



جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب

University of BELHADJ Bouchaib -Ain temouchent-

كلية الحقوق

Faculty of law

إلتزامات المؤسسة المستخدمة في تحقيق صحة و سلامة العامل المهنية

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص القانون الخاص

تحت إشراف الأستاذ:

د. بن صالح عادل

من إعداد الطالبتين:

* فكاك بشرى جيهان

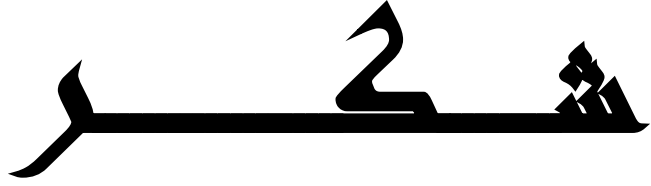
* دحو جيهان لميس

لجنة المناقشة:

أعضاء اللجنة	الدرجة العلمية	الجامعة	الصفة
د. براهيمى أسيا	استاذ محاضر أ-	جامعة عين تموشنت	رئيسا
د. بن صالح عادل	استاذ محاضر ب-	جامعة عين تموشنت	مشرفا مقرر
د. بن طاع الله زهيرة	استاذ محاضر ب-	جامعة عين تموشنت	ممتحنا
أ.د. رويس عبد القادر	استاذ محاضر ب-	جامعة عين تموشنت	ممتحنا

السنة الجامعية 2025-2026

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبتوفيقه تتحقق الغايات
أتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى أستاذي المشرف

بن صالح عادل

على ما قدّمه لي من توجيهات سديدة ونصائح قيّمة طيلة فترة
إنجاز هذه المذكرة، وعلى دعمه وتشجيعه المستمر
كما أعبر عن خالص امتناني إلى كافة أساتذة قسم الحقوق لما بذلوه
من جهد في سبيل إيصال العلم والمعرفة، وإلى كل من ساعدني أو قدّم
لي النصح والدعم، ولو بكلمة طيبة

الإهداء

إلى نفسي أولاً اعتزازاً بطلابتي وعزيمتي، وإيماني الذي لم يتزعزع في طريق الوصول.

(وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ)

إلى أمي الغالية التي كانت لي الأب والأم، السند الوحيد في مواجهة الحياة. إليك يا صاحبة الصبر الأسطوري والتضحيات العظيمة، أهديك هذا التخرج تاجاً يكلل رأسك الصابر، فإلهم قد يستند على أبوين، وأنا استندت عليك وحدي فكنت لي كل شيء. إلى من عمروني بدعمهم ووقفوا معي في كل خطوة؛ إخوتي شكراً لأنكم كنتم الظل الذي لا يغيب، والقوة التي أstood عليها فيريقي دائماً.

إلى كل من كان لوجودهم وكلماتهم أثرٌ بالغٌ في طرد المخاوف، واستبدالها بإرادة صلبة لمواصلة هذا الطريق العلمي

وإلى كل من ساندني بدعوة صادقة أو كلمة طيبة وكان له أثر في رحلتي العلمية والإنسانية.

اللهم لك الحمد حتى ترضى، واجعل القادم من عمري أجمل، وانفعني بما علمتني واجعله خالواً لوجهك الكريم.

فكان بهري جيهان

الإهداء

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿فَرِحِينَ بِمَا آتَاهُمُ اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ﴾

هذه اللحظة لا تُشترى ولا تُورث، لقد دفعت ثمنها عمري وشبابي وسمري وخوفي ودموعي، هي لذة الوصول ودمعة الحزن وفرحة العمر، هذه هي النهاية السعيدة لبدايات أعظم، وأصبح حلمي حقيقة.

إلى نفسي الطموحة التي اختارت الطريق ومضت فيه بإصرار، لمن راهنت على حلمها وربحت، إلى من واجهت التحديات بصمت وأجابت بالإنجاز.

إلى من لا ينفصل اسمه عن اسمي، ذلك الرجل العظيم، إلى من علمني أن الدنيا كفاح وسلاحها العلم والمعرفة، إلى من غرس في روحي مكارم الأخلاق، داعمي الأول وسندي، إلى من سعى لأجل راحتي ونجاحي، إلى أعظم رجل في الكون، إلى فخري واعتزازي.

أبي الغالي

إلى من أوصاني الله بها خيرًا، إلى الجسر الصاعد به إلى الجنة، إلى اليد الخفية التي أزالته عن طريقي العقبات، إلى محبوبتي ومعلمتي أُمي الحبيبة إلى ضلعي الثابت وأمان أيامي، إلى من شددت عضدي بهم فكانوا لي ينبوع ارتوي منها صفو أيامي. أخي وأختي : ميمون هندة إلى من كنتن مصدر دعمي وتشجيعي الدائم على الاستمرار، أحبتن حباً لا تصفه الكلمات وأحمل لكن في قلبي كل الامتنان والتقدير. إلى من وقفوا بجانبتي كلما أوشكت أن أتعثّر، إلى من مدّت أيديهم في أوقات الضعف، إلى شريكاتي الدرب، من كنّ في سنوات الجفاف سحاباً ممطراً، أثقن أنكن أجمل ما كسبته في هذه السنين، دمتن لقلبي حياة لا تنتهي.

رفيقات قلبي: خالاتي كل واحدة بإسمها أبنائهم وبناتهم أهدىكم هذا الإنجاز وثمره نجاحي الذي لطالما تمنيت، ها أنا اليوم المست أول ثماره بفضل الله عز وجل، فالحمد لله على ما وهبني، وأن يزينني ويجعلني مباركة أينما كنت.

دعوى جيهان لميس

قائمة أهم المختصرات

أولاً: باللغة العربية

ج. ر.	الجريدة الرسمية
ج.	الجزء
ق.	القانون
ق. و. م.	قرار وزاري مشترك
ع.	عدد
ط.	طبعة
م.	المادة
ص.	الصفحة

ثانياً: باللغة الفرنسية

Ed. : Édition

Litec. : laboratoire inflamamtion tissus épithéliaux et cytokines.

N°. : Numéro

OPU : Office des Publications Universitaires.

P. : page.

T. : Tome

V. : Volume

UER : Unité d'Enseignement et de Recherche.

مقدمة

يشكل الحق في العمل أساساً من حقوق الإنسان الجوهرية، ويمثل الوسيلة المشروعة والأولى لتحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي للفرد إلا أن ممارسة النشاط المهني تعرض العامل بصفة مستمرة لمجموعة من المخاطر المهنية التي قد تؤثر سلباً على سلامته البدنية أو النفسية، فضلاً عن قدرته الإنتاجية ومن هذا المنطلق، لم تعد علاقة العمل تفهم باعتبارها علاقة تعاقدية تقليدية جامدة مبنية على مبدأ تبادل الجهد العضلي أو الفكري مقابل أجر، بل تحولت في الفكر القانوني والاجتماعي المعاصر إلى علاقة قانونية تُلزم المؤسسة المستخدمة بمجموعة من الالتزامات، تهدف في جوهرها إلى ضمان توفير الحماية اللازمة للعامل، وتوفير الشروط التي تمكنه من ممارسة نشاطه المهني في بيئة آمنة وصحية تحترم كرامته الإنسانية.

وقد جاء هذا التوجه الحمائي نتيجةً للتطور الصناعي والتكنولوجي المتسارع الذي شهده العالم في العقود الأخيرة، ما أدى إلى زيادة حجم وتنوع المخاطر المهنية داخل بيئة العمل الحديثة؛ والتي لم تعد تقتصر على الآلات الميكانيكية المعقدة والمواد الكيميائية الخطرة والضجيج والإشعاعات فحسب، بل امتدت لتشمل الإجهاد المهني والمخاطر النفسية والاجتماعية الناتجة عن ضغوط العمل. لذا، برز موضوع الصحة والسلامة المهنية كأحد المجالات ذات الأهمية البالغة لدى المشرعين والمنظمات الدولية والباحثين، باعتباره مؤشراً رئيسياً على مدى احترام الحقوق الأساسية للإنسان في بيئة العمل.

وإذا كان بروز قواعد الصحة والسلامة المهنية قد ارتبط تاريخياً بفترة الثورة الصناعية في أوروبا خلال القرن التاسع عشر وما صاحبها من ارتفاع مخيف في معدلات حوادث العمل والأمراض المرتبطة به، فإن الفكر القانوني والاجتماعي قد انتقل بالتدريج من سياسة تركيز الحماية على التعويض اللاحق عن الأضرار إلى تبني سياسة الوقاية الاستباقية بهدف منع وقوع الحوادث والأمراض المهنية قبل حدوثها. وفي هذا السياق، لعبت منظمة العمل الدولية دوراً محورياً من خلال إصدار اتفاقيات وتوصيات دولية رائدة، أبرزها الاتفاقية رقم 155 لسنة 1981 المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل، التي حثت الدول الأعضاء على اعتماد سياسات وطنية متكاملة للوقاية، والاتفاقية رقم 187 لسنة 2006 المتعلقة بالإطار الترويجي للصحة والسلامة المهنية، والتي ركزت على تعزيز ثقافة الوقاية وتطوير أنظمة إدارة المخاطر، تماشياً مع المعايير الدولية الحديثة لإدارة الصحة والسلامة المهنية، ومن أبرزها المواصفة العالمية إيزو 45001 لسنة 2018 التي أصبحت مرجعاً عالمياً للمؤسسات في اتخاذ التدابير اللازمة للتحكم في المخاطر والحد من آثارها.

وعلى الصعيد الوطني، كرس الدستور الجزائري مبدأ حماية الإنسان وصون كرامته، وضمان حقه في العمل ضمن ظروف تحفظ صحته وسلامته. وتجسيدا لذلك، سنّ المشرع الجزائري ترسانة قانونية متكاملة تشكل الإطار التنظيمي للمجال؛ وفي مقدمتها القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988¹ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، والذي يعد حجر الزاوية في إلزام المؤسسة المستخدمة باتخاذ كافة التدابير الوقائية وتوفير وسائل الحماية الفردية والجماعية وتنظيم المراقبة الطبية للعاملين وعزز ذلك القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990² المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، لا سيما في أحكام المادة 11 والمواد من 91 إلى 93 منه، التي جعلت من حفظ صحة العامل وكرامته التزاماً قانونياً آمراً يقع على عاتق المستخدم بالدرجة الأولى، بالإضافة إلى القوانين الحمائية الأخرى كالقانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدل والمتمم، والنصوص التنظيمية التي تفصل في القواعد العامة للصحة والأمن ومهام طب العمل داخل المؤسسات.

وتزداد أهمية هذا الموضوع في الوقت الراهن مع ظهور مخاطر مستجدة فرضتها الرقمنة، والذكاء الاصطناعي، والعمل عن بعد، فضلاً عن المخاطر البيئية والصحية المستجدة، مما يضع المؤسسة المستخدمة أمام مسؤولية قانونية واجتماعية متزايدة تفرض عليها تبني سياسات وقائية متطورة تتجاوز مجرد تنظيم العمل وتحقيق الربح، إلى جعل سلامة العنصر البشري غاية في حد ذاتها تحقيقاً للتوازن بين متطلبات الإنتاج الاقتصادي وضرورة الحفاظ على سلامة العامل وحمايته باعتبارها من أهم الضمانات القانونية.³

تتجلى أهمية دراسة هذا الموضوع في إبراز وتفكيك الإطار القانوني والتنظيمي الخاص الذي ميز به المشرع الجزائري مجال الصحة والسلامة المهنية، وبحث مدى مواكبته للاتفاقيات الدولية والمعايير الحديثة، بالإضافة إلى تحديد وتوضيح الطبيعة الآمرة للالتزامات القانونية الموضوعية على عاتق المؤسسة المستخدمة تشريعياً لضمان بيئة عمل آمنة، وتبيان كيفية صياغة المشرع لقواعد المسؤولية والجزاء المترتبة عند إخلال الهيئة المستخدمة بتلك الالتزامات.

¹ ق. ر. 88-07 المؤرخ في 26 جانفي سنة 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع. 04، الصادرة بتاريخ 27 جانفي 1988

² ق. ر. 90-11 المؤرخ في 21 أفريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع. 17، الصادرة بتاريخ 25 أفريل 1990.

³ القانون رقم 83-13، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج. ر. ع. 28، لسنة 1983،

إشكالية الدراسة:

بناءً على التوازن المطلوب بين متطلبات الإنتاج وضرورة الحفاظ على صحة العامل وسلامته، تتبلور الإشكالية الأساسية المطروحة في التساؤل التالي:

فيما تتمثل التزامات المؤسسة المستخدمة في تحقيق الصحة والسلامة المهنية للعامل؟

يعود اختيارنا لبحث هذا الموضوع إلى تضافر مجموعة من الدوافع الذاتية والموضوعية؛ حيث تتمثل الدوافع الذاتية في الميول الشخصي والأكاديمي لدراسة تشريعات قانون العمل وقضايا الحماية الاجتماعية، والرغبة في البحث في الآليات القانونية النظرية التي تضمن صون كرامة العامل وحياته أثناء أداء وظيفته، بينما تكمن الدوافع الموضوعية في الأهمية القانونية المتزايدة للموضوع في ظل التشريع الجزائري، وحاجة المنظومة القانونية إلى دراسات تُعنى بتحليل وتفسير نصوص القانون 07-88 والقانون 90-11، خاصة مع ظهور أنواع جديدة من المخاطر المرتبطة بالتطور التكنولوجي والرقمنة.

