

جامعة عبد الرحمان ميرة – بجاية
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون الخاص

عنوان المذكرة

الصحة والسلامة في العمل
في القانون الجزائري

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق
تخصص قانون خاص

تحت إشراف الأستاذة:
يعقوب زينة

من إعداد الطلبة:
بوكلال هاروت
بير لخضر

لجنة المناقشة:

الأستاذة: زاوي لوريا، أستاذة محاضرة "، كلية الحقوق، جامعة بجايةرئيسا.
الأستاذة: يعقوب زينة ، أستاذة محاضرة "، كلية الحقوق، جامعة بجاية.....مشرفا ومقررا.
الأستاذة: بن عبد الله صبرينة أستاذة محاضرة "، كلية الحقوق، جامعة بجاية.....ممتحنا.



كلمة شكر

عملا بقوله عليه الصلاة والسلام

" من لا يشكر الله لا يشكر الناس "

بعد شكر الله سبحانه وتعالى على حسن توفيقه لنا على انجاز هذه المذكرة
يشرفني أن أتقدم بخالص شكرنا وتقديرنا واحترامنا إلى الأستاذة المشرفة
"يعقوب زينة" لقبولها الإشراف على هذه المذكرة، ولنصائحها القيمة
كما نشكر أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم مناقشة وتقييم هذا العمل المتواضع.
وإلى جميع أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة بجاية عبد الرحمان ميرة.
كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد
لإتمام هذا العمل.



بسم الله الرحمن الرحيم
أهدي هذا العمل المتواضع إلى والديا
الكريمين اللذان سهرا على تربيتي وتعليمي
أطال الله في عمرهما وحفظهما لي.
إلى إخوتي عرفانا لهم بجميل صبرهما وكبير عونهما لي
كما أهدي ثمرة جهدي إلى كل من علمني من أساتذتي الأفاضل
في الطور الابتدائي، المتوسط، الثانوي والجامعي.
إلى صديقي (لخضر) الذي كان معي في إعداد هذه المذكرة.
وإلى كل أصدقائي سواء من قريب أو بعيد

بوكلال هاروت



بسم الله الرحمن الرحيم

أهدي هذا العمل المتواضع إلى والديا الكريمين اللذان سهروا على تربيّتي وتعليمي

أطال الله في عمرهما وحفظهما لي

وإلى أخي العزيز

وأهدي هذا العمل إلى صديقي (هاروت)

الذي كان معي في إعداد هذه المذكرة

وإلى كل أصدقائي سواء من قريب أو بعيد

بیر نخضر

قائمة لأهم المختصرات

أولاً: باللغة العربية

ط: الطبعة

د.ب.ن: دون بلد النشر.

د.س.ن: بدون سنة النشر.

ج: جزء.

ص: صفحة.

ص ص: من صفحة إلى صفحة.

ج.ر.ج.ج: جريدة رسمية جمهورية.

ثانياً: باللغة الفرنسية

P : page

p-p : de la page jusqu'à la page.

مقدمة

تنشأ علاقة العمل كغيرها من العلاقات الأخرى بناء على علاقات إنسانية واجتماعية إضافة إلى اعتبارها علاقات مهنية، فكانت في بداية القرن 19 تبرم بكل طلاقة وحرية يدرج فيها الطرفان ما يريانه ضروريا لإبرامها، حتى ولو أنها في الحقيقة خاضعة لسلطة صاحب العمل الواسعة ليفرضها على العامل البسيط الذي ليس له أي اختيار سوى التقيد بشروطها وتنفيذها.

لذلك ظهرت ضرورة حماية هذا العامل وتحسين وضعيته، وبالتالي البحث عن طريقة شرعية تحيطه بنوع من الحماية، وذلك بإصدار قواعد وأحكام ونصوص قانونية تتكفل بتنظيم هذه العلاقة التي تربطه بالمستخدم وتضمن بقاءه بضمان حقوقه، وتنشأ بذلك علاقة عمل فردية، وهذه العلاقة التي يمكن ان تنشأ بين عامل واحد او مجموعة عمال وصاحب عمل واحد يجب أن تخضع لقواعد وأحكام قانون العمل.

في هذا الصدد بُرز موضوع الصحة والسلامة المهنية الذي يفرض نفسه في الوقت الراهن بما نيل من عناية كبيرة من المنظمات الدولية والمطالب النقابية بعد أن أصبحت الإصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية في تزايد مستمر، وهذا ما جعل مسألة الحماية أمرا حتميا يتطلب حلا سريعا له لتتماشى مع التطور الذي تعرفه الدول في المجال الصناعي خاصة وتتبلور هذه الحماية من خلال احترام قواعد الوقاية بتوفير للعامل بيئة عمل آمنة وخالية من العوامل التي تؤدي إلى مسببات الحوادث والأمراض المهنية.

غير أنه قد تطرأ ظروف استثنائية تجعل من قواعد الوقاية غير كافية لضمان الحماية الصحية والأمن في مكان العمل على سبيل المثال جائحة كورونا التي وضعت العاملين في الخطوط الأمامية تحت خطر وضغط شديدين¹، والمشرع الجزائري كغيره أعطى الضوء الأخضر في تطبيق هذا النظام عن طريق تبنيه للاتفاقيات الدولية التي صدرت، كما نصت على عدة مراسيم ونصوص تنظيمية خاصة بحماية العامل ووقايته من الحوادث والأمراض المهنية الذي يتعرض لها في بيئة العمل، لذلك نجد أن المشرع اعتبر مسألة حماية البيئة داخل أماكن العمل من بين الأولويات التي يلتزم بها صاحب العمل لحماية العمال من حوادث العمل والأمراض المهنية.

¹ سعدون كريمة، "الوقاية الصحية والأمن في بيئة العمل بين الإجراءات العامة والتدابير الخاصة"، مجلة الدراسات حول فعالية

القاعدة القانونية، المجلد 6، العدد 2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، الجزائر، ص 64.

تتجلى أهمية دراسة هذا الموضوع في كونه من المواضيع الهامة التي تثير الاهتمام المتزايد من قبل الدول والهيئات الدولية لتوفير السلامة المهنية للعمال وتوفير بيئة عمل آمنة لهم لتكريس مبدأ الحق في العمل للعمال وتأمينهم من الحوادث والإصابات.

وتهدف هذه الدراسة بشكل عام إلى معرفة المفاهيم الخاصة بنظام الصحة والسلامة المهنية ومعرفة الالتزامات التي تقع على عاتق العمال وأصحاب العمل، وكذا دور الهيئات الدولية والوطنية في مراقبة هذه المؤسسات وإحاطتها بلجان خاصة بالوقاية من أجل السير الحسن للعمل.

محاولة منا الإلمام بهذا الموضوع بدر إلى ذهننا طرح هذه الإشكالية التالية: ما مدى فعالية الأحكام العامة المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في القانون الجزائري؟

للإجابة على هذه الإشكالية المطروحة اعتمدنا على المنهج التحليلي وذلك من أجل تحليل النصوص القانونية والإجراءات المتبعة في نظام الصحة والسلامة المهنية، والمنهج الوصفي بشرح المفاهيم المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية.

ارتأينا إلى تقسيم موضوع بحثنا إلى فصلين حيث تناولنا في الفصل الأول الصحة والسلامة المهنية ضرورة حتمية (فصل أول) ثم فعالية نظام الصحة والسلامة المهنية في القانون الجزائري (فصل ثاني).

الفصل الأول

الصحة والسلامة المهنية ضرورة حتمية

يُعد مجال الصحة والسلامة المهنية للعامل من أهم المجالات التي استدعت اهتمام العديد من الدول، كما أنها تشكل أولوية قصوى لدى السلطات العمومية على هذا الأساس لا يمكن تنفيذ أي علاقة عمل إلا ضمن شروط تستجيب لمتطلبات الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل.

غير أن بيئة العمل في كثير من الأحيان تحتوي على عوامل متباينة تشكل خطورة على صحة العاملين ورفاهيتهم، وفي ظل التأثير السلبي الذي تخلفه الأمراض والإصابات المرتبطة بالعمل على صحة العمال وبالتالي إنتاجيتهم ازدادت التوعية حول الصحة والسلامة المهنية في العالم بأكمله، ومن أجل تحقيق ذلك وضعت مجموعة من الاجراءات للصحة والسلامة المهنية لحماية العامل من المخاطر المهنية وحوادث العمل، إذ يجب أن تتعاون الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال من أجل القضاء على المخاطر المهنية والتنسيق مع الجهات المعنية بالصحة والسلامة المهنية².

إن حماية الصحة والسلامة المهنية ضرورة حتمية يفرضها طابع علاقات العمل والتشغيل وقبل الخوض في أساليب تكريس الصحة والسلامة المهنية (المبحث الثاني) ينبغي أولاً التطرق إلى المفهوم العام لهذا المصطلح لإبراز أهميته (المبحث الأول)

² خالد محمد، "قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية بالجزائر وفقا لمعايير العمل الدولية"، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاجتماعية والدراسات الاقتصادية، العدد 4، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجلفة، الجزائر، ص 200.

المبحث الأول

مفهوم الصحة والسلامة المهنية

يكتسي موضوع الصحة والسلامة المهنية أهمية بالغة على الساحة العامة ما يدفعنا لتحديد مفاهيمه بصفة دقيقة، فهو يعتبر من أهم الركائز الأساسية والمهمة التي يسعى إلى توفيرها البلدان والحكومات والجهات ذات العلاقة العامة منها والخاصة في بيئات العمل، لذلك يستوجب منا التطرق في هذا المبحث إلى المقصود بالصحة والسلامة المهنية (المطلب الأول)، ثم سبل تطبيق الصحة والسلامة في العمل (المطلب الثاني).

المطلب الأول

المقصود بالصحة والسلام المهنية

تُعد كل من الصحة والسلامة المهنية من بين المقومات الأساسية في الوسط المهني، كما تُعتبر في نفس الوقت دعامة قوية للعامل والمؤسسة المستخدمة لما يحملانه من أهداف مشتركة والتي بفضلها تتحقق بيئة عمل آمنة وسليمة³، ونظرا لأهمية الموضوع كان من الضروري تسليط الضوء على الصحة والسلامة المهنية كمفهوم قانوني بأبعاد متباينة وذلك من جانبيها الفقهي والتشريعي (الفرع الأول)، ثم التطرق إلى أهداف اقرار الصحة والسلامة المهنية (الفرع الثاني).

³ بن صالح عادل، "المقصود بالصحة والسلامة المهنية"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 14، العدد 02، كلية الحقوق، جامعة بلحاج بوشعيب، عين تموشنت، 2023، ص200.

الفرع الأول

الصحة والسلامة المهنية مفهوم قانوني بأبعاد متباينة

نظراً لصعوبة التوصل إلى وضع تعريف جامع لمصطلح الصحة والسلامة المهنية وذلك باعتباره مصطلح مركب والذي يتمثل في شقين أساسيين أولهما: السلامة والأمان، ثانيهما: الصحة، سنحاول من خلال هذا الفرع التطرق إلى أهم التعريفات.

أولاً: التعريف الفقهي

اختلف العديد من الباحثين حول تعريف الصحة والسلامة المهنية وذلك لتعدد وجهات نظرهم حولها ومجالات دراساتهم للمسألة، فهي تختلف فقط في الألفاظ غير أنها تعبر عن مضمون واحد، إذ هناك جانب من الباحثين من عرفها بأنها: "ممارسة عدد من الأنشطة بهدف حماية عناصر الإنتاج وفي مقدمتها العنصر البشري في المؤسسة من التعرض للحوادث خلال العمل وذلك بإيجاد الظروف الملائمة المادية والنفسية للعاملين لأداء أعمالهم بإنتاجية عالية"⁴.

عَرَفَهَا أيضاً عمر وصفي عقيلي بأنها: "مجموعة من المبادئ والقواعد التي يتم بموجبها حماية الموارد البشرية على اختلاف نوعياتهم وطبيعة أعمالهم من أخطار المهن التي يزاولونها سواء المادية الفيزيولوجية أو النفسية وذلك من خلال وضع وتنفيذ ومتابعة"⁵.

كما عُرِفَتْ أيضاً على أنها: "العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الإنسان، من خلال توفير بيئة عمل آمنة وصحية خالية من مسببات الحوادث أو الأمراض المهنية"⁶.

⁴ الموسوني سنان، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، دار مجدلاوي، الأردن، 2004، ص256.

⁵ عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، الطبعة 1، دار وائل للنشر، عمان، 2005، ص495.

⁶ علا فاروق، صلاح عزام، "قواعد السلامة والصحة المهنية في قانون العمل"، مجلة الحقوق للبحوث القانونية والإقتصادية، المجلد 1، العدد 2، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، مصر، يناير 2020، ص26.

ثانيا: التعريف التشريعي

رغم ما تقدم من هذه الآراء المختلفة في تعريف الصحة والسلامة المهنية، إلا أنه بالرجوع إلى القانون، نجد أن المشرع الجزائري لم يُعرف الصحة والسلامة المهنية، وإنما اكتفى بتنظيمها في عدة أحكام واجراءات، وكان الزاما للمشرع الجزائري تقديم تعريفا لها، وفي هذا السياق فإنّ الصحة والسلامة المهنية في وجهة نظرنا هي مجموعة من الإجراءات والممارسات التي توفر الحماية للعاملين من أخطار وحوادث العمل، وبالتالي توفير بيئة العمل السليمة التي تساعد على أداء المهام والقيام بالنشاطات بالشكل المطلوب.

الفرع الثاني

أهداف اقرار الصحة والسلامة المهنية

تتعدّد أهداف الصحة والسلامة المهنية من هدف إلى آخر كونها تمس عدة جوانب من بيئة العمل ذاتها وما يصاحبها من أخطار، كذلك السلامة الصحية من الأمراض الناتجة عن ممارسة الأعمال المهنية، ومن المؤكد أنّها تُمثل حماية عناصر الإنتاج والعاملين من الضرر الذي يلحق بهم جراء وقوع الحوادث وإصابات العمل وذلك عن طريق تطبيق مجموعة من الإجراءات واتخاذ الاحتياطات الوقائية بهدف تأمين بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر والأمراض المهنية سواء للعاملين أو المجتمع الذي يحيط بالمؤسسة عن طريق خلق الوعي لدى العاملين فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل⁷، ويمكن تلخيصها من خلال النقاط التالية⁸:

_ حماية العنصر البشري العامل أو ما يسمى حديثا بالبيئة العاملة العاقلة.

_ تثبيت الأمان في قلوب العاملين أثناء قيامهم بالعمل.

⁷ بهلولي سارة، "تشخيص واقع نظام الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة الجزائرية"، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، المجلد 25، العدد 01، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف 1، الجزائر، مارس 2022، ص 236.

⁸ عرعور هناء، السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 5، العدد 3، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، سبتمبر 2020، ص 402.

- _ تحديد واجبات ومسؤوليات أصحاب العمل والعمالين فيما يخص السلامة الصحية والمهنية.
- _ الاحتفاظ الدائم بسجلات الإصابات والأمراض الناتجة عن العمل لتجنب تكرار حدوث الإصابات والأمراض الناتجة عن العمل.
- _ تحقق الصحة والسلامة المهنية المتميزة يؤدي إلى كفاءة إنتاجية عالية النظير بسبب وجود إنتاج عالي الجودة ومعتدل التكاليف، وبذلك سيتم توفير الأموال التي تدفع للعمالين لقاء التعويضات وتكاليف الاستبدال والصيانة للمعدات والآلات والأجهزة في المؤسسة.
- كما ترمي إلى تحسين وتطوير الوعي الوقائي وخلق الشعور بالإحساس بأهمية السلامة بين العاملين، وكذا التأكيد على التشغيل الآمن والتعامل والتداول مع الأدوات والمعدات والمواد بالتطبيق اللازم للطرق الصحيحة والأمنة في هذا المجال⁹.

