.[2]

بحيث تترجم الخطة العامة التي يقررها المفتش لنفسه عملية التفتيش انطلاقا من عملية المراقبة لمختلف المنشآت قبل الاستعمال، وهي ما يسمى بالمراقبة المسبقة التي تتم قبل فتح كل مؤسسة أو مشروع، بحيث يجب هنا التصريح المسبق بذلك قصد مباشرة التحقيق بعد الإجراءات الخاصة بحفظ الصحة والآمن، معرفة عدد العمال، وكل الأمور التي الخاصة بوظائف العمل التي يهتم بها جهاز التفتيش، وإنشاء سجل خاص بها لمتابعة العمل فيها ضمن المراقبة أثناء الاستعمال . هذه المرحلة تكون فيها مجموعة من العمليات الرقابية بمساعدة تقنين في الميدان أو مختصين، وذلك حسب الحالات والحاجة إليه، التي تطلبها عملية تفتيش كل مؤسسة تبعا لطبيعة النشاط الممارس فيها . بحيث تكون مراقبة الإجراءات الخاصة بحفظ الصحة والأمن تأخذ

1- إلياس يوسف: **تفتيش العمل في الدول العربية بين أزمات الحاضر وتحديات المستقبل**، المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل، تونس، 2012، ص 243.

2- **مجلة المرشد**، المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية، الجزائر، 1988، ص 21.

الجزء الكبير من الوقت المخصص لعملية التفتيش فيها[1]، لتأتي فيما بعد عملية المراقبة الخاصة بعد وقوع حوادث العمل، اين تقوم هذه الأخيرة على أساس تحقيق فوري ومعمق.

إذن هذه هي مختلف التدابير المتبعة في مباشرة عملية التفتيش في كل مؤسسة أو مشروع، قبل الإنشاء وبعد مباشرة العمل فيها. إلا انه عادة وفي الحالات العادية تتم عملية المراقبة في شكل ثلاث أنواع من الزيارات بشكل دوري ومنظم، ملتزما في ذلك وكما اشرنا إليه سابقا بمجموعة من القواعد والشروط، قصد تحقيق الأهداف المطلوبة من غاية إنشاء جهاز التفتيش بصفة عامة، وتأسيسا على ذلك يمكن الإشارة إلى هذه الأنواع فيما يلي:

أ- **التفتيش الدوري:** (الزيارات الروتينية) هذا النوع من التفتيش يتم عادة مرة واحدة على الأقل كل سنة في حدود الخطة التي توضع في كل جهاز تفتيش، ولا تتم زيارته مرة ثانية خلال نفس العام، إلا في حالات ورود شكوى تتضمن معلومات وأدلة لا تتحمل التأجيل، وتتطلب المراقبة والتفقد مرة أخرى، أومن أجل إتمام وتغطية جميع المهام والمنشات الواقعة في اختصاص المكتب . مع الإشارة إلى أن هذه الزيارات مهما كان نوعها تكون بمساعدة خبراء أو أخصائيين عندما يتطلب الأمر ذلك.

ب- **إعادة التفتيش:** (الزيارة التتبعية) تهدف هذه الزيارات إلى إعادة التفتيش على المنشآت التي تمت مراقبتها من قبل قصد التأكد من تسوية المخالفات التي سبق اكتشافها خلال الزيارات الدورية ، ويجب على المفتش في هذه الحالة إعادة الزيارة لنفس الموقع بعد انقضاء المهلة الممنوحة للتحقيق من إزالة وتسوية المخالفات من عدمها، وذلك باتخاذ الإجراءات المنصوص عليها حسب التشريع المعمول به.

ج- **التفتيش الانتقائي:** (أو بناء على شكوى أو إخطار)، يتم هذا النوع من الزيارات بناء على بلاغ أو شكوى يتم التقدم بها إلى الجهة المختصة أو إخطار يصل من جهة إدارية أخرى. فباستقراء التشريعات الوطنية نجدها تتضمن عادة نصا أو نصوصا تلزم مفتش العمل بإعداد تقرير عن زياراته التفتيشية مع تحديد الجهة التي ترفع لها التقارير بصورة واضحة[2]. ذلك مع التقيد بالواجبات المتعلقة بأداء مهام تفتيش العمل، خاصة عدم كشف المعلومات والأسرار التي يقف عليها من خلال زيارته التفتيشية وعدم الكشف عن المعلومات التي يستقيها من العمال أو نقابات العمل تحديدا، مع إحاطة برامج الزيارات التفتيشية بالسرية التامة، وفي ختام هذا العنصر نشير إلى مسألة تتعلق بالتزام الدول الأعضاء في المنضمة العربية للعمل بإرسال التقارير إلى مكتب العمل العربي، وذلك حسب نص المادة (40) من الاتفاقية العربية رقم (19)[3].

1- صلاح على حسن: **حماية الحقوق العمالية**, الدار الجامعية الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2013، ص 226.

2- **مؤتمر العمل العربي**، المنضمة العربية للعمل، الدورة 41، ص 23.

3- نفس المرجع.

5- الضمان الاجتماعي كحق للعامل

يعكس النظام الاجتماعي مجمل الحقوق التي تكفل الحماية الاجتماعية للعامل وذلك أثناء سريان علاقات العمل أو بعد انتهاءها خاصة بعد التقاعد و إن الحديث في هذه الورقة البحث عن الضمان الاجتماعي جاء نتيجة إيماننا الراسخ بأنه يعتبر في الدرجة الأولى كمحفز للعمل و دفع العامل لمواصلة مهامه رغم كل المشاكل الصحية و حوادث العمل التي يمكن أن يتعرض لها العمال نتيجة تواجدهم في أماكن العمل التي يعملون فيها و بحسب ظروف عمل نشاط معين ، بحيث أن الأمراض النفسية و المهنية يمكن أن تظهر لدى العامل نتيجة ضغط العمل أو الخوف من تبعات هذه ممارسة نشاطهم ، بحيث تشمل عملية الضمان الاجتماعي الإعانات المختلفة في المعاملة و المحافظة على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي الأحكام التفصيلية لبعض الإعانات و المعاير الدنيا الواجب تطبيقها في هذا المجال و المساواة في المعاملة عند تقديم ادعاءات الضمان الاجتماعي وتامين الدخل[1]، كما تشمل الأحكام الخاصة للضمان الاجتماعي بعض القواعد النوعية التي تنظم العلاجات الطبية التعويضات الخاصة بالمرضى، الإعانات الخاصة بحوادث العمل و الأمراض المهنية، الإعانات الخاصة بالعجز الشيخوخة و الوراثة التي تخص فقدان وسائل عيش الأرملة أو الأطفال بسبب وفاة العامل، إضافة إلى إعانة الأمومة التي تشمل الحمل و الولادة و تبعاتها مع تطبيق العلاجات الطبية لفترة ما قبل الولادة بمعنى أثناءها و بعدها، هذه المسائل و غيرها التي يستفيد منها العامل أو احد أفراد عائلته بطيعة الحال بالنسبة للمتزوجين جاء بالتفصيل في مختلف عدة نصوص ومواد قانونية تشمل الاتفاقيات الدولية منها وقوانين العمل المعمول بها إلى جانب القوانين الاتفاقية، فهذا النظام المتعلق بالضمان الاجتماعي يتميز بحسب الظروف الواقعية و المخاطر الحقيقية التي يمكن أن تواجه العمال في المؤسسة المستخدمة لهم بصفة خاصة و المجتمع بصفة عامة .

6- الوقاية الصحية وطب العمل

مع تزايد استعمال التكنولوجيا وتطور الصناعات التي تعتمد على مواد كمأوية قد تضر بصحة العامل آو حتى ظروف العمل المفاجئة التي يمكن أن تظهر و تفرض نفسها في بيئة العمل و المؤسسات المستخدمة كتلك التي جاءت نتيجة انتشار فيروس كورنا المستجد الذي احدث طوارئ عالمية في كل مجالات الحياة و نتج عنه كذلك مخاوف كثيرة من استمرار الأوضاع بما يخلق أمراض

[1] وسيلة شابو، مرجع سابق،ص 213

نفسية على العامل و انتكاستها على الجانب الصحي، رافق كل هذا تطور التشريع في مجال الوقاية والأمن المتعلق بصحة العامل بالدرجة الأولى، فالمشرع الجزائري قد خصه بمنظومة قانونية متكاملة حرصا منه على توفير القواعد القانونية والتنظيمية التي تفرض نفسها على المؤسسات المستخدمة بهدف ضمان توفير الحد الأقصى من الوقاية والأمن و حماية صحة العمال مع تفادي الحد الأقصى كذلك من مخاطر حوادث العمل و الأمراض المهنية[1]، كما فرضت كذلك على العمال من جهة أخرى ضرورة الالتزام بالتدابير الأمنية و الوقاية التي تتخذها المؤسسات المستخدمة، إذ تدخل الكثير من هذه المهام وغيرها المتعلقة بظروف العمل و الصحة المهنية ضمن الأعمال الدورية و الرقابية لجهاز مفتشية العمل كما تعتبر أيضا من أهم المسائل التي ترتكز عليها الاتفاقيات الجماعية في هذا المجال، بحيث تؤكد على ضرورة ووجوب التزام المؤسسة بضمان الوقاية والأمن في أماكن العمل وفق ما تضمنه النصوص القانونية و التنظيمية لذلك، كما لم يقتصر تناول الاتفاقيات الجماعية على معالجة هذه المسائل المتعلقة بتدابير الوقاية والأمن في العمل فقط بل استكمله بتنظيم جوانبه الوقائية و العلاجية في نفس الوقت، المتمثل أساسا في طب العمل الذي اعتبره المشرع الجزائري التزام يقع على عاتق صاحب العمل والمؤسسة المستخدمة، إما بإنشاء مصالح خاصة بطب العمل في المؤسسة أو بتوفير العناية الطبية للعمال عن طريق المصالح الطبية المشتركة بين المؤسسات في إطار إقليمي محدد أو بالاتفاق مع المؤسسات الصحية المتخصصة[2]، كل هذا وغيره من اجل سلامة العمال و صحتهم التي تكون في خدمة الصالح العام بصفة عامة و المؤسسة المستخدمة بصفة خاصة و هو مجال يحض باهتمام متزايد في مختلف تشريعات العمل الدولية المتخصصة بالعمل و مسائل العمال و الصحة المهنية لهم.

7- إجراءات الوقاية و السلامة المهنية من حوادث العمل و الأمراض المهنية

ودور مفتشية العمل في تطبيقها

إن أهم ما دفع بالتجمعات العمالية و النقابات إلى التكتل و مراجعة بعض تشريعات العمل لاسيما بعد قيام الثورة الصناعية في أوربا و التي تعتبر كنقطة انطلاق لتاريخ التشريعات العمالية وذلك بسب ما تولد عنها من مشاكل صناعية معقدة مست مختلف النظم الاجتماعية والاقتصادي

[1] أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية، مرجع سابق،ص 360

[2]- نفس المرجع، ص 372

والسياسية كذلك، هو التجاهل الكلي لواجب المستخدم تجاه العمال و حقوقهم في الحماية الصحية، هذه الأخيرة التي يقصد بها الحفاظ على الصحة و امن والسلامة البدنية للعمال من كل الأخطار و الأضرار التي من الممكن أن تحدث خلال أداء العمال لمهامهم في المؤسسات المستخدمة.

من جهة أخرى ولكون قانون العمل قانون اجتماعي بطبيعته و يهدف إلى حماية العامل كما اشرنا إليه من قبل، من كل الأخطار التي قد تنجم عن علاقة العمل مهنا كان مصدرها و سببها فقد كرست هذه الحماية مواد دستورية و اصدر المشرع عدة نصوص قانونية و تنظيمية في هذا المجال[1]، وقد اعتنى المشرع الجزائري كغيره بهذا الجانب عبر كافة القوانين التي عرفتها الساحة الوطنية في هذا المجال بحيث هناك ترسانة قانونية و خلال كل مرحلة يعيشها الاقتصاد الوطني و تمر بها المؤسسات الاقتصادية بصفة خاصة، جاءات على شكل قوانين و مراسيم تتعلق بالوقاية الصحية و الآمن و طب العمل التي تنص على ضرورة تامين العمال بواسطة تصريحهم على حوادث العمل و الأمراض المهنية مع إقرار قواعد جديدة بخصوص الضمان الاجتماعي و الأمراض المهنية و التقاعد.

كل هذه الإجراءات و غيرها التي عبر عنها المشرع الجزائري تدخل في إطار إعطاء الأولوية و الأهمية القصوى لإحدى الحقوق الأساسية و الجوهرية التي يتمتع بها العامل في مكان عمله، كما وضعت السلطة في هذا المجال عدة قواعد قصد حماية العمل و تسهر مفتشية العمل على مراقبتها و مدى مطابقتها لمعاير السلامة و الصحة المهنية و بمدى التزام صاحب العمل في توفير تلك الشروط ومدى تقيد العامل بها، و ذلك من خلال الزيارات التفتيشية التي يقوم بها مفتش العمل للمؤسسات المستخدمة ، بحيث و كما اشرنا إليه سابقا تختلف طبيعة هذه الزيارات الميدانية بحسب تقدير مفتش العمل و الظروف التي يراها مناسبة لتك الزيارة ، بحيث يحرص في الدرجة الأولى على مدى وجود تصريح للعامل في الضمان الاجتماعي ومدى التزام صاحب العمل بتوفير الشروط المناسبة للعمل ووجود معاير السلامة و الصحة التي يعمل فيها العمال.

[1] خليفي عبد الحمن، محاضرات في قانون العمل، دار العلوم للنشر و التوزيع، الحجار، عنابة ، الجزائر،2014،ص89،91

خلاصة:

تظهر أهمية قانون العمل على المستوى الدولي و الوطني وما يمكن أن يحدثه من آثار في مجال العمل من الناحية الاجتماعية والاقتصادية، فهو يوفر الحماية للعمال في محيط العمل عن طريق التنظيم المستمر لمختلف الحقوق المهنية التي تتسع وتتطور تماشيا مع التطور العلمي والتكنولوجي الحديث. من جهة، تبرز أهمية تدخل الدولة في مراقبة علاقات العمل و الحفاظ على السلامة و الصحة المهنية للعامل مما يستوجب وجود مؤسسة رسمية لها الصلاحيات التي تسمح لها بتحقيق أهدافها إلى جانب توفر مختلف الموارد البشرية والمادية لها.

فمفتشية العمل من الأجهزة التي تبحث في ظروف العمل وحفظ الصحة وأمن العمال واستقرار علاقات العمل عن طريق مراقبة مدى تطبيق التشريعات العمالية في مختلف أماكن العمل، فهي تهدف إلى توفير الحماية للعمال أكثر والعمل على بناء علاقات داخل المشروع أو فيما يتعلق بمختلف الحقوق المرتبطة بالعمال والتي ينص عليها قانون العمل، ومدى التزام صاحب العمل في الاستمرار على تنفيذ هذه الالتزامات. إلا أن مسؤولية الصحة و السلامة المهنية تبقى مسؤولية جماعية، تخص بالدرجة الأولى مسؤولية العامل و في مدى توفير صاحب العمل لشروط السلامة المهنية التي اقرها تشريع العمل و مراقبة مفتش العمل لمدى تطابق هذه الإجراءات لما هو موجود في التشريع العمالي و السلامة المهنية.

قائمة المراجع:

أ- باللغة العربية:

1- العدد 33 من **قانون العمل** ، المادة الثانية من الأمر رقم: 75.

2- إلياس يوسف: **تفتيش العمل في الدول العربية بين أزمات الحاضر وتحديات المستقبل**، المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل، تونس، 2012.

3- بن عزوز صابر: **الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري**، الجزء الثاني، دار الخلدونية، الطبعة الأولى، الجزائر، 2004.

4- التقرير العربي الثالث حول: **التشغيل والبطالة في الدول العربية**، مكتب العمل العربي، المنظمة العربية للعمل، القاهرة، مصر، 2012.

5- تقرير ختامي للندوة القومية حول: **تطوير مكاتب ومنظومة التشغيل في الدول العربية**، مؤتمر العمل العربي، الدورة 41. مكتب العمل العربي. منظمة العمل العربي، القاهرة، 2014.

6- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 38، المؤرخ في 04 أبريل، 1967.

7- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 10، المؤرخ في 02 ديسمبر، 1969.

8- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 53، جوان 1971، الأمر 71_42 المتضمن تنظيم اليد العاملة.9

9- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 29، جويلية 1990.

9- جمال منجل، الوقاية المهنية، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، الأردن،2017

10- خنيش رابح: **مفتشية العمل في الجزائر التطور والأفاق** ، ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1 ، 2001- 2002.

10-خليفي عبد الحمن، محاضرات في قانون العمل، دار العلوم للنشر و التوزيع، الحجار، عنابة ، الجزائر،2014.

11- ذيب لمين: **مفتشية العمل مهام وصلاحيات**، مداخلة بالمفتشية الجهوية بقسنطينة، 2015.

12- صلاح على حسن: **حماية الحقوق العمالية**, الدار الجامعية الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2013.

13- علي فيصل: **تفتيش العمل ودورة في كفالة وانقاذ تشريعات العمل**، الطبعة الأولى، مملكة البحرين، 2014.

14- غريب منية: **مفتشيه العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل**، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 28. ديسمبر 2007، ص 175.

15- الجريدة الرسمية، العدد 83، 2004، **القانون المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل.**

16- **قانون العمل الجزائري**، خاصة القانون رقم: 90. 03 المتعلق بتفتيش العمل.

17- **المرسوم التنفيذي** رقم: 90. 209 الصادر سنة 1990م والمتعلق بتنظيم مفتشية العمل

18- **مجلة المرشد**، المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية، الجزائر، 1988.

19- المادة 02 من الاتفاقية رقم 81 بشأن **تفتيش العمل** .1974

20- المؤتمر التاسع، **للاتحاد العام للعمال الجزائري**، طباعة الثورة الإفريقية.

21- النشرة السداسية لمفتشية العمل، العدد 04، ديسمبر 2000، ص 02.

22- النشرة السداسية لمفتشية العمل، العدد 09، جوان 2003 .

23- نشرة مفتشية العمل، العدد 23، جوان 2010.

24- وسيلة شابو:**القانون الدولي للعمل**، دار حمومة، الجزائر، 2015 .

ب- باللغة الأجنبية:

1- Akkache (A): **l'autonomie des entreprises, revue algérienne du travail numéro spécial** ,INT, Alger, 1998.

2- Association nationale des inspecteurs du travail, **Rapport sur l inspection du travail**, Alger 1992.

3- Auvergno (p), hamdan (L), boulenouar (m): **Revue algérienne des sciènes géridique économique et politique** V. XXXV, N 4, 1997.

4- Bit**: L'inspection de travail (Manuel d'éducation ouvrière)** ,1er édition Genève, 1986.

5- Belloula (t): **droit du travail** , imprimerie dahleb , Alger , 1994.

6- Kahlal (K): **l application des conventions internationales du travail en France et dans les pays du Maghreb**, note de synthèse, Université, Claude Bernard, Lyon1, Paris ,1992.

7- Fodil Chabli: **Manuel de fonctionnaire**, Palais du livre, Alger, 2002.

8- Sifferman (S) et weber (p): **l inspection du travail et la modulation durable**, Association international du travail, Genève, Suisse, 2008.

جامعة "عمار ثليجي" الأغواط
كلية الحقوق والعلوم السياسية

المشاركة في الملتقى الوطني بتقنية التحاضر عن بعد الموسوم بـ:
السلامة والصحة في العمل واقع وتطلعات يوم 20 أكتوبر 2022
بجامعة الجزائر 1.

عنوان المداخلة

الدور الرقابي لمفتشية وطب العمل في ضمان صحة وسلامة تشغيل القصر في تشريع العمل الجزائري

من إعداد :

- **د . يحي غريـــبي – أستاذ مؤقت – كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق – جامعة عمار ثليجي – الاغواط.**

بطاقة المشاركة :

الاسم و اللقب: يحي غريبي

الوظيفة: أستاذ مؤقت

المؤسسة: جامعة عمار ثليجي الاغواط

الهاتف: 0669 55 87 12

عنوان البريد الالكتروني : yahia_ghribi@hotmail.fr

مداخلة ضمن المحور الأول : السلامة والصحة في إطار التشريعات الوطنية والدولية.

عنوان المداخلة : الدور الرقابي لمفتشية وطب العمل في ضمان صحة وسلامة تشغيل القصر في تشريع العمل الجزائري.

لغة المداخلة: اللغة العربية .

د . غريبي يحي
أستاذ مؤقت
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق
جامعة "عمار ثليجي" الأغواط

المشاركة في الملتقى الوطني بتقنية التحاضر عن بعد الموسوم بـ:
السلامة والصحة في العمل واقع وتطلعات يوم 20 أكتوبر 2022 بجامعة الجزائر1.

عنوان المداخلة:

الدور الرقابي لمفتشية وطب العمل في ضمان صحة وسلامة تشغيل القصر في تشريع العمل الجزائري

ملخص :

أولت الدولة الجزائرية أهمية خاصة لموضوع تشغيل الأطفال وأقرت عدة أحكام وتدابير تستهدف حماية الأطفال العاملين، من حيث سنهم وأوضاعهم وظروفهم الخاصة، وتلبي حاجة المجتمع مستقبلا إلى قدراتهم وطاقاتهم ومهاراتهم، إلا أن ذلك مازال بدوره يحتاج إلى مزيد من الاهتمام القانوني المدعم بالضمانات، من خلال تفعيل وسائل الرقابة على تنفيذ الأحكام المنظمة لعمل الأطفال. لأجل ذلك نسعى من خلال هذه المداخلة تسليط الضوء على الدور الرقابي لكل من مفتشية العمل وطب العمل في تطبيق القواعد والأحكام القانونية الخاصة بعمالة الأطفال لضمان صحة وسلامة القصر العاملين.

الكلمات المفتاحية: تشغيل القصر – الصحة العامة – مفتشية العمل – طب العمل.

Résumé:

L'Algérie a accordé une attention particulière à la question du travail des enfants, qui a approuvé plusieurs dispositions et mesures visant à protéger les enfants travailleurs, En termes d'âge, et suivant leurs circonstances particuliers, qui se répondre aux besoins futurs de la société par leurs capacités et compétences, mais cela demande et exige plus d'attention juridique qui sera soutenue par des garanties , En activant les moyens de contrôle sur la mise en œuvre des dispositions régissant le travail des enfants. Pour cela, nous cherchons, à travers cette intervention, à faire la lumière sur le rôle de contrôle de l'Inspection du travail et de la médecine du travail dans la mise en œuvre des règles et dispositions légales en matière de travail des enfants pour assurer la santé et la sécurité des mineurs qui travaillent.

Mots clés : Emploi mineur - santé publique - inspection du travail - médecine du travail.

مقدمة :

تبنت الدولة الجزائرية تنظيم حماية قانونية للأطفال العاملين، وذلك بوضع قواعد قانونية خاصة بهم لتحقيق الحماية القانونية اللازمة لهذه الفئة، والتي تتفق مع متطلبات سنهم وأوضاعهم وظروفهم الخاصة وحاجة المجتمع مستقبلا إلى قدراتهم وطاقاتهم سليمة معافاة من جهة، واعتماد القواعد القانونية التي تتضمنها كأساس لتكريس الحماية القانونية للأطفال في مجال الشغل من جهة أخرى، وقد اتخذت تلك الحماية مظاهر متعددة من أهمها، وضع حد أدنى للسن لقبول الأطفال في العمل، وحضر تشغيلهم قبل هذه السن، وحظر تشغيلهم في الأعمال الشاقة أو الخطرة وفي العمل الليلي، وكذلك تحديد ساعات عملهم وضرورة إجراء الفحص الطبي قبل التحاقهم بالعمل.

والبحث في هذا الموضوع يدفعنا إلى تسليط الضوء حول حقوق الأطفال العاملين وسبل الحماية التي كفلها التشريع الجزائري لهذه الفئة من الأطفال ، وتبيان الدور الرقابي لكل من مفتشية العمل وطب العمل في تطبيق القواعد والأحكام القانونية الخاصة بعمالة الأطفال لضمان صحة وسلامة القصر العاملين.

وعلى هذا الأساس نطرح الإشكالية التالية : **إلى أي مدى وفق المشرع الجزائري في تفعيل الرقابة على تنفيذ الأحكام المنظمة لعمل الأطفال ؟ وفيما يتمثل الدور القانوني والرقابي لكل من مفتشية العمل وطب العمل للحفاظ على صحة وسلامة الطفل العامل ؟** وتجسيدا لذلك وللإجابة على الإشكالية محل الدراسة اعتمدنا المنهجين الوصفي والتحليلي وقسمنا البحث إلى محورين إثنين، حيث تناولنا بالدراسة في المحور الأول الحماية القانونية لعمالة الأطفال في الجزائر، أما المحور الثاني نسلط الضوء فيه على ضوابط تشغيل القصر والقواعد المنظمة لعمل الأطفال في تشريع العمل الجزائري.

المحور الأول: الحماية القانونية لعمالة الأطفال في الجزائر :

من خلال هذا المحور نسلط الضوء على الحماية القانونية لعمالة الأطفال التي كفلها المشرع الجزائري، انطلاقا من الحماية المقررة في الدستور وكذا قانون العمل، لنعرج بعدها على القانون رقم 12/15[1]المتعلق بحماية الطفل الذي نص على مجموعة من الحقوق والتدابير المقررة لحماية الطفل وهذا ما سنستعرضه من خلال الأتي :

[1] القانون رقم 12/15 المؤرخ في 28 رمضان عام 1436 الموافق 15 يوليو سنة 2015 يتعلق بحماية الطفل

أولا : مفهوم حق الطفل العامل في الحماية :

أ – تعريف الطفل في التشريع الجزائري:

إن المشرع الجزائري قبل صدور القانون 12/15 المتعلق بحماية الطفل نجد أنه عبر عن صغير السن أو الطفل بالحدث أو القاصر، وهو ما كان دون سن الرشد حيث نص على حماية الطفولة في المادة (63) من دستور 2008[2]، التي تعتبر مكسبا مهما لصالح الطفولة وتعزيز مكانة الطفل في المجتمع[3]، وبالرجوع إلى نص المادة (02) من قانون حماية الطفل[4] رقم 12/15 فقد عرف الطفل " على أنه كل شخص لم يبلغ سن الثامنة عشرة (18) سنة الكاملة، وهو ما جاء مطابقا لتعريف اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989 التي نصت في مادتها الأولى على أن الطفل هو " كل إنسان لما يتجاوز الثامنة عشرة ولم يبلغ سن الرشد قبل ذلك بموجب القانون المطبق عليه[5].

أما قانون الأسرة الجزائري [6] فقد حدد البلوغ بسن 19 عاما بمقتضى المادة (07)منه، مثله مثل القانون المدني[7] وهذا طبقا لأحكام المادة (40) من القانون المدني الجزائري، وعليه فما دون ذلك فهو إما عديم الأهلية فاقد التمييز لصغر السن وهو ما دون 16 سنة حسب المادة 82 من قانون الأسرة والمادة (42) من القانون المدني، أو ناقص الأهلية يتراوح سنه بين 16 و 19 سنة كاملة حسب المادة (83) من قانون الأسرة وما نصت عليه المادة (43) من القانون المدني، بينما نص قانون العقوبات[8] على تعريف الطفل بمقتضى المادة (49) وهو الشخص الذي لم يتجاوز سنة الثامنة عشرة .

---

[2]دستور 1996 المعدل بالقانون رقم 19/08 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 الجريدة الرسمية رقم 63 المؤرخة في 16 نوفمبر2008 ، حيث تنص المادة (63) منه : " احترام الحق في الشرف ، وستر الحياة الخاصة ، وحماية الأسرة والشبيبة والطفولة " .

[3] أنظر : محمدي كريمة ، وحشي خضرة، الحماية القانونية لحقوق الطفل، دار الكتاب الحديث،الجزائر، 2018 ص 23

[4] أنظر القانون رقم 12/15 المؤرخ في 2015/07/15 المتعلق بحماية الطفل الصادر في الجريدة الرسمية رقم 39، بتاريخ 2015/07/19 ،ص 05

[5] اعتمدت وعرضت للتوقيع و التصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة 25/44 المؤرخ في 20 نوفمبر 1989 تاريخ بدء النفاذ: 2سبتمبر 1990 ، وفقا للمادة 49 صادقت الجزائر عليها بتاريخ 1992/12/19.

[6] قانون رقم 11/84 مؤرخ في 09 رمضان عام 1404 الموافق لـ 09 يونيو 1984 والمضمن قانون الأسرة المعدل والمتمم بالأمر رقم 02/05 المؤرخ في 18 محرم عام 1426 الموافق 27 فبراير سنة 2005(جريدة رسمية 15 مؤرخة في 27 فبراير 2005، ص 19.

[7] الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 20 رمضان 1395، الموافق لـ 26سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم بالقانون رقم : 10/05 المؤرخ في 20 يونيو 2005، جريدة رسمية، عدد 44 .

[8] قانون العقوبات الجزائري رقم 156/66 المؤرخ في 08 يونيو 1966، المعدل والمتمم من بالأمر رقم 06–23 المؤرخ في 2006/12/20 .

ب – مفهوم عمالة الأطفال:

تعرف عمالة الأطفال بأنها كل عمل استغلالي يضر بصحة ونماء الطفل بدنيا ونفسيا واجتماعيا، ويحرم الأطفال من التعليم وفرص الحصول على الخدمات الأساسية الأخرى، ويتحول عمل الأطفال إلى عمالة الأطفال حينما يعملون في سن صغيرة ، لساعات طويلة مقابل أجور زهيدة، أو بدون أجر، وفي ظروف خطيرة، أو في أوضاع شبيهة بالرق[9].

أما مفهوم الاستغلال الاقتصادي للطفل ، فنقصد به الاستفادة التي يمكن الحصول عليها من الطفل أيا كان شكلها أو طبيعتها وذلك على حساب الحقوق الأساسية التي يجب كفالتها له ، كالحق في الرعاية والنمو والصحة والرفاهية، وبناء على ما سبق يمكن أن نعرف حق الطفل العامل في الحماية من الاستغلال الاقتصادي بأنه : رعاية يختص بها الطفل العامل ويقرها القانون لمنع استغلاله في العمل، حيث يتعرض الطفل بحكم حداثة سنه وضعف بنيته لخطر الاستغلال أكثر من غيره، لذلك فإن القانون يقر الحق في الرعاية والحماية للطفل العامل لمنع استغلاله في العمل ويحظر تشغيله في أي نوع من أنواع الأعمال التي يمكن بحكم طبيعتها أو ظروف القيام بها أن تعرض صحة أو سلامة أو أخلاق الطفل للخطر [10].

ج – حماية الطفل العامل :

معنى حماية الطفل العامل أي حضر استغلاله ودفع الاعتداء الواقع عليه وصون حقوقه، ومنعه من أداء أي عمل يرجح أن يكون خطيرا أو أ يمثل إعاقة لتعليم الطفل ، أو أن يكون ضارا بصحته أو نموه البدني أو العقلي أو الروحي أو المعنوي أو الاجتماعي[11].

ثانيا: الآثار الصحية الناجمة عن عمالة الأطفال:

قد يبدو قيام الأطفال بالعمل نهجا عقلانيا لمواجهة الفقر بما يترتب عليه من عوائد مالية، غير أن هناك آثارا جسيمة لعمل الأطفال، حيث يتعرضون لإصابات عمل أكبر نسبيا من تلك التي يتعرض لها البالغين، كما يتعرضون لسوء التغذية نظرا لاحتياجهم للطاقة لتعويض نقص السعرات الحرارية، وتعويض ما قد فقدوه من فقر الدم والاجتهاد وقلة النوم، وقد أوضحت تقارير منظمة العمل الدولية السنوية عن

---

[9] عبد الحفيظ بكيس وآخرون، حماية حقوق الطفل (تشريعا ، فقها ، قضاء)، الطبعة الأولى ، دار الأيام للنشر والتوزيع، الأردن ، 2018، ص205

[10] ممدوح محمد علي مبروك، حق الطفل العامل في الحماية من الاستغلال الاقتصادي ، دار النهضة العربية ، مصر ، 2018، ص 09

[11] المرجع السابق ، ص08 .

مصانع السجاد في باكستان لعام 1991، أن نصف الأطفال البالغ عددهم 50 ألف طفلا العاملين في الصناعة، لم يعيشوا حتى سن 12 سنة حيث كانوا ضحية للمرض وسوء التغذية[12].

أثبتت الدراسات المتعلقة بالآثار الصحية لعمالة الأطفال، أن ثلث الأطفال العاملين يعملون أكثر من سبع ساعات يوميا في بيئة عمل متدنية، بدون توفر لمياه شرب نقية وارتفاع درجات الحرارة وسوء التهوية، وغياب وسائل الوقاية من مخاطر العمل. والأحداث لا يحصلون في أثناء العمل على تغذية مناسبة، ويتعرضون للتسمم جراء تناول أغذية فاسدة أو ملوثة، ويستمر الأطفال في العمل رغم حالتهم المرضية، بل لا يتلقى أغلبهم علاجا مناسبا.

ويطرح موضوع عمل الأطفال مشكلة معقدة تتأصل جذورها العميقة في الهياكل والعادات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية، وبالإشارة إلى الاتفاقيات الدولية والمواثيق وإعلانات حقوق الإنسان والتشريعات الوطنية، نجد أن عمالة الأطفال تنتهك حقوق الإنسان بصورة صارخة، فاتفاقية حقوق الطفل لعام 1989، واتفاقيات منظمة العمل الدولية، وبصفة خاصة الاتفاقية العامة رقم (138) لسنة 1973 بشأن الحد الأدنى لسن التشغيل، تضعان السياسة العامة التي يجب اتخاذها للقضاء جذريا على ظاهرة عمالة الأطفال لما يمثله ذلك من انتهاك لحقوق الطفل.

كما أكد إعلان حقوق الطفل على ضرورة تمتع الأطفال بحماية خاصة توفر لهم الفرص والتسهيلات التي تمكنهم من أن ينمو بطريقة صحية وطبيعية، وفي تمتعهم بمزايا الضمان الاجتماعي بما في ذلك التغذية الكافية والإسكان والترفيه والخدمات الطبية وفي الحصول على التعليم[13].

ولا شك أن الأمم المتحدة تهدف إلى مكافحة أي عمل يعرض الطفل إلى الخطر أو يؤثر على تعليمه أو يلحق الضرر بصحته أو بنموه الجسماني والعقلي والخلقي والاجتماعي، فالأطفال في هذا السن الصغير، يكونون بأمس الحاجة للرعاية الصحية.

---

[12] يتعرض الأطفال العاملون لعدة مخاطر صحية أخرى تشمل تشوها في الفقرات العظمية بسبب العمل في نسيج السجاد والتطريز ورفع أوزان ثقيلة، كما أن قوة الإبصار للفتيات الصغيرات اللاتي تعملن لمدة 12–14 ساعة في اليوم تكون ضعيفة، وتوجد دلائل قوية تثبت خطورة عمل الأطفال على الصحة العامة، ففي العديد من الدول التي يعمل فيها الأطفال بشكل أكبر من غيرها نجد أن أكثر من ثلثي الأطفال المشتغلين يتعرضون لمخاطر جسيمة، مثل الجروح والكسور، وبتر الأعضاء، والحروق والأمراض الجلدية، وفقد البصر أو السمع وأمراض الجهاز التنفسي ، أنظر : صلاح ص50 وما بعدها.

[13] محمد سعيد الدقاق، الحماية القانونية للأطفال في إطار اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل، الإسكندرية ، 1998، ص 31 وما بعدها.

ثالثا : أسس الحماية القانونية لعمل الأطفال في الجزائر:

كفل المشروع الجزائري في العديد من القواعد و التدابير المنصوص عليها في بعض القوانين الوطنية بحماية خاصة للطفل وضمان حقوقه في جميع جوانب حياته وجميع الميادين، إزاء تعدد النصوص والأحكام القانونية التي تتعلق بحقوق الطفل نتعرض بالدراسة لمظاهر هذه الحماية المقررة للطفل من خلال ما يلي:

أ – الحماية المقررة في قانون العمل :

قد نص قانون العمل[14]رقم 11/90 على موضوع عمالة الأطفال بأهمية خاصة تنفيذا للالتزامات الدولية والإقليمية ذات العلاقة بقواعد تشغيل الأطفال، حيث فرض عدة أحكام وقواعد آمرة تضمن الحماية الكاملة للأطفال القصر أثناء العمل، من كافة أوجه الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي[15]، إذ تنص المادة (15) " لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ستة عشرة (16) سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما، كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياته . "

ونصت المادة 17 على أن " تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيف ما كان نوعه في مجال الشغل و الأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية، أو النسبية، والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها .

هذا وتنص المادة (140) على " العقوبات المقررة كل من يوظف عاملا قاصر لم يبلغ السن المقررة، بغرامة مالية تتراوح من 1.000 إلى 2.000دج، إلا في حالة عقد التمهين المحرر طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما، وفي حالة العودة، يمكن إصدار عقوبة الحبس تتراوح من 15 يوما إلى شهرين، دون المساس بالغرامة التي يمكن أن ترفع إلى ضعف الغرامة المنصوص عليها فالفقرة السابقة " .

أما المادة (141) فنصت على " يعاقب كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلق بظروف استخدام الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 2.000 دج إلى 4.000 دج وتطبيق كلما تكررت المخالفة المعاينة "، والمادة (143) جاءت بالتالي" يعاقب كل من يخالف أحكام القانون المتعلق

---

[14] قانون رقم 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل الصادرة بالجريدة الرسمية بتاريخ :25 أبريل 1990 عدد 17، ص564.

[15] أنظر: والي عبد اللطيف ،الحماية الدستورية لحقوق الطفل في الجزائر وآليات تطبيقها، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون فرع القانون الدستوري وعلم التنظيم السياسي، جامعة الجزائر، 2008/2007، ص40.

بمدة العمل القانونية الأسبوعية واتساع فترة العمل اليومية والحدود في مجال اللجوء إلى الساعات الإضافية والعمل الليلي، فيما يخص الشبان و النسوة بغرامة مالية تتراوح من 500 دج إلى 1.000 دج، وتطبيق العقوبة عند كل مخالفة معاينة وتكرر بحسب عدد العمال المعنيين".

ب – الحماية المقررة في قانون حماية الطفل:

صدر القانون رقم 12/15[16]المتعلق بحماية الطفل الذي نص على مجموعة من الحقوق والتدابير المقررة لحماية الطفل، هادفة إلى تعزيز المنظومة القانونية الوطنية و الرقي بالتشريع الوطني إلى مصاف المعايير والالتزامات الدولية، حيث عرفت المادة (02) الطفل أنه "كل شخص لم يبلغ الثامنة عشر 18 سنة كاملة"، كما يفيد مصطلح "حدث" نفس المعنى، و عرفت الطفل في خطر بأنه : " الطفل الذي تكون صحته أو أخلاقه أو تربيته أو أمنه في خطر أو عرضه له، أو تكون ظروفه المعيشية أو سلوكه من شأنهما أن يعرضاه للخطر المحتمل أو المضر بمستقبله، أو يكون في بيئة تعرض سلامته البدنية أو النفسية أو التربوية للخطر، وبمقتضى المادة ذاتها تعتبر من بين الحالات التي تعرض الطفل للخطر فما يلي :

التسول بالطفل أو تعريضه للتسول[17].

– سوء معاملة الطفل، لاسيما بتعرضه للتعذيب والاعتداء على سلامته البدنية أو احتجازه أو منع الطعام عنه أو إتيان أي عمل ينطوي على القسوة من شأنه التأثير على التوازن الطفل العاطفي أو النفسي.

– الاستغلال الاقتصادي للطفل، لاسيما بتشغيله أو تكليفه بعمل يحرمه من متابعة دراسته أو يكون ضارا بصحته أو بسلامته البدنية و /أو المعنوية .

أما المادة (03) منه فأكدت أن الطفل يتمتع دون تمييز يرجع إلى اللون أو الجنس أو اللغة أو الرأي أو العجز أو غيرها من أشكال التمييز، بجميع الحقوق التي تنص عليها اتفاقية حقوق الطفل وغيرها من الاتفاقيات الدولية ذات الصلة المصدق عليها، تلك المنصوص عليها في التشريع الوطني .

---

(16) القانون رقم 12/15 المؤرخ في 28 رمضان عام 1436 الموافق 15 يوليو سنة 2015 يتعلق بحماية الطفل.

(17) أدخل المشروع الجزائري هذه الصورة ضمن قانون العقوبات بقانون رقم 01/14 المؤرخ في 04 فيفري 2014 فتنص المادة (195) مكرر:"يعاقب بالحبس من 06 أشهر إلى سنتين كل من يتسول بقاصر لم يكمل 18 سنة، أو يعرضه للتسول وتضاعف العقوبة عندما يكون الفاعل أحد أصول القاصر أو أي شخص له السلطة عليه "راجع للمزيد من المعلومات، بن موسى وردة، الاستغلال الاقتصادي للأطفال، مجلة البحوث والدراسات القانونية و السياسية، العدد 12، جامعة البليدة 2 ،ص 413.

تكفل الدولة حق الطفل في الحماية من كافة أشكال الضرر أو الاستغلال وتتخذ من أجل ذلك كل التدابير المناسبة لوقايته[18]".

أما المادة (139) فنصت " يعاقب بالحبس من سنة إلى ثلاث سنوات وبغرامة مالية من 50.000 دج إلى 100.000 دج، كل من يستغل الطفل اقتصاديا، تضاعف العقوبة عندما يكون الفاعل أحد أصول الطفل أو المسئول عن رعايته.

المحور الثاني : ضوابط تشغيل القصر في تشريع العمل الجزائري:

وضع المشرع الجزائري إجراءات لالتحاق الأطفال بالعمل، هدفها حماية الأطفال من كافة أوجه الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي وضمان صحتهم العامة، حيث تتمثل هذه الإجراءات الواجب توفرها قبل التحاق الأطفال بالعمل، الترخيص بالعمل ، والفحص الطبي، إلا أن هذه القواعد تصبح في الواقع قاصرة على تحقيق الحماية ما لم تكن هناك أداة فعالة لمراقبة تنفيذ هذه القواعد ، لذلك فوسائل الرقابة على تنفيذ القواعد المنظمة لعمالة الأطفال تأخذ أهمية قصوى في هذا السبيل .

أولا – إجراءات عمل الأطفال :

أ – حدود عمالة الأطفال في التشريع الجزائري :

خص المشرع الجزائري عمالة الأطفال ببعض القيود التي ينبغي مراعاتها من قبل وليه الشرعي أو من قبل صاحب العمل وفقا لأحكام قانونية، وتتمثل هذه الأحكام في ما يلي:

1- الترخيص بالعمل :

الترخيص بالعمل يعد وسيلة نافعة خاصة، إذ تمنح للعامل القاصر حماية قانونية، فرب العمل لا يشغل الطفل إلا بناء على موافقة والديه بالنسبة للصغار الذين بلغو 16 سنة، حيث نصت المادة 15 الفقرة 02 من قانون العمل رقم 11/90 على هذا الترخيص بقولها : "لا يجوز توظيف القاصر إلا بناءا على رخصة من وصيه الشرعي"، ويكون هذا الترخيص كتابيا وليس شفهيا، لأنه يقدم كدليل لإدراجه في ملف العمل، كما يجب أن تتم المصادقة عليه أمام مصلحة المصادقة المؤهلة قانونا والمتواجدة بمصالح البلدية[19].

---

[18] أنظر المادة (06) من القانون رقم 12/15، ص 06.

[19] أنظر: العرابي خيرة، حقوق الطفل المدنية في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون الخاص، جامعة وهران، 2013/2012، ص 241.

2 – الفحص الطبي:

للفحص الطبي أهمية بالغة خصوصا بالنسبة للطفل وهذا ما للعمل في سن مبكرة من آثار سلبية على صحة الطفل، إذ أنه غير مهيأ لما يتعرض له البالغون من مخاطر، وهو ما يمكن فهمه إجمالا من صيغة الفقرة الثالثة من المادة (15) المذكورة سابقا، حيث جاء فيها" لا يجوز استخدام القاصر في الأشغال الخطيرة، أو التي تنعدم فيها النظافة، أو تضر صحته، أو تمس بأخلاقياته".

وطبقا للمادة (16) من المرسوم التنفيذي رقم120/93[20] المتعلق بتنظيم طب العمل، أقرت بضرورة إجراء فحوص دورية مطلوبة مرتين في السنة على الأقل للعمال المذكورين في المادة (16)ومن بينهم الأطفال العاملون الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة .

ويهدف هذا الإجراء إلى حماية الطفل والتأكد من قدرته الجسمانية على العمل، من خلال الفحص الطبي بالنسبة لبعض المهن، وكذلك الظروف التي سيمارس فيها العمل[21].

ب – القواعد المنظمة لظروف عمل الأطفال في التشريع الجزائري :

سنحاول من خلال هذا الفرع تسليط الضوء على صور الحماية التي قررها المشرع للطفل العامل من خلال دراسة تلك القواعد المنظمة لظروف تشغيل الأطفال:

1 – تحديد مدة العمل:

ينبغي تحديد المدة الزمنية اليومية والأسبوعية للطفل العامل، بتخفيض مدة العمل بالنسبة لمن يتعلمون تعليما مهنيا، حتى يتمكن العامل القاصر من التوفيق بين العمل والدراسة، فتحدد الحد الأقصى والحد الأدنى لساعات العمل حتى يتمكن من متابعة دراسته، نفس التحديد يراعى بالنسبة للعامل القاصر الذي لا يدرس، بأن تكون ساعات العمل متماشية وقدرته على تحمل مشاق العمل[22].

---

[20] المرسوم التنفيذي رقم 120/93 الصادر بتاريخ 15 مايو 1993، المتعلق بتنظيم طب العمل، وزارة الصحة والسكان، الصادر في الجريدة الرسمية عدد33، بتاريخ :19مايو1993، ص09.

[21] أنظر : العرابي خيرة ، مرجع سابق، ص 242.

[22] تجدر الإشارة أن المشرع لم يحدد مدة عمل خاصة بالعامل القاصر، فمدة العمل هي نفسها بالنسبة للعمال البالغين، كما حددتها المادة (02) من الأمر رقم 03/97 المؤرخ في 11 جانفي 1997، الجريدة الرسمية رقم 03، الصادرة بتاريخ 12 جانفي 1997: المعدل للمواد من22 إلى26 الخاصة بالمدة القانونية للعمل من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل والتي تنص على " تحدد المدة القانونية الأسبوعية للعمل بأربعين 40 ساعة في ظروف العمل العادية، توزع هذه المدة على 5 أيام على الأقل"، ص07.

2 – حظر العمل الليلي للعامل القاصر:

يعد العمل الليلي مضرا بصحة الأطفال، وعليه وجب اتخاذ التدابير الضرورية لحظره، ويقصد بالعمل الليلي حسب المادة (27) من قانون العمل رقم 11/90 " يعتبر كل عمل ينفذ بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا عملا ليليا".

وهذا ما أكدته المادة (28) من نفس القانون على أنه "لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل أعمارهم عن تسعة عشرة (19) سنة كاملة في أي عمل ليلي".

وأحسن المشرع عملا عندما منع العمل الليلي على القاصر والعاملة القاصرة، نظرا لما في ذلك من خطورة عليهما من الناحية الصحية ومن الناحية الأخلاقية، للظروف التي يتم فيها العمل.

3 – حظر الأعمال الخطرة:

حظر المشرع تشغيل العامل القاصر في الأعمال الخطرة، نظرا لما تشكله هذه الأعمال من تشوهات بدنية وعقلية تؤثر على صحة الطفل العامل، بنص المادة (15) فقرة 03 السالفة الذكر، كما جاء أيضا في المادة (26) من المرسوم رقم 05/91[23]، حظر رفع حمولة تزيد عن (25كلغ) حيث نصت المادة على أنه " إذا تطلب الأمر أن ينقل العمال عتادا أو أشياء ثقيلة من مكان إلى آخر دون جهاز ميكانيكي، يجب أن لا تتجاوز الحمولة التي يحملها كل عامل ذكر (50 كلغ)، أما العاملات الإناث والعمال القصر فأقصى حمولة يحملونها (25 كلغ) في المسافات القصيرة"، كذلك نصت المادة (02) من الأمر 41/75 على أنه :" لا يجوز للقصر والمحجور عليهم أن يمارسوا بأنفسهم مهنة بائعي المشروبات، ونقصد بها هنا المشروبات الكحولية[24].

بالإضافة إلى المادة (17) من المرسوم الرئاسي رقم 117/05 المتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤينة المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي رقم171/07، التي تنص على عدم جواز تشغيل القاصر الذي لم يبلغ الثامنة عشرة من عمره في الأعمال المتصلة بالإشعاعات المؤينة"[25].

---

[23] أنظر : المرسوم التنفيذي رقم 05/91 الصادر بتاريخ 19 يناير 1991 ، المتعلق بالأحكام العامة المطبقة في مجال الوقاية الصحية و الأمن داخل أماكن العمل.

[24] أنظر الأمر رقم 41/75 الصادر بتاريخ: 1975/06/17، المتعلق باستغلال محلات بيع المشروبات الصادرة في الجريدة الرسمية رقم 55 بتاريخ 1975/07/11، ص782.

[25] أنظر: المرسوم الرئاسي رقم 117/05 المؤرخ في 02 ربيع الاول 1426 الموافق لـ11أبريل 2005 ، المتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤينة ، الصادر في الجريدة الرسمية رقم 27 بتاريخ 2005/04/13 المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 171/07، المؤرخ في 02 يونيو2007، جريدة رسمية رقم 37، ص03.

ثانيا : الأجهزة الرقابية ودورها في ضمان تطبيق الأحكام الخاصة بعمالة الأطفال:

سنحاول الوقوف على بعض الأدوار والصلاحيات المخولة لهذه الأجهزة بصفة عامة، والتي لها علاقة بالقواعد التي تم التطرق إليها بصدد حماية الأطفال العاملين في مجالات الشغل سيما ضمان سلامتهم الجسدية والمحافظة على صحتهم، حتى تتحقق الحماية القانونية للعامل القاصر في إطار علاقات العمل، داخل أماكن العمل، وتتمثل هذه الأجهزة في:

أ – مفتشية العمل ودورها في الرقابة على احترام قواعد عمالة الأطفال:

يكتسي موضوع تفتيش العمل أهمية بالغة، وهذا بالنظر للأهمية الأدوار التي يقوم بها هذا الجهاز، وخاصة منها الدور الرقابي داخل المؤسسة المستخدمة للتأكد من مدى احترام الهيئات المستخدمة للقوانين و الأحكام التشريعية والتنظيمية والاتفاقية الخاصة بالعمال ومن بينهم العمال القصر، وهذا ما نصت عليه المادة (02) من قانون رقم03/90[26] المتعلق بمفتشية العمل على أنه " تختص مفتشية العمل بمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال ".

كما تتأكد مفتشية العمل من تسجيل العمال القصر في السجل الخاص الذي يلزم المستخدمين بالتقيد به وفقا للبيانات التي ذكرتها المادة (06)من المرسوم التنفيذي رقم 98/96 التي تنص على ما يلي :" يراجع سجل العمال بصفة دائمة، ويحدد الأصناف المختلفة للعمال الذين يمارسون عملهم، يخص هذا التعريف العمال والممتهنين والعمال القصر.."[27]

وفي إذا ما تبين لمفتشية العمل أنه هناك تجاوزات للأحكام الآمرة في القوانين والتنظيمات بخصوص تشغيل طفل يقل عمره عن الحد الأدنى للاستخدام (16 سنة) من طرف المستخدم فأنها تلزم هذا الأخير من الامتثال لهذه الأحكام في أجل لا يتجاوز 08 أيام، وفي حالة عدم الامتثال لهذا الأمر يحرر مفتش العمل محضرا ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة، التي تبت خلال جلستها الأولى، بحكم قابلا للتنفيذ[28].

---

[26] القانون رقم 03/90 مؤرخ في 10رجب عام 1410 الموافق لـ06 فبراير سنة 1990، يتعلق بمفتشية العمل، معدل ومتتم بالأمر رقم : 11/96 المؤرخ في 10جوان 1996.

[27] المرسوم التنفيذي رقم98/96مؤرخ في 17 شوال عام1416 الموافق لـ 06 مارس 1996، يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها.

[28] أنظر : العرابي خيرة، مرجع سابق، ص 257.

ب – طب العمل ودوره في الرقابة على احترام قواعد عمالة الأطفال:

اعتبرت الدولة الجزائرية الوقاية الصحية من بين أولوياتها، لذلك أطلقت العديد من البرامج الوطنية المتعلقة بذلك خصوصا في مجالات الشغل، خاصة عندما يتعلق الأمر ببعض الفئات المهنية كالأطفال، حيث نجد أن أغلب القواعد والأحكام المتعلقة بتشغيلهم قد وُجدت لتحقيق فرص النمو الطبيعي للطفل من النواحي البدنية والروحية، ومنع استخدامه قبل بلوغه سنا معينة، أو أن يتولى عملا يضر بصحته، أو يعرقل نموه الجسدي أو العقلي، وإذا عمل يجب أن يتم في ظل رعاية طبية وظروف عمل مناسبة[29].

ومن هذا المنطلق اشترط المشرع على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال، كما كلف مصلحة الصحة المختصة في طب العمل بالقيام بإجراء فحوصات طبية دورية مرتين في السنة على الأقل بالنسبة للعمال القصر الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة[30].

إضافة إلى ذلك وحتى تضمن صحة العامل القاصر يسمح لطبيب العمل بالدخول إلى أماكن العمل والأماكن التي تخصص لراحة عمال الهيئة المستخدمة مهما يكن نوع تنظيم طب العمل[31] حسب المادة (26) من القانون رقم 07/88.

بالإضافة إلى ذلك يلتزم طبيب العمل بتحري تحسين شروط العمل سواء تعلق الأمر بالنظافة في أماكن العمل، أو النظافة في الإطعام ومركز الاستقبال، وحماية العمال بما فيهم القصر من المواد الخطرة وأخطار حوادث العمل والأمراض المهنية، بمقتضى المادة (22) من القانون رقم 07/88[32].

خاتمة:

تحتل ظاهرة تشغيل الأطفال حيزا مهما في التشريع الجزائري الذي أقر مجموعة من القواعد القانونية ذات الصلة بتنظيم تشغيل الأطفال مما أسهم كثيرا في حمايتهم من شتى أشكال الاستغلال الاقتصادي، بالإضافة إلى وضع حد لمعاناتهم داخل مجالات العمل، لكن على الرغم من هذا الاهتمام إلا أن الحاجة

---

[29] حاج سودي محمد ، التنظيم القانوني لتشغيل الأطفال (دراسة مقارنة)، أطروحة دكتوراه في القانون الخاص ،جامعة تلمسان، 2016/2015، ص 291.

[30] راجع المادة (16) من المرسوم رقم 120/93 مؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1413 الموافق لـ 15 مايو 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل.

[31] راجع المادة (26) من القانون رقم 07/88 المؤرخ في 07 جمادي الثانية 1408، الموافق لـ 26 يناير 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

[32] للمزيد من المعلومات راجع : العرابي خيرة، مرجع سابق، ص 259.

تبقى ملحة في زيادة التوعية حول عمالة الأطفال، حيث أن الأطفال العاملين والمعرضين للخطر يبقى في ارتفاع، ولأجل ذلك نقدم بعض التوصيات مما انتهينا إليه بين ما في البحث من طيات:

أولا: اتخاذ الإجراءات اللازمة لإعادة تأهيل ودمج الأطفال العاملين في المؤسسات التعليمية ومراكز التدريب المهني.

ثانيا: تفعيل العقوبات الجنائية، لتحقيق الردع لكل يستغل طفل ويشغله بما يخالف القواعد القانونية المنظمة لعمل الأطفال ، بما يحول دون مخالفة الأحكام المتعلقة بعمل الأطفال.

ثالثا: العمل على استحداث خطط واستراتجيات كفيلة بمحاربة عمالة الأطفال وإيجاد الحلول الممكنة، مع ضرورة تكفل الدولة بالأسر المعوزة والفقيرة للحد من الدفع بأبنائها إلى سوق العمل.

رابعا: ضرورة تفعيل الدور الرقابي ومنح صلاحيات أوسع لأجهزة الرقابة كضمانة فعلية لتقيد المؤسسات المستخدمة بتطبيق الأحكام المتعلقة بتشغيل الأطفال.

خامسا : ضرورة تخصيص موارد كافية من الدولة لتنفيذ البرامج اللازمة لحماية الأطفال المحرومين من رعاية الأسرة وإعادة إدماجهم في المجتمع لكونهم الأكثر عرضة من غيرهم لأسوء أنواع الاستغلال.

قائمة المراجع المعتمدة :

أولا : النصوص والوثـائق القانونية :

أ – الاتفاقيات الدولية :

(1) اتفاقية حقوق الطفل ،اعتمدت وعرضت للتوقيع و التصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة 25/44 المؤرخ في 20 نوفمبر 1989. تاريخ بدء النفاذ في 2سبتمبر 1990 ، وفقا للمادة 49 صادقت الجزائر عليها بتاريخ 1992/12/19

ب – القوانين:

(1) قانون العقوبات الجزائري رقم 156/66 المؤرخ في 08 يونيو 1966 ، المعدل والمتمم من بالأمر رقم 06–23 المؤرخ في 2006/12/20 .

(2) القانون رقم 12/15 المؤرخ في 28 رمضان عام 1436 الموافق 15 يوليو سنة 2015 يتعلق بحماية الطفل.

(3) قانون رقم 11/84 مؤرخ في 09 رمضان عام 1404 الموافق لـ 09 يونيو 1984 والمضمن قانون الأسرة المعدل والمتمم : بالأمر رقم 02/05 المؤرخ في 18 محرم عام 1426 الموافق 27 فبراير سنة 2005 الصادر في الجريدة الرسمية المؤرخة في 27 فبراير 2005 .

(4) القانون رقم 07/88 المؤرخ في 07 جمادي الثانية 1408 ، الموافق لـ 26 يناير 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل .

(5) القانون رقم 03/90 مؤرخ في 10رجب عام 1410 الموافق لــ06 فبراير سنة 1990 ، يتعلق بمفتشية العمل ، معدل ومتتم بالأمر رقم : 11/96 المؤرخ في 10جوان 1996

(6) القانون رقم 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل الصادرة بالجريدة الرسمية بتاريخ :25 أبريل 1990 عدد 17 .

(7) الأمر رقم 41/75 الصادر بتاريخ: 1975/06/17، المتعلق باستغلال محلات بيع المشروبات الصادرة في الجريدة الرسمية رقم 55 بتاريخ 1975/07/11.

(8) الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 20 رمضان 1395 ، الموافق لـ 26سبتمبر 1975 ، المتضمن القانون المدني ، المعدل والمتمم بالقانون رقم : 10/05 المؤرخ في 20 يونيو 2005 ، جريدة رسمية، عدد 44 .

ج – المراسيم :

(1) المرسوم التنفيذي رقم 05/91 الصادر بتاريخ 19 يناير 1991 ، المتعلق بالأحكام العامة المطبقة في مجال الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل

(2) المرسوم التنفيذي رقم 120/93 الصادر بتاريخ 15 مايو 1993، المتعلق بتنظيم طب العمل ، وزارة الصحة والسكان ، الصادر في الجريدة الرسمية عدد33 ، بتاريخ :19مايو1993.

(3) المرسوم التنفيذي رقم98/96مؤرخ في 17 شوال عام1416 الموافق لـ 06 مارس 1996 ،يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها.

(4) المرسوم الرئاسي رقم 117/05 المؤرخ في 02 ربيع الاول 1426 الموافق لــ11أبريل 2005 ، المتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤينة ، الصادر في الجريدة الرسمية رقم 27 بتاريخ 2005/04/13 المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 171/07، المؤرخ في 02 يونيو2007، جريدة رسمية رقم 37.

(5) المرسوم رقم 120/93مؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1413 الموافق لـ 15 مايو 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل.

ثانيا : الكتب باللغة بالعربية :

(1) ممدوح محمد علي مبروك، حق الطفل العامل في الحماية من الاستغلال الاقتصادي، دار النهضة العربية، مصر ، 2018

(2) محمدي كريمة ، وحشي خضرة، الحماية القانونية لحقوق الطفل، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2018.

(3) عبد الحفيظ بكيس وآخرون، حماية حقوق الطفل (تشريعا ، فقها ، قضاء)، الطبعة الأولى ، دار الأيام للنشر والتوزيع، الأردن ، 2018.

ثالثا : الأطروحات والمذكرات :

أ – الأطروحات :

(1) حاج سودي محمد ، التنظيم القانوني لتشغيل الأطفال (دراسة مقارنة) ، أطروحة دكتوراه في القانون الخاص ،جامعة تلمسان ، 2016/2015.

(2) العرابي خيرة ، حقوق الطفل المدنية في القانون الجزائري ، أطروحة دكتوراه في القانون الخاص ، جامعة وهران ، 2013/2012 .

ب – المذكرات :

(1) والي عبد اللطيف ،الحماية الدستورية لحقوق الطفل في الجزائر وآليات تطبيقها ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون فرع القانون الدستوري وعلم التنظيم السياسي ، جامعة الجزائر ، 2008/2007.

خامسا : المجلات :

(1) بن موسى وردة ، الاستغلال الاقتصادي للأطفال ، مجلة البحوث والدراسات القانونية و السياسية ، العدد 12 ، جامعة البليدة 2 .

République Algérienne Démocratique et Populaire
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale
Institut National de la Prévention des Risques Professionnels

INPRP
Institut National de la Prévention des Risques Professionnels

CHRONOLOGIE & EVOLUTION DE LA SÉCURITÉ ET SANTÉ AUTR AVAIL EN ALGÉRIE

DR F. FENNOUCHE TIAR
Directrice Générale
INPRP

عيد الاستقلال
جويلية 5
2022-1962
تاريخ مجيد وعهد جديد

2022

Ministère du Travail de l’emploi et de la Sécurité Sociale
Institut National de la Prévention des Risques Professionnels

Chronologie & Evolution

de la Sécurité et Santé au Travail en Algérie.

Chronologie & Evolution

de la Sécurité et Santé au Travail en Algérie

AVANT-PROPOS

En Algérie le Système de *Sécurité et Santé au Travail* a traversé trois grandes périodes, marquées par les contraintes, le contexte et les caractéristiques de chaque époque.

Il a évolué, avec l'évolution des technologies et des bonnes pratiques universelles, ainsi qu'avec , les mesures législatives et règlementaires qui sont adoptées dans le cadre des politiques publiques

Sommaire:

Première période : avant l'indépendance. (1909-1962)

Deuxième période : après l'indépendance (1962-1982)

- De 1962 à 1970.
- De 1971 à 1982.

Troisième période : (1983-2021)

- De 1983 à 1992.
- De 1993 à 2003.
- De 2004 à 2020.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي
المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية

INPRP
Institut National de la Prévention des Risques Professionnels

عيد الاستقلال
جويلية 5
2022-1962
تاريخ مجيد وعهد جديد

Évolution de la Sécurité et Santé au Travail en Algerie de 1962 à 2022

1962
- Ratification de 45 Conventions internationales de l'OIT

1964 – Création de l'INSP

1966 – commission des maladies professionnelles.

1967 – L'unification de l'inspection du travail

1969 – Ratifications de trois conventions internationales relative au domaine SST N° (119) - (120) - (127)

1971 – Création de l'INHS

1972 – Réorganisation des services médicaux du travail

1974 – Création de l'ONIMET

1976 – Gestion des risques majeurs ERP EAP

1978 – Promulgation du statut général du travailleur

1983 – Cinq lois de sécurité sociale N° 83-11 / N° 83-12 N° 83-13 / N° 83-14 / N° 83-15

1985 – Loi N°85-05sur la protection et la promotion de la santé

1988 – Loi N°88-07 hygiène à la sécurité et à la médecine du travail

1990 – Loi N° 90-11 relative aux relations de travail

1993 – Organisation de la médecine du travail

1994 – Création de l'institut Pasteur d'Algérie

1996 – Création et l'organisation du commissariat à l'énergie atomique

1997 – Décret executif N°97-424 relatif à la prévention des AT/MP

1998 – Création du commissariat à l'énergie atomique

1999 – Création de Centres de recherche nucléaire et ratification de trois Conventions y afférente.

2000 – Création de l'INPRP

2001 – Loi N°2001-19 gestion, au contrôle et à l'élimination des déchets.

2003 – Loi N° 2003-10 protection de l'environnement

2004 – Loi N° 2004-04 de normalisation Loi n° 04-20 prévention des risques majeurs, gestion des catastrophes

2005 – Décret executif N° 05-09 relatif à la CPHS

2006 – Création de OPREBATPH

2012 – Créations en du centre de formation et d'appui à la sécurité nucléaire.

2015 – 17 objectifs de développement durable & l'apport à la sécurité et santé au travail

2018 – Loi N° 18-11 relative à la santé

2019 – Loi n° 19-02 prévention des risques d'incendie Loi n° 19-05 relative aux activités nucléaires.

2020 – Réglementation Covid-19.

PREMIERE PERIODE : avant l'indépendance.

1909. Premier décret publié en Algérie : « Installation de l'Inspection du travail et de l'hygiène industrielle ».

1919. Promulgation de la **Loi portant sur les responsabilités des accidents du travail et sur la sécurité et la santé au travail et sur le volet de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles** (abrogée en 1966 par **l'ordonnance n° 66-183 du 21 juin 1966,** portant réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles).

De 1920 à 1930. formalités de déclaration d'accidents de travail.

1930. le décret étendant pour la première fois à l'Algérie une Convention internationale, (n° 19) portant sur l'égalité de traitement des travailleurs étrangers et nationaux en matière de réparation d'accidents de travail. (Ratifiée par l'Algérie indépendante en octobre 1962).

1938. des tableaux des maladies professionnelles furent modifiés et complétés pour la première fois à la faveur de la Loi du 1er janvier 1931 étendant aux maladies professionnelles la Loi du 9 avril 1898 sur les accidents de travail.

1949. l'Assemblée algérienne a organisé un *système de sécurité sociale* en Algérie.

1951. fixation du taux des taxes relatives à l'année 1951 dues par les employeurs, pour l'alimentation des divers fonds créés par la législation des accidents de travail.

1954.Installation du comité technique algérien de prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles

1957. L'organisation, des services médicaux du travail. (La référence de base de la législation actuelle sur la médecine du travail).

1958. Intégration de l'« accident de trajet», dans le système de sécurité sociale en Algérie pour la première fois.

En résumé, cette période est caractérisée pour ce qui relève de la situation des travailleurs algériens :

- Un colonialisme exploitant la force de travail des Algériens relégués dans tous les aspects de la vie, notamment dans le monde du travail à un statut d'infériorité par le « Code de L'indigénat » et les lois promulgués dans le même esprit qui ont été promulguées par la suite.
- Une prise en charge insignifiante de tout ce qui relève des questions liées à l'hygiène, la sécurité et la santé au travail de la population des travailleurs Algériens.
- Un système de sécurité sociale compliqué, confus, disparate et discriminatoire.

DEUXIEME PERIODE : après l'indépendance (1962-1982).

En 1962, à l'indépendance, l'Algérie est confrontée à des problèmes multidimensionnels :

- Le départ massif de l'encadrement sanitaire : corps médical, corps administratif et technique.
- Une situation financière et budgétaire précaire.
- Une multitude d'organismes de sécurité sociale dépourvus de trésorerie et de fonctionnaires, et un système de sécurité sociale confus et caractérisé par l'existence d'une multitude de régimes :
  une trentaine de caisses du régime agricole,
  une vingtaine d'organismes chargés de la gestion du régime général du secteur non-agricole,
  une dizaine de caisses de secours minier.

- La **réorganisation de tout le système de sécurité sociale**, par l'abrogation de quelques dispositions.
- Le regroupement des caisses du régime général et leur fusion en **trois grandes Caisses régionales**.
- Le regroupement des caisses de secours minier en une seule caisse avec l'appellation **Caisse du personnel des mines d'hydrocarbures** et relevait de la circonscription de cette société tous les chantiers, exploitations, sièges et établissements des sociétés de recherche et d'exploitation de pétrole et de gaz naturel assujettis au régime spécial de la sécurité sociale dans les mines.

Suite,

En 1962, ratification de 45 conventions internationales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), dont presque la moitié concernait les questions de sécurité et santé au travail.

1964. Création de l'Institut National de la Santé Publique INSP et **d'une Caisse Nationale de Sécurité Sociale**.

1966. **Installation de la commission des maladies professionnelles**, chargée de présenter toutes les propositions au ministre du Travail et des Affaires sociales, notamment la promulgation d'une ordonnance relative à la prévention et à la réparation des accidents de travail survenus et des maladies professionnelles, mettant ainsi fin par abrogation à plusieurs lois françaises

1967. L'unification de l'organisation de l'inspection du travail, qui est désormais l'unique institution chargée de veiller à l'application de la législation et de la réglementation du travail au sein des entreprises avec une seule tutelle : le Ministère du Travail.

1969. Ratifications de trois Conventions internationales relative au domaine de la SST.

1971. Création de L'Institut National d'Hygiène et de sécurité l'INHS (Ordonnance n° 72-29 du 07 juin 1972).

1972. Réorganisation des services médicaux du travail.

1974. Création d'un Organisme regroupant tous les Services Inter-Entreprises de médecine du travail, ONIMET.

1975. Obligation pour les entreprises de créer une commission permanente pour les affaires d'hygiène et de sécurité.

En 1976, Promulgation du premier ***Code de la Santé,*** lequel :

1. a encadré l**a Médecine du travail en Algérie**.
2. a défini les obligations des employeurs et chefs d'entreprise en la matière, notamment l'obligation de consulter le Médecin du travail pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production.
3. fait obligation aux employeurs de prendre en considération les avis présentés par le médecin du travail.
4. a défini le rôle et les missions du secteur sanitaire dans la protection de la santé du travailleur, et au sein duquel les **Médecins du travail** :
   - Exercent le rôle de conseiller pour la **Commission d'hygiène et de sécurité** en ce qui concerne la surveillance de l'hygiène générale de l'entreprise, au point de vue propreté, chauffage, éclairage, vestiaires, lavabos, cantine, eaux de boisson, l'hygiène des ateliers et la protection des ouvriers contre les poussières et les vapeurs dangereuses et contre les accidents.
   - Font effectuer des prélèvements et analyses des produits nocifs qu'il estime nécessaires.
   - Assure la surveillance de l'adaptation des salariés aux postes de travail.
   - Œuvrent à l'amélioration des conditions de travail et à l'adaptation des techniques de travail à la physiologie humaine.
   - L'étude des rythmes du travail.

1978. Le statut général du travailleur est promulgué.

Il définit les obligations de l'organisme employeur d'assurer aux travailleurs les conditions d'hygiène et de sécurité et d'établir un règlement intérieur fixant, entre autres, les règles relatives aux normes d'hygiène et de sécurité dans le travail,

En résumé : cette période, 1962 à 1982 est caractérisée par :

L'indépendance de l'Algérie d'un colonialisme de 132 ans, avec un lourd héritage : des blessés de guerre, des familles éclatées, des veuves, des orphelins.

Et sur le plan socio-sanitaire : le départ massif des médecins et de l'encadrement du système de santé et de sécurité social combiné à un nombre d'infrastructures sanitaires insuffisant a créé une situation où la population était en attente d'une prise en charge qui était en deçà des standards.

Les pouvoirs publics ont œuvré pour **réduire les disparités, impulser le développement socio sanitaire et économique du pays:**

une couverture sanitaire de l'ensemble des citoyens avec prise en charge des frais de soins et la mise en œuvre d'une politique de prévention en direction de la population générale et des travailleurs.