تسعى هذه الدراسة النظرية إلى تحقيق جملة من الأهداف الأكاديمية، من أبرزها:

- الوقوف على المنظومة القانونية الجزائرية المنظمة للصحة والسلامة وطب العمل وبيان مدى شموليتها وكفايتها النصية.
- تحديد دقيق لحجم الالتزامات الملقاة على عاتق الهيئة المستخدمة وتصنيفها وقائية، طبية، وهيكلية في صلب التشريع.
- تبيان طبيعة الجزاءات المترتبة عن تقصير المؤسسة، ودور الجهات الرقابية كمفتشية العمل في فرض هذه الالتزامات قانوناً.
- المساهمة في نشر الوعي القانوني بأهمية الوقاية المهنية ودعم الدراسات الأكاديمية في مجال قانون العمل.

على الرغم من القيمة العلمية للموضوع، إلا إعداد هذه الدراسة لم يخلُ من بعض العقبات، التي تمثلت أساساً في قدم بعض النصوص التشريعية ومحدودية مواكبتها للمستجدات الراهنة، مقارنةً بالتطور المتسارع في بيئة العمل والمخاطر المهنية الجديدة، فضلاً عن تشتت الأحكام القانونية بين نصوص

قديمة وأخرى تنظيمية مستحدثة، مما تطلب جهداً مضاعفاً في تحليل مدى قدرة هذه المنظومة على التكيف مع التحديات الحالية.

وللإجابة على الإشكالية المطروحة والإحاطة بالموضوع من مختلف جوانبه، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وهو المنهج الأنسب لطبيعة الدراسات النظرية القانونية؛ حيث يتجلى المنهج الوصفي في سرد واستعراض النصوص القانونية والتنظيمية الجزائرية والاتفاقيات الدولية المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية، بينما يقوم المنهج التحليلي على تفكيك هذه النصوص، تحليل ومناقشة مضامين المواد ذات الصلة، والاستناد إلى الدراسات الفقهية والمذكرات الجامعية التي تناولت هذا الموضوع لتبين مدى كفايتها وفعاليتها من الناحية التشريعية.

وبناءً على المنهج المتبع ولتسهيل معالجة جوانب الإشكالية المطروحة، سيتم تناول هذا الموضوع من خلال فصلين، حيث خصصنا الفصل الأول للإطار المفاهيمي لالتزام المؤسسة المستخدمة بضمان صحة وسلامة العامل، في حين تم التعرض في الفصل الثاني إلى مضمون هذه الالتزام والمسؤولية القانونية الناتجة عنه.

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي للالتزام بالصحة

والسلامة المهنية

إن موضوع الصحة والسلامة المهنية مجال واسع لا يمكن حصره في لفظ ثابت ولا في معنى واحد وقد وردت العديد من التعريفات والتفسيرات حوله، وهذا يعود لاختلاف وجهات النظر التي ينظر من خلالها المفكرون والباحثون للموضوع أولاً، وإلى تشعب الموضوع وتركيبته المعقدة ثانياً؛ إذ يتصل بالعديد من العلوم الأخرى، لذا فإن توضيح واستكشاف هذا الموضوع، يتطلب ضبط مفاهيمه وبيان المقصود به بالإضافة إلى الإشارة إلى مراحل تطور هذه النظم.

ومن هذا المنطلق، سيتم في هذا الفصل التطرق إلى الإطار المفاهيمي للالتزامات المؤسسة المستخدمة لضمان صحة وسلامة العامل، وذلك من خلال دراسة مفهوم الصحة والسلامة المهنية، وبيان أهدافها وأسسها القانونية والتاريخية، ثم التطرق إلى الطبيعة القانونية لهذا الالتزام ومضمونه، مع إبراز مختلف التدابير الوقائية والتنظيمية والطبية التي يلتزم بها المستخدم من أجل حماية العامل من الأخطار المهنية.

المبحث الأول: مفهوم الصحة والسلامة المهنية

تعد السلامة والصحة المهنية من القضايا الأساسية التي تحظى باهتمام متزايد من قبل المؤسسات والهيئات الحكومية، وذلك نظرًا لارتباطها الوثيق بحماية العنصر البشري وضمان سلامته الجسدية والنفسية أثناء ممارسة النشاط المهني. ومع التوسع الصناعي والتطور التكنولوجي الذي شهدته بيئات العمل الحديثة، برزت مخاطر مهنية متعددة وأكثر تعقيدًا، مما استدعى اعتماد إجراءات وقائية متقدمة وأطر قانونية وتنظيمية تهدف إلى الحد من الإصابات المهنية والأمراض المرتبطة بالعمل، إلى جانب توفير بيئة عمل مناسبة تضمن الأمن والراحة للعاملين داخل المؤسسة.

المطلب الأول: تعريف الصحة والسلامة المهنية وأهدافها

سعيًا من خلال هذا المطلب إلى توضيح مفهومي الصحة والسلامة المهنية باعتبارهما عنصرين متكاملين يرتبط كل منهما بالآخر بصورة وثيقة، لما يجمع بينهما من غايات ترمي أساسًا إلى حماية العامل وتحسين ظروف العمل. كما تم التطرق إلى أهم المبادئ والبرامج التي تستند إليها منظومة الصحة والسلامة المهنية، والتي تساهم في تعزيز الوقاية وتحقيق بيئة عمل أكثر أمانًا واستقرارًا.

الفرع الأول: تعريف الصحة والسلامة المهنية

إن التركيز على الصحة والسلامة المهنية يأتي من مفهومهما الإنساني الذي يحمي الشخص من حوادث ومخاطر العمل الذي يقوم به، لذا يعتبر هذا الموضوع من الأمور التي ينبغي على الفرد معرفتها نظرًا لعلاقتها المباشرة بحياته اليومية وخاصة بما يخص المهنة التي يمارسها، ومن هذا المنطلق، يصبح من الضروري توضيح مفهوم كل منهما، وهو ما سيتم التطرق إليه في هذا الفرع على النحو التالي:⁴

أولاً: الصحة المهنية

في هذا الجزء، سيتم تناول تعريف الصحة المهنية وشرح المفهوم المقصود بها، نظرًا للدور الحيوي الذي تلعبه في المحافظة على سلامة العمال وتعزيز كفاءتهم المهنية.

⁴ أبو شامة عباس ، الأمن الصناعي، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ط. 1، 1999، ص. 85.

1- تعريف الصحة المهنية

تحديد مفهوم الصحة المهنية بدقة يعد مهمة معقدة بسبب تعدد الجوانب المرتبطة بها واتساع نطاقها. لذلك، من الضروري توضيح مفهومها من الناحية اللغوية والمصطلحية، ثم إبراز مدلولها في الإطار القانوني.

1-1 تعريف الصحة المهنية لغة

في إطار مدلولها اللغوي، تُشير الصحة إلى حالة السلامة والعافية، معبرة عن وضع خالٍ من الألم والأمراض والاضطرابات، بحيث تمثل الحالة المضادة للمرض⁵. أما في اللغة الفرنسية فيعبر عنها بمصطلح *sécurité*، والذي يستخدم للدلالة على السلامة والوقاية من الأخطار والأضرار التي قد تمس بالإنسان أو تؤثر على صحته⁶ كما يعني مصطلح *santé* الحالة الصحية المتوازنة للإنسان، حيث يتضمن ذلك سلامته الجسدية واستقراره النفسي وتوازنه الاجتماعي. ومن خلال ذلك يتضح أن مفهوم الصحة لا يقتصر فقط على عدم وجود المرض أو الألم، بل يشمل أيضًا شعور الفرد بالراحة والتوافق الجسدي والنفسي والاجتماعي بشكل كامل⁷.

1-2 تعريف الصحة المهنية اصطلاحا

تعددت الأساليب التي تناولت مفهوم الصحة المهنية نتيجة اتساع مجالاتها وأهدافها. وعلى المستوى الدولي، اعتبرت اللجنة المشتركة للصحة المهنية التابعة لمنظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية في سنة 1950 أن الصحة المهنية تعني حماية العامل وتعزيز رفاهيته في مختلف الأنشطة المهنية، من خلال المحافظة على سلامته الجسدية والنفسية والاجتماعية، والوقاية من التأثيرات السلبية التي قد تظهر بسبب ظروف العمل أو بيئته. كما تهدف إلى توافق العامل مع محيطه المهني بما يتناسب مع قدراته البدنية والنفسية، مع السعي للحد من المخاطر والعوامل التي قد تؤدي إلى تدهور حالته الصحية. ومن هذا المنطلق، يُفهم الصحة المهنية على أنها نظام متكامل يسعى إلى ضمان تمتع العامل

⁵ ابن المنصور، لسان العرب، ج 06، المكتبة التوفيقية، القاهرة، مصر العربية، د. ت. ن.، ص 311

⁶ Craine Girac- mariner, Larousse, dictionnaire de langue français, maxi poche, 2015, paris, p. 1252, santé, N. F.: << lot, sanitas, sanitatis, de sanus, sain >>, état de quel qu'un dont l'organisme fonctionne bien, elle est pleine de santé, état de l'organisme, bon ou mauvais, entre en parfaite santé, avoir une santé délicate, prendre un congé pour une raison de santé...>>

⁷ Pierre Goguelin, la prévention des risques professionnels, 1^{ère} éd., presses universitaires de France, Paris, avril 1996, p. 06.

بحالة صحية متوازنة، عبر تقديم وسائل الوقاية والحماية، وترسيخ الثقافة الصحية داخل المؤسسة، مما يعزز شعور العامل بالاستقرار والرضا أثناء أداء مهامه مهنيًا بصورة آمنة⁸

3-1 تعريف الصحة المهنية قانوناً

ومن المهم الإشارة إلى أن القانون الجزائري لم يقدم تعريفاً واضحاً ومباشراً لمفهوم الصحة المهنية، رغم ورود مصطلح الصحة في العديد من النصوص القانونية المرتبطة بمجال العمل والتشغيل. غير أن هذه النصوص تضمنت أحكاماً داخل تؤكد التزام المستخدم بضمان حماية العمال والمحافظة على سلامتهم داخل بيئة العمل. ويقارب التشريع المغربي هذا التوجه، إذ نص بدوره على ضرورة اتخاذ صاحب العمل مختلف التدابير والإجراءات الكفيلة بصون صحة الأجراء وحمايتهم والحفاظ على كرامتهم أثناء ممارستهم الأعمال المنجزة تحت إشرافه ومسؤوليته⁹ وعليه يمكن تعريف الصحة المهنية بأنها الحالة التي يعيش فيها الفرد بأفضل مستوى ممكن من التوازن البدني والنفسي والاجتماعي، في ظل احترام القواعد والأسس المنظمة للعمل والإنتاج. ويتحقق ذلك من خلال توفر مجموعة من الشروط الأساسية، من أبرزها تمتع العامل بسلامة عقلية و نفسية، وقدرته على ممارسة حياته بشكل طبيعي ومستقر. كما أن الصحة المهنية لا تقتصر على الجانب الجسدي فقط، بل تشمل أيضاً الحالة النفسية، حيث إن الاضطرابات مثل القلق والحزن والتوتر المستمر قد تستهلك من طاقة الفرد وجهده أكثر مما تستهلكه الأعمال الشاقة، مما ينعكس سلباً على كفاءته، وبالتالي على أداء المؤسسة والاقتصاد الوطني ككل. تشير الدراسات في هذا السياق إلى وجود علاقة وطيدة بين مستوى صحة الأفراد ومستوى الإقتصاد الوطني، حيث إن انتشار الأمراض الجسدية والنفسية ينعكس سلباً على حجم الإنتاج ويحد من فعاليته.

وفي المقابل، فإن كل الجهود المبذولة للوقاية من هذه الأمراض ومكافحتها تعد في جوهرها دعماً لرفع الإنتاجية وتحسينها، إذ إن الخسائر الناتجة عن الحالة الصحية غير الجيدة تُقدّر بملايين ساعات

⁸ مصطفى يوسف الكافي، إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية والصحية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع عمان، الأردن، سنة 2014، ط 01، ص. 29.

⁹ م. 24 من الظهير الشريف ر. 21-03-1949 المؤرخ في 11 سبتمبر 2003 المتضمن مدونة الشغل المغربية، ج. ر. ع. 5167 لسنة 2003.