المطلب الثاني

سبل تطبيق الصحة والسلامة في العمل

تنص التشريعات على ضرورة الاهتمام بالصحة وسلامة العمال وذلك من خلال اجبار كل من أرباب العمال أنفسهم على اتباع وسائل وإجراءات واضحة في مجال السلامة المهنية، سنحاول في هذا المطلب التطرق إلى وسائل تطبيق الصحة والسلامة المهنية (فرع أول)، ثم اجراءات الصحة والسلامة في أماكن العمل (فرع ثاني).

⁹ معن يحيي الحمداني، الامن والسلامة المهنية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص ص 25،26.

الفرع الأول

وسائل تطبيق الصحة والسلامة المهنية

يحتاج تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية إلى عدة وسائل أهمها نذكرها:

أولاً: التوعية والتثقيف

يتحقق ذلك بالعمل على تنمية الوعي الوقائي بين المدراء والأفراد في مجال السلامة العامة والمهنية، وما يتطلب ذلك من اعداد وتصميم لمواد التوعية والإعلام والعمل على توفيرها بالمنشآت وإقامة الندوات والاجتماعات من أجل ارشاد العمال والمشرفين وأصحاب العمل إلى أساليب الوقاية من الأخطار المهنية وطريقة تنفيذها¹⁰.

ثانياً: التشريعات الوطنية للسلامة والصحة المهنية

تلعب القوانين والتشريعات التي تسعى إلى الحفاظ والوقاية وضمان الصحة والسلامة المهنية دور أساسي وهام في تحديد الحقوق والواجبات على مختلف قطاعات العمل والخدمات وتقسيم المسؤوليات وتبيان الاسلوب المناسب لكيفية ممارسة المهنة والشروط الضرورية الواجب توافرها في بيئة العمل¹¹.

ثالثاً: التدريب والتكوين

حتى يضمن للعامل حماية ووقاية امنة من المخاطر المحيطة به، فمن الضروري واللازم تعليمه وتكوينه من خلال الطرق العلمية لأداء العمل من أجل اكتساب السلوك والثقافة¹²، لذلك تدريب

¹⁰ حرايرية عتيقة، "الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع إلى التثقيف"، مجلة الاداب الاجتماعية، المجلد2، العدد2، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر2، جوان 2017، ص4.

¹¹ بعده عبد العزيز، أوكاسو مبروك، برامج الصحة والسلامة المهنية وعلاقتها بتحقيق الرضا الوظيفي بين العمال، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاسلامية، جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر، 2021، ص75.

¹² حرايرية عتيقة، مرجع سابق، ص4.

العاملين على العمل بطريقة صحيحة يجعلهم أكثر قدرة على التنبؤ بالحوادث، حيث يمكنهم من التعرف على أماكن الخطر وفهم ما يترتب عليها، كما يجب أن يكون تصميم برنامج التدريب تصميمًا جيدًا، بحيث تكون أهدافه واضحة وقابلة للتطبيق، كما يجب مراعاة الفروق الفردية بين العاملين عند تصميم البرنامج التدريبي.

رابعاً: التفتيش والمراقبة

يُعد التفتيش في العمل ركيزة أساسية من ركائز تحقيق العمل اللائق ضمن شروط وظروف عمل تمكن العامل من الحصول على حقوقه والقيام بواجباته، فهي تساعد على منع الحوادث والأمراض من خلال الفحص الدقيق والمراقبة في مكان العمل ويكون ذلك من خلال¹³:

_ التحقيق في حوادث العمل لاكتشاف الأسباب ووصف الاحتياطات الكفيلة بمنع تكرارها.

_ التأكد من قيام الأفراد بأعمالهم بطرق سليمة لضمان سلامتهم وسلامة الآخرين.

_ اعداد التقارير لمسؤول التفتيش عن جميع المخالفات في تطبيق القانون واتخاذ الاجراءات القانونية المناسبة

الفرع الثاني

اجراءات الصحة والسلامة في أماكن العمل

حرص المشرع الجزائري على توفير متطلبات السلامة المهنية للعاملين عن طريق توفير كل الوسائل المادية التي تحقق هذا المسعى¹⁴، ويتم ذلك بإتباع مجموعة من الاجراءات السليمة التي تحمي الافراد العاملين أثناء تأديتهم لأعمالهم في المنشآت وتتجسد هذه الإجراءات فيما يلي:

¹³ حريرية عتيقة، مرجع سابق، ص76.

¹⁴ مصطفىاوي أسماء، "الوقاية الصحية والأمن المهني في التشريع الجزائري"، مجلة نظرة على القانون الإجتماعي، المجلد 11، العدد2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران2، الجزائر، ديسمبر 2021، ص6.

أولاً: التدابير المتعلقة بمكان العمل

تهدف هذه التدابير إلى تحقيق الاستقرار النفسي والوظيفي، بما يساهم في التحقيق من مخاطر وقوع حوادث مهنية وتتمثل في:

- توفير الإضاءة المناسبة اذ يجب أن يتولى خبراء مختصون مسؤولية تصميم نظام الإضاءة الذي يتوافق وطبيعة كل نشاط.
- معالجة الضجيج اذ يشكل عنصراً أساسياً في الأعمال ذات المخاطر المرتفعة، لذا وجب على المسؤولين سلامة العمال من خلال تعديل الآلات التي تصدر مستويات مرتفعة من الضجيج أو عزلها في مواقع خاصة.
- تنقية الهواء الداخلي حيث يمثل هذا العنصر غاية في الأهمية ولتحقيق ذلك يجب الاكثار من فتحات التهوية داخل ورشات العمل، مكافحة ومنع التدخين، تزويد ورشات العمل بأجهزة تنقية الهواء.
- الحرص على نظافة وترتيب مكان العمل وتوفير المساحات اللازمة للعمل بحرية تحد من مخاطر وقوع حوادث مهنية، كما أنها توفر أجهزة الإنذار تساعد على ضمان سلامة العاملين¹⁵.

ثانياً: توفير مستلزمات شخصية للعامل

تُعرف أدوات أو مستلزمات الوقاية الشخصية على أنها: "معدات أو أدوات وإجراءات وقائية تستخدم لحماية العامل في المنشأة أو ورشة العمل الخاصة به"، وتختلف معدات الوقاية حسب نوع المهام المطلوب انجازها من طرف العامل ودرجة الخطورة المحتملة الحوادث والمتمثلة في¹⁶:

¹⁵ مشعلي بلال، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، رسالة لنيل شهادة الماجستير، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلية علوم الاقتصاد وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر، 2011، ص99.

¹⁶ عرعور هناء، مرجع سابق، ص402.

أدوات حماية الوجه والعينين (أقنعة أو نظارات)، أدوات حماية اليدين من أجل حماية أيديهم من الجروح، الحروق والصدمات الكهربائية، حماية الرأس (الخوذات) من المخاطر المحتمل حدوثها أثناء العمل، أدوات حماية القدمين وتختلف الأحذية باختلاف نوع العمل الذي يؤديه المنتج والمخاطر المحتمل حدوثها في أماكن العمل المختلفة (أحذية المطاط، أحذية بمقدمة صلبة، أحذية خالية من المسامير، أحذية ذات ألواح معدنية)، أدوات حماية السمع التي تعمل على خفض مستويات الضجيج (سدادات الأذن أعطية الأذن)، وأخيرا أحزمة الأمان وتستخدم أثناء صعود العامل على السلالم المتحركة أو الهبوط منها وكذا أماكن العمل المرتفعة من أجل حماية العاملين من أخطار الانزلاق أو السقوط من الأماكن العالية¹⁷.

ومثال ذلك متسلقي النخيل الذين يتعرضون يوميا إلى حوادث خطيرة كالسقوط والانزلاق وأن افتقار هذا القطاع إلى الحماية القانونية دفع بعض الأجهزة الوطنية والدولية إلى القيام ببعض المبادرات من أجل تسوية وضعية هاته الفئة من العمال، لكن تبقى تدابير مؤقتة في غياب اطار قانوني شامل يغطي هذه المهنة¹⁸.

ثالثا: اجراءات أخرى للأمن والسلامة في محيط العمل

هناك اجراءات أخرى غير تلك المذكورة أعلاه، تتمثل في توفير الاسعاف الأولي والمساعدة الطبية، باعتبارها أحد المقومات الأساسية لنظام السلامة في العمل فهي تهدف إلى حماية العمال من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية من خلال التقييم الدوري لمستوى صحة العمال، استعمال الاعلانات والملصقات في مجال السلامة المهنية وهي وسيلة هامة تساعد على نشر الوعي الوقائي لدى العمال والتي تنقسم بدورها إلى الاعلان الايجابي الذي يبين الفائدة من التزام الاحتياط والحذر مثلا: " **السلامة تعني اتباع الطريقة المأمونة في العمل** "، أما الاعلان السلبي

¹⁷ عجيلة حاج محمد، بن حروة حكيم، "أهمية السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين"، مجلة الدراسات

الاقتصادية المعاصرة، المجلد3، العدد6، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2018، ص93.

¹⁸ YACOUB Zina, Le droit algérien du travail entre enjeux économiques et protection de l'emploi, Thèse pour l'obtention du Doctorat en Sciences, spécialité Droit, Soutenue le 07-12-2017, Université Mouloud Mammeri Tizi-Ouzou, 2017, p. 278.

Voir aussi pour plus de détails : Au Carrefour du Développement Territorial, PAP-ENPARD, Bulletin d'information n° 07, juin 2020. URL : https://south.euneighbours.eu/wp-content/uploads/2022/07/newsletter_ndeg07_papenpard_algerie-1.pdf

يبين الأضرار التي تلحق بالعامل نتيجة عدم الحيطة والحذر كعبارة: "عدم استعمال الكمامة يؤدي إلى التسمم"¹⁹.

المبحث الثاني

أساليب تكريس الصحة والسلامة المهنية

كرسّ المشرع الجزائري الحق في الصحة والسلامة المهنية في عدة نصوص قانونية واعتبره كمبدأ دستوري بصفة عامة باعتبار الدستور أسمى القوانين، ونظم كل الآليات القانونية التي تحمي صحة العاملين من المخاطر وحتى من الاستغلال غير المشروع لهم من المسؤولين لأنه يضر بالصحة، وهي حماية مستمرة طويلة حياته المهنية، كما نظم مجموعة من الإجراءات الرقابية التي تضمن تفعيل هذه الحماية ورتب عنها المسؤولية²⁰، على هذا الأساس سنتطرق إلى مظاهر تكريس الصحة والسلامة المهنية (مطلب أول)، ثم الرقابة كآلية لتكريس الصحة والسلامة المهنية (مطلب ثاني).

المطلب الأول

مظاهر تكريس الصحة والسلامة المهنية

التزم التشريع الجزائري بإنشاء قواعد تعالج موضوع الصحة والسلامة المهنية للعمال من خلال نص القواعد الدستورية والتشريعية على مبادئ عامة تؤكد حق العمال في توفير ضوابط تؤمنهم من الأخطار وتحمي صحتهم، حيث بينت النصوص التنظيمية المقاييس والإجراءات التي تهدف إلى حماية العمال ووقايتهم من الأخطار، لذلك يمكن القول بأن السياسية الأفضل تتمثل في تكريس

¹⁹ مشعلي بلال، مرجع سابق، ص 113.

²⁰ نورة حسين، "الحق في صحة العمال في إطار التشريع الجزائري"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 10، العدد 1، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، أبريل 2019، ص 1679.

الوقاية المناسبة لصحة وسلامة العمال في وسط العمل، والعمل على تقليل من احتمالية تعرضهم للأخطار المهنية، وكذا اضعاف طابع الإنسانية على ظروف العمل²¹.

الفرع الأول

الحماية القانونية للصحة والسلامة بموجب أحكام الوقاية

حاول التشريع الجزائري رسم سياسة وطنية للوقاية من الأخطار المهنية، انبثقت من خلال إعطاء مكانة هامة للصحة والسلامة المهنية في مختلف الدساتير الوطنية واعتبرها حق من الحقوق الدستورية التي يجب أن يتمتع بها العمال، كما يأمر الدولة بضمان الوقاية من الأمراض وهذا ما نصت عليه المادة 66 من الدستور على أن: **"الرعاية الصحية حق للمواطنين تتكفل الدولة بالوقاية من الأمراض الوبائية والمعدية وبمكافحتها"**²².

لذلك فإن الوقاية تتحقق من خلال حفظ الصحة العامة في الأماكن المخصصة للعمل وملحقاتها، وهذا ما نص عليه المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل²³، الذي راعى في قواعده حماية بيئة العمل من خلال إلزام المستخدم بتوفير ضرورات الحياة للعامل داخل مكان العمل، ومن أجل تحقيق هذا المبتغى أقرّ المشرع الجزائري مجموعة من القواعد الآمرة تلخصت مجملها في كل المراسيم المنظمة له التي ترجمت بشكل واضح نية هذا الأخير في تكريس الوقاية من مختلف العوامل المتسببة في الامراض المهنية في أوساط العمل.

²¹ J.Pélissier.A.Supiot.A.Jeamnaud,Droit du travail,paris.p 977 et 978.

²² المادة 66 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 28 نوفمبر 1996، المنشور بموجب المرسوم الرئاسي 438-96 المؤرخ في 7 ديسمبر 1996، ج، ر، ج، ح، د، ش، العدد 76، الصادر في 8 ديسمبر 1996، المعدل بالقانون رقم 03-02، مؤرخ في 10 أبريل 2002، ج، ر، ج، ح، د، ش، العدد 25، الصادر في 14 أبريل 2002 المعدل بالقانون رقم 13-12، مؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج، ر، ج، ح، د، ش، العدد 63، الصادر في 16 نوفمبر 2008، المعدل بموجب القانون 01-16، المؤرخ في 7 مارس 2016، المعدل بالقانون رقم 442-20، مؤرخ في 20 ديسمبر 2020، ج، ر، ج، ح، د، ش، العدد 82، الصادر في 30 ديسمبر 2020.

²³ المواد من 2 إلى 11 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج.ر.ج.ج، عدد 4، المؤرخ في 23-01-1991.

أولاً: ضمان النظافة والوقاية من الأمراض في مكان العمل

وضع المشرع الجزائري القواعد الخاصة بالنظافة في أماكن العمل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-91 السابق الذكر حيث نصت في المادة 3 على: "يجب تنظيف أرضية الأماكن المخصصة للعمل وملحقاتها بانتظام دون إثارة غبار وبواسطة الغسل والمسح كلما سمح غطاء الأرضية بذلك، كما يجب تنظيف الجدران والسقوف وإعادة الدهن والتغليظ دورياً كلما اقتضى الأمر بذلك"²⁴، من خلال هذه المادة يتضح بأنه من الضروري ضمان القيام بواجبات النظافة وحفظ الصحة وتنقية الأماكن المخصصة للعمل.

أضافت المادة 4 من نفس المرسوم بأنه: "يجب أن تودع بقايا المواد التي تم استعمالها والقابلة للتعبث أو الإلتهاب في أوعية مخالفة بإحكام لتخزن في أماكن مخصصة لذلك قصد معالجتها أو إتلافها دون التسبب في ضرر أو خطر للبيئة".