De 1972 à 1982, une **réorganisation du système de santé et de sécurité au travail**, et des efforts des pouvoirs publics visant à l'élaboration d'une législation authentiquement algérienne, avec une attention particulière aux risques majeurs et aux conditions de travail.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي
المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية

INPRP
Institut National de la Prévention des Risques Professionnels

عيد الاستقلال
جويلية 5
2022-1962
تاريخ مجيد وعهد جديد

Évolution de la Sécurité et Santé au Travail en Algerie de 1962 à 2022

1962
- Ratification de 45 Conventions internationales de l'OIT

1964 – Création de l'INSP

1966 – commission des maladies professionnelles.

1967 – L'unification de l'inspection du travail

1969 – Ratifications de trois conventions internationales relative au domaine SST N° (119) - (120) - (127)

1971 – Création de l'INHS

1972 – Réorganisation des services médicaux du travail

1974 – Création de l'ONIMET

1976 – Gestion des risques majeurs ERP EAP

1978 – Promulgation du statut général du travailleur

1983 – Cinq lois de sécurité sociale N° 83-11 / N° 83-12 N° 83-13 / N° 83-14 / N° 83-15

1985 – Loi N°85-05sur la protection et la promotion de la santé

1988 – Loi N°88-07 hygiène à la sécurité et à la médecine du travail

1990 – Loi N° 90-11 relative aux relations de travail

1993 – Organisation de la médecine du travail

1994 – Création de l'institut Pasteur d'Algérie

1996 – Création et l'organisation du commissariat à l'énergie atomique

1997 – Décret executif N°97-424 relatif à la prévention des AT/MP

1998 – Création du commissariat à l'énergie atomique

1999 – Création de Centres de recherche nucléaire et ratification de trois Conventions y afférente.

2000 – Création de l'INPRP

2001 – Loi N°2001-19 gestion, au contrôle et à l'élimination des déchets.

2003 – Loi N° 2003-10 protection de l'environnement

2004 – Loi N° 2004-04 de normalisation Loi n° 04-20 prévention des risques majeurs, gestion des catastrophes

2005 – Décret executif N° 05-09 relatif à la CPHS

2006 – Création de OPREBATPH

2012 – Créations en du centre de formation et d'appui à la sécurité nucléaire.

2015 – 17 objectifs de développement durable & l'apport à la sécurité et santé au travail

2018 – Loi N° 18-11 relative à la santé

2019 – Loi n° 19-02 prévention des risques d'incendie Loi n° 19-05 relative aux activités nucléaires.

2020 – Réglementation Covid-19.

TROISIEME PERIODE : (1983-2022)

La problématique de la réforme du système de sécurité sociale est posée avec les objectifs de l'unification des régimes, de l'uniformisation des avantages et de l'extension des bénéficiaires.

Cette refonte a été réalisée autour d'organes spécialisés par grands régimes de risques couverts (maladie, invalidité, retraite et chômage),

En 1983, Cinq lois de sécurité sociale ont été promulguées et ont permis la création du régime de protection *sociale* A*lgérien :*

La Loi n° 83-11 du 2 juillet 1983 relative aux assurances sociales.

La Loi n° 83-12 du 2 juillet 1983 relative à la retraite.

La Loi n° 83-13 du 2 juillet 1983 relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

La Loi n° 83-14 du 2 juillet 1983 relative obligations des assujettis en matière de sécurité sociale.

La Loi n° 83-15 du 2 juillet 1983 relative au contentieux en matière de sécurité sociale.

L'affiliation devient obligatoire pour tous les travailleurs salariés et non-salariés ainsi que pour les catégories particulières, et elle comprend toutes les branches de la sécurité sociale dans des mécanismes telles qu'ils sont prévus par les conventions internationales.

Le **système national de sécurité sociale** (assure les prestations sociales et leurs prises en charge):

- Les assurances sociales couvrant les risques de maladies par la prise en charge des soins de santé et les indemnités journalières en cas d'arrêt de travail pour raison de maladie.
- L'assurance maternité
- Une assurance invalidité en cas de réduction de la capacité de travail d'au moins 50%.
- Une assurance accidents du travail et des maladies professionnelles
- Une assurance décès

A partir de 1985 une série de Lois et de textes réglementaires ont été promulgués afin de structurer la politique algérienne en Sécurité et Santé au Travail :

- **La Loi n°85-05 du 16 février 1985 relative à la protection et à la promotion de la santé**

- **La Loi n° 88-07 du 26 janvier 1988, relative à l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail (**traité des voies et moyens à mettre en œuvre afin d'assurer aux travailleurs les meilleures conditions de protection en matière d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail, ainsi que de l'identification des responsables en assurant la charge. Ils ont permis la mise en place du cadre règlementaire et organisationnel relatif :

  Aux règles générales en matière de santé et de sécurité en milieu de travail.
  Aux règles générales en matière de formation et d'information sur les risques professionnels,
  en direction des travailleurs.
  A l'organisation et le financement de la prévention dans l'entreprise.
  Au contrôle de l'application de la législation et la réglementation relative à cette prévention, qui est dévolu à l'inspection du travail.

Une série de textes d'application de la loi cadre n°88-07 du 26 janvier 1988, ont été promulgué :

- L'institution des commissions paritaires et des préposés à l'hygiène et la sécurité, leurs attributions et leurs conditions de fonctionnement : **Décret exécutif n° 05-09 du 08 janvier 2005**.
- L'institution des comités interentreprises d'hygiène et de sécurité, leurs attributions, leurs compositions, leurs organisations et leurs fonctionnement, **Décret exécutif n° 05-10 du 08 janvier 2005**.
- L'institution, en tant que structure organique du service d'hygiène et de sécurité, dans tout organisme employeur dont l'effectif est supérieur à 50 travailleurs. **Décret exécutif n° 05-11 du 08 janvier 2005** fixant les conditions de création, d'organisation et de fonctionnement du service d'hygiène et de sécurité ainsi que ses attributions.

- Les prescriptions générales de protection applicables en matière d'hygiène et de sécurité en milieu de travail **Décret exécutif n° 91-05 du 19 janvier 1991**.

- Les prescriptions particulières applicables aux substances, produits ou préparations dangereuses en milieu de travail. **Décret exécutif n° 05-08 du 08 janvier 2005**.

- Les prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux secteurs du bâtiment, des travaux publics et de l'hydraulique ; **Décret exécutif n° 05-12 du 08 janvier 2005**.

- Les prescriptions particulières de protection et de sécurité des travailleurs contre les risques électriques.
- L'organisation de la médecine du travail.
- Les mesures de protection contre les rayonnements ionisants.

Un Conseil national d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail (CNHSMT) participe à l'élaboration de la politique nationale de prévention des risques professionnels :

Les Organismes spécialisés, sous tutelle du Secteur du Travail, chargés principalement de la mise en œuvre de la prévention des risques professionnels :

Outre l'action de contrôle menée par l'inspection du travail conformément à ses attributions, trois organismes concourent à l'action de prévention des risques professionnels :

- **L'Institut National de la Prévention des Risques Professionnels (INPRP) crée** en remplacement **(I.N.H.S)**
- **La Caisse Nationale d'Assurance Sociale (CNAS) à travers la Direction de la Prévention des risques professionnels.**
- **L'Organisme de Prévention des Risques Professionnels dans les Activités du Bâtiment, des Travaux Publics et de l'Hydraulique (OPREBATPH) :** organisme de prévention des risques professionnels, spécifique aux activités du bâtiment, des travaux publics et de l'hydraulique

de 1990 à 1999 :

En dépit d’une situation dégradé sur le plan sécuritaire, la période a été riche de par le nombre des dispositions d’application dans le domaine de la *Sécurité et Santé au Travail*, du schéma de réorganisation complet des organismes en charge de la mise en œuvre de ce volet et du traitement des diverses situations de risque et de métiers fortement exposés.

La Loi 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail : Les travailleurs bénéficient des droits fondamentaux liés à la sécurité sociale, l’hygiène, sécurité et médecine du travail.

Ils ont droit aux suivis médicaux que l’employeur peut engager dans le cadre de la médecine du travail et participer aux actions de formation, de perfectionnement et de recyclage que l’employeur engage dans le cadre de l’amélioration des aspects relatifs l’hygiène et de la sécurité.

Le *Comité de participation (CP),* regroupant les délégués du personnel, participe à la surveillance de l’exécution des dispositions applicables en matière d’hygiène, de sécurité.

1992. Une nouvelle organisation, la sécurité sociale a été structuré en trois nouvelles caisses : La Caisse nationale des assurances sociales **(CNAS),** la Caisse nationale de sécurité sociale des non-salariés **(CASNOS),** La Caisse nationale des retraites **(CNR).**Cette nouvelle organisation prend en considération la distinction entre salariés et non-salariés.

1993. le **décret exécutif n° 93-120** du 15 mai 1993 fixant les règles générales d'organisation et de fonctionnement de la médecine du travail au sein de tout organisme employeur tel que prévu par la loi n° 88-07 du 26 janvier 1988, et recadrant l'organisation et financement de la médecine du travail, clarifiant les prérogatives du médecin du travail.

1994. **Créations de l'institut Pasteur d'Algérie**.

1995.La mise en place de la **Caisse nationale d'assurance-chômage (CNAC)**,

1996. Création et l'organisation du commissariat à l'énergie atomique.

1998.Institution de la **Caisse nationale des Congés payés des travailleurs du Bâtiment et d'Hydraulique (CACOBATPH).**

1998. Adhésion de l'Algérie, à la Convention de Bâle sur le contrôle des mouvements transfrontières de déchets dangereux et de leur élimination.

1999. **Création de Centres de recherche *nucléaire* et ratification de trois Conventions relatives à leurs objets**.

2006. Création de l'organisme de prévention des risques professionnels dans les activités du bâtiment, des travaux publics et de l'hydraulique (OPREBATPH), (**Décret exécutif n° 06-223 du 21 juin 2006**).

2001. Adoption des dispositions législatifs et réglementaires suivantes :

- Création de la commission nationale d'homologation des normes d'efficacité des produits chargée de donner son avis sur les normes conformément aux dispositions de l'article 9 de la loi n° 88-07 du 26 janvier 1988. (**Décret exécutif n° 01-341 du 28 octobre 2001)**.
- **La convention-type relative à la médecine du travail** établie entre l'organisme employeur et le secteur sanitaire ou la structure compétente ou le médecin habilité, en plus du décret exécutif relatif aux conditions d'organisation de l'instruction, l'information et la formation à la prévention des risques professionnels.
- **Arrêté interministériel du 15 juillet 1999**, relatif aux règles techniques que doivent respecter les entreprises effectuant des activités de confinement et de retrait de l'amiante. D'autres textes relatifs aux règles de sécurité applicables aux activités portant sur les matières et produits chimiques dangereux ainsi que les récipients de gaz sous pression, ont été promulgués.
- **La loi n° 01-10 du 3 juillet 2001 portant Loi minière.**
- Installation du **Comité technique des matières et produits chimiques dangereux**.

De **2003 à 2007** L'Algérie a ratifié des Conventions internationales ayant trait pour la plupart à la *Sécurité et la Santé au Travail*, pour ne citer que quelques-unes :

la Convention arabe (n° 7) concernant l'hygiène et la sécurité professionnelle,

la Convention arabe (n° 13) concernant le milieu du travail,

la Convention Internationale **(n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs**,

la Convention **Internationale (n° 167)** sur la sécurité et la santé dans la construction, etc …

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي
المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية

INPRP
Institut National de la Prévention des Risques Professionnels

عيد الاستقلال
جويلية 5
2022-1962
تاريخ مجيد وعهد جديد

Évolution de la Sécurité et Santé au Travail en Algerie de 1962 à 2022

1962
- Ratification de 45 Conventions internationales de l'OIT

1964 – Création de l'INSP

1966 – commission des maladies professionnelles.

1967 – L'unification de l'inspection du travail

1969 – Ratifications de trois conventions internationales relative au domaine SST N° (119) - (120) - (127)

1971 – Création de l'INHS

1972 – Réorganisation des services médicaux du travail

1974 – Création de l'ONIMET

1976 – Gestion des risques majeurs ERP EAP

1978 – Promulgation du statut général du travailleur

1983 – Cinq lois de sécurité sociale N° 83-11 / N° 83-12 N° 83-13 / N° 83-14 / N° 83-15

1985 – Loi N°85-05sur la protection et la promotion de la santé

1988 – Loi N°88-07 hygiène à la sécurité et à la médecine du travail

1990 – Loi N° 90-11 relative aux relations de travail

1993 – Organisation de la médecine du travail

1994 – Création de l'institut Pasteur d'Algérie

1996 – Création et l'organisation du commissariat à l'énergie atomique

1997 – Décret executif N°97-424 relatif à la prévention des AT/MP

1998 – Création du commissariat à l'énergie atomique

1999 – Création de Centres de recherche nucléaire et ratification de trois Conventions y afférente.

2000 – Création de l'INPRP

2001 – Loi N°2001-19 gestion, au contrôle et à l'élimination des déchets.

2003 – Loi N° 2003-10 protection de l'environnement

2004 – Loi N° 2004-04 de normalisation Loi n° 04-20 prévention des risques majeurs, gestion des catastrophes

2005 – Décret executif N° 05-09 relatif à la CPHS

2006 – Création de OPREBATPH

2012 – Créations en du centre de formation et d'appui à la sécurité nucléaire.

2015 – 17 objectifs de développement durable & l'apport à la sécurité et santé au travail

2018 – Loi N° 18-11 relative à la santé

2019 – Loi n° 19-02 prévention des risques d'incendie Loi n° 19-05 relative aux activités nucléaires.

2020 – Réglementation Covid-19.

2003 à 2009. Cinq grands axes ont été abordés par des dispositions législatives et réglementaires ayant trait à **à la sécurité à la santé**, et à l'environnement à savoir :

- **La protection de l'environnement : Loi 2003 -10 relative à la protection de l'environnement** il s'agit des règles de prévention des risques majeurs et de la gestion des catastrophes, notamment par le développement de l'information préventive sur ces risques :

- **La normalisation et l'évaluation de la conformité.** : loi 04-2004 normalisation

- **La définition des règles relatives à la gestion** des matières, produits et déchets spéciaux dangereux déchets radioactifs solides, liquides et des effluents gazeux.

- **la définition des prescriptions particulières de sécurité applicables aux substances, produits ou préparations dangereuses fabriqués** localement ou importés, ainsi que des règles générales de protection contre les risques des rayonnements ionisants.

2015. 17 objectifs de développement durable de l'ONU :

Dans le cadre de la mise en œuvre du programme portant la dénomination « **Objectifs de développement durable ODD** », au nombre de dix-sept, établis par les États membres des Nations Unies, et rassemblés **dans l'Agenda 2030 qui** a été adopté par l'Organisation des Nations Unies en septembre 2015 ,

l'Algérie projette le maintien et la consolidation des investissements dans les domaines de l'hygiène, sécurité et santé au travail et environnement en contribuant de manière concrète à la réalisation effective de ce programme, notamment la cible 8.8 de l'ODD n°08 « **défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, …** »

Période 2019 à 2021. Réglementation en matière de lutte contre le Covid-19.

- Adoption du cadre réglementaire et sanitaire portant sur des mesures de prévention et de lutte contre la propagation du Coronavirus COVID-19, afin d'assurer la préservation de la santé de la population générale et de la sécurité et de la santé des travailleurs sur les lieux de travail :

- Décret exécutif n° 20-69 du 26 Rajab 1441, correspondant au 21 mars 2020.
- Décret exécutif n° 20-70 du 29 Rajab 1441 au 24 mars 2020.
- Note N° 13 du 13 mars 2020 du Ministère de la Santé, de la Population et de la Réforme Hospitalière.
- Note N° 18 du 26 avril 2020 du Ministère de la Santé, de la Population et de la Réforme Hospitalière.

En résumé : cette période, de 1983 à 2022, est caractérisée par :

- La promulgation des : Lois de sécurité sociale, Loi relative à la protection et à la promotion de la santé, Loi relative à l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail, Loi relative aux relations de travail.
- Un début de la réflexion sur les questions liées à l'environnement et aux risques de catastrophes (radiations, substances dangereuses, …).
- Une prise en charge plus accrue des questions liées aux substances dangereuses, explosives et surtout les risques liés à leurs manipulation et transport.
- La consolidation des dispositifs liés à la protection du patrimoine et à la sécurité des personnes.
- Le renforcement de la protection du milieu de travail, tant au niveau des espaces de travail, des ateliers, des chantiers… que de l'environnement.
- Un accroissement des dispositifs liés à la normalisation et l'évaluation de la conformité.
- La maitrise des questions liées à l'environnement et au développement durable.
- Le traitement des questions relatives à la sécurité et la santé au travail dans leur globalité (environnement interne et externe) et leurs intégrations dans un système de management intégré SMI.
- Le renforcement du dispositif relatif aux déchets en général et déchets spéciaux dangereux.
- L'accroissement du dispositif de protection des risques biologique et de pandémie.
- L'investissement des entreprises dans les systèmes normatifs et de qualité internationaux (ISO 14000, ISO 45001, etc. …)
- L'adhésion de l'Algérie aux objectifs du développement durable ODD.

République Algérienne Démocratique et Populaire
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale
Institut National de la Prévention des Risques Professionnels

INPRP
Institut National de la Prévention des Risques Professionnels

MERCI

DR F. FENNOUCHE TIAR
Directrice Générale
INPRP

2022

عيد الاستقلال
جويلية 5
2022-1962
تاريخ مجيد وعهد جديد

https://www.mtess.gov.dz/fr/
https://www.mtess.gov.dz/fr/conventions-internationales-du-travail-oit/#
http//www Ilo.org https://www.inprp.dz/
Quotidien el watan ttps://www.joradp.dz
http://www.sante.gov.dz/ Histoire de la sécurité sociale archives CNAS

الآليات القانونية لحفظ الصحة والأمن داخل المؤسسة

Legal mechanisms for health and safety protection within the institution

بومدين محمد –مفتش رئيسي للعمل

المفتشية الولائية للعمل بالمدية

Aspinou@yahoo.fr

ملخص:

أدى تشعب نشاط المؤسسات وإنتشار إستخدام الآلات إلى تضاعف وزيادة حجم الإخطار المهنية في بيئة العمل، وحفاظا على أمن وصحة العمال قام المشرع الجزائري بسن منظومة تشريعية تتضمن نصوص وإجراءات وهيئات، تعمل بتناسق فيما بينها بغرض تحقيق هدف بيئة عمل خالية من الأخطار المهنية.

تلعب الهيئات الداخلية الناشطة في مجال الوقاية الصحية والأمن ضمن المؤسسات المستخدمة دورا هاما في التوعية والتحسيس والوقاية من إصابات العمل والأمراض المهنية.

تضمن التشريع والتنظيم المتعلقين بالوقاية الصحية والأمن مجموعة من تدابير الوقاية الجماعية والفردية، التي تقي العمال من الأخطار المهنية، والتي يجب عليهم إحترامها والإلتزام بها للحفاظ على أمنهم وسلامتهم.

كلمات مفتاحية: الوقاية الصحية والأمن؛ لجان الوقاية الصحية والأمن ؛ طب العمل؛ لجنة المشاركة ؛ تدابير الحماية الجماعية؛ معدات الحماية الفردية.

Abstract :

The divergence of the activity of institutions and the widespread of mechanization led to multiply and increase the volume of workplace hazard in the workplace. Therefore, the algerian legislator has enacted a legislative system which includes texts, measures and bodies, wherein it's strategically aligned with one another to realise the objective of workplace which is devoid of workplace hazard.

The domestic bodies active in the field of health and safety protection within employing institutions play an important role in Awareness, sensitization and prevention of work injury and work-related diseases.

The legislation and regulation on health prevention and safety included a set of collective and individual prevention measures, which protect workers from workplace hazard, and which they must respect and adhere by to maintain their safety and health.

Keywords: Health prevention and safety; committees for health prevention and safety; occupational health; committee participants; collective fall prevention measures; personal protective equipment.

مقدمة:

تشكل حماية صحة العمال في الوسط المهني أولوية قصوى لدى الدولة، وباعتبار الجزائر عضوا في المجتمع الدولي فهي تسعى إلى ترقية الحق في الوقاية الصحية والأمن طبقا للإتفاقيات الدولية التي صادقت عليها[1]، والتي إنبثق عنها العديد من النصوص التي تحمي هذا الحق، وتنشئ له أجهزة تحميه.

---

1 صادقت الجزائر على عدة إتفاقيات دولية كالإتفاقية رقم155 بشأن السلامة والصحة المهنيتين وبيئة العمل لسنة 1981 بتاريخ 05 جوان 2006، وكذا الإتفاقيتين العربيتين رقم 07 بشأن السلامة والصحة المهنيتين لسنة 1977 ورقم 13 بشأن بيئة العمل لسنة1981، من موقع وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي: https://www.mtess.gov.dz/ar

تكمن أهمية هذه الدراسة في إبراز المكانة التي أضحت تحتلها أجهزة السلامة المهنية والأمن في المؤسسات خاصة في ظل تنامي القطاع الخاص لاسيما المؤسسات الناشطة في قطاعي الصناعة والإنشاءات وما نتج عنه من تزايد في حوادث العمل والأمراض المهنية التي يتعرض لها العمال.

أما الهدف من الدراسة فهو تسليط الضوء على الدور التي تقوم به أجهزة الوقاية الصحية والأمن في الهيئات المستخدمة في حماية العاملين من المخاطر المهنية التي يتعرضون لها أثناء في بيئة العمل، من خلال مختلف المهام التي تضطلع بها هذه الأجهزة والصلاحيات التي تتمتع بها، مع محاولة لفت إنتباه المشرع الجزائري إلى النقص المسجل في الأحكام القانونية التي تخص مجال الأمن الصناعي.

وإستنادا إلى ما تم عرضه نطرح التساؤل التالي: ما هي الآليات القانونية التي أقرها المشرع فيما يتعلق بالسلامة المهنية والأمن لحماية العمال داخل المؤسسة؟

للإجابة على الإشكالية المطروحة، إعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي لوصف الأجهزة المنوط بها حفظ الصحة والأمن في المؤسسة والدور الذي تلعبه حماية العمال من الأخطار المهنية، كما إستعنا بالمنهج التحليلي لتحليل مختلف النصوص المتعلقة الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

ولقد قسمنا بحثنا هذا إلى محورين، نتناول في المحور الأول مختلف الأجهزة المكلفة بالوقاية الصحية والأمن في المنشأة، أما في المحور الثاني سنرى الإجراءات المتخذة من طرف هذه الأجهزة قصد حفظ الصحة والأمن في المؤسسة.

أولا:أجهزة حفظ الصحة والأمن في المؤسسة

تتمثل أجهزة حفظ الصحة والأمن في المؤسسة في كل من لجان الوقاية الصحية والأمن، لجنة المشاركة أو مندوبي المستخدمين، وكذا جهاز طب العمل الذي يعتبر مصلحة مختصة ذات طابع تقني.

1.لجان الوقاية الصحية والأمن

تمثل لجان الوقاية الصحية والأمن الجهاز الأول في مسائل حفظ الصحة والأمن في المؤسسة، وهي أجهزة تقنية تسهر على تحسين ظروف العمل والسلامة في أماكن العمل، ولقد نص المشرع على كيفية تأسيس هذه الهيئات، وحدد إختصاصاتها.

1.1.تأسيس لجان الوقاية الصحية والأمن

أوجبت المادة 23 من القانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل[1]، تأسيس لجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن على مستوى كل مؤسسة مستخدمة تشغل أكثر من تسعة عمال ذوي علاقة عمل محددة المدة، وفي حال ما إذا كانت المؤسسة تشغل أكثر من تسعة عمال ذوي علاقة عمل محددة المدة تقوم بتعيين مندوبا دائما مكلفا بالوقاية الصحية والأمن بمساعدة عاملين الأكثر تأهيلا في هذا الميدان، ويعين رئيس الوحدة أو المؤسسة التي تشغل تسعة عمال وأقل مندوبا يكلف بالوقاية الصحية والأمن.

---

1 قانون رقم 88-07 مؤرخ في 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، معدل ومتمم، جريدة رسمية عدد 04 صادر في 27 يناير 1988، معدل ومتمم.

وتطبيقا لهذه المادة صدر المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن[1]، حيث نستنتج أن المشرع إشترط تشغيل عددا معينا من العمال لمعرفة نوع تنظيم الوقاية الذي يجب تنصيبه في المؤسسة.

1.1.1.اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن

طبقا لمبدأ عتبة العمال المنصوص عليه في المادة 23 من القانون 88-07، تؤسس هذه اللجنة عندما تشغل الهيئة المستخدمة أكثر من تسعة (09) عمال ذوي علاقة عمل غير المحددة، حيث سماها المشرع لجنة المؤسسة، أما إذا كانت هذه الأخيرة مكونة من عدة وحدات تؤسس ضمن كل واحدة منها لجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن تدعى لجنة الوحدة، حيث تعتبر المديرية العامة بمثابة المقر[2].

تتشكل كل من لجنة المؤسسة ولجنة الوحدة من مجموعة من الأعضاء ينقسمون إلى أعضاء ذوي أصوات تداولية، وأعضاء ذوي أصوات إستشارية على النحو التالي:

- **الأعضاء ذوي الأصوات التداولية:** وهم الأعضاء الذين يحق لهم التصويت على قرارات اللجنة، عددهم أربعة (04) بالنسبة للجنة الوحدة، عضوين(02) يمثلان مديرية الوحدة، وعضوين(02) يمثلان عمال الوحدة.

أما لجنة المؤسسة فتتكون من ستة (06) أعضاء، حيث يمثل (03) أعضاء مديرية المؤسسة، والثلاثة الآخرون (03) يمثلون عمال المؤسسة.

ويعين الأعضاء الممثلون للعمال من قبل الهيكل النقابي الأكثر تمثيلا، وفي غياب هذا الأخير يعينون من طرف لجنة المشاركة، أما في حال عدم وجودهما معا ينتخبون من قبل مجموع العمال[3]، لمدة ثلاث(03) سنوات قابلة للتجديد.

- **الأعضاء ذوي الأصوات الإستشارية:** يمكن لطبيب العمل التابع للوحدة أو طبيب العمل التابع للمؤسسة حسب الحالة المشاركة بصفة مستشار في أشغال اللجان، كما يمكن لهذه الأخيرة الاستعانة أثناء أشغالها أو أثناء تفتيش أماكن العمل بأي شخص مؤهل أو هيئة مختصة في ميدان الوقاية الصحية والأمن وطب العمل من أجل مساعدتها في تحقيق الدور المنوط بها قانونا.

2.1.1. مندوبو الوقاية الصحية والأمن

في حالة عدم بلوغ النصاب القانوني المطلوب من العمال لتكوين اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن، نص المشرع على تولي مهمة حفظ الصحة والأمن في المؤسسة من طرف المندوب الدائم بمساعدة العاملين الأكثر تأهيلا في هذا المجال لما تشغل المؤسسة أكثر من تسعة(09) عمال ذوي علاقة محددة المدة، أو مندوب الوقاية الصحية لما يكون عدد عمال الهيئة المستخدمة تسعة (09) عمال أو أقل ذوي علاقة محددة المدة يعينه مسؤول هذه الأخيرة.

---

1 مرسوم تنفيذي رقم 05-09 مؤرخ في 08 يناير 2005 يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، جريدة رسمية عدد 04 صادر في 09 يناير 2005.

2 المادة 02 من نفس المرسوم.

3 المادة 09 من نفس المرسوم.

2.1.إختصاصات لجان الوقاية الصحية والأمن

حتى تتمكن لجنة الوقاية الصحية والأمن من فرض الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بمجال السلامة المهنية، وحماية العمال من إصابات العمل والأمراض المهنية، خولها المشرع جملة من الإختصاصات الرقابية، وإختصاصات أخرى إستشارية.

1.2.1.الإختصاصات الرقابية للجان الوقاية الصحية والأمن

في الحالة العادية تراقب لجان الوحدة، مدى تطبيق تدابير الحماية الفردية والجماعية، وفي غيابها يتولى ذلك مندوب الوقاية الصحية والأمن[1]، كما تقترح التحسينات الضرورية فيما يخص طرق وأساليب العمل الأكثر أمنا وإختيار وتكييف العتاد والأجهزة والأدوات اللازمة للأشغال المنجزة، وكذا تهيئة مناصب العمل، زيادة على ذلك تفتش لجان الوحدة أماكن العمل للتأكد من: توفر الشروط الحسنة للوقاية الصحية العامة والنظافة الصحية، إحترام القواعد التنظيمية وتطبيقها في مجال المراقبة الدورية ومراجعة الآلات والمنشآت والأجهزة الأخرى[2]، وتشارك في كل تحقيق يجرى عند وقوع أي حادث عمل أو أي إصابة بمرض مهني.

وتكلف لجنة المؤسسة بتنسيق نشاطات لجان الوحدة وتوجيهها، وتنظيم الملتقيات واللقاءات والتدريبات لفائدة أعضاء لجان الوحدة، وكذا إعداد الإحصائيات حول حوادث العمل والأمراض المهنية على مستوى المؤسسة، إضافة إلى إعداد تقرير سنوي عن نشاطاتها تعرضه على المستخدم وترسل نسخة منه إلى مفتش العمل المختص إقليميا[3].

أما في الحالة الإستثنائية أو الخطيرة، فقد منحت المادة 34 من القانون 88-07 الحق لكل من عضو لجنة الوقاية الصحية والأمن، مندوب الوقاية، طبيب العمل أو أي عامل إذا تحقق من وجود خطر وشيك، في المبادرة فورا بإشعار مسؤول الأمن أو مسؤول الوحدة أو من يمثلهما أو ينوب عنهما قانونا، بهدف إتخاذ الإجراءات الضرورية الفورية والملائمة، على أن يقيد هذا الإشعار المشفوع بجميع الملاحظات في سجل خاص يمسك لهذا الغرض[4]، وتبليغ مفتش العمل المختص إقليميا في غضون أربعة وعشرين(24) ساعة.

2.2.1.الإختصاصات الإستشارية للجان الوقاية الصحية والأمن

في مجال التكوين تشارك لجان الوقاية الصحية والأمن في إعداد برنامج التكوين، وتحسين مستوى الفرق المكلفة بمصالح الحرائق والإنقاذ وتسهر على إحترام التعليمات المقررة، كما تساهم في إعلام العمال وتكوين المستخدمين المعنيين وتحسين مستواهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، وبهذه الصفة تسهر وتشارك في إعلام المشغلين الجدد والعمال المكلفين بمهام جديدة أو بالعمل في ورشات جديدة حول الأخطار التي قد

---

1 سكيل رقية، دور لجان الوقاية الصحية والأمن في وقاية العمال من الأخطار المهنية داخل المؤسسة، مجلة الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية، مجلد 6، عدد 01، جانفي 2014، ص85.

2 المادة 04 من المرسوم التنفيذي 05-09 السالف الذكر.

3 تضمنت المادة 08 من المرسوم التنفيذي 05-09 الإختصاصات التي تضطلع بها لجنة المؤسسة.

4 المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 96-98 مؤرخ في 06 مارس1996 يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، جريدة رسمية عدد 17 صادر في 13 مارس 1996.

يتعرضون لها ووسائل الحماية منها، كما تعمل لجان الوحدة على تنمية الإحساس بالخطر المهني والشعور بالأمن لدى العمال[1].

تجدر الإشارة إلى أن المشرع نص على لجنة أخرى في المادة 24 من القانون 88-07 تسمى لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن، وذلك عندما تمارس عدة مؤسسات تابعة لنفس الفرع المهني أو لعدة فروع مهنية أنشطتها في نفس أماكن العمل لمدة محددة، وتشغل على وجه الخصوص عمالا تكون علاقة عملهم محددة، بعد تحقيق و إعتماد من قبل المصالح المختصة إقليميا والتابعة للوزارة المكلفة بالعمل، ولقد حدد المرسوم التنفيذي 05-10 المتعلق بلجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن[2] صلاحياتها، تشكيلها، تنظيمها، وسيرها.

2.أجهزة المشاركة

يعتبر ظهور فكرة مشاركة العمال في صنع القرار بالمؤسسة التي تشغلهم، حجر الزاوية في إنشاء نظام عالمي يعطي العمال الحق في المشاركة في صنع القرار الذي يهمهم ويهم مؤسستهم، حيث أصبح الحوار بين العمال والمستخدمين ضرورة ملحة، فكان من الضروري إنشاء هياكل تسمح بالحوار الفعال بين طرفي علاقة العمل[3].

وفي الجزائر يتمتع العمال بحق المشاركة في تسيير الهيئة المستخدمة[4]، وهذه المشاركة تتم كما يأتي:

- بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على عشرين(20)عاملا على الأقل.
- بواسطة لجنة المشاركة تضم مندوبي المستخدمين، في مستوى مقر الهيئة المستخدمة.

1.2.تأسيس أجهزة المشاركة ووسائل عملها

تتجسد مشاركة العمال في تسيير الهيئة المستخدمة في ممثلين منتخبين من طرف عمال المؤسسة طبقا لكيفيات منصوص عليها قانونيا، ولتسهيل مهام عمل هؤلاء الممثلين المنتخبين يلتزم المستخدم بأن يضع تحت تصرفهم الوسائل المناسبة.

1.1.2. إنتخاب مندوبو المستخدمين ولجنة المشاركة

عملا بأحكام المادة 97 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل يتم إنتخاب مندوبي المستخدمين عن طريق الإقتراع الفردي الحر والسري والمباشر من بين العمال المثبتين الذين تتوفر فيهم شروط الناخب، البالغين 21 سنة كاملة والمثبتين لأقدمية أكثر من سنة في الهيئة المستخدمة، حيث يستثنى من الترشح لهذا المنصب

---

1 المادة 03 من المرسوم التنفيذي 05-09 السالف الذكر.

2 مرسوم تنفيذي رقم 05-10 مؤرخ في 08 يناير2005 يحدد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها، جريدة رسمية عدد 04 صادر في 09 يناير2005.

3 مزاري أحلام، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الإجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2012، ص14.

4 المادة 91 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 ابريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، معدل ومتمم، جريدة رسمية عدد 17 صادر في 25 أبريل 1990.

الإطارات القيادية في الهيئة المستخدمة، وأصول المستخدم وفروعه وحواشيه أو أقاربه بالنسب من الدرجة الأولى والإطارات المسيرة والعمال الذين يشغلون مناصب مسؤولية مع التمتع بسلطة تأديبية والعمال الذين لا يتمتعون بحقوقهم المدنية والوطنية.

ويتحدد عدد هؤلاء المندوبين كالتالي: من 20 إلى 50 عاملا: مندوب واحدا (1).

من 51 إلى 150 عاملا : مندوبان (2) من 161 إلى 400 عامل : أربعة (4) مندوبين.

من 401 إلى 1000 عامل : ستة (06) مندوبين.

ويخصص مندوب إضافي عن كل شريحة 500 عامل إذا تجاوز العدد 1000 عامل[1].

ولقد نظم المرسوم التنفيذي 90-289 كيفية إنتخابات مندوبي المستخدمين[2] وكيفية الطعن فيها والجهة المسؤولة على النظر في الطعون.

بعد إنتخاب مندوبي المستخدمين تعد لجنة المشاركة نظامها الداخلي وتنتخب من بين أعضائها مكتبا يتكون من رئيس ونائب رئيس، عندما تتكون من مندوبين إثنين للمستخدمين على الأقل.

2.1.2. وسائل عمل أجهزة المشاركة

- عقد الإجتماعات: تجتمع لجنة المشاركة مرة واحدة كل ثلاث (03) أشهر على الأقل، كما تجتمع إجباريا بطلب من رئيسها أو بطلب من أغلبية أعضائها، كما يجتمع مكتب لجنة المشاركة أيضا تحت رئاسة المستخدم أو ممثلاه المخول قانونا يساعده مساعدوه الأقربون مرة واحدة على الأقل كل ثلاثة أشهر[3].

- تمتع المندوب أو عضو لجنة المشاركة في حجم ساعي مخصص للتمثيل، مدفوع الأجر: يساوي عشر ساعات (10) عمل مدفوعة الأجر من قبل المستخدم كوقت عمل لممارسة عضويتهم ماعدا خلال عطلتهم السنوية.

- حصول مندوبي المستخدمين أو لجنة المشاركة على الوسائل الضرورية لممارسة مهامهم: حيث يجب على المستخدم أن يضع تحت تصرف لجنة المشاركة، ومندوبي المستخدمين الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتهم، ولإنجاز أعمال السكرتارية[4].

- حق مندوبي المستخدمين وأعضاء لجنة المشاركة في الحماية القانونية: يخضع مندوبو المستخدمين في أداءهم لمهامهم للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بحقوق العمال وواجباتهم، كما يتمتعون بالحماية من التسريح والتحويل، أو أية عقوبة تأديبية أيا كان نوعها بسبب نشاطاتهم بحكم مهمتهم التمثيلية[5].

2.2. صلاحيات أجهزة المشاركة

---

1 المادة 99 من القانون 90-11 السالف الذكر.

2 مرسوم تنفيذي رقم 90-289 مؤرخ في 29 سبتمبر 1990 يتعلق بكيفيات تنظيم إنتخابات مندوبي المستخدمين، معدل ومتمم، جريدة رسمية عدد 42 صادر في 03 أكتوبر 1990.

3 المادة 104 من القانون 90-11 السالف الذكر.

4 المادة 109 من نفس القانون.

5 المادتين 112 و113 من نفس القانون.

طبقا لأحكام المادة 94 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، تمارس لجنة المشاركة جملة من الصلاحيات والاختصاصات نوجزها فيما يلي:

1.2.2. الصلاحيات العامة

- تلقي المعلومات: من المستخدم كل ثلاثة أشهر على الأقل، والتي تتعلق بـ: تطوير إنتاج المواد والخدمات والمبيعات وإنتاجية العمل، تطور عدد المستخدمين، وهيكل الشغل، نسبة التغيب وحوادث العمل والأمراض المهنية، تطبيق النظام الداخلي.

- إبداء الرأي: قبل تنفيذ المستخدم للقرارات المتعلقة بما يلي: المخططات السنوية وحصيلة تنفيذها، تنظيم العمل، مشاريع إعادة هيكلة الشغل، إدخال التكنولوجيات الحديثة في المؤسسة، مخططات التكوين المهني وتجديد المعارف وتحسين المستوى والتمهين، نماذج عقود العمل والتكوين المهني، النظام الداخلي للمؤسسة.

- تسيير الخدمات الاجتماعية للمؤسسة:إذا أسند تسيير الخدمات الاجتماعية للمستخدم بعد موافقته، تحدد إتفاقية تبرم بين لجنة المشاركة والمستخدم شروط وكيفيات ممارستها والرقابة.

2.2.2.صلاحيات أجهزة المشاركة في مجال الوقاية الصحية والأمن

- التمثيل على مستوى لجنة الوحدة أو لجنة المؤسسة: حيث تنص المادة 09 فقرة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن على ما يلي"... يعين الأعضاء الممثلون للعمال في لجان المؤسسة أو لجان الوحدة من قبل الهيكل النقابي الأكثر تمثيلا، أو في حالة عدم وجوده، من طرف لجنة المشاركة...".

- إبداء الرأي في النظام الداخلي: فالنظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم، لزوما، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والإنضباط، وتحدد في المجال التأديبي، طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ.

حيث يجب أن يعرض النظام الداخلي على أجهزة المشاركة لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه، حيث يتم الإدلاء بالآراء في أجل أقصاه خمسة عشر(15) يوما بعد تقديم المستخدم لعرض الأسباب، وفي حالة الخلاف حول النظام الداخلي، يتم إخطار مفتش العمل وجوبا[1].

- المراقبة: مراقبة تطبيق تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن، والأحكام المتعلقة بالضمان الإجتماعي، والقيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حالة عدم إحترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وهذا بحسب ما نصت عليه المادة 94 من القانون 90-11 المذكورة سابقا.

3.جهاز طب العمل

يعد طب العمل وسيلة إجبارية لحماية صحة العمال من الأخطار والحوادث المهنية، وهو جزء من السياسة الصحية الوطنية، مهمته وقائية أساسا وعلاجية وتمريضية إستثناءا، يهدف إلى حماية صحة العمال من

---

1 المادتين 75 و94 من القانون 90-11 السالف الذكر.

المخاطر المهنية أو الحوادث المهنية، وهو حق دستوري وقانوني للعامل، والتزام يقع على عاتق المؤسسة المستخدمة يمارس وفقا لكيفيات ووسائل يحددها القانون أو التنظيم أو الإتفاقيات الجماعية للعمل[1].

كرست المواثيق الدولية إلزامية توفير طب العمل على مستوى كل هيئة مستخدمة، وضرورة إخضاع العمال للفحص الطبي، حيث صدرت في هذا الشأن عدة إتفاقيات دولية، كالإتفاقية رقم 16 بشأن الفحص الطبي الإجباري للأطفال والأحداث المستخدمين على ظهر السفن لسنة 1921،الإتفاقية رقم 73 بشأن الفحص الطبي للبحارة لسنة 1946 والإتفاقية رقم 77 بشأن الفحص الطبي لتقرير لياقة الأحداث والشباب للعمل في الصناعة لسنة 1946 إلى غير ذلك من الاتفاقيات الدولية.

أما على الصعيد الوطني، فقد ألزمت التشريعات الوطنية بدورها أصحاب العمل باتخاذ الترتيبات اللازمة للإنخراط في طب العمل، حيث أوجبت المادة 17 من القانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، خضوع العمال للفحوص الطبية، وحرصا من المشرع على صحة العمال في الوسط المهني قام بإصدار المرسوم التنفيذي 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل[2]، ليكون بمثابة الشريعة العامة في ممارسة طب العمل.

1.3.تأسيس طب العمل

نصت المادة 14 من القانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل على كيفية تأسيس الجهاز الطبي للمؤسسة، كالآتي:

1.1.3.إنشاء مصلحة لطب العمل

طبقا لأحكام المادة 02 من المرسوم التنفيذي93-120 المذكور سابقا، يجب إحداث هذه المصلحة على مستوى الهيئة المستخدمة عندما يساوي أو يفوق الوقت الضروري لأداء طبيب العمل مهمته المدة الشهرية القانونية للعمل المطبقة على السلك الطبي تبعا للمقاييس المنصوص عليها في المادة 03 من نفس المرسوم، وهي: مدة ساعة واحدة في الشهر لكل عشرة عمال(10) إذا كان مكان العمل شديدة الخطورة، ومدة ساعة عمل في الشهر لكل خمسة عشر عاملا(15) إذا كان مكان العمل متوسط الخطورة أو قليلها وعليه فإن الساعات تزداد كلما زاد عدد العمال أو طبيعة العمل وخطورته.

2.1.3.إنشاء مصلحة لطب العمل ما بين الهيئات أو إبرام الإتفاق النموذجي

في حال لم تتوفر المقاييس السابقة، تلتزم الهيئة المستخدمة بالإستعانة إما بمصلحة لطب العمل المشتركة بين الهيئات لممارسة طب العمل على أساس إقليمي بعد الحصول على رخصة من الوزارة المكلفة بالصحة، وفي هذه الحالة يمارس طب العمل تبعا لمقاييس القرب والتمركز[3]، يعمل فيها الأطباء بوقت كامل، وتوزع

---

1 فيساح جلول، إلتزامات الهيئة المستخدمة في مجال طب العمل في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه علوم في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة الجزائر01، 2016، ص81.

2 مرسوم تنفيذي رقم 93-120 مؤرخ في 15 ماي 1993 يتعلق بتنظيم طب العمل،جريدة رسمية عدد 33 صادر في 19 ماي 1993.

3 سكيل رقية، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2016، ص268.

النفقات مابين الهيئات المستخدمة حسب عدد العمال الخاضعين للفحص وتحسب الإقتطاعات على أساس كل أجير أو على أساس جزافي للكتلة الأجرية للهيئة[1]، وإما بإبرام إتفاقية طب العمل مع القطاع الصحي أو مع هيكل مختص في طب العمل أو أي طبيب مؤهل، حيث تتضمن هذه الإتفاقية العناصر التالية: إلتزامات كل من الهيئة المستخدمة المتعاقدة وإلتزامات المؤسسة الصحية، كيفيات دفع الأتعاب، مدة سريان الإتفاقية[2].

2.3.صلاحيات طب العمل

يمكن حصر صلاحيات طب العمل في ثلاثة محاور رئيسية تتمثل في الفحص الطبي، و مراقبة بيئة العمل بكل مكوناتها في المؤسسة المستخدمة بالتعاون مع هيئات الوقاية والأمن، إضافة إلى تقديم الإستشارة الطبية الفنية للهيئة المستخدمة في مختلف المجالات.

1.2.3.صلاحية الفحص الطبي

لطبيب العمل صلاحية الفحص الطبي بصفة عامة، حيث يتضمن هذا الفحص مايلي: الفحص الأولي (فحص التشغيل)، الفحص الدوري، الفحص الطبي الخاص باستئناف العمل، وهذا بحسب ما نصت عليه المادة 17 من القانون 88-07 المذكور سابقا، على أن تجرى هذه الفحوص حسب نمط بيئة طب العمل، فإذا كانت الهيئة المستخدمة تتوفر على مصلحة لطب العمل، فإنها تعين يوما أو أياما حسب عدد المترشحين، وتستدعيهم للفحص بإستدعاءات فردية، وإذا كانت مصلحة طب تندرج في إطار الهيئة ما بين المؤسسات فإن هذه الأخيرة تقوم تنظيم العملية والتحكم فيها، وعندما يبرم المستخدم إتفاقية نموذجية مع المؤسسة العمومية الإستشفائية، فإما أن يوجه المترشحون إلى المؤسسة الصحية في يوم وساعات عمل معلومة لفحصهم، وإما أن يتنقل طبيب المؤسسة الصحية إلى مقر المؤسسة المستخدمة لإجراء الفحص، بشرط أن تتوفر على مكان ملائم وصحي لإجراء هذا الفحص الطبي[3].

2.2.3.صلاحية مراقبة بيئة العمل

يحق لطبيب العمل دخول الأماكن التي يمارس فيها العمال أنشطتهم المهنية مهما كانت طبيعتها ودرجة خطورتها ليتأكد من الظروف الملائمة التي يعمل فيها العمال، فإذا لاحظ أن شروط العمل غير صحية، له أن ينبه المستخدم بذلك قصد تسوية الوضعية وتوفير النقائص.

ولطبيب العمل الحق أيضا في الدخول إلى أماكن راحة العمال كالغرف المخصصة لمبيت العمال، فيتفقد الأسرة والأغطية ومدى توفر شروط الراحة فيها، ومدى بعدها عن الضجيج وخلوها من الإتساخ والأغبرة والروائح الكريهة، وتوفر المغاسل ودورات المياه[4].

---

1 فيساح جلول، المرجع السابق، ص159.

2 قرار وزاري مشترك مؤرخ في 02 أفريل1995 يحدد الإتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل المبرمة بين الهيئة المستخدمة والقطاع الصحي أو الهيئة المختصة أو الطبيب المؤهل، جريدة رسمية عدد 30 صادر في 15 ماي 1996.

3 فيساح جلول، المرجع السابق، ص ص187-188.

4 المادة 26 من المرسوم التنفيذي 93-120 السالف الذكر.

كما يراقب طبيب العمل أنشطة الهيئة المستخدمة ومدى توفر الوقاية الصحية والأمن وساعات العمل التي يؤديها العمال، ومدى إستفادتهم من أوقات راحة، وطبيعة الأجهزة أو الأدوات أو الآلات التي ينجزون بواسطتها أعمالهم، والبيئة التي يشتغلون فيها[1].

3.2.3.صلاحية تقديم الإستشارة للمستخدم

طبقا لأحكام المادة 21 من المرسوم التنفيذي 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل، يلتزم المستخدم بإشراك طبيب العمل في أشغال الهيئات المكونة قانونا في الهيئات المستخدمة بشأن جميع المسائل المتعلقة بحفظ الصحة والأمن وطب العمل، ويعتبر مستشارها بحسب أحكام المادة 22 من نفس المرسوم، لاسيما في ما يأتي: تحسين ظروف الحياة والعمل في الهيئة المستخدمة، النظافة العامة في أماكن العمل، نظافة مصالح الإطعام ومراكز الإستقبال وأماكن الحياة، تكييف مناصب العمل وإرشاد المستخدمين في ميادين الصحة والنظافة والأمن في وسط العمل.

ثانيا: إجراءات حفظ الصحة والأمن في المؤسسة

نص المشرع الجزائري على مجموعة من التدابير والمعايير التي تهدف إلى حماية العمال في الوسط المهني، وفرض على المستخدم توفير كل الوسائل المطلوبة في بيئة العمل التي من شأنها التخفيف قدر الإمكان من مخاطر إصابة العامل بالأمراض المهنية وتجنيبه حوادث العمل.

1.تدابير الوقاية الجماعية

وهي الإجراءات والإحتياطات التي تتخذ لتفادي وقوع الأخطار ومحاربتها من مصدرها، وتحمي العمال بصفة جماعية في مواقع العمل، تضمن القانون 88-07 الأحكام العامة لحفظ الصحة في أماكن العمل وملحقاتها، وأضاف المرسوم التنفيذي91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل[2]، أحكاما أخرى تتعلق بالتدابير العامة للأمن في أماكن العمل.

1.1.قواعد حفظ الصحة العامة في أماكن العمل

تعتبر جودة تصميم وتشييد وتجهيز منشآت العمل وجعلها صديقة للبيئة وأكثر تحقيقا لمفاهيم الأمن والسلامة ذات أثر بالغ على سلوكيات العاملين والإدارة، ما يسهم في تحسين العملية الإنتاجية.

1.1.1.النظافة في أماكن العمل

يؤمن المستوى المرتفع والمستمر من النظافة في مكان العمل الحد الأدنى من التعرض للمواد الضارة، وتعتبر النظافة الشخصية وسيلة وقائية مهمة، إذا أدركها العاملون يمكنهم تجنب الكثير من المخاطر المتوقعة التي تعرضهم لها مهنتهم[3]، وفي هذا الصدد تلتزم الهيئة المستخدمة طبقا لأحكام المادة 04 المذكورة سابقا بالمحافظة

---

1 فيساح جلول، المرجع السابق، ص205.

2 مرسوم تنفيذي 91-05 يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، جريدة رسمية عدد 04، صادر في 23 يناير 1991.

3 مفتاح عبد السلام الشويهدي، الصحة والسلامة المهنية، الطبعة الأولى، جامعة 7 أكتوبر، الإدارة العامة للمكتبات، ليبيا، 2008، ص64.

على نظافة أماكن العمل وملحقاتها، من خلال تنظيف أرضية الأماكن المخصصة للعمل وملحقاتها بما في ذلك جدرانها وسقوفها بالغسل والمسح كلما سمح سطح الأرضية بذلك، وإعادة الدهن والتغليف دوريا، مع وجوب التخلص المستمر من كل الفضلات الصلبة والسائلة والغازية الناتجة عن الآلات وعملية الإنتاج بجميع الوسائل اليدوية والفنية.

2.1.1. تهوية أماكن العمل

تعني التهوية توفير الهواء النقي الصحي والمناسب للتنفس في مكان العمل[1]، حيث يتعين على الهيئة المستخدمة تهوية الأماكن المخصصة للعمل، إما عن طريق التهوية الميكانيكية أو التهوية الطبيعية الدائمة أو التهوية المختلطة، كما يجب ضمان الحجم الأدنى من الهواء لكل شاغل طبقا للمقاييس المحددة تنظيميا[2]،وتعتبر أفضل طريقة لتهوية المنشآت، التهوية الطبيعية عن طريق نوافذ متقابلة، تتراوح مساحتها بين سدس إلى ربع مساحة الأرضية، كما يراعى أن تكون الحافة العلوية للنوافذ قريبة من سقف الغرفة لتساعد الهواء الساخن على الخروج، مع تأمين النوافذ في الأدوار العليا بشبك خشبي أو معدني لتلافي مخاطر السقوط[3]، الأمر الذي من شأنه حماية العمال من: ضيق التنفس والتعب والضعف، الإختناق والتسمم بالمواد الضارة وكذا الإضطرابات العصبية والنفسية.

3.1.1. البيئة وعناصر الراحة

– الإضاءة: يؤدي توفر الإضاءة المناسبة في بيئة العمل إلى الشعور بالراحة الجسدية والنفسية للأفراد والقدرة على التركيز والدقة في العمل[4]، لذلك ينبغي على المستخدم السهر على إضاءة مواقع العمل، ومناطق المرور، والشحن والتفريغ والمنشآت الأخرى، كما يجب أن تكون مستويات الإضاءة مدة حضور العمال في أماكن العمل، مقيسة في مستوى العمل أو في مستوى الأرضية[5]، ما يقي العاملين من إجهاد العيون، ضعف البصر، الدوخة، الصداع والإجهاد.

– الضجيج: وهو كل صوت مزعج ومتآلف من خليط متنافر من الأصوات غير المرغوب فيها، فهو كل صوت أو مجموعة أصوات عالية ومزعجة وغير مقبولة قصيرة أو طويلة المدى مستمرة وتختلف في النوع والشدة والتأثير[6]، فيجب على الهيئة المستخدمة الحفاظ على كثافة الضجيج التي يتحملها العمال في مستوى يتلاءم مع صحتهم بإستعمال التقنيات الحديثة من أجل عزل مصادر الضوضاء أو التخفيف من الضجيج أو كتم

---

1 مفتاح عبد السلام الشويهدي، المرجع السابق، ص60.

2 المواد من 06 إلى 12 من المرسوم التنفيذي 91-05 السالف الذكر.

3 زهير أحمد السباعي، أبو برك زين العابدين، الأمن والسلامة و إدارة الكوارث في المنشآت، مؤسسة السباعي للتنمية، جدة، 2015، ص18.

4 مفتاح عبد السلام الشويهدي، المرجع السابق، ص48.

5 تناولت المادة 13 من المرسوم التنفيذي 91-05 القيم الدنيا لإضاءة مختلف أماكن العمل بوحدة اللوكس.

6 مفتاح عبد السلام الشويهدي، المرجع السابق، ص55.

الأصوات[1]، وتكون قياس كثافة الضجيج بواسطة جهاز السونومتر، حيث يلزم عدم تجاوز الضجيج لقيمة 85 ديسيبال[2]، ما يسمح بحماية العمال من الصم المؤقت أو الصم الدائم الذي لا يمكن الشفاء منه.

– الأحوال الجوية: عملا بأحكام المادة 14 من المرسوم التنفيذي 91-05 المذكور آنفا، تتخذ الهيئة المستخدمة بعد إستشارة الجهات المختصة، كل التدابير اللازمة لضمان حماية العمال من البرد وتقلبات الأحوال الجوية، كما تعمل على استخراج الدخان وغاز الاحتراق الآتي من وسائل التدفئة المستعملة خارج الأماكن.

4.1.1.المرافق الصحية

نصت المواد من 18 إلى 24 من المرسوم التنفيذي 91-05 على هذه المرافق الصحية والتي تتمثل في:

– المراحيض: يجب تخصيص مرحاض واحد على الأقل لكل خمسة عشر (15) عاملا والمحافظة على نظافته وتهويته، مع تصريف المياه القذرة طبقا للمعايير المعمول.

– غرف تبديل الملابس: يجب أن تجهز هذه الغرف بمقاعد وخزانات فردية تغلق بالمفتاح لكل عامل.

– المغاسل: والتي لابد أن تتوفر على الماء الساخن طبقا للمقاييس المطلوبة.

– محلات الإطعام: على المستخدم أن يخصص محل ملائم لتناول الطعام لكل خمسة وعشرين (25) عاملا، إذا توجب عليهم تناول وجبة الغداء في مكان العمل.

– المياه الصالحة للشرب: يلتزم المستخدم بتوفير الماء الشروب للعمال في محال الإطعام وقرب أماكن العمل على أن يكون مطابقا لقواعد النظافة والصحة الغذائية[3].

– محلات إيواء العمال: يشترط في محلات الإقامة أن تكون بعيدة عن الأضرار والإزعاجات الناجمة عن العمل، وأن تكون مهواة ونظيفة بصورة مستمرة، كما يشترط أن يتوفر لكل عامل مفرش للسرير وأثاث لأمتعته الشخصية.

2.1. التدابير العامة للأمن في أماكن العمل

كرست التشريعات والتنظيمات المتعلقة بالوقاية والصحية والأمن مبدأ عاما مفاده القضاء على الخطر من مصدره، وذلك بإلزام المستخدم أن يراعي أمن العمال عند إختيار التقنيات والتكنولوجيا الأقل خطورة كما يلي:

1.2.1.الشحن والتفريغ والمرور

إذا كان نشاط الهيئة المستخدمة ينطوي على حركة شاحنات أو مركبات نقل أو أجهزة وآليات للشحن والتفريغ، فيجب تخصيص دروب لمرورها منعا للإصطدام ووضع مرشدين لإرشادها خصوصا في الليل، كما يجب تزويد العمال بالأجهزة اللازمة لشحن السوائل وتفريغها وتحويلها من وعاء لآخر.

---

1 المادة 15 من المرسوم التنفيذي 91-05 السالف الذكر.

2 بن ديدي العربي، الرقابة على تطبيق الأحكام التشريعية في قانون العمل الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون الإجتماعي، كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة مستغانم،2011، ص46.

3 بن سالم كمال، بيئة العمل والحماية القانونية في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، مجلة القانون العقاري والبيئة، مجلد 2، عدد2، جامعة مستغانم، 2014، ص11.

كما يلتزم المستخدم بأن يضع تحت تصرف العمال وسائل لرفع وشحن وتفريغ ونقل المعدات والأشياء الثقيلة، وإذا ما تطلب الأمر نقل هذه المعدات دون جهاز ميكانيكي، وجب ألا تتجاوز الحمولة المسموح بحملها لكل عامل ذكر 50 كلغ في المسافات القصيرة، و25 كلغ بالنسبة للعاملات الإناث والعمال القصر[1].

2.2.1.الوقاية عند العمل في المستوى العلوي

تعتبر حوادث السقوط من المستوى العلوي من بين الحوادث الشائعة في قطاع البناء، ونظراً لطبيعتها الخاصة، يتسبب الجزء الأكبر منها بإصابات خطرة أو حتى مميتة، لذاك يجب تكوين وإعلام وتدريب العمال حول مفهوم الخطر وممارسات العمل السليمة عند العمل في الأماكن المرتفعة[2]، لذلك يتعين على الهيئة المستخدمة أن تتخذ التدابير الأمنية اللازمة لوقاية العمال من مخاطر المستوى العلوي المرتبطة بطبيعة النشاط الممارس والمبينة في التنظيم المعمول به، كتهيئتها لوسائل الوصول إلى الأماكن المرتفعة أو إلى الصهاريج والأحواض والخزانات والمطامير، وتزويد السلالم بحواجز جانبية ومقابض يدوية.

3.1.1.الآلات والدواليب

يقدم المستخدم التعليمات الضرورية والمناسبة حول كيفيات إستخدام الآلات المستعملة في عمليات الصنع وفي جميع أشغال الصناعة أو الصيانة لحماية العمال من الإصابة بأجهزة أو بأية آلة متحركة، ويلتزم العمال أو الممتهنون المطلوب منهم الإقتراب من الآلات المتحركة ارتداء ألبسة مضبوطة وغير فضفاضة، كما يمنع عليهم الوصول إلى أجهزة الآلات الخطيرة والدواليب المتحركة والمناطق الخطيرة في حالة الإستعمال العادي لها، كما يمنع مراقبة أو إصلاح آلات إنتاج من أشخاص غير مؤهلين أو غير مرخص لهم، وعليه يجب على المستخدم إقامة حواجز واقية مثل الحواجز والشبابيك وحاميات الأجساد ومبعدات الأيدي أو أي جهاز أخر فعال يلاءم هذا الغرض[3].

يتعين على صاحب العمل وضع أجهزة تشغيل شبكة الطاقة الكهربائية الخاصة بالآلات في متناول مشغليها، كما يجب أن تركب أية آلة بكيفية تمكن مشغلها من فصلها عن مصدر الطاقة الذي يسمح بالإشتغال، مع تزويد مستخدمي التأطير بوسائل تقنية تمكنهم من إيقاف المحركات بطريقة ملائمة عند الحاجة[4].

2.تدابير الحماية الفردية

وهي مجموعة أدوات يستخدمها العامل لتغطية جزء أو عضو أو مجموعة أعضاء من جسمه بغرض الحماية من حوادث العمل، وللوقاية من التأثيرات السلبية الضارة للعناصر الفيزيائية أو الكيمائية أو البيولوجية في بيئة العمل، إلى أن يتم التخلص من الخطر أو تخفيضه إلى مستوى لا يشكل أي تهديد للصحة والأمن، طبقا لأحكام

---

1 المواد من 25 إلى 30 من المرسوم التنفيذي 91-05 السالف الذكر.

2 منظمة العمل الدولية، تفتيش مواقع العمل في قطاع البناء والتشييد دليل لمفتشي العمل، الطبعة الأولى، بيروت، 2018، ص20.

3 بن سالم كمال، المرجع السابق، ص13.

4 المادة 39 من المرسوم التنفيذي 91-05 السالف الذكر.

المادة 06 من القانون 88-07 التي تلزم المستخدم بأن يزيد العامل بالألبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات ذات الفعالية المعترف بها، من أجل الحماية وذلك حسب طبيعة الأشغال والأخطار.

1.2.معدات حماية الرأس والأعضاء المتصلة به

وتنقسم إلى أدوات تحمي كامل الرأس بصفة عامة وكذا الأعضاء الحسية المتصلة به وهي: الأذنين، العينين، الأنف.

1.1.2.أدوات حماية الجمجمة

وعلى رأسها خوذ الأمان، لحماية رؤوس العمال من المواد المتساقطة من منصة السقالة، المواد المتساقطة من حمولة مرفوعة برافعة أو مصعد لرفع مواد البناء ...إلخ ، ويشترط في الخوذة أن تقلل من شدة الضغط على الجمجمة عن طريق نشر الحمل فوق أكبر مساحة ممكنة، وأن تحرف الأجسام المتساقطة بفضل سطحها الكروي الأملس المناسب الشكل[1].

2.1.2.أدوات حماية العينين

لحماية حاسة النظر من الجزيئات المتناثرة في الهواء والشظايا والشرر المتطاير عن مناشير الخشب والحديد، يجب إستعمال النظارات الواقية ونظارات السلامة مع أو بدون دروع جانبية، يشترط فيها أن تؤمن الرؤية الواضحة، وأن تكون مصنوعة من الزجاج أو البلاستيك الشفاف وأن تكون مقاومة للصدمات وأن تقي من الإشعاعات الحرارية وأعمال اللحام والقطع[2].

3.1.2.أدوات حماية الأذنين

تقوم هذه الأدوات بتخفيف أثر الضجيج والضوضاء والأصوات العالية على السمع حتى لا يتضرر، حيث يلتزم العمال باستعمال أدوات حماية السمع إذا تعدت شدة الضجيج المقاييس المطلوبة، ويكون ذلك بواسطة عدة أدوات بحسب نوع الضوضاء، فهناك سدادة الأذن والتي هي عبارة عن أداة توضع في القناة الخارجية للأذن، وهناك واقيات الأذن وهي أداة مؤلفة من رباط رأسي ومن كأسين دائريين مصنوعين من البلاستيك عادة، حيث تقوم الكؤوس بإغلاق وختم الأذن الخارجية تماما بفضل وسادة لعزل الضجيج[3].

4.1.2. أدوات حماية الأنف

يؤدي الهواء الملوث بالأغبرة أو الأدخنة أو الأبخرة أو الغازات الضارة في مكان العمل إلى خطر إصابة العمال بالأمراض المهنية الناجمة عن إستنشاق الهواء الملوث، لذلك يجب إستعمال الكمامات القطنية للوقاية من الأتربة والألياف العضوية التي لا يزيد حجمها عن 03 ميكرون، وتسمح بمرور الهواء من خلال فلتر خاص

---

1 مكتب العمل الدولي، الوقاية الفردية، موسوعة الصحة والسلامة المهنية، مجلد 2، ترجمة المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، دمشق، 2016، ص40.

2 ناصر منصور الروسان وآخرون، الأمن الصناعي والسلامة المهنية، الطبعة الأولى، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، 2014، ص140.

3 مكتب العمل الدولي، المرجع السابق، ص ص51-53.

مركب عليها يسهل تبديله كلما دعت الحاجة لذلك، وهناك أيضا أقنعة تغطي كامل الوجه مزودة بعدسة تسمح بالرؤية تمنع دخول الغازات السامة تستعمل خاصة من طرف عمال الصناعات الكيماوية[1].

2.2.معدات وقاية البدن والأعضاء المتصلة به

وتنقسم إلى أدوات تحمي البدن بصفة عامة وكذا الأعضاء المتصلة به وهي اليدين والقدمين.

1.2.2.أدوات حماية اليدين

عن طريق مختلف أنواع القفازات للحماية في مواقع البناء من إلتهاب الجلد، عند التعامل مع المواد الكيميائية كالإسمنت والخرسانة والمذيبات، الأجسام الحادة كقطع الحديد ومن الجروح والتقرحات والتشققات الناتجة عن إستعمال مواد كالطوب والحديد والخشب، والتعامل في نشاطات أخرى مع آلات مكشوفة ودرجة حرارة عالية، ومواد كيماوية مثل الأحماض والقلويات والمواد السامة والعضوية والأملاح، كذلك الأعمال الكهربائية والتعامل مع الإشعاعات المؤينة مثل أقسام الأشعة بالمستشفيات والصناعات والطاقة الذرية والنووية[2].

2.2.2.أدوات حماية الأقدام

تتعرض القدم في مكان العمل إلى العديد من المخاطر كتساقط الأجسام والدوس على المسامير أو المواد الحادة التي قد تخرق نعل الحذاء وتسبب ضررا للقدم، لذلك وجب تزويد العمال بأحذية عالية الجودة، مضادة للماء ذات المقدمة المصنعة من مواد صلبة لحماية أقدام العمال، يكون إرتفاعها حسب الأشغال المطلوب القيام بها، ويشترط فيها أن تكون مريحة للقدم، خفيف الوزن، مضادة للإنزلاق، عازلة للكهرباء، الحرارة والرطوبة[3].

3.2.2. أدوات حماية البدن من السقوط

تستخدم أحزمة الأمن أو أحزمة الأمان لحماية العمال من خطر السقوط أو الإنزلاق عند العمل في المستويات العلوية، ويزود حزام الأمن بحبل السلامة أو حبل محدد الطول يربط بدوره بنقطة التثبيت، حيث يحول هذا النظام دون وصول العامل إلى حافة غير محمية يخشى أن تعرضه لخطر السقوط[4].

4.2.2. أدوات حماية الأعضاء الداخلية للبدن

تحمي ملابس العمل (القمصان، البنطلونات، المآزر، المعاطف، الصدريات،...) البدن وأعضاءه الحيوية، من المخاطر التي يتعرضون لها أثناء العمل والنشاط المهني، وتشتمل هذه المخاطر كل المؤثرات الميكانيكية والآلية، والحرارية (برودة، حرارة عالية ،رطوبة وبلل ورياح، غبار، غازات، أبخرة ساخنة، إشعاع تيار كهربائي وقلويات وأحماض) كذلك الشحوم والزيوت ومؤثرات وناقلات العدوى في المستشفيات والمختبرات وغيرها[5].

---

1 ناصر منصور الروسان وآخرون، المرجع السابق، ص147.

2 مفتاح عبد السلام الشويهدي، المرجع السابق، ص122.

3 المرجع نفسه، ص123.

4 منظمة العمل الدولية، المرجع السابق، ص28.

5 مفتاح عبد السلام الشويهدي، المرجع السابق، ص124.

جدير بالذكر أن المادة 18 من المرسوم التنفيذي 05-12[1]، عددت وسائل الوقاية الفردية التي يجب على الهيئة المستخدمة أن تضعها تحت تصرف العمال، نظرا لطبيعة العمل الواجب إنجازه في قطاع الإنشاءات، وهي: أحزمة أو حمالات الأمن والخوذ والنظارات والجزم وأحذية الأمن والملابس والمعاطف المشمعة والقفازات والصدريات الجلدية وواقيات الكتف والمآزر وواقيات الضجيج والأقنعة الواقية.

3. إحتياطات الوقاية العامة

يتعين على الهيئات المستخدمة إتخاذ الإجراءات اللازمة لمواجهة حالات الطوارئ، من خلال وضع الترتيبات اللازمة للوقاية والتأهب والإستجابة السريعة للحوادث التي تقع في مكان العمل، سواء تلك التي تصيب العمال في أبدانهم، أو الحوادث التي تتعرض لها المنشأة كالحرائق مثلا، لذلك يلزم المستخدمون بالسهر على توفير الموارد المادية والبشرية التي تخص الإسعافات الأولية للعمال ضحايا حوادث العمل من جهة ومكافحة الحرائق من جهة أخرى.

1.3.وسائل الإسعافات الأولية

تعد الإسعافات الأولية الخدمة الطبية الأولى التي تقدم للمصاب في المنشأة، لتقليل المضاعفات إلى أن يتم نقله لأقرب مستشفى أو مركز صحي، حيث تهدف إبقاء العلامات الحيوية لديه من تنفس وضغط ونبض ودرجة حرارة حول معدلاتها الطبيعية[2]، لذلك يجب توفير مستلزمات الإسعافات الأولية في مكان محدد معروف للجميع.

1.1.3.علبة الإسعافات الأولية

يجب توفير علب وصناديق إسعافات أولية مزودة بالأدوية والمواد اللازمة، مع ضرورة حماية هذه الصناديق من العوامل الجوية، والقيام بفحصها أسبوعيا، حيث تنص المادة 15 من المرسوم التنفيذي 05-12 على وجوب إحتواء علب الإسعاف على إرشادات بسيطة وواضحة وأن توضع تحت مراقبة شخص مسؤول ومؤهل لتقديم العلاج الأولي، مع مراقبة هذه العلب بانتظام وإعادة تجهيزها بعد كل استعمال.

2.1.3.مركز الإسعاف

يجب على الهيئات المستخدمة تهيئة قاعة أو مركز إسعاف مجهز على نحو مناسب وموضوع تحت رعاية مسعف على الأقل، في مكان يسهل الوصول إليه لمعالجة الجروح والإصابات البسيطة ولإستقبال الجرحى أو المرضى طبقا للمادة 16 من المرسوم التنفيذي 05-12 المذكور آنفا.

3.1.3.سيارة الإسعاف

تنص المادة 17 من نفس المرسوم على وجوب توفير وسائل النقل الملائمة لضمان النقل السريع للعمال الجرحى أو المرضى عند الاقتضاء إلى أقرب هيكل صحي.

2.3.وسائل مكافحة الحريق

---

1 مرسوم تنفيذي رقم 05-12 مؤرخ في 08 يناير 2005 يتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية والأمن المطبقة في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، جريدة رسمية عدد 04 صادر في 09 يناير 2005.

2 زهير أحمد السباعي، أبو برك زين العابدين، المرجع السابق، ص67.

تحدث معظم الحرائق نتيجة الشرر الذي يحدث عند إهمال إتباع تعليمات السلامة، لذلك وجب مكافحة الحريق فور نشوبه نظرا لسرعة إنتشاره وما قد ينجر عنه من خسائر في الأرواح والمعدات والمنشات، ويكون ذلك من خلال معدات الإطفاء اليدوية والثابتة.

1.2.3.معدات الإطفاء اليدوية

تعد هذه المعدات من العناصر الأولية التي تستعمل من قبل الأشخاص العاديين المتواجدين في المبنى عند نشوب الحريق، توضع في أماكن محددة معروفة لسهولة الوصول إليها لحظة حصول الحريق وتنقسم مطافي الحريق لعدة أنواع[1]:

– المطافي المائية: تعتبر فعالة جدا في حرائق المواد الصلبة.

– المطافي الرغوية: تصلح لمكافحة حرائق الزيوت، الشحوم والمواد والبترولية، وهي نوعان: المطافي ذات الرغوة الكيميائية تحتوي على محلولين كيميائيين مفصولين عن بعضهما والمطافي ذات الرغوة الميكانيكية تعمل بمزج الهواء مع محلول مخفف من المادة الرغوية.