العمل فسر ذلك بأن العامل المريض تتخفص قدرته الإنتاجية أو قد تختفي تمامًا حسب شدة المرض. ويؤثر ذلك على دخله الشخصي. علاوة على ذلك، فإن حالة المرض تتطلب نفقات

إضافية مرتبطة بالعلاج والتغذية الخاصة، مما يؤدي إلى أعباء مالية أخرى تؤثر على الفرد والمجتمع على حد سواء¹⁰ وعليه فإن خسارة المجتمع الناتجة عن إصابة الأفراد تمثل خسارة مزدوجة، فهي من جهة ترتبط بتراجع مستوى الإنتاج أو انعدامه بسبب ضعف قدرة العامل على الأداء، ومن جهة أخرى تظهر في التكاليف المالية التي تتحملها الدولة لعلاج هؤلاء المرضى وتوفير الرعاية الصحية لهم. وبالتالي فإن الأثر السلبي لا يقتصر على الجانب الاقتصادي المباشر فحسب، بل يمتد ليشمل أعباء إضافية تثقل كاهل النظام الصحي والاقتصاد الوطني ككل¹¹

ثانياً: السلامة المهنية

بدورها السلامة المهنية مصطلح فعال في نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية ولقد تم تعريفها من عدة جوانب بالنظر وهو ما سنبينه كالاتي:

1-تعريف السلامة المهنية

تم تعريف السلامة المهنية على مستوى عدة زوايا فيقصد بها:

1-1تعريف السلامة المهنية لغة

يفيد لفظ السلامة معاني الأمان والراحة والثقة، وهي خلو مكان العمل من المشكلات، ولإشارة فإن كلمة السلامة كانت معروفة عند العرب؛ فيقال سلم أي مصحح وهو مشتق من العافية؛ كما يعتبر لفظاً

¹⁰ مفتاح عبد السالم الشويهي، الصحة والسلامة المهنية، إدارة المطبوعات والنشر، بنغازي، ليبيا، الطبعة الأولى، 2008

ص. 34.

¹¹ المرجع نفسه، ص. 26.

من ألفاظ الجلالة¹²، أما بالفرنسية فيقال *sécurité*؛ أي الأمن والطمأنينة والتي يقصد بها حالة خالية من أي خطر.¹³

1-2 تعريف السلامة المهنية اصطلاحاً

يصعب فعلاً تقديم تعريف دقيق لمفهوم السلامة المهنية، وذلك بسبب تباين واختلاف التعريفات التي وضعت له؛ حيث تم وصف علم السلامة المهنية بأنه مجموعة الأنظمة والإجراءات والتدابير التي تؤدي إلى تأمين الحماية المهنية للعمال وتقليل المخاطر الناتجة عن المعدات والآلات عليهم وعلى المنشأة ومحاولة منع وقوع الحوادث أو تقليلها، بالإضافة إلى توفير الجو المهني المناسب الذي يساعد العمال على أداء عملهم، أو بطريقة أخرى هو مجموعة الإجراءات والقواعد والأنظمة في إطار تشريعي تهدف إلى حماية الإنسان من خطر الإصابة وحماية الممتلكات من التلف والضياع، كما تمت رؤيتها من زوايا أخرى كأنها مجال يهدف إلى حماية العمال من المخاطر المختلفة المرتبطة بالعمل أو شروطه عبر معالجة العوامل التقنية أو الشخصية التي تؤدي لهذه المخاطر وتحسين بيئة العمل وشروطه بشكل يمكن العمال من التمتع الدائم، وعُرفت أيضاً بسياسات الأمان واحتياجات الرعاية لمنع تعرض صحة العاملين البدنية والعقلية والاجتماعية للخطر¹⁴، كما أن للسلامة المهنية جوانب متعددة جعلتها تحصل على تعريفات من نواحٍ مختلفة؛ فتعرف من الناحية النفسية على أنها خطة وطريقة تهدف من خلالها المؤسسات إلى حماية العمال من النواحي الصحية والنفسية ووقايتهم من مخاطر المهنة، وتعرف من ناحية المفهوم الوظيفي بأنها السلامة المهنية ومجموعة الإجراءات التي تهدف إلى منع حدوث حوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية وتحقيق ظروف عمل آمنة خالية من المخاطر لحماية عناصر الإنتاج من التلف والضياع إضافة إلى هذا تم النظر أيضاً إلى السلامة المهنية وفق المفهوم التنظيمي على أنها تحديد

¹² بن صالح عادل، دور نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية في تعزيز العمل الآمن، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه ل.م.د، تخصص قانون المؤسسة والتنمية المستدامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم، السنة الجامعية 2021-2022، ص. 17 و 18.

¹³ Jerwan Sabek, Kanze Al-taleb, Dictionnaire des étudiants, français -arabe, Entreprise nationale du livre, Alger, éd., 1991, p. 520.

¹⁴ بن صالح عادل، مرجع سابق، ص. 18.

وتوضيح الشكل التنظيمي لأساليب العمل التي بواسطتها نستطيع تحقيق أهداف السلامة المهنية؛ أي دور جميع الأطراف المعنية.¹⁵

1-3 تعريف السلامة المهنية قانوناً

تجدر الإشارة في البداية إلى أنه لا يوجد تعريف قانوني لمفهوم السلامة المهنية؛ بل أكثر من ذلك لم يتبنى المشرع هذا المصطلح بعبارة "السلامة المهنية" بل اكتفى بالإشارة إلى هذا المعنى بشكل عام من خلال الإشارة إلى ما يسمى بالوقاية الصحية والأمن في العديد من النصوص القانونية، والتي من أبرزها القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل وكذلك القانون رقم 88-07 المتعلق بمصلحة الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، والذي يمثل كالشريعة العامة في هذا المجال. وبشكل عام وكخلاصة للتعريفات السابقة، يمكن تعريف السلامة المهنية بأنها مجموعة الإجراءات الوقائية التي تهدف إلى حماية عناصر الإنتاج خاصة المورد البشري؛ حيث يتم وضع هذه الإجراءات بمشاركة العاملين لتحفيزهم ورفع روحهم المعنوية، وبالتالي تطبيق هذه الإجراءات التي ساهموا في وضعها وبذلك تحقق المنظمة السلامة المهنية للعمال التي تحقق أهداف شاملة برفع الإنتاج وجودة عالية¹⁶

الفرع الثاني: أهداف الصحة والسلامة المهنية

أولاً: أهداف الصحة المهنية

يمكن إيجاز أهداف الصحة المهنية فيما يلي:

1-الفحص الطبي قبل الاستخدام:

من أساسيات حماية العامل وإنتاجية المؤسسة على حد سواء وقبل تعيين أي عامل في منصبه يجب إجراء فحص شامل والتأكد من قدرته ولياقته البدنية والعقلية المناسبة للعمل الذي سيتولاه، ويتم هذا الفحص الطبي تحت إشراف طبيب ذو خبرة ومعرفة في مجال الطب المهني لوضع العامل المناسب في المنصب الملائم لقدراته البدنية والعقلية، كما يمكن هذا الفحص أيضاً المؤسسة المستخدمة من التعرف على الأمراض في العامل قبل بداية العمل الذي يعفي من دفع تعويضات مالية ليست مسؤولة عنها.

¹⁵ المرجع نفسه، ص. 19.

¹⁶ خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، السلامة المهنية العامة، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع عمان، الأردن، سنة 2017 ط. 1، ص. 78.

2-1 الفحص الطبي الدوري:

لا يكفي خضوع العامل لفحص طبي شامل للوقاية من أي إصابة أو مرض مهني في المستقبل في عمله، لذلك دعت الحاجة إلى استكمال الفحص الشامل بما يعرف بالفحص الطبي الدوري والمستمر والذي هو أمر مهم من جميع الجوانب؛ لأنه يهدف إلى إعادة تقييم اللياقة البدنية والنفسية للعامل وإلى الاكتشاف المبكر للأمراض المزمنة والتأثيرات المتوقعة على صحته، وتحدد فترات الفحص الروتيني على نوعية وشروط وظروف العمل والعامل وسن العامل، وتعتبر هذه الفحوص الطبية الدورية ذات قيمة للعاملين الذين يعانون من مشاكل صحية تؤثر على مسببات الأمراض والحوادث في بيئة العمل¹⁷

1-3 تأمين الرعاية الطبية المستمرة

كثيرا ما يتعرض العمال لمضاعفات صحية نتيجة حادث أو مرض مهني، و قد تكون خطيرة لدرجة أنها تخلق نوعا من العجز الجزئي أو الكلي عن مباشرة العمل خاصة إذا غفل عنها ولم يلق العناية المطلوبة لأن الرعاية الطبية المستمرة و توفر الإمكانيات الضرورية للقيام بالإسعافات الأولية عند الإصابات في مكان العمل تلعب دورا مهما في الرعاية، وكذلك الخدمات الطبية الأخرى مثل متابعة العاملين المرضى وتوفير خدمات العيادات الخارجية والتأكد بأن الذين يعودون للعمل بعد المرض ال يكفون بأعمال يستحيل عليهم تحملها.

1-4 ضرورة وجود سجلات رسمية لحفظ الحالات:

الطريقة لمتابعة الصحة المهنية هي بتوثيق الحالات من خلال سجلات مخصصة لهذا الموضوع، والتي يتم تسجيل فيها جميع العاملين الذين يعانون من أمراض غير مهنية مهما كانت نوعها وخطورتها ودرجة ظهورها وأعراضها مثل الصرع، مرض السكري، ارتفاع ضغط الدم، أمراض القلب، الأمراض التنفسية وأمراض الكلى وغيرها بالإضافة إلى ضرورة تسجيل كل إصابات العمل عند حدوثها ومتابعة علاجها ونهاية العلاج والعودة للعمل وتدوين نسب العجز الناتجة عنها بغرض تمكين العامل من التعامل معهم على الفور في حالة الطوارئ والضرورة.

¹⁷ احمد زكي حلمي، الصحة المهنية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، سنة 2007 ، ط. 1، ص. 75

5-1 محاربة الغياب المرضي:

يمكن القول بشأن ما يعرف بحالة الغياب المرضي، أنها الحالة التي تؤدي إلى الغياب والإنقطاع عن العمل مهما قصر أو طال، وهو خسارة مادية ومعنوية واجتماعية والتقليل منها ومحاربتها أمر بالغ الأهمية وهو ما يهدف له مجال الصحة المهنية وخاصة الغياب المتكرر لأسباب مرضية.¹⁸

6 1-التثقيف الصحي

من خطط الصحة المهنية، ومن أهم ما يجب على المؤسسة العمل به وتطبيقه هو تقنية نشر الثقافة الصحية في بيئة العمل؛ فالكثير من الحوادث والأمراض المهنية تحدث بسبب نقص الوعي الصحي لدى العمال وعدم فهمهم لأساليب الحماية والسلامة، لذلك يجب تعليمهم طرق الحماية والإسعافات الأولية وإجراء حملات إعلامية منتظمة ودورية، وأيضاً نشر ملصقات السلامة المعبرة في أماكن مناسبة تتعلق بالعمل الجاري في هذا المكان، ويجب تغيير الملصقات بشكل دوري حتى لا تصبح معروفة لدرجة تؤدي إلى تجاهلها وإهمالها، ويجب أن تُبرز وتؤكد الفوائد الإيجابية لسلامة العمل¹⁹

ثانياً: أهداف السلامة المهنية

يمكن تلخيصها في كونها علماً المخاطر المرتبطة ببيئةً يهدف إلى حماية القوى العاملة من مختلف العمل، إلى جانب حماية وسائل ومواد الإنتاج من التلف والضرر. ويتم ذلك من خلال اعتماد مجموعة من الإجراءات الوقائية والاحتياطات اللازمة، إضافة إلى الحلول الهندسية والفنية والتقنية التي تسهم في توفير بيئة عمل آمنة ومستقرة. وعليه، فإن السلامة تعد وسيلة أساسية لحماية العنصر البشري وبقية عناصر الإنتاج من الأخطار الناتجة عن ظروف العمل، وذلك عبر تقليل مصادر الخطر والحد من التعرض لها أو القضاء عليها بقدر الإمكان كما تهدف أيضاً إلى تعزيز وتطوير الوعي الوقائي لدى العمال، وتنمية الإحساس بأهمية السلامة داخل بيئة العمل، بما يضمن ترسيخ ثقافة الوقاية لديهم. بالإضافة إلى ذلك، تسعى إلى ضمان التشغيل الآمن والتعامل السليم مع الأدوات والمعدات والمواد، من خلال الالتزام بتطبيق الطرق والإجراءات الصحيحة والأمانة في مختلف مراحل العمل، بما يقلل من

¹⁸ مفتاح عبد السالم الشهودي، مرجع سابق الذكر، ص. 25.

¹⁹ عبد الفتاح محمد دويدار، أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، سنة 2006 ص. 367.

احتمال حدوث الحوادث ويعزز مستوى الحماية داخل المؤسسة²⁰. وتهدف أيضا إلى تخفيض كلفة الإنتاج بتوفير الأموال التي تدفع نتيجة وقوع حوادث العمل من تعويضات ومصاريف العلاج ونقل وإصلاح واستبدال المعدات والأجهزة أو المنشآت التي تتعرض للتلف أو الدمار و تخفيض النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة حدوث إصابات العمل والأمراض المهنية وتكاليف استبدال العامل وتدريب من يحل محله والنفقات التي ترتب على ذلك من تأخير في مواعيد العمل والتسليم². كما تساهم في تقليل الإصابات والحوادث بين الموظفين وهذا ينعكس بوضوح على تحسين الإنتاجية وتطويرها وتقليل التكاليف من حيث الوقت والجهد مما يساعد في الوصول إلى الربحية المرغوبة للمنظمة مع مراعاة في ذلك مبدأ تكييف العمل للإنسان خصوصا في تصميم محطات العمل واختيار المعدات وأساليب العمل والإنتاج .