ثانياً: ضمان تهوية الأماكن وتطهيرها

تطرق كل من القانون رقم 07-99 والمرسوم التنفيذي رقم 01-65 السالف الذكر إلى التدابير والقواعد المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية والتي تتمثل أساساً في نظافة أماكن العمل و تهويتها وتطهيرها، لذلك يتعين على الهيئة المستخدمة تهوية الأماكن المخصصة للعمل، وتكون هذه التهوية إما طبيعياً بصفة دائمة أو ميكانيكية أو مختلطة²⁵، مع ضمان الحجم الأدنى للهواء في الأماكن المغلقة طبقاً للمقاييس التي تضمن حماية العمال²⁶.

²⁴ المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 05-91، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، السالف الذكر.

²⁵ بن سالم كمال، "بيئة العمل والحماية القانونية في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل"، مجلة سداسية محكمة في الدراسات القانونية، المجلد 2، العدد 2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، الجزائر، جوان 2016، ص 9.

²⁶ المواد من 6 إلى 12 من المرسوم التنفيذي رقم 05-91، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، السالف الذكر.

يرجع اهتمام المشرع بتهوية أماكن العمل لكونها تؤثر على صحة العامل من الناحية الجسمية والنفسية، ومن مظاهر نقص التهوية وجود معدل رطوبة مرتفع، وتكاثر الأتربة والأبخرة والغازات السامة في الجو حيث تنص المادة 6 من المرسوم 91-05 السالف الذكر على انه: " يجب أن تتم تهوية الأماكن المخصصة للعمل، إما عن طريق التهوية الميكانيكية أو ما عن طريق التهوية المختلطة، كما يجب ضمان الحجم التهوية الطبيعية الدائمة أو الساعي الأدنى من الهواء لكل شاغل طبقاً للمقاييس التي يحددها التنظيم المعمول به في هذا المجال".

ثالثاً: ضمان عناصر الراحة وبيئة عمل صحية

تنص المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 السابق الذكر على أنه يجب على الهيئة المستخدمة السهر على إضاءة مواقع العمل، ومناطق المرور، والشحن والتفريغ والمنشآت الأخرى، كما يجب أن تكون مستويات الإضاءة مدة حضور العمال في أماكن العمل وأن تكون كثافة الإضاءة الاصطناعية مكيفة حسب طبيعة الأشغال، كما نصت المواد 15 و 16 على وجوب ضبط كثافة الضجيج بالقدر الذي يتحملة العمال في مستوى يتلائم مع صحتهم، كما يتعين عليها أن تزود عمالها الذين تتعرض أماكن عملهم لدرجات حرارة منخفضة جداً أو مرتفعة بتجهيزات حماية خاصة وهذا طبقاً للمواد 19، 20، 21 من نفس المرسوم.

رابعاً: توفير المرافق الصحية للعمال

تلتزم المؤسسة المستخدمة بتوفير المرافق الصحية للعمال ومنها المراحيض وغرف لتغيير الملابس ومغاسل ذات الماء الساخن، وحنفيات للماء الصالح للشرب والمطاعم، وفي المقابل يلتزم العمال بالمحافظة على نظافتهم الفردية بصفة دائمة من خلال استعمالهم لكل المرافق الصحية التي يوفرها لهم المستخدم²⁷.

²⁷ نوارة حسين، مرجع سابق، ص 1683.

خامسا: ضمان حماية خاصة للعمال المعرضين بشدة للأخطار المهنية

يلتزم المستخدم بمنح حماية خاصة ومكثفة للعمال المعرضين بشدة وباستمرار للأخطار المهنية وهذا ما نص عليه المشرع لاسيما عرضهم للفحص الطبي الدوري كل 6 أشهر على الأقل، حيث نصت المادة 2 من القرار الوزاري المشترك الذي يحدد قائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين بشدة للأخطار المهنية بأنه: "يتعين على الهيئات المستخدمة أن تخضع العمال الذين يمارسون الأشغال المذكورة في المادة الأولى أعلاه، لفحص طبي كل 6 أشهر على الأقل وتكمله بالفحوص شبه السريرية الملائمة"²⁸، وتتمثل هذه الأشغال في:

- الأشعة السينية والمواد المشاعة.
- الأشغال المنجرة في الهواء المضغوط.
- استعمال الأدوات الغازية الناقلة للذبذبات.
- الأشغال المنجرة في غرف التبريد.
- الأشغال المعرضة لغبار الحرير الصخري.
- الأشغال المعرضة لغبار الخشب.
- استعمال الطلاء والأصباغ عن طريق الرش.

الفرع الثاني

طرق أخرى لتكريس الصحة والسلامة المهنية

أقرّ المشرّع من جانب آخر دعامة تتمثل في طب العمل، حيث يمثل هذا الأخير أحد الركائز الأساسية لتحقيق متطلبات الصحة في أوساط العمل بحكم الإختصاص والدراية بطبيعة ارتباط

²⁸ المادة 2 من القرار الوزاري المشترك، المؤرخ في 09 يونيو 1997، الذي يحدد قائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين بشدة للأخطار المهنية، ج.ر.ج.ج، عدد 75.

تأثير هذه الأوساط على صحة العمال²⁹، واعتبر حق العمال في طب العمل حقا مكرسا قانونا للعمال من طرف الهيئة المستخدمة وذلك من أجل المحافظة على صحة العمال ومراقبتها باستمرار هذا من جهة، وكذا توفير الحماية للعمال من كل المخاطر التي يتعرض لها أثناء العمل، أما الحماية الأخرى فتتجسد في التوعية والتكوين للإعلام بمخاطر الصحة وحوادث العمل.

أولاً: الحماية القانونية للصحة العمالية بموجب طب العمل

ألزم المشرع الجزائري أرباب العمل باتخاذ كافة التدابير اللازمة الرامية إلى حماية الحالة الصحية للعامل لتفادي أي مؤثر ناتج عن العمل أو وسائله أو إفرازاته³⁰ على غرار لجان الوقاية الصحية والأمن والنظافة، إذ يعتبر طبيب العمل عضوا فعالا فيها، ومنه يمكن القول بأن طب العمل من الركائز الأساسية لحماية العمال داخل المؤسسة المستخدمة الذي يسعى إلى ضمان تجنبهم لحوادث العمل وتجنب اصابتهم بالأمراض المهنية³¹، من هذا المنطلق يمكن تعريفه بأنه طب وقائي أساسا وعلاجي وتمريضي استثناءا يهدف إلى حماية صحة العمال والموظفين من المخاطر المهنية أو الوظيفية والحوادث المهنية³².

وبالرجوع إلى نص المادة 12 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل على أنه: "تعتبر حماية العمال بواسطة طب العمل جزء لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية"³³، كما تنص المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل

²⁹ دحماني منال، الحماية القانونية من حوادث العمل والأمراض المهنية في القانون الجزائري أطروحة دكتوراه، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2019، ص 59.

³⁰ قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2012، ص 64.

³¹ الموسوس عتو، شعنة أمينة، "طب العمل كألية لحماية حقوق العمال في التشريع الجزائري"، المجلة الجزائرية لقانون الأعمال، المجلد 2، العدد 1، جامعة غليزان، الجزائر، ديسمبر 2021، ص 200.

³² فيساح جلول، التزامات الهيئات المستخدمة في مجال طب العمل في القانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، تخصص القانون العام، جامعة الجزائر، 2016، ص 83.

³³ المادة 12 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26-01-1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج.ر.ج.ج، عدد 04، مؤرخ في 08-01-1988، المعدل بالقانون رقم 17-11 مؤرخ في 27 ديسمبر، 2017، يتضمن قانون المالية لسنة 2018، ج.ر.ج.ج، عدد 76، صادر بتاريخ 28 ديسمبر 2017.

على أنه: "يشتمل الفحص الطبي للتشغيل المنصوص عليه في المادة 17 من القانون رقم 07/88 المذكورة أعلاه على فحص سريري كامل وفحوص شبه سريرية ملائمة، ويهدف هذا الفحص ما يأتي:

_ البحث عن سلامة العامل من أي أداء خطير على بقية العمال.

_ التأكد أن العامل مستعد صحيا للمنصب المرشح لشغله.

_ اقتراح التعديلات التي يمكن ادخالها عند الاقتضاء على منصب العمل المرشح لشغله.

_ بيان ما اذا كانت الحالة تتطلب فحصا جديدا أو استدعاء طبيب مختص في بعض الحالات³⁴. وبتحليل هذه المادة يتضح بأنه يتعين على طبيب العمل اجراء الفحوصات اللازمة للعامل، حيث يعتبر عملا وقائيا بالدرجة الأولى وعلاجيا بالدرجة الثانية قصد المحافظة على القدرة الإنتاجية للعامل والتوازن النفسي في مختلف المجالات.

ثانيا: التثقيف والتكوين للإعلام بمخاطر الصحة وحوادث العمل

حتى يتسنى للهيئة المستخدمة تطبيق قواعد الوقاية ألزمها المشرع الجزائري بنشر الوعي الوقائي بين أوساط العمال عن طريق توفير مختلف أدوات الإعلام والتكوين المتاحة لتوضيح المخاطر التي يمكن أن تعترى العمال خلال ممارستهم لأنشطتهم في أماكن العمل، ويتم ذلك عن طريق إعلام العمال الجدد بمخاطر المهنة التي يتعرضون لها، حيث تنظم لهم عمليات تكوينية ودورات تدريبية للوقاية منها بحيث نصت عليه المادة 19 من القانون رقم 07-88 السابق الذكر على أنه: "يعد التعليم والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية واجبا يتطلع به الهيئة المستخدمة..."، كما أضافت المادة 20 على أنه: "يجب أن تندرج قواعد الوقاية الصحية والأمن المتعلقة بالأخطار المهنية ضمن برامج التعليم والتكوين المهني"،

³⁴ المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 مؤرخ في 23 ماي 1993، يتعلق بتنظيم طب العمل، ج.ر.ج.ج، عدد 33، الصادر بتاريخ 19 ماي 1993.

ومن خلال هذه المادة نجد أن المشرع قد أولى أهمية بالغة للدور الذي تلعبه المؤسسة المستخدمة في تحقيق نجاعة الوقاية من الأخطار المهنية وذلك بدعم آلية الإعلام والتكوين في المؤسسة وجعلها التزام على المستخدم لتحقيق الغاية منها، والتي تهدف إلى تنمية ونشر الوعي الوقائي لدى العمال عن طريق إبراز وتحديد مواطن هذه المخاطر، وتبيان كيفية استدراك عواقب حدوثها.

ويتم الإعلام والتوعية عن طريق قيام المستخدم بوضع لوائح وملصقات الأمن أو تقديم مطبوعات في صورة منشورات أو جرائد أو مذكرات تتضمن ارشادات مختصرة حول الوقاية والأمن³⁵.

المطلب الثاني

الرقابة كآلية لتكريس الصحة والسلامة المهنية

يكتسي موضوع الرقابة أهمية بالغة وذلك باعتباره نشاط منظم يهدف إلى حماية العاملين في بيئة العمل من خلال الإشراف والمتابعة لمختلف العمليات التنظيمية التي تسمح بالتحكم في مختلف المخاطر التي تهدد أمن وسلامة العاملين³⁶، لذلك برزت الحاجة إلى وجود هيئات رقابية من أجل ضمان التطبيق السليم لإجراءات الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل.

³⁵ نواره حسين، مرجع سابق، ص1684.

³⁶ بوخوفة يحيى، "الرقابة على إجراءات الصحة والسلامة المهنية ودورها في الوقاية من الأخطار المهنية"، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، مجلد8، عدد1، جامعة الجزائر02، جويلية 2020، ص19.

الفرع الأول

أشكال الرقابة الهادفة لضمان الصحة والسلامة في العمل

تُعتبر الرقابة وظيفية مهمة في أي مؤسسة مهما كان شكلها وتنظيمها، لذلك نجد أن المشرع الجزائري نظمها لتفعيل حماية العمال من الأضرار والحوادث المهنية حيث قسمها إلى قسمين: الرقابة على مدى تطبيق النصوص القانونية (أولاً)، والرقابة على نشاط طب العمل (ثانياً).

أولاً: الرقابة على مدى تطبيق النصوص القانونية

تُعتبر الدولة الطرف المسؤول الأول على ضمان الحق في الصحة الذي يتمتع به العمال، لذلك فإنها يقع عليها الالتزام بالسهر على ضمان تطبيق النصوص القانونية التي تقر هذا الحق وتدخل تطبيقه حيز النفاذ، ولتقادي وقوع الحوادث التي تمس بالصحة فمن الواجب عليها السهر على احترام كل النصوص التي تقضي بحماية أمن وسلامة وصحة العمال، باعتبارها نصوص أمرة وتدخل في إطار النظام العام الاجتماعي³⁷.

ثانياً: الرقابة على نشاط طب العمل

كرّس المشرع الجزائري الرقابة على نشاط طب العمل لضمان متابعة صحة العمال، حيث تنحصر مهمته في حماية ووقاية العمال من الأخطار التي يمكن أن ينجر عنها الحوادث أو الأمراض المهنية وكل الأضرار اللاحقة بصحتهم، وكذا مراقبة وتشخيص كل العوامل التي قد تضر بصحة العمال في أماكن العمل³⁸، وفي حالة التعرض لحادث أو خطر في العمل يقوم بالتكفل بهم وبنفقات علاجهم، وهذه الرقابة يمارسها أطباء متخصصين إذ نصت المادة 35 من

³⁷ نوارة حسين، مرجع سابق، ص 1686.

³⁸ خليفي حليلة، موسوني سليمة، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص حقوق وحريات، جامعة دراية أدرار، الجزائر، 2018، ص 36.

القانون رقم 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل على أنه: "يتمتع الأطباء المكلفون بوظيفة الرقابة والتفتيش بحرية الدخول في المؤسسات أو الوحدات أو المنشآت"³⁹.

الفرع الثاني

هيئات ذات صلاحيات واسعة في الرقابة

تسعى الجزائر كغيرها من البلدان العربية إلى حماية العامل في بيئة العمل من خلال تطبيق جوانب الصحة والسلامة المهنية، وتتجسد الهيئات المكلفة برقابة ظروف عمل العمال وأوضاعهم الصحية المهنية في مفتشية العمل باعتبارها الجهاز المكلف بمعاينة المخالفات المتعلقة بهذا المجال الذي يترتب اثار قانونية على المستخدم، أو اذا خالف القواعد الأساسية المتعلقة بضمان والصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل⁴⁰، كما أن الرقابة لا تقتصر فقط على مفتشية العمل فقد تمارسها هيئة الضمان الاجتماعي.

أولاً: مفتشية العمل

مددّ المشرع الجزائري صلاحيات تطبيق قواعد الوقاية وتكريس تطبيق التشريع في مجال الوقاية والكشف عن الإخلال بالتزامات الهيئات المستخدمة إلى هيئة خارجية لها طابع رقابي وفي نفس الوقت طابع وقائي ألا وهي مفتشية العمل، حيث تتولى رقابة مدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية في مجال الوقاية والأمن داخل المؤسسة وذلك من خلال المهام الذي منحها المشرع الجزائري بموجب القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل⁴¹، وهذا ما نصت عليه المادة 2 فقرة 1 من القانون رقم 90-03 السابق الذكر على أنه: "تختص مفتشية العمل بمراقبة تطبيق

³⁹ المادة 35 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل، السالف الذكر.