– المطافي الكيميائية الجافة: تستخدم فيها مساحيق كيميائية يمكن توجيهها نحو الحريق تحت تأثير ضغط الغاز المضغوط، تستعمل لمكافحة الحرائق الناتجة عن الفلزات والعناصر الفعالة، حرائق المواد البترولية وحرائق التيار الكهربائي.

– مطافي ثاني أكسيد الكربون: يستعمل ثاني أكسيد الكربون لإطفاء الكثير من الحرائق فهو ملائم لمكافحة الحرائق الناجمة عن التيار الكهربائي، ومفيد في إطفاء حرائق الأجهزة الإلكترونية، وأجهزة الاتصالات السلكية واللاسلكية.

2.2.3.معدات الإطفاء الثابتة

توضع هذه المعدات في الأماكن التي يتوقع أن يحدث فيها الحريق، وهي عبارة عن أنظمة منتجة للماء أو لوسائط الإطفاء الأخرى التي تناسب نوع المواد المعرضة للاحتراق، حيث تعمل آليا على إطفاء الحرائق فور إندلاعها من خلال إطلاق كميات من رذاذ الماء، وتكون معدات الإطفاء الثابتة على شكل بكرات خراطيم الماء، أو على هيئة شبكة إطفاء تحتوي على أنابيب متصلة ببعضها البعض[2].

خاتمة

يظل موضوع الأمن والسلامة المهنية في بيئة العمل من الموضوعات التي تثير إهتمام الباحثين والمختصين بسبب الآثار السلبية الناجمة عن إصابات العمل والأمراض المهنية على الفرد العامل خاصة والمجتمع عامة.

تجلى إهتمام المشرع الجزائري بموضوع الوقاية الصحية والأمن في المؤسسة من خلال إصدار طائفة من التشريعات والتنظيمات، كالقانون 88–07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، والنصوص التنظيمية المطبقة له مثل المرسوم التنفيذي 91–05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن

---

1 زهير أحمد السباعي، أبو برك زين العابدين، المرجع السابق، ص ص46–49.

2 ناصر منصور الروسان وآخرون، المرجع السابق، ص110.

في أماكن العمل، والمرسوم 93-120 المتعلق بطب العمل وكذا المرسوم التنفيذي 05-12 المتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية والأمن المطبقة في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري.

تضمنت هذه النصوص أحكاما وإجراءات وتدابير تحمي العمال من المخاطر المهنية التي تهدد سلامتهم، حيث تقي هذه التدابير العمال بصفة جماعية، ويتم تدعيمها بتدابير الوقاية الفردية إن لم تكن التدابير الأولى كافية لضمان أمن العمال، كما أنشأت أجهزة تضطلع بمهمة حفظ الصحة والأمن داخل المؤسسة والسهر على تطبيق إجراءات السلامة فيها تتمثل في: لجان الوقاية الصحية، لجان المشاركة إضافة إلى مصالح طب العمل.

ولكي يتسنى لهذه الأجهزة القيام بوظيفتها على الوجه المطلوب، يجب تذليل المشاكل والصعوبات التي تعترضها في أدائها مهامها، والتي يمكن الحد منها من خلال التوصيات التالية:

- ضرورة مراجعة المنظومة التشريعية الخاصة بميدان النظافة وحفظ الصحة والأمن بأكملها، كونها أصبحت قديمة ولا تساير التطور التكنولوجي الحاصل في العالم حاليا، والمخاطر الناتجة عن إستعمال الوسائل الحديثة في العمل.
- جعل المواد المعاقبة على مخالفة شروط السلامة المهنية أكثر صرامة لردع المخالفين من خلال تعديل المادة 38 من القانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، والرفع أكثر في قيمة الغرامات التي تضمنتها هذه المادة.
- إلزام الهيئات المستخدمة بإعداد مخطط الوقاية الصحية والأمن في جميع أماكن عملها.
- وضع آليات واضحة قانونية وتنظيمية فيما يتعلق بتعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية.
- تنظيم لقاءات ومنتديات وأيام إعلامية حول السلامة المهنية، تجمع كل الهيئات والمصالح الفاعلة والناشطة في هذا المجال كمفتشية العمل، مصالح الضمان الإجتماعي، هيئة الوقاية من الأخطار المهنية، المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية INPRP، المعهد الوطني للعمل INT، لجان ومندوبو الوقاية الصحية والأمن، مصالح طب العمل... للتحسيس بأهمية السلامة في الوسط المهنية والوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

قائمة المراجع:

I. الكتب:

1. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، طبعة2002، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
2. مفتاح عبد السلام الشويهدي، الصحة والسلامة المهنية، الطبعة الأولى، جامعة 7 أكتوبر، الإدارة العامة للمكتبات، ليبيا، 2008.
3. ناصر منصور الروسان وآخرون، الأمن الصناعي والسلامة المهنية، الطبعة الأولى، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، 2014

4. زهير أحمد السباعي، أبو برك زين العابدين، الأمن والسلامة و إدارة الكوارث في المنشآت، مؤسسة السباعي للتنمية، جدة، 2015.

II. الرسائل والمذكرات:

أ. الرسائل

1. سكيل رقية، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2016،
2. فيساح جلول، إلتزامات الهيئة المستخدمة في مجال طب العمل في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه علوم في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة الجزائر01، 2016.

ب. المذكرات:

1. بن ديدي العربي، الرقابة على تطبيق الأحكام التشريعية في قانون العمل الجزائري،مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة مستغانم،2011.
2. مزاري أحلام، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الإجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2012،

III. المقالات:

1. بن سالم كمال، بيئة العمل والحماية القانونية في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، مجلة القانون العقاري والبيئة، مجلد 2، عدد2، جامعة مستغانم، 2014.
2. سكيل رقية، دور لجان الوقاية الصحية والأمن في وقاية العمال من الأخطار المهنية داخل المؤسسة، مجلة الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية، مجلد 6، عدد 01، جانفي 2014.

IV. النصوص القانونية:

أ. النصوص التشريعية:

1. قانون رقم 88-07 مؤرخ في 26 يناير1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، معدل ومتمم، جريدة رسمية عدد 04 صادر في 27 يناير 1988.

2. قانون 90-11 المؤرخ في 21 ابريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، معدل ومتمم، جريدة رسمية عدد 17 صادر في 25 أبريل 1990.

ب.النصوص التنظيمية:

1. مرسوم تنفيذي رقم 90-289 مؤرخ في 29 سبتمبر 1990 يتعلق بكيفيات تنظيم إنتخابات مندوبي المستخدمين، معدل ومتمم، جريدة رسمية عدد 42 صادر في 03 أكتوبر 1990.
2. مرسوم تنفيذي 91-05 يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، جريدة رسمية عدد 04، صادر في 23 يناير 1991.
3. مرسوم تنفيذي رقم 93-120 مؤرخ في 15 ماي 1993 يتعلق بتنظيم طب العمل،جريدة رسمية عدد 33 صادر في 19 ماي 1993.
4. مرسوم تنفيذي رقم 96-98 مؤرخ في 06 مارس1996 يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، جريدة رسمية عدد 17 صادر في 13 مارس 1996.

5. مرسوم تنفيذي رقم 05-09 مؤرخ في 08 يناير 2005 يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، جريدة رسمية عدد 04 صادر في 09 يناير 2005.
6. مرسوم تنفيذي رقم 05-10 مؤرخ في 08 يناير 2005 يحدد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها، جريدة رسمية عدد 04 صادر في 09 يناير 2005.
7. مرسوم تنفيذي رقم 05-12 مؤرخ في 08 يناير 2005 يتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية والأمن المطبقة في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، جريدة رسمية عدد 04 صادر في 09 يناير 2005.
8. قرار وزاري مشترك مؤرخ في 02 أفريل1995 يحدد الإتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل المبرمة بين الهيئة المستخدمة والقطاع الصحي أو الهيئة المختصة أو الطبيب المؤهل، جريدة رسمية عدد 30 صادر في 15 ماي 1996.

V. <u>الوثائق</u>

1. منظمة العمل الدولية، تفتيش مواقع العمل في قطاع البناء والتشييد دليل لمفتشي العمل، الطبعة الأولى، بيروت، 2018.
2. مكتب العمل الدولي، الوقاية الفردية، موسوعة الصحة والسلامة المهنية، مجلد 2، ترجمة المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، دمشق، 2016.

استمارة المشاركة

الاسم واللقب: زينب مقدم

الدرجة العلمية: دكتوراه (أستاذ مؤقت)

المؤسسة الجامعية: جامعة احمد دراية أدرار

البريد الالكتروني: mekademzina0588@gmail.com

رقم الهاتف: 0663463929

محور المشاركة: فعالية أدوات الوقاية في مواجهة الأخطار المستحدثة

عنوان المداخلة: إجراءات السلامة المهنية كآلية للتقليل والوقاية من الأخطار المهنية

ملخص المداخلة

تعد المحافظة على المورد البشري وحمايته في بيئة العمل الهدف الأساسي للنجاح باعتبار أنه المحرك الأساسي للعملية الإنتاجية، لذلك وجب حمايته من الأخطار والإصابات التي قد يتعرض لها في بيئة العمل.

وقد جاءت هذه الدراسة كمحاولة للتعرف على العلاقة التي تربط السلامة المهنية باعتبار أنها تمثل تلك الإجراءات والتدابير التي تهدف إلى حماية الانسان من مختلف المخاطر المرتبطة بالعمل، والأخطار المهنية التي تشير إلى تلك الحوادث والأخطار التي قد يتعرض لها العمال أثناء تأديتهم أعمالهم، ومنه تسليط الضوء على مختلف الإجراءات الوقائية التي يمكن أن تتخذها المؤسسة كإجراء أمن وسلامة للمحافظة على المورد البشري وعلى مختلف عناصر العملية الإنتاجية الأخرى.

الكلمات المفتاحية: السلامة المهنية، الأخطار المهنية، الوقاية، إجراءات السلامة المهنية.

Summary

The preservation and protection of the human resource in the work environment is the main goal of success as it is the main engine of the productive process, so it must be protected from the dangers and injuries that may be exposed to it in the work environment

This study came as an attempt to identify the relationship between occupational safety as it represents those actions and measures aimed at protecting the human being from various risks associated with work, occupational hazards that refer to those accidents and dangers that workers may be exposed to while performing their work, and from it to highlight the various preventive measures that the institution can take as a security and safety measure to preserve the human resource and various other elements of the production process .

Keywords : occupational safety, occupational hazards, Prevention, Occupational Safety Procedures.

مقدمة

يشكل العنصر البشري المحور الأساسي في العملية الإنتاجية، وعلى الرغم من التطور الذي يشهده العالم في مجال التقنيات والآلات الحديثة إلا أنها تبقى مجرد هياكل إذا لم ليتوفر العقل الذي يحركها ، فكان بذلك العقل الانساني البشري هو المحرك والمدبر لها. ونظرا لأهمية هذا العنصر فكانت المحافظة عليه وعلى سلامته هدف أساسي كذلك يسعى أي تنظيم على تحقيقه، وخاصة في ظل الارتفاع الكبير في معدلات الحوادث والمخاطر المهنية التي أصبحت تعرفها جميع المؤسسات باختلافها واختلاف نشاطها بسبب التقدم والتطور في استخدام معدات العمل من الآلات والأجهزة المتطورة التي شكلت بالاضافة إلى الدور المنوط بها؛ وهو زيادة الإنتاجية بأقل جهد وتكلفة وبجودة عالية، خطرا كبيرا على مستعمليها من العمال وعلى العمل كذلك، وخاصة في الظروف التي تشهدها مؤسسات اليوم من غياب إجراءات السلامة والأمن داخل مكان العمل، وغياب الرقابة الدولية على متابعة مدى التزام هذه الأخيرة بتطبيق هذه الإجراءات ومتابعة مدى التزام العمال بها، وخاصة في ظل غياب الوعي لدى العمال بأهمية هذه الإجراءات ودورها في الحفاظ على سلامتهم، وغياب دور إدارة المؤسسة في توعيهم وإرشادهم بذلك، الأمر الذي انعكس بالسلب على ارتفاع معدلات الحوادث والأخطار المهنية.

وأمام هذه الظروف التي أصبحت المؤسسات تتكبد خسائر وتكاليف باهضة بسبب الحوادث والإصابات، وعملت العديد منها على سن قوانين وفرض شروط وإجراءات متعلقة بالصحة والسلامة في بيئة العمل، باعتبار أنها أصبحت مطلبا مهما وأساسيا يجب توفيره والالتزام بتطبيقه، وتطبيق مختلف إجراءاتها الاحترازية والوقائية، وسن الإجراءات العقابية لمن يخالف تطبيقها، ويعرض نفسه وغيره للأخطار والإصابات، وذلك كله بغرض التحكم في الأخطار والتقليل منها، والحد من احتمالات وقوعها. وعليه ولأجل توفير بيئة عمل آمنة وجب على الإدارة سن قوانين وإجراءات للسلامة والأمن، وتطبيق الرقابة الصارمة على تطبيقها، ومن جهة أخرى على العمال الالتزام والتقيد بتطبيق وتنفيذ تلك الإجراءات حفاظا على سلامتهم بالدرجة الأولى، وعلى باقي عناصر الإنتاج الأخرى.

وعليه ومما سبق سنحاول من خلال هذه الورقة البحثية التعرف على مختلف الأخطار المهنية التي قد يتعرض لها العمال في مكان العمل وعلى مسبباتها، وكذا على أهمية السلامة المهنية والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، ومن ذلك التعرف على مختلف الإجراءات الأمنية الكفيلة بالتقليل والوقاية من الأخطار المهنية.

ومما سبق نطرح التساؤل التالي: ما دور إجراءات السلامة المهنية في الوقاية والتقليل من الأخطار المهنية؟ ولأجل الإجابة على التساؤل السابق سنحاول إتباع الخطة التالية:

1- التعرف على ماهية وأهمية السلامة المهنية، وما الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها.
2- التعرف على ماهية الأخطار المهنية، أنواعها، ومسبباتها.
3- التعرف على إجراءات الأمن والسلامة الكفيلة بالتقليل من الأخطار المهنية.

أولا: ماهية السلامة المهنية

1. تعريف السلامة المهنية:

يعد موضوع السلامة المهنية من المواضيع المهمة التي عرفها الانسان منذ القديم، والتي لها علاقة وثيقة بحياة الانسان، وملازمة له بصفة مستمرة، ذلك أن قيام الانسان بأي عمل يتطلب منه إتباع قواعد السلامة المهنية، والالتزام بمختلف الإرشادات والقواعد العامة لها. والسلامة المهنية اليوم تعد من الأمور المهمة داخل أي منشأة أو وحدة صناعية، لما لها من أثر كبير في توفير الحماية الجيدة للعمال ولمختلف وسائل الإنتاج، ويتم ذلك عن طريق مختلف البرامج التي تطبقها على الأفراد العاملين، والتي تمس كذلك بيئة العمل، حيث تسعى من خلالها إلى تجنب الأخطار والأمراض المهنية التي تنشأ بسبب العمل وظروفه المختلفة، بتوفير الظروف الصحية والملائمة للعمل، وذلك بهدف تحسين المستوى الصحي والمهني للعمال، وتحسين ورفع كفاءتهم الإنتاجية بأقل جهد، وأقل وقت، بعيدا عن حوادث وأخطار العمل وأمراضه[1]، ذلك أن الاهتمام بها في أي مؤسسة مظهرا من مظاهر التطور الإداري الناجح، كون أنها تهدف إلى المحافظة على عناصر الإنتاج الرئيسية والمتمثلة في العنصر البشري، المواد الخام والمنتجة، المعدات والآلات الخاصة بالإنتاج، بيئة العمل.[2] وقد اختلف العلماء والباحثين في تحديد مفهومها بدقة رغم اتفاقهم على الركائز الأساسية التي تقوم عليها، ومن تعاريفها ما يلي:

تعرف بأنها: مجموعة الإجراءات والقواعد والنظم في إطار تشريعي يهدف إلى الحفاظ على الانسان من خطر الإصابة، والحفاظ على الممتلكات من خطر التلف والضياع"[3].

وتعرف كذلك بأنها: المعرفة الواسعة والجيدة لمختلف وسائل الوقاية والحماية ضد الأخطار المهنية المختلفة في جميع المجالات، سواء المتعلقة بوسائل الحماية العامة للعمال أو بعملية الإنتاج.

أما منظمة العمل الدولية فقد عرفتها بأنها: الأنشطة التي تهدف إلى حماية عناصر الإنتاج من مختلف الحوادث والأخطار التي يمكن أن تتعرض لها، وكذا الحوادث الناتجة عن بيئة العمل السيئة، وتتمثل هذه العناصر في حماية العنصر البشري وكذا الآلات والأجهزة والمعدات، وكذا المباني[4].

أما **عمر وصفي عقيلي** فيعرفها بأنها " هي حماية الموارد البشرية من الأذى والضرر الذي تسببه لهم حوادث محتملة في مكان العمل، وهذا الأذى تظهر نتيجته فورا بالكسور بكافة أنواعها، الجروح،

---

[1]- معن يحي الحمداني: الأمن والسلامة الصناعية، الإسعافات الأولية، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، 2009، عمان، ص103.

[2]- تالا قطيشات وآخرون: مبادئ في الصحة والسلامة العامة، ط2، دار المسيرة، 2007، عمان، ص 223.

[3]- حمزة الجبالي: السلامة المهني في المنشآت التعليمية، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، دار المشرق الثقافي، 2006، عمان، ص05.

[4]- معن يحي الحمداني: نفس المرجع، ص103.

الحروق، الاختناق، وتقع هذه الحوادث والإصابات إما بسبب طبيعة العمل أو الفرد نفسه، أو التجهيزات المستخدمة فيه؛ كالآلات والرافعات، توصيلات الكهرباء والغاز،...الخ.[1]

وتعرف كذلك بأنها عملية التقليل من الحوادث والإصابات المهنية، وما يترتب عليها من تكاليف بهدف حماية المورد البشري(العاملين)، وفي نفس الوقت زيادة إنتاجية العمل، إذن فهي تلك العملية التي يتم بمقتضاها العمل على توفير بيئة عمل آمنة وصحية للحفاظ على عناصر الإنتاج الأساسية؛ الانسان بالمحافظة عليه وحمايته من مختلف الأخطار والحوادث المهنية، وفي نفس الوقت حماية عناصر الإنتاج الأخرى والمحافظة عليها من التلف والضياع، وبالتالي العمل على تقليل وتخفيض التكاليف الناتجة عن ذلك، وفي المقابل زيادة القدرة والكفاءة الإنتاجية[2].

2. **أهداف السلامة المهنية:** تعتبر السلامة المهنية الركيزة الأساسية في مبادئ وقوانين العمل، والهدف الأساسي الذي يسعى أي تنظيم أو منشأة إلى تحقيقه، وذلك بتوفير الحماية الكاملة من مجمل الأخطار والحوادث التي تعترضهم في بيئة العمل وأثناء العمل، وذلك عن طريق توعيتهم وتبصيرهم بخطورة الحوادث والأخطار المهنية المتوقع حدوثها في مكان العمل، وتدريبهم على استخدام مختلف أجهزة وأدوات الوقاية للحفاظ على سلامتهم، وعلى سلامة معدات العمل، ومنه تحقيق معدل إنتاج عالي وبدون حوادث، ومما سبق يمكن إجمال الأهداف التي تسعى السلامة المهنية إلى تحقيقها في النقاط التالية: [3]

1) **المحافظة على سلامة وصحة القوى العاملة:** يعد الانسان هو العنصر الأساسي من عناصر الإنتاج، ويتطلب الأمر ضرورة المحافظة على هذا العنصر، وقد لا يتم ذلك إلا عن طرق مجموعة من الخطوات منها على سبيل المثال لا الخصر:

- اختيار الشخص المناسب للعمل، والتأكد من سلامته.
- توفير بيئة العمل الصحية الآمنة والسليمة المناسبة للعمل.
- إخضاع العمال لعملية التدريب حسب طبيعة العمل، وعلى المعدات والآلات المستعملة فيه.
- توفير معدات الوقاية، وإرشاد العمال على طريقة استعمالها.
- إخضاع العامل للفحوصات الدورية لمعرفة مدى تأثير بيئة العمل على صحته وسلامته.

---

[1]- عمر وصفي عقيلي: إدارة الموارد البشرية المعاصرة، بعد استراتيجي، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2005، ص570.

[2]- إبراهيم سعد قراش: تأثير إدارة السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات النفطية (دراسة حالة العاملين بمجمع مليتة الصناعي بشركة مليتة للنفط والغاز)، المجلة الجامعة، العدد2، المجلد04، ديسمبر 2021، ص05.

[3]- بديع محمود مبارك القاسم: علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، ط1، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2001، ص 56،

2) **المحافظة على المواد الخام والمواد المنتجة:** يعد المحافظة على مواد الإنتاج سواء كانت خاما أو منتجة من الأمور الضرورية، باعتبار أن هذه الأخيرة تعد العنصر الثاني المهم من عناصر الإنتاج، ويتم ذلك عن طريق:

- دراسة ومعرفة مواصفات هذه المواد لمعرفة كيفية التعامل معها من حيث الاستعمال، طريقة التخزين، وبالتالي تجنب المخاطر الناجمة عنها
- محاولة الابتعاد قدر الإمكان عن المواد الخطرة، وخاصة إذا توفر البديل عنها، سواء من حيث الخطورة أو طريقة التعامل معها واستعمالها.
- ضرورة استخدام العمال لأدوات الوقاية الشخصية، بالإضافة إلى ضرورة معرفتهم بأداة الوقاية التي يجب أن تستعمل لكل مادة.
- ضرورة إخضاع العمال لعملية التدريب الجيدة والدقيقة لطرق التعامل مع المواد الخطرة، سواء أثناء عملية النقل أو التخزين.

3) **المحافظة على الآلات والماكينات وأدوات الإنتاج:** إن الارتباط الوثيق بين العامل ومختلف الآلات في العمل يجعله أكثر عرضة للمخاطر الناتجة عنها، ولأجل تجنب حدوث ذلك لا بد من:

- وضع حواجز بين العامل والآلة وخاصة المتحركة منها، أو عن طريق هندسة وتخطيط المصنع مع ما يتلاءم وطبيعة الآلات والماكينات الموجودة فيه، والتي تتناسب مع طبيعة الإنتاج فيها
- الصيانة الدورية للآلات والماكينات.
- توفير قطع الغيار الجيدة والمناسبة لصيانة الآلات والمعدات.
- إيصال التيار الكهربائي لكل آلة حسب المواصفات العالمية المطلوبة.
- ضرورة إخضاع العمال لعملية التدريب الجيد على الآلات وماكينات العمل، من حيث التشغيل، إيقاف التشغيل، الصيانة، التنظيف.

4) **تحسين بيئة العمل:** بيئة العمل هي كل المحتويات الموجودة في مكان العمل أثناء قيام العامل بأداء عمله، وهي من الأمور الواجب الاهتمام بها في برامج السلامة والصحة المهنية، من أجل تجنب أي حوادث يمكن أن تقع فيها[1]. ذلك أن توفير قواعد وشروط السلامة المهنية في بيئة العمل مع ضرورة مراقبة ومراعاة مدى تنفيذ العمال لها يضمن وقايتهم وسلامتهم من جميع الآلات ومعدات العمل.

5) **غرس الأمان والطمأنينة في نفوس العمال،** والتقليل من الاضطراب والقلق الذي ينتابهم أثناء قيامهم بأعمالهم، واستخدامهم لمختلف الآلات والمعدات، وكذا المواد الخطيرة التي قد تعرض حياتهم للخطر في أي وقت من الأوقات[2].

---

[1]- ناصر علي الدغمي: السلامة والصحة المهنية والوقاية من المخاطر المهنية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص15.

[2]- حمزة الجبالي: مرجع سبق ذكره، عمان، ص 05.

6) **توفير الأمن والطمأنينة في نفوس أفراد المجتمع**، عن طريق حمايتهم والمحافظة عليهم من الأمراض المهنية والاجتماعية الناتجة عن الأخطار، والحوادث المهنية التي قد يتعرض لها هؤلاء العمال باعتبار أنهم يمثلون الغالبية العظمى من المجتمع.

7) **تنمية وبث روح المسؤولية** في الأفراد العاملين تجاه أنفسهم، وتجاه أسرهم ومجتمعهم، بالتزامهم وإتباعهم إجراءات السلامة المهنية التي تمكنهم من المحافظة على أنفسهم، وعلى ممتلكات المجتمع، ومخزون المنشأة من مواد وسلع وآلات[1].

8) **تخفيض تكاليف الآلات والماكينات**، وتوفير الأموال التي تنفق نتيجة وقوع حوادث العمل من تعويضات، ومصاريف علاج، وإصلاح واستبدال المعدات والأجهزة التي تعرضت للتلف.

9) **المحافظة على الزمن والوقت الضائع** نتيجة حدوث إصابات العمل، والتعرض للأمراض المهنية، وتكاليف استبدال المنتج، وتدريب البديل، والنفقات التي تترتب على ذلك من تأخير في انجاز العمل، والذي ينعكس على موعد تسليم المنتج المطلوب.

10) **خلق وزيادة الوعي الوقائي في العمال** فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل، وكذا ترسيخ مفاهيم السلامة المهنية، وأهمية الالتزام بشروطها وقواعدها، وهو الأمر الذي من شأنه أن يساهم في تدعيم الأمن والصحة المهنية، ويزيد من الروح المعنوية للعمال، ويزيد من ثقتهم بأنفسهم، وبالتالي المساهمة في زيادة معدلات الإنتاج[2].

11) **زيادة ربحية المنظمة**؛ وذلك من خلال تخفيض تكلفة العمل الناتجة عن تراجع نسبة الحوادث والأمراض المهنية، وبالتالي التكاليف المصاحبة لها، وبالمقابل زيادة إنتاجية المنظمة وفاعليتها التنظيمية، وتقديم إنتاج يرضي الزبائن، فتزداد بذلك مبيعات المنظمة وأرباحها.

تخفيض معدل دوران العمل من خلال تنمية شعور الأمان والأمن في نفس العامل، مما يخلق لديه الرغبة في البقاء وعدم ترك العمل، وأيضا من خلال مساهمة ذلك في التقليل من عدد الوفيات، وإصابات العمال بالعجز الدائم، وهو ما من شأنه أن يساهم في تخفيض معدل التكاليف أكثر فأكثر[3].

3. أهمية السلامة المهنية: تبرز الأهمية الأساسية لتطبيق إجراءات السلامة المهنية إلى تحقيق الأمن داخل بيئة العمل، وتجنب حدوث وقوع حوادث العمل، هذه الأخيرة التي أصبحت المؤسسات والمصانع تتكبد بسببها خسائر كبيرة، وتكاليف باهظة[4]، وتتجلى هذه الأهمية في الآتي[1]:

---

[1]- علي أحمد المشاقبة: السلامة والصحة المهنية في إدارة المستودعات، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 29.

[2]- أحمد زكي حلمي، عبد المنعم محمد العفشوك: السلامة والصحة المهنية، ط3، الدار المصرية للعلوم، القاهرة، 2008، ص14.

[3]- عمر وصفي عقيلي: مرجع سبق ذكره، ص 572.

[4]- بديع محمود مبارك القاسم: مرجع سبق ذكره، ص 57.

- **التقليل والتحكم في تكلفة العمل:** أن الحوادث والأخطار المهنية هي حوادث عرضية تكلف المنظمة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية، لذلك يتوجب على الإدارة تجنيب المنظمة الوقوع فيها أو على التخفيف من حدتها.
- **تأمين بيئة عمل صحية وقليلة الأخطار:** تقع مسؤولية توفير مكان عمل مناسب، وخالي من المخاطر والحوادث على عاتق الإدارة، لذلك عليها العمل على تجسيد معايير الوقاية والسلامة من أجل التقليل من نسبة الحوادث، ومن الآثار الناجمة عنها، لضمان حماية أكبر لموارد المؤسسة، وخاصة البشرية منها.
- **توفير نظام العمل المناسب:** وذلك من خلال توفير الأجهزة والمعدات الوقائية، واستخدام السجلات النظامية حول أية إصابات أو حوادث وأمراض.
- **التخفيف من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض المهنية:** لا يقتصر تأثير الحوادث على الجوانب المادية فقط، بل إن تأثيرها يتعدى إلى الجوانب النفسية(المشاعر) للعاملين داخل المنظمة، والزبائن المتعاملين معها، هذه الأخيرة التي تعد كذلك جزءا مهما يجب العناية به ومعالجته.
- **تدعيم العلاقة الانسانية بين الإدارة والعاملين:** إن الاهتمام بالعمال وتوفير الحماية المهنية لهم يشعرهم بأهميتهم، وينمي فيهم روح المبادرة، ويبعثهم على تطوير الأداء، وهو الأمر الذي من شأنه أن يبني بينهم وبين الإدارة جسورا للتعاون والتضامن[2].

ثانيا: ماهية الأخطار المهنية

1. تعريف الأخطار المهنية:

يعد مفهوم الخطر أو الأخطار من المفاهيم التي يصحب تحديدها بدقة نظرا للاختلاف في تصنيفها وفي درجتها خطورتها وكذا مسبباتها، وقد انعكس ذلك على تعدد التعاريف المقدمة لها بتعدد واختلاف تخصصات الباحثين والمهتمين بهذا المجال، وعليه سنحاول إجمال بعض التعاريف الخاصة بها كما يلي:

يعرف الخطر بأنه: أي حالة غير آمنة أو ممارسة يمكن أن تؤدي إلى إصابات أو أمراض أو حوادث أو تلف ممتلكات[3].

---

[1]- أميمة صقر المغني: واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، رسالة ماجستير منشورة في إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية، غزة، 2006، ص17.

[2]- نجيب بن سلمان، ميلود بورحلة: أثر مستوى الصحة والسلامة المهنية على الحد من الحوادث المهنية–دراسة استبيانية– ، مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، المجلد 8، العدد(1)، 2022، ص 37.

[3]- أحمد راغب الخطيب: الأمن الصناعي والسلامة المرورية، ط1، دار الإعصار العلمي للنشر والتوزيع، 2010، عمان، ص12

أما الأخطار المهنية فتعرف بأنها مختلف العوامل والظروف المصاحبة للعمل أو النشاط، أو تلك التي تكون موجودة بحكم طبيعة العمل، أو التي تحدث بسبب العمال، ويؤدي حدوثها ووجودها إلى وقوع حوادث وإصابات وأضرار داخل المنشأة أو الوحدة الصناعية، وتؤدي بذلك إلى تراجع العملية الإنتاجية.[1]

وتعرف كذلك بأنها "تلك الأخطار التي يتعرض لها العمال أثناء تأديتهم عملهم أو بسبب مهنتهم، وقد تكون ذات طبيعة كيمائية كالغازات؛ فتسمى أخطارا كيميائية، أو تكون ذات طبيعة فيزيائية كالحرارة والضوضاء والاهتزازات فتسمى أخطارا فيزيائية، أو تكون بسبب الاصطدام بالأجسام الصلبة أو التعامل مع الأجهزة فتسمى أخطارا ميكانيكية أو هندسية".

كما تعرف كذلك بأنها: ذلك الظرف المفاجئ وغير العادي الذي يؤدي إلى وقوع الحوادث، أو تعطل في آلات ومعدات العمل ودمارها، أو في إتلاف وفقدان مواد الإنتاج فيؤدي إلى تعطله أو تأخره عن موعده[2].

2. تصنيف الأخطار المهنية: يرتبط أداء أي نشاط أو مهمة بمجموعة من الأخطار المصاحبة لطبيعة هذا النشا وهذه الوظيفة، وتتعدد الأخطار التي يتعرض لها الفرد العامل داخل بيئة العمل، ومن هذه الأخطار:

أ. **الأخطار الكيميائية:** هي مختلف المواد التي يتعرض لها العاملون بسبب تعرضهم وتعاملهم مع المواد الكيميائية المتواجدة في بيئة العمل، هذه الأخيرة التي قد تكون على شكل مواد سائلة منتشرة على هيئة غبار، أتربة، غازات، وتتسبب في أضرار جسيمة للعاملين، ويكون ذلك سواء عن طريق استنشاقها أو عن طريق امتصاص الجلد لها أو عن طريق بلعها مع الأطعمة، ومن هذه المواد على سبيل المثال: [3] غازات أو أكسيد الكربون وغاز الميثان الهيدروجين التي تسبب أضرارا صحية بالغة تصل إلى درجة الاختناق، وكذا غاز الأموذيا وغاز الكلور والفلور الذي يتسبب في حدوث اختناقات والتهابات حادة للعمال[4].

ب. **الأخطار الآلية (بيئة العمل):** هي مجموعة من المخاطر والإصابات التي قد يتعرض لها العمال نتيجة مزاولتهم العمل في بيئة غير آمنة بطبيعة العمل والنشاط الذي تقدمه، ومن هذه المخاطر ما قد يتعرض له العمال المشتغلين في عمليات البناء بسبب سقوطهم من أماكن مرتفعة، تعرض العمال لعملية

---

[1]- معن يحي الحمداني: مرجع سبق ذكره، ص103.

[2]– ناصر علي الدغمي: مرجع سبق ذكره، ص8

[3]– بن علال علي: الوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسات العمومية الجزائرية(1997–2008) دراسة حالة وحدة المسبك– مؤسسة بوفال–البرواقية ولاية المدية، رسالة ماجستير منشورة في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، 2011، ص 26

[4]– عبد الرحمن العيسوي: علم النفس الصناعي، ط1، دار الفكر العربي، لبنان، 2003، ص98

الانزلاق نتيجة السير على أرض مبتلة أو ملوثة بالزيوت والشحوم، سقوط أجسام حادة وصلبة على العمال، ما يحدث عند تطاير بعض الأجسام الخفيفة الريش وشظايا الصخور والزجاج [1]

ج. **الأخطار البيولوجية:** هي المخاطر التي تنشأ عن بعض الكائنات الحية الدقيقة؛ البكتيريا، الفيروسات، التعفن، الطحالب، ...الخ) الناتجة عن مخلفات وقمامات العملية الإنتاجية، والتي يؤدي تعرض العمال لها إلى أمراض معدية وحساسة، تنتقل فيما بين العمال عن طريق التنفس، والاستنشاق للهواء، أو عن طريق الأدوات المستخدمة في العمل، وفي بعض الحالات عن طريق التلوث وقلة النظافة التي تعتري بيئة العمل؛ تلوث مصادر المياه، الخزانات المخصصة لعملية الشرب، قلة التنظيف[2].

د. **المخاطر الفيزيائية:** وهي المخاطر الناتجة عن مصادر الطاقة القوية، وتتضمن المخاطر البيئية والتشغيلية داخل مكان العمل، ويتميز هذا النوع من المخاطر بتأثيره القوي والشديد على أداء العمال، نظرا لتأثيره على الحواس والأعضاء، ومن أمثلة هذه المخاطر؛ الحرارة، البرودة، الإضاءة، الضوضاء، الاهتزاز، الإشعاع.

I. **الحرارة:** تعد أحد أهم أشكال الطاقة، وتتعدد مصادرها؛ بحيث قد يكون مصدرها طبيعيا مثل أشعة الشمس، كالعمل في العراء في صناعة المحاجر والملاحات، أو مصدرا صناعيا كالعمل في الأفران في صهر الحديد وتلحيمه، حيث يتم تبادل الحرارة بين المصادر والأجسام الموجودة في مكان العمل بطريق تبادل الحرارة المعروفة (إشعاع– تماس– حمل). وللإشارة فإن للحرارة تأثير كبير على العمال، ويترتب على هذا التأثير (ارتفاع درجة الحرارة) العديد من الأمراض التي قد تصيب العمال، ومنها الصدمة الحرارية، الإجهاد الحراري، التقلص الحراري[3].

II. **الإضاءة:** هي كمية الضوء المتواجدة على مساحة عمل معينة، وتعتبر من العناصر المهمة التي يجب مراعاتها في بيئة العمل لما لها من تأثير على إنتاجية العامل، وعلى كفاءة الإنتاج[4]. وتجدر الإشارة أن للإضاءة مصدرين اثنين هما؛ مصر طبيعي متمثل في ضوء الشمس، وآخر اصطناعي ناتج عن الاستخدام الواسع للطاقة الكهربائية باستعمال المصابيح.

وكما سبق وأشرنا أن للإضاءة تأثير كبير على العين(النظر) فإنه في حالة ما إذا كانت الإنارة ضعيفة في عمل يتطلب إنارة قوية وعالية، فإن ذلك يؤدي إلى إرهاق العين، واستمرار عمل العامل في هذا الظرف لفترة طويلة يؤدي إلى إصابته بأحد الأعراض والمتمثلة في الصداع، ألم دائم في العين، احتقان القرنية. والعكس فيما إذا كانت الإضاءة قوية وعالية جدا فإن ذلك يؤدي إلى إصابة العامل بأمراض أخرى خطيرة؛ كالإصابة بالتهاب العين الضوئي، ساد العين (العتمة).

---

[1]– عبد الرحمن العيسوي: نفس المرجع، ص99.

[2]- بن علال علي: المرجع السابق، ص28.

[3]- المركز الوطني للمعلومات: السلامة المهنية، الجمهورية اليمنية، ص، ص 23،24.

[4]- بن علال علي: مرجع سبق ذكره، ص22.

III. **الضجيج:** هو ذلك الصوت القوي والمزعج، وكذا غير المرغوب فيه الصادر من العمل. والضجيج أنواع فهو يختلف حسب طبيعة ونوع العمل الصادر عنه، فقد يكون مستمرا وثابتا؛ كالصادر من المولدات الكهربائية، وقد يكون نبضي على شكل دفعات متكررة ؛ كالصادر من المطرقة الهيدروليكية، كما قد يكون متقطع ونادر؛ كالضجيج الصادر عن تفجير الصخور، وغيره من المخاطر الأخرى فإن التعرض للضجيج لمدة طويلة يؤدي إلى الإصابة بمجموعة من الأمراض المهنية؛ كفقدان السمع المؤقت أو الدائم، اضطراب النوم، التأثير على سلوكيات العامل ونفسيته، وأحيانا الإصابة بضغط الدم ومرض القلب[1].

IV. **الاهتزاز:** هي تلك الارتجاجات والتذبذبات التي تصدرها بعض الآلات الكهربائية الهوائية كآلات حفر الطرقات، المنشار الآلي، آلات التثقيب[2].هذه الأخيرة التي لها تأثير كبير على جسم الانسان العامل بها، كتأثير كلي بشكل جزئي على اليد فقط، وقد أشارت الدراسات أن تعرض الانسان للاهتزاز بين **4-5 هرتز** يؤدي إلى إصابة العمود الفقري والجملة العصبية، وكذا الأحشاء الداخلية للجسم، في حين أن تعرض جسم الانسان للاهتزاز الذي يتراوح بين **2-3 هرتز** يؤدي إلى تؤثر جمجمته، ويؤثر ذلك على قدرته على النظر، وعلى قدرته على التركيز، هذا بالإضافة إلى الأعراض الأخرى التي قد تنتج عن هذا الاهتزاز؛ كاضطراب الأوعية الدموية الذي يصيب العمال الذين يمسكون آلات وأدوات مهتزة، والتي قد يتجاوز العمل بها أكثر من **15** دقيقة بصفة مستمرة، بالإضافة إلى الإصابة بضعف العظام والمفاصل ومختلف الاضطرابات العضلية[3].

V. **الاشعاعات:** هي تلك الطاقة الصادرة على شكل أمواج أو جسيمات من مصادر طبيعية أو صناعي. فالإشعاع النابع من مصادر طبيعية مختلفة كالأشعة الكونية أو الإشعاع الصادر من باطن الأرض على شكل (غاز الرادون)، ومناجم اليورانيوم والفوسفات، أما عن الإشعاع النابع من مصادر صناعية فيكون ناتج عن بعض الأجهزة والآلات كالأجهزة المولدة للأشعة السينية، الأشعة الصادرة من مخابر الفيزياء النووية، والبحوث الصيدلية،...الخ[4].وينتج عن التعرض للإشعاع العديد من الأمراض المزمنة والخطيرة؛ كمرض الأنيميا، سرطان الدم، سرطان الجلد، سرطان العظام، عتامة في عدسة العين[5]. وتجدر الإشارة أن الإشعاع نوعان إشعاع مؤيني وآخر غير مؤيني تختلف درجة تأثيره على الانسان باختلاف خطورته، وكذا باختلاف درجة تعرض الانسان له، ومدى استخدامه لمعدات الوقاية.

---

[1]- المركز الوطني للمعلومات: مرجع سبق ذكره، ص-ص25-27.

[2]-علي الدغمي: مرجع سبق ذكره، ص 70.

[3]- المركز الوطني للمعلومات، نفس المرجع، ص،ص 31، 32.

[4]- علي الدغمي: مرجع سبق ذكره، ص71.

[5]- أميمة صقر المغني: مرجع سبق ذكره، ص 49.

هـ. **الأخطار الميكانيكية:** هي الأخطار الناتجة عن الآليات، والمعدات، والرافعات، والمكابس، والأطراف الحادة، أي تتمثل في تلك الإصابات والحوادث التي تكون نتيجة الاستخدام الواسع للآلات والماكينات والمعدات المختلفة والخطيرة، والتي عادة ما تحدث بسبب الاصطدام بأجزاء الآلة أو بسبب السقوط من مكان مرتفع، أو نتيجة انحشار أجزاء من الجسم كالذراع أو القدم أو الأصابع بين الأجزاء الدوارة والبكرات، ما قد تحدث بين اندفاع البراغي من أعمدة الربط أو بسبب تطاير بعض الأجزاء من الآلة أو بسبب الاستخدام الخاطئ لها، وتنتج عن هذا النوع من الأخطار العديد من الآثار منها على سبيل المثال البتر في إحدى أجزاء الجسم، القطع والتمزق الناتج عن ملامسة الحواف الحادة والنتوءات البارزة، التهشم والكسر نتيجة انحشار الجسم بين جسمين صلبين متحركين، الالتواء،...الخ[1].

و. **الأخطار الكهربائية:** هي أحد مصادر الطاقة المهمة والتي لا غنى عنها في حياة الانسان وفي عمله، إلا أن استعمالها ينطوي عليه العديد من الأخطار والإصابات الجسمية للأفراد والممتلكات التي تكون بسبب الإهمال، وعدم الالتزام بالقواعد الوقائية، واللامبالاة، ويترتب عليها آثارا مختلفة حسب درجة الصدمة، وكذا مكان الإصابة، ومدة التعرض للتيار.[2]

3. أسباب الأخطار المهنية:

تتعدد الأسباب والعوامل المؤدية إلى الأخطار المهنية باختلاف طبيعتها، وكذا مصدرها، ومنها ما يعود إلى أسباب أخرى، ويرجع التعدد في هذه العوامل أو بالأحرى في الاتفاق حول عوامل محددة إلى تعدد وجهات نظر الباحثين والمختصين في هذا المجال، وتعدد اختصاصاتهم ومجالات بحثهم.

أ. عوامل متعلقة بمحيط العمل (بيئة العمل)

- **طبيعة العمل وتصميم الآلة:** تعد بعض الدراسات أن معدلات الحوادث تختلف من وظيفة إلى أخرى؛ إذ تؤكد أن معدل الحوادث يزداد في الأعمال التي بطبيعتها يدوية، بينما تقل في الأخرى منها، بالإضافة إلى أن تطور المعدات والآلات ساهم بدوره في زيادة معدل الحوادث، إذ أنه كلما زادت سرعة الآلة زاد تعقد العمل، وزادت المسؤولية، ومنه زيادة معدل الوقوع في الحوادث. وأشارت دراسة أخرى أن تصميم معدات العمل وفق ما يتماشى وقدرات العامل، وكذا وفق ما يوفر له الراحة والوقت والجهد من شأنه أن يقلل من نسبة الأخطار والحوادث، لأن الكثير من الحوادث كانت نتيجة لتعقد بعض أجهزة العمل أو عدم تناسبها مع قدرات ومهارات العمال[3].
- **الإضاءة:** يتأثر معدل الحوادث بشكل كبير بدرجة الإضاءة، وطريقة توزيعها باعتبار أنها من العوامل المهمة والأساسية في وضوح الرؤية في مكان العمل، وأن ضعفها وكذا سوء توزيعها يؤثر على

---

[1]- علي الدغمي: المرجع السابق، ص-ص 39-44.

[2]- بن علال علي: مرجع سبق ذكره، ص30.

[3]- بريهموش عماد الدين: واقع الأمن الصناعي في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، تخصص أرغونوميا ووقاية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 2، 2015، ص58.

العامل فيسبب له إجهادا في العين، ويقلل من قدرته على التمييز في حركات الآلة، وكذا على معدل الحوادث بسبب ارتفاع معدل الأخطاء والإصابات.

وتجدر الإشارة أن نسبة الحوادث التي تقع في ضوء النهار (الإضاءة الطبيعية) أقل منها في الإضاءة الاصطناعية، وهذا ما أكدته أحد الدراسات التي أجراها **فيرنون** عن الوقاية من الحوادث في أن الإضاءة الصناعية يتسبب عنها زيادة قدرها 25% من مجموع الحوادث[1]

➢ **الحرارة:** إن ارتفاع درجة الحرارة على المستوى المطلوب يؤثر على العامل، وتزيد من معدل تعرضه للحوادث، وقد كشفت الدراسة التي أجراها **فيرنون** أن معدل الحوادث يقل عندما تكون درجة الحرارة في حدود 70 درجة، بينما يرتفع معدل الحوادث عندما تنخفض درجة الحرارة عن 65درجة، وعندما تفوق 75 درجة.

➢ **المناخ الصناعي:** أثبتت دراسة **كير** التي أجراها في أحد مصانع أجهزة الراديو أن معدل الحوادث يرتفع بكثرة في الأقسام التي تقل فيها فرصة ترقية العمال، وكذا فرصة النقل الداخلي لهم للأقسام الأخرى، والتي تمتاز كذلك بمستوى عالي من الضوضاء. أما فيما يتعلق درجة الخطورة فقد أثبتت الدراسة أن الحوادث الخطيرة كانت تتركز في الأقسام التي يسيطر عليها العمال من جنس الذكور، ولا توجد بها فرص للترقية إلا بنسبة قليلة، وكذا فرص قليلة للعمال للتعبير عن آرائهم واقتراحاتهم بحرية[2].

➢ **الضوضاء:** إن ارتفاع الضوضاء بشكل كبير له تأثير كبير ومباشر على العامل وعلى إنتاجيته، كون أن ارتفاع الأصوات (الضوضاء) تؤثر على تركيز العامل وتشتت ذهنه، فيؤدي به ذلك إلى ارتكاب الأخطاء والتعرض للإصابات، والوقوع في الحوادث[3].

ب. العوامل الشخصية المسؤولة عن الأخطار المهنية

تتدخل العديد من العوامل الشخصية في وقوع الحوادث والأخطار المهنية، وتعد سببا مهما ومباشرا في حدوثها، وتعرض الكثير من العمال لأخطارها، ومن هذه العوامل ما يلي:

➢ **الذكاء:** هناك افتراض قائل بأن هناك علاقة ارتباطية بين الذكاء وعدم التورط في ارتكاب الحوادث في العمل، فالعمال الأقل ذكاء هم الأكثر تورطا في وقوع الأخطار والحوادث، غير أن هناك العديد من البحوث والدراسات التي أثبتت غير ذلك، ولا تؤيد ذلك الافتراض[4]، بحيث أوضحت أنه " لا

---

[1]- عبد الرحمن العيسوي:علم النفس الصناعي، مرجع سبق ذكره، ص227. دوباخ قويدر: دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل E.N.I.C.A.B بسكرة، رسالة ماجستير منشورة في علم النفس، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة، 2009، ص 54.

[2]- عبد الرحمن العيسوي: علم النفس الصناعي، ص،ص 228، 229.

[3]- دوباخ قويدر: نفس المرجع، ص54.

[4]- محمد شحاتة ربيع: علم النفس الصناعي والمهني، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع،عمان، 2010، ص212

يوجد أي ارتباط بين درجات بين درجات الأفراد في اختبار الذكاء وبين عدد مرات تكرار الحوادث بين العمال الذين كانوا تحت التدريب بأحد ترسانات السفن. ويبدو أنه يمكن توقع أن يرتبط الذكاء بالحوادث التي تتضمن أخطاء في الحكم، وليس الحوادث التي تتضمن مهارات يدوية، لأن الذكاء يرتبط بقدرة الفرد على إصدار الأحكام الصائبة".[1]

مما سبق يمكن القول أنه على الرغم من أهمية هذا العامل، إلا أن درجة أهميته تختلف من وظيفة إلى أخرى، ومع ذلك ولأجل ضمان سلامة العامل، وتجنب الوقوع في الحوادث لابد من توفر حد معين منه لدى كل عامل، لأنه كلما قل الذكاء وضعف كلما ساهم ذلك في وقوع الحوادث بسبب عدم القدرة على توقع الخطر والتبصر به.

- **الخبرة:** تعد الخبرة من العوامل المساعدة للعامل على تجنب أو بالأحرى التقليل من الوقوع في الأخطار والحوادث المهنية، أي أن هناك علاقة وطيدة بين الخبرة وارتكاب الحوادث والأخطار في العمل؛ أي كلما زادت خبرة العامل في العمل الذي يمارسه كلما قل تورطه في الحوادث، والعكس صحيح؛ كلما قلت الخبرة كلما زادت نسبة التورط في الأخطار، إذ أن خبرة العامل الطويلة في عمل ما تمكنه من معرفة الطرق السليمة لأدائه، وفي نفس الوقت تجنب الطرق السلبية التي توقعه في الأخطاء، وبالتالي التعرض للحوادث[2]، وهذا ما أثبتته العديد من الدراسات منها دراسة **فارم وتشامبر** حول العلاقة بين الخبرة المهنية وارتكاب الحوادث، والتي أثبتت أن طول مدة الخبرة يقلل من الحوادث، وهو ما يوضحه الجدول التالي:[3]

طول مدة الخبرة	أقل من شهر 1	1-3 شهر	3-7 شهر	7-12 شهر	1-5 سنة
معدل الحوادث	171	168	78	62	58

- **حدة البصر:** أثبتت النتائج المستمدة من بعض التجارب أن لقوة الإبصار علاقة بارتكاب الحوادث، والوقوع في الأخطار المهنية، حيث أكدت دراسة **كيفارت وتيفن** عن العلاقة بين الإبصار والحوادث؛ حيث قيست القدرة على الإبصار المطلوبة في 12 وظيفة، ثم قيست القدرة على الإبصار للعمال المشتغلين بهذه الوظائف، وقد كشفت النتائج أنه في 11 وظيفة كانت نسبة الذين لم يرتكبوا حوادث أعلى من العمال الذين يمتلكون قوة إبصار مناسبة عنها عند أولئك الذين لم يجتازوا اختبار الإبصار، وأما الوظيفة الأخرى 12 لم يجدوا بها أي فرق في الحوادث. بينما أثبتت دراسة أخرى أن 7 من عمال تشغيل الآلات الذين اجتازوا بنجاح اختبار النظر ارتكبوا حوادث، بينما بلغت النسبة 67% عند بقية العمال الذين لم يجتازوا هذا الاختبار،[4]وهذا ما يؤكد لنا أهمية الاهتمام بهذا الجانب، كون أنه

---

[1]- عبد الرحمن العيسوي: علم النفس الصناعي، مرجع سبق ذكره، ص222.

[2]- محمد شحاتة ربيع: نفس المرجع، ص 212

[3]- عبد الرحمن العيسوي: علم النفس والإنتاج، د ط، دار النهضة العربية لطباعة والنشر، 1982، ص 269.

[4]- عبد الرحمن العيسوي: علم النفس والإنتاج، مرجع سبق ذكره، ص 246.

كلما كانت القدرة البصرية للعامل جيدة، وتتوافق مع العمل المراد شغله كلما ساهم هذا في التقليل من الوقوع في الحوادث والتعرض للأخطار.

➢ **تعاطي المخدرات والإدمان على الخمور:** يعد هذا النوع من المسكرات من المسببات الخطيرة للحوادث والوقوع في الأخطار في مكان العمل، كون أنها تؤثر على عقله وعلى سلوكه، حيث تؤدي المخدرات إلى ضعف التآزر الحركي مع الآلة، وحدوث اختلال في الشعور بالزمن والمسافة، وتؤدي بالعامل إلى الشعور بالخمول، ومنه بالرغبة في النوم. بينما يؤدي الإدمان على الخمور إلى الاضطراب في وظائف الجهاز العصبي، فتؤثر بذلك على تركيز العامل وعلى يقظته فيتولد لديه الشعور بالاستهانة بالأخطار والحوادث، فيوقع نفسه فيها.

➢ **التعب:** يقود العمل لفترة طويلة خلال اليوم إلى التعب، ومنه إلى تناقص القدرة على العمل وعلى الإنتاج، ويترتب على مواصلة العمل في هذه الظروف إلى زيادة معدلات الحوادث،[1]وهذا ما أثبتته النتائج الملاحظة على إحدى التجارب عل بعض العاملات في إحدى المصانع في انجلترا أن نسبة الحوادث انخفضت بنسبة 60% بين العاملات عندما تم تخفيض ساعات العمل إلى 10 ساعات بعدما كانت 12 ساعة؛[2]أي أنه كلما كانت معدلات الإنتاج عالية كلما تطلب ذلك جهدا أكبر، وبالتالي ارتكاب حوادث أكثر، والعكس صحيح.

➢ **ظروف المناخ الاجتماعي والنفسي السائد:** تعد ظروف البيئة النفسية والاجتماعية من الأمور المهمة، وفي نفس الوقت من الأخطار الجسيمة التي لها تأثير كبير على العمال، لدرجة قد تفوق تأثير ظروف بيئة العمل المادية، ومن أهم ظروف العمل النفسية والاجتماعية التي تسبب ضغوطا ومخاطر هي: عدم الإحساس بالأهمية والمكانة، وكذا عدم أهمية الدور الذي يقوم به، عدم الشعور بالعدالة والإنصاف في المعاملة، عدم المشاركة في اتخاذ القرار، تعقد إجراءات العمل، عدم توفر عنصر الطمأنينة في العمل، وبالمقابل الخوف الدائم من الفصل والتسريح، وجود الخلافات، وضعف الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين،...الخ، كل هذه الأمور وغيرها قد يتولد عنها ضغوطا نفسية واجتماعية؛ كعدم الرضا، اللامبالاة، عدم الثقة، الاكتئاب، عدم التوازن النفسي، الشرود الذهني، وتنتهي بحدوث أخطار، ووقوع حوادث وإصابات للعمال[3].

بالاضافة إلى العوامل (الأسباب المؤدية إلى الأخطار المهنية) التي سبق ذكرها يوجد من الباحثين والمختصين من أشار إلى وجود أسباب أخرى منها: الحالة الوجدانية والانفعالية، الجنس، السن، تغير نوبات العمل،..الخ.

---

[1]- محمد شحاتة ربيع: مرجع سبق ذكره، ص 212.

[2]- عبد الرحمن العيسوي: علم النفس الصناعي، مرجع سبق ذكره، ص 224.

[3]- عمر وصفي عقيلي: مرجع سبق ذكره، ص 574.

4. **طرق الوقاية من الأخطار المهنية:** الوقاية هي تلك الشروط والإجراءات التي تضع إدارة مؤسسة من المؤسسات تهدف من خلالها إلى توفير بيئة عمل آمنة من خلال التقليل والسيطرة على الأخطار والحوادث عن طريق تحسين مختلف ظروف العمل، إذن فالهدف الأساسي من الوقاية هو تجنب وقوع الحوادث والأخطار، وتجنب أي شيء من شأنه أن يؤثر ويساهم في حدوث ذلك، ولتحقيق ذلك على المؤسسات إتباع الاستراتيجيات والطرق التي من شأنها أن تحقق لها سلامة وأمن للعمال، ولمختلف عناصر العملية الإنتاجية، ومن أهمها ما يلي:[1]

- **دراسة أسباب الخطر:** إن من أهم أساليب والوقاية من الأخطار المهنية هو التقليل من هاته الأخطار، وذلك ببحث جميع الأسباب التي من شأنها أن تتسبب فيها، واتخاذ جميع التدابير الوقائية المحتملة لمنع وقوعها. ويشير المختصين أن دراسة أسباب الأخطار لابد أن تكون من جميع النواحي؛ من حيث وقت وقوع الحادث، ساعة الوقوع، الخصائص الشخصية لمرتكب الحادث، من حيث الجنس، السن، الخبرة، الظروف النفسية لمرتكب الحادث، كذا الآثار التي خلفها الحادث.
- **تصميم العمل:** ويقصد بها التهيئة السليمة والآمنة لمكان العمل من حيث درجة الحرارة المعتدلة والمناسبة، الإضاءة الكافية، التهوية المناسبة، وكذا من حيث نظافة المكان ونظافة مختلف المرافق التابع له. هذا بالإضافة إلى التهيئة والصيانة الجيدة والدورية للآلات والمعدات من أجل المحافظة عليها، وضمان تجنب إتلافها، ومنه ضمان تجنب أو بالأحرى التقليل من الأخطار والإصابات الناتجة عن قلة صيانتها.
- **التدريب:** يعد التدريب من الأساليب المهمة والناجعة للوقاية من الأخطار المهنية، والتقليل من معدلات التورط في ارتكاب الحوادث، ذلك أن عملية التدريب تمكن العمال من التعرف على نوعية الأخطار التي قد تقع بسبب العمل الذي يزاولونه، وكيفية تجنبها قدر الإمكان، وكذا على كيفية استخدام أدوات الوقاية المختلفة وخاصة الشخصية منها، وكذا أدوات الإسعافات الأولية في حالة وقوع الحادث، إلى غير ذلك من الأمور المهمة التي قد يكتسبها العامل من جراء عملية التدريب التي يخضع لها.
- **الحوافز:** أشرنا فيما سبق أن المناخ الصناعي السائد في بيئة العمل يعد من الأسباب المؤدية إلى الأخطار المهنية والحوادث، ومنها عدم اهتمام إدارة التنظيم أو المؤسسة بنظام الترقية والحوافز، وقد أشارت بعض الدراسات أن الاهتمام بهذا الجانب يعد من الأمور المهمة للوقاية من الأخطار المهنية، بحيث أشار **شولتز** أن أحد شركات نقل السيارات كانت تعاني من ارتفاع معدل الحوادث، وقامت باعتماد نظام خاص بالحوافز يقوم على منح السائقين الذين لا يتورطون في الحوادث أو تقل عندهم نسبة الوقوع في ارتكاب المخالفات المرورية حوافز مالية معتبرة، وهو ما انعكس بالإيجاب على انخفاض معدل الحوادث بنسبة 65%.

---

[1]- محمد شحاتة ربيع: المرجع السابق، ص-ص 215-217.

ثالثا: إجراءات السلامة المهنية للوقاية والتقليل من الأخطار المهنية:

تعتبر السلامة المهنية مسؤولية مشتركة بين العمال والإدارة، والمشرفين داخل أي تنظيم، وذلك بغية تحقيق الأمن والسلامة العامة، والتقليل من الحوادث والإصابات، وتفادي مختلف الخسائر التي يمكن أن تلحق بالتنظيم والعمل، وهذا لا يمكن أن يتحقق إلا بضرورة التزام إجراءات السلامة، وكذا عن طريق توفير الوسائل والمعدات اللازمة للوقاية، وهي الأمور التي تعد من مسؤوليات إدارة قسم السلامة المهنية داخل المنظمة[1].

وتجدر الإشارة إلى أن ما تنص عليه التشريعات الخاصة بالعمل على مستوى جميع الدول باختلافها، أي على مستوى العالم هو ضرورة الاهتمام بصحة وسلامة العمال، وذلك من خلال إلزام كل من أرباب العمل والعمال بإتباع أساليب وإجراءات السلامة المهنية ، ولعل من أهم هذه الإجراءات ما يلي: [2]

- الفحص الطبي الدوري لجميع العمال للتأكد من سلامتهم، ومن جهة أخرى اكتشاف الحالات المرضية في وقتها قبل استفحالها.
- ضرورة توفير هيئة أو قسم الخدمات الاجتماعية والنفسية داخل العمل، والتي تعنى بمساعدة العمال على حل مختلف المشاكل التي يعانون منها، سواء داخل العمل أو خارجه.
- نشر التوعية بين العمال بأهمية إتباع أساليب ووسائل الوقاية، وذلك عن طريق إتباع إستراتيجية الإعلانات، وعقد الندوات والمحاضرات.
- وضع العامل المناسب في المكان المناسب، عن طريق استبعاد الأشخاص المتسببين في وقوع الحوادث، وتكليفهم بأعمال أخرى أقل خطورة من حيث تعرضهم لإصابات العمل، ومن حيث وقوعها كذلك.
- إخضاع العمال بشكل دوري إلى التدريب على أساليب ووسائل مكافحة الحرائق، وعلى عمليات الإنقاذ، وكذا على كيفية تقديم عملية الإسعافات الأولية.
- متابعة حالات الأمن والسلامة، وكذا حالات الإصابات والحوادث، ودراسة وبحث ظروفها وأسبابها، ومن ذلك وضع الإستراتيجية المناسبة لتفادي حدوث الإصابات.

---

[1]- بديع محمود مبارك القاسم: مرجع سبق ذكره، ص 58.

[2]- بديع محمود مبارك القاسم: نفسه، ص59.

- ضرورة مراعاة توفير بيئة عمل صحية وسليمة عن طريق توفير أجواء وظروف عمل ملائمة (الإضاءة، التهوية، الحرارة)
- توفير مختلف مستلزمات الحماية والوقاية، وخاصة المتعلقة منها بالحرائق والاشتعال، وكذا جميع أدوات الإسعافات الأولية بصورة كافية، وحسب طبيعة العمل، مع ضرورة توفير منافذ للطوارئ.
- الاهتمام والمحافظة على نظافة مكان العمل، ومختلف المرافق التابعة له، عن طريق تعقيمه بصورة مستمرة، وكذا ضرورة توفير وسائل صرف الفضلات والمواد الضارة الناتجة عن عملية الإنتاج[1].
- توعية العمال على أهمية الالتزام بتنفيذ إجراءات وقوانين السلامة المهنية، وتشجيعهم على تطبيقها، وخاصة ما تعلق بإجراءات وأدوات الوقاية الشخصية؛ كاستخدام الملابس الواقية، ارتداء النظارات، والخوذ، والقفازات، ...الخ
- ضرورة الالتزام بمواعيد الصيانة الدورية للآلات والماكينات للتقليل من الأخطار والحوادث الناتجة عنها وعن بيئة العمل.
- إعداد دراسات في العلاقات الانسانية للمشرقين، تتضمن منع وقوع الحوادث، عن طريق نشر تعليمات الوقاية، وبث المقترحات الخاصة بها[2].
- وضع التعليمات الخاصة بالسلامة المهنية المتضمنة الواجبات التي على العاملين الالتزام بها، وما يترتب عليها من تحفيز ومكافئات، وكذا الممنوعات التي عليهم الابتعاد عنها وتجنبها، وما يترتب على المخالفين لها من عقوبات.
- ضرورة مراعاة شروط وقواعد البناء الآمن والجيد لمختلف المرافق والمنشآت.
- تنظيم مكان العمل وما يتضمنه من آلات، وماكينات ومعدات بطريقة جيدة ومنتظمة، تسمح بتنقل العمال فيه بطريقة سهلة، وتساعدهم على أداء العمل بطريقة سلسة بعيدا عن الازدحام، والاحتكاك الذي من شأنه أن يتسبب في حدوث الإصابات والحوادث.
- الابتعاد عن المواد والوسائل الخطيرة التي من شأنها أن تسبب الحوادث؛ كأجهزة التدفئة، أو إشعال النار بالقرب من المواد القابلة للاشتعال.
- وضع الحواجز الواقية حول جميع الآلات والماكينات المتحركة والخطيرة لضمان سلامة العاملين، ووقايتهم من الحوادث والأخطار الناتجة عنها.
- ضرورة الالتزام بإجراءات وتدابير الأمن والسلامة عند تصليح الآلات، وحتى عند تغيير قطعه التالفة، ويجب أن يكون ذلك تحت إشراف عامل متخصص في هذا المجال، ومن هذه الإجراءات؛ إيقاف الآلة

---

[1]- نهاد عطا حمدي، زيد غانم الحصان: الأمن الصناعي وإدارة محطات الخدمة، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 25.

[2]- بديع محمود مبارك القاسم: المرجع السابق، ص59.

عن العمل قبل البد في عملية الإصلاح والصيانة، التأكد من إعادة جميع الأجزاء والأغطية الواقية إلى مكانها قبل إعادة تشغيل الآلة.

- ❖ توفير وسائل النقل والمناولة، وإجراء الفحوصات الدورية لها لضمان السلامة العامة.
- ❖ تأمين الممرات والسلالم لتوفير الوقاية للعاملين والمستخدمين لها، وذلك عن طريق وضع حواجز وسياجا حولها.
- ❖ فصل أماكن وغرف الإنتاج التي تنتج أو تخزن بها موادا سامة وخطيرة عن مكان العمل، مع ضرورة استعمال الوسائل الآمنة لنقلها وتخزينها، وكذا صرفها؛ كالأوعية والاسطوانات لتفادي تسرب غازاتها أو بخارها.
- ❖ توفير جميع المرافق الضرورية للعمال، والخاضعة لمعايير الراحة والنظافة، وكذا الأمن لتوفير السلامة لهم؛ كالحمامات، مكان الراحة، مكان الإطعام.[1]

خاتمة

إن توفير بيئة عمل سليمة وآمنة وخالية من الحوادث والإصابات يعد التحدي الكبير والمهم الذي تسعى جميع المؤسسات والمصانع باختلافها إلى تحقيقه، وذلك عن طريق توفير جميع مستلزمات الوقاية، وإجراءات السلامة المهنية التي من شأنها أن تقلل إلى حد كبير من الأخطار والحوادث المهنية، التي ساهمت فيها مجموعة من العوامل منها الدور الكبير الذي ساهم به التطور والتقدم العلمي والتقني في ارتفاع معدلاتها بسبب الآلات والأجهزة المتطورة التي أصبحت تستخدم في العمل، والتي أصبحت المؤسسات والمصانع تتكبد بسببها وبسبب نقص التوعية وقلة الوعي بأهمية السلامة المهنية، وأهمية الالتزام بإجراءاتها تكاليف باهظة وخسائر كبيرة وجسيمة جراء الآثار التي تخلفها سواء على الجانب البشري أو على الموارد الأخرى للمؤسسة. إذن إن الالتزام بإجراءات السلامة المهنية يعد مسؤولية جماعية ومتبادلة تقع على الإدارة بالدرجة الأولى من خلال سنها لتلك الإجراءات، ومتابعة مدى تنفيذ العمال لها، مع توفير جميع متطلباتها وأدواتها، ومن ثمة على العمال كذلك من خلال الالتزام بتطبيقها، وعدم الاستهانة بها وبخطورة العمل الذي يقومون به.

وعليه فالتزام الجميع بإجراءات السلامة والأمن من شأنه أن يقلل من أخطار بيئة العمل، ويقي إلى حد كبير من إصابات وحوادث العمل، وبالتالي تحقيق الهدف الأسمى؛ وهو توفير بيئة عمل آمنة وخالية من الأخطار والحوادث والإصابات، وكذا من مختلف الأمراض المهنية، وهو الأمر الذي لا يمكن تحقيقه كما أشرنا سابقا إلا بتكاتف جهود الجميع والتزام الجميع.

الاقتراحات والتوصيات: على ضوء ما سبق ولتفعيل دور إجراءات السلامة المهنية في الحد من الأخطار المهنية نقترح ما يلي:

---

[1]- نهاد عطا حمدي، زيد غانم الحصان: نفس المرجع، ص 27.

- ✓ ضرورة توسيع دائرة الاهتمام بالسلامة المهنية.
- ✓ التوعية الجيدة للعمال بأهمية احترام إجراءات السلامة المهنية ، وضرورة الالتزام بها.
- ✓ ضرورة إخضاع العمال للتدريب المستمر والدوري على أدوات وأجهزة العمل، ومعدات الوقاية
- ✓ ضرورة تفعيل الدور الرقابي من الدولة أولا على المؤسسات على مدى التزامها بتوفير وتطبيق معايير وإجراءات السلامة المهنية، ومدى التزامها بتوفير المعدات والأجهزة الخاصة بالحماية، ومن الإدارة على العمال على مدى التزامهم وتطبيقهم كذلك للمعايير والإجراءات الخاصة بالسلامة المهنية.
- ✓ تحسين ظروف العمل وتوفير وسائل الوقاية، وصيانتها بصفة دورية.
- ✓ تحليل الأخطار الكامنة والمتوقعة في بيئة العمل، والتي يمكن أن تتسبب في وقوع الحوادث مستقبلا.

قائمة المصادر والمراجع

1- إبراهيم سعد قراش: تأثير إدارة السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات النفطية (دراسة حالة العاملين بمجمع مليتة الصناعي بشركة مليتة للنفط والغاز)، المجلة الجامعة، العدد2، المجلد04، ديسمبر 2021.

2- أحمد راغب الخطيب: الأمن الصناعي والسلامة المرورية، ط1، دار الإعصار العلمي للنشر والتوزيع، عمان، 2010.

3- أحمد زكي حلمي، عبد المنعم محمد العفشوك: السلامة والصحة المهنية، ط3، الدار المصرية للعلوم، القاهرة، 2008.

4- أميمة صقر المغني: واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، رسالة ماجستير منشورة في إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية، غزة، 2006.

5- بديع محمود مبارك القاسم: علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، ط1، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2001.

6- بريهموش عماد الدين: واقع الأمن الصناعي في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، تخصص أرغونوميا ووقاية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 2، 2015.

7- بن علال علي: الوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسات العمومية الجزائرية(1997-2008) دراسة حالة وحدة المسبك- مؤسسة بوفال-البرواقية ولاية المدية، رسالة ماجستير منشورة في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، 2011.

8- تالا قطيشات وآخرون: مبادئ في الصحة والسلامة العامة، ط2، دار المسيرة، عمان، 2007.

9- حمزة الجبالي: السلامة المهني في المنشآت التعليمية، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، دار المشرق الثقافي، عمان، 2006.

10- دوباخ قويدر: دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل E.N.I.C.A.Bبسكرة، رسالة ماجستير منشورة في علم النفس، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة، 2009.

11- عبد الرحمن العيسوي: علم النفس والإنتاج، د ط، دار النهضة العربية لطباعة والنشر، 1982.

12- عبد الرحمن العيسوي: علم النفس الصناعي، ط1، دار الفكر العربي، لبنان، 2003.

13- عمر وصفي عقيلي: إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2015.

14- علي أحمد المشاقبة: السلامة والصحة المهنية في إدارة المستودعات، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2010.

15- محمد شحاتة ربيع: علم النفس الصناعي والمهني، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع،عمان، 2010.

16- معن يحي الحمداني: الأمن والسلامة الصناعية، الإسعافات الأولية، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، 2009، عمان.

17- ناصر علي الدغمي: السلامة والصحة المهنية والوقاية من المخاطر المهنية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.

18- نجيب بن سلمان، ميلود بورحلة: أثر مستوى الصحة والسلامة المهنية على الحد من الحوادث المهنية-دراسة استبيانية-، مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، المجلد 8، العدد(1)، 2022.

19- نهاد عطا حمدي، زيد غانم الحصان: الأمن الصناعي وإدارة محطات الخدمة، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، 2008.

20- المركز الوطني للمعلومات: السلامة المهنية، الجمهورية اليمنية.

الجمهوريـــة الجزائريـــة الديمقراطيـــة الشعبيـــة

وزارة التعليم العالـــي والبحث العلمـــي

جامعة الجزائر1 بن يوسف بن خدة

كلية الحقـــوق

ملتقى وطني بتقنية التحاضر عن بعد الموسوم ب:

السلامة والصحة في العمل، واقع وتطلعات

20 أكتوبر 2022

المحور الأول: السلامة والصحة في إطار التشريعات الوطنية والدولية

عنوان المداخلة: دراسة مدى فعالية التشريعات الدولية والوطنية بشأن السلامة والصحة المهنيتين في الحد من الأخطار في بيئة العمل.