وفي هذا السياق، تتضح أهمية القوانين والتشريعات والأنظمة الحكومية، إلى جانب لوائح العمل المختلفة، التي تفرض قانونياً ضرورة توفير شروط الصحة والسلامة المهنية للعاملين. وبناءً على ذلك، يتوجب على مختلف المؤسسات ومنظمات الأعمال الالتزام الصارم بهذه القواعد، تحت طائلة المسؤولية القانونية في حال الإخلال بها أو عدم احترامها. كما أن العديد من هذه المنظمات تواجه ضغوطاً متزايدة من قبل الاتحادات والنقابات العمالية التي تسعى باستمرار إلى تحسين الظروف المهنية والصحية للعمال، وذلك من خلال الحوار المباشر مع الإدارة واعتماد آليات التفاوض والمساومة الجماعية من أجل إقرار وتوفير بيئة عمل آمنة ومناسبة²¹.

المطلب الثاني: التطور التاريخي والقانوني لمفهوم الصحة والسلامة المهنية

بعد أن بدأت الثورة الصناعية في أوروبا انتقل الفلاحون بكثرة إلى العديد من المدن التي تحتوي على صناعات طائنين أنهم قد/ هربوا من الذل والاستعباد الذي كانوا يواجهونه في القطاع الزراعي، لكنهم تفاجأوا بعد ذلك ببيئة عمل جديدة تحمل مخاطر مهنية لا تعد ولا تحصى، حتى بدأ التفكير في كيفية مواجهة هذه المخاطر وظهرت بوادر الأمن الصناعي، والذي يعرف حالياً بالصحة والسلامة المهنية

²⁰ معن يحيى الحمداني، الأمن والسلامة المهنية والإسعافات الأولية، دار الصفاء للنشر والتوزيع عمان، الأردن، سنة، 2009، ط. 01، ص. 25 و 26.

²¹ بن صالح عادل، مرجع سابق الذكر، ص. 20.

ليتطور تدريجياً إلى العالمية، ويتم أيضاً دراسته وتنظيمه بشكل قانوني من خلال تجسيد أهم أهدافه وأبعاده وإجراءاته.

الفرع الأول: التطور التاريخي لمفهوم الصحة والسلامة المهنية

يمكن تقسيم التطور التاريخي لنظام الصحة والسلامة المهنية تبعاً لمجموعة من الفترات الزمنية إلى ما يلي:

1-1 الصحة والسلامة المهنية خلال مرحلة ما قبل التاريخ:

يمكن اعتبار أن الحضارة البابلية أولى الحضارات التي أنشأت مبادئ حماية العمال، حيث تعتبر تشريعات حمورابي (2000 ق. م) من أوائل القوانين التي وضعت لحماية العمال أثناء عملهم، فقد قام حمورابي حاكم البابليين القدامى، بإنشاء قانون جمع كل القوانين المعمول بها في ذلك الوقت، وتكمن أهمية القانون من وجهة نظر السلامة والصحة المهنية؛ في أنه يتضمن فقرات تتعلق بالإصابات والرسوم المسموح بها للأطباء، والتعويضات المالية التي تقدر لمصلحة الذين تعرضوا للإصابات بسبب الآخرين. ومن بين بنود هذه التشريعات يوجد بند يوضح إهتمام حمورابي بالتعامل الصحيح مع الإصابات: "إذا كان الرجل قد تسبب في فقدان عين رجل نبيل، فستفقد عينه" وهو ما يعادل قوانين التعويضات الحالية.

استمر هذا الاهتمام وظهر أيضاً في الحضارة المصرية في وقت لاحق وخاصة في عهد رمسيس الثاني (حوالي 1500 ق. م)، الذي أشرف على مشروع بناء كبير هو المرسوم، ولضمان الحفاظ على قوة عاملة كافية لبناء هذا المعبد الضخم الذي يحمل اسمه، أسس رمسيس خدمة طبية لرعاية العمال. وكانوا مطالبين بالاستحمام يوميا في نهر النيل وتم إجراء فحوصات طبية دورية لهم. بالإضافة إلى عزل العمال المرضى، ويعتبر هذا العمل أول تأسيس لنظام الرعاية الطبية للعمال في أماكن عملهم²²

1-2 الصحة والسلامة المهنية خلال مرحلة ما بعد الميلاد وما قبل الثورة الصناعية:

كان الرومان مهتمين بشكل رئيسي بالسلامة والصحة المهنية، كما يتضح من بقايا مشاريع البناء الخاصة بهم، ومع تطور الحضارة الرومانية زادت كذلك الاهتمامات بالصحة والسلامة المهنية. ففي عام

²² حدادي، نور الهدى. مخلفي أمينة، التطور التاريخي والقانوني لنظام الصحة والسلامة المهنية - دراسة تحليلية لمجموعة من القوانين الدولية والقوانين الجزائرية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، المجلد ر. 06، ع. 1، سنة 2021، ص. 112.

1567، أنتج فيليبوس أوريلوس (Aureolus Philippus) أطروحة عن الأمراض الرئوية لعمال المناجم، وتناول بحثه الذي يحمل عنوان "مرض عمال المناجم وأمراض التعدين الأخرى" أمراض العاملين في المصاهر والمعادن والأمراض المرتبطة بالتعامل مع الزئبق والتعرض له. وفي نفس الوقت تقريباً، نشر جيورجيوس أغريكولا (Agricola Georgius) أطروحته "دي ري ميتاليكا" (Metallica Re De)، أكد فيها على أهمية التهوية في المناجم وشرح العديد من الأجهزة التي يمكن استخدامها لإدخال الهواء النقي إلى المناجم.

يبرز أيضاً دور الحضارة الإسلامية في هذا المجال من خلال العديد من التشريعات الإسلامية سواء في القرآن أو السنة وتحديد حقوق العمال. أما أبرز ما جاء في الإسلام حول الصحة والسلامة المهنية، هو تشجيع الإسلام لمبدأ الحفاظ على السلامة في مكان العمل، وتمثل تعاليم الإسلام الدليل الأول لدعوة الإنسان إلى مراقبة السلامة وإجراءات الأمن والسلامة التي يراعيها الهدف الأساسي لتوفير مكان عمل آمن، من خلال قوله تعالى: "ولا تلقوا بأيديكم إلى التهلكة"، فمن خلال هذه الآية يدعو الله عز وجل لدراسة الأوضاع وأخذ جميع الاحتياطات اللازمة للسيطرة والتنبؤ بالحوادث غير المرغوبة، وهو ما يعد من أهم مبادئ تقييم المخاطر في المفهوم الحالي. ويعد الحفاظ على رفاه الموظفين وتحسين ظروف العمل لغرض السلامة والصحة المهنية أيضاً واجباً في الإسلام، ولذلك يحظر التعذيب الجسدي للموظف أو تحميله فوق طاقته أو توكيله بمهام أكبر من قدراته.

ويمكن استنتاجه من قوله تعالى "ولو كنت فظاً غليظ القلب لانفضوا من حولك" وفي حديث الرسول صلى الله عليه وسلم عن أبي هريرة (رضي الله عنه) أن النبي (صلى الله عليه وسلم) قال: "للمملوك طعامه وكسوته ولا يكلف من العمل إلا ما يطيق" رواه مسلم، وهو ما يقابله في مفهوم الحديث مفهوم الملاءمة المهنية أي الحق في تناسب العمل مع قدرة العامل.²³

ويعد أبرز حدث في القرن الثامن عشر مساهمات بيرتردينو رامازيني (Bernardino Ramazzini)، الذي كتب "خطاب حول أمراض العمال"، وهو كتاب حدد فيه رامازيني أوجه الشبه الأساسية بين الأمراض التي يعاني منها العمال ومهنتهم. وربط الأمراض المهنية بالتعامل مع المواد الضارة والحركات غير المنتظمة أو غير الطبيعية للجسم. ويعد الكثير مما كتبه رامازيني صالحاً للغاية اليوم

²³ حدادي، نور الهدى، ومخلفي، أمينة، مرجع سابق الذكر، ص. 112.

3-1 الصحة والسلامة المهنية خلال الثورة الصناعية:

خلال الثورة الصناعية، كانت عمالة الأطفال في المصانع شائعة بساعات عمل طويلة وظروف غير صحية وغير آمنة غالباً. وبعد انتشار الحمى بين الأطفال العاملين في مصانع القطن في 9 مانشستر (Manchester) (إنجلترا)، بدأ الناس يطالبون بتحسين ظروف العمل في المصانع. وفي النهاية أجبر الضغط العام الحكومة على إصدار قانون الصحة والأخلاق عام 1802، ويعتبر هذا بمثابة حجر الأساس في التشريع وبداية تدخل الحكومة في السلامة في مكان العمل. وفي الولايات المتحدة عندما بدأ القطاع الصناعي في النمو، كانت ظروف العمل الخطرة شائعة بعد الحرب الأهلية، زرعت بذور حركة 10 سلامة في هذا البلد. إذ تم إدخال تفتيش المصنع في ولاية ماساشوستس (Massachusetts) (في عام 1867 في عام 1869 تم تأسيس مكتب إحصائيات العمل (Statistics Labor Of Bureau) ليقوم بدراسة الحوادث الصناعية والإبلاغ عن المعلومات ذات الصلة حول تلك الحوادث. شهدت BLS هذه الفترة أيضاً ظهور منظمة العمل الدولية 1919 التي أرست مفاهيم حماية العمال ومختلف حقوقهم أثناء مزاولتهم للعمل وتعزيز ظروف العمل والبيئة السليمة والأمن والصحة²⁴

4-1 الصحة والسلامة المهنية خلال فترة الحرب العالمية الثانية:

تعود أصول نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية كنظام شامل تاريخياً إلى زمن الحرب العالمية الثانية متمثلة في حركة السلامة، حيث قامت العديد من الشركات -وخاصة في الولايات المتحدة الأمريكية- بأسلوب منظم لتقليل الحوادث، مما أدى إلى ظهور أنظمة إدارة للصحة والسلامة المهنية التي تطورت لاحقاً وأصبحت أنظمة أكثر اتساعاً وشمولاً.

5-1 الصحة والسلامة المهنية خلال بداية القرن العشرين :

بطبيعة الحال وكأي بداية، فإن الأمر يحتاج إلى وقت للوصول إلى الفهم الكامل بجميع جوانب هذا النظام؛ لذا كان التدخل التشريعي في بدايته محدوداً، علماً أنه كان التشريع الألماني الصادر في 06 جويلية 1884 نقطة البداية في هذا المجال؛ إذ بصدوره ظهر إلى الوجود أول نظام قانوني يضمن الأفراد ضد المخاطر المهنية، ثم شهدت بداية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين إصدار العديد من دول أوروبا الغربية ومن بينها فرنسا تشريعات تقارب فيها تلك المبادئ التي أقرها المشرع الألماني عام 1884

²⁴ حدادي، نور الهدى، ومخلفي أمينة، مرجع سابق الذكر، ص. 112.

م كأساس للنظام القانوني لما يعرف بالصحة والسلامة المهنية لمواجهة الآثار الضارة الناتجة عن المخاطر المهنية.

يعتبر بداية للتحويل الحقيقي في مجال الحماية القانونية وفي 09 أبريل 1898 م، صدر في فرنسا قانون وفقاً لأحكام هذا القانون الحق في مواجهة المخاطر المهنية، فقد أصبح للعاملين في بعض الأنشطة المهنية الحق في التعويض عن كل إصابة يتعرضون لها مهما كان مصدرها حادث حدث في مكان العمل أو بسبب ذلك، ثم صدر في أكتوبر 1946 م قانون آخر في فرنسا خاصة بالوقاية والتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، وهو تحول آخر في مفهوم الحماية، والذي من أبرز مظاهره أن التعويض عن الإصابات المهنية أصبح وظيفة تقوم على تحقيقها صناديق الضمان الاجتماعي. أما في الولايات المتحدة الأمريكية، تم تأسيس نواة الجمعية الوطنية الأمريكية للحماية عام 1898 م والتي أصدرت متطلبات الصحة والسلامة المهنية في عام 1904. كما أن منظمة السلامة والصحة المهنية تؤكد على الحاجة لتوفير الحد الأدنى من وسائل الحماية والسلامة للعاملين في مواقع العمل، وقد بدأت عملها منذ عام 1934.