⁴⁰ بن قو أمال، حماية الصحة والسلامة المهنية للعمال في بيئة العمل على ضوء التشريعات الدولية العربية، تخصص قانون العمل والضمان الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، الجزائر، ص17.

⁴¹ قانون رقم 11-90 مؤرخ في 21 أبريل، 1990 يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر.ج.ج. عدد 17، صادر في 25 أبريل 1990، معدل ومتمم بالقانون رقم 29-91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر.ج.ج. عدد 68، الصادر في 25 ديسمبر 1991، و بالأمر رقم 21-96 المؤرخ في 9 جويلية 1996، ج.ر.ج.ج. عدد 43، الصادر في 10 جويلية 1996.

الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية والصحة وأمن العمال".

كما عهد المشرع لهذا الجهاز وبشكل خاص مهمة رقابة التطبيق الأمثل لقواعد الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، كونه لم يجعل موضوع رقابة تطبيقها مرهونا بالمراقبة الداخلية للجان الصحة والأمر فقط وهو ما تضمنته نص المادة 31 من القانون رقم 88-07 السابق الذكر على أنه: "تعهد رقابة تطبيق التشريع الساري في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل إلى مفتشية العمل طبقا للصلاحيات المخولة لها"، من خلال هذه المادة يمكن القول بأن مفتشية العمل تُعتبر الجهاز الذي يسهر ويراقب تطبيق الأحكام الخاصة بالأمن وسلامة العمال في الهيئات المستخدمة عن طريق رصد مختلف المخالفات من خلال الأدوات القانونية المسخرة له في هذا المجال .

اذ يقوم مفتش العمل بزيارات ميدانية إلى أماكن العمل يعين ويراقب مدى تطبيق قواعد الأمن والسلامة من الهيئة المستخدمة، ليقوم بعد ذلك بتحرير وتدوين كل النتائج المتوصل إليها⁴²، وفي حالة ما اذا أخلت الهيئة المستخدمة بالتزاماتها تقوم مفتشية العمل بتوقيع العقوبة عليها، ولقد خول له المشرع مجموعة من الوسائل و الأدوات القانونية التي تسمح له بالتدخل بشكل عام عند ملاحظته للخرق أو التقصير في القواعد القانونية الخاصة بأحكام تشريع العمل، وذلك بموجب المادة 7 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل التي تنص على أن: "مفتشو العمل أعوان محلفون يؤهلون، في إطار مهمتهم وحسب الأشكال المنصوص عليها في التنظيم، القيام بالأعمال الآتية

- ملاحظات كتابية.

- تقديم الأعذار.

⁴² مزناد صبرينة، "دور مفتشية العمل في تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة والامن داخل المؤسسة في التشريع الجزائري"، مجلة المعارف، العدد1، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، ديسمبر 2016، ص209.

-محاضر المخالفات.

-محاضر المصالحة ومحاضر عدم المصالحة قصد الوقاية من المخالفات الجماعية في العمل
وتسويته"⁴³، على ضوء هذه المادة يمكن القول بأن هذه الوثائق تعتبر بمثابة احدى الأدوات القانونية التي تسمح بتجسيد سلطة وصلاحيات مفتشي العمل في ضبط مختلف المخالفات الخاصة بتشريع العمل بما فيها تلك المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية.

ثانيا: أعوان هيئات الضمان الاجتماعي

أصبح الضمان الاجتماعي في مختلف الأنظمة المقارنة يشكل منظومة قانونية وهيكلية قائمة بذاتها، تحكمها قوانين وأنظمة وآليات خاصة بها، تتميز إلى حد بعيد عن المنظومة التي تخضع لها علاقات العمل الفردية والجماعية⁴⁴، حدّدت المادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم 05-65 المتعلق بتحديد أشكال الأعمال الصحية والاجتماعية لهيئات الضمان الاجتماعي حيث نصت على أنه: "يتولى مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم في مجال الضمان الاجتماعي من أعوان هيئات الضمان الاجتماعي معتمدين من طرف الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي ومخلفين قانونا"⁴⁵.

تقوم هيئات الضمان الاجتماعي بالتنسيق مع الهيئات الأخرى المختصة في مجال الوقاية بالعمل على النهوض بسياسة للوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية في وسط العمل، على هذا الأساس تتولى هيئة الضمان الاجتماعي تسيير الصندوق المخصص لضمان تمويل أعمال الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية⁴⁶.

⁴³ المادة 7 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بمفتشية العمل، ج.ر.ج.ج. عدد 6، صادر بتاريخ 7 فيفري 1990.

⁴⁴ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص175.

⁴⁵ المادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم 05-65 المؤرخ في 06-02-2005 المتعلق بتحديد أشكال الأعمال الصحية والاجتماعية لهيئات الضمان الاجتماعي، ج.ر.ج.ج.ج.

⁴⁶ بن قو أمال، مرجع سابق، ص24.

وهي موزعة على مستوى التراب الوطني لتتمكن من القيام بمهامها حيث توجد مصلحة على المستوى الولائي تتولى مهمة تدوين بلاغات حوادث العمل والأمراض المهنية وإرسالها إلى الصندوق الجهوي، أما على مستوى الجهوي فتوجد مصلحة جهوية مكلفة بالجمع والمراقبة والتحويل إلى مصلحة المعلومات، كما توجد مصلحة المراقبين يظهر دورهم بعد وقوع الخطر المهني، وأخيرا على المستوى الوطني حيث تحتوي المديرية الفرعية للوقاية من الحوادث على مصلحتين الأولى مكلفة بجمع كل المعلومات ونشرها، أما الثانية تقوم بالتصريح على كل مبادرة للوقاية تقوم بها مصالح الحماية الاجتماعية⁴⁷.

⁴⁷ المرجع نفسه، ص 25

الفصل الثاني

فعالية نظام الصحة والسلامة في

القانون الجزائري

يُشكل موضوع الوقاية من الأمراض المهنية أحد أهم صور الحماية الاجتماعية التي نصت عليها المعاهدات والرسائل الدولية لاسيما الدستور الجزائري، لذلك تُعد مسألة توفير الحماية والوقاية الصحية للعامل من أهم الحقوق التي يتمتع بها العامل في مختلف القطاعات، بغض النظر عن مدة أو طبيعة علاقة العمل، إذ نجد أن الكثير من العاملين يتعرضون إلى إصابات عمل وأمراض مهنية متعددة لها انعكاسات وأضرار مختلفة على صحة وسلامة الأفراد وهذا راجع لسلوكيات غير سليمة تصدر عن العاملين أو عن بيئة عمل غير سليمة أو كليهما.

وعليه، كان لابد من البحث عن كيفية الوقاية من هذه المخاطر للوصول إلى معنى بيئة عمل آمنة، حيث أن المشرع الجزائري عالج ذلك في العديد من المنصوص القانونية، كما يحق للعامل المطالبة بتطبيق القواعد العامة في المسؤولية المدنية التي تلزم مسبب الضرر بتحمل المسؤولية، لذا سنحاول في هذا الفصل التطرق إلى المصادر المحافظة على السلامة والصحة المهنية في بيئة عمل (مبحث أول) ثم مظاهر الدور البارز لنظام الصحة والسلامة المهنية (مبحث ثاني).

المبحث الأول

المصادر المحافظة على السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل

يتولد عن انعقاد أي علاقة عمل التزامات قانونية تقع على عاتق كل من العامل والمستخدم ، إذ أن العامل ملزم بأداء عمله وفق ما نص عليه العقد الذي يربط بينهما، وبالمقابل يلتزم المستخدم بتوفير البيئة المثالية للعمل، وبناءا على ذلك سوف نعد لتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين والذي بدوره ندرس فيه المصادر الإرادية التي يكون سببها العقد أو الإرادة المنفردة (مطلب أول) ثم المصادر غير الإرادية للإلتزام السلامة والصحة المهنية المتمثلة في القانون والمواثيق الدولية (مطلب ثاني).

المطلب الأول

المصادر الإرادية للمحافظة على الصحة في العمل

تعتبر المصادر الإرادية تلك الأعمال التي يكون مناطها الإرادة سواء تكون منفردة بمعنى توفر إرادة المدين لوحده فهنا نكون أمام التصرف الذي يتجه إلى إحداث أثر قانوني سواء تكون منفردة أو يكون السبب المنشئ للإلتزام توافق ارادتين وهنا نكون بصدد مصدر الإلتزام المتمثل في العقد الرضائي الذي يتوفق فيه الإيجاب والقبول، ولدراسة المصادر الإرادية فلا بد من التطرق إلى العقد الذي يعتبر هو أكثر شيء يجسد العلاقة التي تربط العامل بالمستخدم من خلال التطابق بين الإرادتين ثم نتعرض إلى التصرف بإرادة منفردة كمصدر لهذا الإلتزام .

الفرع الأول

العقد مصدر التزام للمحافظة على الصحة والسلامة المهنية

يعرف العقد حسب المادة 54 من قانون المدني بأنه: "اتفاق يلزم لموجبه الشخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح أو عدم فعل شيء ما"⁴⁸، ومنه يمكن القول بأن العقد يكتسي أهمية عملية باعتبار أن كل التبادلات الاقتصادية اليومية تتم عن طريق العقد، فهو بمثابة الوسيلة المفضلة للمبيعات أو الأكثر استعمالاً وشيوعاً لتنظيم العلاقات التبادلية، لذلك سنتطرق إلى عقد العمل وما ينجم عنه من التزامات على طرفي هذا العقد، وذلك بالتطرق إلى التزامات المستخدم في تأسيس التزام ضمان الصحة والسلامة المهنية (أولاً)، ثم التزامات العامل في تأسيس التزام الصحة والسلامة المهنية (ثانياً).

أولاً: التزامات المستخدم في تأسيس التزام ضمان الصحة والسلامة المهنية

نظراً لكثرة حوادث العمل والأمراض المهنية التي يتعرض لها العمال بمناسبة أداء عملهم وحمايتهم من هذا النوع من الأخطار الاجتماعية، فرض المشرع الجزائري على صاحب العمل عدة التزامات والمتمثلة في: إلتزام صاحب العمل باحترام قواعد الصحة والأمن وطب العمل، إلتزام المستخدم بإعلام وتكوين العمال.

1- إلتزام صاحب العمل باحترام قواعد الصحة والأمن وطب العمل

نص القانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل السالف الذكر على التدابير الواجب احترامها في مجال الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل⁴⁹، إذ أن المستخدم ملزم باحترام القواعد المتعلقة بنظافة أماكن العمل وتطهيرها وتلك المتعلقة بالإضاءة والضجيج

⁴⁸ المادة 54 من الأمر رقم 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، ج.ر.ج.ج، عدد 49، مؤرخ في 30 سبتمبر 1966، معدل ومتمم بالقانون 07-05 مؤرخ في 13-05-2007، ج.ر.ج.ج، عدد 31، مؤرخ في 13 ماي 2007.

⁴⁹ القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26-01-1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، السالف الذكر.

وحماية العمال من تقلبات الأحوال الجوية، كما أنه ملزم باحترام القواعد المتعلقة بالشحن والتفريغ والمرور بالإضافة إلى احترام القواعد الخاصة بالوقاية من أخطار الحريق، حيث تتولى كل من لجنة الوقاية على مستوى هيئة الضمان الاجتماعي ومفتشية العمل المختصة إقليمياً مدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية في مجال الوقاية من الأمراض المهنية⁵⁰.

2- إلتزام المستخدم بإعلام و تكوين العمال

يهدف هذا النوع من الإلتزام إلى إعلام العمال بالمبادئ العامة المرتبطة بالمخاطر وحوادث العمل وكذلك الأمراض المهنية والإجراءات الأولية الواجب اتباعها أثناء وقوع الأخطار المهنية، كما يهدف تعليم العمال وتكوينهم في مجال الصحة المهنية إلى تنبيه العمال حول الأخطار المهنية التي يمكن أن يتعرضوا لها وتدابير الوقاية والاحتياطات الواجب اتخاذها لضمان أمنهم وأمن الأشخاص العاملين في نفس مكان العمل، وهذا ما نصت عليه المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية⁵¹.

يُعد التكوين المتعلق بالأخطار المهنية إلتزاماً يقع على عاتق الهيئة المستخدمة، لذلك نجد أن المشرع الجزائري أولى أهمية بالغة لتكوين العمال في مجال الوقاية الصحية والأمن⁵²، وذلك من خلال تخصص أحكام تحت على تكوين العمال إذ نصت المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 02-427 على أنه: "يهدف التكوين في الأمن إلى تزويد العمال بمعارف ضرورية في مجال الوقاية من الأخطار المهنية والترتيبات الواجب اتخاذها في حال وقوع عمل أو كارثة، ويهدف أيضا إلى تحضير العمال فيما يخص التصرف الواجب سلوكه عندما يتعرض شخص إلى حادث عمل وسنهم في مكان العمل".

⁵⁰ بن عزوز صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، ط1، الجزائر، 2011، ص268.

⁵¹ أنظر المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 02-427 مؤرخ في 7 ديسمبر 2002، يتعلق بشروط تنظيم وتعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية، ج.ر.ج.ج، عدد82، الصادر بتاريخ 11 ديسمبر 2002.

⁵² بن ددوش نضرة، وقاية العامل من الأمراض المهنية في بيئة العمل في التشريع الجزائري، مجلة القانون، المجلد5، العدد7، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، الجزائر، ديسمبر 2016، ص44.

كما نصت المادة 20 من نفس المرسوم على أنه: "يقدم التكوين حسب طبيعة الأخطار الواجب دراستها ولا يمكن أن تقل مدته عن أسبوع أو تفوق ثلاثة أسابيع"، لذلك فأى عامل يرفض متابعة التكوين دون سبب جدي يعتبر مرتكبا لخطأ يستوجب توقيع العقوبة المناسبة طبقاً لأحكام النظام الداخلي للمؤسسة⁵³.

ثانياً: التزامات العامل في مجال الصحة والسلامة المهنية بموجب عقد العمل

تنشأ عن عقد العمل إلتزامات تقع في ذمة العامل، إذ أنه يتمتع بمجموعة من الحقوق التي يقرها القانون والاتفاقية الجماعية وحقوق أخرى نتيجة عن العقد، وبالمقابل يخضع لمجموعة من الإلتزامات القانونية والعقدية التي هي في الواقع حقوق يتمتع بها المستخدم⁵⁴.

1- التزام العامل ببذل وسيلة لحماية الصحة وبيئة العمل

يقع على عاتق العامل الإلتزام ببذل الوسيلة من أجل حماية الصحة وبيئته، حيث أن الصحة في العمل مسؤولية يتقاسمها جميع أطراف علاقة العمل، فقيام المدين بالعمل ذاته دون إهمال منه هو التزام بوسيلة ويكون قد أوفى بالتزامه سواء تحققت النتيجة من هذا العمل أم لا، وأن علاقات العمل تنشأ إذا تحققت عناصر عقد العمل المتعارف عليها، لذا فإن تكيف طبيعة الإلتزام مهم بالنسبة للعامل ولغيره لمعرفة حدود التزامه وحدود مسؤوليته فيه⁵⁵.

2- التزام العامل بتحقيق نتيجة

يُعتبر هذا الإلتزام من أولى المسائل وذلك نظراً لعلاقتها المباشرة بالإنتاج القومي وحماية الصحة في العمل، حيث نجد أن المشرع فرضها بداية على صاحب العمل بصفته المسؤول المباشر عليها والعامل الأجير كذلك هو ضامن لصحته وصحة العمال الآخرين الذين يعملون معه إا يقع عليه هذا الإلتزام بصفة عامة، فهم ملزمون بأخذ الحذر واليقظة والفتنة أثناء ممارستهم

⁵³ بن ددوش نضرة ، مرجع سابق، ص 44.