[1] نسرين حاج مخناش/ طالبة دكتوراه: جامعة قسنطينة 03 – صالح بوبنيدر،

nesrine.hadjmokhnache@univ-constantine3.dz

[2] أحسن بن ميسي/ أستاذ التعليم العالي: جامعة قسنطينة 03 – صالح بوبنيدر، achene.benmissi@univ-constantine3.dz

---

الملخص:

تهدف هذه الدراسة من جهة، إلى معالجة موضوع التشريعات والاتفاقيات المتعلقة بشأن السلامة والصحة المهنيتين، على الصعيدين الدولي والوطني، لضمان العمل بأريحية، من خلال بيئة عمل آمنة تتوفر على ظروف صحية لسلامة العمال، ما يُساهم في تطور الدولة اقتصاديا وتنمية إنتاجها ومدخولها. ومن جهة أخرى، دراسة مدى فاعليتها في تجنب الأخطار المهنية التي تواجه أي عامل في أي مجال مهني ينتمي إليه، وبالتالي تقليص حجم الأضرار الجسدية والنفسية التي يمكن أن تتسبب فيها. وقد توصلت الدراسة إلى أهم النتائج التي تمثلت في غياب وسائل تطبيق برامج السلامة والصحة المهنية، عدم إشراك العمال في صنع القرارات المتعلقة بضمان سلامتهم المهنية ونقص الخبرات في تنفيذ سياسة ناجحة للنهوض بمجال السلامة والصحة المهنية وتطويره. وفي الأخير قُدمت توصيات بشأن الصحة والسلامة في بيئة العمل وهذا بنشرها وتنميتها إعلاميا، تكوينيا وتحسين الظروف الأرغونومية المهنية.

الكلمات المفتاحية: التشريعات الدولية والوطنية، السلامة والصحة المهنية، الأخطار المهنية، بيئة العمل.

Résumé :

Cette étude vise, d'une part, à aborder le thème de la législation et des conventions concernant la sécurité et la santé au travail, aux niveaux international et national, afin d'assurer un environnement de travail sûr qui offre des conditions saines pour la sécurité des travailleurs, contribuer ainsi au développement économique de l'État et au développement de sa production et de ses revenus. En revanche, examiner leur efficacité à éviter les risques professionnels auxquels est confronté tout travailleur dans n'importe quel domaine professionnel auquel il appartient, réduisant ainsi la quantité de dommages physiques et psychologiques qu'ils peuvent causer. L'étude a révélé les résultats les plus importants, à savoir l'absence de moyens pour mettre en œuvre des programmes de sécurité et de santé au travail, l'absence de participation des travailleurs à la prise de décision liées à la garantie de leur sécurité au travail, ainsi que le manque d'expérience dans la mise en œuvre d'une politique réussie pour faire progresser et développer le domaine de la sécurité et de la santé au travail. Enfin, des recommandations ont été formulées en matière de développement de la santé et de la sécurité au travail par la formation, l'information et l'amélioration des conditions de travail ergonomiques.

Mots clés : Législation internationale et nationale, Sécurité et Santé au travail, Risques Professionnels, Environnement de travail.

I. المقدمة:

يمثل العامل في المجال الاقتصادي محورا أساسيا وفعالا في تنمية الإنتاج الوطني لأي دولة وتطويره، والحفاظ على سلامته وأمنه من الأخطار والحوادث المهنية التي تواجهه بشكل مستمر في بيئة عمله يعد مسؤولية أولية يجب أخذها بعين الاعتبار، كونه إنسان وله كامل الحق – إلى جانب التمتع بالحياة، المعاملة الجيدة ورفض الإساءة – أن يعمل في ظروف مهنية تضمن له حقوق مناسبة وملائمة[1].

عقب ظهور الثورة الصناعية وتطور الآلات والمعدات، ساهمت هذه الأخيرة بشكل كبير في تصاعد معدل المخاطر المهنية وانعكاساتها السلبية على صحة الإنسان وبيئته، وهذا راجع إلى جهل العامل بالتطور الآلي وحداثة الصناعة بعدما كان يعمل بأدوات بدائية وبسيطة. وحسب ما أعلنت عنه منظمة العمل الدولية أنه ما يُقارب 337 من الحوادث المهنية التي يتعرض لها العمال سنويا في مختلف المجالات، منها أكثر من مليوني حالة وفاة في العالم[2]، حيث تصل معدلات إصابات العمل في الشرق الأوسط إلى 19000 إصابة وأكثر من

[1] خالدي، محمد. (د.ت). قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية بالجزائر وفقاً لمعايير العمل الدولية. *مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية*، (4)، ص200.

[2] جهل، محمد. (2018). *بيئة العمل والتزام السلامة والصحة المهنية في التشريع الجزائري*[رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية] . جامعة وهران2. ص2.

30000 إصابة في كل من أمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي[3]، وبالنظر إلى هذه الإحصائيات وطنيا، فإن الجزائر تُحصي أعدادا هائلة من الإصابات سنويا، وحسب تقديرات صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء فإن 900 عامل يتعرضون للحوادث المهنية، 8000 عامل يُصابون بإعاقات جسدية، وحوالي 500 يُصابون بأمراض مهنية[4]. وفي ظل إرساء العديد من التشريعات والقوانين الدولية المتعلقة بالسلامة من الأخطار والحوادث المهنية، واهتمام المسؤولين دوليا ووطنيا بتحسين ظروف العمال لتقليل نسبة التعويض المادي للمتضررين من الحوادث المهنية[5]، لا تزال هذه الأرقام في تزايد مُرعب، ما يجعلنا في تساؤل عن مدى نجاعة الاتفاقيات والقوانين الدولية والوطنية في الحد من الأخطار المهنية وتجنب الخسائر المادية والبشرية.

II. أهداف وأهمية البحث:

نسعى من خلال هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على الأخطار المهنية والسلامة المهنية وتحليل أهم الاتفاقيات والقوانين المتعلقة بالعمل، وإبراز مدى نجاعتها وفاعليتها في الحد من الأخطار التي تهدد صحة الإنسان وبيئة عمله بالرغم من تناقضها والواقع الذي يعيشه العامل، وهذا بدراسة هذه التشريعات على المستويين، الدولي والوطني. كما تكمن أهمية هذا البحث في تحويل أنظار المسئولين والمختصين لأهمية إعادة النظر في القوانين التي تم سنها من أجل الحفاظ على صحة العمال، للعمل في بيئة آمنة تضمن العمل بأريحية مع توفر ظروف صحية لسلامتهم وبالتالي تحريك عجلة الإنتاج والاقتصاد العام، وهذا من خلال إخراجها من إطار "حبر على ورق" وجعلها ضرورة حتمية ومسؤولية تقع على عاتق الجميع، كما يمكن أن تكون هذه الدراسة مُساعدة في إثراء المجال المعرفي للباحثين في إعداد الدراسات التي تصب في قالب الموضوع.

III. منهجية البحث:

لتحقيق أهداف هذه الدراسة، تم الاعتماد على الجانب النظري للتعرض إلى المفاهيم الأساسية والمصطلحات المتعلقة ب:

---

[3] خالدي، محمد. (د.ت). قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية بالجزائر وفقاً لمعايير العمل الدولية. *مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية*، (4)، ص200.

[4] حدادي، نور الهدى، ومخلفي، أمينة. (2021). التطور التاريخي والقانوني لنظام الصحة والسلامة المهنية: دراسة تحليلية لمجموعة من القوانين الدولية والقوانين الجزائرية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية. *مجلة الدراسات والبحوث القانونية*، *6*(4)، ص111.

[5] مشان، عبد الكريم. (2018). الاتفاقيات والتشريعات الخاصة بنظام الصحة والسلامة المهنية. *مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية*، (11)، ص158.

- مفهوم الأخطار المهنية.
- مفهوم بيئة العمل.
- مفهوم السلامة والصحة المهنية.
- الإطار القانوني (تشريعات واتفاقيات) المتعلق بأخطار العمل والصحة والسلامة المهنيتين، على الصعيدين الدولي والوطني.

IV. الدراسات السابقة:

تم التطرق لموضوع مدى تطبيق التشريعات والاتفاقيات الدولية والوطنية التي تُعنى بأهمية المحافظة على سلامة وصحة العامل في مكان عمله في عديد من الدراسات:

❖ **الدراسات الدولية:**

- دراسة(Duson, Abbiyesuku, & Akanibo, 2021) ، **بعنوان "التحقق من الحق في بيئة عمل آمن في سياق القانون الدولي"**: عرضت الدراسة إلى أن الحق في بيئة عمل آمنة، باعتباره من التوصيات التي أقرتها منظمة العمل الدولية في الأطر القانونية للدول الأعضاء، لايزال ضرورة تسعى دولة نيجيريا لتعزيزه، وهذا راجع لغياب جهود الهيئات والجهات الفاعلة في تحقيق ظروف عمل آمنة وتطبيق إجراءات السلامة المهنية وكذا جهل العمال بحقهم في العمل في بيئة تجنبهم الأخطار المهنية المهددة لسلامتهم. وخلصت الدراسة إلى افتقار نيجيريا، بالرغم من عضويتها في منظمة العمل الدولية، لإطار قانوني شامل لتنظيم بيئة العمل وتوسيع نطاق تطبيق برامج السلامة المهنية. جاءت الدراسة بمجموعة من التوصيات وهي:

- أن الدولة بحاجة إلى اعتماد معايير منظمة العمل الدولية حول بيئة عمل آمنة للحد من الحوادث المهنية بهدف تقليص الخسائر البشرية والمادية، تجنب دفع الضرائب وحفظ سمعة أرباب العمل.
- ضرورة التصديق على اتفاقية العمل الدولية بشأن الصحة والسلامة المهنية.
- التأكيد على تبني النشاط الجماعي/التشاركي لمنع الأخطار والحوادث قبل وقوعها.
- تدريب العمال ورؤسائهم قانونيا في أماكن العمل.
- إجراء مراقبة دورية من قبل لجان مختصة للتحقق من تطبيق سياسة الوقاية والسلامة المهنية.

- دراسة (الهابيل و عايش، 2012)، **بعنوان "تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية من وجهة نظر العاملين، دراسة ميدانية على العاملين في الجامعات الفلسطينية في**

قطاع غزة": هدفت هذه الدراسة إلى اختبار ومعرفة مدى فاعلية إجراءات السلامة والصحة المهنيتين في المختبرات العلمية الجامعية في قطاع غزة، وهذا باعتماد النهج الوصفي التحليلي، واستهدفت الدراسة عينة مكونة من 218 فردا إلى جانب المقابلات كأداة لجمع البيانات. توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- تلتزم الإدارة العليا بشكل متوسط بتطبيق إجراءات السلامة المهنية داخل المختبرات العلمية.
- تؤثر قواعد وطرق توفير السلامة والوقاية في بيئة العمل إلى حد ما على فاعلية إجراءات السلامة والصحة المهنيتين.
- عدم توفر التدريبات الكافية للعمال حول كيفية استخدام وسائل السلامة المهنية.

وفي الأخير أوصى الباحثان بضرورة إنشاء أقسام لإدارة السلامة والصحة المهنية في الكليات والجامعات والتأكيد على تدريب الموظفين وزيادة الوعي في هذا المجال، والسعي لتطبيق جميع اللوائح التي أقرها قانون العمل الفلسطيني بشأن سلامة وحماية العاملين في المختبرات العلمية.

وقد التزم الباحثان بتقديم التوصيات التالية:

- العمل على مراقبة وسائل الوقاية والسلامة المهنية من طرف لجان مختصة.
- تنمية وعي العمال بصحتهم من خلال تدريبهم وتكوينهم للسلامة من أخطار العمل.
- تحسين أرغونوميا العمل بتوفير وسائل ومعدات الحماية في المختبرات العلمية الجامعية كأنظمة الإنذار والإطفاء.
- إعادة النظر في اللوائح التنظيمية في مجال الصحة والسلامة المهنية وتفعيلها للحد من إصابات العمل والأخطار التي تواجه العامل.
- إلزام العمال بضرورة احترام إجراءات السلامة من أجل تلافي الخسائر البشرية والمالية ومعاقبة المخالفين لها.

❖ **الدراسات المحلية:**

- دراسة (جهل، 2018)، **بعنوان "بيئة العمل والتزام السلامة والصحة المهنية في التشريع الجزائري"**: تناولت الدراسة موضوع بيئة العمل والسلامة المهنية من الجانب القانوني، حيث هدفت إلى معرفة مدى فاعلية النصوص التشريعية والتنظيمية في تحقيق الحماية الكافية للعمال للوقاية من الأخطار المهنية في بيئة عملهم، مع الاستناد على الأسلوب التحليلي من أجل توضيح مدى توافق هذه النصوص وجهود المختصين في مجال الصحة المهنية. وجاءت الدراسة بالنتائج التالية:

- نقص تكوين العمال وتدريبهم في مجال الوقاية والصحة المهنية لارتفاع تكلفته من جهة، وغياب برامج التكوين الوطنية التي تساهم بشكل كبير في نشر ثقافة الوقاية والأمن.

- عدم إشراك العمال في تفعيل الظروف الأرغونومية المتعلقة بتوفير جو ملائم للحياة المهنية.
- عدم أخذ الأماكن الترفيهية في العمل بعين الاعتبار من أجل إبعاد العمال عن الأخطار المهنية والترفيه عنهم في أوقات الفراغ لتنشيط الجهد الفكري والعضلي للعودة إلى العمل بكل أريحية.

كما تم وضع مجموعة من التوصيات أهمها: ضرورة دعم مفتشية العمل في تكوين متخصصين في السلامة المهنية، تفعيل الرقابة الطبية للاكتشاف المبكر للأمراض المهنية، تفعيل النظم التشريعية التي تتعلق بالصحة المهنية والعمل على مُساءلة الأشخاص الذين يعملون على خرقها وإدانتهم قانونيا.

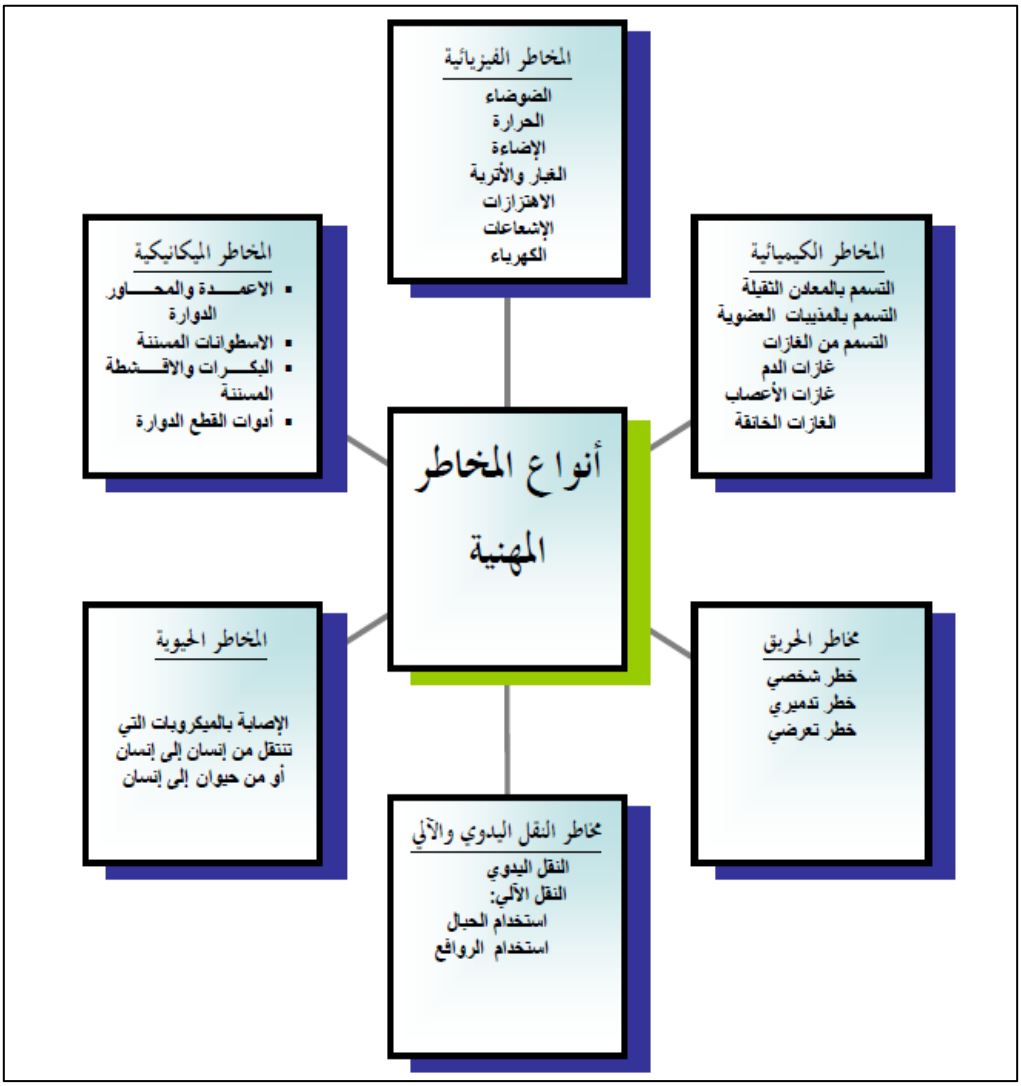
- دراسة (خالدي)، **بعنوان "قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية بالجزائر وفقاً لمعايير العمل الدولية":** هدفت الدراسة إلى تحليل وضع السلامة والصحة المهنية في الجزائر وتوافقها ومعايير العمل الدولية، من خلال دراسة مدى تطبيق الاتفاقيات 155، 161، 187، والتوصية رقم 197. وكانت أهم نتائج هذه الدراسة أن برامج الصحة والسلامة المهنية صعبة التنفيذ ويعود هذا إلى افتقار التشريعات المحلية لأحكام متعلقة بتطبيق برامج السلامة المهنية، نقص الخبرة المحلية في صنع القرار بشأن السلامة المهنية، وقلة عدد الخبراء المختصين في نجاح تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية. أوصت الدراسة بضرورة إعادة النظر في التشريعات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية وتحديثها وما يتماشى ومعايير العمل الدولية، مع المصادقة على الاتفاقيات التي تحترم كرامة العامل وتضمن سلامته خلال أداء مهامه المهنية.

1. مصطلحات الدراسة:

1.1. مفهوم الأخطار المهنية: تُعرف الأخطار من منظور مهني، بأنها كل الأخطار التي تقع في مكان العمل ويمكنها أن تتسبب بإلحاق الضرر بالعامل وتشكل خطرا على صحته[6]. ويُمكن تلخيص أنواع الأخطار المهنية في الشكل التالي:

[6] Djafri, Z., & Lanane, M. (2020). Etude des risques socio-professionnels des infirmiers urgentistes en activité de nuit : cas des établissements publics hospitaliers de BEJAIA. *Revue de Prévention & Ergonomie, (9)*1, p77.

شكل 1: *أنواع الأخطار المهنية*



المصدر: المغني، أميمة. (2006). *واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعة التحويلية في قطاع غزة*[أطروحة ماجستير، كلية التجارة] . الجامعة الإسلامية، غزة، ص41.

ويمكن أن تكون الأخطار المهنية التي يمكن أن تواجه أي عامل في بيئة عمله حادث عمل أو مرض مهني.

- **الأمراض المهنية:** هي كل اضطراب بيولوجي أو اعتلال في جسم العامل يتعرض له في مكان عمله، نتيجة أسباب فيزيائية أو كيميائية، ويمكن أن تكون هذه الأمراض مزمنة أو مُميتة[7].
- **حوادث العمل:** هو كل حادث غير متوقع يقع أثناء العمل ويؤثر على أداء العمال وقوة الإنتاج[8]، وحسب التشريع الجزائري، يعتبر حادث عمل، أي حادث تسبب في إصابة بدنية (كسور، جروح، حروق...إلخ) ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي حدث في إطار علاقة العمل، أو في المسافة الواصلة بين مكان العمل ومكان الإقامة[9]، ويُعزى التعرض لحوادث العمل إلى أسباب عديدة تتمثل في العوامل النفسية (التوتر، الأرق، المشاكل الاسرية...إلخ) العوامل الشخصية (السن، نقص الخبرة المهنية، ضعف النظر أو السمع...إلخ) وعوامل أخرى فيزيائية مرتبطة بالضوضاء، الحرارة، الإضاءة أو المواد الكيميائية الخطيرة[10].

2.1. مفهوم بيئة العمل: هي كل مكان، مغلقا كان أو مفتوحا، تنشأ فيه علاقات مهنية بين الأفراد وتقوم فيه أنشطة مختلفة باختلاف المجالات، كما يمكن تحديد المكان بنوعية الأرضية، التصميم الداخلي، والشروط الأرغونومية التي تسمح بالعمل في ظروف مناسبة[11].

3.1. مفهوم الصحة والسلامة المهنية: هي مجموعة الإجراءات والبرامج المصممة لحماية صحة العمال وسلامة المعدات والبيئة المهنية من الأخطار الناتجة عن العمل[12]، ومن أهداف تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية في أماكن العمل[13]:

- حماية العمال والعمل على تطوير المهارات والخبرات.
- تدريب وتكوين العمال باستمرار.

---

[7] بوخروبة، أسماء. حوادث العمل والأمراض المهنية وفق التشريع الجزائري. *مجلة بحوث ودراسات*، ص73.

[8] بوخنوفة، يحي. (2020). الرقابة على إجراءات الصحة والسلامة المهنية ودورها في الوقاية من الأخطار المهنية. *مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، (2)*14، ص24.

[9] حميش، يمينة. المخاطر المهنية في التشريع الجزائري. ص234.

[10] سلامة، أمينة. (2018). أسباب حوادث العمل وانعكاساتها على العامل والمؤسسة الصناعية. *مجلة علوم الإنسان والمجتمع، 7*(27)، 219-222.

[11] بكراوي، عبد العالي، وبوحفص، مباركي. (2018). دور التكوين وتصميم بيئة العمل في الحد من الاخطار المهنية. *مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية*، (32)، ص270.

[12] بوخنوفة، يحي. (2020). الرقابة على إجراءات الصحة والسلامة المهنية ودورها في الوقاية من الأخطار المهنية. *مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، (2)*14، ص19.

[13] خالدي، محمد. (د.ت). قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية بالجزائر وفقاً لمعايير العمل الدولية. *مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية*، (4)، 203-204.

- حماية معدات ووسائل الإنتاج[14].
- تقديم خدمات وقائية واحتياطات السلامة من أخطار المهنة[15].
- حماية المواد الخام والمنتجة من التلف عن طريق الحفظ والتخزين[16].

مما يعني أن السلامة في مكان العمل تكمن في توفير ظروف نفسية، بيولوجية، جسدية وعاطفية تدعم صحة ورفاهية جميع العمال وحمايتهم من كل أشكال الأخطار والأمراض أو الإصابات التي قد تنتج عن المواد والآلات المستخدمة في مكان العمل[17]. وقد تطور نظام السلامة والصحة المهنية عبر التاريخ من شكله البسيط، أين اهتمت الحضارات البابلية، المصرية وحتى الرومانية بتأسيس نظام يخدم الرعاية الصحية للعمال بإمكانات وقوانين تتماشى وتلك الفترة الزمنية، ومع تطور الصناعات وتفاقم حجم الأخطار المهنية، برزت بعد ذلك معايير وتشريعات وظهرت هيئات ومؤسسات لإدارة الصحة والسلامة في بيئة العمل[18]، ويظهر في الشكل التالي التطور التاريخي لنظام الصحة والسلامة المهنية.

شكل2: *التطور التاريخي لنظام الصحة والسلامة المهنية*

---

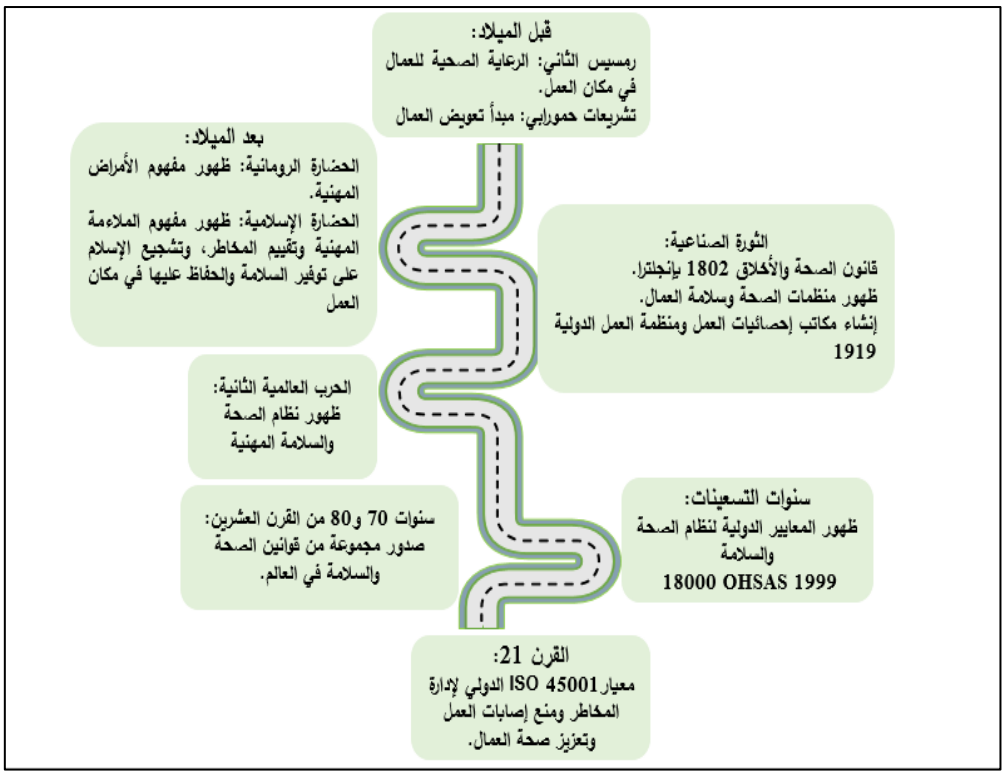
[14] حرايرية، عتيقة. (2017). الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع إلى التثقيف. *مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية*، (17)، ص4.

[15] مرجع سابق.

[16] مرجع سابق.

[17] Duson, N., Abbiyesuku, T., & Akanibo, S. (2021). An Examination of the Right to Safe Work Environment in the Context of International Law. *Unimaid Journal of Private and Property Law, 6*(2), p182.

[18] حدادي، نور الهدى، ومخلفي، أمينة. (2021). التطور التاريخي والقانوني لنظام الصحة والسلامة المهنية: دراسة تحليلية لمجموعة من القوانين الدولية والقوانين الجزائرية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية. *مجلة الدراسات والبحوث القانونية*، *6*(4)، ص116.



المصدر: حدادي، نور الهدى، ومخلفي، أمينة. (2021). التطور التاريخي والقانوني لنظام الصحة والسلامة المهنية: دراسة تحليلية لمجموعة من القوانين الدولية والقوانين الجزائرية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية. *مجلة الدراسات والبحوث القانونية*، *6*(4)، ص116. بتصرف.

2. التشريعات والهيئات الدولية والوطنية بشأن السلامة والصحة المهنيتين:

1.2. التشريعات والهيئات الدولية:

- **قانون السلامة والصحة المهنية الأمريكي 1970 «OSHA»**: تم اعتماد القانون من طرف الكونجرس الأمريكي وذلك بإنشاء إدارة السلامة والصحة المهنية بعد تزايد الأخطار المهنية التي تسببت في العديد من الخسائر البشرية[19]، وجاءت أهم أهداف الإدارة في النقاط التالية[20]:

- ✓ تشجيع أصحاب العمل والموظفين على الحد من المخاطر في مكان العمل والعمل على تطبيق برامج السلامة والصحة وتحسينها.
- ✓ تطوير إجراءات رصد الإصابات والأمراض المهنية والإبلاغ عنها.
- ✓ تشجيع الدول على إنشاء وإدارة برامج السلامة والصحة المهنية بنفس معايير وفعالية البرنامج الفيديرالي.

[19] تشريعات السلامة والصحة المهنية: مقدمة عن الأوشا(OSHA) . تعرف على علم الكيمياء.
https://learnchemistry12.com/2019/02/introduction-to-osha.html

[20] Ashford, N., & Caldart, C. (2008). Environmental and Occupational Health Protection Laws. p4

✓ **اتفاقية السلامة والصحة المهنيتين وبيئة العمل رقم "155" لسنة 1981**[21]: جاءت هذه الاتفاقية لتشمل جميع فروع النشاط الاقتصادي، وقد أشارت المادة (4) من الاتفاقية للأهداف التالية:

✓ تصميم العناصر المادية للعمل بما في ذلك بيئة العمل، الآلات والمواد والحرص على تركيبها، استبدالها وصيانتها.

✓ تدريب العمال وتكوينهم في السلامة والصحة المهنية.

✓ تنظيم العمل وتكييف العمال وما يتناسب وقدراتهم البدنية والنفسية.

✓ تكوين علاقات بين العمال وأرباب العمل تقوم على الاتصال والتعاون.

– **اتفاقية خدمات الصحة المهنية رقم "161" لسنة 1985**[22]: تتماثل هذه الاتفاقية إلى حد ما والاتفاقية رقم 155 حيث تسعى لتوفير بيئة عمل آمنة وصحية وتكييف ظروف العمل مع قدرات الحالة الصحية للعامل. وتشدد على ضرورة:

✓ تحمل أصحاب العمل مسئولية سلامة المستخدمين وذلك ب: تقييم المخاطر التي تهددهم في مكان عملهم مع مراقبة عوامل بيئة العمل والظروف غير المناسبة التي تؤثر على صحتهم.

✓ إرشاد العمال بما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية وإعلامهم بالقواعد الصحية والأرغونومية.

✓ تدريب وتكوين العمال في مجال الصحة المهنية.

✓ إنشاء علاقات تعاونية بين العمال ومرؤوسيهم في تحليل وتقييم الأخطار المهنية.

– **اتفاقية بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيتين رقم "187" لسنة 2006**[23]: تُشير الاتفاقية لوضع سياسة وطنية تتمثل في برنامج يقوم على التشاور بين منظمات أصحاب العمل والعمال فيما يتعلق بتحسين نظام السلامة والصحة المهنيتين بهدف الوقاية من الأمراض، الإصابات والوفيات المهنية.

– **الاتفاقية العربية بشأن السلامة والصحة المهنية رقم "7" لسنة 1977**[24]: نصت المادة الخامسة للاتفاقية على توفير السلامة والصحة المهنية وتحقيق ظروف مناسبة للعمل وهذا من خلال:

---

[21] راجع الاتفاقية رقم 155: حول الصحة والسلامة المهنيتين وبيئة العمل. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c155_ar.pdf

[22] راجع الاتفاقية رقم 161: حول خدمات الصحة المهنية. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c161_ar.pdf

[23] راجع الاتفاقية رقم 187: حول الإطار الترويجي للصحة والسلامة المهنيتين. http://labor-watch.net/uploads/ar_labor-watch.net_635350596689313681.pdf

- ✓ تحسين بيئة العمل.
- ✓ حماية العمال من خطر الآلات والمواد.
- ✓ ملائمة ظروف العمل وحالة العمال الصحية.
- ✓ التدريب المستمر للعمال على استخدام وسائل الحماية والوقاية المهنية.

- **منظمة العمل الدولية:** تعتبر وكالة غير حكومية تابعة للأمم المتحدة، تأسست سنة 1919، وتقع في جنيف بسويسرا، عملت على تطوير أكثر من 40 اتفاقية/ توصية فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية، وتكليف هيئات منظمة بمراقبة تطبيق معايير العمل الدولية، ومن أبرز أهداف المنظمة:

- ✓ تحسين شروط العمل.
- ✓ رفع المستوى المعيشي الاجتماعي والاقتصادي.
- ✓ تحسين وضع الصحة والسلامة المهنية.
- ✓ إشراك المؤسسات، العمال وأرباب العمل في إقرار القواعد والمقترحات لتطوير وتنمية الصحة والسلامة المهنية.

- **المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية**[25]: مؤسسة تنفيذية تابعة لمنظمة العمل العربية، تم إنشاؤها سنة 1981 خلال مؤتمر بنغازي، وتقع رسميا في دمشق بالجمهورية السورية، يعمل المعهد على:

- ✓ تطوير بيئة العمل وتحسينها للعامل.
- ✓ تعزيز وسائل الصحة والسلامة المهنية، وتطوير الكوادر التقنية والطبية العاملة في الأجهزة الوطنية العربية للصحة المهنية.
- ✓ التدريب[26].
- ✓ التوعية والنشر[27].
- ✓ التنسيق وعزيز علاقات التعاون والاستشارات[28].

---

[24] راجع الاتفاقية العربية رقم 7-1977: بشأن السلامة والصحة المهنية. https://static.s123-cdn-static-d.com/uploads/3837866/normal_5f1dd48e5028a.pdf

[25] *المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية – الجمهورية العربية السورية*. (2015، أغسطس17). منظمة العمل العربية. https://alolabor.org/3028/

[26] حرايرية، عتيقة. (2017). الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع إلى التثقيف. *مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية*، (17)، ص9.

[27] مرجع سابق.

[28] مرجع سابق.

2.2. التشريعات الوطنية:

- ✓ إلى جانب الاتفاقيتين رقم "155" بشأن السلامة والصحة المهنيتين ورقم "167" بشأن السلامة والصحة في مجال البناء اللتين صادقت عليهما الجزائر في يونيو سنة 2006[29]، حرص المشرع الجزائري على سن القوانين المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل وأهمها:
- ✓ **قانون 83-13 المتعلق بالحوادث والأمراض المهنية:** يتضمن القانون إلزام الجهات المعنية بما فيها هيئة الضمان الاجتماعي بوضع سياسة تمويل أعمال الوقاية في مكان العمل والتأمينات والتعويضات عن الأضرار التي تخلفها الأمراض المهنية.
- ✓ **قانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل[30]:** يتضمن القانون الوسائل التي توفر الشروط المناسبة في مجال الوقاية، الأمن وطب العمل، وضمان سُبل الراحة الصحية والنفسية للعامل، مع تعيين الأشخاص المختصين في تطبيق الإجراءات المقررة.
- ✓ **المرسوم التنفيذي 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية المطبقة على الصحة والسلامة في محيط العمل[31]:** ينص المرسوم على تطبيق أحكام: النظافة العامة للمباني، التهوية، المرافق الصحية والصرف الصحي، تدابير السلامة العامة في مكان العمل (منع السقوط من الأعلى)، تدابير خاصة للوقاية من مخاطر الحريق ومكافحتها، إجراء الفحوصات للعمال وإجراءات الصيانة الدورية للوسائل والآلات.

توجد العديد من القوانين والمراسيم الوطنية تتعلق بالصحة والسلامة المهنية ويمكن تلخيص أهمها في الجدول التالي:

جدول 1: *أهم النصوص القانونية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في الجزائر*

المرسوم/القانون	تاريخ الإصدار	النص
المرسوم رقم 93-120	**ماي 1993**	تنظيم الرعاية الطبية المرتبطة بالعمل.

[29] *قائمة اتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر.* وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.
https://www.mtess.gov.dz/ar/%D9%82%D8%A7%D8%A6%D9%85%D8%A9-%D8%A7%D8%AA%D9%81%D8%A7%D9%82%D9%8A%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%88%D9%84%D9%8A%D8%A9-/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B5%D8%A7%D8%AF%D9%82

[30] راجع قانون رقم 88-07: المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.

[31] Voir Décret exécutif n° 91-05 du 19 janvier 1991 relatif aux prescriptions générales de protection applicables en matière d'hygiène et de sécurité en milieu de travail.
https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=21739

المرسوم رقم 96-209	**جوان 1996**	تشكيل وتنظيم وعمل مجلس الصحة والسلامة والطب المهني.
المرسوم رقم 02-427	**ديسمبر 2002**	إرشاد العمال وإبلاغهم وتدريبهم في مجال الوقاية من المخاطر المهنية.
المرسوم رقم 05-09	**جانفي 2005**	اللجان المشتركة مع العمال حول الصحة والسلامة.
المرسوم رقم 05-10	**جانفي 2005**	صلاحيات وتشكيل وتنظيم وإجراءات لجان الصحة والسلامة في الشركات.
المرسوم رقم 05-11	**جانفي 2005**	شروط إنشاء خدمات الصحة والسلامة وتنظيمها وتشغيلها.

المصدر: مستنبط من خالدي، محمد. (د.ت). قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية بالجزائر وفقاً لمعايير العمل الدولية. *مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية*، (4)، 213-214. بتصرف.

- ✓ **المفتشية العامة للعمل:** هيئة وطنية تحت وصاية وزارة العمل، وذات دور أساسي في مجال الوقاية وتطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العامل من مختلف الأخطار المهنية، كما لها دور إعلامي في تقديم النصائح والتوجيهات للعمال والمسئولين عن المؤسسات بشأن تطبيق تشريع العمل والسلامة من الأخطار والأمراض المهنية[32].
- ✓ **المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية(INPRP)** [33]: تم تأسيسه سنة 1972، ويتمثل دوره في حفظ الصحة والسلامة المهنية والوقاية من الأخطار المهنية، من خلال تكوين وتدريب الموارد البشرية إعلاميا وعقد أيام دراسية ودورات تحسيسية في مجال الوقاية المهنية.
  - **الإعلام:** يعمل المعهد على نشر الوعي الوقائي وتوعية العاملين والمسؤولين بالمنشآت الإنتاجية بأهمية السلامة وتأثيرها الإيجابي. كما تُنشر المجلة الجزائرية للوقاية من طرف المعهد بالإضافة إلى الملصقات الإعلامية والكتيبات والبطاقات الفنية...إلخ.

[32] مشان، عبد الكريم. (2018). الاتفاقيات والتشريعات الخاصة بنظام الصحة والسلامة المهنية. *مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية*، (11)، ص166.

[33] مشان، عبد الكريم. (2018). الاتفاقيات والتشريعات الخاصة بنظام الصحة والسلامة المهنية. *مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية*، (11)، ص166.

- **التكوين:** وذلك بتكوين وتدريب أعضاء لجان المؤسسات، التقنيين والمختصين في مجال حفظ الصحة والسلامة المهنية، كما يعمل على تقديم المساعدات المتعلقة بإعداد البرامج التعليمية للسلامة المهنية لكل من المؤسسات التعليمية والتقنية والمهنية.
- **الدراسات:** يتم إجراء الأبحاث على المواد الخطيرة الكيميائية والدراسات التقنية واختبار الأجهزة والوسائل الحديثة للصحة والسلامة المهنية.

✓ **الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء(CNAS)** [34]: المعروف سابقا "بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل" حيث توكل إليه مهام الوقاية من الأخطار المهنية، التعويضات، إضافة إلى:

- تقييم إحصاءات حوادث العمل.
- التحقيق حول أسباب وقوع الحوادث المهنية.
- إجراء الدراسات التي من شأنها أن تقلل من حجم الحوادث والأمراض المهنية.
- تعميم الوسائل الوقائية في العمل وتدريب العمال والمسؤولين على استخدامها.
- منح المكافآت والقروض المالية للمؤسسات التي تسعى جاهدة إلى تطبيق قواعد السلامة المهنية حسب المعايير الدولية من جهة، ويفرض الصندوق اشتراك إضافي على كل مسؤول في العمل لم يتخذ إجراءات السلامة التي تحمي العامل وتحفظ صحته.

✓ **مؤسسة طب العمل (PRESTIMED)**[35]: هيئة متخصصة تحت وصاية قطاع العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، تم إلحاقها بقطاع العمل سنة 2010، تهتم بجوانب الوقاية من الأخطار المهنية، تقديم أداءات لصالح العمال في مجال طب العمل، تقييم العوامل التي تتسبب في الأمراض المهنية وتدهور صحة العامل، إلى جانب توفير وسائل الوقاية والنظافة لتقليل الأخطار في بيئة العمل.

الخاتمة:

يعتبر الاهتمام بسلامة وصحة المورد البشري في بيئة العمل رهان اجتماعي واقتصادي تطلعت إليه كثير من الدول في تشريعاتها القانونية، ولازالت تسعى جاهدة لتطوير وسائل الحماية وتنمية الوعي ونشر الثقافة في

---

[34] مرجع سابق، ص167.

[35] *الصحة والأمن في العمل*. وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.
https://www.mtess.gov.dz/ar/%D8%A7%D9%84%D8%B5%D8%AD%D8%A9-%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%A3%D9%85%D9%86-%D9%81%D9%8A-/%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84

مجال السلامة والصحة المهنية بين أوساط العاملين وأرباب العمل. كما بادرت الجزائر، من خلال سياستها التشريعية الوطنية والأنظمة الإدارية، بتعزيز صحة العمال وتحقيق شروط السلامة المهنية في شتى القطاعات. وبناءا على ما سبق، فإن الإحصائيات المتعلقة بالمخاطر المهنية لازالت في تزايد وهذا إن دل على شيء فإنه يدل على عدم اعتماد معايير الصحة والسلامة وتطويرها كما ينبغي من طرف الفاعلين الأساسيين للعمل (الدولة، أصحاب العمل والعمال)، فتبني سياسة رشيدة واستراتيجية تشاركية ناجحة، تُمكن من تقليص حجم الأخطار في مكان العمل وبالتالي تنمية الإنتاجية الوطنية لكل دولة. ومما سبقت دراسته، يمكن تلخيص النتائج المتوصل إليها والتي تتمثل في الثغرات التي تحول دون تطور السلامة والصحة المهنية:

- عدم تماشي بعض قوانين السلامة والصحة المهنية ومعايير العمل الدولية.
- غياب برامج السلامة والافتقار لوسائل تطبيقها في مكان العمل.
- عدم اهتمام العمال بضرورة التكوين في برامج السلامة المهنية وعدم إشراكهم من قيل أصحاب العمل في صنع القرار.
- نقص الخبراء المختصين في تنفيذ برامج الصحة المهنية وتدريب العمال على استخدامها.

وعلى ضوء نتائج الدراسة نوصي ب:

- ضرورة إعادة النظر في التشريعات والقوانين المتعلقة بتطوير الصحة والسلامة المهنية وتعديلها وما يتناسب والمعايير التي أقرتها منظمة العمل الدولية.
- إلزام العمال بتطبيق إجراءات السلامة والوقاية الشخصية في أماكن العمل.
- تفتيش نقاط العمل بشكل دوري ومفاجئ، وتعريض المخالفين لإجراءات السلامة للمساءلة القانونية ودفع الغرامات المالية.
- توفير ظروف عمل مناسبة (التهوية الكافية، الإضاءة الجيدة، الحرارة المناسبة...إلخ) وتكليف العمال مع ما يتوافق وقدرتهم البدنية ومراعاة حالتهم النفسية.
- تحسيس العمال بضرورة الاهتمام بسلامتهم وصحتهم المهنية عن طريق الحملات التوعوية وعقد الدورات التكوينية من طرف أصحاب العمل، الشركات والجامعات.
- الاستفادة من التطور التكنولوجي وعدم تجاهل الدور الكبير الذي تلعبه مواقع التواصل الاجتماعي في نشر المعلومات ووصولها بسرعة لأكبر قدر ممكن من المستخدمين، وهذا عن طريق إطلاق الإعلانات، النشرات القصيرة والملصقات الرقمية بشأن السلامة والصحة المهنية وحتمية تطبيقها في أماكن العمل.

قائمـــــــــة المراجع:

باللغـــة العربيـــة:

✓ **اتفاقيات دولية:**

- اتفاقية رقم 155. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--- normes/documents/normativeinstrument/wcms_c155_ar.pdf
- اتفاقية رقم 161: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--- normes/documents/normativeinstrument/wcms_c161_ar.pdf
- اتفاقية رقم 187: http://labor-watch.net/uploads/ar_labor-watch.net_635350596689313681.pdf
- الاتفاقية العربية رقم 7-1977: https://static.s123-cdn-static-d.com/uploads/3837866/normal_5f1dd48e5028a.pdf

✓ **الجريدة الرسمية الجزائرية**

✓ **رسائل الماجستير والدكتوراه:**

جهل, م .(2018) *بيئة العمل والتزام السلامة والصحة المهنية في التشريع الجزائري* .أطروحة دكتوراه, جامعة وهران 2, القانون الاجتماعي. تم الإطلاع سبتمبر 15, 2022.

المغني، أميمة. (2006). *واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعة التحويلية في قطاع غزة*[أطروحة ماجستير، كلية التجارة] . الجامعة الإسلامية، غزة.

✓ **مقالات علمية:**

- بكراوي، عبد العالي، وبوحفص، مباركي. (2018). دور التكوين وتصميم بيئة العمل في الحد من الاخطار المهنية. *مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية*، (32).
- بوخروبة، أسماء. حوادث العمل والأمراض المهنية وفق التشريع الجزائري. *مجلة بحوث ودراسات*.
- بوخنوفة، يحي. (2020). الرقابة على إجراءات الصحة والسلامة المهنية ودورها في الوقاية من الأخطار المهنية. *مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات*، *(2)*14.
- حدادي، نور الهدى، وأمينة مخلفي. (15 جانفي, 2021). التطور التاريخي والقانوني لنظام الصحة والسلامة المهنية – دراسة تحليلية لمجموعة من القوانين الدولية والقوانين الجزائرية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية –. *مجلة الدراسات والبحوث القانونية*، *6*(1)، الصفحات 126-110. تاريخ الاسترداد 16 سبتمبر, 2022
- حرايرية، عتيقة. (2017). الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع إلى التثقيف. *مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية*، (17).
- حميش، يمينة. المخاطر المهنية في التشريع الجزائري. ص234.
- خالدي، محمد. (بلا تاريخ). قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية بالجزائر وفقاً لمعايير العمل الدولية. *مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية*، *4*، الصفحات 223-199. تاريخ الاسترداد 12 سبتمبر, 2022
- سلامة، أمينة. (2018). أسباب حوادث العمل وانعكاساتها على العامل والمؤسسة الصناعية. *مجلة علوم الإنسان والمجتمع*، *7*(27)، 219-222.

- مشان، عبد الكريم. (سبتمبر, 2018). الاتفاقيات والتشريعات الخاصة بنظام الصحة والسلامة المهنية. *مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية*(11)، الصفحات 168-157. تاريخ الاسترداد 13 سبتمبر, 2022
- الهابيل، وسيم إسماعيل، وعايش، علاء محمد حسن. (يونيو, 2012). تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية من وجهة نظر العاملين " دراسة ميدانية على العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة ". *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 20*(2)، الصفحات 143-83. تاريخ الاسترداد 14 سبتمبر، 2022.

✓ **مواقع إلكترونية:**

- https://alolabor.org/3028/
- https://www.mtess.gov.dz/ar/%D8%A7%D9%84%D8%B5%D8%AD%D8%A9-%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%A3%D9%85%D9%86-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84
- https://www.mtess.gov.dz/ar/%D9%82%D8%A7%D8%A6%D9%85%D8%A9-%D8%A7%D8%AA%D9%81%D8%A7%D9%82%D9%8A%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%88%D9%84%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B5%D8%A7%D8%AF%D9%82/

باللغـــــــة الأجنبيـــــة:

- Décret exécutif n° 91-05 du 19 janvier 1991 relatif aux prescriptions générales de protection applicables en matière d'hygiène et de sécurité en milieu de travail.
- Djafri, Z., & Lanane, M. (2020). Etude des risques socio-professionnels des infirmiers urgentistes en activité de nuit : cas des établissements publics hospitaliers de BEJAIA. *Revue de Prévention & Ergonomie, (9)*1
- Duson, N. A., Abbiyesuku, T. A., & Akanibo, S. A. (2021, October). An Examination of the Right to Safe Work Environment in the Context of International Law. *Unimaid Journal of Private and Property Law, 6*(2), 181-188. Retrieved September 15, 2022

استمارة المشاركة

الإسم: إيمان **اللقب:** أوسعيد

الرتبة العلمية: دكتوراه

التخصص: القانون الخاص.

الوظيفة: أستاذة متعاقدة

المؤسسة المستخدمة: جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق.

البريد الالكتروني:cchahida8@gmail.com

المحور الثاني: فعالية أدوات الوقاية في مواجهة الأخطار المستحدثة.

عنوان المداخلة: الجهات الفاعلة في مجال الوقاية من الأخطار المهنية.

ملخص

لقد أدى النمو المتزايد للطبقة العاملة إلى زيادة الحوادث والمخاطر المهنية ومع التطورات التي تشهدها هذه الأخيرة، ظهرت هيئات ومنظمات على المستوى الدولي والوطني تعمل على الوقاية من هذه المخاطر والأضرار وانعكس ذلك في اتفاقيات دولية وقوانين وطنية التي أولت إهتماما كبيرا لموضوع الوقاية من مخاطر العمل وانعكاساتها السلبية على العامل والبيئة وكيفية الوقاية منها وتقليصها، الأمر الذي يؤكد الدور الأساسي لهذه الهيئات والمنظمات في الحفاظ على سلامة وصحة الأفراد العاملين عن طريق العمل على توفير بيئة عمل آمنة وخالية من مسببات الحوادث أو الأمراض المهنية مما يجعلها أداة فاعلة في هذا المجال، ومن هذا المنظور نحاول في هذا البحث تسليط الضوء لواقع هذه الهيئات والمنظمات ودورها في تحقيق الصحة والسلامة المهنية.

الكلمات المفتاحية: السلامة المهنية، المخاطر المهنية، المنظمات الدولية، الهيئات الوطنية، بيئة العمل، الوقاية من الحوادث المهنية.

مقدمة

أدى تطور الحياة في مختلف المجالات إلى زيادة معدل الأخطار على الإنسان العامل، باعتباره العضو الفعال داخل المجتمع، وهذا ما أدى ببذل جهود دولية ووطنية للحفاظ على صحته وسلامته المهنية داخل بيئة العمل ووضع قواعد وأحكام تتلاءم مع طبيعة العمل وهذا من أجل دفع كل أشكال المخاطر التي قد يتعرض لها العمال أثناء القيام بمهامهم.

حيث تحصي الدول سنويا العديد من الحوادث المهنية التي تترتب عليها العديد من الأمراض بل وقد تمتد إلى حالة العجز أو الإعاقة أو الوفاة إضافة إلى الخسائر الاقتصادية والمصاريف الباهضة التي يتطلبها العلاج ، هذا ما كان سببا في إنشاء إلتزام على المستخدم بتوفير بيئة عمل آمنة للحفاظ على الصحة والسلامة في العمل.

إن السلامة والصحة المهنية في وسط العمل هي مجموعة المبادئ التي لا تهدف إلى حماية العامل وحسب بل تتعداها للحفاظ على كل الآلات والمعدات ومقومات الإنتاج من أخطار الضياع وكذا ملائمتها مع العمل والعامل نفسه وهذا تفاديا لوقوع أي حوادث أو إصابات، وتجدر الإشارة إلى أن السلامة المهنية لا تقتصر فقط على الصحة الجسدية بل تتعداها كذلك للصحة النفسية المعنوية والفكرية ولو كانت بنسبة أقل، فقد تترك هذه الحوادث أثارها الصحية والنفسية والاجتماعية على الضحية .

ولذلك كانت الوقاية من الأخطار المهنية تحديا لا مفر منه ومطلبا أساسيا من أجل توفير بيئة عمل سليمة وصحية، وتحقيق الأمان الوظيفي للعمال، ولنجاح دور برامج الصحة والسلامة المهنية، فلابد أن تستند هذه البرامج على ركائز هامة تتمثل في هيئات ومنظمات دولية، وأخرى وطنية، فماهي الجهات أو الأطراف الفاعلة في مجال الوقاية من الأخطار المهنية على المستوى الدولي والوطني؟.

المحور الأول: الجهات الفاعلة في الوقاية من الأخطار المهنية على المستوى الدولي.

نتعرض (أولا) لمنظمة العمل الدولية، ثم (ثانيا) شبكة مراكز المعلومات الدولية(CIS) ثم (ثالثا) المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية.

أولا: منظمة العمل الدولية

هيئة دولية غير حكومية تابعة لمنظمة الأمم المتحدة، التي أنشئت في مؤتمر السلام في باريس سنه 1919، عملت منظمة العمل الدولية (والأطراف المكونة من الحكومات وأصحاب العمل والعمال) في ما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية، على تطوير أكثر من 40 معياراً (اتفاقية /توصية) و 40 مدونة ممارسة تتضمن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل .كما كلفت هيئات إشرافية لمراقبة تطبيق معايير العمل الدولية ومدونات الممارسة وتتألف هذه الهيئات من" لجنة الخبراء حول تطبيق الاتفاقيات والتوصيات، ولجنة المؤتمر حول تطبيق المعايير"[1] كما تقوم منظمة العمل الدولية بتنظيم عدة اجتماعات إقليمية في فترات مختلفة من أجل إبلاغ البلدان حول جوانب الصحة والسلامة المهنية في العالم، وتقديم المشورة لها من أجل مساعدتها في تحسين وضع الصحة والسلامة المهنية[2].

إن الاختلاف بين الاتفاقية والتوصية يظهر في أن هذه الأخيرة لا يترتب عنها التزام قانوني على عاتق الدول الأعضاء بأن تجعل أحكامها إذا ما تم قبولها جزءا من القانون الوطني للدولة المعنية[3]، ويبدو واضحا من دستور منظمة العمل الدولية أن لكل من نصوص الاتفاقيات والتوصيات أثرهما القانونية الملزمة وأنهما يكادان تساويان في هذه الآثار.

والقول بذلك مرده إلى المناقشات التي سبقت إقرار دستور منظمة العمل الدولية بين الدول المجتمعة في مؤتمر "فرساي"لعام 1919 واختلاف وجهات نظرها حول الطبيعة القانونية للأعمال التي تصدر عن

---

[1]– منظمة العمل الدولية، **أماكن** عمل آمنة وصحية :جعل العمل اللائق واقعاً حقيقيا، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2007 ، أنظر عتيقة حرايرية، الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع إلى التثقيف، مجلة الآداب والعلوم الإجتماعية، العدد 17، جوان 2017، ص08.

[2]– نفس المرجع، ص08.

[3]– الدقاق محمد السعيد، التنظيم الدولي– النظرية العامة ، الأمم المتحدة – دار المطبوعات الجامعية ، المكتبة القانونية ، مصر ,1994 ،ص437.

منظمة العمل الدولية في مجال القانون الدولي للعمل، وانتهى الأمر إلى الأخذ بحل وسط على النحو القائم حاليا والذي يعرف شكلين من قواعد العمل الدولية. وهما اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية[1].

يمكن القول بان التوصيات التي تصدر عن منظمة العمل الدولية لا تختلف بشكل كبير عن الاتفاقيات التي تصدرها، إلا من حيث أن دستور المنظمة حدد في المادة 19 منه أن للمؤتمر عند اعتماده أي مقترحات تتعلق ببند في جدول الأعمال بأن يحدد ما إذا كان ينبغي أن تصاغ هذه المقترحات إما في شكل اتفاقية دولية أو في شكل توصية[2].

وقد حددت الجزائر منذ استقلالها موقفها من دور منظمة العمل الدولية كجهاز تشريعي في مجال القانون الدولي للعمل، حيث أن أول ما قامت به الجزائر بعد استقلالها هو الانضمام إلى هذه المنظمة وشاركت لأول مرة في أشغال مؤتمر العمل الدولي في الدورة 47 في جوان 1963.

وخلال هذه الدورة انتخبت الجزائر عضوا في مجلس إدارة مكتب العمل الدولي للفترة الممتدة بين جوان 1963 وجوان 1966 مشاركة الجزائر دائما في جميع دورات مؤتمر العمل الدولي وأشغال مجلس الإدارة وأعمال لجان المنظمة دليل على الأهمية التي توليها الجزائر لأعمال هذه المنظمة الدولية التي تهدف إلى حماية حقوق العمال في جميع دول العالم، وتأكيدا لهذه الأهمية فان الجزائر صادقت على أكثر من 54 اتفاقية من اتفاقيات منظمة العمل الدول[3].

ثانيا: شبكة مراكز المعلومات الدولية(CIS)

الوطنية والإقليمية للصحة والسلامة المهنية، باعتباره أحد المراكز الإقليمية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية(برنامج العمل الآمن/ برنامج الصحة المهنية والبيئية)

---

[1]– محمود محمود مسعد ، دور منظمة العمل الدولية في خلق و تطبيق قانون دولي للعمل ، دار النهضة العربية ، القاهرة ،مصر ، بدون سنة، ص239/238

[2]– فرجان الطيب، الحق في العمل في منظور الشريعة الإسلامية وأعمال منظمة العمل الدولية، أطروحة دكتوراه في القانون، جامعة الجزائر1، كلية الحقوق، 2016/2015، ص 79/76.

[3]– د راقي هبة خديجة، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الاجتماعي ، رسالة ماجستير في القانون الدولي والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر1، كلية الحقوق،2001، ص86.

ثالثا: المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية.

إحدى المؤسسات التنفيذية التابعة لمنظمة العمل العربية، أنشئ بناءً على قرار مؤتمر العمل العربي في دورته التاسعة (بنغازي **1981**) جرت استضافته في مدينة دمشق بناء على البروتوكول الموقع بين حكومة الجمهورية العربية السورية ومنظمة العمل العربية /1983/

بدأ العمل في المعهد مع بداية عام **1985** حيث يضطلع بدور فاعل ومؤثر في مجال حماية وحفظ صحة العمال وبيئة العمل عبر تحقيق خطط وسياسات المنظمة في هذا المجال والرامية إلى تطوير وتحسين بيئة العمل لصالح الإنسان العامل، يهدف المعهد إلى تعزيز الوعي والاهتمام بمسائل الصحة والسلامة المهنية لدى أطراف الإنتاج الثلاثة، والتطوير المستمر للقدرات التقنية والطبية والتنظيمية للكوادر العاملة في الأجهزة الوطنية للصحة والسلامة المهنية في الدول العربية .يعمل المعهد، بغية تحقيق أهدافه، على عدة محاور:

-التدريب.

_ -التوعية والنشر.

-تقديم الاستشارات والمعونة الفنية.

-تعزيز علاقات التعاون والتنسيق[1].

_ توثيق علاقات التعاون الفني والتنسيق.

_مركز معلومات للصحة والسلامة المهنية.

وتتمثل أهداف المعهد في:

_تنمية الوعي الصحي والوقائي لدى أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية

_تطوير القدرات التقنية والطبية والتنظيمية للكوادر العاملة في أجهزة الصحة والسلامة المهنية في الدول العربية.

---

[1]- عتيقة حرايرية، مرجع سابق، ص 08.

وتقديراً للجهود الطيبة التي يبذلها المعهد على المستوى العربي فقد جرى اعتماده كمركز إقليمي لمعلومات الصحة والسلامة المهنية (CIS) التابع لمنظمة العمل الدولية، الأمر الذي يتيح له مواكبة المستجدات العلمية الحديثة في مجال الصحة والسلامة المهنية، إضافة إلى إمكانية الاتصال وتبادل المعلومات مع شبكة المراكز الوطنية العربية والدولية للصحة والسلامة المهنية بما يمكنه من أداء مهامه في خدمة أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية بالشكل الأمثل[1].

المحور الثاني: الجهات الفاعلة في الوقاية من الأخطار المهنية على المستوى الوطني.

نتطرق (أولا) لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، (ثانيا) للمفتشية العامة للعمل، ثم (ثالثا) المنظمة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري، ثم (رابعا) المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية، ثم (خامسا) الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء ثم (سادسا) مؤسسة طب العمل" برستيماد".

أولا: وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

الإدارة العمومية الأولى المكلفة بإعداد ونشر الشرائع والأحكام التنظيمية المتعلقة بحفظ الصحة والأمن خاصة وتحسين ظروف وبيئة العمل بصورة عامة، من مهامها أيضا، مراقبة جميع النشاطات التي تقوم بها المنظمات والهيئات التابعة لها في إطار أدائها مهمة حفظ الصحة والأمن والوقاية من الأخطار والحوادث المهنية[2].

ثانيا: المفتشية العامة للعمل

هيئة وطنية تقع تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، حدد المرسوم التنفيذي **05-05** المؤرخ في **06** جانفي **2005** تنظيم المفتشية وفق التوزيع الأتي:

_هيكلان (**02**) مركزيان لتنسيق نشاط الهياكل غير المركزية.

---

[1]- الموقع الرسمي المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، تم الإطلاع على الموقع بتاريخ 2022/09/18، www.aiosh.org /

[2]- عتيقة حرايرية، مرجع سابق، ص 09.

-هياكل غير مركزية منظمة على النحو التالي:

•**مفتشيات جهوية للعمل**(عددها8) الجزائر، وهران، بشار، ورقلة، قسنطينة، باتنة، عنابة وتيارت، ويشمل اختصاصها عدة ولايات

•**المفتشيات الولائية للعمل**(عددها 48) ويقتصر نشاطها واختصاصها على كامل إقليم الولاية.

•**مكاتب مفتشية العمل**(عددها 27) مختصة على مستوى منطقة صناعية أو دائرة إدارية محددة، وتخضع هذه المكاتب سُلميًا لمفتشيَة العمل للولاية ويشرف عليها رؤساء مكاتب.

تختص مُفتشيَة العمل بالمهام المخولة لها بمقتضى القانون 03.90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 يتعلق بمفتشية العمل[1]:

-مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال.

-تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ولمستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية.

-مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل.

-إجراء المصالحة قصد اتقاء(تجنب)الخلافات الجماعية وتسويتها.

-تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم.

-إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي.

-إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكيفها وتعديلها.

---

[1]- قانون رقم03/90 مؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بمفتشية العمل جريدة رسمية عدد6 مؤرخة في 7 فبراير سنة 1990 ، المعدل والمتمم .

–يمارس تفتيش العمل في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء أو مُتَمَهنون من الجنسين باستثناء بعض فئات المستخدمين المشار إليها في قانون العمل[1].

وفضلا عن ذلك يجب على مفتش العمل أن ينظم بيانا تفتيشيا بكل زيارة وفق النموذج المعد لهذا الغرض ليطلع رؤساؤه عليه من جهة وليكون مرجعا يستذكر به المعلومات التي حصل عليها عند تكرار الزيارة، كما له أن يستدعي صاحب العمل إلى مكتبه عند اللزوم لمباحثته في أوضاع المؤسسة، وشروط العمل وأحوال العمال فيها .وعليه أن يتقبل مراجعة العمال والاستماع إلى شكاويهم بصدر رحب، وأن يعمل على تلافيها مع المحافظة على استمرار أطيب العلاقات الإنسانية بين العمال وأصحاب الأعمال دون الإخلال بروح الانضباط والنظام الذي يجب أن يسود في المؤسسة ضمانا لحسن الإنتاج.

ومن المهام الضرورية في تفتيش العمل أن تعد برامج الزيارات بشكل منظم بحيث تزار المؤسسات المهنية المتماثلة على التوالي للتأكد من توفر شروط عمل واحدة أو متقاربة في المهنة، وبذلك يساعد مفتش العمل على تحقيق العدالة ويقضي على المنافسة غير الشريفة بين أصحاب العمل في المهنة الواحدة من جهة ويضمن لعمالها شروطا متشابهة أو موحدة من جهة أخرى، وملاحقة أصحاب العمل الذين يحيدون عن تطبيق أحكام القوانين العمالية واجب ضروري لسيادة القانون وفعاليته.

وممارسة هذه الصلاحيات تتطلب أن يكون مفتش العمل ذا صفات خاصة وإطلاع دقيق على الأحكام القانونية والتعليمات والتوجيهات التي تصدرها الوزارة في معرض معالجة المشاكل الحقوقية، ولهذا كان من المسلم به وجوب انتقاء مفتشي العمل من بين الموظفين ذوي الثقافة العالية والخبرة الكافية بالإضافة إلى التجرد والنزاهة والتحلي بالصبر بحيث يزن

المفتش الأمور بميزان العدالة والإنصاف بشكل موضوعي بعيدا عن النزاعات الشخصية والأهواء، ويجب أن يكون المفتش بالإضافة إلى ذلك ذا شخصية قوية لا يتأثر بالمغريات المادية والأدبية، وبذلك يتجنب قبول الهدايا مهما كانت ولا يغتر بالتملق والمداهنة أو التعظيم أو التفخيم، وبهذا يحافظ على سمعته وكرامته بالإضافة إلى أنه يستطيع بهذا الأسلوب أن يستجلي الحقائق الخاصة.

---

[1]– عتيقة حرايرية، مرجع سابق، ص 09

ومن هذا المنطلق اشترط القانون أن يكون مفتشو العمل أعوانا محلفين يؤهلون، في إطار مهمتهم وحسب الإشكال المنصوص عليها في التنظيم، للقيام بالأعمال الآتية:

-ملاحظات كتابية.

-تقديم الأعذار.

-محاضر المخالفات.

-محاضر المصالحة ومحاضر عدم المصالحة قصد الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل تسويتها[1].

ثالثا: المنظمة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري.

تأسست هذه المنظمة بتاريخ **2** ديسمبر **1954** ثم أعيد تنظيمها الإداري بموجب القرار الصادر بتاريخ **20**فبراير **1976** بغرض تحسين ظروف العمل والوقاية من حوادث العمل في هذا القطاع الهام .

وبعنوان حصيلة نشاط **2010** ، " أجرت هذه الهيئة**15457 زيارة** للمؤسسات وورشات الأشغال من بينها **1850زيارة** مشتركة بين مصالح الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، وكذا مفتشية العمل في إطار التعاون ما بين المصالح وإضافة إلى التشخيص الخاص بقياس محيط العمل الذي تم على مستوى **34** مؤسسة، فقد تم كذلك إجراء حملات توعية حول كيفية استعمال سَقلات البناءات لفائدة عمال **1000** مؤسسة مع تسليم وثائق متخصصة حول الموضوع[2]، وأصبحت إدارة الهيئة تحت وصاية وزارة العمل والضمان الاجتماعي.

تتولى الهيئة في إطار القوانين والتنظيمات المعمول بها الصلاحيات الآتية[3]:

-المساهمة في ترقية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية في مؤسسات البناء والأشغال العمومية

---

[1]- خنيش رابح، مفتشية العمل في الجزائر التطور والآفاق، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، 2012/2011، ص 66/65/64.

[2]- مداخلة وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي -بمناسبة إحياء اليوم العالمي للأمن والصحة في العمل/ الجزائر في / 28أفريل2011 ص08، أنظر عتيقة حرايرية، مرجع سابق، ص 09

[3]- مرسوم تنفيذي رقم223-06، مؤرخ في21جوان2006، يتضمن إنشاء هيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري وصلاحياتها وتنظيمها وسيرها،المادة5،الجريدة الرسمية، العدد42، الصادرة بتاريخ25جوان2006، ص14-13

والري.

-القيام بدراسات حول ظروف العمل وتحليل الأسباب التقنية للأخطار المهنية، بالقيام بزيارات منظمة لوحدات وورشات البناء والأشغال العمومية والري.

-إجراء تحقيقات حول الحوادث الخطيرة أو المميتة.

-حث الهيئات المستخدمة على القيام بمبادرات، من أجل تكفل أحسن بأمن وحماية الصحة في أساليب البناء واستعمال منتجات ومواد البناء.

-اقتراح التدابير الرامية إلى تحسين الأنظمة التقنية الخاصة بالأمن في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري على السلطات العمومية.

-إبداء رأيها في المخططات الصحية والأمن، والمساهمة في التكوين الرامي إلى تحقيق مستوى أحسن للصحة والأمن في العمل.

-المساهمة في إعداد برامج التكوين الخاصة بنشاطات التكوين المهني والجامعي في مجال أمن العمل وتقييمها.

-المساهمة في تنفيذ البرامج الوطنية المتعلقة بترقية الأمن والصحة في العمل في مؤسسات البناء والأشغال العمومية والري.

-المساهمة في إعداد الإحصائيات الوطنية لحوادث العمل والأمراض المهنية التي تقع في البناء والأشغال العمومية والري[1].

رابعا: المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية.

نشأت هذه المنظمة الوطنية بموجب الأمر **29.72** المؤرخ في**7** جوان **1972** تقع تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، حيث يسهم المعهد ويدعم حرص السلطات العمومية وعزمها على تعزيز جانب الوقاية بخبرات علمية في مجال تكوين وتوعية الموارد البشرية المتخصصة، وإجراء تحقيقات ودراسات حول سبل تحسين ظروف العمل داخل المؤسسات، وقد " أنجز المعهد **280** زيارة في مؤسسات

---

[1]- علي بن علال، الوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسات العمومية الجزائرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة الجزائر3، كلية العلوم السياسية والإعلام، 2011/ ص9.

عمومية وخاصة من أجل تقديم المساعدة في مجال تحسين ظروف العمل، كما قام بتنظيم دورات تدريبية لفائدة **1807** عون أمن من أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن[1].

ويكلف المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية على الخصوص بما يلي[2]:

-القيام بكل الدراسات التقنية والعلمية التي ترمي إلى تحسين ظروف العمل.

-تقديم الإرشادات العلمية والاقتراحات ولاسيما فيما يتعلق بقطاعات النشاط ذات الدرجة العالية من الخطورة، وتنشيط كل عمل للوقاية وتنسيقه.

-الكشف في أماكن العمل عن الأخطار والنقائص في تدابير الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، والإدلاء بالآراء والتوصيات في مجال التصديق على الآلات أو استعمال المواد الخطيرة.

-دراسة أسباب حوادث العمل والأمراض المهنية، بالاتصال مع الهيئات المتخصصة ومصالح طب العمل ومصالح مفتشية العمل.

-ضمان تكوين المستخدمين وتحسين مستواهم وتجديد معارفهم،في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما.

-التكفل بمختلف جوانب النشاط التربوي والتحسيسي، الذي يساهم في تنمية الشعور بأهمية الأمن المهني في أوساط العمل.

-جمع كل معلومة ووثيقة تساعد على ترقية الوقاية الصحية والأمن، وتوزيعها بكل الوسائل الملائمة.

ومن جهة أخرى، يتعهد المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية بالالتزامات التالية:

-العمل على تطابق برنامج المراقبة والتفتيش، بالتنسيق مع الهياكل المتخصصة في المجال.

-القيام بحملات إشهارية تحسيسية باتجاه عالم الشغل.

-إرسال تقارير دورية مرفقة بتوصيات، قصد تحسين التنظيم، وكذا المعايير المعمول بها الاقتضاء.

-القيام بتحقيقات دورية تستجيب لانشغالات السلطات العمومية، وتستهدف الفئات المعنية حسب فروع أو قطاعات النشاط.

-توفير المساعدة التقنية لفروع وقطاعات النشاط التي يتميز العمل فيها بدرجة عالية من الخطورة.

---

[1]- مداخلة وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي -بمناسبة إحياء اليوم العالمي للأمن والصحة في العمل/ الجزائر في / 28أفريل2011 ص08، أنظر عتيقة حرايرية، مرجع سابق، ص 10.

[2]- مرسوم تنفيذي رقم253-2000، المؤرخ في23أوت2000، يتضمن إنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية وتنظيمها وعملها،المادة1،الجريدة الرسمية، العدد53،الصادرة بتاريخ27أوت2000،

–تقديم المساعدة للهيئات المستخدمة، قصد إجراء التصحيحات الضرورية على أساس الملاحظات والإعذارات المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.

–تسليم نسخة من التقارير التي يوجهها على الإدارة المركزية.

خامسا: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء

أقر المشرع الجزائري قوانين تسمح بالتكفل بالعمال المؤمن بهم اجتماعيا عبر حمايتهم من الأخطار المهنية التي يمكن أن يتعرضوا لها خلال ممارستهم لنشاطاتهم المهنية، وذلك عن طريق تعويض الضرر طبقا لما يمليه القانون وكذا التكفل بذوي الحقوق في حالة حادث العمل المميت، ولأن الوقاية من الأخطار المهنية هي أهم وسيلة يمكن اعتمادها من قبل الضمان الاجتماعي، وذلك عن طريق تحسيس المؤمن لهم اجتماعيا بضرورة الوقاية من هذه الأخطار[1].