وبهذا نستنتج أن نظام الصحة والسلامة المهنية مر بمراحل عديدة وظروف عاشها العمال ليظهر كنتيجة حتمية لنشاط اجتماعي كثيف وظروف اقتصادية واجتماعية للمجتمعات الصناعية. بعد ذلك، تطورت الأنظمة القانونية وأوجه العناية بالسلامة المهنية الأخرى مثل توفير العلاج وتوفير أدوات ووسائل الوقاية والتوعية والتدريب في مجال السلامة المهنية. عقب الثورة الصناعية التي حدثت بعد الحرب العالمية الأولى، بدأت انطلاقة الأمن الصناعي كإطار يجمع وسائل وإجراءات السلامة المهنية، لكن هذا الاسم لم يظهر حتى منتصف الخمسينات من القرن الماضي، حيث بدأت هياكل وعناصر الأمن الصناعي تتشكل وأصبحت ملامحه ثابتة²⁵

الفرع الثاني: التطور القانوني لمفهوم الصحة والسلامة المهنية

تعتبر مسألة الصحة والسلامة المهنية دولية قبل أن تكون محلية، ويمكن القول إنها واحدة من النقاط التي تتفق فيها جميع الدول سعياً لتحقيق ما يعرف ببيئة عمل آمنة، وذلك بالنظر لما قد تتركه هذه المسألة من نتائج إيجابية تؤثر على جوانب متعددة، خصوصاً الجانب الاقتصادي منها لذلك، وفي سياق

²⁵ بن صالح عادل، مرجع سابق الذكر، ص. 52.

تحديد الحدود التشريعية لنظام الصحة والسلامة المهنية، فإنه يتعين علينا أولاً القيام بذلك على الصعيد الدولي ثم الانتقال إلى الإطار القانوني المحلي لهذا الموضوع.

أولاً: الصحة والسلامة المهنية في التشريع الدولي

تعتبر النصوص القانونية الدولية نقطة اجتماع لجميع دول العالم، حيث تعكس توافق رغبات الدول حول نقطة معينة تخدم المجتمعات البشرية سواء على المستوى السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي. ومصطلح الصحة والسلامة المهنية يأتي بعد قضية مهمة جداً على المستوى الدولي قبل الوطني، وهو ما نلاحظه من خلال مختلف ما تصدره منظمة العمل الدولية، المعهد العالمي للتقييس، ومنظمة الصحة العالمية من اتفاقيات ومواثيق تعتبر رائدة وفعالة في مجال الصحة والسلامة بشكل عام، وفي الصحة والسلامة المهنية بشكل خاص.

1- الصحة والسلامة المهنية في المواثيق والاتفاقيات الدولية الكبرى:

بداية يعد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 من أول المفاوضات الدولية التي تعكس اهتمام الأمم المتحدة بموضوع الصحة والسلامة المهنية من خلال نصه على أنه لكل فرد الحق في العمل وفي حرية اختيار عمله وفي ظروف عادلة ومريحة²⁶ يجب التأكيد على أن العمل حق لكل إنسان، ولا يجوز إجبار أحد عليه أو إهانته، بل يجب أن يحصل العامل على أجر عادل يناسب مجهوده. ومن الضروري أيضاً ضمان حقه في الراحة وتحديد ساعات عمل واضحة، مع تأمين معيشة طيبة له ولأسرته تشمل الاحتياجات الأساسية مثل المأكل والملبس والرعاية الطبية والخدمات الاجتماعية والتأمينات²⁷. ظروف العمل المحيطة بالعامل هي التي تحدد مستوى أدائه ورضاه عن شغله. لما توفر هذه الظروف، العامل يتحفز ويعطي أحسن ما عنده، وهذا طبعاً ينعكس بشكل إيجابي على إنتاجية المؤسسة كلها. والعكس صحيح، لو غابت العوامل هذه، العامل يبدأ يشتكى ويحس بالاستياء، فتقل إنتاجيته وتزيد تكاليف المؤسسة يجب كذلك ألا ننسى إن إهمال الصحة والسلامة يخلي العامل في حالة قلق وضغط نفسي طول

²⁶ م. 22 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، لسنة 1948، والذي صادقت عليه الجزائر بموجب المادة 11 من دستور سنة 1963، المؤرخ في 10 سبتمبر 1963، ج. ر. ع. 64، لسنة 1963.

²⁷ م. 25 من نفس الإعلان والتي تنص: "لكل شخص الحق في مستوى من المعيشة كاف للمحافظة على الصحة والرفاهية له ولأسرته ويتضمن ذلك التغذية والملبس والسكن والعناية الطبية، وكذلك الخدمات الاجتماعية اللازمة كما له الحق في تأمين معيش من حالات البطالة والمرض والعجز والترمل والشيخوخة".

الوقت، وهذا يفقده التركيز ويمكن يتسبب في حوادث أو أمراض مهنية تكلف المؤسسة مبالغ إضافية من أجل علاج هذه الأمراض. ومن هنا كان للإعلان العالمي لحقوق الإنسان تأثير كبير على كل الاتفاقيات الدولية التي جاءت بعده وبالنسبة للقوانين الدولية التي تنظم الصحة والسلامة المهنية، منظمة العمل الدولية عملت كثيرا من أجل صدور اتفاقيات تضمن حماية العمال في بيئة عملهم المنظمة أبرمت حوالي 161 اتفاقية دولية غطت جوانب مختلفة من العمل، وراعت فيها التطورات التكنولوجية والعلمية وتغير طرق إدارة العمل الاتفاقيات هذه فيها التزامات دقيقة جداً، ولها أهمية خاصة في الدول النامية. ومن أبرز الاتفاقيات نجد:

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

- الإتفاقية رقم 17 المتعلقة بتعويض عن الأمراض المهنية²⁸

- الإتفاقية رقم 18 المتعلقة بالتعويض عن أمراض المهنة²⁹ أين تقضي هذه الإتفاقية بتعويض المصابين بأمراض المهنة أو ذوي حقوقهم بعد وفاتهم نتيجة حادث عمل على ألا تقل قيمة التعويض تلك التي تم النص عليها بالتشريع الوطني كما حددت الإتفاقية أمراض المهنة الموجبة التعويض بثلاثة أمراض وهي كل من التسمم بالرصاص ومشتقاته ومركباته، التسمم بالزئبق ومشتقاته ومركباته، عدوى الجمرة الخبيثة وتعد هذه الأمراض من أكثر الأمراض التي تشملها عملية التعويض في حالة الإصابة به.

- الإتفاقية رقم 19 المتعلقة بالمساواة بين العمال المحليين والأجانب في مجال تأمين إصابات العمل³⁰ ركزت عليه هذه الاتفاقية على وجه الخصوص هو ضمان المساواة بين العمال من حيث التأمين عن إصابات العمل بغض النظر عن جنسية العامل أن كان محلي أو أجنبي.

²⁸ الاتفاقية الدولية ر. 17 المتعلقة بتعويض عن حوادث العمل الصادرة في 1925، والتي دخلت حيز التنفيذ في عام، 1927 والتي صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.

²⁹ الاتفاقية الدولية ر. 18 المتعلقة بالتعويض عن الأمراض المهنية، الصادرة سنة 1925 والتي صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962.

³⁰ الاتفاقية الدولية ر. 19 المتعلقة بالمساواة في المعاملة في التعويض عن حوادث العمل الصادرة سنة 1925 والتي دخلت حيز التنفيذ عام 1926، والتي صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.

- الاتفاقية رقم 102 المتعلقة بالمستوى الأدنى للضمان الاجتماعي في مجال تأمين إصابة العمل، ولقد صادقت عليها 22 دولة .

- الاتفاقية رقم 105 حول ضرورة إلغاء العمل الجبري³¹

- الاتفاقية رقم 111 المتعلقة بالتفرقة في مجال الاستخدام والمهنة³²

- الاتفاقية رقم 119 المتعلقة بحماية الآلات³³

- الاتفاقية رقم 120 المتعلقة بحفظ الصحة والتجارة والمكاتب³⁴

- الاتفاقية رقم 121 المتعلقة بالمزايا في حالة إصابات العمل ولقد نصت هذه الاتفاقية صراحة أن أحكامها تسري على جميع العاملين بما فيهم من يعملون تحت التمرين في القطاع العام والخاص والتعاوني ويجوز تطبيق أحكام الاتفاقية على المالحين والبحارة بما فيهم صيادو الأسماك، الموظفين العموميين، وذلك إذ كانت هذه الفئات تتمتع بالحماية بمقتضى أنظمة خاصة توفر على الأقل متوسط ما تقدمه هذه الاتفاقية، العاملين في أعمال عرضية ال تدخل بطبيعتها في مهنة صاحب العمل، العاملين في المنازل، أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعيشون معه ويعملون له ولم تستثن الاتفاقية أيضا العاملين بالزراعة أما عن المزايا التي تقررها، فتشمل كل من الحالة المرضية الناتجة عن الإصابة، العجز عن أداء العمل، حالة الوفاة، العجز الكلي المستديم، ومن جهة أخرى تحدد الاتفاقية أم ارض المهنة التي ينبغي أن يتضمنها تشريع كل دولة تصادق على الاتفاقية وعددها 51 مرضا، والتي تستلزم الرعاية الطبية

³¹ الاتفاقية ر. 105 المتعلقة بإلغاء العمل الجبري، الصادرة في 25 جوان 1957، والتي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، والتي صادقت عليها الجزائر بموجب الأمر رقم 69-30 المؤرخ في 22 ماي 1969 ج. ر.، ع. 49 لسنة 1963.

³² الاتفاقية ر. 111 المتعلقة بحضر التفرقة في مجال الاستخدام والمهنة، الصادرة في 25 جويلية 1958، والتي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، والتي صادقت عليها الجزائر بموجب الأمر ر. 69-31 المؤرخ في 22 ماي 1969 ج. ر.، ع. 49 لسنة 1969 .

³³ الاتفاقية ر. 119 المتعلقة بحماية الآلات الصادرة في 25 جوان 1963 التي اقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية والتي صادقت عليها الجزائر بموجب الأمر ر. 69-42 المؤرخ في 03 جوان 1969، ج. ر.، ع. 56 لسنة 1969.

³⁴ الاتفاقية ر. 120 المتعلقة بحفظ الصحة والتجارة والمكاتب الصادرة في 08 جويلية 1964 من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، والتي صادقت عليها الجزائر بموجب الأمر ر. 69-43 المؤرخ في 03 جوان 1969، ج. ر.، ع. 59 لسنة 1969.

التي تقدم في حالة الإصابة، في المعاشات والتعويضات، صرف معونة مالية في حالة العجز المؤقت والتي تعادل من الأجر، صرف معاش شهري يعادل 07% من الأجر في حالة العجز الكلي المستديم، صرف معاش شهري يعادل 17% من الأجر في حالة الوفاة.

- الاتفاقية رقم 122 المتعلقة بسياسة الاستخدام³⁵

- الاتفاقية رقم 127 المتعلقة بالثقل الأصلي للحمولات التي يمكن أن ينقلها العامل لوحده³⁶

- الاتفاقية رقم 138 الخاصة بالسن الأدنى للقبول في العمل³⁷

- الاتفاقية رقم 142 الخاصة بدور التوجيه والتكوين المهني في تنمية الموارد البشرية³⁸

- الاتفاقية رقم 150 الخاصة بإدارة العمل³⁹

أما من حيث الموافقة على هذه الاتفاقيات، فنرى أن الوضع يختلف من اتفاقية لأخرى ومن دولة لأخرى، وهذا يعود إلى عدة ظروف متنوعة اقتصادية، سياسية، ثقافية، اجتماعية، تشريعية وإدارية. ويمكن تقدير ومعرفة العدد الإجمالي للاتفاقيات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية المعتمدة في الدول العربية، نجد أن مصر والعراق هما الدولتان اللتان وافقتا على أكبر عدد من الاتفاقيات، من بينها

³⁵ الاتفاقية ر. 122 المتعلقة بسياسة الاستخدام الصادرة في 9 جويلية 1964 والتي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية والتي صادقت عليها الجزائر بموجب الأمر ر. 69-49 المؤرخ في 3 جوان 1969، ج. ر. ع. 59 لسنة 1969.

³⁶ الاتفاقية ر. 127 المتعلقة بالحد الأقصى للوزن التي يمكن أن ينقله عامل واحد الصادرة في 28 جوان 1967 التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، والتي صادقت عليها الجزائر بموجب الأمر ر. 69-45 المؤرخ في 03 جوان 1969 ج. ر. ع. 60 لسنة 1969.

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

³⁸ الاتفاقية ر. 142 المتعلقة بالتطوير البشري (دور التكوين والتوجيه المهني في تنمية الموارد البشرية)، الصادرة في 23 جوان 1975 والتي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، والتي صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم ر. 83-519 المؤرخ في 03 سبتمبر 1983، ج. ر. ع. 37 لسنة 1983.

³⁹ ر. 150 المتعلقة بإدارة العمل (دورها ووظائفها وتنظيمها) الصادرة في 26 جوان 1978 التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية والتي صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم ر. 83-714 المؤرخ في 03 ديسمبر 1983، ج. ر. ع. 50 لسنة 1983.