⁵⁴ بعلي محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر، د.ط، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 1992، ص 141.

⁵⁵ جهل محمد، بيئة العمل والتزام للسلامة والصحة المهنية في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2، 2018، ص 118.

لأعمالهم، ويكون التزام العمال الاجراء بالصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل مبني على أساس تعاقدية وهو العقد الذي يربطه بالمستخدم، كما أن مصدره القانون من خلال الواجبات المفروضة عليه لصالح رب العمل⁵⁶.

الفرع الثاني

الإرادة المنفردة مصدر لتأسيس الالتزام بالصحة والسلامة المهنية

تُعتبر الإرادة المنفردة تصرف انفرادي أي عمل قانوني يوجد ويرتب آثار قانونية بإرادة واحدة، فقد تكون هذه الإرادة المنفردة تصرف انفرادي مصدرا لإنتاج آثار قانونية ويتولد عنه مراكز قانونية لكل واحد منهما⁵⁷، وبموجب تعديل القانون المدني بالقانون 05-10 نجد أن المشرع الجزائري نص على أنه: "يجوز أن يتم التصرف بالإرادة المنفردة للمتصرف ما لم يلزم الغير"⁵⁸، على هذا الأساس فإن إضافة المشرع الجزائري للإرادة المنفردة إلى جانب العقد كمصدرين إراديين للإلتزامات يصبح مسيرا للاتجاهات الفقهية الحديثة، لذلك سنتطرق في هذا الفرع إلى النظام الداخلي الذي يعتبر مصدرا منشئا للإلتزام بالصحة والسلامة المهنية (أولا)، ثم الوثائق والدفاتر الصحية التي تولد التزاما على عاتق الملتزمين والقيام بها خاصة في مجال الصحة في العامل (ثانيا).

أولا: النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة لضمان الصحة والسلامة المهنية

عرف المشرع الجزائري النظام الداخلي بموجب المادة 77 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر على أنه على أنه: "وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط"، على هذا الأساس نجد أن المشرع الجزائري خول للمؤسسة المستخدمة حق التشريع في مجال القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية

⁵⁶ جهل محمد، مرجع سابق، ص136.

⁵⁷ أنور سلطان، مصادر الإلتزام في القانون المدني الأردني، ط1، الجامعة الأردنية، عمان، 1987، ص75.

⁵⁸ المادة 123 مكرر من القانون رقم 05-10، يتضمن القانون المدني، السالف الذكر.

الصحية والأمن والانضباط، وهذا عبر طريق إصدار وإعداد وثيقة مكتوبة على شكل قواعد قانونية ملزمة تصدر عن إرادة واحدة تسمى النظام الداخلي⁵⁹.

حتى يكون هذا النظام مصدراً إرادياً قانونياً يجب أن يكون موافقاً للشروط القانونية المنصوص عليها، وبالتالي لا ينتج آثاره إلا إذا كان مطابقاً للقانون وعليه يمكن القول بأن النظام الداخلي يعتبر مصدراً منشئاً لإلتزام السلامة والصحة المهنية، لذا فإن الإرادة المنفردة التي يضع بها المستخدم نظامه الداخلي تنتج التزاماً على عاتق العمال رغم أنهم لم يكونوا طرفاً فيها إلى أنهم يصبحون ملزمين به بمجرد سريانه حيز التنفيذ⁶⁰.

ثانياً: الوثائق والدفاتر الصحية

يمكن للمستخدم اتخاذ كل السبل والتدابير الضرورية التي تكون حجة له، كأن يتخذ وثائق إدارية داخلية يدون فيها كافة المعلومات الأساسية المتعلقة بصحة العمال، بوجود وثيقة كهذه سواء نص عليها القانون أو كانت صادرة عن إرادة المستخدم، فهذا لا يعتبر دليلاً على وجود مخاطر مهنية وإنما تعتبر من باب الحيطة والحذر التي تهدف أساساً للوقاية قبل اللجوء إلى طريق العلاج. على هذا الأساس تعتبر الوثائق مصدراً من المصادر الملزمة والمنشئة لإلتزام الصحة والسلامة المهنية، وذلك من أجل الوصول إلى بيئة عمل خالية من الحوادث وأمنة من المخاطر المهنية⁶¹.

كما لجأ المستخدم إلى وضع دفاتر صحية تدون فيها جميع الزيارات الدورية لطب العمل والمعلومات الخاصة بمحيط العمل، والمناصب التي يتولاها العمال، وهذه الدفاتر الصحية يعدها ويحررها المستخدم بإرادته المنفردة دون قيد عبر الإلتزامات الاجتماعية اتجاه العمال وبيئة العمل⁶²، وبمجرد إنشاء هذا الدفتر ينشأ معه التزام عام يقع على العمال، إذ يجعل من العامل مدين للمستخدم بتوفير بيئة عمل آمنة من جميع المخاطر المهنية وإعلامه كذلك بهذه المخاطر

⁵⁹ أنظر المادة 75 من القانون 90-11، السالف الذكر.

⁶⁰ جهل محمد، مرجع سابق، ص39.

⁶¹ المرجع نفسه، ص46.

⁶² MICHEL CAPRON, Françoise QUATREL, La responsabilité social d'entreprise collection REPERES Gestion, hibr, Edition la découverte, Paris, 2010, p12, 13.

وبالمقابل يصبح المستخدم مدينا لعماله من خلال احترام كل الإرشادات وضوابط الحيطة والحذر التي يضعونها للحفاظ على صحتهم وفي حال تجاوزهم لذلك يعرضهم إلى عقوبات تأديبية⁶³.

المطلب الثاني

المصادر غير الإرادية للمحافظة على الصحة في العمل

تتمثل المصادر غير الإرادية في تلك القوانين والمواثيق الدولية التي ترتب نتائج قانونية على حوادث ، لذا سنتطرق إلى القانون كمصدر أساسي للالتزام بالصحة والسلامة المهنية في بيئة عمل (فرع أول)، ثم إلى المواثيق التي تولد بدورها إلتزامات في مجال الصحة والسلامة المهنية (فرع ثاني).

الفرع الأول

التزام الصحة والسلامة المهنية عبر مختلف القواعد القانونية الوطنية

عرفت القواعد القانونية الوطنية بأنها كل القواعد القانونية العامة والمجردة التي تنظم العلاقة بين العامل والمستخدم، وكل الأطراف المتدخلة في مجال الصحة والسلامة، وهي مرتبة ترتيبا هرميا بداية من الدستور ثم يليه القانون العضوي والعادي إلى غاية القرارات والمناشير، إذ يكتسي موضوع الصحة والسلامة أهمية بالغة عبر الدستور، ونلاحظ أن الدستور 1963 لم يأتي بذكر وتفصيل لمواد دستورية تخص السلامة والصحة المهنية، وبعد صدور الدستور 1976 نجد أنه ينص على أن الدولة هي مسؤولة عن ظروف حياة كل مواطن، إذ نصت المادة 62 منه على أنه: "تضمن الدولة أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والحماية الصحية"⁶⁴.

وتعزيزا للحقوق الأساسية اعترف الدستور 1976 بحق المواطنين في الرعاية الصحية التي تشمل العمال الذين هم جزءا لا يجتزئ من المواطنين، كما نصت المادة 52 من دستور 1989 على أنه: "لكل المواطنين الحق في العمل يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية

⁶³ جهل محمد، مرجع سابق، ص42.

⁶⁴ المادة 62 من الأمر رقم 97-76 المؤرخ في 22-11-1976، متضمن اصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 223-88 المؤرخ في 05-11-1988، ج.ر.ج.ج، العدد45، مؤرخة في 5 نوفمبر 1988.

والأمن والنظافة، الحق في الراحة مضمونة..."، لذلك فإن حق السلامة والصحة المهنية كان عبارة عن التزام دستوري يقع على عاتق الدولة دون غيرها، أما في الدستور 1989 أصبح الالتزام دستوريا يضمنه القانون الذي يضعه على عاتق المستخدم أو غيره، كما أعاد دستور 1996 تكريس نفس الحقوق الأساسية التي وردت في دستور 1989⁶⁵.

حيث نصت على نفس المواد المنصوص عليها في 1989، كما جاء الدستور المعدل في سنة 2016 بمادة جديدة نصت على ان: "للمواطن الحق في بيئة سليمة وتعمل الدولة على الحفاظ على البيئة"، كما نجد أن المادة 66 من الدستور 2020 تنص على أنه: "يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن والنظافة"⁶⁶، على هذا الأساس يمكن القول بأن الدساتير أصبحت مصدرا منشئا للالتزامات في مجال السلامة والصحة المهنية، كما نجد تشريعات محلية حول العمل والصحة والسلامة المهنية ونجد أيضا قوانين مرتبطة بالصحة والسلامة.⁶⁷

كما يعتبر التشريع الجزائري في مجال قانون العمل متقدما خاصة فيما يخص حماية العمال من المخاطر المهنية، إذ نجد ان هناك عدة قوانين التي تنظم العمل لاسيما قانون العمل ويتناول كل ما يتعلق بتنظيم شروط العمل وقانون الضمان الاجتماعي، ويتناول التعويضات التي يستحقها الذين يتعرضون للإصابات.

⁶⁵ الدستور الجزائري الصادر سنة 1996 بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 7-11-1996، المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، ج.ج.ج، المعدل والمتمم بالقانون رقم 19-08 المؤرخ في 15-11-2008، ج.ج.ج، العدد 68، المؤرخة في 16-11-2008.

⁶⁶ دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، منشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438، مؤرخ في 07 ديسمبر سنة 1996، ج.ج.ج عدد 76، صادر في 08 ديسمبر سنة 1996، معدل ومتمم بالقانون رقم 02-03، مؤرخ في 10 أبريل سنة 2002، يتضمن التعديل الدستوري، ج.ج.ج عدد 25، صادر في 14 أبريل 2002، معدل ومتمم بالقانون رقم 08-19، مؤرخ في 15 نوفمبر سنة 2008، يتضمن التعديل الدستوري، ج.ج.ج عدد 63، صادر في 16 نوفمبر سنة 2008، معدل ومتمم بالقانون رقم 16-01، مؤرخ في 06 مارس سنة 2016، يتضمن التعديل الدستوري، ج.ج.ج عدد 14، صادر في 07 مارس سنة 2016، معدل بالتعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، صادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442، مؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2020، ج.ج.ج، عدد 82، صادر في 30 ديسمبر 2020.

⁶⁷ بن ددوش نضرة، مرجع سابق، ص 38.

ويعد القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والسلامة وطب العمل من اهم تشريع يبين الشروط الواجب توافرها في اماكن العمل حيث اشار الى مواضع اساسية في السلامة المهنية:

- القواعد العامة في مجال الوقاية في وسط العمل، القواعد العامة في مجال طب العمل، القواعد العامة في مجال التكوين والاعلام، الرقابة في مجال السلامة بين طرف مفتش، العقوبات الواجبة جراء مخالفة للقواعد التشريعية.⁶⁸

الفرع الثاني

التزام الصحة والسلامة المهنية من خلال المواثيق الدولية

حظيت مسألة الالتزام بقواعد السلامة من الاخطار وتوفير الصحة اللازمة للعمال باهتمام كبير لدى منظمة العمل الدولية، فهي تقوم بحماية العمال من الكثير من المخاطر المحدقة بهم ويتجلى ذلك من خلال حماية العامل من الاخطار داخل مكان العمل عن طريق خلق تدابير-تحميه عند استعماله للآلات والمواد الأولية والمصنعة ، وكذا حمايته من الاخطار التي تصيبه داخل المؤسسة.⁶⁹

اولا: الاتفاقية الدولية بشأن السلامة والصحة

اقرت الاتفاقية الدولية رقم 155 سنة 1981 المتعلقة بقواعد الصحة للمهنيين وبيئة العمل⁷⁰ الى ان قواعد السلامة تطبق على جميع الانشطة بما في ذلك المؤسسات والهيئات الادارية، اما بخصوص مبادئ السياسة الوطنية فقد الزمت الاتفاقية الدولية بضرورة الاخذ بعين الاعتبار مجالات

⁶⁸ مشان عبد الكريم، "الاتفاقيات والتشريعات الخاصة بنظام الصحة والسلامة المهنية"، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد 11، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، سبتمبر 2018، ص 165.

⁶⁹ بخدة مهدي، "الاهتمام الدولي والوطني ببيئة للعمل وقواعد السلامة والصحة المهنية"، مجلة البحوث العلمية في التشريعات البيئية، العدد 06، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيارت، 2016، ص 278.

⁷⁰ الاتفاقية الدولية لرقم 155 بشأن السلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1981، صادقت عليها الجزائر بموجب مرسوم رئاسي 06-59 المؤرخ في 11 فبراير 2006، ج.ر.ج.ج، العدد 07، المؤرخة في 12 فبراير 2006.

العمل الرئيسية بحيث على كل دولة الاطلاع بالمهام التي تؤمن سلامة العمال وصحتهم من توفير المعدات اللازمة للعمل وكذا تدريب العمال على اجراءات السلامة وحمائتهم من العقوبات التأديبية.⁷¹

اما ما يقع داخل المؤسسة فقد وضعت نصوص الاتفاقية الدولية جملة من الالتزامات التي تقع على المستخدم اين يقوم بتامين اماكن ومعدات العمل وطرق تنفيذ العمال لنشاطاتهم وتوفير الملابس والمعدات الوقائية لمواجهة الطوارئ، على هذا الاساس فكان من الضروري على المشرع الدولي وعلى السلطات الوطنية ايجاد نصوص قانونية تكفل حماية الطبقة العمالية عن طريق وضع ضوابط واعداد وسائل لحماية العمال.⁷²

ثانيا: الاتفاقية العربية بشأن السلامة والصحة المهنية

الزمت الاتفاقية العربية رقم 07 المتعلقة بالسلامة والصحة الدول العربية الموقعة عليها بوضع قواعد السلامة والصحة المهنية ووضع اليات قانونية للتامين على حوادث العمل والامراض المهنية في جميع النشاطات العمالية، اما فيما يخص اجهزة السلامة والصحة المهنية فيجب على الدولة انشاء هيئات مكلفة بالإشراف على جميع ظروف العمل التي تؤثر على سلامة العمال وصحتهم،⁷³ وكذا انشاء جهاز تفتيش يتمتع بالضبطية القضائية ومزود بمعدات القياس ولوازم ذلك للقيام برقابة مدى تنفيذ الهيئات المستخدمة للتدابير الوطنية في هذا الشأن، كما الزمت الدول الاعضاء بضرورة انشاء لجنة عربية للسلامة والصحة المهنية تابعة لمنظمة العمل العربية، ولم يكتفي النص العربي باتباع تدابير وقائية لحماية العمال من مخاطر العمل بل الزم العمال عند توظيفهم بأجراء الفحص الطبي الاولي والدوري لغرض تحديد القدرات الصحية الملائمة وكذا توفير الاسعافات الاولية لعلاج الحالات الطارئة وتوفير الخدمات الطبية.⁷⁴

⁷¹ أنظر المادة 05 و 11 من الاتفاقية الدولية رقم 155 بشأن السلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل، السالف الذكر.

⁷² بخدة مهدي، مرجع سابق، ص133.

⁷³ جهل محمد، مرجع سابق، ص118.