هو كذلك يساهم في إطار نشاطاته في ترقية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية من خلال نشاطات يتم القيام بها مباشرة لدى المؤسسات، وفي " سنة **2010** قامت مصالح الصندوق بإجراء **6471**زيارة للمؤسسات، وتقديم **5558** توصية تتعلق بميادين عدة في مجال الإعلام والتوعية فقد تم القيام بنشاطات على مستوى بعض مناطق الوطن في شكل أيام دراسية، ضمت هيئات مستخدمة وممثلي العمال والعاملين الرئيسين في مجال الوقاية

على المستوى المحلي والجهوي، كما تم القيام بنشاطات تحسيسية لدى **80** هيئة مستخدمة من طرف مختلف الوكالات التابعة للصندوق.

وأخيرا، وبالنسبة لوسائل التدخل المادية، فإن هياكل الوقاية الصحية التابعة للوكالات الولائية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، والمفتشيات الولائية للعمل تتعزز باستمرار بتجهيزات عصرية في مجال التحري والاستقصاء مثل :أدوات قياس المحيط (جهاز قياس الصوت، جهاز قياس الضوء) وكذا وسائل استغلال ومعالجة المعلومات مثل أجهزة الإعلام الآلي، وأجهزة التصوير الرقمية[2].

---

[1]– – علي بن علال، مرجع سابق، ص100.

[2]– مداخلة وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي –بمناسبة إحياء اليوم العالمي للأمن والصحة في العمل/ الجزائر في / 28أفريل2011 ص08، أنظر عتيقة حرايرية، مرجع سابق، ص 11/10.

وتتمثل مهام الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية أساسا في مايلي[1] :

-المشاركة في ترقية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية وذلك من خلال نشاطات مباشرة تقوم بها هياكله الخاصة.

-المساهمة في تمويل النشاطات الخاصة التي تمت برمجتها في هذا الإطار.

-يبدي رأيه حول جميع النصوص التشريعية والتنظيمية التي لها علاقة بالوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

-تعديل معدل المساهمة في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، بحسب نسب الاشتراكات في حوادث العمل والأمراض المهنية.

-مساعدة المؤسسات ضعيفة القدرة لتنظيم مصالح النظافة والصيانة والوقاية من الأمراض المهنية، وكذا المشاركة في عمليات التكوين في مجال الوقاية من الأخطار.

-تبليغ المستخدمين بالتدابير الضرورية، وكذا تبرير عملية الوقاية من الأخطار المهنية الواجب إتباعها وتطبيقها.

-إعداد ونشر الإحصائيات التقنية والتكنولوجية حول حوادث العمل والأمراض المهنية، وأسبابها وعواقبها ومؤشراتها ومخلفاتها، قصد التحسيس الفعال[2].

سادسا: مؤسسة طب العمل" برستيماد"

جاءت هذه المؤسسة استكمالا لمجوع الهيئات والمؤسسات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية الوطنية، تابعة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، حيث تعد وسيلة مهمة من وسائل تعزيز تدخل القطاع في مجال الوقاية الصحية والأمن في العمل، تتمثل المهمة الأساسية لهذه الهيئة في التكفل بطب العمل من خلال إجراء فحوصات دورية للعمال.

---

[1]- المادة3 من مرسوم تنفيذي رقم424-97، المؤرخ في11نوفمبر1997، يحدد الشروط التطبيقية للباب الخامس من القانون رقم13-83، المؤرخ في2جويلية1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم، ،الجريدة الرسمية، العدد75، الصادرة بتاريخ12نوفمبر1997.

[2]- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء،"مهام الصندوق في مجال الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية"،جسور التواصل،الجزائر،الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، عدد01، (جانفي)،2010، ص.11

تعقبها عند الاقتضاء فحوصات متخصصة قصد التأكد من قدرتهم الصحية على أداء متطلبات منصب العمل الذي يشغلونه، وقد خص عدد الزيارات الطبية التي قامت بها هذه الهيئة خلال عام **2010** حوالي **15000**عاملا يشتغلون في **120** مؤسسة تتوزع على كافة القطاعات[1].

يحدد القانون رقم88-07المؤرخ في26جانفي1988القواعد العامة في ميدان طب العمل[2]، حيث ينص على أن حماية العامل جزء لا يتجزأ من السياسة الوطنية للصحة، وعليه فإن لطب العمل مهمة مزدوجة وقائية أساسا وعلاجية ثانيا، وتهدف إلى:

-الترقية والحفاظ الأمثل على الصحة الجسمية والعقلية للعمال في جميع المهن قصد رفع مستوى العمل والابتكار.

-الوقاية وحماية العمال من الأخطار الناجمة عن الحوادث والأمراض المهنية.

_وضع العمال وإبقائهم في مناصب عمل تلائم قدراتهم الجسمانية والنفسانية.

-التقليص من حالات العطب وضمان تمديد الحياة المهنية الناشطة للعمال.

-تقييم المستوى الصحي للعمال في محيط العمل.

---

[1]- مداخلة وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي -بمناسبة إحياء اليوم العالمي للأمن والصحة في العمل/ الجزائر في / 28أفريل2011 ص08، أنظر عتيقة حرايرية، مرجع سابق، ص 11/10.

[2]- قانون رقم07/88، المؤرخ في26جانفي1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، المعدل والمتمم الجريدة الرسمية، العدد4، الصادرة بتاريخ27جانفي1988،

ولقد تم إصدار مجموعة من النصوص التطبيقية للقانون الإطار رقم 88-07 وتتعلق لاسيما بما يأتي:

تأسيس لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن أو تعيين المندوبين المكلفين بالوقاية الصحية والأمن، مع تحديد صلاحياتها وظروف سيرها.

تأسيس لجان ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن، مع تحديد صلاحياتها وظروف سيره.

إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن بصفتها هيكل عضوي وذلك لدى كل هيئة مستخدمة يفوق التعداد بها خمسون 50 عاملا.

أحكام وقائية عامة للحماية في مجال الصحة والأمن في وسط العمل؛

أحكام خاصة تطبق على المواد والمنتوجات أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل.

أحكام خاصة للوقاية الصحية والأمن تطبق في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري.

أحكام خاصة لحماية صحة العمال وأمنهم من الأخطار الكهربائية؛

تنظيم طب العمل.

تدابير الوقاية من الإشعاعات المؤينة.

-تنظيم العلاج الاستعجالي للعمال والتكفل بالعلاج المتنقل وعلاج الأمراض المهنية ذات الطابع المهني.
-المساهمة في المحافظة على البيئة بعلاقتها بالإنسان والطبيعة[1].

خاتمة:

إن الأخطار التي تصيب الصحة الجسدية والمعنوية للعمال وما ينتج عنها من أضرار كانت دافعا للبحث عن آليات للقضاء عليها بغض النظر عن مصدرها سواء كانت الآلات أو بيئة العمل بحد ذاتها، فتجسد ذلك في استحداث هيئات تعمل على الوقاية من هذه الأخطار وكذا توفير السلامة المهنية في بيئة العمل

فلا يمكن تصور مجتمعات متطورة في ميدان الصحة المهنية تهدف إلى ترقيتها للوصول إلى بيئة خالية من كافة الأخطار دون مساهمة هيئات فاعلة في هذا المجال، كما لا يمكن تحقيق رقابة وحماية فعالة لبيئة العمل دون وضع اتفاقيات دولية ونصوص تشريعية تكفل هذه الحماية في مجال السلامة والصحة المهنية.

ومن أجل المحافظة على بيئة عمل آمنة التي تحفظ الصحة والسلامة المهنية في العمل ينبغي على الأطراف الفاعلة في الوقاية من الأخطار المهنية العمل على:

_ إعمال سياسة البحث باشتراك مختلف العلوم القانونية والاجتماعية والنفسية والتقنية للوصول إلى بحوث متكاملة التي تساعد على إعطاء حلول لموضوع الصحة والسلامة المهنية في العمل.

_ المراقبة الدورية من طرف كل الهيئات الفاعلة كل حسب اختصاصه لضمان ممارسات مهنية صحية وآمنة لفائدة العاملين، وذلك لجعل من العمل اللائق واقعا ملموسا.

_ التطبيق السليم للإتفاقيات الدولية والتقيد بالقوانين للتقليل من حوادث العمل ، والقضاء على الأخطار المهنية في بيئة العمل وهذا لضمان فعاليتها.

_ نشر ثقافة الوقاية وسط المؤسسة وفي أماكن العمل مع السهر على ضمان تطبيقها وهذا ما يسمح بتقليص أكبر لمعدل الأخطار المهنية والوصول إلى نتائج أحسن يمكن تحقيقها في هذا المجال.

---

[1]- ياحي تميم،"ما يجب معرفته حول طب العمل"، نشرة مفتشية العمل، الجزائر، المفتشية العامة للعمل،(.عدد(12)، ديسمبر، 2004 ، ص10.

_ تضافر كل الجهود من قبل جميع الفاعلين في مجال علاقات العمل من هيئات ومنظمات لتحقيق بيئة عمل آمنة وسليمة.

_ السعي لتوفير علاقة إيجابية بين الفرد العامل وعمله وبيئة العمل المحيطة به.

_ اتخاذ إجراءات ردعية وصارمة اتجاه المؤسسات التي تمتنع عن تنفيذ برامج الوقاية، وعن الاستجابة لحق العاملين في تأدية مهامهم في بيئة عمل آمنة وسليمة.

_ تكوين المستخدمين حسب طبيعة الأشغال و الأخطار المرتبطة بها.

قائمة المراجع

1/النصوص القانونية

1_مرسوم تنفيذي رقم223-06، مؤرخ في21جوان2006، يتضمن إنشاء هيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري وصلاحياتها وتنظيمها وسيرها ،الجريدة الرسمية، العدد42، الصادرة بتاريخ25جوان2006.

2_مرسوم تنفيذي رقم253-2000، المؤرخ في23أوت2000، يتضمن إنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية وتنظيمها وعملها،المادة1،الجريدة الرسمية، العدد53،الصادرة بتاريخ27أوت2000.

3_مرسوم تنفيذي رقم424-97، المؤرخ في11نوفمبر1997، يحدد الشروط التطبيقية للباب الخامس من القانون رقم13-83، المؤرخ في2جويلية1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية،الجريدة الرسمية، العدد75، الصادرة بتاريخ12نوفمبر1997 المعدل والمتمم.

4_قانون رقم03/90 مؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بمفتشية العمل،الجريدة الرسمية عدد 6، مؤرخة في 7 فبراير سنة 1990 المعدل والمتمم.

5_ قانون رقم07/88، المؤرخ في26جانفي1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية، العدد4، الصادرة بتاريخ27جانفي1988، المعدل والمتمم.

2/الرسائل الجامعية:

1_ دراقي هبة خديجة، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الاجتماعي ، رسالة ماجستير في القانون الدولي والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر1، كلية الحقوق،.2001

2_خنيش رابح، مفتشية العمل في الجزائر التطور والآفاق، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، 2012/2011.
3_علي بن علال، الوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسات العمومية الجزائرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة الجزائر 3، كلية العلوم السياسية والإعلام، 2011.
4_ فرجان الطيب، الحق في العمل في منظور الشريعة الإسلامية وأعمال منظمة العمل الدولية، أطروحة دكتوراه في القانون، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، 2016/2015.

3/الكتب

1_ الدقاق محمد السعيد، التنظيم الدولي- النظرية العامة ، الأمم المتحدة – دار المطبوعات الجامعية ، المكتبة القانونية ، مصر ,1994 .

2_- محمود محمود مسعد ، دور منظمة العمل الدولية في خلق و تطبيق قانون دولي للعمل ، دار النهضة العربية ، القاهرة ،مصر ، بدون سنة.

4/المقالات العلمية.

1_ منظمة العمل الدولية، أماكن عمل آمنة وصحية :جعل العمل اللائق واقعاً حقيقيا، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2007 ، أنظر عتيقة حرايرية، الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع إلى التثقيف، مجلة الآداب والعلوم الإجتماعية، العدد 17، جوان 2017.
2_الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء،"مهام الصندوق في مجال الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية"،جسور التواصل،الجزائر،الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، عدد01، (جانفي)،2010.
3_ياحي تميم،"ما يجب معرفته حول طب العمل"، نشرة مفتشية العمل، الجزائر، المفتشية العامة للعمل، عدد(12)، ديسمبر، 2004 .
4_عتيقة حرايرية، الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع إلى التثقيف، مجلة الآداب والعلوم الإجتماعية، العدد 17، جوان 2017.

5/مواقع الأنترنت

- الموقع الرسمي المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، تم الإطلاع على الموقع بتاريخ 2022/09/18، www.aiosh.org .

الاسم: حياة

اللقب: لمليكشي

الدرجة العلمية: دكتوراه

المهنة: أستاذة مؤقتة

الجامعة: كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو

الاميل: hayetoukil5@gmail.com

الهاتف: 0551 76 14 48

عنوان المداخلة:

دور طبيب العمل في حماية صحة العامل في التشريع الجزائري

الملخص:

حرص المشرع الجزائري على السهر على صحة العامل، حيث جعل الدستور الجزائري لسنة 1996 من الحماية والرعاية الصحية حقا أساسيا للعامل، كما أن القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل أكد على الأمر، وخول طبيب العمل مهمة الحفاظ على صحة جميع العمال بالمؤسسة المستخدمة، وبالتالي يتمثل الدور الأساسي لطبيب العمل في السهر على ابقاء العامل يتمتع بأكبر قدر من الراحة البدنية والعقلية والعمل على ترقية الصحة في وسط العمل.

لقيام طبيب العمل بدوره على أكمل وجه له أن يجري الفحوص الطبية اللازمة على العمال حسب ما أقره القانون، ويقدم على إثر هذه الفحوص رأيه الطبي بخصوص مدى أهلية العامل لمنصب العمل، ولرأي طبيب العمل أثر بالغ الأهمية على وجود واستمرار علاقة العمل، كما أناط المشرع بطبيب العمل مجموعة من المهام الاستشارية بالإضافة لمهمته الأساسية المتمثلة في القيام بالفحوص الطبية، حيث يستشار في جميع المواضيع المتعلقة بصحة العمال وأمنهم، عن طريق المشاركة في أشغال الهيئات المكونة قانونا في المؤسسة المستخدمة، وإبداء آراءه الطبية والتقنية بخصوص ظروف العمل، وكيفية حماية العمال ووقايتهم من مختلف أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية.

الكلمات المفتاحية: صحة العامل، طبيب العمل، ظروف العمل، الفحص الطبي، الأهلية الطبية.

المقدمة:

بالرغم من الفوائد العديدة للتطور العلمي والتكنولوجي الذي بني عليه المجتمع الحديث، إلا أن هذا التطور حمل معه مخاطر عديدة وجديدة، حيث أن تدهور الظروف المادية والمعنوية لتأدية العمل قد ميّز التصنيع في القرن 19، ففي أواخر القرن الثامن عشر وخلال القرن التاسع عشر، تعرضت الطبقة العاملة وبصفة خاصة الأيدي العاملة من صغار السن[1]، لأكبر حملة من الاستغلال من حيث سوء ظروف وشروط العمل، كساعات العمل الطويلة والغياب الكامل للشروط الصحية والأمنية في العمل، الأمر الذي أدى إلى ضرورة تعديل هذه الأوضاع، وكانت كافة الظروف الجديدة مشجعة على احداث هذا التغيير، فقد أصبح العمال قوة بتجمعهم في المصانع، وظهرت النقابات التي زادت من قوتهم، وبدأ الاهتمام بالجانب الإنساني للعمل، خاصة بانتشار فكرة تقدير العمل كسلعة متداولة في الأسواق، وهو ما أدى لظهور فكرة العمل كقيمة إنسانية سامية، وبدأ الاهتمام بصحة وسلامة العمال بوضع برامج خاصة طورت بتطور الصناعة في الدول الصناعية المتقدمة لتحقيق الصحة والسلامة في بيئة العمل، ومواجهة المخاطر المهنية التي يتعرض لها العمال.

على غرار دول العالم اهتمت الجزائر بوقاية صحة العمال والسهر على أمنهم وسلامتهم، حيث كرس المشرع الجزائري بعد الاستقلال الحقوق العمالية خاصة مع انتهاج الاقتصاد الاشتراكي، وكان الأمر رقم 75-31 الصادر بتاريخ 29 أفريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل[2] أول نص جزائري ينظم طب العمل، تلى ذلك عدة قوانين ومراسيم تحدد كيفية سيره وتنظيمه، كما أولى المشرع له عناية ملحوظة في ظل الإصلاحات الاقتصادية المعتمدة في الجزائر وكان أول نص خاص بالعمال في ظل هذه المرحلة هو القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل[3]، والذي صدر

---

[1] في نهاية القرن 18 وفي المنتصف الأول من القرن 19 كان يتم تشغيل أطفال تتراوح سنهم بين 4 إلى 5 سنوات في المناجم، وبقي الأمر كذلك حتى سنة 1813، حيث صدر قرار يمنع تشغيل أطفال تقل سنهم عن 10 سنوات في المناجم، ورغم ذلك لم يكن لهذا القرار تطبيق من الناحية العملية حيث استمر تشغيل الأطفال مادون هذا السن، وارد في:
DESOILLE.Henri, médecine du travail et maladies professionnelles, 5e édition, Paris, 1974, p.19.

[2] أمر رقم 75-31 مؤرخ في 29 أفريل 1975، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل، ج.ر عدد 39، الصادرة في 16 ماي 1975، (ملغى بموجب المادة 157 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل).

[3] قانون رقم 88-07 مؤرخ في 26 جانفي 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج.ر عدد 4، الصادرة في 27 جانفي 1988.

حتى قبل القانون رقم 90-11 المنظم لعلاقات العمل[1]، والذي تضمن وجسد الحقوق الخاصة بالحماية الصحية والسلامة الجسدية والمعنوية مما جعلها ترقى لنفس مكانة ودرجة الحقوق الأخرى.

يعتبر طب العمل فرع من فروع الطب الوقائي المتعددة الجوانب، كان من الضروري إدخاله في وسط محيط العمل يهدف للرقي والمحافظة على الحد الأدنى من الرفاهية الجسمية والاجتماعية للعمال بما فيهم فئة الأطفال، يقوم به طبيب مختص في طب العمل، يدعى طبيب العمل.

يؤدي طبيب العمل دورا هاما على المستوى الاجتماعي والاقتصادي من خلال الحماية الصحية للطبقة العاملة، تقتضي دراسة هذا الموضوع البحث عن **الدور الذي يلعبه طبيب العمل في حماية الصحة البدنية والمعنوية للعامل في التشريع الجزائري؟ ومدى كفاية الأحكام التي أقرها المشرع الجزائري في هذا المجال؟**

إن دراسة الموضوع تتم بالاعتماد أساسا على المنهج التحليلي، وذلك من خلال عرض وتحليل القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وكذا مختلف النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالموضوع، مع الاستعانة بمناهج أخرى كالمنهج المقارن، لأن طبيعة الموضوع تتطلب توضيح وتسليط الضوء على بعض الثغرات القانونية في التشريع الجزائري مقارنة مع تشريعات أخرى أكثر دقة ووضوح لتداركها.

تقتضي الإجابة على هذه الاشكالية تقسيم الموضوع لمبحثين، نتناول في الأول التزام طبيب العمل بإجراء مختلف الفحوص الطبية على العمال، ونبين في الثاني الاستشارة التي يقدمها هذا الطبيب للهيئة المستخدمة من أجل ضمان الحماية الفعلية للعامل في بيئة العمل.

المبحث الأول: إجراء الفحوص الطبية على العمال

تلتزم الهيئة المستخدمة بإجراء فحوص طبية إلزامية وأخرى اختيارية على جميع عمالها، للتأكد من حالتهم الصحية منذ لحظة تشغيلهم وطوال مسارهم المهني، ومن خلال هذا المبحث سنبين المقصود من الفحص الطبي للعامل وأهدافه (المطلب الأول)، ثم نبين أنواع هذه الفحوص الطبية ونتائجها (المطلب الثاني).

المطلب الأول: المقصود من الفحص الطبي وأهدافه

[1] قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أفريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 17 الصادرة في 25 أفريل 1990، معدل ومتمم بالأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 جوان 1996، ج.ر عدد43، الصادرة في 16 جولية 1996، والأمر رقم 97-02 المؤرخ في 11 جانفي 1997، ج.ر عدد3، الصادرة في 12 جانفي 1997، والأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997، ج.ر عدد3، الصادرة في 12 جانفي 1997، المحدد للمدة القانونية للعمل.

حمايةً للعمال بصفة عامة وفئة صغار السن بالأخص أكد المشرع الجزائري وجوب أن تسهر الهيئة المستخدمة على صحة وأمن وسلامة عمالها بإخضاعهم لفحوص طبية متعددة وبصفة مستمرة، يقوم بهذه الفحوص غالبا[1] طبيب مختص في طب العمل يدعى طبيب العمل[2].

الفرع الأول: المقصود من الفحص الطبي للعامل

يقصد بالفحص الطبي عموما بداية العمل الطبي الذي يقوم به الطبيب، ويتمثل في فحص الحالة الصحية للمريض، بفحصه فحصا ظاهريا، وذلك بملاحظة العلامات والدلائل الإكلينيكية كمظهر المريض وجسمه، أو الاستعانة ببعض الأجهزة البسيطة مثل السماعة الطبية، وجهاز ضغط الدم[3]، أو حتى استخدام الطبيب ليده أو أذنه وعينه، وهذا بهدف التحقق من وجود ظواهر معينة تساعده في تشخيص المرض، وفي حالة عدم القدرة على الوصول إلى تشخيص حالة المرض عن طريق الأدوات البسيطة، يستطيع أن يلجأ إلى إجراء فحوصات أكثر دقة وعمق، كالتحاليل الطبية والأشعة ورسام القلب والمناظير الطبية[4].

أما الفحص الطبي للعامل فمثله مثل الفحص الطبي عموما يعد بداية العمل الطبي، غير أنه عمل طبي يتسم بالطبيعة الوقائية البحتة، يخضع له العامل قبل الاتحاق بالعمل، أو حتى بعد ذلك طوال مشواره المهني، يقوم به طبيب عمل مختص ومرخص له، للتعرف على الحالة الصحية للعامل باستخدام الوسائل والأجهزة الطبية الملائمة.

يدخل الفحص الطبي ضمن منظومة الحق في الصحة، هذا الحق الذي تناولته النصوص الدستورية الجزائرية، باعتبار المبادئ الدستورية في مختلف النظم القانونية المعاصرة أساس أي تنظيم اقتصادي واجتماعي وإداري، ومصدر كل نص قانوني أو تنظيمي[5]، فمثلا نجد المادة 3/66 من دستور

---

[1] قد يمارس طب العمل عند الحاجة وبصفة انتقائية من قبل طبيب عام مرخص له من طرف الوزير المكلف بالصحة العمومية، وهذا طبقا للمادة 16 من القانون رقم 88-07 سالف الذكر.

[2] المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 مؤرخ في 15 ماي 1993، يتعلق بتنظيم طب العمل، ج.ر عدد 33، الصادرة في 19 ماي 1993.

[3] بوخرس بلعيد، خطأ الطبيب أثناء التدخل الطبي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011/10/05، ص.21.

[4] رمضان جمال كامل، مسؤولية الأطباء والجراحين المدنية، المركز القومي للإصدارات القانونية، مصر، 2005، ص.29.

[5] أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2008، ص.34.

1996 المعدل والمتمم[1] تنص على أنه: **«يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن، والنظافة»**، كما أن تشريع العمل الجزائري جعل من الفحوص الطبية اللازمة التي تقتضيها طبيعة العمل أحد الحقوق الأساسية للعمال، حيث يجب عليهم تقبل كل أنواع الرقابة الطبية سواء الداخلية أو الخارجية ضمن سياق قواعد طب العمل، كما لهم الحق في طلب إجراء أي فحص طبي يريدونه[2].

الفرع الثاني: الهدف من إجراء الفحوص الطبية

يقوم طبيب العمل بإجراء فحوص طبية متعددة على عمال المؤسسة للتأكد من تناسب قدراتهم الجسدية والنفسية مع المنصب الذي سيعينون فيه، وقد حدد المشرع الهدف من هذه الفحوص من خلال المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل، ويختلف الهدف من هذه الفحوص باختلا ف الفحص في حد ذاته.

أولا- أهداف فحص أهلية شغل منصب العمل:

ألزم المشرع كل هيئة مستخدمة اجراء فحوص طبية على عمالها للتأكد من أهلية شغل العامل لمنصب العمل المرشح لشغله، وحددت المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 سالف الذكر أهداف الفحص الطبي للتشغيل كالتالي:

1- البحث عن سلامة العامل من أي مرض خطير قد يؤثر على صحة بقية العمال:

يجري طبيب العمل فحص طبي على المترشح للعمل، للتأكد من سلامته الصحية وخلوه من أي مرض خطير قد يؤثر فيما بعد على زملائه في العمل، وهذا لتجنب انتشار العدوى بين العمال من جهة، وتمكين الهيئة المستخدمة من تجنب الخسائر المادية التي قد تلحقها من جراء توظيف عمال مصابين من جهة أخرى، تتمثل هذه الخسائر في رسوم علاج العامل المصاب ومنحه إجازة مرضية مدفوعة

---

[1] دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، الصادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 96-438 مؤرخ في 7 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج.ر عدد 76، الصادرة في 8 ديسمبر 1996، معدل ومتمم بموجب القانون رقم 16-01 مؤرخ في 6 مارس 2016، ج.ر عدد 14، الصادرة في 7 مارس 2016، وبالمرسوم الرئاسي رقم 20-442 مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، ج.ر عدد 82 مؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

[2] تنص المادة 1/17 من القانون رقم 88-07 سالف الذكر على أنه: **«يخضع وجوبا كل عامل أو متمهن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف وكذا الفحوص الدورية والخاصة والمتعلقة باستئناف العمل»**، أما الفقرة الثالثة من نفس المادة فتنص: **«فضلا عن ذلك يمكن الاستفادة من فحوص تلقائية بناءا على طلب العامل نفسه»**، وكذا المادة 5/7 من القانون رقم 90-11 سالف الذكر، والتي تنص: **«أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة»**.

الأجر، بالإضافة إلى امكانية انتقال العدوى لباقي العمال الأمر الذي يزيد من أعبائها المالية عن كل عامل مصاب، كما يساهم هذا الفحص في جعل بيئة العمل صحية ونظيفة.

2- التأكد من أن العامل مستعد صحيا للمنصب المرشح لشغله:

تتعدد مناصب العمل داخل الهيئة المستخدمة، فمنها البسيطة التي لا تتطلب مستوى صحيا عاليا ولا لياقة بدنية يمكن تشغيل العمال فيها، ومنها ما يتسم بالخطورة يتطلب استعدادا صحيا دقيقا وملائما[1]، يصعب تشغيل بعض العمال فيها، لذا فمن خلال هذا الفحص يتعرف طبيب العمل على مدى الاستعداد الصحي العامل لشغل المنصب المقترح، ما يجنب الهيئة المستخدمة تبعات عدم استعداد المترشح لهذا المنصب أو ذاك، واستنادا إلى ذلك يقرر طبيب العمل إما قبوله بناء على النتائج المرضية المتحصل عليها أو يقرر عدم قبوله لعدم ملائمة المنصب له.

3- اقتراح تعديلات على منصب العمل المرشح لشغله:

يمكّن الفحص الطبي للتشغيل طبيب العمل من اقتراح التعديلات التي يمكن ادخالها عند الاقتضاء على منصب العمل المرشح لشغله حتى يتلاءم والقدرة الصحية للمترشح لمنصب العمل، فقد يقترح وسائل وقاية جديدة لممارسة العامل لعمله، أو يقترح وسائل تقلل على الأقل من الأخطار كوضع مصفاة للغبار أو عوازل للضجيج أو أجهزة تساعد العامل في إنجاز العمل، أو تقسيم العمل كإعادة النظر في مهام منصب العمل المستحدث ليكون موافقا للقدرات الصحية والفيزيولوجية للعامل المترشح.

4- بيان ما إذا كانت حالة العامل تتطلب إجراء فحوص جديدة أو اللجوء إلى طبيب مختص:

في بعض الأحيان قد يستعين طبيب العمل بطبيب مختص للتوصل للتشخيص الصحيح لحالة العامل، فمثلا قد يحيل هذا الأخير على طبيب مختص في الأمراض التنفسية للتأكد من أنه لا يعاني من أي مرض أو حساسية خاصة إذا كان المنصب المرشح لشغله قد يعرضه لغبار ومواد قد تضر بجهازه التنفسي، كما قد يأخذ عينات أو قد يطلبها قصد إجراء التحاليل عليها والقيام بكل فحص مناسب[2] إلى جانب الفحص السريري الكامل والفحوص شبه السريرية التي يقوم بها.

5- البحث عن مناصب العمل الأكثر ملائمة لصحة العمال:

---

[1] فيساح جلول، التزامات الهيئات المستخدمة في مجال طب العمل في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه علوم في الحقوق، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، بن يوسف بن خدة، 2015-2016، ص.186.

[2] المادة 18 من القانون رقم 88-07، سالف الذكر.

يسمح الفحص الطبي للتشغيل لطبيب العمل من التأكد من ملائمة مناصب العمل للمترشح من الناحية الطبية[1]، ما يخول الهيئة المستخدمة تشغيل العامل في المنصب المناسب، وما يحفز العامل في أداء عمله بكل صدق وإتقان مادام مرتاحا في منصبه صحيا ونفسيا لملائمة العمل له.

ثانيا– أهداف الفحص الطبي الدوري:

تقوم الهيئة المستخدمة بالإضافة لفحص أهلية شغل منصب العمل بإجراء فحوص طبية دورية على جميع عمالها مرة واحدة في السنة، أما بالنسبة للعمال الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة فتجري عليهم فحوص دورية مرتين في السنة على الأقل لأن سن هذه الفئة من العمال لا تسمح لهم بتحمل مخاطر العمل، لذا على طبيب العمل تتبع نمو جسم الحدث ومتابعة تأثير العمل عليه من الناحية الجسمية والنفسية، فيقوم طبيب العمل بهذه الفحوص للتأكد من سلامة صحة العامل بصفة مستمرة، ولاكتشاف ما قد يظهر من أمراض مهنية في مراحلها الأولى ما يسمح بشفائها أو التقليل من أضرارها.

المطلب الثاني: أنواع الفحوص الطبية ونتائجها

تلتزم الهيئة المستخدمة بإخضاع عمالها لفحوص طبية متعددة منذ بداية عملهم وطوال مشوارهم المهني، حسب ما تحدده النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها في هذا المجال، ويقوم بهذه الفحوص الطبية طبيب العمل الذي يقرر من خلالها مدى أهلية العامل من عدمها في شغل منصب العمل المرشح لشغله، حيث أن أهلية تولي منصب العمل درجات، فقد تكون كلية وبالتالي يكون الشخص كامل الأهلية لشغل منصب العمل المقترح، كما قد تكون جزئية فنكون أمام شخص ذو أهلية ناقصة للمنصب المرشح لشغله، ويكون لرأي طبيب العمل تأثير على القرار الذي تتخذه الهيئة المستخدمة.

الفرع الأول: تعدد الفحوص الطبية

تتعدد الفحوص الطبية التي تلتزم الهيئة المستخدمة بإجرائها على عمالها، وتعد هذه الفحوص الوسيلة الوحيدة التي تسمح بتقييم الحالة الصحية للعمال[2]، وبذلك يخضع كل عامل لفحوص طبية إلزامية وأخرى اختيارية، تتسم بالطبيعة الوقائية البحتة، وهذا قبل الالتحاق بالعمل أو حتى بعد ذلك، وتتمثل هذه الفحوص فيما يلي:

أولا– الفحص الطبي للتشغيل:

---

[1] راجع في هذا الصدد قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 551536، بتاريخ 4 مارس 2010، يتضمن (علاقة عمل – طب العمل – منصب عمل)، مجلة المحكمة العليا، عدد1، الجزائر، 2010، ص.ص.343–345.

[2] DYÈVRE.P – LÉGER.D, Médecine du travail ; approches de la santé au travail, 2éme édition, Masson, Paris, 1999-2000, p.36.

يقع على عاتق الهيئة المستخدمة التأكد من تناسب القدرات الجسدية والنفسية للعامل مع المنصب الذي سيعين فيه خاصة إذا كان من فئة العمال الذين تقل سنهم عن 18 سنة، وهذا عن طريق إجراء فحوص طبية إجبارية تقتضيها طبيعة العمل والقدرات الجسدية والنفسية للعامل، ويعد الفحص الطبي للتشغيل أو ما يعرف بالفحص الطبي الابتدائي أول فحص للعامل، يتسم بالطبيعة الوقائية البحتة، يخضع له وجوبا كل عامل قبل مباشرته للعمل، يقوم به طبيب العمل للتأكد من مدى كفاءة المترشح الصحية للقيام بذلك العمل، حيث تنص المادة 1/17 من القانون رقم 88-07 سالف الذكر على أنه: «**يخضع وجوبا كل عامل أو ممتهن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف، ...**».

يدور الفحص الطبي الابتدائي حول أهلية العامل الجسدية والنفسية لمنصب العمل المرشح لشغله[1]، حيث قد تنال العامل عوارض صحية لا يكون مصدرها العمل الذي يؤديه العامل داخل المؤسسة التي يعمل بها، وبذلك فهذا الفحص يسمح بالتعرف على سوابقه المرضية[2].

ثانيا- الفحص الطبي الدوري:

يجري فحص العامل حتى بعد التحاقه بالعمل وهذا في فترات محددة تختلف باختلاف المخاطر التي يتعرض لها عند مزاولته لعمله[3]، للتحقق من سلامته بصفة مستمرة، وكذا لاكتشاف الأمراض المهنية في حالة الإصابة بها في مرحلة مبكرة يمكن شفاؤها أو التقليل من أضرارها، حيث تجري الهيئة المستخدمة على عمالها نوعين من الفحوص، فحوص دورية عادية تجري على جميع العمال مرة واحدة في السنة للتأكد من استمرار أهليتهم لمناصب العمل التي يشغلونها، وفحوص دورية استثنائية تجرى مرتين في السنة على الأقل لفئات معينة من العمال تستلزم ظروفها المهنية أو الصحية أو الاجتماعية عناية طبية خاصة[4]، وفي هذه الحالة يجب على طبيب العمل تخصيص وقت مرتين أكثر من الوقت الذي يخصص للحالات العادية، يقضيه سواء في إجراء الفحوص الطبية أو في رقابة بيئة العمل وأهلية هذه الفئات للعمل بها[5].

ثالثا- الفحوص التلقائية:

---

[1] DJELALI Hafnaoui, Considération général sur l'organisation de la médecine du travail en Algérie, thèse pour le doctorat en médecine, faculté mixte de médicine et de pharmacie, université d'Alger, 1971, p.65.

[2] باسم محمد شهاب، الأبعاد الرئيسية للفحص الطبي للعامل في منظومة التشريعات العربية"، مجلة الحقوق، المجلد الرابع، العدد الأول، كلية الحقوق، جامعة البحرين، جانفي 2007، ص.179.

[3] DJELALI Hafnaoui, op.cit, p.66.

[4] حددت المادتين 15 و16 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 سالف الذكر هذه الفئات على سبيل الحصر.

[5] FLAHAULT Antoine, BOËLLE Pierre-Yves, BRÉART Gérard, et autres, santé publique, Ellipses, Paris, 2003, p.142.

تتميز هذه الفحوص عن الفحوص السابقة بخروجها عن الطابع الإلزامي لأحد الطرفين، حيث تخضع للسلطة التقديرية لأحدهما، فتعد حالة الفحص المطلوب من طرف العامل اختياري له، يطلبه إذا رأى ضرورة لذلك، واجباري على طبيب العمل إذا ما طلبه العامل، أما في حالة الفحص التكميلي الذي يقرره طبيب العمل فيكون إختياريا له، وله السلطة في تقدير مدى ضرورة إجراء فحوص إضافية من عدمه، بينما يعد إجباريا على العامل إذا ما قرر طبيب العمل إجراءه[1].

1- الفحص الطبي بطلب من العامل:

يمكن للعمال الاستفادة من فحوص تلقائية زيادةً على الفحوص الإلزامية سابقة الذكر بناء على طلبهم لدى طبيب العمل، حيث أقرت المادة 3/17 من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل والمادة 18 مرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل، حق العامل في الحصول على فحص طبي بناءً على طلبه، لكن دون أي توضيح أو أية قيود، ودون الإشارة لإتباع أية إجراءات، غير أنه يمكن القول أن هذه الفحوص تشمل مقابلة بين طبيب العمل والعامل، سواء تم فحص العامل أو لم يتم فحصه، فتكون محل حديث حول المشاكل الشخصية أو ظروف العمل[2]، وللعامل الحق في طلب إجراء هذا الفحص عندما يشعر أنه بحاجة إلى فحص طبي بسبب تدهور صحته، أو أن المنصب الذي يشغله لم يصبح متلائما مع قدرته الصحية.

2- الفحص الطبي بناءً على تقدير طبيب العمل:

وهو ما أطلق عليه المشرع تسمية "الفحوص التكميلية"، فأحيانا يرى طبيب العمل أن تحديد حالة العامل الصحية تفوق قدراته المهنية والعلمية، ويجب اللجوء لطبيب آخر أكثر خبرة وعلما[3]، فيمكن لطبيب العمل في إطار المادة 18 من القانون رقم 88-07 والمادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 سالفا الذكر أن يجري فحوص تكميلية، أو يلجأ إلى اختصاصي من أجل تحديد أهلية العامل الصحية لشغل منصب العمل، لاسيما اكتشاف الإصابات التي تتنافى مع منصب العمل المقصود، والأمراض المعدية، وكذا الأمراض المهنية أو ذات الطابع المهني.

الفرع الثاني: نتائج الفحوص الطبية

---

[1] لمليكشي حياة، التزامات المستخدم المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، عدد2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2018، ، ص.373.

[2] DYÈVRE.P – LÉGER.D, op.cit , p.38.

[3] هشام عبد الحميد فرج، الأخطاء الطبية، مطابع الولاء الحديثة، مصر، 2007، ص.167.

بعد إجراء طبيب العمل الفحص الطبي على العامل يتوصل إلى تحديد مدى أهلية العامل من عدمها في تولي منصب العمل[1]، وتسمح هذه الفحوص الطبية من التوجيه الصحيح للعامل بحيث يمنح له المنصب الذي يناسب لياقته البدنية، ويتمحور رأي طبيب العمل في الاحتمالات التالية:

أولا- تقرير أهلية العامل الكاملة:

حيث يتوصل طبيب العمل إلى بيان أن صحة العامل لا يعتريها أي عارض، وقدراته الجسدية والذهنية تخوله شغل منصب العمل المقترح، وبذلك يقرر على إثر هذه الفحوص التي يجريها على العمال تعيينهم وإبقاءهم في المنصب المناسب، وهذا ما نص عليه المشرع في المادة 6/12 من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ويكون هذا اثر الفحص الطبي للتشغيل والذي يقرر على إثره تشغيل العامل بمنصب العمل لملاءمته وقدراته الصحية، أو على إثر الفحوص الدورية أو التلقائية والتي يتوصل من خلالها طبيب العمل أن صحة العامل تسمح له مواصلة العمل بالمؤسسة.

ثانيا- إصدار تحفظ بشأن أهلية العامل:

قد يقرر طبيب العمل امكانية العامل في مزاولة عمله في حدود معينة، فيستثني بذلك بعض وضعيات العمل الخطرة على صحة هذا العامل، كالمنع من رفع الأحمال الثقيلة أو تجنب بعض المهام الخاصة[2]، كما قد يوصي بإجراء تعديل على نفس منصب العمل بما يتلاءم وحالة العامل الصحية وسنه، حيث أن المشرع وإن سمح بتشغيل عمال تتراوح سنهم ما بين 15 و18 سنة إلا أنه اشترط الحفاظ على صحتهم بحيث يجب أن يتلاءم العمل والحالة الصحية للطفل وسنه الصغير.

ثاثا- تأهيل العامل لمنصب عمل آخر:

حيث قد يتوصل طبيب العمل إلى أن صحة العامل تمنعه من شغل المنصب المقترح، الأمر الذي يخوله حق تأهيله لمنصب آخر بالمؤسسة يتلاءم وقدرته الصحية وسنه[3]. يصدر طبيب العمل قراره هذا إما بعد إجرائه الفحص الطبي للتشغيل أو بعد اجرائه للفحص الدوري على العامل، عندما يرى أن وضع العامل الصحي تغير، فبعدما كان قادرا على مزاولة المهام الموكلة إليه، أصبح غير قادر على

---

[1] "الأهلية أو عدم الأهلية الطبية ليس لها تعريف واضح ودقيق، فقد تختلف حسب تقدير كل طبيب وكذلك حسب درجة عدم الأهلية التي يوجد عليها العامل، وبالتالي يمكن تعريفها على أنها عبارة عن أفضل توافق بين العامل ومنصب العمل الذي سيتولاه، أما مفهوم الأهلية الطبية لدى المستخدم فهي قدرة العامل الصحية لتولي الشغل الموكل إليه بأكبر قدر من المردودية" نقلا عن: فاندي سميرة، الوسائل الصحية والأمنية لحماية العامل داخل المؤسسة، رسالة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران السانيا، 2001-2002.

[2] تلاوبريد فتيحة، مسؤولية طبيب العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013/12/19، ص.67.

[3] المادة 6/12 من القانون رقم 88-07، والمادة 2/13 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120، سالفا الذكر.

مزاولة نفس المهام، ولطبيب العمل في هذه الحالة أن يطلب تحويله إلى منصب آخر يتلاءم وحالته الصحية الحالية.

رابعا- التقرير بعدم أهلية العامل المؤقتة:

يقرر طبيب العمل في هذه الحالة أن العامل غير قادر مؤقتا على العمل نظرا لظروفه الصحية، ويكون هذا عند التأكد من اصابته اثر أحد الفحوص التي يجريها، كالفحص المتعلق باستئناف العمل والذي على اثره يقرر طبيب العمل عدم شفاء العامل كليا ما يمنعه من مزاولة نشاطه بصفة مؤقتة، أو عقب الفحصي الطبي الذي يجريه بطلب من العامل الذي رأى سوء وضعه الصحي، والذي يتأكد على إثره طبيب العمل من حالة العامل، ويصدر بذلك قرار يقضي بعدم أهليته المؤقتة للعمل، وعلى إثر هذا الفحص يتخذ طبيب العمل قرار بتوقيف العامل لمدة مؤقتة لغاية شفائه الكلي.

خامسا- التقرير بانعدام أهلية العامل:

قد يرى طبيب العمل إثر قيامه بالتزاماته الطبية أن العامل غير قادر بصفة نهائيا على شغل منصب عمله والقيام بمهامه، ولا حتى إمكانية القيام بمهام أخرى، ويكون هذا غالبا لتدهور وضعه الصحي بعد تعرضه لحادث كحوادث العمل أو اعتلاله بمرض عضال كالأمراض المهنية، والملاحظ أن رأي طبيب العمل بخصوص انعدام أهلية العامل عموما غير وارد بوضوح في النصوص المتعلقة بطب العمل في القانون الجزائري.

لم ينص المشرع على كيفية تقديم طبيب العمل لنتائج الفحوص الطبية للهيئة المستخدمة، غير أنه يمكن القول أنه يتم تقديم نتائج هذه الفحوص إلى الهيئة المستخدمة عن طريق إخطار إداري، دون الحاجة لأن يوضح طبيب العمل الحالة الصحية للمفحوص باعتبار طبيب العمل كغيره من الأطباء ملزم بكتمان السر المهني لمرضاه[1].

الفرع الثالث: الطبيعة القانونية لرأي طبيب العمل

يستمد رأي طبيب العمل قوته الإلزامية من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، فمن خلال المادة 17 من هذا القانون نص المشرع صراحة على وجوب الأخذ برأي طبيب العمل المتعلق بالفحوص الطبية بمختلف أنواعها، حيث تنص هذه المادة في فقرتها الرابعة على أنه: **«يتعين على المؤسسة المستخدمة أن تأخذ بعين الاعتبار آراء طبيب العمل»**، أما المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل فنص من خلال المادة 36 منه على الحالات التي يجب فيها الأخذ برأي طبيب العمل، وتنصب على قراراته الطبية وآرائه المتعلقة بظروف العمل، وعليه على الهيئة المستخدمة أن تتقيد

[1] فاندي سميرة، مرجع سابق، ص.137.

بكل قرار أو رأي يتخذه طبيب العمل أو اجراء يقوم به عندما يتعلق هذا الرأي أو القرار بوضعية العامل المهنية والصحية وإلا يساءل عن ذلك[1]، وما يبرر الطبيعة الالزامية لقرارات طبيب العمل وآرائه أن طب العمل جزء لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية، وأن السياسة الصحية الوطنية تندرج ضمن المفهوم العام للنظام العام[2]، وفي حالة رفض المستخدم لتعليمات طبيب العمل لابد أن يبرر موقفه والأسباب التي دفعته للرفض، وفي حالة عدم التوصل لحل ودي، واتفاق رأي طبيب العمل ورأي المستخدم بخصوص عدم أهلية العامل الصحية، يتخذ القرار مفتش العمل بعد أخذ رأي طبيب العمل المفتش.

يؤثر بذلك رأي طبيب العمل الذي يبديه إثر الفحوص الطبية على منصب العامل مباشرة، حيث يمنحه القانون قوة إلزامية، ويعد ضروريا لإبقاء العامل في منصبه أو تحويله وحتى تسريحه، على أن يكون هذا القرار مؤسسا على أسباب صحية.

المبحث الثاني: تقديم الاستشارة للهيئة المستخدمة

أناط المشرع بطبيب العمل مجموعة من المهام الاستشارية في إطار ممارسة مهامه الوقائية بالإضافة لمهمته الأساسية المتمثلة في القيام بالفحوص الطبية، وهذا طبقا لنص المادة 12 من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، حيث يستشار في جميع المواضيع المتعلقة بصحة العمال وأمنهم، عن طريق المشاركة في أشغال الهيئات المكونة قانونا في المؤسسة المستخدمة، وإبداء آراءه الطبية والتقنية بخصوص ظروف العمل، وكيفية حماية العمال ووقايتهم من مختلف أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية.

المطلب الأول: المسائل التي تستشير فيها الهيئة المستخدمة طبيب العمل

---

[1] أكد المشرع الفرنسي على إلزامية قرارات طبيب العمل المتعلقة بأهلية أو عدم أهلية العامل الصحية، ويجب على المستخدم الأخذ بها تحت رقابة مفتشية العمل، طبقا لنص المادة L.241-10-1 من قانون العمل الفرنسي، وارد في:
SAVATIER Jean,"Aptitude et inaptitude au travail", op.cit, p.259, voir aussi: Cass.Soc du 19 Décembre 2007, n°2631 F-P+B, RDS, numéro spécial, n°3, Mars 2008, p.p.388-390.
وقد خول المشرع الفرنسي مفتش العمل إمكانية إلغاء قرار طبيب العمل القاضي بعدم أهلية العامل، إذا تم الاعتراض عليه، بعد أخذ رأي طبيب العمل المفتش، وهذا طبقا لنص المادة L.241-10-1 من قانون العمل الفرنسي، راجع في هذا الصدد:
Cass.Soc du 26 Novembre 2008, n°2017 F-P+B, RDS, numéro spécial, n°3, Mars 2009, p.262, Cass.Soc du 19 Décembre 2007, op.cit, p.p.387-388.

[2] فيساح جلول، مرجع سابق، ص.215.

يعد طبيب العمل مستشار الهيئة المستخدمة[1]، يقدم آرائه ونصائحه بخصوص تحسين ظروف الحياة والعمل والنظافة وتكييف مناصب العمل وحماية العمال من الأضرار الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية وإرشاد المستخدمين في ميدان طب العمل، فطبيب العمل بما له من خبرة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل يمكنه أن يقدم آراءه للهيئة المستخدمة، ومن ثمة يجب استشارته في عدة مسائل.

الفرع الأول: تحسين بيئة العمل

تستشير الهيئة المستخدمة طبيب العمل فيما يتعلق بكل التحسينات التي تجريها في المؤسسة كإعادة تجهيز المؤسسة بمعدات وآلات وأدوات أحسن من التي كانت تستعمل كونها مثلا سهلة الاستعمال، أو أكثر أمنا ودقة، أو إعادة تقسيم بعض أقسام المؤسسة أو إعادة توزيع المنافذ والمخارج بها أو اعادة دهنها أو اضاءتها، إلى غير ذلك من الأمور التي تتعلق بتحسين الظروف بالمؤسسة.

كما يجب أن تستشير الهيئة المستخدمة طبيب العمل بخصوص الاجراءات التي تتخذها فيما يتعلق بالنظافة العامة في أماكن العمل، وكذا نظافة مصالح الإطعام ومراكز الاستقبال وأماكن الحياة، وهذا ما أكد عليه المشرع في المادة 22 مرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل.

الفرع الثاني: حماية العامل من الأضرار

يقوم طبيب العمل بتحليل مناصب العمل في مجال حفظ الصحة والبنية الجسدية والنفسية للعامل، قصد تقديم حلول وتحسينات لتكيف مناصب العمل وقدرات ومؤهلات كل عامل، ومن ثمة يجب على الهيئة المستخدمة استشارته في مثل هذه المسائل[2].

تستشير الهيئة المستخدمة أيضا طبيب العمل فيما يتعلق باستعمال المواد الخطرة، وأخطار حوادث العمل والأمراض المهنية والأضرار التي ترتبها، حيث يقترح ما يراه مناسب بهذا الخصوص، كما يشارك في كل سياسة تتخذ لصالح العمال المصابين ويقترح كل الحلول لإعادة إدماجهم في العمل، ويساهم في زيادة الوعي لديهم بخطورة حوادث العمل وما قد تسببه من أضرار على القدرة في العمل.

الفرع الثالث: استشارة طبيب العمل في مسائل خاصة

تلتزم الهيئة المستخدمة بإطلاع طبيب العمل وجوبا على بعض المسائل الخاصة[3] ليبدي رأيه فيها، وإذا لم تقم بذلك عدت مخالفة لقاعدة آمرة مما يعرضها للمساءلة من طرف الهيئات الرقابية، وتتمثل هذه المسائل فيما يلي:

---

[1] المادتين 21 و22 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120، سالف الذكر.

[2] المادتين 4/22 و23 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120، سالف الذكر.

[3] المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120، سالف الذكر.

أولا- طبيعة المواد المستعملة وتركيبها:

يجب أن تعلم المصالح المختصة بالهيئة المستخدمة طبيب العمل بخصوص طبيعة المواد المستعملة في العمل وتركيبها، ليتأكد من عدم خطوتها على صحة العمال، أو ليكون على علم بدرجة خطورتها على صحتهم ويراقب ما إذا اتخذت الهيئة المستخدمة الاجراءات اللازمة للحد من خطرها وفق ما يحدده التشريع الجاري به العمل، وله في هذه الحالة أن يقترح ما يراه مناسبا من حلول كاستبدال هذه المواد بمواد أخرى آمنة أو إبعاد بعض فئات العمال عن هذا الوسط لما لهذا الوسط الملوث من تأثير بالغ على صحتهم، كما لطبيب العمل أن يمنع الهيئة المستخدمة من استعمال هذه المواد الخطرة.

ثانيا- ادخال أساليب عمل جديدة:

ألزم المشرع الهيئة المستخدمة ضرورة إطلاع طبيب العمل على الأساليب والإجراءات والتقنيات الجديدة التي تريد ادخالها بالمؤسسة، والتي اقتضتها التطورات التكنولوجية أو دواعي تطوير الانتاج والسير الحسن للمؤسسة، وهذا لحماية صحة العمال عموما ووقايتهم من كل خطر قد يهددهم من استعمال هذه الأساليب الجديدة، حيث يُعلَم طبيب العمل بمجرد ادخالها، ليقدم رأيه بخصوصها.

ثالثا- نتائج كل الإجراءات والتحاليل المنجزة:

من حق طبيب العمل أن تطلعه الهيئة المستخدمة على كل التحاليل المنجزة مهما كانت طبيعتها والنتائج التي توصلت إليها الهيئات المختصة في مجال البحث عن تكييف مناصب العمل أو الدراسات المتوصل إليها من قبل خبراء الأمن الصناعي والمختصين في الوقاية، كدراسة درجة الاتساخ أو مدى تأثير الضوضاء أو الغبار أو المواد الكيميائية على الوضعية الصحية العامة للعمال، ليقترح ما يراه مناسبا لحفظ صحة العمال، ويتخذ الاجراءات الوقائية اللازمة لدرء الأخطار والأضرار عنهم، لتوفير بيئة عمل نظيفة وسليمة من أي ضرر حال أو مستقبلي[1].

المطلب الثاني: نتائج استشارة طبيب العمل ومدى إلزاميتها

تستشير الهيئة المستخدمة طبيب العمل في كل المسائل المتعلقة بالصحة في العمل، ليقدم رأيه بخصوصها، وتختلف طبيعة هذا الرأي باختلاف الجهة المستشيرة له، وموضوع الاستشارة.

الفرع الأول: نتائج استشارة طبيب العمل

بعد قيام طبيب العمل بتحليل وتمحيص مختلف المعطيات المتوفرة لديه كما سبق بيانه، يتوصل إلى نتائج تقنية وطبية يقدمها في أشكال مختلفة تكون إما شفهية أو مكتوبة[2]، تتعلق بظروف عمل

---

[1] فيساح جلول، مرجع سابق، ص.ص.212-213.

[2] تلاوبريد فتيحة، مرجع سابق، ص.ص.76-77.

االعمال، وكيفية حمايتهم وقايتهم من مختلف أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية، وتتمثل أهم صور هذه الاستشارات فيما يلي:

أولا- تقديم التوصيات:

لطبيب العمل عند قيامه بمهامه أن يوصي باتخاذ كل اجراء ضروري للمحافظة على صحة العمال بناءً على نتائج العينات التي أخذها أو طلبها، حيث تنص المادة 18 من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل على أنه:«**يمكن لطبيب العمل أن يأخذ عينات أو يطلبها، قصد اجراء التحاليل عليها والقيام بكل فحص لأية أغراض مفيدة.**

وعلى ضوء نتائج هذه التحاليل أو الفحص، يوصي باتخاذ كل إجراء ضروري للمحافظة على صحة العمال» .

ثانيا- اقتراح الإجراءات اللازمة في المسائل المعروضة عليه:

لطبيب العمل أن يقترح كل إجراء يراه ضروريا للحالة المعروضة عليه، فمثلا حسب نص المادتين 22 و23 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل، عند استشارة الهيئة المستخدمة لطبيب العمل، لهذا الأخير أن يحلل مناصب العمل في مجال حفظ الصحة والبنية الجسدية ونفسية للعامل، من أجل أن يقترح كل إجراء من شأنه أن يحسن ظروف الحياة والعمل في الهيئة المستخدمة، كما لطبيب العمل تنبيهها بخصوص نظافة بيئة العمل والمواد المستعملة والإجراءات التي لابد عليها من احترامها.

الفرع الثاني: مدى إلزامية آراء طبيب العمل وملاحظاته الاستشارية

تتعدد آراء وقرارات طبيب العمل التي يبديها أثناء ممارسة صلاحياته الاستشارية، وبخلاف قراراته الطبية التي تتسم بالطابع الإلزامي، فإن آرائه وقراراته الاستشارية قد تكون ملزمة بحيث يجب الأخذ بها، كما قد تكون غير ملزمة، حيث يقدم طبيب العمل رأيه على سبيل الاستشارة فقط.

تستشير الهيئة المستخدمة طبيب العمل بخصوص تحسين ظروف الحياة والعمل بالمؤسسة كما سبق بيانه، وفي هذا الإطار يقدم طبيب العمل رأيه للهيئة المعنية، ويكون ذو طبيعة ملزمة، يجب على الهيئة المستخدمة تنفيذه تحت طائلة المساءلة، وهذا ما تضمنته المادة 36 من المرسوم التنفيذي 93-120 سالف الذكر، بنصها: «**عملا بالمادة 17 من القانون رقم 88-07 ... يجب أن تأخذ الهيئة المستخدمة آراء طبيب العمل بعين الاعتبار، لاسيما فيما يتعلق بما يأتي:**

- **القرارات الطبية،**
- ...
- **التبديل في المناصب بسبب إصابة صة العامل،**

- **تحسين ظروف العمل،»**[1]، وإذا لم تؤخذ آراء طبيب العمل بعين الاعتبار، لهذا الأخير أن يخطر مفتش العمل المختص إقليميا، الذي يدرس الملف مع الطبيب المختص المكلف بوظيفة الرقابة والتفتيش، وهذا طبقا لنفس المادة في فقرتها الأخيرة.

الخاتمة:

من خلال ما سبق نرى أن المشرع الجزائري اهتم بالحفاظ على صحة وسلامة جميع عماله، حيث أصدر نصوص قانونية عديدة كان المبتغى الرئيسي من ورائها توفير الحماية الصحية للعمال داخل أماكن العمل، حيث أولى المشرع عناية خاصة لموضوع الصحة في العمل وكرس ذلك دستوريا، فألزم طبيب العمل بمجموعة من الالتزامات لضمان ظروف عمل آمنة وصحية للعمال، ووقايتهم من حوادث العمل والأمراض المهنية، غير أنه ما يلاحظ على هذه الالتزامات أن اعتبار طبيب العمل مستشارا للمستخدم يجب استشارته في المسائل التي تهم محيط العمل وتحسين شروط العمل هو مجرد حكم نظري لم يجد له تطبيق في الميدان العملي، ومن ثم يجب إعادة النظر في هذه المهمة وتفعيلها بالصيغة الفعالة، كما لاحظنا أن المشرع ساوى في أغلب أحكامه بين كل فئات العمال سواء كانوا بالغين أو قصر، فباستثناء النص الذي يقرر وجوب اخضاع بعض فئات العمال لفحوص طبية دورية مرتين في السنة على الأقل مراعاةً لخصوصية هذه الفئات من العمال التي لا تسمح لها بتحمل مخاطر العمل، نجد المشرع لم يخص هذه الفئات بأية أحكام خاصة.

نقر في الأخير من خلال هذه الدراسة أن طبيب العمل يعاني من تعدد مهامه وكثرة مسؤولياته مما يؤثر سلبا على نوعية الآراء التي يبديها فيما يخص الحالة الصحية للعمال والاستشارات التي يقدمها للهيئة المستخدمة، وما يصعب الأمر هو عدم وجود طبيب العمل داخل جميع الهيئات المستخدمة، لأن ذلك من شأنه أن يقرب مصلحة طب العمل من الصورة الحقيقية لظروف العمل والمعاناة التي يعيشها العمال يوميا.

قائمة المراجع:

أولا- باللغة العربية:

1- الكتب:

---

[1] المادة 36 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120، سالف الذكر.

- رمضان جمال كامل، مسؤولية الأطباء والجراحين المدنية، المركز القومي للإصدارات القانونية، مصر، 2005.
- هشام عبد الحميد فرج، الأخطاء الطبية، مطابع الولاء الحديثة، مصر، 2007.

2- الرسائل والمذكرات الجامعية:

أ- رسائل الدكتوراه:

- أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2008.
- فيساح جلول، التزامات الهيئات المستخدمة في مجال طب العمل في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه علوم في الحقوق، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1، بن يوسف بن خدة، 2015-2016.

ب-مذكرات الماجستير:

- بوخرس بلعيد، خطأ الطبيب أثناء التدخل الطبي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011/10/05.
- تلاوبريد فتيحة، مسؤولية طبيب العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013/12/19.
- فاندي سميرة، الوسائل الصحية والأمنية لحماية العامل داخل المؤسسة، رسالة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران السانيا، 2001-2002.

3- المقالات:

- باسم محمد شهاب، "الأبعاد الرئيسية للفحص الطبي للعامل في منظومة التشريعات العربية"، مجلة الحقوق، المجلد الرابع، العدد الأول، كلية الحقوق، جامعة البحرين، جانفي 2007، ص.ص.177-233.
- لمليكشي حياة، "التزامات المستخدم المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، عدد2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2018، ص.ص.360-390.

4- النصوص القانونية:

- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، الصادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 96-438 مؤرخ في 7 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج.ر عدد 76، الصادرة في 8 ديسمبر 1996، معدل ومتمم بموجب القانون رقم 16-01 مؤرخ في 6 مارس 2016، ج.ر عدد 14، الصادرة في 7 مارس 2016، وبالمرسوم الرئاسي رقم 20-442 مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، ج.ر عدد 82 مؤرخة في 30 ديسمبر 2020.
- أمر رقم 75-31 مؤرخ في 29 أفريل 1975، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل، ج.ر عدد 39، الصادرة في 16 ماي 1975، (ملغى بموجب المادة 157 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل).
- قانون رقم 88-07 مؤرخ في 26 جانفي 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج.ر عدد 4، الصادرة في 27 جانفي 1988.
- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أفريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 17 الصادرة في 25 أفريل 1990، معدل ومتمم بالأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 جوان 1996، ج.ر عدد43، الصادرة في 16 جولية 1996، والأمر رقم 97-02 المؤرخ في 11 جانفي 1997، ج.ر عدد3، الصادرة في 12 جانفي 1997، والأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997، ج.ر عدد3، الصادرة في 12 جانفي 1997، المحدد للمدة القانونية للعمل.
- المرسوم التنفيذي رقم 93-120 مؤرخ في 15 ماي 1993، يتعلق بتنظيم طب العمل، ج.ر عدد 33، الصادرة في 19 ماي 1993.

5- الاجتهادات القضائية:

- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 551536، بتاريخ 4 مارس 2010، يتضمن (علاقة عمل – طب العمل – منصب عمل)، مجلة المحكمة العليا، عدد1، الجزائر، 2010، ص.ص.343-345.

ثانيا- باللغة الفرنسية:

A- Ouvrages :

- **DYÈVRE.P – LÉGER.D**, Médecine du travail ; approches de la santé au travail, 2éme édition, Masson, Paris, 1999-2000 .
- **DESOILLE.Henri**, médecine du travail et maladies professionnelles, 5e édition, Paris, 1974.
- **FLAHAULT Antoine, BOËLLE Pierre-Yves, BRÉART Gérard**, et autres, santé publique, Ellipses, Paris, 2003.

B- Thèse :

- **DJELALI Hafnaoui**, Considération général sur l'organisation de la médecine du travail en Algérie, thèse pour le doctorat en médecine, faculté mixte de médicine et de pharmacie, université d'Alger, 1971

C-Article :

- **SAVATIER Jean**, "Aptitude et inaptitude au travail", RDS, numéro spécial, n°3, éditions techniques et économiques, Paris, Mars 2009, p.p.257-261.

D- La jurisprudence :

- Cass.Soc du 19 Décembre 2007, n°2631 F-P+B, RDS, numéro spécial, n°3, Mars 2008, p.p.388-390.

- Cass.Soc Cass.Soc du 26 Novembre 2008, n°2017 F-P+B, RDS, numéro spécial, n°3, Mars. 2009, p.262.

عنوان المداخلة

دور محاضر المخالفات الناجمة عن علاقات العمل في حماية العامل في إطار التشريع الجزائري

المحور الثاني: فعاليات أدوات الوقاية في مواجهة الأخطار المستحدثة

الاسم: رابح

اللقب: رزوق

الدرجة العلمية: طالب دكتوراه

التخصص: قانون اجتماعي

المخبر: مخبر القانون والتنمية المحلية

جامعة أحمد دراية، أدرار، الجزائر.

إميل الطالب:rabahr08@gmail.com

ملخص

تتناول هذا المداخلة دور محاضر المخالفات الناجمة عن علاقات العمل في حماية وسلامة العامل في إطار التشريع الجزائري من خلال، التدخلات التي يقوم بها أعوان هيئة الرقابة التابعين لمفتشية العمل أو هيئة الضمان الاجتماعي باعتبارهم أعون مختصين يتبعون للدولة ، يخول لهم القانون(90- 03) مراقبة مدى تطبيق المستخدم لقواعد وتشريعات العمل، وطرق تشغيل العمال، وكذلك مدى والتزام المستخدم بقواعد الصحة والسلامة والأمن داخل المؤسسة طبقا لقوانين الحماية الاجتماعية، وعند مخالفة المستخدم لهذه القواعد و اكتشافها من طرف أعوان هيئة الرقابة أتناء تدخلاتهم يقومون بتحرير محضرا عن كل مخالفة يكون الهدف من ورائه إلزام المستخدم بإزالة المخالفة، أو إرسال محضر المخالفة إلى النيابة العامة التي تقوم بدورها بتحريك دعوى قضائية ضد المستخدم في إطار علاقة العمل.

الكلمات المفتاحية: المخالفة، المحضر، الحماية، حقوق العامل ، المستخدم، الرقابة.

مُقَدِّمَة

كرس المشرع الجزائري حق الحماية و السلامة للعامل عبر مختلف القوانين المتعاقبة منذ منتصف السبعينيات إلى الآن ، من خلال فرض عدة أحكام وقواعد آمرة لضمان الحماية الكاملة للعامل أثناء العمل وهذا بداية من صدور الأمر (75-31) ،ثم القانون (78-12) ، والقانون (82 -06) ، ثم قوانين الحماية الاجتماعية[1] ، وصولا إلى القانون (90 – 11) المتعلق بعلاقات العمل الذي جسد هذه الحماية القانونية التي نصت عليها المعاهدات والدساتير الدولية، ومنها الدستور الجزائري الذي نص على ذلك في المواد (66) ،(67)،(68)،(69)،(70)[2]، من الدستور المعدل بالمرسوم الرئاسي رقم (20- 442) المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر لسنة (2020).

و تجسيدا لمبدأ الحماية أقر المشرع العمالي الجزائري عدة قوانين هذه القوانين يتم تطبيقها من طرف أطراف علاقة العمل، حيث يلتزم المستخدم بتطبيق مضمون أحكام تدابير الأمن والوقاية في النظام داخلي، وأيضا إلزامية إنشاء لجان الوقاية الصحية والأمن داخل المؤسسة، وبعدها يأتي دور الرقابة الخارجية على تطبيق هذه القوانين من خلال هيئات وطنية.

تعتبر مفتشية العمل الركيزة الأساسية التي تقف عليها الدولة من أجل ضمان السير الحسن لقطاع العمل في الجزائر، وقد أسندت لهذه الهيئة عدة مهام وعدة صلاحيات، كل هذا يتبين من خلال الدور الذي تلعبه في ضبط علاقات العمل ، ومحاولة الموازنة بين العمال وهيئة المؤسسة، من خلال المراقبة على تطبيق قوانين العمل ، ومشاركة العمال والمستخدم في إعداد وتطبيق النظام الداخلي في المؤسسة ، ضف

1- القانون (83 – 11) يتعلق بالحماية الاجتماعية مؤرخ في 02 يوليو 1983،و القانون رقم (83- 12) يتعلق بالتقاعد مؤرخ في 02 يوليو 1983. والقانون(83- 13) يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية مؤرخ في02 يوليو 1983. و القانون رقم (83- 14) يتعلق بالتزامات المكلفين بالضمان الاجتماعي مؤرخ في 02 يوليو 1983،و القانون (83 – 15) يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.والقانون (83 – 16) يتعلق بإنشاء الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية ،و الصادرة في (ج. ر.ج.ج) عدد (28) مؤرخة في 05 يوليو 1983.

2- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المنظور بموجب المرسوم (96 – 436) مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء شعبي يوم 28 نوفمبر 1996(ج. ر.ج.ج) عدد (76) مؤرخة في 08 ديسمبر 1996، معدل ومتمم، بموجب القانون رقم (02- 03) مؤرخ في 10 أبريل 2002،(ج.ر.ج.ج) عدد(25) مؤرخة في14أبريل 2002،معدل و متمم بالقانون(08- 09) مؤرخ في 15 نوفمبر 2008، (ج. ر.ج.ج) عدد(63)، مؤرخ في16 نوفمبر 2008، معدل و متمم بموجب القانون رقم (16- 01) مؤرخ في 06 مارس 2016 (ج. ر.ج.ج) عدد(14) مؤرخ في 07 مارس 2016، معدل بموجب المرسوم الرئاسي رقم (20 – 442) يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، مؤرخ في 30 ديسمبر 2020،(ج.ر.ج.ج) عدد (82) مؤرخ في30 ديسمبر 2020.

إلى ذلك الوقاية من نزاعات العمل سواء الفردية والجماعية وتلعب دوار بارزا في الحد من حوادث العمل من خلال الحماية القبلية للعامل من أخطار حوادث العمل.

وبالرغم من كثرة النصوص التشريعية والتنظيمية والتسهيلات التي نظمتها هذه القوانين لاسيما فيما يتعلق بالشروط الواجب توفرها في المستفيدين من هيئات الضمان الاجتماعي والعلاقة بين هذه الهيئات وأصحاب العمل إضافة إلى الطابع الاجتماعي الذي يتصف به قانون العمل، إلا أن هذا التشريع عند تطبيقه لا يجد له التزاما من قبل المستخدمين ، وهو يجعل أعوان الرقابة يضطرون إلى تحرير محاضر للمحالفات التي يكتشفونها في إطار علاقات العمل ، وذلك بموجب ما نصت عليه المادة الثانية (05) من القانون (90– 03) المتعلق بمفتشية العمل، و المؤرخ في06/ 02/ 1990[3]. وبما أن موضوع المداخلة يتعلق بدو محاضر المخالفات الناجمة عن علاقات العمل في حماية العامل. يثار الإشكال التالي: **ما أهمية محاضر المخلفات المتعلقة بعلاقات العمل في حماية حقوق العامل ؟**

وللإجابة على هذه الإشكالية نتبع المنهج التحليلي الوصفي بشكل عام، لإبراز الأحكام القانونية المتعلقة بدور محاضر المخلفات المتعلقة بعلاقات العمل ضمن خطة أخال أنها تخدم هذا البحث:

المطلب الأول: مفهوم محاضر المخالفات الناجمة عن علاقات العمل

الفرع الأول: تعريف محاضر المخالفات الناجمة عن علاقات العمل

الفرع الثاني: أنواع محاضر المخالفات الناجمة عن علاقات العمل

المطلب الثاني: آثار محاضر المخالفات الناجمة عن علاقات العمل

الفرع الأول: الدعاوى المترتبة عن محاضر المخالفات الناجمة عن علاقات العمل

الفرع الثاني: العقوبات المترتبة عن محاضر المخالفات الناجمة عن علاقة العمل

المطلب الأول: مفهوم محاضر المخالفات المتعلقة بعلاقات العمل

تعد المخالفة من أخف الجرائم المرتكبة خطورة، فهي تلك الأفعال التي لا ترقى إلى الجنايات أو الجنح، بل هي من قبيل المخالفات البسيطة لقواعد القانون التي غالبًا ما تذهب التشريعات العقابية في مختلف دول

3– المادة (05) من القانون رقم (90– 03) مؤرخ في 06 فبراير 1990 يتعلق بمفتشية العمل، معدل و متمم بالآمر رقم (96 –11) المؤرخ في10 يونيو 1996.(ج.ر.ج.ج) ، عدد (36) مؤرخة في 12 يونيو 1996.

العالم إلى وضع عقوبات لها تتصف بالبساطة وعدم الشدة، وتتراوح عقوبة المخالفات عمومًا بين الحبس البسيط من يوم إلى أسبوع أو الغرامة المالية، وقد تزيد عن ذلك في حالة الظروف الاستثنائية.[4]

الفرع الأول: تعريف محاضر المخالفات الناجمة عن علاقات العمل

يعرف الأستاذ عبد الله أوهايبية محاضر المخالفات بأنها تلك: «التقارير المكتوبة التي يحررها مفتش العمل المختص عند اكتشافه ارتكاب المستخدم إحدى المخالفات للقواعد و الأحكام المنظمة لعلاقة العمل ، وذلك بعد إنذاره ومنحه الفرصة لإزالة هذه المخالفات، بعد توجيه له الملاحظات المكتوبة والإنذارات إلا أنه رفض الامتثال لهذه الإجراءات»[5]

ويعرفها المشرع الجزائري في قانون العقوبات طبقاً للمادة (05) منه:« المخالفة هي ذلك الفعل الذي يعاقب عليه القانون بعقوبة الحبس التي تتراوح ما بين يوم واحد و شهرين على الأكثر و غرامة مالية تتراوح ما بين 2000 و20000 دج». [6]

أما قانون العمل الجزائري(90 – 11) فقد نص المشرع العمالي في (138) منه على أنه:« يعاين مفتشو العمل و يسجلون المخالفات حيال أحكام هذا القانون طبقا لتشريع العمل المخالفة [7]».