الاتفاقيتين 61 و 63 اللتان أقرتا عليهما بالتوالي، في حين أن لبنان وافق على أكبر عدد من اتفاقيات الصحة والسلامة المهنية، وعمان وقطر وافقتا على أقل عدد من هذه الاتفاقيات. ونجد المفاهيم الأساسية للصحة والسلامة المهنية في الاتفاقية رقم 155 واتفاقية خدمات الصحة المهنية رقم 161. بالإضافة إلى ذلك، تم إنشاء اتفاقية الإطار الترويجي للصحة والسلامة المهنية رقم 187 في عام 2006 كمبادرة لتطوير وسائل نظامية لتطبيق الاتفاقيات، والتوصيات ومدونات الممارسة، وهدف كل منها هو تشجيع المساهمة الثالثة في كل بلد من أجل تصميم سياسات وأنظمة وبرامج استراتيجية أعدت من قبل منظمة العمل الدولية حول الصحة والسلامة المهنية وتهدف إلى تحقيق بيئة عمل آمنة تضمن الحماية ضد المخاطر المهنية. وخصوصاً، إلى جانب كل هذا، نجد متطلبات هذه البرامج قد تبنتها التوصية رقم 97 في القطاعات الاقتصادية التي ترافق الاتفاقية رقم 187، والتي تحت الدول على اعتماد صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالإطار الترويجي للصحة والسلامة المهنية⁴⁰

ثانياً: الاطار القانوني الوطني

إنظمت الجزائر إلى منظمة العمل الدولية في 19-10-1962 ومن بين 20 اتفاقية صادرة عن هذه الهيئة صادقت الجزائر على 03 إتفاقيات وهي الإتفاقية رقم 120 والإتفاقية رقم 155 والإتفاقية رقم 167 وفيمايلي تعليق منظمة العمل الدولية على طرق تنفيذ الاتفاقيات من طرف الحكومة الجزائرية .

- الإتفاقية رقم 155: فيما يخص المادة 13 من الإتفاقية الخاصة بسلامة العمال وصحتهم وفي غياب رد من الحكومة بشأن هذه النقطة، تطلب اللجنة مرة أخرى إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن أي تدابير تتخذ لضمان حماية العمال من أي عواقب غير مبررة إذا أزالوا أنفسهم من وضع لديهم مبرر معقول الاعتقاد يعرض خطر وشيك وخطير.

-الإتفاقية رقم 120: بخصوص هذه الاتفاقية، طلبت اللجنة من الحكومة البدء بتنفيذ المادتين 14 و18، واللتين تُلزمان بتوفير مقاعد مناسبة للعمال وتأمين الحماية لهم من الضجيج والاهتزازات وبما

⁴⁰ بن صالح عادل، مرجع سابق الذكر، ص. 59 و60.

أن اللجنة سبق وطلبت هذا الأمر في وقت سابق، فهي تطلب الآن تزويدها بمعلومات حول أي تقدم ملموس حصل بخصوص تطبيق معايير النظافة والسلامة العامة في أماكن العمل.

- الإتفاقية رقم 167: انتبعت اللجنة لكلام الحكومة عن تجهيز قوانين بتنظم المتفجرات ضمن أنظمة السلامة الفنية. وعرفت اللجنة أن فيه مسودة للوائح الفنية جاهزة، وسيتمدوها بعد ما يتشاوروا مع جهات مختلفة مثل قطاعات الإسكان والتخطيط والأشغال والنقل والموارد المائية، وبالتنسيق مع الجهات المهمة بمنع مخاطر العمل. اللجنة تطلب من الحكومة إنها تراعي التفاصيل الموجودة في المواد من 14 إلى 24 والمادة 27 من الاتفاقية وهي تجهز هذه الأنظمة، وبعث نسخة من اللوائح بعد ما يتم إقرارها رسمياً الهدف من هذا هو التأكد من تطبيق الاتفاقية فعلياً على أرض الواقع وتوفير خدمات تفتيش كافية.

أصدرت الجزائر 71 تشريعاً خاصاً بالصحة والسلامة المهنية في الفترة الممتدة من عام 1971 وحتى 2017. وتتوزع هذه القوانين بين عدة نصوص أساسية، أهمها قانون العمل، والقانون رقم 88-07 الذي ينظم قواعد النظافة والسلامة والطب المهني، والمرسوم رقم 05-09 المتعلق باللجان المشتركة للعمال. كما توجد مراسيم أخرى مخصصة للتعامل مع مخاطر معينة في بيئة العمل. يركز التشريع الجزائري بصفة أساسية على حماية العمال والبيئة من مختلف المخاطر، مع إعطاء أهمية كبيرة لدور لجان الصحة والسلامة المهنية في أماكن العمل. ويمكن تلخيص أبرز ما جاء في هذا الإطار القانوني من خلال النقاط التالية:

- يسعى المشرع الجزائري إلى تحديث القوانين المحلية لتتماشى مع المعايير الدولية والاتفاقيات التي وقعت عليها الجزائر مع منظمات مثل منظمة العمل الدولية ولهذا السبب، جرى تعديل بعض التشريعات

للتوافق مع القوانين الدولية المتبعة والقانون الفرنسي، لضمان انسجام القوانين الوطنية مع الالتزامات والمعايير العالمية.

- حماية وضمان صحة وسلامة العامل أثناء تأدية مهامه حق دستوري يكفله القانون
- يمثل القانون رقم 88-07 الصادر في 26 يناير 1988، والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الأساس الذي قام عليه مجال الصحة والسلامة المهنية. ومنذ ذلك الوقت، صدرت عدة قوانين ومراسيم تنفيذية أخرى بهدف تعديل بعض بنود هذا القانون أو توضيح مضمونه بشكل أكبر
- المشرع الجزائري فرق بين القوانين التي تخص سلامة العمال وبين المواد المتعلقة بالصحة وطب العمل فمثلاً، المرسوم التنفيذي رقم 95-99 يركز على الوقاية من مخاطر مادة الأمينات كإجراء سلامة، بينما المرسوم رقم 96-209 يحدد كيفية تنظيم المجلس الوطني للصحة والأمن وطب العمل.
- الواضح هنا أن المشرع يفصل بين مفهوم الصحة ومفهوم السلامة في القوانين التي يصدرها ومن المآخذ التي أخذت حول ما جاء به المشرع الجزائري فيما يخص قوانين الصحة والسلامة المهنية في الجزائر أن هذه التشريعات لم تغطي جانب من بعض الأمراض على غرار: التوتر، والضغط النفسي في بيئة العمل وفيروس نقص المناعة المكتسب الإيدز، والأمراض المسببة للسرطان الموجودة في بيئة العمل.⁴¹

المبحث الثاني: اسس الالتزام بالصحة والسلامة المهنية وأبعادها

تعد الصحة والسلامة المهنية من المفاهيم الواسعة التي لا تقتصر فقط على الجانب القانوني أو التنظيمي داخل المؤسسة، بل تشمل مجموعة من الأبعاد المتداخلة التي تهدف إلى حماية العامل وضمان استمرار نشاطه المهني في ظروف آمنة. وقد أصبح الاهتمام بهذه الأبعاد ضروري في ظل تطور بيئة

⁴¹ حدادي، نور الهدى؛ ومخلفي، أمينة، مرجع سابق الذكر، ص. 121.

العمل وازدياد المخاطر المهنية الناتجة عن التقدم الصناعي والتكنولوجي. وعليه فإن دراسة أبعاد الصحة والسلامة المهنية تسمح بفهم أعمق لكيفية تطبيق هذا النظام داخل المؤسسة، حيث لا يقتصر الأمر على توفير وسائل الوقاية فقط، بل يمتد إلى دراسة الجوانب المادية والمعنوية والتنظيمية التي تساهم في تحقيق بيئة عمل سليمة وآمنة.

المطلب الأول: اسس الالتزام بالصحة والسلامة المهنية صحة والسلامة المهنية

سبق أن أوضحنا أن برنامج الصحة والسلامة المهنية يعتمد على مجموعة من المراحل الأساسية تشمل التخطيط، والتدريب، والتنفيذ، والتقييم، حيث تنبثق عن كل مرحلة مجموعة من الإجراءات والتدابير التي تشكل معاً نظاماً متكاملًا يهدف إلى حماية العمال والمحافظة على صحتهم وسلامتهم داخل بيئة العمل 58 وتكمل هذه المراحل بعضها البعض لتحقيق الوقاية من المخاطر المهنية وتقليل الحوادث والأمراض المرتبطة بالعمل.

الفرع الأول: القانون أساس الالتزام بالصحة والسلامة المهنية

ومن خلال مقارنة هذه المبادئ بما أقره المشرع الجزائري في مختلف النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، يتضح أن التشريع الجزائري قد اتخذ توجهاً إيجابياً ومتوازناً في هذا المجال. فقد حرص على وضع نظام قانوني يتضمن مجموعة من الالتزامات الوقائية التي تُلزم المستخدم باتخاذ التدابير اللازمة لحماية العمال، دون اشتراط تبني أنظمة أو برامج مكلفة قد تشكل عبئاً مالياً على بعض المؤسسات، خاصة الصغيرة والمتوسطة منها.⁴² وتظهر أهمية هذا التوجه في كونه يراعي الواقع الاقتصادي للمؤسسات المستخدمة، لاسيما مؤسسات القطاع الخاص التي قد تتردد في اعتماد أنظمة متطورة للصحة والسلامة المهنية بسبب ارتفاع تكاليفها. لذلك اتجه المشرع إلى فرض مجموعة من الالتزامات القانونية الأساسية التي تضمن الحد الأدنى من الحماية للعمال، مع إلزام المستخدم باتخاذ الوسائل والإجراءات الوقائية المناسبة لطبيعة النشاط والمخاطر المحتملة، وهو ما يعكس حرصه على تحقيق التوازن بين متطلبات حماية العامل وإمكانيات المؤسسة الاقتصادية، وعليه فإن هذا التشريع واجب التطبيق في كل المؤسسات المستخدمة، وحتى وإن كان يحمل التزامات، إلا أنه في نفس الوقت يشكل دعماً قوياً لهذه المؤسسات التي تبرر عدم اعتماد هذا النظام بسبب التكلفة. فنجد مجموعة

⁴² Marie Hautefort, Du partage de la responsabilité entre l'employeur et l'état, jurisprudence social, Lamy, N.° 402, du 25 janvier 2016, pp. 21, 22 et 23.

من الأحكام القانونية التي تحت على تحقيق الصحة البدنية والذهنية للعمال، وأيضاً الحفاظ على كرامتهم، وهو التزام قانوني يقع على عاتق المؤسسة المستخدمة بالدرجة الأولى، وتظهر خطوات هذا البرنامج في التشريع الوطني من خلال تلك الالتزامات العامة للمستخدم في إطار علاقات العمل التي تحفظ حقوق وكرامة العامل، وهنا يتضح أنه يتعين على صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة اتخاذ جميع السبل والوسائل والإجراءات اللازمة لتحقيق وتجسيد هذا الالتزام، وهو ما ينعكس بشكل خاص على الإبلاغ والتكوين والتعليم والتدريب في مجال الصحة والسلامة المهنية. وهذه أمور يجب عليه مباشرتها بحكم سلطة الإشراف والإدارة والرقابة التي خوله القانون إياها لتحسين بيئة العمل⁴³. والمحافظة على العمال والعتاد، وكذلك التحكم في المخاطر. إذ يتعين على صاحب العمل وضع خطة محكمة ودقيقة وشاملة ومدروسة بحيث تصل إلى المستوى المطلوب لترقية الصحة والسلامة المهنية.

وتجدر الإشارة في هذا السياق أن الحق في الحماية والأمن والنظافة هو مبدأ دستوري، لنجد بعد ذلك هذا المبدأ موجوداً ومفصلاً في أحكام القانون رقم 90-44، 11، 61 والقانون رقم 88-07⁴⁵، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، بالإضافة إلى العديد من النصوص أيضاً، إذ تعتبر المؤسسة المستخدمة أو صاحب العمل إذن من بين الهيئات التي تتولى أولوية توفير الصحة والسلامة المهنية والحرص على تطبيق كافة إجراءات الوقاية في مكان العمل⁴⁶، كما أن هذا الأمر يعد التزاماً يقع على عاتقها، وذلك بموجب نصوص قانونية توجب ذلك. ورغم أن الكثير من التشريعات تنسب هذا الالتزام إلى العقد بين العامل والهيئة المستخدمة، إلا أن بعض الآراء ترى أن مصدره ليس العقد، لكن رغم هذا الاختلاف تبقى النتيجة واحدة. فهذه العلاقة القانونية تلزم الهيئة المستخدمة احترام صحة وسلامة العامل البدنية والمعنوية وكرامته. كما وأكد المشرع هذه النقطة وجعلها حقا وواجبا في نفس الوقت؛ فهي واجب يقع على صاحب العمل وهي في ذات الوقت حق مقرر للعامل، هذا الأخير أيضا عليه الالتزام بتطبيق توجيهات المؤسسة المستخدمة في هذا الأمر، إذ في حال عدم التزامهم بذلك، يتعرضون للمسؤولية

⁴³ أميمة صقر المغني، "واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة"، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2006، ص. 38 و 39.

⁴⁴ م. 07 من ق. ر. 90-11 السابق الذكر.