⁷⁴ أنظر المواد 8، 9، 10، من الاتفاقية العربية 7 بشأن السلامة والصحة المهنية، السالف الذكر.

المبحث الثاني

مظاهر الدور البارز لنظام السلامة والصحة المهنية

تسعى المؤسسات إلى تحسين أداء العمال، حيث تعمل جاهدة على منع أي عرقلة لتقدم الانتاج وسيره حسب الخطط الموضوعية، ومن قبيل هذه العراقيل الحوادث التي تقع في أماكن العمل وبالتالي تؤثر على أداء العاملين من عدة جوانب، إذ تعتبر الإدارة مسؤولة من الناحية الانسانية في المحافظة على حياة العاملين وسلامتهم داخل مكان العمل، وهذا ما أدى بالعديد من الدول إلى وضع قوانين واتخاذ الاجراءات الكفيلة لمنع وقوع الحوادث داخل المؤسسات، ولمعرفة تأثير حوادث العمل على أداء العمال فإن الاهتمام يكون منصب على انتاجية العامل⁷⁵.

كما تعتبر انتاجية العاملين من المواضيع المهمة والحيوية في مجال ادارة الانتاج والعمليات التي كانت ولازالت محور اهتمام العديد من الباحثين في هذا المجال بشكل عام، وأهميته البالغة لدى مدراء المؤسسات بشكل خاص⁷⁶، ومن هذا المنطلق سنتطرق إلى دور برنامج السلامة والأمن المهني في تحسين أداء المورد البشري (مطلب أول)، ثم دور برامج الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من الأمراض وحوادث العمل (مطلب ثاني).

المطلب الأول

دور برنامج السلامة والأمن المهني في تحسين أداء المورد البشري

يحسن أداء العاملين بتوفير مناخ عمل صحي وبيئة عمل مناسبة من خلال برنامج يتجسد في كل من ظروف العمل المادية والتي تشمل الظروف المناخية السائدة في مكان العمل داخل المؤسسات الصناعية كالإضاءة، التهوية، درجة الحرارة ... كما أشرنا إليها سابقا، وهذه الظروف

⁷⁵ مشعلي بلال، مرجع سابق، ص 115.

⁷⁶ أحمد علي حسين، ادارة الصحة والسلامة المهنية وانتاجية العاملين، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد 5، العدد12، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة كريت، 2009، ص71.

ذات انعكاسات على سلامة وصحة العاملين في العمل وفاعلية أدائهم، ومنه يمكن القول بأن كلما كانت بيئة العمل آمنة أدى ذلك إلى زيادة أداء العاملين وتحسينه والعكس صحيح، وتتأكد أهمية البرنامج من خلال علاقته بالإنتاج لأن تحقيق معدلات عالية من الإنتاج يعتمد على توفير بيئة عمل آمنة لتشجيع ودفع العاملين لبذل أقصى جهودهم في تقديم الإنتاج دون عناء ودون التعرض للحوادث والأمراض المهنية⁷⁷.

ومنه سنتطرق إلى دور برنامج بيئة العمل في تحسين أداء العاملين (فرع أول)، ثم دور برنامج الدعم والمتابعة في تحسين أداء العاملين (فرع ثاني)، ودور برنامج التثقيف العاملين في تحسين كفاءة العاملين (فرع ثالث)، وأخيرا دور برامج التنظيم الصحي المهني في الوقاية من الأمراض المهنية (فرع رابع).

الفرع الأول

دور برنامج بيئة العمل في تحسين أداء العاملين

يرتكز هذا البرنامج على الاجراءات الصحيحة في العمل، وارشادات العاملين وتوجيههم فيما يتعلق بالتعليمات والضوابط الخاصة بالأمن المهني، وللمشرف المباشر دور في توجيه العاملين وخاصة الجدد منهم حول طبيعة العمل ودرجة المخاطرة فيه، وكيفية الوقاية من الحوادث والأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية ، وذلك لتنمية الأفراد العاملين حول المخاطر المهنية ومن بين وسائل الوقاية نذكر ما يلي:

أولاً: اللوائح وملصقات الأمن

تُعرف اللوائح وملصقات الأمن بأنها عبارة عن مطبوعات تحمل رسومات وعبارات توضيح الخطر الواجب الاحتراس منه، كما تحتوي على ارشادات موجهة للعمال لأخذها بعين الاعتبار،

⁷⁷ المفتشية العامة للعمال، الوقاية من الأخطار المهنية، (الكتاب الثاني)، طب العمل، ص3،2.

ولكي تكون فعالة وناجحة فلا بد أن تكون كبيرة وواضحة، ومثبتة على الجدران ومن الأحسن بجانب مناصب العمل، كما يجب أن تكون ذات أشكال ورسومات جذابة وعبارتها مكتوبة بخط كبير كي يسهل على الجميع قراءتها⁷⁸.

ثانيا: المؤتمرات

يُقصد به اجتماع ينظم لبضعة أيام قصد بحث موضوع الأمن المهني، وسبل الوقاية من حوادث العمل بحضور العمال أو ممثلهم للوصول إلى قرار يحدد خطة العمل المستقبلية، وتنفيذ القرارات الخاصة بالمشكلة المطروحة⁷⁹.

ثالثا: الندوات

عبارة عن محادثة هادفة يشترك فيها 3 إلى 6 أفراد، بغرض معالجة موضوع الوقاية وبعض المشكلات المتعلقة بها، بعضهم يمثل المحاضرين والآخر يمثل الخبراء والمختصين، لتبادل وجهات النظر على أن تقدم وسائل الندوة للعمال بالطريقة التي يرونها مناسبة⁸⁰.

الفرع الثاني

دور برنامج الدعم والمتابعة في تحسين أداء العاملين

يُعتبر برنامج الدعم والمتابعة أحد المقومات الأساسية لبرنامج الأمن المهني في المؤسسات الصناعية، إذ يهدف بالدرجة الأولى إلى وقاية العمال من الحوادث والأمراض المهنية وذلك بتهيئة الظروف الصحية والمؤمنة في موقع العمل، ثم ايجاد عمال يساهمون في رفع الكفاية الانتاجية الذي يعتبر كذلك كهدف أول لهذا البرنامج، فهو وسيلة لتجديد قوة العمل وتنميتها من خلال مساهمته الدائمة في تحسين ظروف العمل تحول دون وقوع حوادث أو أمراض مهنية تصيب

⁷⁸ A R Françoise, manuel d'organisation, édition de l'organisation de travail, France , 1997,p267.

⁷⁹ Jakie Boisselier et Geaadboué, pratique de sécurité dans l'entreprise, les éditions organisation, France, 1997, p24.

⁸⁰ بلول أحمد، بورقده صغير، "استراتيجية السلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل تدخل بيئة العمل"، مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، مجلد5، عدد 17، جامعة الجلفة، مارس 2020، ص5.

العاملين في المؤسسة، حيث إذا كان العامل بصحة جيدة من خلال الدعم والمتابعة فإن ذلك ينعكس على أدائه ويساهم أيضا في رفع الكفاءة الإنتاجية بشكل فعال، ويهدف البرنامج إلى تحقيق الأهداف التالية⁸¹:

- حماية ووقاية العمال من أخطار الحوادث والأمراض المهنية.
- تشخيص العوامل المضرة بصحة العمال في أماكن العمل ومراقبتها بهذا التقليل منها أو القضاء عليها.
- التقييم الدوري لمستوى لصحة العاملين.

الفرع الثالث

دور برنامج التثقيف العاملين في تحسين كفاءة العاملين

يشتمل الهدف هنا ضرورة توعية العاملين وتشجيعهم على المحافظة على أنفسهم واتباع شروط وتعليمات الأمن المهني للوقاية من الأخطار على العمال⁸²، وتعتبر التوعية الوقائية عملية موضوعية خارجية تقع في عائق المؤسسة وتتعلق بإشعار وتنبيه العمال بالمخاطر المرتبطة بالعمل وبالحوادث التي تنجم عن ممارسته.

ويمكن القول أن التوعية الوقائية توفر فكرة الوعي لدى العمال وتعطي لهم صورة كاملة عن فكرة الأمن، كما تساعد في اتخاذ الحيطة لديهم، وهذا يمثل جزء الوعي الوقائي، كما تذكر عملية التوعية الوقائية العمال بضرورة الالتزام بالقواعد والاجراءات المسطرة من طرف المؤسسة، وتهدف إلى المحافظة على صحتهم وراحتهم في العمل أكثر مما تحافظ على المؤسسة وأنشطتها المختلفة⁸³.

⁸¹ دقيش خندودة، الوعي الوقائي لدى العمال المنقذين وعلاقته بحوادث العمل، رسالة ماجستير، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة منتوري قسنطينة، 2006، ص28.

⁸² العايب رابح، مرجع سابق، ص19.

⁸³ عز الدين فراح، وآخرون، الصحة والأمن الصناعي والاسعافات الأولية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1979، ص6.

إضافة إلى ذلك هناك حاجة دائمة لتدريب أجيال جديدة من العمال لتحل محل المتقاعدين، لذلك يجب تطوير آليات واستراتيجيات للحفاظ على السلامة والصحة المهنية، وهذا مطلب أساسي لتحقيق بيئة عمل لائقة. ويمكن القيام بذلك عن طريق زيادة الوعي العام بأهمية السلامة والصحة المهنية في السياقات الاجتماعية والاقتصادية، وإدماجها كعنصر ذي أولوية في الخطط الوطنية وخطط الأعمال. من المهم أيضاً إشراك جميع الشركاء 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 جزءاً لا يتجزأ من ثقافة العمل⁸⁴.

الفرع الرابع

دور برامج التنظيم الصحي المهني في الوقاية من الأمراض المهنية

من إعادة التدقيق في أهداف الأمن المهني نجد أن الإدارة الناجحة للأمن المهني، لا بد أن تمتلك برنامجاً للأمن والسلامة يجسد تلك الأهداف في برامج فرعية كما يلي:

أولاً: برنامج بيئة العمل

يشرف على هذا البرنامج المهندسين ويتناول المواضيع الخاصة بتصميم بيئة العمل من حيث الإضاءة الكافية، وصلاحية وسلامة الأدوات والمعدات المستخدمة والتأكد من صلاحية التوصيلات والتهوية السليمة، والتأكد من وجود وسلامة الأدوات ووسائل الأمن المهني (ملابس، خوذة، أحذية، نظارات) إلى جانب التأكد من التخزين السليم للموارد الكيميائية الخطرة⁸⁵.

ثانياً: برنامج تثقيف العاملين

⁸⁴ المرجع نفسه، ص 8.

⁸⁵ سويلم عبد الحق، صافي محمد، "مدى توفر برامج وأساليب الوعي الوقائي في المؤسسات الجزائرية من خلال تحليل بعض الدراسات السابقة التي تناولتها"، مجلة التمكين الاجتماعي، المجلد 05، العدد 03، جامعة عمار ثليجي الأغواط، الجزائر، سبتمبر 2023، ص 24.

يمثل تعليم وتثقيف العمال القدامى على مخاطر العمل واستخدام الأدوات والموارد عنصرا هاما في التقليل من الحوادث والاصابات، ويمكن دعم هذه البرامج ببعض الحوافز لتشجيع العاملين على تجنب الحوادث وتشير الدراسات إلى أهمية اشراك العاملين أنفسهم في تصميم برنامج الوقاية من الأخطار، إذ أن اشراك العامل في هذه الأمور يمكن أن يكون عنصرا فعالا في تجنب المخاطر، وذلك من خلال العمل على تنمية الوعي الوقائي بين المدراء والأفراد في مجال السلامة العامة والمهنية⁸⁶.

المطلب الثاني

دور برنامج الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من الأمراض وحوادث العمل

يعد أداء العاملين مسألة جوهرية بالنسبة للمؤسسة بشكل عام ولإدارة موارد البشرية بشكل خاص، ويكاد يمثل الظاهرة الشمولية لمجمل الفروع وحقول المعرفة الإدارية، حيث يعتبر العنصر الأساسي الذي تبحث فيه المؤسسة وتعمل على دراسة سبل تحسينه دوما من خلال القيام بتقييمه والبحث عن سبل تطويره، فهو يعتبر العامل الأكثر إسهاما في تحقيق البقاء والاستمرارية. ومنه يمكن القول أن حياة المؤسسة أي كانت طبيعة النشاط الذي تمارسه تتوقف على أداء العاملين فيها، فإذا قاموا بأعمالهم وأنجزوا مهامهم على الوجه المطلوب والمخطط له من الإدارة، فإن هذا سيقود المؤسسة إلى تحقيق أهدافها المنشودة، وأما إذا كان الأداء دون المستوى المطلوب، فإنه سيشكل عائقا كبيرا أمام المؤسسة في تحقيق أهدافها⁸⁷.

الفرع الأول

دور استراتيجيات السلامة المهنية في الوقاية من الحوادث المهنية

⁸⁶ بعده عبد العزيز، أوكاسو مبروك، مرجع سابق، ص 75.

⁸⁷ المغني أميمة صقر، واقع اجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية، غزة، 2006، ص 17.

تهدف الصحة والسلامة المهنية كمنهج علمي إلى تثبيت الأمان والطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم، والحد من نوبات القلق الذي ينتابهم وهو يتعايشون بحكم ضروريات الحياة مع أدوات ومواد التي يكمن بين ثناياها الخطر الذي يهدد حياتهم وتحت ظروف غير آمنة تعرض حياتهم من وقت لآخر لأخطار فادحة، ويعتبر الحق في الصحة حق أساسي معترف به لكل فرد ومكرس من طرف الدولة وفقا للقانون 11-18 المتعلق بالصحة⁸⁸، ويتحقق هذا الحق من خلال ضمان وتنظيم الوقاية والحماية في مجال الصحة⁸⁹ ويمكن أن نوجز أهمية إدارة الصحة والسلامة المهنية في النقاط التالية:

- تقليل تكاليف العمل حيث أن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المؤسسة الكثير من المشاكل المتمثلة في حوادث العمل والأمراض المهنية هذه الحوادث تكلف المؤسسة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية المتضمنة التعويضات المدفوعة للعاملين أو لعوائلهم إضافة الى تعطل العمل.
- توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر اذ تعمل الادارة على توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر المؤدية إلى الإضرار بالعاملين أثناء عملهم، حيث أصبحت هذه المسؤولية متزايدة في ظل التطور التكنولوجي وبصورة خاصة في المؤسسة الصناعية .
- توفير نظام العمل المناسب من خلال توفير الأجهزة والمعدات الواقية واستخدام السجلات النظامية حول أية اصابات أو حوادث وأمراض⁹⁰.

⁸⁸ قانون رقم 11-18 مؤرخ في 2 جويلية 2018، يتعلق بالصحة، ج.ر.ج.ج، عدد 46، الصادر بتاريخ 29 جويلية 2018.

⁸⁹ YACOUB Zina, « perspectives d'un cadre juridique plus approprié de la santé et la sécurité du travail », Revue des études sur l'Effectivité de la norme juridique, Volume5, Numéro2, Faculté de droit et science politique, Université Abderrahmane Mira Bejaia, novembre 2022, page 132. Disponible sur le site :

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/205573> .

⁹⁰ بوغزالة محمد ناصر، "دوافع التعديل الدستوري"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد14، جامعة محمد خيضر بسكرة، أكتوبر 2016، ص12.

- 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.

- تدعيم العلاقة الانسانية بين الادارة والعاملين .