ويعرف القانون المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي (83 –14) في المادة (36)[8]على أنه:« تقرير يعده عون المراقبة يبين فيه العيوب والمخالفات التي يكتشفها، ويرسله إلى هيئة الضمان الاجتماعي المؤهلة للقيام بتسوية المكلف أو إحالة التقرير على وكيل الدولة إذا اقتضى الأمر ذلك».

4– الظروف الاستثنائية أنها "حدث شاذ غير عادي، ولم يتوقعه المرء، ولا كان في إمكانه أن يتوقعه، ولم يكن في وسعه درؤه، ويكون بالنتيجة انه ليس فقط يجعل الوفاء بالتعهد عسير، بل مستحيلا كله"المرجع محمد محي الدين إبراهيم نظرية الظروف الطارئة بين الفقه الإسلامي والقانون المدني، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر ،سنة 2008،ص529–ص530.

– من حالات الظروف استثنائية مثل: الحرب الخارجية أو الفتنة الداخلية أو انتشار الأوبئة و الأمراض.

5– عبد الله أوهايبية، شرح قانون الإجراءات الجزائية الجزائرية ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر،2008،ص 307.

6– المادة (05) من القانون رقم (66– 156) المتضمن قانون العقوبات الجزائري ، المعدل و المتمم بالقانون (14– 01)، مؤرخ في 2014/02/04،(ج.ر.ج.ج) مؤرخة في2014/02/16.

7– المادة (138) من القانون رقم(90 –11) المتعلق بعلاقات العمل، والمؤرخ في 21 أبريل 1990،(ج.ر.ج.ج) عدد (17) مؤرخ في25 أبريل 1990.

8– المادة (36) من القانون (83 –14) مؤرخ في 02 يوليو 1983(ج.ر.ج.ج) عدد(28) مؤرخة في 05 يوليو 1983.

إستناداً إلى التعريفات السابق ذكرها يلاحظ على أنها تجمع كلها على أن المخالفة لا تترتب إلا عند إخلال المستخدم كان شخص طبيعي أو معنوي بالتزام يقره القانون. ولذلك فإن أعوان هيئة الرقابة عند اكتشافهم لهذا الإخلال فإنهم يحررون محضر مخالفة بذلك من أجا إزالة هذا الخلل، الذي فيه تعدي على حق من حقوق العامل المقرر له بموجب قانون الحماية الاجتماعية.

في حين تذهب بعض التشريعات المقارنة كالتشريع المغربي في الفصل (133) من القانون الجنائي المغربي (فقرة ثانية) « أن المخالفات فيعاقب عليها حتى ولو ارتكبت خطأ، فيما عدا الحالات التي يستلزم فيها القانون صراحة قصد الإضرار» [9]

وبذلك نرى أن المشرع المغربي يعاقب على المخالفات حتى ولو ارتكبت عن غير عمد، أي دون قصد ارتكبها في ما عدا بعض الحالات التي يستلزم فيه القانون قصد الإضرار و بالتالي توافر العمد ونية الإضرار، ومثال على ذلك ما نص عليه المشرع المغربي في الفصل (608) من القانون الجنائي (فقرة ثانية) « من ألقى عمدا على شخص أخر مواد صلبة أو قاذورات أو أية مادة أخرى من شأنها أن تلوث الملابس ». و الفقرة التاسعة من نفس المادة كذلك.

فالمشرع المغربي في هذه الحالة عاقب على المخالفات بتوافر عنصر العمد أي القصد ونية ارتكابها.فالهدف من النص على "**المخالفة**" هو صيانة أوضاع ضرورية لتنظيم المجتمع على نحو معين، وأن إهدار هذه الأوضاع يضر بالمجتمع سواء توافر لدى الجاني القصد أم لم يتوافر لديه سوى الخطأ، وهذه الحالة نصادفها حتى في غير المخالفات كذلك، وإنما كل ما تتميز به المخالفات هنا هو أن المشرع لم يرد ضرورة التمييز بين العقاب على المخالفة العمدية و المخالفة الغير العمدية.

و عليه فإن القضاء الفرنسي يعتبر أن المخالفات جرائم مادية بحته،أي هي التي تقوم دون مراعاة لقواعد الركن المعنوي سواء العمدي منه أو الخطأ. و بالتالي تقوم دون ركن معنوي ويعاقب عليها على الرغم من حسن نية مرتكبها، ولا عبرة في نفي المسؤولية الناشئة عنها فيكفي أن تثبت هذه المخالفة سواء نجم عنها الضرر أو لم ينجم عنها. إلا أن القضاء الفرنسي يعترف بانتفاء المسؤولية عن المخالفة في حالة إذا كان مرتكبها صغير السن أو مصاب بالجنون والإكراه أو حالة القوة القاهرة وهو مأخذ به المشرع المغربي.

وخلاصة لذلك نجد أن المشرع الجزائري يساير التشريع المغربي والقضاء الفرنسي في أن يعتد بالمخالفة الافتراضية في القانون (88 –07)[10]، عند إخلال المستخدم بالتزام قانوني يتطلب تحرير محضر

9- الفصل(133) من القانون الجنائي المغربي ،و المعدل بالقانون رقم (103.13) ، المتعلق بمحاربة العنف ضد النساء، الباب الثاني، المسؤولية الجنائية ،إصدارات الدراسات و أبحاث السياسة الجنائية بمديرية الشؤون الجنائية والعفو سلسلة نصوص قانونية – مارس – (2018) العدد (12) .

مخالفة ضده ، حتى يزيل هذه المخالفة، بل ويعتبر المشرع العمالي أن خطأ العامل عن عدم احترامه لإجراءات الوقاية الصحية في مكان العمل هو خطأ من المستخدم فالخطأ هنا مفترض حسب الفقرة الثانية من المادة(36) من القانون (88 – 07)[11]. كذلك عند تشغيل عامل بعقد عمل محدد المدة في إحدى الحالات الغير واردة في نص المادة (12) لضرورة المصلحة، التي يعتبرها القضاء الجزائري عبارة عامة غير كافية في تشغيل أي عامل[12] .

الفرع الثاني: أنواع محاضر المخالفات الناجمة عن علاقات العمل

إن حماية العامل داخل أماكن العمل من المخاطر والأمراض التي يكون عرضة لها بمناسبة أداء عمله أو بسبب استعماله لمواد معينة أو القيام بالعمل على أجهزة قد ينتج عنها ضرر أو خطر على حياته ،لذا نظم القانون (88– 07) المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل مجموعة من القواعد التي يتعين على المستخدم الاستجابة لها في مجال أمن العامل وحمايته صحيا ، ولكن في المقابل هناك مجموعة من المستخدمين لا يستجيبون للقواعد المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ،وهنا يتعرض المستخدم إلى المخالفة المرتكبة و التي يحرر محاضرها أعوان الرقابة التابعين لمفتشية العمل أو هيئة الضمان الاجتماعي. والسؤال ما هي أنواع المخالفات المحررة من قبل أعوان الرقابة؟

أولا– المخالفات الماسة بشروط العمل:

لقد منح المشرع الجزائري هيئة تفتيش العمل صفة الضبطية القضائية ، واعتبر مفتشيها من بين أعوان الضبط القضائي المكلفون بالسهر على المحافظة على حقوق العمال ، وحمايتهم من أي تعسف يصدر عن صاحب العمل سواء في البدء في تشغيلهم أو أثناء سريان علاقة العمل أو عند انتهاء عقد عملهم لسبب غير مشروع[13]. فالحقيقة أن هذا المبدأ مكرس لأعوان لمفتشية العمل كجهاز للرقابة من أجل حماية العامل منذ صدور الأمر (75 –33) المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية من خلال

10– تنص المادة (3) من القانون (88 –07) على أنه:« يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية و الأمن للعمال».

11– المادة (02/36) من القانون (88 –07) على أنه:« ... وعندما تنسب المخالفات المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، إلى العمال، فإنها تعتبر من فعل المسير، إذا لم يتخذ الإجراءات الضرورية لفرض احترام التعليمات القانونية في هذا المجال ولم يتخذ العقوبات التأديبية على مرتكبي هذه المخالفات ».

12– قرار المحكمة العليا رقم (461905) صادر بتاريخ 2008/04/09، المجلة القضائية، الغرفة الاجتماعية، العدد(01) سنة2008.

13– بنيزة جمال، رقابة مفتش العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، رسالة ماجستير،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، (2011– 2012)،ص138.

المادة (12)[14]. ولأهمية دور هيئة الرقابة في حماية حق العامل أعاد المشرع هذا الحق للعامل في القانون (90 –03) من خلال المادة (14) ، والفقر (ج) من المادة (07) من نفس القانون[15].

ويعود هذا المبدأ على أهمية دور أعوان مفتشية العمل في حرص المشرع على وجوب التزام أصحاب المؤسسات بالأحكام القانونية الخاصة بمجال اختصاصهم ، ومن جانب آخر قيام مفتشي العمل في إطار السلطة المخولة لهم بالبحث والتحري عن المخالفات المرتكبة من طرف مسيري المؤسسات وتحرير محاضر مخالفات بشأنها ثم إحالته على القضاء المختص للفصل فيها ولعل أهم المخالفات التي وقفنا عليها هي كالآتي:

أ- تشغيل الأطفال القصر:

الأطفال هم من مقدمة الأشخاص الذين حظوا بحماية قانونية[16]، لذلك تتفق أغلبية التشريعات العمالية على أن سن القاصر كل شخص ذكر أو أنثى بلغ سن السابعة من عمره ولم يتم الثامنة عشرة [17] ،ما يجعل حمايته من بين مسائل النظام العام[18]، وقد سمح المشرع الجزائري لكل شخص بلغ سن الرشد القانوني المحدد ب (19) وبلغ سن (16) فما فوق بالعمل وفق شروط محددة رغم أنه لم يبلغ سن الرشد الذي عادة ما يسمح له بإبرام العقود ، خاصة وأن عقد العمل يحمل خطورة كبيرة على حياته و صحته وأخلاقه[19] ، لذلك حمل المشرع العمالي كل مستخدم تربطه علاقة عمل بقاصر بعقد عمل مكتوب أو غير مكتوب ، محدد المدة أو غير محدد المدة ، بالتوفيق الجزئي أو الكلي، على أن لا يتعلق الأمر بعقد التمهين

14- تنص الماد (12) من الأمر (75 –33) على أنه:« إن مفتشي العمل و الشؤون الاجتماعي يلاحظون ويثبتون المخالفات للتشريع المتعلق بالشروط العامة للعمل و بجمعية العمال في إطار تسيير المؤسسات طبقا للمادة 27 من الأمر 66 –155 المؤرخ في 08 يونيو سنة 1966 ، والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية »

15- المادة (14) والفقرة (ج) من المادة (07) من القانون (90 – 03) ، المرجع السابق.

16- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2005،ص120.

17- سيد محمد رمضان، الوسيط في شرح القانون العمل و قانون الضمان الاجتماعي دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التميز والنقض، دار الثقافة للنشر والتوزيع، سنة 2014،ص218.

18- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية،2012،ص107.

19- مهدي بخدة، القانون الجزائي للعمل، الأمل للطباعة و النشر و التوزيع،سنة 2014،ص 124.

المرخص به قانونا[20] ، المسؤولية عن فعله في تشغيل القاصر، وإذا كان سنه يسمح بتشغيله وجب عليه أن لا يستخدمه في الأشغال الخطيرة أو تلك التي تنعدم فيها النظافة أو تضر بالصحة[21]. وإذا خالف ذلك تولى مفتش العمل المختص إقليميا تسجيل و تحرير محضر المخالفة في حالة اكتشافه الأمر [22] ، ويوجهه للسلطات المختصة ، لتتخذ الإجراءات اللازمة وقد تصل أحيانا إلى المتابعة القضائية [23]، ويصح عقد العمل عديم الأثر مع أن ذلك لا يفقده حقوقه كالأجر.

ب- تشغيل النساء:

الأصل أن حرية العمل مضمونة لكل شخص ذكر كان أو أنثى على حد سواء، فلا فرق بينهما من حيث الحقوق والواجبات العامة، إلا أن تشريع العمل وضع أحكاما خاصة لتنظيم تشغيل هذه الفئات، وأقرت ظروفاً معينة لتشغيلهم ، كمنع تشغيلهم في الأعمال الشاقة أو تحتوي على أخطار مضرة بالصحة، أو تلك التي تنعدم فيها النظافة و ما إلى ذلك من الأعمال الخطرة [24]، ويترتب كل إخلال عن ذلك قيام المسؤولية الجنائية للمستخدم مسئولا أو مفوضا، وتسلط عليه العقوبة المنصوص عليها في المادة (141) من القانون (90 – 11)، كما يمنع على المستخدم تشغيل النساء في الأعمال الليلية إلا بعد حصوله على ترخيص من مفتش العمل المختص إقليميا حسب المادة (29) من القانون (90 -11)[25].

ج- تشغيل العمال المؤقتين:

تدخل المشرع العمالي الجزائري كغيره من التشريعات الأخرى على ضمان حماية اليد العمالة الجزائرية من تعسف صاحب العمل في تشغيلها بعقود عمل محددة المدة بشكل مخالف وغير قانوني، من خلال حالات فقط يجوز فيها لصاحب العمل اللجوء لإبرام عقود عمل محددة المدة والتي جاءت حصرا بموجب

20- عقد التمهين منظم بالقانون (81- 07) المؤرخ في 06/27 1981، يتعلق بالتمهين ،(ج.ر.ج.ج) عدد (26) مؤرخة في 1981/06/30، معدل ومتمم بالقانون (2000-01) مؤرخ في 2000/01/18،(ج.ر.ج.ج) عدد(03) مؤرخة في 2000/01/19.

21- الفقرة (03) من المادة (15) من القانون (90 -11).

22- المادة (138) من القانون (90 -11) المرجع السابق.

23- المادة (12) من القانون (90 -03) المرجع السابق.

24- أحمية سليمان، المرجع السابق ، ص 106.

25- تنص المادة (29) من القانون (90 – 11) على أنه : «يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية، غير أنه، يجوز لمفت العمل المختص إقليميا أن يمنح رخصة خاصة، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل»

المادة (12) من القانون (90 – 11)[26]، وهذه الحالات حاول من خلالها المشرع الجزائري خلق المرونة في علاقة العمل.[27]

وبالتالي اعتبر الخروج عن هذه الحالات مخالفاً للقانون ، فكثير ما يلجأ المستخدم إلى هذا النوع من العقود في حالات محظورة و ذلك نظرا لسهولتها، وعدم تحميلها للمستخدم أعباء مالية كبيرة[28]، كما أن من صلاحية المستخدم في إنهاء عقد العمل متى شاء ذلك دون إشعار أو تعويض . ولذلك خول المشرع الجزائري الحق لمفتش العمل المختص إقليميا متى اكتشف أن عقد العمل غير محدد المدة لا يوافق النشاط الذي وظف من أجله العامل[29]. يوجه مفتش العمل إنذار للمستخدم المخالف و يسجله في دفتر الملاحظات و الإنذارات، وبعد مرور (08) أيام إذا لم يقم المستخدم بتغيير عقد العمل من محدد المدة إلى عقد عمل غير محدد المدة يحرر مفتش العمل محضر مخالفة كعقوبة من الدرجة الأولى، ويحيل المحضر إلى النيابة العامة المختصة إقليميا[30].

ثانيا – المخالفات الواردة في قانون الضمان الاجتماعي:

يعد الضمان الاجتماعي في الجزائر حقاً من الحقوق وأثراً من أثار علاقة العمل ، كما يشكل أحد صور الحماية الاجتماعية[31]، وهو ما تضمنه الدستور الجزائري بموجب المادة (66) الفقرة الرابعة[32] لكل عامل الحق في الحماية الاجتماعية، وبالتالي يعد كل انتهاك بالقواعد المتعلقة بقانون هيئة الضمان الاجتماعي كالصحة و الأمن ، وعدم التصريح بالعمال المستخدمين و عدم دفع اشتراكات العمال من المخالفات الجزائية، يتحملها المستخدم ، لذلك ألزم المشرع الجزائر كل مؤسسة مستخدمة بضمان الوقاية الصحية والأمن لعمالها، كما ألزم صاحب المؤسسة بتصميم وتهيئة و صيانة المؤسسة و المحلات

26– المادة (12) من القانون (90 – 11) ، يتعلق بعلاقات العمال ،المؤرخ في 1990/04/21،(ج.ر.ج.ج) عدد(17) مؤرخة في 25 أبريل 1990،المعدل بالأمر (96 – 21) مؤرخ في 1996/07/09.

27– بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، دراسة نظرية– تطبيقية– مقارنة– دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الطبعة الثالثة ، 2009،ص 09.

28– أمال بن رجال،حماية العامل في القانون الجزائري، مطبعة بيرتي، دون ذكر سنة النشر،ص 57.

29– المادة (12مكرر) من الأمر (96–21) مؤرخ في 1996/07/09.

30– أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجزائري،سنة 2010،ص122.

31– حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية ، دار هومة،الطبعة 2014،ص175.

32– تنص المادة (04/66)، من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،سنة (2020)، على أنه:« يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي»

المخصصة للعمل وملحقاتها بصفة آمنة و تكون تستجيب لمقتضيات ومتطلبات الحماية المقررة للعامل[33].وقد تضمن القانون عدة مخالفات من أهمها الآتي:

أ- مخالفة قواعد الوقاية الصحية و طب العمل

خول المشرع العمالي الجزائري لأعوان مفتشية العمل جميع الصلاحيات التي تمكنها من إزالة المخالفات المرتكبة من قبل صاحب العمل خاصة، في مجال الوقاية الصحية وطب العمل ، ففي حالة اكتشاف أعوان الرقابة أي خلال أو تقصير من المستخدم في مراعاة تدابير الوقاية الصحية و الأمن، كتعرض العمال لأخطار جسيمة بسبب مواقع العمل كاختلال مبنى المؤسسة أو احتمال تهدمه، أو عدم التزام المستخدم بأساليب النظافة الواجبة داخل أماكن العمل، أو انتشار المواد الكيماوية الضارة و النفايات الخطرة على صحة العمال يحرر فوراً محضر بالمخالفة[34]،ثم يقدم نسخة منه إلى المستخدم[35] ، ويعذره باتخاذ التدابير المناسبة للوقاية الملائمة للأخطار المطلوب اتقاؤها ، ويدون مفتش العمل هذا الإعذار في دفتر مفتوح لتسجيل الإعذارات، وهذا بعد أن يبلغ المستخدم بطبيعة المخالفة المرتكبة من طرفه، ويتيح له الفرصة لإزالة هذه المخالفات المرتكبة من طرفه [36].

ب- عدم التصريح بالعمال لدى هيئة الضمان الاجتماعي:

يشكل التزام التصريح بالعمال لدى هيئة الضمان الاجتماعي أهم الالتزامات القانونية التي أقرها المشرع الجزائري اتجاه أصحاب العمل أو الهيئة المستخدمة، وذلك بمقتض القانون (83 – 14) المعدل و المتمم المتضمن التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، حيث يوجب على المستخدم حسب المادة (06) الذي ينشئ نشاطاً أن يصرح بالعمال الذي يعملون لدى مؤسسته[37]. بل وأقرها كذلك القضاء الجزائري[38] وإلا قام أعوان الرقابة التابعين لهيئة الضمان الاجتماعي بتحرير محضر مخالفة ضده عن كل عامل لم

33- مرخوص فاطمة، المسؤولية الجزائية في إطار علاقة العمل ، رسالة دكتوراه، تخصص القانون الجنائي للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة أبي بكر بلقايد، تمسان، سنة (2016- 2017)،ص 169.

34- المادة (10) من القانون (90- 03) .

35- بنيزة جمال ، مرجع سابق،ص 106.

36- ذيب عبد السلام ، قانون العمل الفردية الجزائري و التحولات الاقتصادية ،دار القصبة للنشر الجزائر، طبعة 2003،ص 194.

37- المادة (6) من القانون (83 – 14) تنص على أنه:« يتعين على كل صاحب أن يوجه إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة إقليميا تصريحا بالنشاط في ظرف (10) أيام التالية للشروع في النشاط».

38- قرار المحكمة العليا رقم (587269) صادر بتاريخ 2015/05/07 ، والذي جاء فيه «إنه حسب المادة (41) لا يعفى المستخدم من العقاب الجزائي عن عدم التصريح بالعامل لدى هيئة الضمان الاجتماعي خلال (10) أيام»

يصرح به[39] . والالتزام بالتصريح يُمَكنُ العمال من التمتع والاستفادة من مزايا التي يتيحها ويمنحها قانون التأمينات الاجتماعية ، والحماية من تهاون أرباب العمل في التصريح بأجورهم و دفع اشتراكاتهم الرئيسية لدى هيئة الضمان الاجتماعي.[40]

ج- عدم دفع اشتراكات العمال لدى هيئة الضمان الاجتماعي:

يشكل تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي الشغل الشاغل لهيئات الضمان الاجتماعي لأنها المورد الوحيد لضمان الأداءات التي يقدمها يومياً للمؤمنين إجتماعيا من متقاعدين وعاطلين عن العمل بصفة اضطرارية أو بسبب المرض أو حوادث العمل أو الأمراض المهنية ، وكذا ذوى الحقوق الذين تحقق لهم الحماية الاجتماعية، باعتبار هذه الأداءات تمتد لفروع العامل[41] .

وتأسيسا على ذلك أقر المشرع في القانون (08 – 08) [42] المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الحق لهيئات الضمان الاجتماعي في التحصيل الجبري للاشتراكات كما أعطاها الحق كذلك في استيفاء ديونها عن طريق القواعد العامة في القانون وطرق التنفيذ الواردة في القانون العام.

يلتزم المستخدم باقتطاع الاشتراك من أجر العامل[43] وذلك حسب نص المادة (01/18) على أنه: «يتعين على صاحب العمل أن يقتطع عند دفع كل أجر أيا كان شكله أو طبيعته القسط المستحق على العامل»،«و لا يجوز للعامل أن يعترض على هذا الاقتطاع»[44]

وانطلاقا مما سلف قوله لما سبق بيانه أقول أن محاضر المخالفة تتفق أغلب التشريعات العمالية على أنها وثائق رسمية قانونية تكتسي حجية قاطعة، وتعتبر أدلة ثابتة، وأساس ذلك ما نصت عليه المادة (214)

39- المادة (01/13) من القانون (83 – 14) ، المؤرخ في 1983/07/02، المتضمن التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ،(ج.ر.ج.ج) عدد(28) مؤرخة في 1981/07/05.

40- سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد (08- 08) ، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر،2010،ص46.

41- مغزيز عبد السلام، الوجيز في قانون العمل، دار هومه للطباعة و النشر والتوزيع، 2018،ص56.

42- القانون (08- 08)، المؤرخ في 2008/02/23، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي،(ج.ر.ج.ج) عدد(11) مؤرخة في 2008/03/02

43- المادة (01/18) من القانون (83 – 14) .

44- المادة (02/18) من القانون (83 – 14) .

من قانون الإجراءات الجزائية[45]، يستند إليها عون هيئة الرقابة في تحريك الدعوى العمومية ، وعنصرا أساسياً في تكون الملف الجزائي، ولذلك يجب تحريرها بشكل واضح يتضمن تاريخ تحريرها مع ذكر هوية المستخدم المخالف، وطبيعة المخالفة المرتكبة و النصوص المنتهكة، وذكر الوقائع باختصار، والعقوبات المقررة لها في حدها الأدنى و الأقصى، ويوقعها عون هيئة الرقابة.

وبالتالي تكون محاضر المخالفات مثبتة للوقائع، عن طريق المعاينة و إثبات الحالة الأمر الذي يعطيها الحجة و القوة الثبوتية، مالم يثبت العكس بالكتابة أو شهادة الشهود، وهذه الحجية يؤكدها المشرع الجزائري في المادة (12) من الأمر (75- 33) ، وأعاد هذا التأكيد القانون (90 -03) في الفقرة الثانية من المادة (14). وبذلك يكون المشرع العمالي الجزائري قطع كل شك في حجية محاضر المخالفة التي يحررها أعوان هيئة الرقابة و التفتيش، ويؤيد ذلك قرار المحكمة العليا رقم (62132).[46]

و في الأخير يمكن استخلاص مما سبق أن محاضر المخالفات إنما لها دور الحماية المقررة جزائيا ، والغاية من ذلك كله هو حماية الفئات العاملة البسيطة من المخاطر الاجتماعية التي قد تتعرض لها ، كما أنها في نفس الوقت حماية مقررة لفائدة مصالح هيئات الضمان الاجتماعي أيضا. بل ويترتب عنها أثاراً ضد المستخدم المتعسف في حق العمال الذين يشغلهم.

المطلب الثاني: آثار محاضر المخالفات الناجمة عن علاقات العمل

لقد منح المشرع الجزائري لأعوان هيئة الرقابة سلطات ردعية يبشرونها في حالة اكتشافهم لأية مخالفة لأحكام القانون الاجتماعي من طرف كل مستخدم ثبتت مخالفته لقواعد التشغيل ، وعدم تطبيقه للأحكام القانونية و التنظيمية والاتفاقية لعلاقات العمل من أجل زجره و تهديده حتى لا يستمر في مخالفاته ، بل وأتبعها بإجراءات عقابية من خلال تحريك الدعوى العمومية ضده، عن طريق إرسال محاضر المخالفات المكتوبة إلى بريد النيابة من أجل مباشرة إجراءات المتابعة ضده.

الفرع الأول: العقوبات المترتبة عن محاضر المخالفات الناجمة عن علاقة العمل

إن أساس تسليط العقوبة بحكم قضائي يكون الهدف منها هو توفير الأمن و استقرار علاقات العمل داخل المؤسسة و تحقيق النظام العام الاجتماعي. لذلك رتب المشرع الجزائري عقوبات جزائية على كل

45- تنص المادة (214) من قانون الإجراءات الجزائية الجزائري على أنه:« لا يكون للمحضر أو التقرير قوة إثبات إلا إذا كان صحيحا في الشكل و يكون قد حرره واضعه أثناء مباشرة أعمال وظيفته و أورد فيه عن موضوع داخل في نطاق اختصاصه ما قد رآه أو سمعه أو عاينه بنفسه»

46- قرار المحكمة العليا رقم (62132) المؤرخ في 1990/10/08، المجلة القضائية الجزائرية ، العدد(01) سنة 1992.

مستخدم تم تحرير مخالفات ضده عند خرقه للقواعد الآمرة المنصوص عليها في مختلف تشريعات العمل و من أجل حماية العامل كطرف ضعيف في علاقة العمل و المحافظة على حقوقه[47].

ومن أهم العقوبات الأصلية في مواد المخالفات المطبقة على المستخدم عقوبة محددة في الفقرة الثالثة من المادة (05) من قانون العقوبات عقوبة الحبس دون شهرين و عقوبة مفروضة بحكم قضائي غرامتها مابين (2.000 د.ج) و(20000د.ج) [48].

إما في تشريع العمل فتكثر النصوص التي تقضي بعقوبة الحبس في مواد المخالفات التي يرتكبها المستخدم كعقوبة تشغيل القصر و التي تحدد بعقوبة غرامة من (1000د.ج) إلى (2000 د.ج) وتطبق كلما تكررت المخالفات، وعلى حسب عدد العمال الذين مستهم المخالفة[49]. وهذا ما يميز هذا النوع من العقوبات فهي فعالة ولها القدرة على الحد من المخالفات التي تمس بالأحكام الجزائية المتعلقة بعلاقات العمل.

ويرتب المشرع الجزائري كذلك عقوبات تكميلية خاصة في القانون (88 – 07) عند المس بصحة العمال من خلال المواد (35) و(37) و(39) فقد منحت هذه المواد القاضي السلطة التقديرية في أن يحكم بالغلق الجزئي أو الكامل للمؤسسة إلى غاية إنجاز الأشغال التي أقرها القانون[50].

و هنا يمكن القول بأن العقوبة التكميلية هي وجها آخرا من أوجه الردع خاصة لما تحدثه من أثر على المستخدم المخالف لقواعد السلامة و الصحة والأمن للعمال عند غلق مؤسسته و توقيف نشاطه ، مما يكبده خسائر كبيرة يكون لها الأثر البالغ على مؤسسته.

الفرع الثاني: الدعاوى المترتبة عن محاضر المخالفات الناجمة عن علاقات العمل

بعد أن يثبت لمفتش العمل مخالفة المستخدم لقواعد التشغيل يكون حينها له الحق في تحريك الدعوى العمومية ضده طبقا للفقرة الأولى من المادة (01) من الأمر (66 – 155) المتعلق بقانون الإجراءات الجزائية و التي نصت على أن الدعوى العمومية يحركها ويباشرها رجال القضاء أو الموظفون المعهود إليهم بها بمقتضى القانون. ويباشر مفتش العمل الدعوى العمومية عن طريق إرسال محاضر المخالفات عن طريق البريد إلى النيابة العامة التابعة في اختصاصها الإقليمي للمؤسسة المستخدمة، و بمجرد ورود المحاضر المنجزة من طرف مفتشي العمل و أعوان المراقبة المعتمدين لدى الضمان الاجتماعي عن مختلف المخالفات

47- مهدي بخدة، القانون الجزائي للعمل، الأمل للطباعة و النشر والتوزيع، سنة 2014،ص21.

48- المادة (05) من قانون العقوبات الجزائرية ، المعدل و المتمم.

49- المادة (140) من القانون (90 -11).

50- المادة المواد (35) و(37) و(39) من القانون (88 -07).

التي تدخل ضمن اختصاصهم ، فإن وكيل الجمهورية يقوم بإعطائها الوصف القانوني الصحيح ليتم إحالتها أمام جهات الحكم للفصل فيها حسب الحالة ، وقد تكون الدعوى المقامة ضد المستخدم إما مدنية أو جنائية.

أولا- قيام الدعوى المدنية:

ينشأ عن كل مخالفة دعوى جزائية غايتها توقيع العقاب على مرتكبها،سواء تم ذلك في حق المجتمع أو في حق الفرد المجني عليه، كما أنه قد تنشأ عنه دعوى مدنية تكون بسبب إهمال المستخدم ، و تهدف إلى التعويض عن الضرر الناتج عن المخالفة ، وهذا الضرر مباشر ويسبب أدى محقق كانعدام النظافة في مكان العمل ينتج عنه مرض خطير يصيب عمال المؤسسة، أي ضرر غير احتمالي[51]. يعرض صحة العمال للخطر ، مما يستوجب من أعوان الرقابة تحرير محضر مخالفة على الفور ، وهذا ما نصت عليه الفقرة الرابعة من المادة (34) من القانون (88 – 07) المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، بل وقد يطلب من السلطات المحلية غلق المؤسسة[52] فالدعوى المدنية تعتبر ذات مصلحة خاصة و تعود على عامل أو مجموعة من العمال أصابهم ضررا بسبب مخالفة ارتكبها المستخدم. و تم اكتشافها من قبل هيئة الرقابة المختصين إقليميا ، وتتولى رفعها أمام المحكمة المختصة.

فالأصل أن ترفع الدعوى المدنية أمام القضاء المدني كونه صاحب الولاية الأصيل للنظر فيها،إلا أن المشرع الجزائري خول رفعها أمام القضاء الجنائي، وهذا لما قد تكتسيه بعض المخالفات كجريمة في حق العامل فتخضع لأحكام القانون الجزائي ،لا لأحكام القانون المدني.[53] فتكون هيئة الرقابة التي حررت محضر المخالفة ضد المستخدم طرف مدني في الدعوى لها الحق في طالب التعويض عن المخالفة التي سببت ضرر للعامل أو للعمال طبقا لما جاء في نص المادة(02) و المادة (239) من قانون الإجراءات الجزائية الجزائري[54]، وتلتزم هيئة الرقابة بمتابعة المحاكمة و منطوق الحكم.

51- محمد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني، النظرية العامة للالتزامات مصادر الالتزام العقد و الإرادة المنفردة(دراسة مقارنة في القوانين العربية) ، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، الطبعة الرابعة 2009،ص315.

52- المادة (04/34) من القانون (88- 07)، المؤرخ في 26 يناير 1988، المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل،(ج.ر.ج.ج) عدد (04) مؤرخ في27 يناير 1988.

53- تنص المادة (01/03) من قانون الإجراءات الجزائية على أنه:« يجوز مباشرة الدعوى المدنية و الدعوى العامة في وقت واحد أمام الجهة القضائية نفسها »

54- تنص المادة (01/02) من قانون الإجراءات الجزائية على أنه:« يتعلق الحق في الدعوى المدنية للمطالبة في بتعويض الضرر الناجم عن جناية أو جنحة أو مخالفة بكل من أصابهم شخصيا ضرر مباشر تسبب عن الجريمة »

- و تنص المادة (239) من قانون الإجراءات الجزائية على أنه:« يجوز لكل شخص يدعي طبقا للمادة الثالثة من هذا القانون بأنه قد أصابه ضرر من جناية أو جنحة أو مخالفة أن يطالب بالحق المدني في الجلسة نفسها.

ويمكن للمدعي المدني أن يطالب بتعويض الضرر المسبب له و تطبق في هذا الشأن أحكام هذا الفصل »

ثانيا- قيام الدعوى الجنائية:

وهي الدعوى التي تقوم على أساس ضرر يلحق المجتمع ، ويترتب عليها العقوبة، وتطالب بها النيابة العامة [55]، و يتم طرحها أمام القضاء الجنائي للفصل في مدى حق الدولة في توقيع الجزاء على مخالفة أحكام قانون العقوبات أو أحكام القوانين المكتملة له[56] .

وعندما تصل محاضر المخالفات إلى وكيل الجمهورية، يحيل الدعوى العمومية إلى القسم المختص للمحكمة المختصة لمحاكمة المستخدم المخالف، و يكتفي في تكوين ملف الدعوى بوجود محضر المخالفة ، فيتم الاستغناء عن قاضي التحقيق لاستجواب المستخدم، وهذا ما يبين القوة الثبوتية لهذه المحاضر المحررة من قبل أعوان الرقابة، فيعتمد قاضي المحكمة على أساسها في طبيعة المخالفة المرتكبة و القواعد القانونية المطبقة و العقوبات المقررة لذلك[57].

ويهدف أعوان هيئة الرقابة من تحريك الدعوى العمومية ضد المستخدم المخالف أثناء جلسة محاكمة المستخدم إلى توقيع العقوبة الجزائية على المستخدم لإجباره على إزالة المخالفة، وهذا هو الهدف الرئيسي الذي يسعون إليه أعوان هيئة الرقابة، لهذا يكتفون بحضور النيابة العامة كطرف مدني في الخصومة و باعتبارهم ممثلين للمجتمع المدني ، وصاحبة الحق الأصيل في تحريك و مباشرة الدعوى العمومية.

و تلتزم هيئة الرقابة بمتابعة منطوق الحكم ودون أن يكون لها حق الطعن في الاستئناف ضد الأحكام الصادرة مما يجعل هذا الاختصاص مخول فقط للنيابة العامة وحدها.أو للمستخدم المتهم في حالة عدم رضاه على منطوق الحكم.

خاتمة:

سعيت من خلال هذه الورقة البحثية إلى تناول إشكالية دور محاضر مخالفات هيئات الرقابة في تحقيق الحماية و السلامة للعامل من تعسف المستخدم وما يلحقه أثناء تنفيذ علاقة العمل من استغلال المستخدم لجهده ووقته.

وفي هذا الصدد أسجل بعض النتائج التي توصلت إليها من خلال بحثي هذا:

55- محمد صبري السعيد، الواضح في شرح القانون المدني، النظرية العامة للالتزامات مصادر الالتزام، المسؤولية التقصيرية: الفعل المستحق للتعويض، (دراسة مقارنة في القوانين العربية) ، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، طبعة 2011،ص15.

56- مرخوص فاطمة، المرجع السابق،ص 248.

57- بنيزة جمال، مرجع سابق ،ص141.

– تلعب النصوص الجزائية في ظل قانون العمل دورا كبيرا في إضفاء حماية جنائية خاصة بالنسبة لمعامل باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة التي تربطه بالمستخدم.

– اهتم المشرع كذلك بتوفير ظروف عمل ملائمة ضمن منظومة قانونية تشمل مجموعة من الأحكام والقواعد الجزائية يتوجب على المستخدم الالتزام بها، وكل مخالفات لها يحرر أعوان هيئة الرقابة محاضر مخالفة ضده.تؤدي إلى قيام المسؤولية ضده، وتسليط العقوبة عليه بحكم قضائي هدفها توفير الأمن و الاستقرار في علاقة العمل.

وحتى تحقق محاضر المخالفات دورها **اقتراح الآتي:**

1– مراجعة جميع قوانين الحماية الاجتماعية و التي صدرت عام 1983 لأنها لم تعد تساير الوضع الاقتصادي الحالي للجزائر، و ظروف العمل لاسيما زيادة المخاطر.

2– إعادة النظر في القانون (88– 07) المتعلق بالوقاية والسلامة و الأمن وطب العمل فهو لم يعد يساير أيضا التطورات التي تعرفها علاقات العمل.

3– ضرورة وجود جزاء جنائي متعلق بعلاقات العمل أمر ضروري، كحل وقائي لتعسف صاحب العمل.

4– إعادة النظر في مبالغ المقررة كعقوبات على المستخدم الذي تحرر ضده محاضر المخالفات فهي مبالغ زهيدة لم تعد تردع المستخدم.

5– تخصيص قضاء استعجالي خاص ينظر في الدعاوى التي يكون أعوان هيئة الرقابة طرف فيها.

قائمة المراجع و المصادر

أولا– النصوص التشريعية:

1– دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، مؤرخ في 30 ديسمبر 2020،(ج.ر.ج.ج) عدد (82) مؤرخ في30 ديسمبر 2020.
2– القانون (08– 08)، المؤرخ في 2008/02/23، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي،(ج.ر.ج.ج) عدد(11) مؤرخة في 2008/03/02.
3– القانون رقم (90– 03) مؤرخ في 06 فبراير 1990 يتعلق بمفتشية العمل، معدل و متمم بالآمر رقم (96 –11) المؤرخ في10 يونيو 1996.(ج.ر.ج.ج) ، عدد (36) مؤرخة في 12 يونيو 1996.
4– القانون رقم (90 -11) المتعلق بعلاقات العمل، والمؤرخ في 21 أبريل 1990،(ج.ر.ج.ج) عدد (17) مؤرخ في25 أبريل 1990.

5- القانون رقم (88- 07)، المؤرخ في 26 يناير 1988، المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل،(ج.ر.ج.ج) عدد (04) مؤرخ في27 يناير 1988.
6- القانون (81- 07) المؤرخ في 06/27 1981، يتعلق بالتمهين ،(ج.ر.ج.ج) عدد (26) مؤرخة في 1981/06/30، معدل ومتمم بالقانون (2000-01) مؤرخ في 2000/01/18،(ج.ر.ج.ج) عدد(03) مؤرخة في 2000/01/19.
7- القانون رقم (66- 156) المتضمن قانون العقوبات الجزائري ، المعدل و المتمم بالقانون (14- 01)، مؤرخ في 2014/02/04،(ج.ر.ج.ج) مؤرخة في2014/02/16.
8- القانون (83 – 14) ، المؤرخ في 1983/07/02، المتضمن التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ،(ج.ر.ج.ج) عدد(28) مؤرخة في 1981/07/05.
9- الأمر (75 –33) المؤرخ في 29 أبريل 1975، يتعلق باختصاصات مفتية العمل والشؤون الاجتماعية،(ج.ر.ج.ج) عدد (39) مؤرخ في 16 مايو 1975.

ثانيا- نصوص أجنبية:

1- القانون الجنائي المغربي ،و المعدل بالقانون رقم (103.13) ، المتعلق بمحاربة العنف ضد النساء، الباب الثاني، المسؤولية الجنائية ،إصدارات الدراسات و أبحاث السياسة الجنائية بمديرية الشؤون الجنائية والعفو سلسلة نصوص قانونية – مارس – (2018) العدد (12) .

ثالثا- الكتب:

1- مغزيز عبد السلام، الوجيز في قانون العمل، دار هومه للطباعة و النشر والتوزيع، 2018.
2- مهدي بخدة، القانون الجزائي للعمل، الأمل للطباعة و النشر والتوزيع، سنة 2014.
3- حمدي باشاعمر، القضاء الاجتماعي منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية ، دار هومة،الطبعة.2014.
4- سيد محد رمضان، الوسيط في شرح القانون العمل و قانون الضمان الاجتماعي دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التميز والنقض، دار الثقافة للنشر والتوزيع، سنة 2014.
5- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 2012.
6- محمد صبري السعيد، الواضح في شرح القانون المدني، النظرية العامة للالتزامات مصادر الالتزام، المسؤولية التقصيرية: الفعل المستحق للتعويض، (دراسة مقارنة في القوانين العربية) ، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، طبعة 2011.
7- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجزائري،سنة 2010.

8- سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد،(08 -08)، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر،2010.

9- بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، دراسة نظرية- تطبيقية- مقارنة- دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الطبعة الثالثة ، 2009.

10- محمد صبري السعيد، الواضح في شرح القانون المدني، النظرية العامة للالتزامات مصادر الالتزام العقد و الإرادة المنفردة (دراسة مقارنة في القوانين العربية)، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، الطبعة الرابعة 2009.

11- عبد الله أوهايبية، شرح قانون الإجراءات الجزائية الجزائرية ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر، سنة 2008.

12- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة ،2005.

13- ذيب عبد السلام ، قانون العمل الفردية الجزائري و التحولات الاقتصادية ،دار القصبة للنشر الجزائر، طبعة 2003.

14 - أمال بن رجال، حماية العامل في القانون الجزائري، مطبعة بيرتي، دون ذكر سنة النشر،ص 57.

رابعا- الرسائل الجامعية:

أ- رسائل الدكتوراه:

1- مرخوص فاطمة، المسؤولية الجزائية في إطار علاقة العمل ، رسالة دكتوراه، تخصص القانون الجنائي للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة أبي بكر بلقايد، تمسان، سنة (2016- 2017).

ب- رسائل الماجستير:

1- بنيزة جمال، رقابة مفتش العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، رسالة ماجستير،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، سنة (2011- 2021).

خامسا- المجلات القضائية:

1- قرار المحكمة العليا رقم (587269) صادر بتاريخ 2015/05/07، المجلة القضائية الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، العدد(01) سنة2015.

2- قرار المحكمة العليا رقم (461905) صادر بتاريخ 2008/04/09، المجلة القضائية الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، العدد(01) سنة2008.

3- قرار المحكمة العليا رقم (62132) صادر بتاريخ 1990/10/08،المجلة القضائية الجزائرية، الغرفة الاجتماعية العدد(01) سنة 1992.

الملتقى الوطني الموسوم بـ:

"السلامة والصحة في العمل واقع وتطلعات"

عنوان المداخلة:

مسؤولية المؤمن عن التعويض عن الأخطار المهنية والصحية في إطار عقد تأمين الجماعة

محور المداخلة:

المحور الثالث: مسؤولية الفاعلين

د. العامري خالد

أستاذ محاضر "أ"

كلية الحقوق جامعة الجزائر -1- بن يوسف بن خدة

رقم الهاتف:

06.99.88.81.27

البريد الإلكتروني الشخصي:

lamri.khaled82@gmail.com

ملخص:

يعد عقد تأمين الجماعة المنصوص عليه في المادة 62 من قانون التأمينات الجزائري، إحدى الوسائل القانونية التي من خلالها يحيل المستخدم أو رب العمل تبعات جملة الأخطار المهنية والصحية التي قد يتعرض لها العمال، لتلقى في نهاية المطاف على عاتق شركة تأمين، باعتبارها ضامنة لها.

ويكتتب هذا العقد من طرف شخص معنوي أو رئيس مؤسسة، بهدف انخراط مجموعة من الأشخاص تربطهم به نفس العلاقة وهي عقد عمل، على أن تتوفر فيهم شروط محددة، وذلك لأجل حمايتهم وتغطيتهم من خطر أو عدة أخطار متعلقة بتأمينات الأشخاص طيلة مدة سريان كل من عقد التأمين وعقد العمل.

Abstract:

The community insurance contract provided for in article 62 of the Algerian Insurance Act is one of the legal means by which an employee or employer refers the consequences of all the occupational and health risks to which workers may be exposed, ultimately to an insurance company, as its guarantor.

This contract is written by a moral person or the head of an enterprise, with the aim of engaging a group of persons with whom they have the same relationship as a labor contract, subject to specific conditions, in order to protect them and cover them from risk or several risks related to the insurance of persons for the duration of both the insurance contract and the employment contract.

الكلمات المفتاحية:

تأمين الجماعة، شركة التأمين، رب العمل، العمال، أخطار مهنية وصحية، المسؤول عن التعويض.

Keywords:

Group insurance, insurance company, employer, workers, occupational and health risks, responsible for compensation.

مقدمة:

تعد حاجة الإنسان للعمل من الحاجات الضرورية التي لا يمكن الإستغناء عنها، فمن خلاله يتسنى له توفير جميع متطلباته الأساسية، وتأمين احتياجات أسرته، لضمان حياة مكفولة فيها كرامته، ونظرا للتطور الذي شهدته مختلف مناحي الحياة، وخصوصا الإجتماعية والإقتصادية، ظهرت بذلك علاقات أو عقود العمل التي أضحت منظمة بنصوص قانونية تحدد حقوق والتزامات كل من العامل ورب العمل.

من المسلم به أن عقود العمل، وفي كل الحالات، تنطوي على بعض المخاطر التي قد يتعرض لها كل من العامل ورب العمل، فهذا الأخير على سبيل المثال لا الحصر قد يتعرض نشاطه للخسارة أو الإفلاس، بل وقد يتعرض للمساءلة بسبب إخلاله بالالتزامات التي يفرضها عليه كل من القانون، وعقد العمل، كعدم توفير بيئة عمل ملائمة لعماله مثلا، وفي المقابل قد يتعرض العامل لعدة أخطار مهنية وصحية أثناء قيامه بالأعمال المسندة إليه، فتسبب له أضرار جسمانية ومادية، وذلك راجع في الغالب لطبيعة، وخطورة نشاط المؤسسة التي يربطه بها عقد العمل.

تبعا لذلك سعى أرباب العمل لإحالة تبعات الأخطار المهنية والصحية التي قد يتعرض لها العمال أثناء أو بمناسبة القيام بمهامهم لتتحملها أطراف أخرى، فظهرت بذلك خدمات التأمينات بصنفيها: التأمينات الإجتماعية التي تقدمها مؤسسات متخصصة تابعة للدولة، والتأمينات الخاصة الذي تمارسها شركات معتمدة قانونا عمومية كانت أو خاصة، تتولى ضمان هذه الأخطار، وحماية كل من أرباب العمل والعمال في نفس الوقت بموجب عقود فروع تأمين عدة، أهمها عقد تأمين الجماعة.

من هذا المنطلق نطرح الإشكالية التالية التي ستتمحور حولها دراستنا هذه، وهي: **إلى أي مدى يمكن لرب العمل بموجب عقد تأمين الجماعة إحالة عبئ مسؤولية تعويض تبعات الأخطار المهنية والصحية ليلقى على عاتق شركة التأمين؟**

تقتضي دراسة هذا الموضوع اتباع المنهج التحليلي الوصفي للنصوص القانونية المنظمة لعقد تأمين الجماعة، الواردة في أحكام قانون التأمينات وباقي النصوص التنظيمية المتصلة به، ما يتطلب تقسيمه إلى فرعين، نتناول في الفرع الأول مفهوم عقد تأمين الجماعة باعتباره طريقة يحمل بموجبها رب العمل شركة التأمين مسؤولية ضمان الأخطار المهنية والصحية التي تهدد العمال، في حين سنخصص الفرع الثاني لنطاق مسؤولية شركة التأمين في ضمان هذه الأخطار المهنية والصحية.

الفرع الأول:

مفهوم عقد تأمين الجماعة.

بإبرام عقد تأمين الجماعة، يمكن لرب العمل أن يحيل تبعات الأخطار المهنية والصحية التي يمكن أن يتعرض لها العمال، طيلة مدة عقد العمل، لتلقى على عاتق شركة التأمين باعتبارها ضامنة لهذه الأخطار، أين تتحمل هذه الأخيرة التعويض عن الخسائر المادية، الأضرار الجسمانية الناتجة عنها، فضلا عن سداد تعويضات أخرى للعامل أو ذوي حقوقه سيأتي بيانها في الفرع الثاني من هذا البحث.

أولا: تعريف عقد تأمين الجماعة

نص المشرع الجزائري في المادة 62 من الأمر رقم 95-07 المتعلق بالتأمينات، المعدل والمتمم[1]، على أنه: "**يكتتب عقد تأمين الجماعة من قبل شخص معنوي أو رئيس مؤسسة بغية انخراط مجموعة من الأشخاص تستجيب لشروط محددة في العقد من أجل تغطية خطر أو عدة أخطار متعلقة بالتأمين على الأشخاص. يجب على المنخرطين أن تكون لهم نفس العلاقة مع المكتتب.**".

(1) هذه الصياغة طبقا للتعديل الذي جاء به القانون رقم 06-04 المؤرخ في 20 فيفري 2006، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 15، المؤرخة في 12 مارس 2006، (في المادة 47 منه) الذي يعدل ويتمم الأمر رقم 95-07 المتعلق بالتأمينات.

من هذا المنطلق يعرف تأمين الجماعة[1] بأنه ذلك التأمين الذي تبرمه هيئة أو شخص اعتباري، مع شركة تأمين، على أن تقوم هذه الشركة بتوفير حماية وضمان لصالح أعضاء الجماعة [2]، أو هو تأمين يعقده شخص لمصلحة مجموعة من الناس، تربطه بهم علاقة عمل تجعل له مصلحة في إبرام هذا التأمين[3]، الذي يحيل بموجبه تبعات الأخطار الصحية والمهنية لتلقى على عاتق شركة التأمين، أين تتحمل هذه الأخيرة مسؤولية تعويض العمال عن الخسائر والأضرار التي قد تصيبهم طيلة مدة عقد العمل.

والملاحظ من الصياغة التي جاءت بها المادة 62 من قانون التأمينات الجزائري، يتبين جليا أن الحوادث والأخطار المهنية والصحية المضمونة بموجب عقد تأمين الجماعة تندرج أغلبها ضمن فروع تأمينات الأشخاص، أين يغطي هذا العقد خطر الوفاة أو الحوادث الجسمانية المختلفة، وما يترتب عنها من تبعات وآثار.

تختلف الأنشطة المعنية بالأخطار المهنية والصحية المضمونة بموجب هذا العقد باختلاف طبيعة النشاط الذي يمارسه رب العمل أو المؤسسة، فقد تكون أخطار ذات صلة بأنشطة تجارية، كالعمال الذين يشتغلون في محلات الجملة والتجزئة ومستودعات السلع والمنتجات وما يتبعها من عمليات التوزيع، وقد تتمثل في أخطار وحوادث أنشطة صناعية، كما قد تكون هذه الأخطار عبارة عن حوادث أنشطة بناء وعلميات التشييد العمراني أو الفني الذي تتميز عقود العمل فيها بكونها مؤقتة[4].

ومن المهم في هذا الإطار الإشارة إلى أن هذا العقد يضم ثلاث أطراف، المتعاقدين وهما: المؤمن أو شركة التأمين من جهة ومكتتب العقد وهو الشخص المعنوي أو رئيس

---

(1) يسميه البعض التأمين الجماعي كالأستاذ الدكتور عبد الرزاق السنهوري في كتابه "**الوسيط في شرح القانون المدني**"، في حين يسميه البعض الآخر تأمين حوادث العمل، كالأستاذ بهاء بهيج شكري في كتابه "**التأمين في التطبيق والقانون والقضاء**"، كما سيأتي.

(2) رمضان أبو السعود، أصول التأمين، الطبعة الثانية، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003، ص195.

(3) عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني "عقود الغرر وعقد التأمين"، الجزء السابع، المجلد الثاني، دار إحياء الثرات العربي، بيروت، لبنان، 1964، ص1404.

(4) بهاء بهيج شكري، التأمين في التطبيق والقانون والقضاء، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص333.

المؤسسة من جهة أخرى، إضافة إلى كل العمال المنخرطين في هذا العقد بغية تغطيتهم من الأخطار المهنية والصحية التي قد تصيبهم طيلة عقد العمل، هذا يعني بالضرورة أن عملية إبرامه تتميز ببعض الخصوصية نوضحها في العنصر التالي.

ناهيك عن ذلك، يعد عقد تأمين الجماعة من التأمينات الإختيارية التي تدخل ضمن نطاق تأمينات الأشخاص، إذ اكتتابه لا يعفي رب العمل من إلزامية تأمين عماله من نفس الأخطار تقريبا في إطار التأمينات الإجتماعية المنصوص عليها في أحكام القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية.

ثانيا: إبرام عقد تأمين الجماعة

من خلال استقراء نص المادة 62 من قانون التأمينات الجزائري سالفة الذكر، يتبين أن عملية إبرام عقد تأمين الجماعة تمر بمرحلتين متتاليتين، المرحلة الأولى تتمثل في تقديم طلب إبرام العقد، وفيها يتقدم فيها رب العمل أو رئيس المؤسسة من شركة تأمين ما طالبا التعاقد معها، لتغطية جملة أخطار مهنية وصحية قد تصيب عماله طيلة مدة علاقة العمل، أين تتحمل هذه الشركة مسؤولية سداد مبالغ التعويضات الواجبة الدفع في حال وقوع هذه الحوادث أو الأخطار المؤمن منها طيلة مدة سريان العقد.

أما المرحلة الثانية وهي مرحلة الانخراط، وفيها يقبل أفراد المستفيدين من هذا التعاقد وهم العمال فردا فردا، الانخراط فيه، باعتبارهم المنتفعين منه، لأنه لا يعدو في حقيقة الأمر سوى اشتراط لمصلحتهم[1]، شرط أن تكون لهم نفس العلاقة التي تربطهم بمكتتب العقد وهو الشخص المعنوي أو رئيس المؤسسة.

والجدير بالذكر في هذا المقام أن عملية انخراط العمال، وكل من تربطهم نفس العلاقة مع رب العمل في عقد تأمين الجماعة، متوقفة على قبول كل واحد منهم بمحض إرادته، ومستقلا عن غيره لهذا الانخراط، فلا يحق لمكتتب العقد شخصا طبيعيا كان أو معنويا أن يلزم أي عامل بوجوب قبوله.

---

(1) عبد الرزاق السنهوري، المرجع السابق، ص1406.

مع ذلك، ومما لا شك فيه، أن لعدد المنخرطين في عقد تأمين الجماعة من عمال، أيا كانت طبيعة عملهم، والنشاط المسند إليهم من طرف رب العمل، تأثير بالغ في تحديد مقدار الإلتزامات التعاقدية التي سيتحملها كل طرف سواء شركة التأمين أو مكتتب العقد، وبالضرورة عدد المنخرطين، ونعني في هذا الإطار بالدرجة الأولى مقدار مبالغ الأقساط الواجبة الدفع عند التعاقد والانخراط، وقيمة التعويضات الواجبة الأداء حال تحقق الحوادث والأخطار المهنية والصحية لكل منخرط.

ثالثا: خصائص عقد تأمين الجماعة

يتميز عقد تأمين الجماعة الذي يبرمه رب العمل لفائدة أو لحساب عماله بمجموعة من الخصائص التي تجعله يختلف عن بعض عقود فروع التأمين الأخرى، يمكننا الإشارة إلى أهمها في النقاط التالية:

- ✓ تعدد المنخرطين فيه، وذلك لأن رب العمل لا يكتتب هذا العقد إلا لضمان مسؤوليته تجاه عماله، فعددهم يختلف باختلاف حجم المؤسسة أو الشركة، وطبيعة النشاط الذي تمارسه، سواء كانت مؤسسة بناء أو نقل، أو شركة إنتاجية لمواد استهلاكية... إلخ، وأيا ما كان هذا النشاط فتحديد أو تعيين المستفيدين لا يكون عند إبرام وتوقيع الطرفين على العقد إلا بشروط محددة.
- ✓ يجب أن تربط الأشخاص المنخرطين في عقد تأمين الجماعة والمستفيدين منه نفس العلاقة مع مكتتب العقد، وهو الشخص المعنوي أو رئيس المؤسسة، وهي علاقة عمل، سواء كان ذلك بعقود محددة المدة وقابلة للتجديد كخمس سنوات مثلا، أو بعقود عمل غير محددة المدة.
- ✓ تعدد الحوادث المؤمن منها تبعا لتعدد المستفيدين من هذا العقد، غير أن أغلب هذه الحوادث تندرج ضمن ضمان أخطار مهنية وصحية، كالوفاة، المرض، والإصابات الجسمانية[1] المفضية إلى العجز الكلي أو الجزئي المؤقت أو الدائم، وما يترتب عنه من مصاريف طبية وصيدلانية وجراحية كما سيأتي.

---

(1) رمضان أبو السعود، المرجع السابق، ص195.

- ✓ لا يشترط في الغالب إجراء فحوصات طبية على العمال المنخرطين في عقد تأمين الجماعة بخلاف بعض فروع التأمين الأخرى، بل تكفي التصريحات من مكتتب العقد، وقبول الانخراط من العمال.
- ✓ يكون حساب أقساط هذا الصنف من التأمين على أساس عدد المستفيدين المشمولين بالضمان والحماية، بل وعلى أساس الرواتب التي تدفع لهم أيضا، لذلك يجب أن يقدم طالب التأمين للمؤمن بيانات ومعلومات عن فئات المستفيدين من هذا العقد من جوانب عدة، كطبيعة الأعمال التي يقوم بها هؤلاء العمال، الظروف المحيطة بها ومدى خطورتها، عدد كل فئة منهم في حال تعددها، مرتباتهم، وفي حال كان هناك أي تغيير أو تعديل على هذه البيانات والمعلومات التي تدخل في حساب وتقدير قيمة الأقساط وجب إعلام المؤمن بذلك[1].
- ✓ تتميز مبالغ الأقساط الواجبة الدفع لشركة التأمين في هذا الصنف من التأمينات بكونها معقولة القيمة أو المقدار[2]، خصوصا في حال تعدد أصناف المنخرطين وكثرة عددهم، ويرجع ذلك لكون الهدف منها هو توفير الضمان والحماية لهذه الفئة، فضلا عن تغطية مسؤولية رب العمل تجاههم، لهذا يساهم المنخرطون عادة بجزء بسيط من قيمة أقساط التأمين، يتم اقتطاعه من رواتبهم.

الفرع الثاني:

نطاق مسؤولية المؤمن في عقد تأمين الجماعة.

من خلال استقراء نص المادة 63 من الأمر رقم 95-07 المتعلق بالتأمينات، سالف الذكر، يتبين أن الأخطار المهنية والصحية التي يمكن أن يتعرض لها العامل خلال فترة العمل هي: إما الوفاة، أو العجز عن العمل بصوره وتبعاته المختلفة متى كان ذلك أثناء، أو بمناسبة

---

(1) عبد الرزاق السنهوري، المرجع السابق، ص1406 وما بعدها.

(2) في هذا الإطار أنظر على سبيل المثال لا الحصر عقد تأمين الجماعة المقدم من طرف شركة كرامة للتأمينات، فالرابط التالي، المطلع عليه بتاريخ 2022/09/25.

https://www.caarama.dz/index.php/en/prevoyance/prevoyance-collective-djemaatna

أداء العامل لمهامه، إضافة إلى التعويض عن المصاريف الطبية والصيدلانية والجراحية[1]، وهذا طيلة مدة علاقة العمل.

وبمقتضى شروط وثيقة هذا الصنف من التأمين من الأخطار المهنية والصحية أثناء العمل، فإن المؤمن يكون مسؤولا عن ضمان الخسارة التي تترتب على عاتق المؤمن له (وهو رب العمل) بسبب قيام مسؤوليته القانونية عن الوفاة أو الإصابات البدنية التي تلحق هؤلاء العمال، نتيجة الحوادث والأمراض التي يتعرضون لها، بسبب أو أثناء عملهم، أو بمناسبة القيام ببعض المهام المسندة إليهم، وتتحدد مسؤولية شركة التأمين بمبالغ التعويض الواجبة الأداء والمحددة في القانون لنوع الإصابة، كما يجوز تمديد نطاق الضمان ليشمل المصاريف القضائية وأتعاب المحامي إذا ما انجر النزاع بين العامل ورب العمل إلى القضاء[2].

أولا: ضمان خطر وفاة العامل

تعد الوفاة أهم وأكثر الأخطار المهنية المضمونة بموجب عقد تأمين الجماعة، ونعني في هذا الإطار الوفاة بسبب حادث من حوادث العمل، ومن المعلوم بالضرورة أن هذا الخطر تزيد وتنقص نسبة احتمالية وقوعه باختلاف طبيعة النشاط الممارس من طرف المؤسسة، فضلا عن المهام المسندة للعمال أو فئة منهم، كالعمل في ورشات البناء وتشييد المنشئات، أو العمل في

---

(1) طبقا لنص المادة 63 من الأمر رقم 95-07 المؤرخ في 25 جانفي 1995 المتعلق بالتأمينات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، المؤرخة في 08 مارس 1995، والتي جاء فيها: "**الأخطار التي يمكن تغطيتها في تأمينات الأشخاص هي على الخصوص:**

- **الأخطار المرتبطة بمدة الحياة البشرية،**
- **الوفاة إثر حادث،**
- **العجز الدائم الجزئي أو الكلي،**
- **العجز المؤقت عن العمل،**
- **تعويض المصاريف الطبية والصيدلانية والجراحية.**".

ومع ذلك، هناك تفاوت في نطاق الضمانات الممنوحة من طرف شركات تأمينات الأشخاص في إطار هذا العقد أي تأمين الجماعة، فضلا عن التفاوت في مقدار مبلغ التعويض الذي سيتحصل عليه المنخرط، أنظر على سبيل المثال التعويضات الممنوحة من طرف شركة (AXA) في رابط الإنترنت التالي، المطلع عليه بتاريخ 2022/09/29.

https://www.axa.dz/entreprises/assurance-prevoyance-collective-pme

(2) بهاء بهيج شكري، المرجع السابق، ص334.

الشركات التي تستعمل بعض المواد الأولية الخطيرة في عمليات التصنيع كالمواد السامة في مخابر صناعة المواد الكيماوية مثلا.

ولأن العامل المنخرط في عقد تأمين الجماعة يتعرض لحادث عمل يؤدي إلى وفاته، إما مباشرة بعد وقوع الحادث وتحقق الخطر المؤمن منه، أو بعد مرور مدة زمنية، كمعاناته من تبعات وآثار ذلك، فإن مبلغ التعويض المستحق الدفع في هذه الحالة يعود للمستفيدين منه، ونعني بذلك ذوي حقوقه، وهم زوج العامل حسب الحالة، والأبناء المكفولين، إضافة إلى الأبوين في بعض الحالات[1].

ومن المناسب في هذا المقام الإشارة إلى أن الضرر الذي يصيب ذوي حقوق العامل يأخذ صورتين، ضرر معنوي متمثل في فقدان فرد له مكانته وأهميته في العائلة، وضرر مادي يتمثل في الدخل المالي الذي كان يتقاضاه العامل المتوفى شهريا كراتب، خصوصا إذا كان هو من يعيل هذه الأسرة.

وتتحمل شركة التأمين باعتبارها ضامنة لهذا الخطر المؤمن منه مسؤولية دفع تعويض نقدي أو مالي لذوي حقوق العامل عن حادث الوفاة، أين تتدخل عدة عوامل في تقدير قيمته، منها على سبيل المثال لا الحصر دخل أو مرتب العامل المتوفى الإجمالي مع احتساب التعويضات، وعدد أفراد أسرته أو ذوي حقوقه.

ويدفع مبلغ التعويض الواجب الأداء لذوي حقوق العامل في شكل ريع، أي مرتب دوري طيلة حياة ذوي الحقوق المستفيدين من التعويض، أو ببلوغهم سن معينة بالنسبة لبعض الأبناء، إضافة إلى تعويض في شكل رأسمال يدفع مرة واحدة يسمى رأسمال الوفاة.

ثانيا: ضمان العجز المترتب عن خطر الحوادث الجسمانية

---

(1) تختلف طريقة تقدير مبلغ التعويض الواجب الدفع، والمستفيدين منه حسب ما تم الإتفاق عليه بين الطرفين المتعاقدين عند إبرام عقد تأمين الجماعة، وقد يتم تقديره وفقا لأحكام القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، وإذا كان حادث العمل المفضي إلى الوفاة عبارة عن حادث مرور جسماني كسائق في شركة نقل مثلا فإن تقدير التعويض عن حوادث المرور الجسمانية يتم وفقا لأحكام الأمر رقم 74-15 المتعلق بإلزامية التأمين على السيارات وبنظام التعويض عن الأضرار، المعدل والمتمم بالقانون رقم 88-31 المحدد للتعويضات الممنوحة لضحايا حوادث المرور الجسمانية أو لذوي حقوقهم.

بخلاف حالة وفاة العامل، وفي نطاق هذا الضمان، يتعرض العامل لحادث أو خطر من الأخطار المهنية أثناء أو بمناسبة قيامه بمهامه، فيسبب له عجزا عن القيام بممارسة نشاطه وبالتالي تحصيل راتبه.

ويعني العجز بشكل عام عدم القدرة على العمل، أين يترتب عليه استحقاق الشخص المصاب به للتعويض، يتحمل عبء دفعه إما المتسبب في الضرر أو الشخص المعنوي الذي تعهد بتحمل تبعات هذه الأخطار المهنية والصحية[1].

يأخذ العجز عن العمل الناتج عن وقوع إحدى الحوادث والأخطار المهنية والصحية صورتين، إما عجز كلي مؤقت عن العمل، أو عجز جزئي دائم، وهو ما يستدعي بعض التفصيل في ما يلي.

- **العجز المؤقت**

يمكن تعريف العجز الكلي المؤقت (L'incapacité temporaire) بأنه الحالة الناتجة عن حادث عمل، والمؤدية إلى استحالة قيام العامل بمزاولة نشاطه كليا، لمدة زمنية معينة إلى غاية تماثله للشفاء، ما يعني بالضرورة تحمل شركة التأمين تبعات ذلك، وتعويضه بسداد الرواتب التي كان يتقاضاها حالة مزاولة النشاط.

والجدير بالذكر أن هذا الصنف من العجز مؤقت، لا يستمر إلا لمدة زمنية معينة، تحسب بالأيام أو الشهور، طالت أم قصرت، يستعيد العامل بانقضائها عافيته، ليعود لعمله، كما أنه هو من المستفيد من مبلغ التعويض بخلاف حالة الوفاة.

ويختلف العجز المؤقت عن العمل عن العجز الدائم في جوانب عدة، سيأتي بيانها بعد التعريف بالعجز الدائم في العنصر الموالي.

---

(1) مقني بن عمار و شامي أحمد، مفهوم العجز عن العمل في ضوء قوانين الضمان الإجتماعي، مجلة القانون، المركز الجامعي أحمد زبانة، غليزان، المجلد 05، العدد 07، ديسمبر 2016، ص13.

➢ **العجز الدائم**

يعني مصطلح العجز الدائم (L'incapacité permanente) النقص العضوي أو الوظيفي للضحية المصاب، بحيث تصبح صحته أو قواه الجسدية غير قابلة للتحسن حتى مع مرور الوقت، إذ لا يستطيع كليا أو جزئيا مباشرة عمله رغم انتهاء مدة العلاج، دون شفاؤه بعدما استقرت حالته على ذلك الوضع، فهو علة مستديمة تحل بجسم الإنسان العامل تمنعه من ممارسة نشاطه المهني، أو تقلل من قدراته على العمل[1].

ويأخذ النقص أو القصور الوظيفي للعامل في العجز الدائم صورتين، إما فقدان أحد الأعضاء الجسدية كالأطراف، مثل اليد أو اليدين أو الرجلين معا بسبب حادث، أو بسبب البتر الذي يعود بدوره لوقوع خطر أو حادث مهني، أو فقدان وظيفة إحدى الأعضاء الجسدية كليا، أو الإنقاص من قدرتها فقط، كالشلل الجزئي يصيب إحدى أطراف جسد العامل، أو فقدانه للبصر مثلا.

يشترط في العجز الجزئي الدائم عن العمل شروط أهمها على الإطلاق: عدم قابليته للشفاء مدى الحياة، سواء أدى بالضحية إلى فقدان إحدى الأعضاء الجسدية، أو أنهى أو قلل من قدرتها الوظيفية، وإن كان ذلك لا يمنع من قيام العامل من القيام بمهام أخرى، وقد يكون هذا العجز كليا، يستحيل معه قيام العامل بممارسة أي مهنة أو نشاط يتقاضى عليه راتب، كالشلل الكلي مثلا.

يسبق العجز الجزئي الدائم في كل الأحوال عجز جزئي مؤقت عن العمل، تتماثل خلال مدته الزمنية جروح وإصابات العامل للالتئام، والتعافي التدريجي، ويرجع تقدير هذا الصنف من العجز إلى أطباء خبراء مختصين في هذا المجال، ويقدر بنسبة مئوية، على أساسها يتم احتساب مقدار التعويض الواجب الدفع للعامل الضحية.

وبخلاف التعويض عن العجز الكلي المؤقت، أين يتقاضى العامل الضحية تعويضا مساويا لمقدار ما فاته من كسب أو مرتب دوري، يتميز التعويض عن العجز الجزئي أو الكلي

---

(1) شارف بن يحي، التعويض عن العجز الدائم الناتج عن حوادث العمل في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، المجلد 04، العدد 02، ديسمبر 2019، ص437.

الدائم بكونه تعويضا جزافيا، إذ لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يكون مساويا لقيمة الأضرار الجسمانية التي لحقت به، لأن الأعضاء الجسدية، وأدوارها الوظيفية لا يمكن بأي حال من الأحوال تقديرها بثمن.

ثالثا: ضمان المرض وتعويض المصاريف الطبية والصيدلانية والجراحية

يستحق المنخرط في عقد تأمين الجماعة في حالة المرض تعويضا نقديا، أين تتحمل شركة التأمين باعتبارها ضامنة لهذا الخطر عبء سداد مبلغ مالي مساويا لراتب الضحية الشهري عن المدة التي توقف فيها عن القيام بنشاطه المهني، طيلة مدة العطلة المرضية الممنوحة للضحية من طرف الطبيب المختص.

ويستتبع ضمان خطر المرض في الغالب استحقاق الضحية العامل تعويضا عن المصايف الطبية والصيدلانية التي تقتضيها عملية العلاج، من أتعاب الأطباء وتكاليف الأدوية، والمثبتة بالوصفات الطبية وشهادات اقتناء هذه المواد الصيدلانية.

فضلا عن ذلك، يمكن أن تشمل هذه التعويضات سداد شركة التأمين تكاليف العمليات الجراحية وما تقتضيه من تصوير طبي، ومصاريف إجراء التحاليل المخبرية، والتجهيز الاصطناعي، وإعادة التأهيل الوظيفي إن اقتضى الأمر، وعموما كل ما يتم الإتفاق عليه عند إبرام الأطراف لعقد تأمين الجماعة.

وفي الواقع العملي، تعود مسببات المرض المستحق للتعويض في إطار عقد تأمين الجماعة إما: إلى الظروف المهنية، والبيئة التي يمارس فيها العامل نشاطه، كالأمراض التي تسببها المواد المستخدمة من طرف العامل في المؤسسات الإنتاجية، وقد تعود هذه الأمراض لأسباب لا صلة لها بمحيط العمل.