⁴⁵ المادة 43 من ق. ر. 88-07 السابق الذكر.

⁴⁶ أحمية سليمان، التنظيم القانوني للعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، ج. 2، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1998، ص. 13.

التأديبية أما في حالة عدم التزام صاحب العمل⁴⁷، فإنه سيتعرض للمسألة المدنية وأحياناً جزائية، وهو من بين الملاحظات المستوحاة التي يأمل أن يعيد المشرع فيها النظر خاصة وأنه غالباً ما يكون العامل هو السبب في وقوع الأخطار المهنية ويظهر دور المؤسسة المستخدمة وكيفية تكريسها للالتزام بالصحة والسلامة المهنية من خلال اتباع وتبني برنامج الصحة والسلامة المهنية عبر مجموعة من الآليات المخولة لها بهذا الخصوص أهمها.⁴⁸

الفرع الثاني: النظام الداخلي كأساس للالتزام بالصحة والسلامة المهنية

يعد النظام الداخلي وثيقة تنظيمية أساسية داخل المؤسسة، تهدف إلى وضع القواعد والإجراءات التي تضمن سير العمل وانضباطه. وتحدد هذه الوثيقة الحقوق والواجبات المتبادلة بين الإدارة والعمال. يسهم في تنظيم العلاقات المهنية وتحقيق الأهداف العملية بوضوح. ويتوافق هذا المفهوم مع التشريع الفرنسي الذي ينظر للنظام الداخلي كأداة قانونية لضبط الأداء المهني، حيث يُعرف اصطلاحاً بأنه وثيقة مكتوبة تضعها المؤسسة لتنظيم الجوانب التقنية والإدارية المرتبطة بنشاطها، ويتضح من خلال هذه الضوابط أن المشرع منح أولوية لمجالات الصحة والسلامة المهنية، فجعلها ركيزة أساسية في النظام الداخلي 59 ولا يقتصر دور الوثيقة على تنظيم الانضباط فقط، بل يشمل التدابير الوقائية لحماية العمال، وضمان سلامة الآلات، وتحسين ظروف بيئة العمل. ويعكس النظام الداخلي السلطة التنظيمية لصاحب العمل، التي تتيح له وضع تعليمات تضمن سير النشاط، بشرط عدم مخالفة التشريعات القائمة أو المساس بحقوق العمال القانونية، أما بخصوص الشروط القانونية لإعداد هذا النظام، فقد ألزم المشرع المؤسسات التي توظف 20 عاملاً فأكثر بوضع نظام داخلي مكتوب يتناول تنظيم العمل وقواعد الصحة والسلامة. وفي المقابل، نجد أن المشرع المغربي يفرض هذا الإجراء على المؤسسات التي تضم 10 أجراء فأكثر⁴⁹ ويعد شرط الكتابة ضماناً لفعالية النظام ومنعاً للتلاعب بأحكامه، إذ يسهل من خلاله

⁴⁷ Christoppe Rade, les travailleurs temporaires bénéficiaires d'une double obligation de sécurité de résultat, l'extase hebdo, éd sociale, N. 422 du 06 janvier 2011, lexbook revues, p. 02, N. "l'extase N. 034, Br. 7

⁴⁸ Le dictionnaire électronique au site web: www.dictionnaire-juridique.com/definition.php. Dictionnaire du droit privé de Serge Braudo « le mot "règlement intérieur" désigne aussi le document par lequel une autorité publique ou privée, par exemple la direction d'une entreprise fixe des règles de gestion ou d'administration ou des prescriptions qui doivent être suivies par les salariés ou une catégorie d'entre eux, dans ce dernier cas; le règlement doit être pris après accomplissement de diverses formalités définies par les articles 1321-1 du Code du travail, le règlement intérieur d'une entreprise peut prévoir une échelle de sanction y compris le licenciement ».

⁴⁹ La définition du règlement intérieur d'une entreprise est un document qui précise un certain nombre d'obligation, notamment en matière d'hygiène de sécurité au de sanction, que le salaire et l'employeur doivent respecter à l'intérieur de l'entreprise, il est obligation à partir d'un certain nombre de salariés, www.service-public.fr/particuliers/voddroits/f.1905.

تطبيق النصوص القانونية وتفسيرها، ويجب أن يتضمن النظام الداخلي بالضرورة قواعد التنظيم المهني للعمل، وإجراءات الوقاية الصحية والأمن، والجانب التأديبي. وبينما لم يحدد المشرع لغة معينة لكتابة هذا النظام، اشترط المشرع الفرنسي استخدام اللغة الفرنسية⁵⁰ وبعد إعداد المسودة، يلزم القانون عرضها على ممثلي العمال أو الأجهزة المشاركة لإبداء الرأي، وهو ما يجسد مبدأ المشاركة في برامج الصحة والسلامة. كما يجب أن يغطي النظام تفاصيل دقيقة مثل مواقيت العمل، وفترات الراحة، وحالات التناوب⁵¹ وفي الختام، يودع النظام لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة للمصادقة عليه خلال ثمانية أيام، مع مراعاة أن لمفتشية العمل الحق في رفضه إذا لم يستوفِ شروط الصحة والسلامة أو خالف القوانين السارية⁵²

الفرع الثالث: الاتفاقية الجماعية كأساس للالتزام بالصحة والسلامة المهنية

تعد الاتفاقيات الجماعية أداة أساسية لتجسيد مشاركة العمال في إدارة المؤسسة، خاصة فيما يتعلق بوضع وتنفيذ سياسات الصحة والسلامة المهنية. والاتفاقية الجماعية هي وثيقة مكتوبة يتم الاتفاق عليها بين صاحب العمل وممثلي العمال لتنظيم علاقات العمل وتحسين ظروف التشغيل، وهي نتاج لعملية التفاوض الجماعي التي تهدف إلى حماية المصالح المهنية والاجتماعية للطرفين⁵³

وعلى الرغم من أن هذه الاتفاقيات تستند قانوناً إلى مبدأ التفاوض المشترك، إلا أن الواقع العملي يشير غالباً إلى أن جهة الإدارة هي من تعد المسودة الأولية، ثم تعرضها على النقابات لمناقشتها أو تعديلها. وتكتسب هذه الاتفاقيات أهميتها من كونها جزءاً من التنظيم الداخلي للمؤسسة، وتتميز بمرونة تجعلها قادرة على مواكبة التغيرات المهنية، مما جعلها مصدراً معترفاً به في قانون العمل، ويحدد أطراف الاتفاقية مدة سريانها، وفي حال عدم تحديد مدة معينة، تظل سارية حتى يتم إبرام اتفاقية جديدة. ومن الناحية الإجرائية، يتطلب القانون تسجيل الاتفاقية لدى مفتشية العمل وإيداع نسخة منها لدى المحكمة المختصة، مع ضرورة إعلان محتواها للعمال في أماكن العمل لضمان اطلاعهم عليها

⁵⁰ م. 75 و 76 من ق. ر. 90-11، السابق الذكر.

⁵¹ م. 138 من الظهير الشريف رقم 194-03-21 السابق الذكر.

⁵² م. 79 من ق. ر. 90-11 السابق الذكر.

⁵³ م. 114 من نفس القانون .

تشمل الاتفاقيات الجماعية موضوعات واسعة، من أبرزها الصحة والسلامة المهنية. فهي تعمل كحلقة وصل مباشرة بين الإدارة والعمال للوقاية من المخاطر وتحسين بيئة العمل⁵⁴. ومن خلال التفاوض، يمكن معالجة العوامل التي تؤثر على صحة العمال، مثل تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة لتجنب الإرهاق والضغط النفسي الذي قد يؤدي إلى حوادث مهنية، ومن الناحية القانونية، يحق للنقابات وأصحاب العمل اللجوء إلى القضاء لضمان تنفيذ بنود الاتفاقية. كما يتيح لهم حق الاعتراض على بعض الأحكام خلال فترات محددة، مما يفتح المجال لإعادة التفاوض وحل الخلافات ودياً لتجنب النزاعات الجماعية، كما قيمة إشراك العمال في هذا السياق من كونهم الأكثر دراية بتفاصيل بيئة العمل ومخاطرها. لذا، يمثل التفاوض الجماعي وسيلة فعالة لتصميم سياسات وقائية تحد من الإصابات والأمراض المهنية. وفي هذا الإطار، تؤدي النقابات دوراً محورياً في تحسين أوضاع العمال، مستفيدة من الوسائل التي تتيحها المعايير الدولية وقوانين العمل، بدءاً من الحوار والتفاوض وصولاً إلى ممارسة حق الإضراب كوسيلة قانونية للمطالبة بالحقوق المهنية عند تعثر الوصول إلى اتفاق.⁵⁵

المطلب الثاني: ابعاد الصحة والسلامة المهنية

تتجلى الصحة والسلامة المهنية في عدة جوانب متكاملة تهدف إلى حماية الموظف وضمان استقراره في مكان العمل. ويعتبر الجانب المادي من أهم هذه الجوانب، لأنه يرتبط بشكل مباشر بتوفير الظروف والمعدات والإجراءات الوقائية اللازمة لحماية العامل من المخاطر المهنية التي قد تهدد سلامته الجسدية. وعليه، سوف نتناول في هذا القسم مفهوم الجانب المادي للصحة والسلامة المهنية وأهم مظاهره.

الفرع الأول: البعد المادي للصحة والسلامة المهنية

يعتبر الجانب المادي للصحة والسلامة المهنية من أبرز الأمور المتعلقة بحماية العامل بهدف الحماية من الحوادث والأمراض المهنية والتي تكون نتيجة العديد من العوامل والمخاطر الفيزيائية والكيميائية والبيولوجية في مكان العمل.

⁵⁴ عمر زودة، شرح قانون العمل الجزائري، دار هومة للنشر، الجزائر، سنة 2018، ص. 287.

⁵⁵ القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج. ر، ع. 23، سنة 1990.

أولاً: الأمراض المهنية كبعد مادي للصحة والسلامة المهنية

1- التعريف بالأمراض المهنية

لقد تباينت واختلقت القوانين الدولية في تعريف المرض المهني، إذ يُعرف حالياً من خلال الجداول التي تحدد الأمراض المهنية لكل بلد ومن تعريفات الأمراض المهنية نذكر ما يلي:

عرفت منظمة العمل الدولية المرض المهني بأنه "كل مرض يحدث بكثرة بين العاملين في مهنة أو مجموعة من المهن دون تمييز"⁵⁶ ، من خلال هذا التعريف ينحصر المرض المهني في المرض الناتج عن ممارسة معينة وتظهر أعراض هذا المرض لدى الأشخاص الذين يعملون في هذه المهنة، وحسب القانون الجزائري "تعد كأمراض مهنية، كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو 2 بتأهيل مهني خاص"⁵⁷

نلاحظ من التعريف أن القانون الجزائري اعتبر المرض المهني، كل أنواع التسمم والتعفن والاعتلال التي يكون سببها المهنة والقانون الجزائري يحدد الأمراض المهنية بشكل أدق من خلال الجداول التي تضم 3 قائمة الأمراض المعوض عنها⁵⁸

2- أسباب الأمراض المهنية :

تقع الأمراض المهنية بسبب عوامل فيزيقية أو كيميائية أو حيوية كما يلي:

1-2 العوامل الطبيعية (الفيزيكية): وهي الأسباب التي توجد في مكان العمل ، وتؤثر على الموظفين نتيجة خصائصها الطبيعية وليس نتيجة التفاعل الكيميائي ، بين هذه الأسباب وأنسجة الإنسان ، وأهم هذه الأسباب الإضاءة ، الضوضاء ، الحرارة ، الرطوبة ، التهوية ، الاهتزازات ، الإشعاعات الكهربائية ،

⁵⁶ قائمة الأمراض المهنية حسب اتفاقية العمل الدولية رقم 121 بشأن المنافع في حالة إصابات العمل والأمراض المهنية، مكتب العمل الدولي، جنيف ، 2010 ، ص 02.

⁵⁷ م. 63 من القانون ر. 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر. ، العدد 28، سنة 1983،

⁵⁸ المرسوم التنفيذي ر. 84-28 المؤرخ في 11 فيفري 1984 المحدد لكيفيات تطبيق الباب الرابع من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر. ، العدد 07 ، سنة 1984.

وغيرها من الأسباب التي تؤدي إلى ظهور أعراض وأمراض مختلفة خاصة إذا كانت بمستويات غير مناسبة مع انعدام وسائل وتعليمات الوقاية⁵⁹

2-2 العوامل الكيماوية: كالمعادن والفلزات العضوية واللاعضوية كالرصاص الفسفور، الزئبق أو سائلة كالحوامض والقلويات أو على شكل أبخرة وغازات كثنائي أكسيد الكربون والنتروجين والألمونيا أو أتربة الكربون، السيليكا، الأسبست وغيرها⁶⁰، إن الضرر الذي تحدثه المواد الكيماوية على صحة الفرد، تعتمد على عدة عوامل منها تركيز ونوع المادة، كميتها، صفاتها، حالتها مدة التعرض لها، طريقة دخولها للجسم، إضافة إلى طبيعة العامل ومدى إستعداداته الجسدي الوراثي.