ويختلف تصنيف حوادث العمل باختلاف معيار درجة الخطورة وهناك الحوادث التي يمكن تجنبها والتي لا يمكن تجنبها، وغيرها من التصنيفات، أما اصابات العمل فتنقسم إلى نوعين:

أولاً: الاصابات المباشرة

تكون كما يلي: مميتة تسبب الوفاة، عجز كلي دائم، عاهة دائمة كفقْد عضو عيون أو ساقين، عجز جزئي كفقْد استعمال عضو أو جزء من عضو، اصابة بسيطة كالتوقف عن أداء العمل ليوم أو أكثر ثم يعود للعمل مجدداً⁹¹.

ثانياً: الاصابات غير المباشرة

تتمثل في الأمراض التي تسببها ظروف العمل المحيطة بالعمال، 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 العمل⁹².

حظيت مسألة الالتزام بقواعد السلامة من الأخطار وتوفير القواعد الصحية اللازمة للعمال باهتمام كبير لدى منظمة العمل الدولية والعربية، حيث أنها سعت إلى تجنب العمال الكثير من المخاطر المحدقة بهم أياً كان وصفها سواء كانت مخاطر فيزيائية أو بيولوجية أو كيميائية وذلك عن طريق اجراءات ووسائل تحمي العامل لدى استعماله لآلة ومعدات العمل، ذلك أن الاختلاف بين قواعد السلامة وقواعد الصحة يتجلى في وجهين من الحماية، يقتصر الوجه الأول على تجنب الأخطار داخل مكان العمل عن طريق خلق تدابير وقائية تحمي العامل عند استعماله لآلات

⁹¹ المرجع نفسه، ص 13.

⁹² المرجع نفسه، ص 55.

والمواد المستعملة والمنتجة، بينما يتشكل الوجه الثاني من حماية عامة مما قد يصيب صحته بسبب المهنة ضمن مفهوم واسع يشمل بيئة العمل وظروفه داخل المؤسسة⁹³.

ومن خلال ما جاء في هذه الاتفاقيات نلاحظ أن منظمة العمل الدولية قامت بتنظيم الصحة والسلامة المهنية على مستوى الصعيد الدولي والوطني والمنشآت والعمال، بالرغم من حجم القوانين وتغطيتها لأهم الجوانب المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، وبالرغم من وجود الأدوات والتدابير القانونية والتقنية لمنع الحوادث والأمراض المهنية، 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 العمل⁹⁴.

الفرع الثاني

دور استراتيجية الصحة المهنية في الوقاية من الأمراض المهنية

أكدت على ضرورة تحقيق ظروف انسانية للعمل الآمن، لاسيما حماية الانسان العامل من الأضرار والأخطار الناشئة عن العمل واستخدام الآلات، وذلك بتدريب العمال وتأهيلهم، بالإضافة إلى توفير وسائل الوقاية الشخصية وتدريبهم على استخدامه بواسطة عدة طرق تشمل حماية العمال من أخطار العمل والآلات وكافة الأضرار الصحية التي تنشأ بسبب العمل، كما يجب مراعاة الأشخاص المكلفين بالعمل حيث 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

⁹³ حدادي نور الهدى، مخالفي أمينة، "التطور التاريخي والقانوني لنظام الصحة والسلامة المهنية"، مجلة الدراسات

والبحوث القانونية، المجلد6، العدد01، جامعة المسيلة، جانفي 2021، ص54.

⁹⁴ المرجع نفسه، ص 55.

تبعات ذلك، وكذلك الشأن في ظروف العمل التي تمنع بعض الأشخاص من القيام بالعمل الليلي أو في درجة حرارة مرتفعة لظروف خاصة⁹⁵.

كما 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، مثيرة إلى وجود مخاطر كثيرة في بيئة العمل، واقترحت وسائل لمواجهةها، كما قامت منظمة الصحة العالمية ومكتب العمل الدولي منذ 1950 بتحديد عدة أهداف تحاول أن تصل إليها الصحة المهنية وتحققها وتتخلص في⁹⁶:

- محاولة الحاق العامل بالعمل الذي يتناسب مع قدرته النفسية والبدنية.
- حماية العامل في بيئة العمل من الأنظار الناجمة عن وجود عوامل تضر بالصحة.
- عدم حرمان العامل من الصحة بسبب ظروف عمله.
- نادت بأهمية تحقيق أعلى درجات اللياقة الاجتماعية والنفسية والبدنية للعمال في مجالات العمل والمحافظة عليها.

رغم أن المشرع الجزائري حرص على حماية العامل من حوادث العمل أو التخفيف من أضرارها على الأقل في حالة وقوعها، إلا أن هذه المساعي لا تزال غير كافية وغير فعالة في الحد من عدد الحوادث المهنية ومعدل الوفيات، حيث أن الأخطار الحديثة تهدد صحة العامل ليس من الناحية الجسدية فقط، بل من الناحية النفسية والاجتماعية أيضا، فهناك جوانب من الصحة والسلامة المهنية لم تغطيها التشريعات لاسيما التوتر والضغط النفسي في بيئة العمل، وفيروس نقص المناعة المكتسب، والأمراض المسببة للسرطان الموجودة في بيئة عمل غير صحية، على هذا

⁹⁵ الهنداوي وفيه أحمد، "سياسات الأمن والسلامة المهنية"، مجلة الإدارة العامة، عدد 82، معهد الإدارة العامة، مارس

1994، ص53.

⁹⁶ حرايرية عتيقة، مرجع سابق، ص100.

الأساس وجب على المشرع تدارك هذا النقص حتى تكتمل حماية العامل من كل الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها في بيئة عمله⁹⁷.

الفرع الثالث

اشتراطات الصحة والسلامة المهنية الواجب توفرها لوقاية العاملين من الأمراض والحوادث

يقصد بالاشتراطات الصحة والسلامة المهنية مجموعة من الاجراءات الاضافية والتي يجب أن تركز الادارة عليها⁹⁸ لضمان فعالية هذه الاستراتيجيات في الوقاية من الأمراض والحوادث المهنية ومنها:

- توفير الاحتياطات الكفيلة بحماية العاملين المعرضين لخطر التعرض للمواد الكيميائية المستخدمة سواء كانت هذه المادة في الحالة الغازية أو السائلة الصلبة.
- اجراء الفحص الطبي الابتدائي على العاملين عند التحاقهم بالعمل لاكتشاف أي حالة مرضية ظاهرة أو كامنة ويحتفظ بنتيجة الكشف الطبي بملف خاص لمقارنتها بنتائج الفحوصات التالية.
- اجراء الفحص الطبي الدوري على كل العاملين بالمعامل لاكتشاف أي مرض مهني مبكرا نتيجة التعرض لخطر المواد الكيميائية والتأكد من استمرار لياقتهم البدنية لطبيعة العمل.
- يجب أن تتناسب مساحة العمل مع حجم العمل وحرية الحركة فيه بالنسبة للعاملين وكذلك معرفة مخارج الطوارئ.
- يجب على كل العاملين معرفة مكان مفتاح التحكم في الكهرباء وأن يكون سهل الوصول إليه بحيث لا يوجد أمامه عوائق تمنع الوصول إليه بسرعة وذلك في حالة حدوث أي طارئ⁹⁹.
- توفير الوسائل الفنية الفعالة للوقاية من المواد الكيميائية الضارة مثل:

⁹⁷ مبشر محمد علي، تقييم اجراءات سلامة العاملين بالجمارك السودانية من المخاطر الكيميائية، ورقة بحثية لنيل درجة الماجستير في دراسات الكوارث واللاجئين، جامعة افريقيا العالمية، 2017، ص113.

⁹⁸ مبشر محمد علي، مرجع سابق، ص 113.

⁹⁹ المرجع نفسه، ص113.

- استبدال المواد الكيميائية التي تستخدم في التحاليل الكيميائية بأخرى غير ضارة أو أقل ضررا.
- توفير التهوية المناسبة والاضاءة.
- اجراء القياسات الدورية اللازمة للمخاطر الكيميائية في المعمل وتسجيلها ومقارنتها بصفة دورية للتأكد من أنها ضمن الحدود المسموح بها.
- توفير أماكن للعاملين بالمعمل لتناول الطعام بعيدا عن مكان العمل، ويمنع تناول الطعام أو الشراب أو التدخين داخل العمل.
- عند انسكاب أي مادة ملتهبة على الملابس أو أي جزء من الجسم فمن الواجب استخدام تيار من الماء على موضع الاصابة مع سرعة التخلص من الملابس الملوثة.
- عند تخفيف الأحماض المشار إليها يراعي اضافتها للماء وليس العكس منعا لحوادث الانفجار ودرء أحد.

خاتمة

من خلال ما سبق، نستنتج أن المشرع الجزائري بالنظر إلى الترسنة القانونية الهائلة التي أصدرها اهتم بحماية صحة العامل وسلامته الجسدية والذهنية والعقلية لاسيما من خلال تبني مبدأ الحق في الصحة في الدستور، وذلك من أجل ترسيخ معالم الثقافة الصحية في المجتمع عموما وفي أماكن العمل خصوصا، غير أنه تكنفها بعض النقائص لاسيما عند التطبيق وهو الأمر الذي يتطلب من كل المعنيين تطبيقه بكل جدية لتفعيل أهدافه لاسيما القضاء على الأمراض والحوادث المهنية وتفادي التعرض للمخاطر في مكان العمل.

ومنه توصلنا إلى مجموعة من النتائج التي تبين لنا أهمية هذا الموضوع المتمثلة في:

- أن نظام الصحة والسلامة المهنية نظام قائم بحد ذاته واكتسب أهميته من المراسيم والتشريعات التي نظمها المشرع الجزائري السابق ذكرها.

- تبني سياسية الصحة والسلامة المهنية في الوسط المهني أصبح ضرورة حتمية ومن بين الانشغالات الدولية بالنظر لما تحمله من أهداف ذات فائدة اجتماعية، اقتصادية وحتى سياسية.

- أن التكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية وأساليب التوعية والوقاية لهم مساهمة كبيرة في الحد من حوادث العمل.

- للهيئات واللجان دور في تطبيق برنامج الصحة والسلامة عن طريق دوريات التفتيش داخل المؤسسات مما أكسبها أهمية كبيرة من أجل بسط مهامها وقوانينها على أكمل وجه.

من خلال النتائج التي توصلنا إليها ارتأينا تقديم مجموعة من الاقتراحات المتمثلة في:

- اتخاذ تدابير صارمة في تطبيق القوانين في حال وجود مخالفات للصحة والسلامة المهنية وفق خطورة الانتهاكات.

- اعطاء المفتش صلاحيات أكبر وتسهيلات مناسبة للوصول إلى أماكن العمل وتطبيق أنظمة الصحة والسلامة المهنية.

- العمل على نشر الثقافة الوقائية وتحسيس العمال وتوعيتهم بأن الصحة والسلامة هي مهمة الجميع.
- تعيين مشرف للسلامة لمراقبة أمور السلامة.
- توسيع مجال تكوين العمال حول مخاطر العمال وكيفية التعامل معها.
- تفعيل دور أجهزة الرقابة على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية في مجال الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل.

قائمة المراجع

1- باللغة العربية

أولاً: الكتب

- 1- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة 3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- 2- المغني أميمة صقر، واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2006.
- 3- الموسوني سنان، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، دار مجدلاوي، الأردن، 2004.
- 4- السنهوري عبد الرزاق، الوسيط في شرح القانون المدني، نظرية الالتزام، مصادر الالتزام، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2011.
- 5- أنور سلطان، مصادر الالتزام في القانون المدني الأردني، ط1، الجامعة الأردنية، عمان، 1987.
- 6- بعلي محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر، د.ط، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 1992.
- 7- بن عزوز صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، ط1، الجزائر، 2011.
- 8- عز الدين فراح، وآخرون، الصحة والأمن الصناعي والاسعافات الأولية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1979.
- 9- عمر وصفي عقيلي، ادارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل للنشر، عمان، 2005.

10- معن يحيى الحمداني، الامن والسلامة المهنية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.

ثانيا: الرسائل والمذكرات الجامعية

أ- رسائل الدكتوراه

1- جهل محمد، بيئة العمل والتزام السلامة والصحة المهنية في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران2، 2018.

2- دحماني منال، الحماية القانونية من حوادث العمل والأمراض المهنية في القانون الجزائري أطروحة دكتوراه، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2019.

3- فيساح جلول، التزامات الهيئات المستخدمة في مجال طب العمل في القانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، تخصص القانون العام، جامعة الجزائر، 2016.

ب- مذكرات ماجستير

1- دقيش خندودة، الوعي الوقائي لدى العمال المنقذين وعلاقته بحوادث العمل، رسالة ماجستير، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة منتوري قسنطينة، 2006.

2- قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2012.

3- مبشر محمد علي، تقييم اجراءات سلامة العاملين بالجمارك السودانية من المخاطر الكيميائية، ورقة بحثية لنيل درجة الماجستير في دراسات الكوارث واللاجئين، جامعة افريقيا العالمية، 2017.

4- مشعلي بلال، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، رسالة لنيل شهادة الماجستير، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلية علوم الاقتصاد وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر، 2011.

ج- مذكرات الماستر

1- بعده عبد العزيز، أوكاسو مبروك، برامج الصحة والسلامة المهنية وعلاقتها بتحقيق الرضا الوظيفي بين العمال، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاسلامية، جامعة دراية أدرار، الجزائر، 2021.

2- خليفي حليلة، موسوني سليمة، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص حقوق وحريات، جامعة دراية أدرار، الجزائر، 2018.

ثالثا: المقالات والمدخلات

أ- المقالات

1- الموسوس عتو، شعنة أمينة، "طب العمل كألية لحماية حقوق العمال في التشريع الجزائري"، المجلة الجزائرية لقانون الأعمال، المجلد 2، العدد 1، جامعة غليزان، الجزائر، ديسمبر 2021.

2- أحمد علي حسين، "ادارة الصحة والسلامة المهنية وانتاجية العاملين"، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد 5، العدد 12، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة كريت، 2009.

3- بخدة مهدي، "الاهتمام الدولي والوطني بيئة للعمل وقواعد السلامة والصحة المهنية"، مجلة البحوث العلمية في التشريعات البيئية، العدد 06، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيارت، 2016.

4- بلول أحمد، بورقذة صغير، "استراتيجية السلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل تدخل بيئة العمل"، مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، مجلد5، عدد 17، جامعة الجلفة، مارس 2020.

5- بن ددوش نضرة، "وقاية العامل من الأمراض المهنية في بيئة العمل في التشريع الجزائري"، مجلة القانون، المجلد5، العدد7، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، الجزائر، ديسمبر2016.

6- بن سالم كمال، "بيئة العمل والحماية القانونية في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل"، مجلة سداسية محكمة في الدراسات القانونية، المجلد2، العدد2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، الجزائر، جوان 2016.

7- بن صالح عادل، "المقصود بالصحة والسلامة المهنية"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 14، العدد 02، كلية الحقوق، جامعة بلحاج بوشعيب، عين تموشنت، 2023، ص200.

8- بهلولي سارة، "تشخيص واقع نظام الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة الجزائرية"، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، المجلد25، العدد01، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف1، الجزائر، مارس 2022.

9- بوخنوفة يحيى، "الرقابة على إجراءات الصحة والسلامة المهنية ودورها في الوقاية من الأخطار المهنية"، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، مجلد8، عدد1، جامعة الجزائر02، جويلية 2020.

10- بوغزالة محمد ناصر، "دوافع التعديل الدستوري"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد14، جامعة محمد خيضر بسكرة، أكتوبر 2016.