وأيا ما كان الأمر، فالمستفيد من هذا الضمان، وبالتالي التعويض في الغالب هو العامل، وزوجه حسب الحالة، إضافة إلى الأطفال المكفولين، والأصول المكفولين أيضا متى ما تم الإتفاق على إدراجهم في هذا الضمان.

في الأخير يتعين علينا الإشارة إلى وجود تفاوت واختلاف بسيط بين شركات التأمين الناشطة في السوق الوطنية فيما يخص الأخطار المهنية المشمولة بالتغطية، والضمانات

والتعويضات الممنوحة من طرف البعض منها، بل وحتى بعض المزايا، كمنافسة فيما بينهم لإستقطاب مكتتبي هذه العقود والمنخرطين فيها[1].

الخاتمة:

نخلص في نهاية هذا البحث إلى أن عقد تأمين الجماعة ما هو إلا آلية قانونية تتحمل بموجبها شركة التأمين تعويض تبعات الأخطار المهنية والصحية التي قد تصيب فئة العمال، يتولى رب العمل اكتتابه لحسابهم.

فحماية سلامة وصحة العمال طيلة مدة عقد العمل وحتى بعدها تعد من الأولويات، رغم استحالة توفير بيئة تنعدم فيها الأخطار المهنية والصحية، لهذا كان لزاما الإستعانة بهذه الوسيلة التي توفر مزيدا من الحماية والضمان لفئة العمال.

ولا يعفي اكتتاب عقد تأمين الجماعة رب العمل من إلتزامه بحماية وتغطية عماله، بموجب عقود خدمات التأمينات الإجتماعية ذات الصبغة الإلزامية، إذ يعد هذا العقد من فروع التأمين الإختيارية التي تجسد مزيدا من الحماية المستقبلية الفعالة من جملة الأخطار التي قد يتعرض لها العامل طيلة عقد العمل، سواء خطر الوفاة، أو المرض والإصابات الجسمانية وما يترتب عنها من آثار، فضلا عن التعويض عن المصاريف الطبية والصيدلانية والجراحية التي قد يتكبدها، وغيرها.

تبعا لذلك، يتعين نشر ثقافة هذا الصنف من التأمين بين كل من أرباب العمل والمستخدمين ورؤساء المؤسسات الصناعية والتجارية والخدماتية، ناهيك عن العمال على حد سواء، عبر مختلف الوسائل المتاحة، للتعريف بمزايا هذه الخدمات، ولتوفير مزيدا من الحماية لهذه الفئة، ولذوي حقوقهم، لتبقى الوقاية، ومحاولة إيجاد بيئة عمل ملائمة في نهاية المطاف الوسيلة المثلى للتقليل من وقوع الحوادث والأخطار المهنية والصحية.

---

(1) على سبيل المثال لا الحصر تقدم شركة كرامة للتأمينات منح لحوادث ومناسبات عائلية أخرى، منها ولادة أبناء للعامل، زواج أحد الأبناء، راجع رابط الإنترنت سالف الذكر.

قائمة المصادر والمراجع:

أولا: النصوص القانونية:

- القانون رقم 06-04 المؤرخ في 20 فيفري 2006، يعدل ويتمم الأمر رقم 95-07 المتعلق بالتأمينات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 15، المؤرخة في 12 مارس 2006.
- الأمر رقم 95-07 المؤرخ في 25 جانفي 1995 المتعلق بالتأمينات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، المؤرخة في 08 مارس 1995.

ثانيا: الكتب:

- بهاء بهيج شكري، التأمين في التطبيق والقانون والقضاء، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007.
- رمضان أبو السعود، أصول التأمين، الطبعة الثانية، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003.
- عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني "عقود الغرر وعقد التأمين"، الجزء السابع، المجلد الثاني، دار إحياء الثرات العربي، بيروت، لبنان، 1964.

ثالثا: المقالات:

- شارف بن يحي، التعويض عن العجز الدائم الناتج عن حوادث العمل في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، المجلد 04، العدد 02، ديسمبر 2019، ص437.
- مقني بن عمار و شامي أحمد، مفهوم العجز عن العمل في ضوء قوانين الضمان الإجتماعي، مجلة القانون، المركز الجامعي أحمد زبانة، غليزان، المجلد 05، العدد 07، ديسمبر 2016، ص13.

رابعا: مواقع الإنترنت:

- https://www.axa.dz/entreprises/assurance-prevoyance-collective-pme
- https://www.caarama.dz/index.php/en/prevoyance/prevoyance-collective-djemaatna

Caisse Nationale
des Assurances Sociales
des Travailleurs Salariés

Le Rôle et Missions de la CNAS Dans la Prévention des Risques Professionnels

Docteur Djamal MATARI
Directeur de la Prévention
des Accidents du Travail
et des Maladies Professionnelles

الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء
CNAS

La prise en charge des travailleurs, qui sont la source de la richesse, dans le domaine de la sécurité et la santé au travail (SST) occupe une place prépondérante dans la politique de l'état Algérien.

Cette prise en charge est consacrée par la constitution et différents lois, décret et arrêté.

Aussi, différents secteurs ministériels, organismes et institutions qu'ils soient étatiques ou relevant du secteur privé actives en matières de SST.

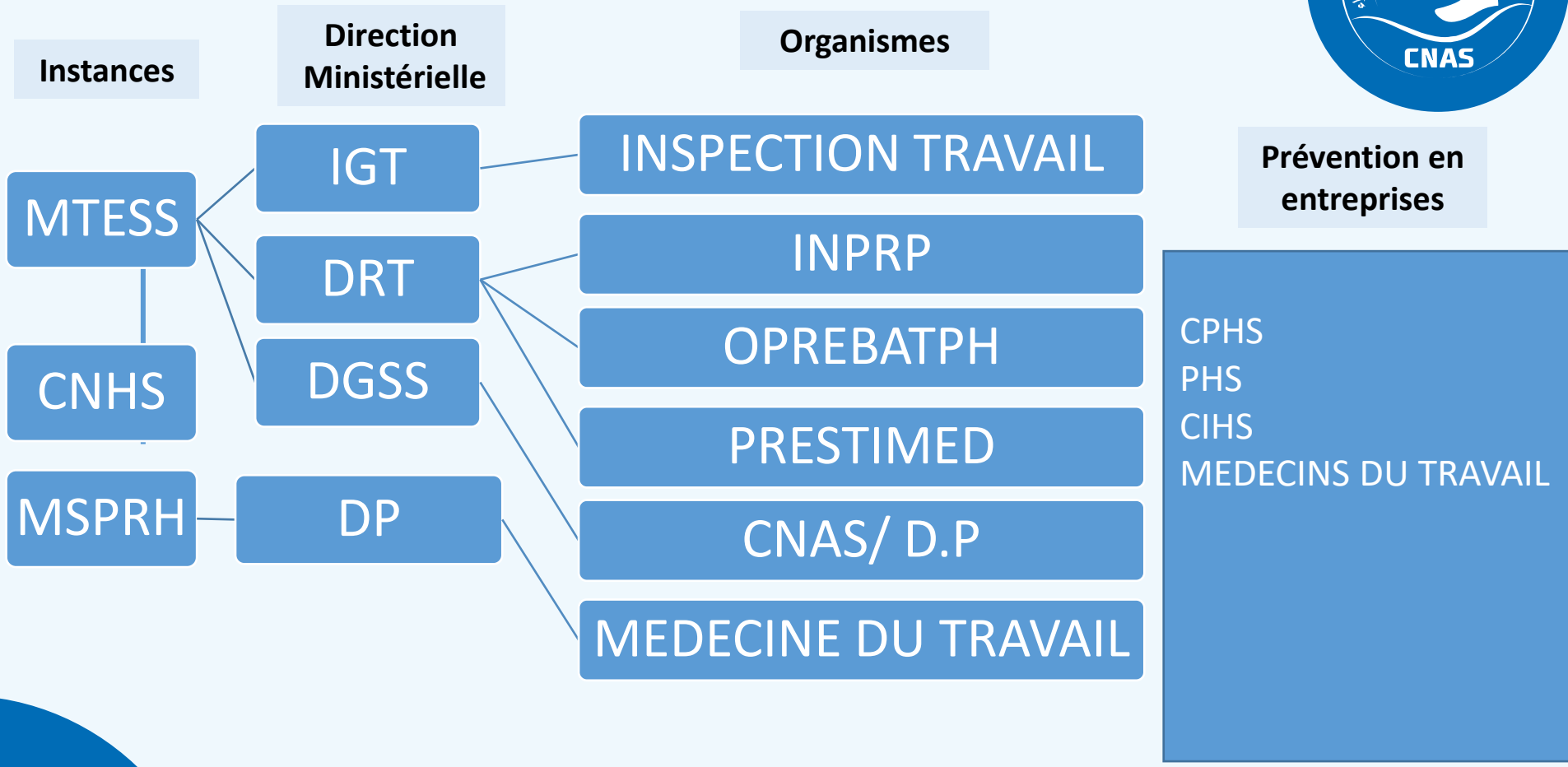
La CNAS, en tant qu'organisme de sécurité sociale par excellence, en plus de son rôle dans la couverture sanitaire et sociale des travailleurs et leurs ayants droit ainsi que des catégories particulières notamment les démunis non assurés sociaux, s'est doté d'une direction centrale chargé de la prévention des accidents de travail et des maladies professionnels.

Cette direction est chargée dans le cadre des dispositions réglementaires à promouvoir la prévention des risques professionnels auprès des travailleurs des entreprises et des stagiaires et apprentis des centres de formations

ou des comités techniques

Le tableau suivant reprend les différents intervenants étatiques en SST

Organisation de la de Prévention des Risques Professionnels



Missions de la Caisse Nationale des Assurances Sociales des Travailleurs Salariés en matière de Prévention des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles

Missions et Organisation de la CNAS en matière de Prévention des RP

Loi n° 83-13 du 02 juillet 1983 modifiée et complétée relative aux Accidents du Travail et Maladies Professionnelles

Décret exécutif n°97-424 du 11 novembre 1997 portant modalités d'application du titre V de la loi 83-13

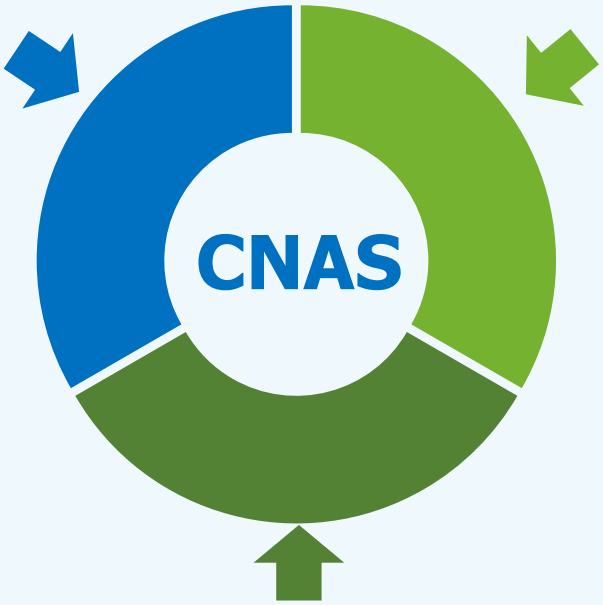
Décret exécutif n°92-07 du 08 janvier 1992 portant organisation administrative de la CNAS

Arrêté du 09 septembre 2019

Promotion de la prévention des AT/MP

Gestion du fonds de Prévention des AT/MP

Missions et Organisation de la CNAS en matière de Prise en charge des Risques Professionnelles



REPARATION DES AT/MP

DPR
DCM

PREVENTION DES AT/MP

DP

REINSERTION PROFESSIONNELLE

CSORVAT

Dans le cadre de ses missions en matière de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, la Caisse Nationale des Assurances Sociales des Travailleurs Salariés **peut mener des actions de prévention** conformément aux dispositions du Décret exécutif n°97-424 du 11 novembre 1997 fixant les conditions d'application du titre V de la loi n°83-13 du 2 juillet 1983 modifiée et complétée, relatif à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

La CNAS a pour mission :

De participer à la promotion de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, par des actions menées directement par ses propres structures;

De contribuer au financement d'actions spécifiques programmées;

D'émettre un avis sur tous les textes législatifs et réglementaires intéressant la prévention des accidents du travail et maladies professionnelles.

الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء

CNAS

Le programme, financé par le fonds de prévention des accidents du travail et maladies professionnelles institué par l'article 74 de la loi n° 83-13 du 2 juillet 1983, géré par la caisse nationale des assurances sociales, peut comporter la conduite de tout ou partie des actions ci-après:

Création de services internes chargés de l'organisation du contrôle de la prévention des accidents du travail et maladies professionnelles;

Participation à l'étude et à l'organisation du contrôle de la prévention des accidents du travail et maladies professionnelles;

Participation à l'étude et à l'élaboration de mesures générales ou particulières nécessitées par les besoins de la prévention des risques professionnels;

الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء

CNAS

Réalisation et participation à la réalisation d'enquête et de contrôle auprès des employeurs et notification de leurs résultats à l'ensemble des autorités et organismes concernés;

Participation au développement d'institutions d'études et de recherches en matière de prévention des accidents du travail en maladies professionnelles;

Conclusion de conventions et/ou attribution de prêts ou subventions à des institutions chargées de la réalisation de la politique de prévention des risques professionnels;

Réalisation et/ou participation à la réalisation de l'information et de la publicité par tous les moyens pour faire connaître dans les entreprises et partout où cela est nécessaire, les méthodes de prévention des risques professionnels;

الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء

CNAS

Concours aux entreprises à faible capacité en vue d'organiser des services d'hygiène et de sécurité du travail et prévention des maladies professionnelles et participation aux actions de formation en matière de prévention des risques professionnels;

Notification aux employeurs, sur la base des conclusions des enquêtes et contrôles, les mesures nécessaires et justifiées de prévention des risques professionnels à prendre et suivi de leur application;

Elaboration et diffusion de statistiques techniques et technologiques sur les accidents du travail, leurs causes, les lieux, leurs circonstances, leur fréquence et leurs effets.

الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء

CNAS

CONCLUSIONS

Actions engagées par la CNAS seule :

- Visites de contrôles des conditions de travail,

- Enquêtes suite à un évènement professionnel (déclaration d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle),

- Actions d'informations et de sensibilisations des travailleurs (sur le lieu de travail) et des stagiaires et apprentis (futures travailleurs) des centres de formations –CFPA-,

- **Elaboration des statistiques au niveau locale (wilaya) et nationale relatives à l'ensemble des risques professionnels avec analyse de la cause de leur survenance, à l'effet d'engager, par l'employeur, des actions de prévention dans les secteurs à risques pour éviter la survenance de nouveaux accidents,**

- Participer et rendre des avis quant à l’enrichissement de la réglementation SST,

- Participer à la promotion de la culture de la prévention et la promotion de la SST (la CNAS à organiser deux évènements internationaux en 2017 &2019 avec la participation active d’imminents professeurs arabes et européens en SST ainsi que des organismes internationaux tels que le BIT, l’OIT et l’AISS).

- Actions engagées en association avec d'autres organismes :

- Financement de projet, d'études sur le fonds de prévention réalisés par des instituts agréé tel que l'INPRP,

- Mutualisation des ressources avec les organismes de prévention (IGT, OPREBATPH, INPRP, PRESTIMED, INT) : études, formation, brigades mixtes,….

Merci de votre attention

المسؤولية الجزائية للمستخدم في مجال الوقاية الصحية والأمن

د/ التجـاني زليخـــة

أستاذة محاضرة (أ)

كلية الحقوق جامعة الجزائر 1

ملخص المداخلة :

العمل عنصر أساسي في حياة كل إنسان،وهو كذلك أساسي لكل دولة فبه تدور عجلة الإنتاج،ونجد العامل يضع نشاطه و قوته في خدمة المستخدم ،وبالمقابل على هذا الأخير أن يوفر الوقاية الصحية والأمن له،ويضمن له بيئة عمل مناسبة تتضاءل فيها الحوادث والانتكاسات الصحية ،ولأن العمل يعرف تغيرات متسارعة فإن المخاطر والاخلالات بقواعد الصحة واردة فيه ،لذلك أحاطته التشريعات ومنها التشريع الجزائري بالحماية الجزائية،عن طريق تحميل المستخدم (المؤسسة المستخدمة،صاحب العمل) المسؤولية عن كل إخلال بقواعد الوقاية الصحية والأمن.

وتطرح ورقة البحثية إشكالا هو: كيف تتحدد المسؤولية الجزائية للمستخدم في مجال الوقاية الصحية والأمن المهني ؟

مقدمة

تدعو منظمة الصحة العالمية الحكومات وقادة الدول إلى التصدي للأخطار المستمرة التي تهدد صحة و سلامة العاملين،وترتب عن منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات الدولية التي تدعو الدول إلى ضمان وتعزيز السلامة والصحة المهنيتين وبيئة العمل[1]،إضافة إلى احتفال

---

[1]) اتفاقية السلامة و الصحة المهنيتين وبيئة العمل لسنة 1981 ،دخلت حيز النفاذ في 11 أوت 1983.

–مؤتمر العمل الدولي دورته 89،الاتفاقية رقم 184،اتفاقية مقترحة بشأن السلامة والصحة في الزراعة.

– مؤتمر العمل الدولي دورته 95 الاتفاقية رقم 187، بشأن الإطار الترويجي للسلامة و الصحة المهنتين لسنة 2006 .

المنظمة الدولية السنوي باليوم العالمي للسلامة والصحة في مكان العمل الموافق لـ 28 نيسان/ أفريل من كل سنة،وجاء في الدستور الجزائري أن القانون يضمن أثناء العمل الحق في الحماية والأمن و النظافة [2]،كل ما ذكرت يدل على الأهمية التي تحظى بها معايير السلامة والأمن في العمل.

والمشرع الجزائري تطبيقا للمبادئ الواردة في الاتفاقيات الدولية والدستور أصدر جملة من النصوص القانونية التي تهدف إلى حماية العمال،ومنها النص على المسؤولية الجزائية في حال الإخلال بقواعد الوقاية الصحية والأمن في بيئة العمل.

وعليه تطرح ورقة البحثية إشكالا هو: كيف تتحدد المسؤولية الجزائية للمستخدم في مجال الوقاية الصحية والأمن المهني ؟

الإجابة تكون عبر المحاور التالية :

المحور الأول : مفهوم الصحة و الأمن في بيئة العمل

المحور الثاني :الإخلالات التي تقوم على أساسها مسؤولية المستخدم

المحور الثالث: المسؤولية الجزائية عن الإخلال بقواعد الوقاية الصحية و الأمن

المحور الأول: مفهوم الصحة و الأمن أو السلامة في بيئة العمل

تكتسي القواعد الصحية والأمن في بيئة العمل أهمية بالغة في مختلف تشريعات العمل كونها تعتبر حقا من حقوق الإنسان،وهي أيضا التزاما قانونيا يقع على عاتق المؤسسات المستخدمة ،وفيما يأتي سنعرف الصحة والأمن في بيئة العمل وأهميتها مع تحديد قواعدها .

أولا:تعريف الصحة والأمن أو السلامة في بيئة العمل

---

[2])المادة 66 دستور.

سيقت مجموعة من التعاريف لمسألة الصحة و الأمن في بيئة العمل سنحاول من خلال ما سيأتي تعدادها :

هناك من عرف الصحة و السلامة المهنية بتعرفين هما:

التعريف الأول:يعرف السلامة المهنية بأنها مجموعة الأنظمة والإجراءات و التدابير التي تؤدي لتوفير الحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات و الآلات على العمال والمنشأة، ومحاولة منع وقوع الحوادث،وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد العمال على العمل[3].

التعريف الثاني: السلامة والصحة المهنية بأنها العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الإنسان،وذلك بتوفير بيئة عمل [4]آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية،كما يعتبرها البعض مجموعة من الإجراءات والقواعد والنظم في إطار تشريعي تهدف إلى الحفاظ على الإنسان من خطر الإصابة والحفاظ على الممتلكات من خطر التلف و الضياع[5].

وتعرفها منظمة الصحة العالمية بأنها: " المحافظة بأعلى درجة ممكنة على صحة الفرد من كل خطر أو مرض بقصد التوازن البدني والنفسي" [6].

وهناك من يعرف كل منهما على حدى،فالسلامة المهنية هي "حماية جميع عناصر الإنتاج من الضرر الذي تسببه لهم حوادث العمل وفي مقدمة هذه العناصر العنصر البشري."

أما الصحة المهنية فهي " حماية الموارد البشرية من الأمراض الجسدية و النفسية المحتمل الإصابة بها في مكان العمل"

---

[3]) صحبي محمد أمين،النظام القانوني للوقاية الصحية و الأمن المهني في الجزائر،أطروحة دكتوراه،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة سيدي بلعباس،السنة الجامعية 2017-2018،ص 18.

[4]) بيئة العمل هي :الحيز الجغرافي أو المكاني الذي يمارس فيه عمل صناعي أو زراعي أو تجاري أو ذهني أو هي المكان الذي يمارس فيه العامل نشاطه المهني.

[5]) قتيبة أحمد الطراونة، أهمية الأمن والسلامة للحد من إصابات العمل في المنشأت الصناعية ،مجلة بحوث التربية النوعية،تصدر عن جامعة المنصورة ،مصر،عدد 48،أكتوبر 2017،ص 414.

[6]) منقول عن صحبي محمد أمين،المرجع السابق، ص 18.

في حين تعرف السلامة و الصحة المهنية بأنها" توفير ظروف عمل آمنة و مناسبة لكل من العامل و أداة العمل " [7].

ثانيا: أهمية قواعد الصحة والأمن في بيئة العمل

الصحة والأمن المهني من أهم الحقوق الأساسية التي تنص عليها قوانين العمل الجزائرية بالنظر إلى الأهداف التي تسعى إليها قواعد الصحة والأمن المهني و يمكننا إجمالها فيما يأتي :

-حماية العنصر البشري (العامل)

-تنمية الوعي الوقائي في مجال الصحة والسلامة المهنية لدى العمال و المدراء على حد سواء.

- تحديد الطرق و الوسائل التي تضمن للعمال أحسن الشروط في مجال الوقاية الصحية والأمن.

- تعريف العامل بالأخطار الكامنة في العمل وسبل تلافيها.

-تقليل إصابات العمل و الأمراض المهنية للعمال.

-إلحاق العامل بالعمل الذي يتناسب مع قدراته النفسية و البدنية، لكي يتحقق الانسجام بين العمل و البيئة [8].

-تحقق قواعد الصحة و الأمن في مجال العمل المتميزة كفاءة انتاجية عالية ،وتسمح برفع المستوى الاقتصادي.

-تساهم قواعد الصحة والأمن في تخفيض تكاليف الإنتاج المترتبة عن تخفيض معدلات حوادث و إصابات العمل.

-استقرار العمالة في العمل نظرا لرضاها بالمعطيات المتوفرة المتعلقة بالصحة والأمن في بيئة العمل[9].

---

[7]) عتيقة حرايرية،الصحة و السلامة المهنية في الجزائر من التشريع إلى التثقيف ،مجلة الآداب و العلوم الاجتماعية،تصدر عن جامعة سطيف 2،العدد17، جوان 2017،ص ص 3،4.

[8])المرجع نفسه،ص 4.

[9])مجدى عبد الله شراره،السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل،سنة 2016 ،ص 16. على الموقع :

المحور الثاني :الإخلالات التي تقوم على أساسها مسؤولية المستخدم

إن القواعد القانونية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن في بيئة العمل يلتزم بها كل من العامل و صاحب العمل على حد سواء،وأي إخلال بها قد يشكل جريمة يعاقب عليها القانون .

وقد وضع المشرع إلتزامات على عاتق المؤسسة المستخدمة في القانون 88/ 07 المؤرخ 26/ 01/ 2088 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل الإخلال بها قد يشكل مخالفة يعاقب عليها القانون[10]،هذه الالتزامات تتعلق بقواعد الوقاية الصحية،وأخرى تتعلق بقواعد الأمن في بيئة العمل.

أولا: الالتزامات المتعلقة بقواعد الوقاية الصحية

إن الحديث يطول بشأن قواعد الوقاية الصحية التي نص عليها القانون 07/88 وعليه سأكتفي بذكر البعض منها:

–تلتزم المؤسسة المستخدمة بضمان قواعد النظافة والوقاية من الأمراض المهنية،وذلك بالمحافظة على النظافة المستمرة لمحلات و أماكن العمل و محيطها،وملحقاتها وتوابعها بما في ذلك كل أنواع التجهيزات[11]،وقد بيّن المرسوم التنفيذي رقم 91–05 المؤرخ في 19/01/ 1991[12]

متطلبات النظافة المطلوبة في أماكن العمل في المادة 2 منه ،حيث يجب تنظيف أرضية الأماكن المخصصة للعمل وملحقاتها بانتظام،وتنظيف الجدران والسقوف وإعادة الدهن والتغليف بشكل دوري كلما تطلب الأمر ذلك.

ويشترط أن تكون الجدران ملساء قابلة للغسل،لتطهيرها وينطبق الأمر على طاولات العمل التي تطهر بدورها،وبغض النظر عن التدابير الوقائية التي تتطلبها طبيعة الأشغال يجب أن يتضمن التنظيف تدابير خاصة بالتطهير والحماية من الأمراض المعدية[13].

---

https://library.fes.de/pdf-files/bueros/aegypten/13321.pdf تاريخ الاطلاع : 15/10/ 2022 .

[10]) تنص المادة 3 :"يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية و الأمن للعمال"

[11]) راجع المادة 4 من القانون 07/88.

[12])المرسوم التنفيذي رقم91–05 المؤرخ 19/01/ 1991 يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل, ج ر عدد 04 ،مؤرخة 23/01/ 1991.

-ضمان التهوية الطبيعية الدائمة أو الميكانيكية أو المختلطة للمحلات المخصصة للعمل,وهذا الأمر مطلوب أيضا خاصة في الأماكن الواقعة تحت الأرض لتجديد الهواء فيها أو التي تتم بعيدا عن ضوء النهار[14]،كما يجب أن تتخذ التدابير لحماية العمال من تقلبات الأحوال الجوية.

-الوقاية الصحية تشمل أيضا طب العمل،حيث يجب أن يستفيد كل عامل عند تشغله من فحوصات طبية للتأكد من أهليته للعمل، ولحماية باقي العمال في الوقت نفسه.

ويخضع أيضا العامل المحول من منصبه لفحص طبي جديد بهدف التأكد من أهليته لشغل المنصب الجديد[15].

وعلى الهيئة المستخدمة أن تخضع عمالها لفحوصات دورية مرة واحدة في السنة على الأقل،غير أن الممتهنين يخضعون وجوبا إلى إجراءات رقابة طبية خاصة يحدد تاريخها ومكانها وعددها و نوعها بدقة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة [16].

-ضمان القواعد الصحية في المنشآت،حيث تلتزم الهيئة المستخدمة بأن توفر لعمالها المرافق الضرورية لضمان نظافتهم الشخصية كالمغاسل ذات الماء الساخن والمضخات وغرف تغيير الملابس،وأن تخصص للعمال المحال المناسبة للإطعام إذا كان 25 عاملا منهم على الأقل يتناولون وجبة الغذاء في أماكن العمل،ويمنع ترك العمال يتناولون وجبتهم في المشاغل إلا إذا كانت طبيعة النشاط لا تشتمل على استعمال مواد أو مستحضرات خطرة[17]،كما يتعين على الهيئة المستخدمة أن توفر الماء الشروب للعمال.

---

[13])المادة 5 من المرسوم التنفيذي 91- 05.

[14]) المواد من6 إلى 12 من المرسوم التنفيذي 91-05.

[15])المادتين 13، 14 من المرسوم التنفيذي 93-120 المؤرخ 1993/05/15 المتعلق بتنظيم طب العمل،ج ر عدد33 مؤرخة 1993/05/19.

[16]) بن سالم كمال،بيئة العمل والحماية القانونية في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، مجلة القانون العقاري والبيئة،تصدر عن مخبر القانون العقاري والمخبر ،جامعة مستغانم،العدد3،2014، ص 8.

[17])المواد 20، 21،22 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05، والمادة4 /3 من القانون 88-07 .

-ضمان عناصر الراحة للعمال المتمثلة في إضاءة مواقع العمل ومناطق المرور والشحن والتفريغ تجبا لأي حادث.وعزل مصادر الضوضاء أو التخفيف منها[18].

ثانيا: الالتزامات المتعلقة بقواعد الأمن في بيئة العمل

تلتزم الهيئة المستخدمة باتخاذ ما يلزم من تدابير وقائية تتماشى وطبيعة النشاط الممارس والمخاطر الناجمة عنه.

-حماية العمال من الإشعاعات المؤينة وغبار الاميانت،حيث يجب أن تخفض الهيئة المستخدمة إلى أدنى مستوى ممكن تعرض العمال للغبار الناجم عن الأميانت أو المواد التي تحتوي عليها أماكن العمل[19].

-يجب أن تضمن المؤسسة المستخدمة سلامة المعدات المستعملة بمختلف أنواعها وأحجامها وصيانتها حفاظا على سلامة العمال وصحتهم،وأن يعزل العامل عن الأجهزة الخطيرة المحركة للعتاد والآلات والمولدة للطاقة ،كما يجب مسكها في أفضل الأوضاع الخاصة بالأمن[20].

ومن المهم أن تعد وتصمم المنشآت الكهربائية في كل أجزائها وفق التوتر الذي يحدد مجالها وأن تنجز من طرف أشخاص مؤهلين باستعمال عتاد كهربائي قابل للعزل لحماية العمال من الحرائق والانفجارات[21].

ويجب أن توزع منافذ أماكن العمل و مخارجها توزيعا يسمح بالإجلاء في حالة نشوب الحريق.

-اذا كان نشاط المؤسسة يشمل حركة الشاحنات أو آليات الشحن والتفريغ يجب أن تخصص طرق لمرورها وأن يكون عرض تلك المررات كافيا لتجنب الاصطدام[22].

---

[18]) المادتين 13، 15 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05.

[19]) راجع المرسوم التنفيذي رقم 99-95 المؤرخ 19/ 1999/04 متعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأميانت ،ج ر عدد 29،مؤرخة 21 أفريل 1999.

[20])المادة 10 من القانون رقم 88-07 .

[21]) المرسوم التنفيذي رقم 01-342 المؤرخ 2001/10/28 المتعلق بالتدابير الخاصة بحماية العمال و أمنهم من الأخطار الكهربائية في الهيئات المستخدمة،ج ر عدد 65 .مؤرخة 11/04/ 2001.

-في مجال الشحن والتفريغ إذا تطلب الأمر أن ينقل العمال أشياء ثقيلة من مكان لآخر دون جهاز ميكانيكي يجب ألا تتجاوز الحمولة لكل عامل بالغ 50كغ،أما إذا زاد وزن الحمولة على الحد الأقصى المذكور يجب أن يزود العمال بوسائل خاصة بالشحن والتفريغ.

-الهيئة المستخدمة مطالبة بإعطاء التعليمات الضرورية حول كيفيات استعمال الآلات،و العمل على إقامة حواجز واقية ،ومنح ألبسة مناسبة للعمال تتماشى وطبيعة العمل الموكل لهم.

-من الالتزامات الهامة أيضا، تكوين وإعلام العمال بما يتعلق بتأمين بيئة العمال، من خلال إعداد برنامج سنوي للتعليم والتكوين،وينصب تكوينهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية،تنبيههم بمواقع الخطر ،وإعلامهم بقواعد المرور داخل المؤسسة،ومنافذ النجدة إلخ.

المحور الثالث: المسؤولية الجزائية عن الإخلال بقواعد الوقاية الصحية و الأمن

إن الإخلال بالالتزامات المذكورة آنفا و غيرها من شأنه أن يشكل جريمة يتحمل فيها المستخدم(المؤسسة المستخدمة،صاحب العمل أو المسير[23])المسؤولية وتوقع عليه الجزاءات .

أولا: مسؤولية المستخدم

إذا لاحظ مفتش العمل تقصيرا أو خرقا للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل،ويوجه له أعذارا بالامتثال للتعليمات ،ويحدد مفتش العمل أجلا للمستخدم ليضع حدا لهذا التقصير أو الخرق[24].

ونجد القانون 88-07 من خلال المادة36 منه يقرر مسؤولية المسيّر كشخص طبيعي في مجال الوقاية الصحية و الأمن عن فعله الشخصي أو عن فعل الغير .

---

[22])بن عزوز بن صابر ،الحماية الجزائية لبيئة العمل في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل و التشغيل، تصدر عن مخبر قانون العمل و التشغيل،جامعة مستغانم، العدد02،جوان 2016،ص 4.

[23])الملاحظ من خلال القوانين المتعلقة بالعمل أنها لم تستقر على مصطلح واحد يتعلق برب العمل كما أن مسير لم تعد مبررة بعد إلغاء القانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

[24]) المادة 09 من القانون 90- 03 المؤرخ 06/02/ 1990يتعلق بمفتشية العمل ،ج ر عدد 6 مؤرخة 07/02/ 1990.

1- مسؤولية المسيّر عن فعله الشخصي

رتب المشرع في المادة 35 من القانون 88-07 عقوبات بصفة شخصية على مرتكبي المخالفات في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل حتى و إن نتجت هذه الأخيرة عن الخطأ الذي يكون في صورة إهمال،أوعدم الحيطة،أو عدم الانتباه،أوعدم احترام اللوائح التنظيمية التي تسبب بصفة لاإرادية حادثا مميتا أو عجزا عن العمل، فتحمل المسير المسؤولية في الجرائم غير العمدية سببه عدم توقع المسير لنتائج فعله الضارة مع أنه كان عليه أن يتوقعها[25].

2-مسؤولية المسيّر عن فعل الغير

تقوم مسؤولية المسير بمجرد تهاون العمال أو عدم مبالاتهم بقواعد الصحة و الأمن،ويتحمل المسير مسؤولية ذلك افتراضيا فالمسيّر يتحمل المسؤولية لأنه لم يقم بفرض احترام العمال لقواعد الصحة والأمن المنصوص عليها في النظام الداخلي[26]، أو أنه لم يردع العامل حال مخالفته القواعد ،ويمثل هذا الموقف الاتجاه الحديث في قيام المسؤولية الجزائية عن أفعال الغير على أساس التبعية القانونية،فمنهم من يرى أن العامل يمثل رب العمل في قيامه بما كلفه به،ومنهم من يرى أن رب العمل ملتزم شخصيا بسلامة العمل،و رأي آخر يرى أن هذه المسؤولية هي صفة ملازمة لممارسة المهنة ،فمن يمارس مهنة بواسطة الغير يكون مسؤولا عن كل مخالفة تقع منه أو من الغير[27].

تجدر الإشارة أن المشرع الجزائري يقر بالمسؤولية الجزائية للشخص المعنوي حيث تنص المادة 51مكرر ق ع :"باستثناء الدولة والجماعات المحلية والأشخاص المعنوية الخاضعة للقانون العام،يكون الشخص المعنوي مسؤولا جزائيا عن الجرائم التي ترتكب لحسابه من طرف أجهزته أو ممثليه الشرعيين عندما ينص القانون على ذلك...." .

---

[25]) سكيل رقية،الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن،أطروحة دكتوراه،كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة تلمسان،السنة الجامعية 2015-2016 ،ص 426.

- صحبي محمد أمين،المرجع السابق، ص 192.

[26]) بخدة مهدي،القانون الجزائي للعمل،دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع،الجزائر،2014،ص 263.

[27]) صحبي محمد أمين،المرجع السابق، ص 193.

ثانيا: العقوبات في مجال الوقاية الصحية و الأمن

يقرر المشرع مجموعة من العقوبات التي توقع على كل من يخل بالالتزامات التي تفرضها القوانين المعنية بالعمل،وتتمثل في الغرامات المالية والحبس أوالجمع بينها[28]،أو في غلق المؤسسة،ويمكننا أن نستعرض فيما يأتي أمثلة عن بعض المخالفات والعقوبات المقررة لها.

1- الغرامات المالية والحبس أو الجمع بينها

-المخالفات المرتبطة بالأجهزة أو الآلات أو أجزاء منها بخصوص مراعاة الضوابط المطلوبة في مجال الوقاية الصحية و الأمن. (المادة8 ق 88/ 07)

-عدم تقديم المؤسسات المستخدمة للمؤسسات والهيئات المعنية وخاصة الهيئة الوطنية المختصة في مجال الوقاية الصحية والأمن المعلومات الضرورية لتقدير المخاطر.(المادة 10 ق88/ 07)

-إشعار الجهات المعنية بوجود سبب خطر وشيك.(المادة 34 ق 88/ 07)

يعاقب كل مخالف لأحكام المواد 8 و10، 34 بغرامة من 1000إلى 2000دج .

في حالة العود،يعاقب المخالف بالحبس من شهرين إلى ستة أشهر وبغرامة من4000دج إلى 6000دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، تبعا لماجاء في المادة 37 ق 88/ 07.

-مخالفة عدم إطلاع العمال الجدد على الأخطار التي قد يتعرضون لها في مناصب عملهم .(مادة 21 ق 07/88)

-مخالفة عدم تنظيم عمليات تكوينية خاصة من أجل الوقاية لصالح العمال المعنيين. (مادة 22 ق 07/88) .

2-غلق المؤسسة

---

[28])تتقرر مثل هذه العقوبات أيضا في القانون 90-11 المؤرخ 21/04/ 1990 يتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم بالقانون 22-16 المؤرخ 2022/07/21 ،ج ر عدد49 مؤرخة 2022/07/20.

تبعا لنص المادة 40من القانون07/88 يمكن في الحالات الواردة في المواد37، 38، 39 من القانون أن يؤدي العود- وهو ظرف مشدد- المثبت بمحضر معد من مفتش العمل وبناء على قرار المحكمة إلى الغلق الكامل أو الجزئي للمؤسسة قصد ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال.

هذا و تجدر الإشارة أن المخالف لأحكام قوانين العمل خاصة ماتعلق بجانب الصحة والأمن في العمل قد توقع عليه أحكام قانون العقوبات من خلال المواد288، 289 290 من قانون العقوبات.

خاتمة :

في ختام ورقتنا البحثية يتبين لنا **النتائج** التالية :

- أن الحق في الصحة والأمن في العمل من الحقوق الأساسية التي يجب أن يتمتع بها كل عامل،خاصة أنها من الحقوق الأساسية للإنسان .

-يعتبر المؤسس الدستوري الصحة و الأمن في العمل حق دستوري ،ولم يتأخر المشرع عن التأكيد عليه في كل مرة عبر النصوص التشريعية والتنظيمية العديدة المتعلقة بمجال العمل.

-عمل المشرع على تحديد المخالفات التي تقوم على أساسها مسؤولية المؤسسة المستخدمة .

- تقوم مسؤولية المسير عن أفعاله الشخصية وعن أفعال الغير (العمال).

- تتمثل العقوبات المقررة في مخالفات الأمن وصحة العمل في الغرامات و واضح فيها أنها ضئيلة و الحبس و غلق المؤسسة.

وبناء على ذلك **نقترح** ما يلي:

-وضع عقوبات مناسبة تتماشى ودرجة أو جسامة الضرر المترتب عن مخالفة قواعد الحماية الصحية والأمن في بيئة العمل.

- مجال العمل في تطور مستمر ومتسارع ،وهو ما يتطلب وضع نصوص جيدة تتوافق مع هذا التطور.

-النصوص القانونية ذات الصلة بمجال العمل كثيرة ومتنوعة حبذ لو يعمل المشرع على جمعها في مدونة قانونية واحدة يسهل الإطلاع عليها.

-نشر ثقافة الوقاية الصحية و الأمن في المجتمع عموما ولكل العمال خاصة.

قائمة المصادر والمراجع:

I- المصادر

1- اتفاقية السلامة و الصحة المهنيتين وبيئة العمل لسنة 1981 ،دخلت حيز النفاذ في 11 أوت 1983.

2-مؤتمر العمل الدولي دورته 89،الاتفاقية رقم 184،اتفاقية مقترحة بشأن السلامة والصحة في الزراعة.

3-القانون 90-11 المؤرخ 21/04/ 1990 يتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم بالقانون 22-16 المؤرخ 2022/07/21 ،ج ر عدد49 مؤرخة 2022/07/20.

4-القانون 90- 03 المؤرخ 06/02/ 1990يتعلق بمفتشية العمل ،ج ر عدد 6 مؤرخة 07/02/ 1990.

5-المرسوم التنفيذي رقم 99-95 المؤرخ 19/ 1999/04 متعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأميانت ،ج ر عدد 29،مؤرخة 21 أفريل 1999.

6- المرسوم التنفيذي رقم 01-342 المؤرخ 2001/10/28 المتعلق بالتدابير الخاصة بحماية العمال و أمنهم من الأخطار الكهربائية في الهيئات المستخدمة،ج ر عدد 65 .مؤرخة 04/11/ 2001.

7-المرسوم التنفيذي رقم 01-342 المؤرخ 2001/10/28 المتعلق بالتدابير الخاصة بحماية العمال و أمنهم من الأخطار الكهربائية في الهيئات المستخدمة،ج ر عدد 65 .مؤرخة 04/11/ 2001.

المرسوم التنفيذي 93-120 المؤرخ 1993/05/15 المتعلق بتنظيم طب العمل،ج ر عدد33 مؤرخة 1993/05/19.

8-المرسوم التنفيذي رقم91-05 المؤرخ 19/01/ 1991 يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل, ج ر عدد 04 ،مؤرخة 23/01/ 1991.

-القانون رقم 88-07 المؤرخ 26/ 01/ 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل .ج رعدد04 مؤرخة 27 /1988/01.

II- المراجع

1-بخدة مهدي،القانون الجزائي للعمل،دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع،الجزائر،2014.

III- قائمة الرسائل والمذكرات

1- سكيل رقية،الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن،أطروحة دكتوراه،كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة تلمسان،السنة الجامعية 2015-2016.

2- صحبي محمد أمين،النظام القانوني للوقاية الصحية و الأمن المهني في الجزائر،أطروحة دكتوراه،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة سيدي بلعباس،السنة الجامعية 2017-2018.

IV- المجلات

1- بن سالم كمال،بيئة العمل والحماية القانونية في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، مجلة القانون العقاري والبيئة،تصدر عن مخبر القانون العقاري والمخبر ،جامعة مستغانم،العدد3 ،2014.

2- بن عزوز بن صابر ،الحماية الجزائية لبيئة العمل في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل و التشغيل،

تصدر عن مخبر قانون العمل و التشغيل،جامعة مستغانم، العدد02،جوان 2016.

3- عتيقة حرايرية،الصحة و السلامة المهنية في الجزائر من التشريع إلى التثقيف ،مجلة الآداب و العلوم الاجتماعية،تصدر عن جامعة سطيف 2،العدد17، جوان 2017.

4- قتيبة أحمد الطراونة، أهمية الأمن والسلامة للحد من إصابات العمل في المنشأت الصناعية ،مجلة بحوث التربية النوعية،تصدر عن جامعة المنصورة ،مصر ،عدد 48،أكتوبر 2017.

V -مراجع أخرى

1- مجدى عبد الله شراره،السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل،سنة 2016 ،ص 16. على الموقع :

https://library.fes.de/pdf-files/bueros/aegypten/13321.pdf تاريخ الاطلاع : 15/10/ 2022 .

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT
SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE
UNIVERSITE d'Alger1Ben Youcef Benkhedda
FACULTE DE DROIT

ملتقى وطني بتقنية التحاضر عن بعد الموسوم بـ:

السلامة والصحة في العمل واقع وتطلعات

يوم: 20 أكتوبر 2022

عنوان المداخلة:

Instauration de la culture de la prévention dans la pratique de la sécurité et santé au travail

محور المداخلة: تطلعات لتطوير السلامة والصحة في العمل

Bennouna Aida

Université de Mustafa Ben-Boulaid (Batna 2)

Laboratoire de recherche et de prévention industriel

Département d'Hygiène et de sécurité industriel

a.bennouna@univ-batna2.dz

Résumé :

Depuis la fin des années 70, les pays nord-américains ont mis en place une série de lois et de règlements en lien avec la santé et la sécurité des travailleurs. Une fois cette législation en vigueur, un plafonnement de la diminution des accidents a été observé; une hausse a ensuite été constatée en 2006. Le concept de culture de santé et sécurité au travail a fait depuis l'objet de nombreuses recherches. Le présent travail a été mené au sein de l'hôpital de Slimane Amirat à Touggourt. L'ambition de cette recherche vise à caractériser à terme le niveau global de la culture SST pour l'hôpital concerné. Pour effectuer ce travail, nous avons adopté une étude descriptive transversale à l'aide d'un questionnaire validé sur notre terrain d'étude auprès de 79 employés de différentes catégories.

Mots-clés : Culture de sécurité, hygiène et sécurité, pratiques SST, risques, Algérie.

1- Introduction

Ces dernières années, il y a eu une reconnaissance croissante de l'importance des aspects organisationnels, culturels et comportementaux de management de sécurité dans les industries à haut risque Le législateur Algérien, à l'instar de la législation comparée, a mis en place un dispositif de protection des employeurs contre les risques professionnels.

Depuis, beaucoup d'industries ont montré un intérêt croissant pour le concept de culture de sécurité comme un moyen potentiel de réduction d'accident associée aux situations de travail imprévues comme aux tâches ordinaires.

La culture de sécurité a reçu plus d'attention depuis d'adoption de la loi de la santé et sécurité professionnelle en 1970 (OSH) (Occupational Safety and Health). La loi de l'OSH protège tous les travailleurs en matière de santé et sécurité liées à leurs environnements de travail. La protection de travailleurs des blessures est importante sur le plan social (Montero et al., 2009), mais il y a aussi un impact économique positif dans la réduction de dangers de sécurité (OSHA, 2003). Pour sensibiliser les travailleurs en matière de sécurité d'une manière durable, les organisations cherchent les moyens nécessaires pour évaluer et contrôler l'évolution de leur culture de sécurité. Ainsi, les organisations ont besoin d'un outil qui illustre systématiquement ce qui soutient la sécurité dans leur culture et ce qui devrait être amélioré.

Un nombre croissant d'études a été effectué pour examiner la culture de sécurité dans des industries à haut risques et un certain nombre d'ouvrages ont été publiés ces 10 dernières années discutant les facteurs qui soutiennent la culture de sécurité (Gauthey et Gibeault, 2005 ; Antonsen, 2009). Un nombre encore plus important 'd'outils' a été développé pour mesurer la culture de sécurité. Dans cet article, en se basant sur une étude dans un hopital public algérien, nous allons apporter des réponses à la question suivante: Quelles est la réalité de l'adoption d'une culture de la santé et de la sécurité au travail (SST) dans les hôpitaux algériens?

Les objectives de notre étude peuvent être résumés dans les éléments suivants :

- De rapporter d'une part, le concept de la culture de sécurité et les obligations et le cadre réglementaire pour la santé et la sécurité au travail en Algérie
- Et d'autre part, de présenter et caractériser à terme le niveau global de la culture SST au sein de l'hopital de Slimane Amirat de Touggourt.

2- Le concept de culture de sécurité

La notion de culture de sécurité apparaît comme un enseignement de la catastrophe de Tchernobyl. Elle a été rapidement répandue et on assiste depuis à l'usage du terme dans les discours managériaux, politiques et scientifiques. L'Agence Internationale de l'Energie Atomique (AIEA) a publié en 1987 la définition de la culture de sécurité la plus couramment utilisée dans la littérature spécialisée à propos de la sécurité : l'ensemble de caractéristiques et des attitudes qui, dans les organisations et chez les individus, font que les questions relatives à la sûreté bénéficient, en priorité, de l'attention qu'elles méritent en raison de leur importance [INS 1991].

La culture de sécurité est considérée comme un aspect focalisé, une dimension d'un concept plus global de culture organisationnelle [HAU 2008]. De ce fait, elle est tributaire des débats théoriques sur la culture organisationnelle et sa définition. L'appellation Culture de sécurité est récente. Elle date d'une vingtaine d'années, et a d'abord été définie et utilisée dans l'industrie nucléaire, suite à la catastrophe de Tchernobyl survenue en 1986 [DAN 2010]. C'est en effet dans le « rapport récapitulatif sur la réunion d'analyse de l'accident de Tchernobyl » que l'INSAG invoque pour la première fois la notion de «culture de sûreté ». Ce rapport publié en 1987 par l'AIEA souligne que la culture de sûreté défaillante des exploitants de la centrale a été la principale cause de la catastrophe

Dans cette optique, la culture de sécurité est vue comme un engagement des individus vis-à-vis de la sécurité, à différents niveaux de responsabilités et de marges d'action. L'AIEA estime que les pratiques de contrôle et autocontrôle, à travers notamment la formation, le retour d'expérience et l'audit, sont des moyens d'évaluer les pratiques mises en œuvre dans les organismes et de les faire évoluer le cas échéant.

Dans un rapport de l'AIEA réaffirme sa vision de la culture de sécurité comme un modèle de comportement et que la culture est tout autant une question d'attitude que de structure et concerne tant les entreprises que les individus [INS 1999]. Ainsi, la culture de sécurité semblerait être un méta objectif donné aux organisations à hauts risques.

L'utilisation du terme "culture de sécurité" n'est pas anodine et est fortement liée au contexte des années 1980, période durant laquelle le terme de culture d'entreprise a apogée dans le domaine du management [CHE 2008]. En un peu plus de vingt ans, la notion de culture de sécurité dans le sens de la prise en compte des facteurs organisationnels et humains

dans la gestion des risques, a été diffusée dans tous les secteurs industriels à hauts risques. Pour autant, sa signification et ses dimensions ne font pas l'objet d'un consensus à ce jour dans la littérature scientifique [GUE 2000].

3- Les obligations et le cadre réglementaire pour la santé et la sécurité au travail en Algérie

En général, le socle fondamental de la majeure partie des obligations de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité au travail envers ses employés est le contrat de travail qui les lie. Dans tous les pays, le contrat de travail est régi par le code de travail qui est constitué d'un ensemble de textes réglementaires concerté. On trouve les lois, les décrets, les arrêtés et les ordonnances. En plus de la réglementation, le système de santé et de sécurité au travail est aussi défini et mis en œuvre dans le cadre de normes et référentiels internationaux tels que l'ISO 45001, l'OSHAS 18001 et l'ILO-OSH 2001.

L'un des aspects novateurs introduit dans le droit Algérienne dans le cadre de la transposition des normes communautaires dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail est l'évaluation a priori des risques, qui constitue un des principaux leviers de progrès de la démarche de prévention des risques professionnels au sein de l'hôpital.
Le cadre juridique approprié en vue de l'exercice règlementé et concerté de la prévention des risques professionnels a été mis en place en Algérie dès 1962. Cela a consisté en une reconduction de la législation et de la réglementation en vigueur antérieurement à cette date.

- Le décret 84 -28 du 11 février 1984 fixe les modalités d'application de La loi n°83-13, et en particulier l'indemnisation. La gestion et la réparation des accidents du travail (AT) et maladies professionnelles (MP) est confiée à la CNAS. Par ailleurs cette loi a prévu l'institution d'un fond de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles créent au sein de la CNAS. (Le décret 97- 424 du 11 novembre 1997) renforce la mission de prévention de la CNAS.
- Le décret du 11 novembre 1997 relatif à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles précise que la CNAS est l'organisme habilité à mener des actions de prévention y compris d'émettre des avis sur la législation. Ce décret établit une commission de prévention des risques professionnels au sein du conseil

d'administration de la CNAS, qui arrête le programme de prévention de la CNAS et les modalités de financement du fond de prévention.

- La Loi 88-07 du 26 Janvier 1988 relative à l'Hygiène, à la Sécurité et à la Médecine du Travail : requiert pour son application la contribution de l'ensemble des partenaires concernés par la prévention des risques en entreprise c'est-à-dire l'adhésion des employeurs et des travailleurs. Elle précise les voies et moyens destinés à assurer la protection sanitaire sur les lieux de travail et définit les règles générales en matière d'hygiène, de sécurité, de médecine du travail, de formation et d'information, d'organisation de la prévention, de financement et de contrôle des activités et les sanctions en cas de non-observation de la législation. La médecine du travail a une fonction essentiellement préventive et accessoirement curative.

  Les dispositions de la présente loi sont applicables à tout organisme employeur, quel que soit le secteur d'activité auquel il appartient. Cette loi précise que :

  - L'organisme employeur est tenu d'assurer l'hygiène et la sécurité aux travailleurs.
  - La médecine du travail constitue une obligation pour l'employeur. Elle est à la charge de celui-ci.
  - Tous les travailleurs sont soumis à des examens médicaux obligatoires.
  - Les représentants des travailleurs sont obligatoirement associés aux décisions relatives aux activités de médecine du travail au sein de l'entreprise.

- Le Décret 93 du 15 mai 1993 relatif à l'organisation de la médecine du travail fixe les règles générales d'organisation, de financement et de fonctionnement de la médecine du travail eu sein de tout organisme employeur.

- Décret exécutif n° 91-05 du 19 janvier 1991 relatif aux prescriptions générales de protection applicables en matière d'hygiène et de sécurité en milieu du travail : Ce décret précise les modalités d'application suivantes :

  1. Hygiène générale des locaux et de leur dépendance :
  - Propreté et prophylaxie
  - Aération et assainissement des locaux
  - Ambiances et éléments de confort
  - Installations sanitaires

  2. Mesures générales de Sécurité sur les lieux de travail :
  - Manutention et circulation
  - Prévention des chutes d'un niveau supérieur
  - Machines et mécanismes

3. Mesures Particulières de Prévention des Risques d'incendie :

- Dispositions générales
- Évacuation du personnel
- Lutte contre l'incendie

4. Vérifications périodiques et mesures d'entretien des installations électriques, des moyens de protection collective et individuelle, etc

4- Culture SST dans la perspective de la norme ISO 45001

L'International Organization for Standardization (ISO) ou l'Organisation Internationale de Normalisation est l'organisme international qui établit des normes de systèmes de management. Ces normes permettent aux entreprises de mettre en œuvre une démarche bien structurée dans leurs activités dans le but d'atteindre leurs objectifs (Organisation Internationale de Normalisation, 2018, P, 01).Parmi ses normes les plus connues, on trouve **ISO 9001** qui concerne le management de la qualité ;**ISO 14001** qui concerne le management de l'environnement et **ISO 45001** qui concerne le management de la sécurité etla santé au travail. Cette norme établit un cadre de référence qui vise l'amélioration des conditions de travail ainsi que la réduction des risques d'accidents et de maladies dans les lieux de travail.

Selon l'International Organisation for Standardisation (2018), la norme ISO 45001 est considérée comme la première norme internationale en matière de la santé et la sécurité au travail. Elle a été élaborée en tenant compte de la norme OHSAS 18001 sur les exigences relatives aux systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail et les principes directeurs du référentiel ILO-OSH 2001 de l'Organisation internationale du travail ainsi que de diverses autres normes.

L'ISO 45001 est conçue pour permettre aux entreprises du monde entier d'utiliser les mêmes critères de gestion des risques et de prévention sur les lieux de travail, et de diminuer la confusion et la fragmentation sur les marchés mondiaux.

A partir de 2021, ISO 45001 remplace définitivement le référentiel OHSAS 18001. En effet, toutes les entreprises certifiées OHSAS 18001 sont tenues de la remplacer progressivement par la nouvelle norme ISO 45001 avant le retrait définitif de l'OHSAS 18001 dès le mois de mars 2021(Réseau Global-Watch. Com Analyse, 2018, P.02). A ce titre, le 12 mars 2018, l'Organisation Internationale de Normalisation (ISO) annonce la

publication de la nouvelle norme internationale pour les systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail **ISO 45001** : **2018**(Association suisse pour Système de Qualité et de Management, 2018, P 02).Cette norme vise notamment l'amélioration continue de la performance des entreprises en matière de santé et de sécurité au travail. Ainsi, pour les entreprises, dans le but d'éliminer ou de réduire les risques liés à la SST, sont tenues de prendre des mesures de prévention appropriées.

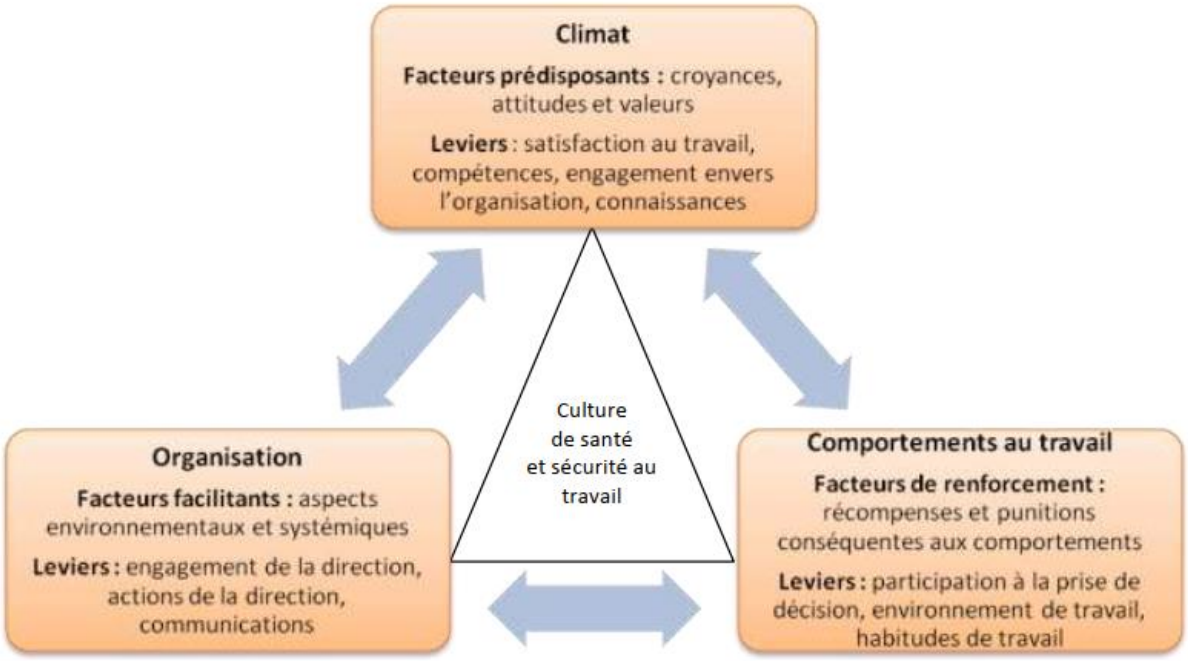
D'après l'Organisation Internationale de Normalisation, l'ISO 45001 est une norme internationale qui spécifie les exigences que doit remplir un système de management de la santé et de la sécurité au travail. Cette norme renferme un ensemble de lignes directives qui permettent aux entreprises d'assurer les meilleures conditions de travail pour les employés à travers la prévention des dommages et des maladies liées au travail et par l'amélioration proactive de leur performance en matière de santé et de sécurité au travail (Association suisse pour Système de Qualité et de Management, 2018, P, 02).Cette norme permet aux entreprises de prendre en considération d'autres aspects qui influencent considérablement la performance humaine, entre autres, l'aspect du bien-être des employés. En effet, la norme ISO 45001 traite tous les éléments qui entrainent des risques pour les travailleurs.

Par ailleurs, les entreprises qui mettent en place un système de management de la santé et de la sécurité fondé sur la norme ISO45001 ont la possibilité de(International Organization for Standardization, 2015):

- De réduire les événements indésirables sur les lieux du travail ;
- D'augmenter la productivité du personnel à travers la baisse de l'absentéisme et du taux de rotation des salariés ;
- De réduire le coût des primes d'assurance ;
- D'encourager les employés de l'entreprise à être plus actifs et de participer au bon fonctionnement de leur système de santé et de sécurité ;
- D'accroitre l'engagement de la direction à améliorer de façon proactive la performance en matière de santé et de sécurité au travail ;
- D'accroitre la capacité des entreprises à respecter les obligations légales et réglementaires ;
- D'améliorer l'image et la notoriété de l'entreprise à travers l'adoption d'une norme internationale qui peut être un critère positif pour les clients attachés aux principes de la responsabilité sociétale ;

- D'améliorer l'état psychologique des travailleurs.

Figure.1. Dimensions organisationnelles et comportementales de la culture SST



5- Les fonctions de la culture de sécurité

Pour l'organisation, une première fonction de la culture sécurité est d'impacter ses résultats dans le domaine. Cet effet tient au fait que la culture est constituée des pratiques réelles des acteurs en matière de sécurité. Par conséquent, l'effet de la culture sur les résultats peut être plus ou moins positif selon la qualité des pratiques de sécurité en vigueur dans l'établissement.

Une deuxième fonction de la culture est, lorsque le management parvient à faire adhérer le plus grand nombre à des façons de penser et d'agir en sécurité qui sont communes et convergentes, de fournir à l'établissement un mécanisme effectif de coordination entre les acteurs concernés.

Ce mécanisme de coordination est complémentaire et indispensable à la structure d'autorité pour que cette dernière soit efficace. On ne peut pas mettre un superviseur derrière chaque employé pour lui dire quoi faire et vérifier qu'il le fasse. Car la culture sécurité a aussi une fonction de régulation et de contrôle des comportements individuels pour les maintenir dans la norme admise par le groupe ou l'organisation, selon le cas [DAN 2010].

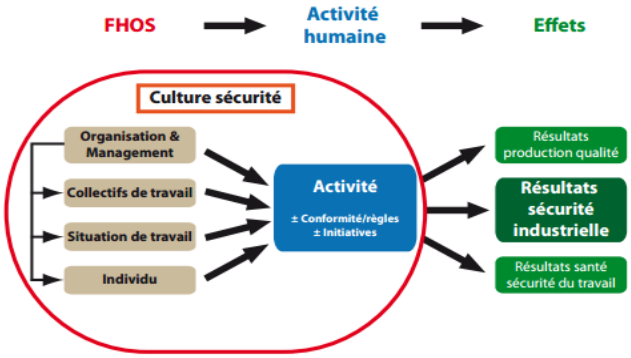
6- Le rôle de comportement SST

Selon la définition de Marcel Simard (2010), la culture de sécurité est constituée des FHO et des comportements (voir Figure 2). Les premiers sont assimilables aux aspects immatériels de la culture : ils recouvrent l'ensemble des représentations qu'ont les acteurs à

ces différents niveaux de leur activité, de leurs relations avec leur hiérarchie ou les acteurs de niveaux équivalents. Ils jouent également le rôle de mémoire collective.

Les comportements sont quant à eux la manifestation physique, et donc observable, des valeurs individuelles et collectives. En ce sens, ils sont totalement déterminés par les valeurs et les représentations sociales du risque. Ils peuvent ainsi prendre deux formes principales. Les comportements de suivi des règles de la sécurité correspondent à la notion de sécurité réglée, qui met l'emphase sur les procédures comme facteur de sécurité des organisations ; les comportements d'initiative relèvent quant à eux de la sécurité gérée, c'est-à-dire assurée par les opérateurs de terrain en fonction des conditions de travail dans lesquelles ils évoluent, dans le respect toutefois des grands principes de sécurité définis par l'organisation.

Fig. 2. Culture de sécurité [DAN 2010]



7- La culture de sécurité comme stratégie de maîtrise des risques

La définition proposée par l'AIEA de la culture de sécurité, met en effet en exergue une orientation spécifique en matière de maîtrise des risques : dans les organismes et chez les individus, les questions relatives à la sécurité doivent bénéficier, en priorité, de l'attention qu'elles méritent en raison de leur importance [CHE 2007].

Le partage d'éléments culturels implique également, et de manière paradoxale, une certaine normalisation des pratiques quotidiennes des individus : à un modèle culturel correspond un type de conduite accepté ; lorsqu'ils se trouvent dans la même situation, tous les individus de cette société conforment en général leurs conduites au modèle [VIN 2003]. Il apparaît ainsi

que la notion de culture de sécurité considérée comme un projet stratégique englobe ces différents principes managériaux et techniques comme indiqué figure suivante (voir Figure 3).

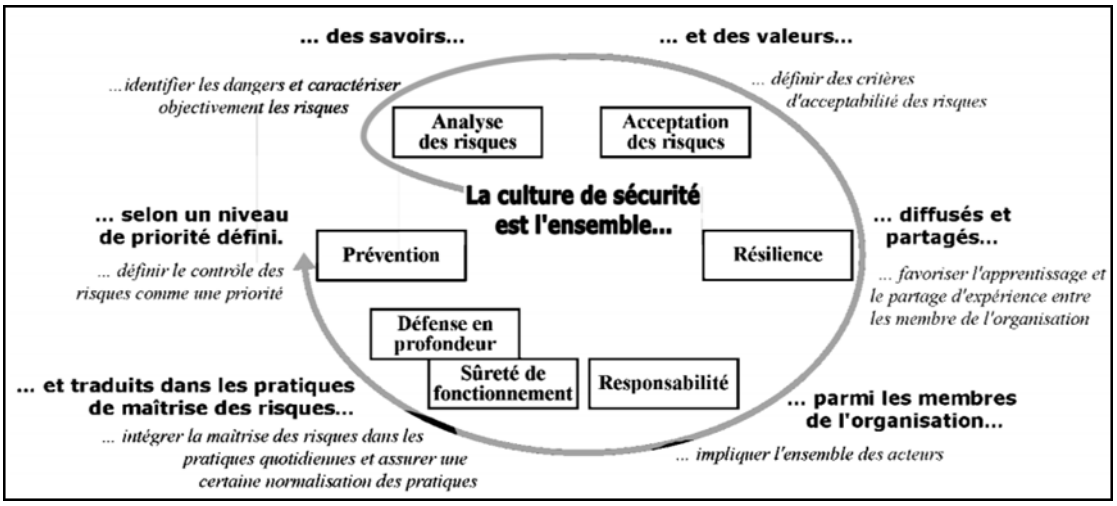


Fig. 3 — Culture de sécurité et maitrise des risques [CHE 2007]

La notion de culture de sécurité peut de ce fait être considérée comme le vecteur d'un projet stratégique spécifique de maîtrise des risques :

• Basé sur une identification des dangers et une caractérisation objective des risques ;

• Nécessitant la définition de critères d'acceptation des risques ;

• Favorisant l'apprentissage et le partage d'expérience ;

• Reposant sur l'implication de tous les acteurs ;

• Dépendant de la fiabilité des barrières de sécurité mises en place et des pratiques quotidiennes des membres de l'organisation ;

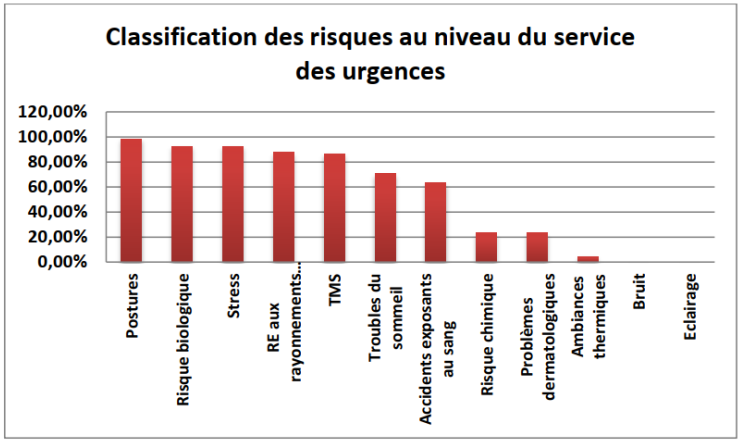
• Définissant la sécurité comme une priorité pour l'organisation.

8- Evaluation de la culture SST : Cas du service des urgences de de l'hôpital de Slimane Amirat

Cette étude s'inscrit dans le domaine de la SST pour le personnel hospitalier. La méthode d'évaluation de la culture SST est basée sur l'approche processus en santé sécurité au travail.

L'hôpital cumule les risques inhérents à toute activité de travail et les risques liés à sa spécificité. Celle-ci tient à la présence d'agents pathogènes, d'allergènes, de dispositifs médicaux potentiellement dangereux; elle tient également à la composante du travail hospitalier qu'est la relation d'aide à autrui, dans ses aspects physiques (soins, manutention) ou psychiques (stress). Enfin, les horaires de travail et le vieillissement du personnel ont également des conséquences sur l'état de santé.

L'identification des dangers et risques professionnels, réalisées au niveau du service des urgences de l'hôpital concerné, nous permis d'identifier et de classer les risques professionnels comme indique la figure suivant :



8-1 Méthodologie

Le présent travail a été mené au sein de l'hôpital de Slimane Amirat à Touggourt. L'ambition de cette recherche vise à caractériser à terme le niveau global de la culture SST pour l'hôpital concerné. Pour effectuer ce travail, nous avons adopté une étude descriptive transversale à l'aide d'un questionnaire validé sur notre terrain d'étude auprès de 79 employés de différentes catégories durant la période qui s'étale de 01 Mars jusqu'à 01 Avril 2020.

Le type d'échantillon est généralement choisi selon le type d'étude. Pour notre étude, parmi 634 employés de l'hôpital, 114 ont été sélectionnées par échantillonnage aléatoire stratifié afin de respecter la répartition de l'effectif réel de l'hôpital.

Le questionnaire choisi est issu du questionnaire Hospital Survey On Patient Safety Culture (HSOPSC) développé en 2004 sous l'égide de l'agence américaine Agency for Healthcare-Research and Quality [ARA 2012]. Elle permet d'explorer les perceptions des professionnels enquêtés sur la sécurité des soins, dans leur unité de travail et lors d'échanges avec d'autres unités. Elle se compose de 39 questions rangées sous dix dimensions. Ces derniers sont présentés dans la table ci-dessous (Voir Table 1).

Table 1 —Description du questionnaire de l'enquête

Intitulé des Echelles	Dimensions	Nombre d'items	Mode de réponses
Culture de Sécurité	Perception globale de sécurité	4	Échelle de Likert en cinq points allant de (1) Pas du tout accord à (5) Tout à fait d'accord)
	Fréquence de signalement des événements indésirables	3	
	Attentes et actions des supérieurs hiérarchiques concernant la sécurité des soins	4	
	Organisation apprenante et amélioration continues	5	
	Travail d'équipe dans le service	4	
	Liberté d'expression	3	
	Réponse non punitive à l'erreur	3	
	Ressources humaines	3	
	Soutien du management pour la sécurité des soins	4	
	Travail d'équipe entre les services de l'établissement	6	

La Table ci-après donne les indices de fiabilité des échelles qui sont des valeurs supérieurs à 0.70 pour tous items.