11- حدادي نور الهدى، مخالفي أمينة، "التطور التاريخي والقانوني لنظام الصحة والسلامة المهنية"، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، المجلد6، العدد01، جامعة المسيلة، جانفي 2021.

12- حرايرية عتيقة، "الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع إلى التنفيذ"، مجلة الاداب الاجتماعية، المجلد2، العدد2، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر2، جوان 2017.

- 13- خالدى محمد، "قراءة تحليلية فى وضع السلامة والصحة المهنية بالجزائر وفقا لمعايير العمل الدولية"، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاجتماعية والدراسات الاقتصادية، العدد 4، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجلفة، الجزائر ص ص 199-223، ص 200.
- 14- سعدون كريمة، "الوقاية الصحية والأمن فى بيئة العمل بين الاجراءات العامة والتدابير الخاصة"، مجلة الدراسات حول فعالية القاعدة القانونية، المجلد 6، العدد2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، الجزائر، 2022.
- 15- سويلم عبد الحق، صافي محمد، "مدى توفر برامج وأساليب الوعي الوقائي فى المؤسسات الجزائرية من خلال تحليل بعض الدراسات السابقة التى تناولتها"، مجلة التمكين الاجتماعي، المجلد05، العدد03، جامعة عمار ثليجي الأغواط، الجزائر، سبتمبر 2023.ص23
- 16- عجيلة حاج محمد، بن حروة حكيم، "أهمية السلامة والصحة المهنية فى تحسين أداء العاملين"، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، المجلد3، العدد6، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2018.
- 17- عرعور هناء، "السلامة والصحة المهنية فى بيئة العمل"، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد5، العدد3، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، سبتمبر 2020.
- 18- علا فاروق، صلاح عزام، "قواعد السلامة والصحة المهنية فى قانون العمل"، مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، المجلد1، العدد 2، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، مصر، يناير 2020،
- 19- مزناد صبرينة، "دور مفتشية العمل فى تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة والأمن داخل المؤسسة فى التشريع الجزائري"، مجلة المعارف، العدد1، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، ديسمبر 2016.

20- مشان عبد الكريم، "الاتفاقيات والتشريعات الخاصة بنظام الصحة والسلامة المهنية"، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد 11، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، سبتمبر 2018.

21- مصطفىوي أسماء، "الوقاية الصحية والأمن المهني في التشريع الجزائري"، مجلة نظرة على القانون الإجتماعي، المجلد 11، العدد 2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2، الجزائر، ديسمبر 2021.

22- حسين نواره، "الحق في صحة العمال في إطار التشريع الجزائري"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 10، العدد 1، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، أبريل 2019.

ب- المداخلات

1- بن قو أمال، حماية الصحة والسلامة المهنية للعمال في بيئة العمل على ضوء التشريعات الدولية العربية، تخصص قانون العمل والضمان الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، الجزائر.

رابعاً: النصوص القانونية

1- الدستور

1- الدستور الجزائري الصادر سنة 1996 بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 7-11-1996، المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، ج.ر.ج.ج، المعدل والمتمم بالقانون رقم 19-08 المؤرخ في 15-11-2008، ج.ر.ج.ج، العدد 68، المؤرخة في 16-11-2008.

2- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 28 نوفمبر 1996، المنشور بموجب المرسوم الرئاسي 96/438 المؤرخ في 7 ديسمبر 1996، ج، ر، ج، ح، د، ش، العدد 76، الصادر في 8 ديسمبر 1996، المعدل بالقانون رقم 02/03، مؤرخ في 10 أبريل 2002، ج، ر، ج، ح، د، ش، العدد 25، الصادر في 14 أبريل 2002 المعدل بالقانون رقم 12/13، مؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج، ر، ج، ح، د، ش، العدد 63، الصادر في 16 نوفمبر 2008، المعدل بموجب

القانون 01-16، المؤرخ في 7 مارس 2016، المعدل بالقانون رقم 20/442، مؤرخ في 20 ديسمبر 2020، ج.ر.ج، ح، د، ش، العدد 82، الصادر في 30 ديسمبر 2020.

2- الاتفاقيات

- الاتفاقية الدولية لرقم 155 بشأن السلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1981، صادقت عليها الجزائر بموجب مرسوم رئاسي 06-59 المؤرخ في 11 فبراير 2006، ج.ر.ج.ج، العدد 07، المؤرخة في 12 فبراير 2006.

3- النصوص التشريعية

- 1- الأمر رقم 97-76 المؤرخ في 22-11-1976، متضمن اصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المعدل والمنمّم بالمرسوم رقم 223-88 المؤرخ في 05-11-1988، ج.ر.ج.ج، العدد 45، مؤرخة في 5 نوفمبر 1988.
- 2- القانون رقم 03/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بمفتشية العمل، ج.ر.ج.ج، عدد 6، الصادر بتاريخ 7 فيفري 1990.
- 3- القانون رقم 11-90 المؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر.ج.ج عدد 17، الصادر في 25 أبريل 1990، معدل ومتمم بالقانون رقم 29-91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر.ج.ج، عدد 68، الصادر في 25 ديسمبر 1991، و بالأمر رقم 21-96 المؤرخ في 9 جويلية 1996، ج.ر.ج.ج، عدد 43، الصادر في 10 جويلية 1996.
- 4- الأمر رقم 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، ج.ر.ج.ج، عدد 49، مؤرخ في 30 سبتمبر 1966، معدل ومتمم بالقانون 07-05 مؤرخ في 13-05-2007، ج.ر.ج.ج، عدد 31، مؤرخ في 13 ماي 2007.
- 5- القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26-01-1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج.ر.ج.ج، عدد 04، المؤرخ في 08-01-1988، المعدل بالقانون رقم 17-11 المؤرخ في 27 ديسمبر 2017، يتضمن قانون المالية لسنة 2018، ج.ر.ج.ج، عدد 76، صادر بتاريخ 28 ديسمبر 2017.

6- القانون رقم 18-11 المؤرخ في 2 جويلية 2018، يتعلق بالصحة، ج.ر.ج.ج، عدد 46، الصادر بتاريخ 29 جويلية 2018.

3- النصوص التنظيمية

أ- المراسيم

1- المرسوم التنفيذي رقم 91-05، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج.ر.ج.ج، عدد 4، المؤرخ في 23-01-1991.

2- المرسوم التنفيذي رقم 93-120 مؤرخ في 23 ماي 1993، يتعلق بتنظيم طب العمل، ج.ر.ج.ج، عدد 33، الصادر بتاريخ 19 ماي 1993.

3- المرسوم التنفيذي رقم 02-427 مؤرخ في 7 ديسمبر 2002، يتعلق بشروط تنظيم وتعليم العمال واعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية، ج.ر.ج.ج، عدد 82، الصادر بتاريخ 11 ديسمبر 2002.

3- المرسوم التنفيذي رقم 05-65 المؤرخ في 06-02-2005 المتعلق بتحديد أشكال الأعمال الصحية والاجتماعية لهيئات الضمان الاجتماعي، ج.ر.ج.ج.

ب- القرارات

1- القرار الوزاري المشترك، المؤرخ في 09 يونيو 1997، الذي يحدد قائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين بشدة للأخطار المهنية، ج.ر.ج.ج، عدد 75.

II - باللغة الفرنسية

- Ouvrages :

A-Livres :

1-A R Françoise, manuel d'organisation, Edition de l'organisation de travail, France , 1997.

2-Jakie Boisselier et Geadboué, pratique de sécurité dans l'Enterprise, les éditions organisation, France,1997.

3- J.Pélissier.A.Supiot.A. Jeammaud, Droit du travail, paris

4-MICHEL CAPRON, Françoise QUATREL, La responsabilité social d'entreprise collection REPERES Gestion , hibr, Edition la découverte, Paris, 2010.

B- Thèse de Doctorat ;

1-YACOUB Zina, Le droit algérien du travail entre enjeux économiques et protection de l'emploi, Thèse pour l'obtention du Doctorat en Sciences, spécialité Droit, Soutenue le 07-12-2017, Université Mouloud Mammeri Tizi-Ouzou, 2017.

C- Article ;

1-YACOUB Zina, « perspectives d'un cadre juridique plus approprié de la santé et la sécurité du travail », Revue des études sur l'Effectivité de la norme juridique, Volume 5, Numéro 2, Faculté de droit et science politique, Université Abderrahmane Mira bejaia, novembre 2022, Disponible sur le lien :

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/205573>

فہرس

الصفحة	العنوان
7	مقدمة
10	الفصل الاول:الصحة والسلامة المهنية المهنية ضرورة حتمية
11	المبحث الأول: مفهوم الصحة والسلامة المهنية
11	المطلب الأول: المقصود بالصحة والسلامة المهنية
12	الفرع الأول: الصحة والسلامة المهنية مفهوم قانوني بأبعاد متباينة
12	أولاً: التعريف الفقهي
13	ثانياً: التعريف التشريعي
13	الفرع الثاني: أهداف اقرار الصحة والسلامة المهنية
14	المطلب الثاني: سبل تطبيق الصحة والسلامة في العمل
15	الفرع الأول: وسائل تطبيق الصحة والسلامة المهنية
15	أولاً: التوعية والتثقيف
15	ثانياً: التشريعات الوطنية للسلامة الصحية المهنية
15	ثالثاً: التدريب والتكوين
16	رابعاً: المراقبة والتفتيش
16	الفرع الثاني: اجراءات الصحة والسلامة في أماكن العمل
17	أولاً: التدابير المتعلقة بمكان العمل
17	ثانياً: توفير مستلزمات شخصية للعامل
18	ثالثاً: اجراءات أخرى للأمن والسلامة في محيط العمل
19	المبحث الثاني: أساليب تكريس الصحة والسلامة المهنية
19	المطلب الأول: مظاهر تكريس الصحة والسلامة المهنية
20	الفرع الأول: الحماية القانونية للصحة والسلامة بموجب أحكام الوقاية
21	أولاً: ضمان النظافة والوقاية من الأمراض في أماكن العمل
22	ثانياً: ضمان تهوية الأماكن وتطهيرها
22	ثالثاً: ضمان عناصر الراحة وبيئة عمل صحية

22	رابعاً: توفير المرافق الصحة للعمال
23	خامساً: ضمان حماية خاصة للعمال المعرضين بشدة للأخطار المهنية
24	الفرع الثاني: طرق أخرى لتكريس الصحة والسلامة المهنية
24	أولاً: الحماية القانونية للصحة العمالية بموجب طب العمل
25	ثانياً: التثقيف والتكوين للإعلام بمخاطر الصحة وحوادث العمل
26	المطلب الثاني: الرقابة كآلية لتكريس الصحة والسلامة المهنية
27	الفرع الأول: أشكال الرقابة الهادفة لضمان الصحة والسلامة المهنية
27	أولاً: الرقابة على مدى تطبيق النصوص القانونية
27	ثانياً: الرقابة على نشاط طب العمل
28	الفرع الثاني: هيئات ذات واسعة في الرقابة
28	أولاً: مفتشية العمل
30	ثانياً: أعوان هيئة الضمان الاجتماعي
33	الفصل الثاني: فعالية نظام الصحة والسلامة في القانون الجزائري
34	المبحث الأول: المصادر المحافظة على السلامة والصحة المهنية
34	المطلب الأول: المصادر الارادية للمحافظة على الصحة في العمل
35	الفرع الأول: العقد مصدر التزام للمحافظة على الصحة والسلامة المهنية
35	أولاً: التزامات المستخدم في تأسيس التزام ضمان الصحة والسلامة في العمل
37	ثانياً: التزامات العامل في تأسيس التزام الصحة والسلامة في العمل
38	الفرع الثاني: الارادة المنفردة مصدر لتأسيس الالتزام بالصحة والسلامة المهنية
39	أولاً: النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة لضمان الصحة والسلامة
39	ثانياً: الوثائق والدفاتر الصحية
40	المطلب الثاني: المصادر الغير الارادية للمحافظة على الصحة في العمل
40	الفرع الأول: القانون مصدر مباشر لصحة والسلامة المهنية

41	أولاً: التزام الصحة والسلامة المهنية عبر مختلف القواعد القانونية الوطنية
42	الفرع الثاني: التزام الصحة والسلامة المهنية من خلال المواثيق الدولية
44	المبحث الثاني: مظاهر الدور البارز لنظام السلامة والصحة المهنية
45	المطلب الأول: دور برامج السلامة والأمن المهني في تحسين أداء المورد البشري
45	الفرع الأول: دور برنامج بيئة العمل في تحسين أداء العاملين
47	الفرع الثاني: دور برنامج التثقيف العاملين في تحسين كفاءة العاملين
48	أولاً: اللوائح وملصقات الأمن
48	ثانياً: المؤتمرات والندوات
48	ثالثاً: التوعية والإرشادات
48	الفرع الثالث: دور برنامج الدعم والمتابعة في تحسين أداء العاملين
49	المطلب الثاني: دور برامج الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من الأمراض وحوادث العمل
50	الفرع الأول: دور استراتيجيات السلامة المهنية في الوقاية من الحوادث المهنية
50	الفرع الثاني: دور استراتيجية الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من الأمراض المهنية
51	أولاً: توفير ظروف بيئة عمل مناسبة
52	ثانياً: استعمال الوسائل والمعدات الضرورية
52	ثالثاً: التدريب والتوعية
53	رابعاً: الفحص الطبي الدوري المنتظم
54	الفرع الثالث: اشتراطات الصحة والسلامة المهنية الواجب توفرها لوقاية العاملين من الأمراض والحوادث المهنية
57	خاتمة
60	قائمة المراجع
69	فهرس

ملخص

يكتسي موضوع الصحة والسلامة المهنية أهمية بالغة إذ يعتبر من أهم الدعامات التي استدعت اهتمام العديد من الدول إلى إصدار قوانين وتشريعات التي تنظم هذا المجال، وتعد مسألة توفير الحماية والوقاية الصحية للعامل من أهم الحقوق التي يتمتع بها العامل في مختلف القطاعات وكرس المشرع الجزائري تلك الحماية في عدة نصوص قانونية لاسيما الدستور باعتباره القوانين وذلك من أجل ضمان الصحة والسلامة، ونظم مجموعة من الإجراءات الرقابية التي تضمن تفعيل هذه الحماية ورتب عنها مسؤولية، كما اتجهت أغلب المؤسسات إلى الاهتمام بتوفير بيئة عمل صحية للعامل بالاعتماد على مجموعة من الأساليب والاستراتيجيات للحفاظ على الصحة النفسية والجسمية، وكذا الاهتمام بتعزيز الصحة في العمل من خلال تحسين ظروف العمل المادية.

Résumé

Le sujet de la santé et de la sécurité au travail revêt une importance capitale, car il est considéré comme l'un des piliers fondamentaux ayant incité de nombreux pays à promulguer des lois et des règlements pour encadrer ce domaine. Assurer la protection et la prévention sanitaire au travail est l'un des droits les plus importants dont bénéficient les travailleurs dans divers secteurs. Le législateur algérien a consacré cette protection dans plusieurs textes législatifs, notamment la Constitution, en tant que loi suprême, afin de garantir la santé et la sécurité. Il a mis en place un ensemble de mesures de contrôle destinées à garantir l'effectivité de cette protection et a établi des responsabilités en conséquence. Comme la plupart des institutions se sont orientées vers l'importance de fournir un environnement de travail sain pour les employés, elles s'appuient sur un ensemble de méthodes et de stratégies pour préserver la santé mentale et physique. De plus, elles se concentrent sur la promotion de la santé au travail en améliorant les conditions matérielles de travail.