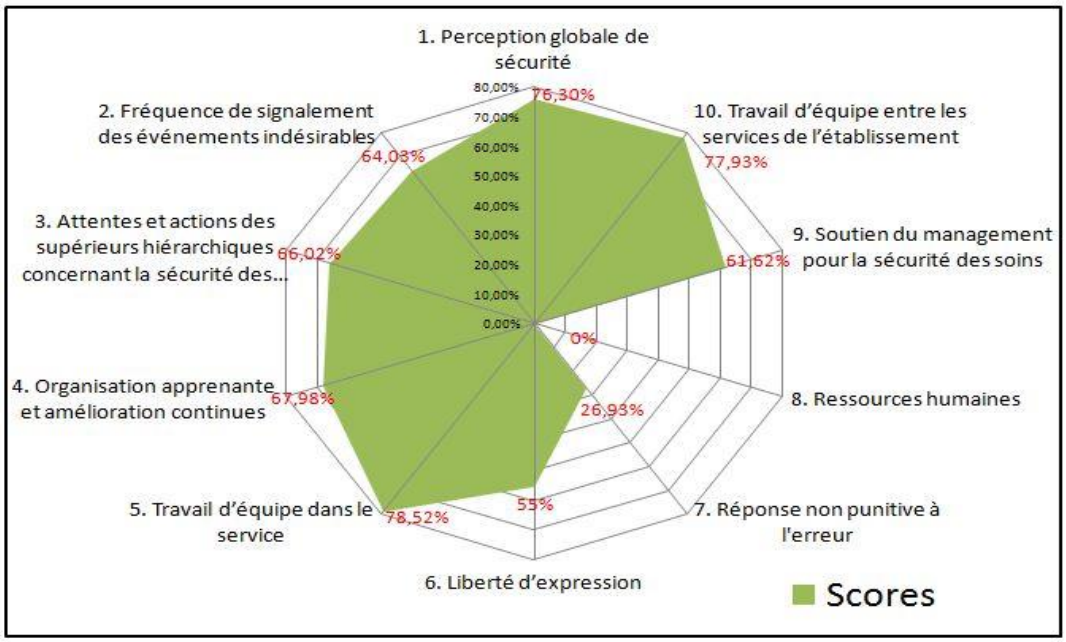
Table 2 —Les indices de fiabilité des échelles

	Intitulé des Echelles	Fiabilité (α de Cronbach)
Les dix dimensions de CS	**Dim 1 : Perception globale de sécurité**.	0.73
	Dim 2 : Fréquence de signalement des EI	0.88
	Dim 3 : Attentes et actions des supérieurs	0.71
	Dim 4 : Organisation apprenante et AC	0.73
	Dim 5 : Travail d'équipe dans le service	0.73
	Dim 6 : Liberté d'expression	0.73
	Dim 7 : Réponse non punitive à l'erreur	0.71
	Dim 8 : Ressources humaines	0.77
	Dim 9 : Soutien du management pour la SS	0.79
	Dim10 : Travail d'équipe entre les services	0.84
	Culture de sécurité	0.82

8-2 Analyse des dix dimensions de la culture de sécurité

Nous avons réalisés une analyse globale des réponses aux différentes questions mesurant la culture de sécurité. Les résultats de l'étude montre que le score de la dimension de travail d'équipe dans le service est le plus élevé. Au contraire, la dimension ressources humaines et la réponse non punitive à l'erreur enregistrent les plus faibles scores. Ces dimensions nécessitent plus d'attention de la part de la direction de l'hôpital qui doit amener à maitriser ces dimensions pour garantir une culture de sécurité positive et atteindre par conséquent les meilleurs performances et un degré de satisfaction élevé.

Fig. 5— Le profil de Culture de Sécurité des soins au niveau de l'hôpital Slimane Amirat Touggourt



Conclusion

Les gouvernements sont tenus d'établir les dispositions adéquates sur les mesures à prendre concernant: la mise en application de la politique; le contrôle de l'application des lois et règlements pertinents, et la coordination nécessaire entre les divers organismes et autorités sur les modalités de mise en application de la politique, notamment, par exemple, dans le cadre d'un organisme national central. L'action nécessaire à cet égard comprend également la fourniture aux employeurs et aux travailleurs de conseils sur leurs obligations légales ainsi que les mesures à prendre pour veiller à ce que les questions relatives à la SST soient intégrées à tous les niveaux de l'enseignement et de la formation.

Références

Daniellou, F., Simard, M. et Boissières, I. (2010). Facteurs humains et organisationnels de la sécurité industrielle : un état de l'artNuméro 2010-02 des Cahiers de la Sécurité Industrielle, Institut pour une Culture de Sécurité Industrielle, Toulouse, France (ISSN 2100-3874). Disponible à l'URL http://www.icsieu.org/francais/dev_cs/cahiers/

Chevreau, F. R. (2008). Maitrise des risques industriels et culture de sécurité : Le cas de la chimie pharmaceutique. Thèse de Doctorat, Spécialité "Sciences et Génie des Activités à Risques, Ecole des Mines de Paris, MINES Paris Tech, ED n°432 : Sciences et Métiers de l'Ingénieur.

LEFRANC, G. (2012). Apports de l'analyse de la conformité réglementaire, de l'analyse des risques professionnels et de l'évaluation du climat de sécurité à la construction de la culture de sécurité. Thèse de Doctorat, "Spécialité Sciences et Génie des Activités à Risques", Ecole des Mines de Paris, Mines Paris Tech, ED n° 432, Sciences et métiers de l'ingénieur.

ترقية السلامة والصحة في العمل وفق المواصفة ISO45001 :2018

فاضل خديجة أستاذة محاضرة "أ" كلية الحقوق جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر 1

E-mail : khadidjafadel@gmail.com

ملخص:

أدى التطور العلمي والتكنولوجي والتحولات الاقتصادية وتنظيم العمل إلى ظهور الأخطار المهنية كالأمراض المهنية وحوادث العمل التي تمس بسلامة العمال، كما تسبب حوادث العمل خسائر مادية معتبرة بالمؤسسات.وتبني المؤسسة لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الغرض منه ترقية بيئة العمل وحماية صحة وسلامة عمالها ، والحد من الخسائر المرتبطة بحوادث العمل. وأمام مسؤولية الهيئات المستخدمة عن سلامة وصحة عمالها دفع هذا بالدول إلى تبني مواصفات دولية تحت اسم نظام إدارة السلامة والصحة في العمل والمتمثل في المواصفة ISO 45001 والتي تعتبر معيار دولي لنظام الصحة والسلامة المهنية إرشادي غير إلزامي على المؤسسات صادر عن المنظمة العالمية للتقييس، يتم منح شهادة الايزو في مجال الصحة والسلامة للمؤسسات التي تلتزم به ، هدفها الحد من حوادث العمل قبل وقوعها. فدور المواصفة ISO 45001 في مواجهة الأخطار المهنية ساهمت بخلق بيئة عمل صحية وآمنة تمنع إلحاق الأضرار بحياة وصحة وسلامة العاملين، وضمان الانسجام مع قواعد إدارة استمرارية العمل وحماية عناصر الإنتاج ، وتحفيز المنافسة و الاستثمار لدى المنظمة .

مقدمة :

تسعى المنظمة غالبا إلى تحسين بيئة العمل سواء داخل المنظمة أو خارجها وذلك بغية الوصول إلى بيئة عمل آمنة ،"يعد إنشاء ظروف عمل آمنة وصحية وملائمة من العوامل الرئيسة لبناء المتطلبات الأساسية لسير عمل فعال في المنظمات"[1] ، إلا أن العمل يكون في كثير من الأحيان مصدر للخطر وذلك بإصابة العامل أو وفاته بسبب حوادث العمل أو الأمراض المهنية التي تكون بسبب التطور التكنولوجي والصناعي الحاصل اليوم في مكان العمل.

[1] علي سعد علوان الموسوي، تقييم متطلبات تنفيذ المواصفة الدولية ISO 45001:2018 لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية –دراسة حالة في مصنع نسيج وحياكة واسط ،رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، بغداد، 2020، ص 49.

ووفقا لإحصاءات منظمة العمل الدولية ، يموت أكثر من 6300 شخص يوميا وأكثر من 2.3 مليون سنويا نتيجة لحوادث العمل أو الأمراض المرتبطة بالعمل ، في حين يقع 317 مليون حادث أو موقف يتعلق بالسلامة أثناء العمل سنويا.

أمام التزايد المستمر لحوادث العمل والأمراض المهنية ، والتكلفة المرتفعة المترتبة عن الخسائر البشرية والمادية ، وتأثير هذه الأمراض والإصابات المهنية على الأسرة ، و التكلفة المعتبرة على المؤسسة والاقتصاد."يرتبط موضوع الحوادث والأمراض المهنية ارتباطا وثيقا بمدى التزام الشركات والدول بمبدأ ضرورة الحفاظ على صحة العمال وتعزيز سلامتهم في أماكن العمل، لما في ذلك من أثر عميق على أداء العمال وإنتاجيتهم ، وصورة وسمعة الشركات مما حتم عليها تطبيق نظام لإدارة الصحة والسلامة المهنية على مستواها بالاعتماد على مختلف المواصفات والاتفاقيات التي انشأت لذات الغرض من بينها مواصفة ISO 45001 "[2]، " وأهم ماجاء في مواصفة ISO 45001 التي تعتبر أخر ما توصل إليه مجال إدارة الصحة والسلامة المهنية، هو معيار دولي جديد يوفر إطارا للمؤسسة لإدارة المخاطر ومنع إصابات العمل وتعزيز صحة للعاملين"[3].

ومن أجل التخفيف من الإصابات والأمراض المهنية تلجأ المؤسسة إلى تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية التي يكون مصدرها منظمة العمل الدولية ومنظمات أخرى كمنظمة التقييس الدولية الإيزو، حيث يعتبر نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية من أهم الأنظمة العالمية التي تسعى المؤسسة إلى إعتمادها بغية تسهيل إدارة تلك المخاطر المهنية، حيث تهتم المواصفة الدولية ببرامج حماية الصحة وسلامة العمال. "وفي الجوانب الدولية ، يتم وضع متطلبات محددة في معايير ، والتي تعتبر شهادة منها ودليلا على مسؤولية الإدارة في المنظمات لضمان بيئة عمل صحية وآمنة"[4]، فجأت المواصفة ISO 45001 بالقواعد الدنيا للممارسة الجيدة لحماية العمال على المستوى العالمي، فهي تمنح الإطار

---

[2] حدادي نور الهدى ، تقييم أثر تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في الشركات البترولية ، دراسة حالة مديرية الإنتاج لسونطراك بحاسي مسعود،أطروحة دكتوراه، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، 2018- 2019،ص 02.

[3] المرجع نفسه ، ص 09. مشان عبد الكريم ، دور نظام الصحة والسلامة المهنية في تحسين الأداء البشري في المؤسسة الصناعية ، أطروحة دكتوراه ، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2019، ص 85.

[4] علي سعد علوان الموسوي، مرجع سابق، ص 49.

لتقوية السلامة وإنقاص الأخطار في مكان العمل وتحسين الصحة والسلامة في العمل من أجل السماح للمنظمات الزيادة في فعالية السلامة والصحة في العمل بصفة استباقية.

"وقد أصدرت المنظمة الدولية معيار في 12 مارس 2018 للصحة و السلامة المهنية ISO 45001 :2018 ، تحدد هذه المواصفة متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية لتمكين المنظمة من وضع وتنفيذ سياسة وأهداف تأخذ في الاعتبار المتطلبات القانونية والمعلومات حول مخاطر الصحة والسلامة المهنية "[5].

يساهم نظام ISO 45001 في تقوية بيئة عمل أمنة وصحية وذلك من خلال الحد من احتمال وقوع الحوادث المهنية ، وتحسين السلامة والصحة المهنية داخل المؤسسة، وتحديد ومراقبة المخاطر المهنية التي تهدد سلامة وصحة العمال داخل المؤسسة.

واعتماد المواصفة الدولية ISO 45001 من قبل المؤسسة يقتضي معرفة مكوناتها وتقييم النتائج المترتبة عن تطبيقها مما يؤدي بنا إلى طرح التساؤل هل اعتماد المؤسسة لنظام إدارة السلامة والصحة ISO 45001 يستجيب لحماية العمال والمؤسسة؟

للإجابة على هذه الإشكالية تم تقسيم الدراسة إلى مفهوم ومكونات المواصفة الدولية ISO 45001 (المبحث الأول)، و الآثار المترتبة عن تطبيق المواصفة الدولية ISO 45001 (المبحث الثاني).

المبحث الأول:مفهوم المواصفة الدولية 2018: ISO 45001 ومكوناتها

تعتبر ISO 45001 :2018 مواصفة جديدة مرتبطة بالصحة والسلامة في العمل ، وتعد أحد المواصفات المنتظرة على المستوى العالمي ، والتي تسمح بتحسين مستويات السلامة في مكان العمل .سواء تبنت المؤسسة المواصفة الدولية أو لم تتبناها، فمن الملفت أن تفرض المواصفة ISO 45001 :2018 كمطلب في حد ذاته في المؤسسات. ومن أجل تحسين الوضعية الصحية والأمنية للعامل داخل المؤسسة تقوم هذه الأخيرة بتبني نظام إدارة السلامة والصحة في العمل ISO 45001 :2018 والتي تقتضي التطرق إلى مفهومها (المطلب الأول) ، ومكوناتها (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مفهوم المواصفة الدولية ISO 45001 :2018

[5] علي سعد علوان الموسوي، مرجع سابق، ص 49.

لبناء نظام إدارة السلامة والصحة المهنية وجب توفر مايلي إنشاء سياسة السلامة والصحة المهنية متضمنة الالتزامات العامة والمسؤوليات والخطط والعمليات التي ستنفذ ويكون ذلك من خلال انشاء أو تبني مواصفة للسلامة والصحة المهنية وكذلك انشاء لجان مشتركة للسلامة والصحة المهنية من العمال و الإدارة مما يؤدي إلى تطبيق سياسة السلامة والصحة المهنية ، وتنفيذ عمليات مراجعة مستمرة وقياس وتقييم التحسن بالاستمرار. ومن أجل معرفة نظام إدارة السلامة والصحة المهنية وجب التطرق إلى تعريفه (الفرع الأول)، ثم تبيان مجاله وأهميته (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف المواصفة الدولية ISO 45001 :2018

تعرف المواصفة الدولية ISO 45001 :2018 بأنها" معيار دولي لنظام الصحة والسلامة المهنية إرشادي غير إلزامي على المؤسسات صادر عن المنظمة العالمية للتقييس، يتم منح شهادة الإيزو في مجال الصحة والسلامة للمؤسسات التي تلتزم به ، هدفه الحد من حوادث العمل قبل وقوعها[6]."وأهم ما جاء في مواصفة ISO 45001 :2018 التي تعتبر أخر ما توصل إليه مجال إدارة الصحة والسلامة المهنية ،هو معيار دولي جديد يوفر إطار للمؤسسة لإدارة المخاطر ومنع إصابات العمل وتعزيز صحة العاملين"[7] ، أي هي مواصفة التقييم المعترف بها دوليا لأنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية، تمكن المؤسسة من إدارة المخاطر المهنية وتحسن أدائها ، وتوفر إرشادات حول كيفية إدارة جوانب الصحة والسلامة لأنشطة العمل بصفة فعلية من خلال مراعاة الوقاية من الحوادث وتقليل المخاطر والسلامة للعمال .

تعتبر المواصفة الدولية الأولى في العالم التي تعالج الصحة والسلامة في العمل ، و ISO 45001 :2018 هي نظام إدارة الصحة والسلامة في العمل – المطالب والخطوط الرئيسية لاستعمالها تقترح اطار وحيد وواضح على كل الهيئات التي ترغب في تحسين نجاعتها في السلامة والصحة في العمل. موجهة لإدارة الهيئات ، وتهدف هذه المواصفة لمنح بيئة عمل آمنة وصحية للعمال والزوار ، وبغية الوصول إلى ذلك وجب التحكم في مجموعة العوامل التي من شأنها أن تؤدي إلى أمراض

---

[6] العياشي زرزار،حمزة بن وريدة، نظام الصحة والسلامة المهنية وفق المواصفة القياسية الدولية iso45001 :2018، مجلة أرصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية الترقيم الدولي الموحد 7641-2661، مجلد2، عدد1، جوان 2019، ص 41.

[7] حدادي نور الهدى ، مرجع سابق، ص 09.

وإصابات ووفيات ، والتخفيف من الآثار المضرة للحالة الجسدية والعقلية والمعرفية للشخص ، وتغطي ISO 45001 :2018 كل هذه المظاهر. " يعتبر نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية نظام يحمي العمال الأجراء داخل المؤسسة من جل الأخطار والحوادث المهنية كما يوفر لهم بيئة عمل سليمة ومناسبة ، إذ يعطي هذا النظام إرشادات متمثلة في أعمال المراقبة المستمرة لنواحي الصحة وإجراءات السلامة المهنية التي تقوم بها المؤسسة "[8] .وجاءت هذه المواصفة كجواب على اهتمامات المؤسسة المتعلقة ببيئة العمل وظروف العمل وذلك بمنح للمؤسسة شهادات مطابقة للمعايير الدولية في هذا المجال الذي يهدف إلى حماية العمال والمؤسسة وأجهزتها من الأضرار." يؤدي هذا النظام بالارتقاء إلى بيئة عمل آمنة وخالية من الأخطار وبالتالي يمكن القول بأنه جزء من نظام الإدارة العامة للمؤسسة"[9].فمواصفة نظام إدارة السلامة والصحة المهنية ISO 45001 :2018 مواصفة معترف بها دوليا لإدارة السلامة والصحة المهنية ، كما يمكن لكل مؤسسة بغرض الحد من المخاطر المهنية تطبيق المواصفة الدولية. تم تطوير مواصفة ISO 45001 :2018 كبديلا عن المواصفة ohsas 18001 :2007 لسد الفراغ . [10]".وتعتبر المواصفة ISO 45001 معيار دولي لنظام الصحة والسلامة المهنية إرشادي غير إلزامي على المؤسسات صادر عن المنظمة العالمية للتقييس، يتم منح شهادة الايزو في مجال الصحة والسلامة للمؤسسات التي تلتزم به ، هدفه الحد من حوادث العمل قبل وقوعها [11]

اعتماد المؤسسة للمواصفة الدولية ISO 45001 :2018 يعد بمثابة اعتراف دولي بالتزامها بتطبيق نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية "الحصول على شهادة غير مطابقة لها أو التطبيق الغير سليم لها وعدم العمل وفق ما تتضمنه من توجيهات يؤدي بشكل مباشر أو غير مباشر إلى نتائج وخيمة سواء على العمال الأمر الذي ينعكس عليهم بتعرضهم للحوادث والأمراض المهنية أو على المؤسسة في حد ذاتها من خلال إلحاق خسائر مادية بمعداتها وهياكلها التي تقوم عليها"[12]. يقوم المعهد الجزائري للتقييس باعتماد المواصفات الدولية للمؤسسة بناء على طلبها، يعتبر نظام إدارة

---

[8] بلعميري عسري ، بوجمعي الحبيب، مدى التزام المؤسسة الاقتصادية بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الايزو OHSAS 18001، مجلة قانون العمل والتشغيل ، المجلد 04، العدد 2، ديسمبر 2019، ص 377.

[9] المرجع نفسه، ص 378.

[10]

[11] العياشي زرزار،حمزة بن وريدة، مرجع سابق، ص 41.

[12] بلعميري عسري ، بوجمعي الحبيب، مرجع سابق ، ص 378.

الصحة والسلامة المهنية نظام وقائي ، حيث يمكن المؤسسة من التحكم في المخاطر المهنية قبل وقوعها.

الفرع الثاني: مجال وأهمية تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

يقتضي تطبيق المواصفة الدولية ISO 45001 :2018 إبراز مجالها(أولا)، ثم أهميتها(ثانيا).

أولا:مجال تطبيق المواصفة ISO 45001 :2018

تطبق المواصفة ISO 45001 على كل هيئة مهما كان حجمها، ومجال نشاطها وطبيعة أنشطتها، ويتم دمجها في سيرورة الإدارة الموجودة في الهيئة ." وتكون المواصفة المعيارية الدولية قابلة للتطبيق في أي منظمة بغض النظر عن حجمها ونوع أعمالها وتطبق على مخاطر الصحة والسلامة المهنية تحت سيطرة المنظمة ، مع مراعاة عوامل مثل السياق الذي تعمل فيه المنظمة واحتياجات وتوقعات عمالها والأطراف المعنية الأخرى".[13]

ببساطة توجه المواصفة ISO 45001 لكل المنظمات ، و لا يهم إذا كانت المنظمة مؤسسة صغيرة ، أومنظمة بدون هدف ربحي ، منظمة خيرية ، مؤسسة جماعية أو وزارة في الحكومة، كل الأشخاص الذين يعملون في المنظمة يمكن أن يتعرضوا إلى أخطار بسبب أنشطة المنظمة ، واللجوء إلى مقاربة تلقائية لإدارة الصحة والسلامة تكون مكسب ايجابي [14] .كما يمكن أن تستعمل المواصفة للأنشطة ذات الخطر الضعيف ، وأيضا بالنسبة للمنظمات الكبرى المركبة ذات الخطر المرتفع ، وتحدد المواصفة الأخطار المرتبطة بالصحة والسلامة في العمل التي يجب أن تسيّر ويسيطر عليها ويجب أن يركز نظام إدارة الصحة والسلامة في العمل على الأخطار من أجل ضمان فعاليته ، والتحسين المستمر بغية اتباع التطور المستمر للمنظمة،ترتكز هذه المقاربة على الأخطار التي ترتبط على نمط تسيير الأخطار الأخرى المرتبطة بأنشطة المنظمات والتي تشجع اندماج شروط المواصفة في مجموع سيرورة الإدارة [15] .

---

[13] علي سعد علوان الموسوي، مرجع سابق ، ص 56.

[14]Association Suisse pour Système de Qualité et de Mangement (SQS) ,op.cit.,p.02.

[15] Association Suisse pour Système de Qualité et de Management (SQS) ,op.cit.,p.02.

ثانيا:أهمية تطبيق المواصفة 2018: ISO 45001

يكون المستخدم مسؤول عن سلامة وصحة عماله ، حيث أن المواصفة 2018: ISO 45001 موثوق بها كونها تساهم بإنقاص الأخطار المرتبطة بالعمل،كحوادث العمل والأمراض المهنية ، ويكون لهذه المواصفة تأثير مباشر على العمال ، وعلى الإدارة أن تلتزم باتخاذ المبادرة . وتضمن الإدارة الموارد لتزويدها بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ، فيجب على المستخدم والعمال العمل سويا من أجل انشاء نظام إدارة للصحة والسلامة المهنية فعال ، وتتمثل هذه الموارد في المال والمعلومات ، كما يكلف العمال بنقل المعطيات المتعلقة بالأخطار والمخاطر في بيئة العمل ، ويساهم العمال في إعداد توصيات بهدف إنقاص هذه الأخطار.

"تشكل السلامة والصحة المهنيتين نظاما يتعامل مع الوقاية من الإصابات المتعلقة في العمل ، فضلا عن حماية وتعزيز صحة العمال ، ويهدف هذا النظام أيضا إلى تحسين ظروف وبيئة العمل ، وتنطوي الصحة المهنية على تعزيز والحفاظ على أعلى درجة من الصحة البدنية والعقلية و الرفاه الاجتماعي للعمال في جميع المهن، وفي هذا السياق تقوم المبادئ الأساسية لعملية تقييم وإدارة المخاطر المهنية على توقع والاعتراف وتقييم ومراقبة الأخطار التي تنشأ في أو من مكان العمل والتي تضر بصحة ورفاهية العمال".[16]

المطلب الثاني:مكونات المواصفة الدولية 2018: ISO 45001

تحدد المواصفة الدولية ISO 45001 شروط التي يجب أن يتضمنها نظام إدارة الصحة والسلامة في العمل ، مع الخطوط الرئيسية لتطبيقها ، وبهذه الطريقة يمكن أن تحسن المنظمة بصفة استباقية نجاعتها في مادة الصحة والسلامة في العمل بخصوص الوقاية من الإصابات و مشاكل الصحة[17].
"تحدد المواصفة القياسية ايزو 45001 بعناية متطلبات نظام إدارة السلامة والصحة المهنية لتمكن المنشآت بمختلف صورها من توفير أماكن عمل صحية وآمنة ، وذلك بتقديم منظومة متكاملة للوقاية من إصابات العمل، والوقاية من الصحة السيئة "[18]، وتناسب المواصفة القياسية ايزو ISO 45001 أي منشأة ترغب في إنشاء وتطبيق نظام إدارة سلامة وصحة مهنية، بهدف تحسين السلامة والصحة المهنية بها ." فهذه المواصفة القياسية تقوم بتحديد متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية لتمكن

---

[16] حدادي نور الهدى ، مرجع سابق، ص 23.

[17] Association Suisse pour Système de Qualité et de Management (SQS) ,op.cit.,p.02.

[18] العياشي زرزار،حمزة بن وريدة، مرجع سابق ، ص 41.

المؤسسات من توفير أماكن عمل صحية وآمنة ، وتناسب هذه المواصفة جميع المؤسسات بغض النظر عن حجمها ونوع نشاطها "[19].

" تحدد بنود المواصفة ISO 45001 بعناية حسب متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية مع إرشادات لتطبيق المواصفة لتمكن المنظمات بمختلف صورها من توفير أماكن عمل صحية وآمنة ، وذلك بتقديم منظومة متكاملة للوقاية من إصابات العمل، والوقاية من سوء الصحة أو الأمراض السيئة، وتناسب المواصفة ISO 45001 أي منظمة ترغب في إنشاء وتطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة مهنية، بهدف تحسين السلامة والصحة المهنية بها ، بغض النظر عن حجمها ونوعها ونوع أنشطتها.

كما اهتمت المواصفة ISO 45001 بعوامل مهمة تتعلق بالمنظمة مثل سياق المنظمة ، وعوامل تتعلق باحتياجات وتوقعات عملائها وأي أطرف ذات علاقة معها ، وتتكون المواصفة ISO 45001 من عشرة بنود رئيسة سيتم عرض ملخص عن كل بند وماهي المتطلبات والإرشادات ومحتوياتها ويعرض في الملحق (4) هذه البنود الرئيسية ."[20]

تشمل المواصفة الدولية لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة على مجموعة من العناصر" البنود"، والذي يسمح بمنح إشهاد المطابقة بناء على تطبيق هذه العناصر من قبل المؤسسة. وتتمثل مكونات المواصفة ISO 45001 :2018 في كل من سياق المنظمة،القيادة ومشاركة العمال ، التخطيط ، الدعم (الفرع الأول)، و العمليات ، تقييم الأداء، التحسين (الفرع الثاني)

الفرع الأول: **سياق المنظمة، القيادة ومشاركة العمال ، التخطيط ، الدعم**

يشكل سياق المنظمة (البند الرابع) ،أما القيادة ومشاركة العمال (البند الخامس)، والتخطيط (البند السادس)، أما الدعم (البند السابع).

البند الرابع: سياق المنظمة

" في هذا البند يجب فهم تحديات الصحة والسلامة المهنية داخل المنظمة ، والمخاطر الكامنة في النشاط أو مجال عمل المنظمة ، وتحديد البيئة الداخلية والخارجية لتحديد القضايا ذات العلاقة ،

---

[19] مشان عبد الكريم ، مرجع سابق ، ص 85.

[20] علي سعد علوان الموسوي، مرجع سابق، ص 55.

وتحديد متطلبات وتوقعات الأطراف المعنية"[21]، فيشمل هذا البند على فهم المؤسسة وسياقها ، حيث تحدد المؤسسة الرهانات الخارجية والداخلية التي لها علاقة بغرضها والتي تؤثر على قدرتها على تخفيف النتائج المرجوة من نظام إدارة الصحة والسلامة.فهم احتياجات وتطلعات العمال والأطراف المعنية الأخرى يستوجب على المؤسسة تحديد مايلي:

أ- الأطراف المعنية الأخرى ذات الصلة بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية .

ب- الاحتياجات والتوقعات ذات الصلة ، أي المتطلبات والأطراف المعنية الأخرى.

ج- أي من هذه الاحتياجات والتوقعات ، أو ما يمكن أن تصبح المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى [22].

تشمل الرهانات الخارجية:

-المحيط الثقافي والاجتماعي والسياسي والقانوني والمالي والتكنولوجي والاقتصادي والبيئي ، والمنافسة .

-ادخال التكنولوجيا الحديثة ، تبني تشريعات جديدة مع بروز مهن جديدة.

- معارف جديدة حول المنتوجات وتأثيرها على الصحة والسلامة.

وتتمثل الرهانات الداخلية في:

- الحوكمة ، الهيكلة التنظيمية والأدوار والمسؤوليات .

- المعارف والكفاءات (الرأسمال ، والموارد البشرية)، ادخال منتوجات جديدة ، خدمات ، أدوات وتجهيزات .

- علاقات مع العمال .

-ثقافة المؤسسة .

- القواعد والخطوط الرئيسية والنماذج المتبناة من قبل المؤسسة .

---

[21] علي سعد علوان الموسوي، مرجع سابق ، ص58.

[22] العياشي زرزار،حمزة بن وريدة، مرجع سابق، ص 42.

- الحاجات والتطلعات المناسبة للعمال والأطراف الأخرى كالسلطات المحلية والجهوية والوطنية والدولية ، موردين ومتدخلين خارجين ممثلوا العمال المساهمين ، الزوار، الزبائن ، طب العمل والأمن في العمل.

يقتضي فهم المنظمة وسياقها وفهم احتياجات وتوقعات الأطراف المعنية في البند 4.1 فهم تحديات الصحة والسلامة المهنية داخلها، والمخاطر الكامنة فيها، بالإضافة إلى تحديد البيئة الداخلية والخارجية لمعرفة العوامل التي يمكن أن تؤثر على نجاح وفاعلية نظام إدارة السلامة والصحة المهنية.

البند الخامس:القيادة ومشاركة العمال

"تدخل في هذا البند رسم السياسة والأدوار التنظيمية وتحديد المسؤوليات والصلاحيات ، وإثبات قدرة الإدارة العليا على القيادة والالتزام والمساءلة"[23]،ويجب على الإدارة العليا إظهار القيادة والالتزام فيها يتعلق بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وهذا يكون من خلال :

أ: تحمل المسؤولية والمسائلة العامة عن الوقاية من إصابات العمل والأمراض المرتبطة به.

ب: ضمان أن سياسة الصحة والسلامة المهنية تتوافق مع التوجه الاستراتيجي للمنظمة.

ج: ضمان توفر الموارد اللازمة لإنشاء نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية .

د: ضمان وتعزيز التحسين المستمر[24].

يجب على الإدارة العليا وضع و تنفيذ والحفاظ على سياسة السلامة والصحة المهنية وهذا من خلال الالتزام بتوفير ظروف عمل آمنة وصحية ،والوفاء بالمتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى بالإضافة على النشر الواسع لسياسة السلامة وتكون متاحة لجميع الأطراف وفي شكل معلومات موثقة [25].

---

[23] علي سعد علوان الموسوي، مرجع سابق، ص 58.

[24] العياشي زرزار،حمزة بن وريدة، مرجع سابق، ص 43.

[25] المرجع نفسه، ص 43.

يجب على الإدارة العليا التأكد من أن المسؤوليات ذات الصلة بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية يتم تعيينها وإبلاغها على جميع المستويات داخل المنظمة[26]،ويتم تحديد الأدوار التنظيمية والمسؤوليات وفقا للبند الفرعي 3.5.

تفرض المواصفة الدولية على إدارة الهيئة تشجيع التشاور ومشاركة العمال وممثليهم ، لأنهم فاعلين أساسين في إدارة السلامة والصحة في العمل، ويتضمن التشاور الاتصال المزدوج – الحوار والتبادلات– والذي يفترض التوصيل السريع للمعلومات إلى العمال وممثليهم التي يطلبونها قبل أن تصدر الهيئة قرارها، ويرتكز نظام إدارة الصحة والسلامة في العمل على مشاركة العمال ، حيث تسمح بمساهمتهم في أخذ القرار المتعلق بنجاعة السلامة والصحة في العمل، وإعطاء رأيهم حول التغيرات المقترحة، ويجب على الهيئة تشجيع العمال على كل المستويات و الإبلاغ على الوضعيات الخطيرة، كما يجب على العمال إعلان واقتراح تحسين المجالات دون الخوف من التدابير التأديبية أو الجزاءات وفقا البند الفرعي4.5 .

وجب على المنظمة وضع و تنفيذ عمليات للتشاور ومشاركة العمال في جميع المستويات.يجب على الإدارة أن تتحمل المسؤولية ، والالتزام بالتوقع الوقاية من الإصابات والأمراض المرتبطة بالعمل ووضع تدابير في مكان العمل آمنة وصحية.

–التأكد من أن سياسة والأهداف المشتركة تتم عن طريق نظام إدارة السلامة والصحة المهنية وهي متطابقة مع التوجه الاستراتيجي للمؤسسة.

– التحقق من أن المقتضيات المرتبطة بنظام إدارة السلامة الصحية هي مدرجة في سيرورة المهن للمؤسسة .

– توجيه ودعم الأشخاص للمساهمة في فعلية وفاعلية نظام إدارة الصحة و السلامة المهنية .

– ضمان وترقية التحسين المستمر.

تتجه سياسة السلامة والصحة في العمل إلى:

- إزالة الأخطار وإنقاص المخاطر للسلامة والصحة المهنية .

[26] العياشي زرزار،حمزة بن وريدة، مرجع سابق ، ص 43.

- من أجل تحسين المستمر لنظام إدارة السلامة والصحة المهنية .
- استشارة ومشاركة العمال.

ويجب أن تكون سياسة السلامة والصحة في العمل:

- أن تقدم في شكل معلومة موثقة .
- تواصل داخل المؤسسة.

تعد مشاركة العمال عامل لإنجاح نظام إدارة السلامة والصحة المهنية.

- يجب على الإدارة تشجيع مشاركة نظام إدارة السلامة والصحة المهنية للعمال، المؤطرين وغير المؤطرين وكذا ممثلي العمال.

البند السادس- التخطيط

" يهتم هذا البند بمراعاة المخاطر والفرص سواء بالمنظمة أو بالأطراف المعنية وتحديد كيفية التعامل مع هذه المخاطر،فيجب على المنظمة أن تنظر في المشاركة الفعالة للعاملين في عملية التخطيط على المنظمة تقييم المخاطر وتحديد الفرص ذات الصلة بالنتائج المرجوة من نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية المرتبطة بالتغييرات في المنظمة أو عملياتها في حالة التغييرات المخطط لها دائمة أو مؤقتة"[27] ويشمل على عدة بنود فرعية تتعلق بإجراءات معالجة المخاطر والفرص (البند الفرعي1.6)، وأهداف الصحة والسلامة المهنية والتخطيط(البند الفرعي 2.6).

البند الفرعي1.6 إجراءات معالجة المخاطر والفرص

عند التخطيط لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية يجب على المنظمة أن تنظر في القضايا المشار إليها في سياق المنظمة ، المتطلبات ونطاق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.

البند الفرعي 2.6 أهداف الصحة والسلامة المهنية والتخطيط

لتحقيقها يجب على المنظمة وضع أهداف لنظام الصحة والسلامة المهنية في الوظائف والمستويات ذات الصلة للحفاظ على النظام وتحسينه ، ويجب أن تكون الأهداف متسقة مع سياسة الصحة والسلامة المهنية وتكون قابلة للقياس بغرض تقييم الأداء.

---

[27] علي سعد علوان الموسوي، مرجع سابق، ص 58.

البند7: الدعم

" يجب أن تحدد المنظمة توفر الموارد اللازمة لإنشاء نظام إدارة الصحة والسلامة وتحسينه وصيانته والتحسين المستمر له والأخذ في الاعتبار جميع ما يتعلق بالموارد ، والكفاءة والتوعية والاتصال والمعلومات الموثقة"[28]،و يتضمن الدعم عدة عناصر منها الموارد،حيث تحدد المنظمة وتوفر الموارد اللازمة لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وتحسينه وصيانته (البند الفرعي 1.7)، و كفاءات العمال وأهليتهم في تحديد المخاطر (البند الفرعي 2.7)، الوعي يجب أن يكون للعمال وعي بسياسة الصحة والسلامة المهنية والأهداف ومدى مساهمتها في فعالية نظام الصحة والسلامة المهنية (البند الفرعي3.7)، الاتصال : تضع المنظمة وتنفذ العمليات اللازمة للاتصالات الداخلية والخارجية ذات الصلة بنظام الصحة والسلامة المهنية مثل: على ما ستواصل، ومتى يتم التواصل ومع من سنتواصل(البند الفرعي 4.7)، معلومات موثقة يجب أن يشمل نظام الصحة والسلامة المهنية على معلومات موثقة تحددها المنظمة وتقوم بتحديثها والتحكم فيها.[29](البند الفرعي 5.7).

الفرع الثاني: العمليات ، تقييم الأداء، التحسين

يشمل العمليات (البند 8) و تقييم الأداء (البند 9)، والتحسين (البند 10).

البند 8 العمليات

" تعد العمليات من البنود المهمة التي أصبحت أكثر تحديدا ووضوحا ، ويشمل التخطيط والتحكم في التشغيل وإدارة التغيير والمصادر الخارجية والمشتريات والاستعداد لحالات الطوارئ والاستجابة لها "[30]، فيجب على المنظمة أن تخطط وتنفذ وتحكم وتحافظ على العمليات اللازمة للوفاء بمتطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وتشمل مايلي:

القضاء على المخاطر والحد من مخاطر السلامة والصحة المهنية :يجب على المنظمة أن تضع وتنفذ وتحافظ على العملية للتخلص من الأخطار وفقا للبند الفرعي 8-2.

---

[28] علي سعد علوان الموسوي، مرجع سابق، ص 58.

[29] العياشي زرزار ،حمزة بن وريدة، مرجع سابق، ص 44.

[30] علي سعد علوان الموسوي، مرجع سابق، ص 59.

إدارة التغيير: تضع المنظمة عمليات لتنفيذ ومراقبة التغيرات المؤقتة والدائمة المخطط لها، والتي تؤثر على أداء السلامة والصحة المهنية[31]. وفقا للبند الفرعي 3.8.

المشتريات : يجب أن تضع المنظمة وتنفذ عمليات للتحكم في شراء المنتجات والخدمات من أجل مطابقتها لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الخاص بها.وفقا للبند الفرعي 4.8.

التأهب للطوارئ والاستجابة لها: تضع المنظمة وتنفذ العمليات اللازمة لحالات الطوارئ المحتملة والاستجابة لها. وفقا للبند الفرعي 5.8.

البند 9: تقييم الأداء

" ويتضمن بند تقييم الأداء عمليات الرصد والتحليل والتقييم وتقييم الامتثال والتدقيق الداخلي والخارجي ومراجعة الإدارة ، ولذا يجب على المنظمة إنشاء وتنفيذ والحفاظ على عملية الرصد والقياس والتقييم "[32] ، ويشمل تقييم الأداء مايلي:

الرصد والقياس والتحليل وتقييم الأداء :يجب على المنظمة أن تضع وتنفذ وتحافظ على عمليات للرصد والقياس مثل تحديد ما يجب مراقبته وقياسه.وفقا للبند الفرعي 1.9.

التدقيق الداخلي: يجب على المنظمة إجراء عمليات تدقيق داخلية في فترات زمنية مخطط لها لتقديم معلومات حول ما إذا كان نظام الصحة والسلامة المهنية يتوافق مع متطلبات المنظمة.وفقا للبند الفرعي 2.9.

مراجعة الإدارة : تراجع الإدارة العليا نظام الصحة والسلامة المهنية على فترات زمنية محددة لضمان استمرار ملائمته وكفائته وفعاليته. وفقا للبند الفرعي3.9.

البند 10: التحسين

" ويشمل بند التحسين الحوادث والإجراءات التصحيحية لحالات عدم المطابقة وعملية أهداف التحسين المستمر على المنظمة أن تخطط وتنشئ وتنفذ وتحافظ على عملية التحسين المستمر،

---

[31] العياشي زرزار،حمزة بن وريدة، مرجع سابق، ص 44.

[32] علي سعد علوان الموسوي، مرجع سابق، ص 59.

آخذة في الاعتبار مخرجات الأنشطة الموصوفة في هذه المواصفة الدولية ، وأن تنقل المنظمة نتائج التحسين المستمر إلى العاملين المعنيين ، وممثليهم ، وأن تحتفظ المنظمة بالمعلومات الموثقة كدليل على نتائج التحسين المستمر[33]، "يجب على المنظمة تحديد فرص التحسين وتنفيذ الإجراءات اللازمة لتحقيق النتائج المرجوة من نظام إدارة الصحة والسلامة الخاص بها"[34] .

يجب على المؤسسة تزويد العمال والأشخاص المعنية الأخرى بالمعلومات الموثقة .كما يجب على المؤسسة أن تستمر في التحسين المناسب والملائم ، وذلك بتحسين فعالية في السلامة والصحة في العمل. ترقية ثقافة مدعمة لنظام إدارة السلامة والصحة المهنية.

المبحث الثاني: الآثار المترتبة عن تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

ينتج عن تطبيق المؤسسة لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO 45001 :2018 آثار على العمال (المطلب الأول) ، والمؤسسة (المطلب الثاني) .

المطلب **الأول : أثر تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO 45001 :2018 على العمال**

تهدف المواصفة ISO 45001 :2018 إلى ضمان الوصول إلى تحقيق بيئة عمل آمنة ترتقي بمكانة العامل الاجتماعية والصحية من خلال حماية العمال وتجنيبهم كل خطر يحدق بهم في أماكن العمل (الفرع الأول)، كما أن تحسيس العامل وتوعيته بالسلامة والصحة المهنية داخل وخارج أماكن العمل هو جزء من ثقافة السلامة والصحة في العمل (الفرع الثاني).

الفرع الأول: حماية العمال في أماكن العمل

تعتبر المواصفة الدولية الجديدة ISO 45001 :2018 كإطار مرجعي لتحسين سلامة العمال و الإنقاص من الأخطار في بيئة العمل ، وإنشاء ظروف عمل وآمنة، ويساهم تبني نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في تقوية وتوطيد علاقة الثقة المتبادلة بين العامل والمؤسسة التي ينتمي إليها.

---

[33] علي سعد علوان الموسوي، مرجع سابق، ص 59.

[34] العياشي زرزار،حمزة بن وريدة، مرجع سابق، ص 44.

تفرض المواصفة ISO 45001 :2018 على تقوية مشاركة العمال في آخذ القرار الذي يؤثر على سلامتهم وصحتهم ، كما يكون لاستشارة العمال أثر في وضع أنشطة فعالة كما هو الحال في اختيار الأجهزة والمعدات للحماية الفردية .

تقوم المنظمة بإزالة أو إنقاص الحد الأدنى من الأخطار المرتبطة بالسلامة والصحة في العمل وذلك بأخذ تدابير وقائية خاصة بها . فوضع نظام إدارة السلامة والصحة في العمل بصفة مستمرة يترجم إرادة المنظمة للوقاية من الحوادث ، ويقوي تعهدها للتحسين النجاعة المرتبطة بالصحة والسلامة في العمل بصفة استباقية [35]

تتحقق سلامة العمال من خلال كيفية استخدام الآلات داخل المنظمة سواء تعلق الأمر بالسلامة الجسدية أو العقلية، وتسمح المواصفة ISO 45001 :2018 بإدارة المخاطر للسلامة والصحة للأفراد في المؤسسة من بينها الأخطار المرتبطة بعملية التشغيل واستعمال الآلات . وتحسن المواصفة ISO 45001 :2018 تحفيز العمال حول السلامة الجسدية والعقلية ، فهي تسمح بالمحافظة على العمال من خلال رفع معنوياتهم.

.الفرع الثاني: ثقافة الصحة والسلامة في العمل

إن قلة وعي العمال في مجال السلامة والصحة في العمل غالبا ما يساهم في تفاقم المشاكل داخل مكان العمل،و تشكل المواصفة ISO 45001 :2018 مرجعا رئيسيا لممارسة ثقافة الصحة والسلامة في العمل أمام المخاطر المهنية التي تهدد سلامة وصحة العامل" ثقافة الصحة والسلامة المهنية هي ثقافة احترام حق توفير بيئة عمل صحية وآمنة بمساهمة الفاعلين في هذا المجال وهم الحكومة وأصحاب العمل والعاملين، في ظل منظومة تتحدد من خلالها الحقوق والمسؤوليات والواجبات،وإعطاء مبدأ الوقاية الأولوية القصوى"[36]، حيث يؤدي تطبيق المواصفة ISO 45001 :2018 على المؤسسة في زيادة وعي العمال بخلق ثقافة الصحة والسلامة فيما بينهم من خلال تشجيعهم ووضع الثقة فيهم في

[35] Système de Qualité et de Management (SQS), op.cit.,p.02 .

[36] فتيحة بوحرود ، سعاد قورين ، ثقافة الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات من منظور المواصفة ISO 45001 : دراسة حالة المستشفى الجامعي سعادنة عبد النور بسطيف، مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال ، المجلد06، العدد 03، جانفي 2020، ص 311.

المحافظة على صحتهم وسلامتهم ، بالإضافة إلى التشاور معهم في اتخاذ أي قرار استراتيجي يتعلق بمصالحهم مما يعزز الثقة بين العمال والمنظمة وتكريس الشفافية في تسيير المنظمة.

" المعيار يعزز مشاركة العاملين عند تحديد المخاطر ، والقضاء أو التقليل منها عن طريق تطبيق الرقابة المتكاملة مع سيرورة أعمال أخرى. هذا النهج يمكن أن يحسن ثقافة السلامة والتقليل من المخاطر وترسيخ أفضل الممارسات التي تؤدي إلى زيادة الإنتاجية"[37]. وتشكل ثقافة الصحة والسلامة المهنية استثمار طويل الأمد يسعى إلى تقليل المخاطر المهنية ، وتحسين سلوك العمال داخل المؤسسة.

المطلب الثاني: تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية 2018: ISO 45001 على المؤسسة

لا تقتصر المواصفة 2018: ISO 45001 على السلامة في العمل بل تشمل ترقية الصحة الشاملة والرفاهية ، وجودة الحياة في العمل ، وتؤثر المواصفة على المؤسسة(الفرع الأول)، وعلى الاقتصاد الوطني (الفرع الثاني).

الفرع الأول:المؤسسة

تلجأ المؤسسة باعتبارها جزء من المنظمة، إلى تطبيق نظام إدارة السلامة والصحة المهنية ISO 2018: 45001 كجزء من إستراتيجية إدارة المخاطر المهنية بهدف حماية العمال من الأخطار المهنية التي قد تعترضهم أثناء أدائهم لعملهم. "تؤدي الحوادث والإصابات المهنية في بيئة العمل إلى انخفاض إنتاجية المنظمة، وارتفاع تكاليف التشغيل المباشرة وغير المباشرة والتي تعد عبئا ماليا إهلاكا لعناصر الإنتاج ، فضلا عن تدني مستوى نوعية المنتج".[38] وتسمح المواصفة ISO 45001 للمنظمة بوضع نظام إدارة الصحة والسلامة في العمل التي تساعدها على تسيير الأخطار في مجال الصحة والسلامة في العمل ، وتحسين فعاليتهم في هذا المجال وذلك بإنشاء ووضع سياسات وأهداف فعالة .ويؤدي التقليل من الإصابات والأمراض المهنية داخل مكان العمل إلى الزيادة في الإنتاجية وتقوية

---

[37] فتيحة بوحرود ، سعاد قورين ،مرجع سابق، ص 318.

[38] حسين نورالدين عزت ، أثر تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO45001 ونظام منع الأخطاء POKA YOKE على أبعاد جودة حياة العمل دراسة تطبيقية على مجموعة شركات الكرونجي للمشروبات والعصائر ، مجلة الريادة للمال والأعمال ، المجلد الثاني، العدد اصدار خاص ، آب ، 2021، ص 159.

فعالية المؤسسة. وتسمح المواصفة ISO 45001 :2018 بالكشف والوقاية من المخاطر المهنية اتجاه المؤسسة بصفة استباقية.

وتسمح هذه المواصفة الدولية للمؤسسات بالتحكم في الأخطار المرتبطة بالسلامة والصحة في العمل وتحسين نجاعتها للوقاية من الإصابات والأمراض. فتبني نظام إدارة السلامة والصحة في العمل يكون قرار استراتيجي الذي تستعمله المنظمة لدعم مبادراتها في التنمية المستدامة وذلك بضمان بيئة عمل أفضل وآمنة وملائمة للعمال والغير، وبالموازاة تكون المؤسسة بمقدورها رفع مردوديتها.[39]

كما يؤدي تبني نظام إدارة السلامة والصحة المهنية ISO 45001 :2018 على المؤسسة إلى تحسين صورة وسمعة المؤسسة "المنظمة" اتجاه الزبائن والمنافسين ، وإلى جذب زبائن جدد، ويساهم نظام إدارة السلامة والصحة في العمل إلى الزيادة في الإنتاجية بسبب توفير بيئة عمل آمنة التي ينتج عنها شعور العمال بالراحة ، ورضاهم عن العمل بروح معنوية مرتفعة .

أيضا توفير الحماية للعمال من مخاطر بيئة العمل باختلاف أنواعها من أمراض وحوادث مهنية أمر يؤدي لا محال إلى الحد من تكاليف التأمين وجبر الأضرار أو حتى بتعويض أولئك العمال الذين قد يتوقفون عن منصبهم بسبب إصابة أو مرض ما ناتج عن خطورة بيئة العمل وعليه نكون أمام ادخار مادي، وإذا كان العكس أي غياب نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية فسيؤدي ذلك إلى انخفاض إنتاجية المؤسسة. يساعد تطبيق ISO 45001 : 2018 على تخفيض أقساط التأمين ، لأن قيام المنظمة بالإدارة الجيدة وحماية عمالها يؤدي إلى إنقاص من أقساط التأمين ،كما يشكل الدليل على أن المؤسسة اتخذت كل التدابير من أجل ضمان سلامة عمالها. يؤدي الإنقاص من حوادث العمل إلى الزيادة في الإنتاجية على المدى الطويل ، وهذه الزيادة في الإنتاجية وسلامة العمال يمكن أن يكون لها تأثير ايجابي.

الفرع الثاني: الاقتصاد الوطني

" يؤدي انخفاض الإنتاج في المنظمات إلى زيادة الوقت الضائع وزيادة تعويضات الحوادث والأمراض، وفقدان اليد العاملة الماهرة ، وهذه العوامل تؤدي بمجملها إلى انخفاض الناتج الوطني

[39]Système de Qualité et de Management (SQS), op.cit.,p.02

وبالتالي على الاقتصاد الوطني"[40]، إن التطبيق الصحيح للمواصفة ISO 45001 : 2018 يؤدي إلى التوافق العالمي بين مختلف المؤسسات الاقتصادية في مختلف دول العالم وخلق علاقات متميزة فيما بينها، كما تهدف هذه المواصفة إلى تحقيق نظام إداري متكامل يشمل جودة منتوج المؤسسة.

يساهم وضع نظام إدارة السلامة والصحة في العمل"ISO 45001 : 2018 " في التسهيل والتحسين المستمر لظروف العمل التي تحسن صورة المؤسسة لدى الجمهور والعملاء، أي إعطاء نظرة إيجابية للمؤسسة من قبل الجمهور والعمال والزبائن.

الخاتمة

يمكن القول أن نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية أصبح ضرورة حتمية للأخذ بها به من قبل أي مؤسسة، وتبني هذا النظام يقتضي مراعاة كل عناصره من سياق العمل، والقيادة ومشاركة العمال، والتخطيط،و الدعم ،و العملية، وتقييم الأداء ، والتحسين والتي تهدف كلها إلى خلق بيئة عمل آمنة تضمن حماية للعامل وللمؤسسة ،إن وجود نظام لإدارة الصحة والسلامة المهنية" : ISO 45001 2018 في المنظمة سيساعد على حماية العمال والأصول المهمة في العمل وبالتالي سيقود العمل نحو النجاح والازدهار .

النتائج

- تهدف المواصفة"ISO 45001 : 2018 لإدارة الصحة والسلامة في العمل إلى الحد من المخاطر المهنية وضمان سلامة ورفاهية كل من يشارك في أنشطة المنظمة .
- هو المعيار الجديد الذي يركز على إدارة مخاطر بيئة العمل التي تبدأ بتحديد المخاطر وفق نطاق وطبيعة وتوقيت الخطر، وبما يضمن أن تكون عملية تحديد المخاطر استباقية بدلا من أن تكون ردة فعل بعد وقوع الضرر أو الأذى الذي قد يهدد بيئة العمل أو العاملين فيها.
- صالح لجميع المنظمات أيا كان حجمها ونشاطها .
- يخلق بيئة عمل صحية وآمنة تمنع إلحاق الأضرار بحياة وصحة وسلامة العاملين وبما يضمن الانسجام مع قواعد إدارة واستمرارية العمل.
- يوفر إطار لإدارة المخاطر والسلامة والصحة المهنية.
-

[40] حسين نورالدين عزت ، مرجع سابق، ص 159.

التوصيات

- تعميم استخدام نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO 45001 : 2018، لأنه سيخلق فرصا لإدارة المخاطر بشكل أكثر فعالية .
- توحيد نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية لجميع الشركات على اختلاف أحجامها على المستوى العالمي.
- التعريف بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية لدى العمال داخل المنظمة ، وتنظيم أيام دراسية وتحسيسية حول فعاليته والأهداف المرجوة من تبنيه.

Mahammed Nasr-Eddine Koriche

Professeur à la Faculté des Sciences Politiques, Université D'Alger 3

Consultant en Droit du travail à l'Institut National du Travail

Prévention des risques professionnels : les limites à la responsabilité de l'employeur et à l'efficacité de la répression pénale

En matière de sécurité et de santé au travail, la question de la responsabilité est primordiale dans la recherche d'une prévention efficace.

Dans toute législation du travail, le dirigeant de l'entreprise est le principal acteur d'une organisation du travail respectueuse des normes de sécurité au travail, mais sans être pour autant le seul responsable des comportements répréhensibles, quels qu'en soit les auteurs. Il y aurait donc à la fois une responsabilité de principe et une responsabilité comportementale.

Pour garantir l'application des normes de sécurité et de santé au travail, le volet pénal occupe une place importante dans la plupart des législations dans le monde, sans que l'efficacité de cette approche soit établie. Il n'est pas sûr, en effet, que la prévention puisse être garantie par la seule menace de la répression pénale.

Nous proposons d'examiner dans cette contribution trois questions : les limites à l'identification du responsable (I), les limites de la répression pénale (II) ce qui devrait conduire à réfléchir à la révision et au développement du droit en vigueur depuis une trentaine d'années (III).

I – Les limites à l'identification du responsable

La législation algérienne du travail reprend l'un des principes du droit pénal général qui est celui de la *responsabilité du fait personnel*[1]. En effet, selon les prescriptions de l'article 35 de la loi de 1988 relative à

[1] Code pénal, Art. 41. (Modifié) – « Sont considérés comme auteurs tous ceux qui, personnellement, ont pris une part directe à l'exécution de l'infraction, et tous ceux qui ont provoqué à l'action par dons, promesses, menaces, abus d'autorité et de pouvoir, machinations ou artifices coupables. »

l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail[2], les auteurs des manquements aux obligations dans ces matières sont passibles *personnellement*, pour chaque infraction constatée, des peines qui y sont prévues.

La mise en cause de la responsabilité du fait personnel suppose que le texte d'incrimination facilite l'identification du responsable devant répondre de l'infraction. Or, à ce titre les dispositions de la loi de 1988, précitée, se répartissent en deux catégories : celles qui identifient les responsables et celles qui, au contraire, sont ouvertes à des applications larges, pour ne rien préciser sur les auteurs des comportements incriminés. Alors, la portée personnelle de l'incrimination, et donc de la responsabilité, est très vaste. Avec cette approche dite « ouverte », la responsabilité est étiolée. Il en résulte soit que le dirigeant d'entreprise est tenu pour seul responsable (éventuellement par défaut), soit partage la responsabilité avec d'autres, soit la responsabilité pèsera entièrement sur ses collaborateurs ou ses subordonnés.

Au titre de la première catégorie de prescriptions, celles qui permettent d'identifier les responsables, on peut mentionner l'article 36 de la loi précitée qui désigne comme responsable *le gestionnaire*. Le terme " *gestionnaire "* ne désigne pas ici exclusivement le chef d'entreprise ; il devrait être entendu au sens que lui donnait la loi de 1978 relative au Statut général du travailleur. L'article 30 de cette loi définissait, en effet, le *gestionnaire* comme étant la personne qui exerce un pouvoir hiérarchique et qui, à ce titre, est « *responsable de la bonne exécution, par tout autre travailleur agissant sous son autorité, des tâches devant être accomplies sur ses instructions ou suivant les procédures ordinaires de répartition du travail au sein du collectif* ». Mais, la loi de 1978 est abrogée en 1990 ; faut-il compléter la loi précitée de 1988 pour y introduire cette définition du gestionnaire ?

De même qu'on peut mentionner, au titre de cette première catégorie, l'article 10 de la loi précitée 1988 qui désigne comme responsables les fabricants et importateurs de substances, préparation ou produits dangereux.

[2] Loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 relative à l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail

Au titre de la deuxième catégorie de prescription, celle où la responsabilité est dispersée, on peut mentionner tous les articles nombreux qui visent soit « l'organisme employeur », soit « les contrevenants ». Dans ces conditions, il est difficile de déterminer avec exactitude quelle personne est responsable. La qualité de salarié ne soulève pas de problème majeur, par contre celle d'employeur (et encore plus celle d'organisme employeur) est moins sûre.

L'emploi de la notion d' « organisme employeur », au lieu de la notion d' « employeur », est inopérant. Elle désignerait une entreprise ou une institution administrative dotée de la personnalité morale ; or, en l'état actuel de la législation, une personne morale ne peut être tenue pour responsable de la commission d'infraction à la législation du travail[3]. En particulier, cette notion ne permet pas de faire cas de la responsabilité de l'employeur, lorsqu'il s'agit d'une personne physique et non pas d'un organisme.

D'ailleurs, la question de la responsabilité pénale de la personne morale mérite d'être posée, notamment pour les entreprises organisées en sociétés soumises à des formes collégiales de direction. Quelle est l'étendue du pouvoir de chaque membre d'un directoire, d'un PDG, d'un dirigeant de société de capitaux assistant du directeur général ? La détermination de l'employeur responsable est également incertaine en raison de l'organisation de plus en plus complexe de l'entreprise (ex, sous-traitant faisant intervenir ses propres salariés dans une entreprise).

La loi de 1988 précitée, promulguée sous le régime du droit de *l'entreprise socialiste* (1971) et du statut général du travailleur (1978) devrait être révisée pour tenir compte du droit des sociétés et du Droit pénal tel qu'ils ont évolué depuis l'adoption de la Constitution de 1989.

Quant à la notion de « contrevenants », elle est très large. Il en résulte que tous les acteurs de l'entreprise sont potentiellement responsables, en fonction de leurs défaillances personnelles. Il pourrait donc s'agir aussi bien d'un membre du personnel qui a un pouvoir hiérarchique, que d'un

[3] Code pénal, Art. 51 bis. (Nouveau) – « La personne morale, à l'exclusion de l'Etat, des collectivités locales et des personnes morales de droit public, est responsable pénalement, lorsque la loi le prévoit, des infractions commises, pour son compte, par ses organes ou représentants légaux. La responsabilité pénale de la personne morale n'exclut pas celle de la personne physique auteur ou complice des mêmes faits. »

simple travailleur, ou du médecin du travail lui-même qui manquerait à des obligations inhérentes à sa mission. Il s'agit donc de la responsabilité de ceux qui ont personnellement réalisé l'infraction ou pris une part personnelle à sa réalisation.

Si en droit, il ne peut pas être affirmé que le salarié n'encourt aucune responsabilité pénale, en réalité cette responsabilité ne lui est jamais imputée. Dès lors que les entreprises connaissent une organisation hiérarchisée, l'imputation des infractions commises en leur sein dépend de cette organisation. Si en principe nul n'est responsable qu'à cause de son fait personnel, y compris donc le salarié, la responsabilité pénale peut cependant naître du fait d'autrui dans des cas exceptionnels où certaines obligations légales imposent d'exercer une action directe sur les faits d'un subordonné (préposé) ; c'est dire que la responsabilité pénale peut ne pas être celle de l'auteur des faits et remonte au supérieur hiérarchique.

Mais, pour que le responsable soit identifié, encore faut-il que toute infraction soit définie en termes clairs et précis. Or, le droit pénal en matière de sécurité et de santé au travail comprend des infractions ouvertes qui se prêtent à des interprétations très largement comprises. La précision dans la définition des infractions est d'autant plus nécessaire qu'il s'agit de privilégier la prévention par la définition d'infractions formelles et non pas matérielles. Il y a ici une grande différence entre droit pénal général et droit pénal particulier à la sécurité au travail. En effet, en droit pénal général l'infraction est matérielle : la violation d'une norme de sécurité ne peut être poursuivie que s'il en résulte un accident du travail avec des blessures effectives subies par des salariés. Alors qu'en droit du travail, l'infraction est formelle : la violation en soi des règles d'hygiène et de sécurité conduit à la mise en cause du responsable de cette violation. Avec cette approche qui tend à la prévention, on est responsable d'un comportement et non pas d'un résultat.

Mais la poursuite des infractions formelles du droit pénal du travail ne serait effective que s'il existe un corps d'inspection performant et des sanctions efficaces qui ne se réduisent pas à la répression pénale.

II – Les limites à l'efficacité de la répression pénale

La question mérite d'être posée quant à l'efficacité de la primauté accordée à la responsabilité pénale pour garantir le respect des normes

relatives à la prévention des risques professionnels. Une autre approche serait possible. Elle consisterait à distinguer d'une part, la répression des atteintes à l'intégrité de la personne humaine et, d'autre part, la sanction réprimant l'insuffisance de prévention.

Dans le cas où il y a une infraction matérielle, ayant porté atteinte à l'intégrité physique d'une personne sur le lieu de travail, les poursuites et les sanctions doivent être mises en œuvre selon les techniques du droit pénal général. Mais, dans le cas où le non respect de la réglementation technique n'a pas eu pour conséquence le résultat redouté, des sanctions administratives – et non pas pénales – pourraient s'avérer bien plus efficaces. Elles sont fréquentes dans de nombreux pays.

La pénalisation des textes d'hygiène et de sécurité au travail est importante, mais l'efficacité des poursuites pénales et des sanctions de cette nature est plus que relative lorsqu'il s'agit de garantir le respect des règles de prévention.

La pénalisation, comme mode exclusif pour assurer la fonction préventive d'une multitude de textes est en réalité une approche caractéristique du système français. Elle a fortement influencé le Droit algérien. Dans d'autres pays, si la fonction répressive relève du droit pénal, la fonction préventive relève d'autres sanctions, civiles et administratives.

S'agissant des sanctions civiles, les textes dans certains pays, font peser sur l'employeur une réparation forfaitaire et, le cas échéant, une indemnisation complémentaire pour faute inexcusable. Dans le rapport général « *Risques professionnels : protection sociale et responsabilité de l'entreprise* », présenté au Congrès mondial de droit du travail et de la sécurité sociale (Paris, 5 au 8 septembre 2006), il est signalé qu'on observe, aujourd'hui, que les régimes publics d'allocations maladies professionnelles et accidents du travail sont souvent remplacés, pour une période plus ou moins longue, par des obligations pesant sur l'employeur, pour l'inciter à mettre en œuvre les mesures de prévention. Dans certains pays (la Slovénie, par exemple), l'employeur doit verser une indemnité prélevée sur ses propres fonds, au travailleur absent au cours des 30 premiers jours ouvrés.

S'agissant des sanctions administratives, dans de nombreux pays, des amendes administratives sont prévues et sont directement appliquées par l'autorité administrative.

Il existe en réalité de part le monde, deux systèmes : un système unique de répression (soit pénale, soit administrative) et un système mixte où sont applicables les deux types de sanctions, soit alternativement, soit subsidiairement.

Le système unique de répression par la voie judiciaire est choisi en Europe par des pays comme le Danemark, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas et le Royaume-Uni. Les pays qui ont choisi uniquement la voie répressive administrative sont plus rares ; il en est ainsi du Pérou où le ministère du travail gère un fonds des amendes infligées par les autorités supérieures de l'inspection du travail.

Mais, en raison du constat de l'inefficacité du système de répression pénale (lenteur des procédures pénales, inertie du ministère public, faiblesse des sanctions), c'est un système mixte de répression par voie administrative qui est appliqué dans des pays comme l'Allemagne, l'Espagne, la Grèce, le Portugal et la Suède.

Mais au final, quelque soit le système de répression, il ne saurait à lui seul garantir les meilleurs résultats en matière de prévention. La question se pose alors de savoir quel droit faut-il développer aux fins de renforcer la prévention ?

III - Quel droit faut-il développer aux fins de renforcer la prévention ?

Pour renforcer la prévention, il est absolument recommandé de réfléchir au développement du droit en vigueur depuis trois décennies déjà. Contrairement aux évolutions que l'on peut observer dans de nombreux pays, le droit algérien n'a connu aucun apport nouveau pour faire de chacun des travailleurs et surtout des agents d'inspection de véritables acteurs de la prévention.

Ainsi, en droit algérien, le pouvoir de l'inspecteur du travail, pour agir dans une situation de risque, est insignifiant. En cas de manquement aux règles relatives à l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail, les

prescriptions légales en la matière limitent son pouvoir à mettre en demeure l'employeur, à dresser un procès- verbal d'infraction et, dans la pire des situations, à saisir le Wali ou le P/APC[4]. Si la mise en demeure n'est pas immédiatement suivie d'effet, l'inspecteur du travail n'a aucun moyen juridique de remédier ou faire remédier, sans délai, à la situation dangereuse ; quant au procès-verbal d'infraction, il suivra un cours judiciaire incertain ; enfin, en cas de danger imminent, le risque pourrait se réaliser bien avant que les autorités administratives concernées n'aient été saisies ou n'aient eu le temps d'intervenir. Ainsi, la mission de l'inspection du travail est pensée plus dans une logique de répression que dans une logique de prévention.

Dans d'autres pays, on a assisté au développement d'un droit des procédures et des plans de prévention construits sur le fondement de deux piliers. Le premier pilier est individuel. Il consiste à reconnaître au travailleur un droit de retrait, sans encourir de poursuites disciplinaires, lorsque lui-même estime raisonnablement être en situation de danger, et ce conformément aux prescriptions de l'article 13 de la Convention n° 155 de l'OIT sur la santé et la sécurité des travailleurs. Le second pilier est administratif et comprend des mesures conformes à l'énoncé de l'article 13 de la Convention n° 81 de l'OIT sur l'Inspection du travail que l'Algérie a ratifié, mais dont elle n'applique que partiellement les mesures que l'inspecteur du travail devrait être autorisé à prendre. C'est ainsi que dans certains pays, le constat d'une situation dangereuse, en raison du non respect des obligations générales de prévention, donne lieu à une mise en demeure ; mais en cas de risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique du salarié, l'inspecteur du travail a le pouvoir de saisir le juge des référés, comme il pourrait lui être permis de prendre, lui-même toute mesure utile, y compris en décidant l'arrêt des travaux en cours ou la fermeture du chantier. Et c'est à l'employeur qui conteste la décision administrative de saisir le juge des référés. Ainsi, par exemple en Allemagne, en cas de risques graves et éminents, l'inspecteur du travail utilise l'injonction à effet immédiat en demandant l'arrêt du travail, assortie de la fermeture partielle ou totale de l'établissement. La particularité du système de ce pays est que l'inspection du travail peut

[4]**Loi 90 – 03 du 06 février 1990 relative à l'inspection du travail, articles 9, 10 et 11.**

ordonner l'exécution immédiate de l'injonction sous astreinte financière journalière.

Conclusion

Au plan juridique, il peut être recommandé :

- De réviser la législation de 1988 relative à l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail à l'effet de préciser les manquements essentiels aux règles de prévention, de clarifier la notion d'employeur et de faciliter l'identification des responsables ; ceci conformément à l'énoncé de l'article 6 de la Convention n° 155 de l'OIT sur la santé et la sécurité des travailleurs qui prescrit que soient précisées les responsabilités respectives, en matière de sécurité et de santé, des pouvoirs publics, des employeurs, des travailleurs et des autres personnes intéressées, en tenant compte du caractère complémentaire de ces responsabilités.

- De réfléchir à l'intérêt qu'il y aurait à distinguer d'une part, la poursuite des infractions matérielles et leurs sanctions et d'autre part, la poursuite des infractions formelles et leurs sanctions, selon un système de répression mixte qui combine voie judiciaire et voie administrative.

- De doter l'inspecteur du travail de véritables pouvoirs pour être un acteur efficace de la prévention.

- De reconnaître aux travailleurs individuellement des droits pour participer à leur propre protection.

جامعة الجزائر 1

كلية الحقوق

توصيات الملتقى الوطني الموسوم بـ السلامة والصحة في العمل واقع وتطلعات

1- ضرورة مراجعة المنظومة القانونية الخاصة بميدان النظافة و حفظ الصحة والأمن بأكملها، لعدم مواكبتها للتطور التكنولوجي الحاصل في العالم ، والمخاطر الناتجة عن استعمال الوسائل الحديثة في العمل.

2- جعل المواد المعاقبة على مخالفة شروط السلامة المهنية أكثر صرامة لردع المخالفين من خلال تعديل المادة 38 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، والرفع أكثر في قيمة الغرامات التي تضمنتها هذه المادة.

3- إلزام الهيئات المستخدمة بإعداد مخطط الوقاية الصحية والأمن في جميع أماكن عملها.

4- وضع آليات واضحة قانونية وتنظيمية فيما يتعلق بتعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية.

5- تنظيم لقاءات ومنتديات وأيام إعلامية حول السلامة المهنية، تجمع كل الهيئات والمصالح الفاعلة والناشطة في هذا المجال كمفتشية العمل ، مصالح الضمان الاجتماعي، هيئة الوقاية من الأخطار المهنية، المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية، المعهد الوطني للعمل،لجان ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، مصالح طب العمل ....للتحسيس بأهمية السلامة في الوسط المهني والوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

6- إدراج الصحة والسلامة المهنية في البرامج المدرسية والجامعية يسمح للطلاب بمعرفة أهمية الحفاظ على صحة العمال وسلامتهم ويشجعهم على التخصص في هذا المجال.

7- إجراء دراسات و أبحاث حول الصحة والسلامة المهنية التي تعتبر مهمة للغاية نتيجة سعيها وراء تأمين المعلومات العلمية والموثوق فيها للدول العربية.

8- التوعية الجيدة للعمال بأهمية احترام إجراءات السلامة المهنية، وضرورة الالتزام بها.

9- ضرورة إخضاع العمال للتدريب المستمر والدوري على أدوات وأجهزة العمل، ومعدات الوقاية.

10- تحليل الأخطار الكامنة والمتوقعة في بيئة العمل، والتي يمكن أن تتسبب في وقوع الحوادث مستقبلا.

11- تحسيس العمال بضرورة الاهتمام بسلامتهم وصحتهم المهنية عن طريق الحملات التوعوية وعقد الدورات التكوينية من طرف أصحاب العمل ، الشركات والجامعات.

12- وضع برامج التكوين ونشر الثقافة والوعي اللازم في مجال الصحة والسلامة المهنية.

13- تنظيم ملتقيات وندوات عالمية لجميع المهتمين بالمواصفة الدولية القياسية ايزو 45001 والراغبين في الحصول على المهارات اللازمة لكفاءة السلامة والصحة المهنية لتمكينهم من المعرفة والفهم الدقيق لسلسلة مواصفة الايزو 45001.

14- تكوين مفتشي العمل لمدة ثلاث سنوات حول السلامة والصحة في العمل.

15- ضرورة تعريف الخطأ الغير معذور والخطأ العمدي من قبل المشرع.

16- ضرورة أن يكون أعوان المراقبة في الوقاية معتمدين ومحلفين ومنحهم صلاحية تحرير المحاضر .

17- إعادة النظر في المدة القانونية للتصريح بالعامل .

18- اشتراط الفحص الطبي الأولي في ملف التشغيل.

19- فرض غرامة إدارية كجزاء إداري، قبل اللجوء إلى القضاء.

20- نشر ثقافة الوقاية الصحية والأمن.

21- تجميع قوانين العمل في مدونة قانونية واحدة لتسهيل الاطلاع عليها

22- وضع عقوبات مناسبة تتماشى وجسامة الضرر المترتب عن مخالفة قواعد الحماية الصحية والأمن في بيئة العمل.

23- زيادة الوعي العام بأهمية السلامة والصحة المهنية في المجالات الاجتماعية والاقتصادية وادماجها كعنصر ذي أولوية في الخطط الوطنية وخطط العمال .

24- اشراك جميع الشركاء وأصحاب المصلحة في إطلاق واستدامة آليات التحسين المستمر لأنظمة الصحة والسلامة المهنية الوطنية.

25- تبادل المعلومات بين منظمة العمل الدولية والمنظمات الحكومية الدولية والمنظمات غير الحكومية حول الحوادث الكبرى والخبرات المستفادة في الحوادث.

26- إعادة النظر في المادة 71 من قانون رقم 08-08 المتضمن المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، وذلك بتعريف شامل ودقيق للخطأ غير المعذور.

27- اعادة اللنظر في المادة 71 من قانون رقم 08/08 المتضمن المنازعات في مجال الضمان الإجتماعي وذلك بتعريف شامل ودقيق للخطأ غير المعذور.