2-3 العوامل الحيوية: وتحدث الإصابة نتيجة انتقال البكتيريا والفيروسات من مصادر عضوية إلى الإنسان أو من إنسان لإنسان أو من حيوان لإنسان. ومن أكثر هذه الأمراض انتشاراً هو السل الرئوي الذي ينشأ من استنشاق الأتربة العضوية مثل تراب عظام الحيوانات والقطن والكتان... وغيرها. كما أن هناك مجموعة كبيرة من الأمراض المعدية تنتقل من الحيوان إلى الإنسان، وقد أظهرت التحاليل الطبية أن هذه الأمراض تتجاوز الخمسمائة مرض وتحدث العدوى⁶¹

3- تصنيف الأمراض المهنية :

هناك تصنيفات عديدة لألم ارض المهنية حسب ما تطرق اليه الباحثون وتذكر منها أهم الأمراض المنتشرة:⁶²

3-1 أمراض حسب طبيعة المهنة: والتي نوجزها ايضاً في:

- أمراض مهنية في مصانع البترول
- أمراض مهنية في مصانع البتروكيماويات.
- أمراض مهنية في مصانع النسيج والغزل.
- أمراض مهنية في صناعة الزجاج.

⁵⁹ خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، مرجع سابق الذكر، ص. 98.

⁶⁰ المرجع نفسه، ص. 102.

⁶¹ معن يحيى الحمداني، مرجع سابق، ص. 45.

⁶² محمد شحاتة، السلامة والصحة المهنية وإدارة المخاطر، دار الفكر العربي، القاهرة، 2007، ص. 45.

- أمراض مهنية في المستشفيات والمخابر .

3-2 أمراض مهنية حسب طبيعة المسبب: والتي نوجزها في:

- أمراض مهنية ناتجة عن عوامل طبيعية فيزيائية

- أمراض مهنية ناتجة عن عوامل حيوية

- أمراض مهنية ناتجة عن عوامل نفسية

- أمراض مهنية ناتجة عن عوامل كيميائية

ثانيا: حوادث العمل كبعد مادي للصحة والسلامة المهنية:

1- التعريف بحوادث العمل:

يُعرّف المشرع الجزائري حادث العمل بموجب المادة 07 من القانون رقم 83-13 بأنه: "كل حادث يقع بسبب العمل أو بمناسبته، سواء كان أثناء تأدية العمل أو في وقت الراحة، ويؤدي إلى إصابة العامل بجروح أو أضرار بدنية، بصرف النظر عن السبب أو الظرف الذي وقع فيها الحادث"⁶³. كما عرّف فقها بأنه: حدث مفاجئ وغير متوقع أو غير مخطط له يحدث خلال العمل، ويشمل أي نوع من المخاطر (سواء كانت طبيعية، أو ميكانيكية، أو كيميائية)؛ مما قد يؤدي إلى إصابة جسدية أو وفاة، أو إلحاق أضرار بالمؤسسة، أو تلف في وسائل الإنتاج⁶⁴. وقيل أيضاً في تعريف آخر لحادث العمل بأنه: "كل ما يحدث بشكل غير متوقع أثناء العمل، ويترتب عليه حدوث أضرار تلحق بالفرد أو بالعمل"⁶⁴.

2- أسباب حوادث العمل :⁶⁵

توجد العديد من الأسباب التي تؤدي إلى الإصابة بحوادث العمل وفي ما يلي سنذكر أهم التصنيفات الشائعة لأسباب حوادث العمل:

⁶³ م 07 من القانون رقم 83-13 السابق الذكر

⁶⁴ القحطاني، محمد، إدارة السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل، ط1، دار المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص 67.

⁶⁵ محمد شحاتة ، مرجع سابق الذكر ص 45.

2-1 الأسباب الشخصية:

الذكاء : يوجد اختلاف بين العلماء في مجال علم النفس الصناعي حول علاقة الذكاء بالحوادث ، فنجد بعضهم يؤكد على وجود علاقة عكسية بين الذكاء ووقوع الحوادث بمعنى أنه كلما كان العامل ذكياً كلما قلت الحوادث ونجد البعض الآخر يؤكد على عدم وجود أي علاقة بين الذكاء والحوادث ويرجع ذلك إلى اختلاف العلماء في تحديد تعريف موحد شامل للذكاء ورغم ذلك فإن العلاقة بين الذكاء والحوادث ظهرت واضحة في إحدى الدراسات عندما تبين للباحثين أن العمال الذين خضعوا لاختبارات الذكاء في بداية عملهم حصلوا على درجات عالية هم أقل العمال تعرضاً لإصابات الحوادث.

الدافعية : تعتبر الدافعية القوة المحركة لسلوك الفرد لذا فإن إنتاجه يختلف باختلاف الدافعية لديه فإن نقصت الدافعية لدى العامل أثناء العمل يمكن أن تورطه في الحوادث، إن انخفاض دافعية الفرد في العمل وفشل الإدارة في تحفيزها يمكن أن يزيد من توتر الفرد ويقوده إلى الحوادث.

الخبرة : قامت البحوث التي درست العلاقة بين خبرة العمل والحوادث التي تحدث خلالها بإظهار اتجاه عام نحو انخفاض معدل الحوادث كلما زادت مدة الخبرة ، وقد أشار في هذا المجال "تيفن وماكورميك" إلى أن البيانات الخاصة بالإصابات بين 9000 عامل في صناعة الحديد تدعم العلاقة السلبية بين إصابات العمل ومدة الخدمة في المصنع أو في نفس العمل الحالي⁶⁶

الحالة الوجدانية والانفعالية : تؤكد أبحاث هيرسي أن الحالة الانفعالية القوية لدى العمال قد تؤدي إلى زيادة التورط في الحوادث ، فالحزن والغضب وما إلى ذلك من حالات الانفعال تقلل من وظائف العمليات المعرفية وتفصل بينها وبين الحلول الناجحة للمواقف الضاغطة، كما أن الفرح الشديد يؤدي إلى التورط في الحوادث وكذلك الأشخاص الذين يسهل تحفيزهم.

2-2 العوامل اللاشعورية : تشير دراسات المدرسة التحليل النفسي إلى أن مجموعة من الدوافع اللاشعورية تجعل العامل يتعرض للحوادث، ويتجلى ذلك في كراهية العمل، الهروب من المسؤوليات، والانتقام من أصحاب السلطة، لوم الذات وعقاب النفس. كما يرى أصحاب هذه المدرسة أن أصحاب

⁶⁶ عبلة بودراع، سميرة بن ليفة، نظام الصحة والسلامة المهنية للعامل في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة غرداية، سنة 2023، ص. 45.

الاضطرابات الشخصية من العمال يميلون إلى البحث عن المشاكل وخلق المتاعب الصحية والمهنية والمالية لأنفسهم وللآخرين فهم يجدون المتعة في إيذاء الآخرين وإيذاء أنفسهم.

3- الشروط الواجب توافرها في حادث العمل:

يتضح لنا أن القانون قد أزال صفة العنف وركز فقط على مجموعة من الشروط لتحقيق حادث العمل، وهي تتمثل في كل من؛ وجود ضرر جسدي، الصفة المفاجئة وذات أصل خارجي، بالإضافة إلى العلاقة السببية بين الحادث والضرر⁶⁷، وسيتم شرح كل من هذه الشروط كما يلي:

3-1 الضرر البدني:

استنادا إلى هذا الشرط، فإنه لا يعتبر الفعل حادثا إلا إذا ألحق ضررا بجسم العامل، والمقصود بالمراس هنا حالة احتكاك مادي بهذا الجسم، وبالتالي تعتبر من قبيل الحادث حتى لو لم تصحب بإصابات عضوية، وبذلك فإن الضرر الذي يصيب الشخص في جماله أو حواسه يشمل الضمان أيضا إذا توافرت في الحادثة الشروط الواجب توافرها في حادث العمل، كما يستوي أن يكون من قبيل إصابات العمل ذلك الحادث الذي يمس بالجهاز العظمي للعامل ويلحق به أضرارا بغض النظر عن خطورتها سواء كانت جسيمة أو خفيفة مثل إتلاف ذراعه أو التواءات في الكتف أو الرجل مع العلم أنه توجد اختلافات فقهية في الضمانات المقررة لهذه الإصابات، فهناك من يعتبرها من الأضرار الجسمانية متى كانت هذه الأعضاء التي ألحق بها الضرر مرتبطة بدور العامل في عمله لأنها، ومن خلال وجودها في هذه الحالة، تؤدي به إلى عجز مؤقت أو دائم وتمنعه من عمله وهناك من لا يذكرها ويتركها للاجتهاد القضائي.

أما أحكام القانون، فإنها تمنح للمصاب الحق في الحماية وفي التأمين متى أدى الحادث إلى إصابة العامل وتعويضه بآلات وأعضاء اصطناعية التي يحتاج إليها بسبب عاهته وفي إصلاحها وتجديدها، ومن هنا نستنتج أن المشرع لم يضع أية شروط في استحقاق العامل الذي يتلف جهازه التعويضي أو يكسره نتيجة حادث عمل لإصلاحه وتجديده على نفقة هيئة الضمان الاجتماعي.

⁶⁷ بن صالح عادل ، مرجع سابق الذكر، ص. 208

كما يجب أن يكون تأثيره ماديا للواقعة بمعنى وجود ضرر أصاب بدن العمال مثل الاختناق نتيجة تسرب الغاز في المصنع مثال؛ أي اعتبار الإصابة أو الوفاة التي تحدث في مكان العمل أو في وقت بعيد عن ظروف وقوع الحادث أو أثناء العلاج الذي أعقب الحادث.

3-2 صفة المفاجأة :

لا يقتصر الاعتبار فقط على شرط الضرر، ولا يكفي بمفرده ليستفيد العامل من التأمين الاجتماعي ويحصل على الحماية القانونية، بل هناك أيضا شرط المفاجأة، والذي يعني أنه يجب أن يكون الضرر الذي تعرض له جسم العامل ناتجا عن سبب مفاجئ، بمعنى أنه يجب أن يكون في الواقعة التي أدت إلى الإصابة صفة المفاجأة، أي أن تكون سريعة وغير متوقعة وحدثت بشكل غير متوقع؛ بحيث لم يستطع⁶⁸ العامل تجنبها ولم تسنح له الفرصة لذلك.

وبناء عليه، يفهم أنه إذا استغرقت الواقعة وقتا معينا، فإنها لا تُعتبر مفاجئة لأننا لا يمكننا وصف الواقعة بالفجائية حتى لو ظهرت آثارها الضارة بعد فترة قصيرة من الوقت، ويتوجب على العامل في هذه الحالة إثبات العلاقة السببية بين الحادث والضرر، وأن الحادث الذي تسبب في الضرر كان فجائيا حتى لو ظهرت آثاره وأضراره بعد ذلك.

ومعنى ذلك أنه إذا لم تتوفر هذه الخاصية، فإن الأضرار التي تصيب جسم العامل نتيجة إصابات متلاحقة تتطور ببطء ولا يمكن نسبة ذلك إلى أصل وتاريخ معين، ولذلك لا تشملها الحماية إلا إذا أدت إلى مرض مهني نص عليه القانون، فإن خرجت عن قواعدها فلا حماية لها.

ومع ذلك، هناك إصابات تحدث بسبب واقعة فجائية ولكن تحتاج إلى وقت لتظهر آثارها، حيث يتطلب حدوث هذه الواقعة تكرارا يتسبب في ظهور الضرر بعد وصولها إلى مرحلة معينة، وقد تؤثر هذه الحالات الفسيولوجية لجسم الإنسان وتنتج آثارها الضارة على المصاب

كما أن إذا نظرنا في أحكام التشريع نجد أن المعيار المعتمد ليس طبيعة الإصابة، وإنما يعتمد على الفكرة القانونية وهي الوقت الذي استغرقه حدوث الضرر.

⁶⁸ عبلة بودراع، سمية بن ليفة، مرجع سابق الذكر، ص. 45.

بالتالي، فإن عنصر الفجائية وتمسك القضاء به ضروري لاستفادة العامل من الحماية القانونية المقررة في قانون إصابات العمل، والتي قد تتسبب في أمراض للعامل بسبب حادث حدث له أثناء أداء عمله أو بمناسبته، ولكن يجب توفر شرط ثالث وهو أن يكون هذا الحادث نتيجة لسبب خارجي مفاجئ.

وقد تم توجيه انتقاد حول هذا الشرط لأن صفة المفاجأة قد تتخلف من سبب آخر، مما يترتب عليه اختلاف ظهور نتائج ومضاعفات هذه الإصابات الفجائية؛ على سبيل المثال، العديد من الجروح الداخلية والاضطرابات العصبية وإصابات عضلة القلب قد تحدث فجأة، ولكن لا يُكتشف ذلك من قبل المصاب إلا بعد فترة طويلة، وبذلك إذا أخذنا بصفة المفاجأة يجعل هذا الإصابات لا تدخل في إصابات العمل وكنتيجة يحرم المصاب من الحماية القانونية، لذلك يُفضل أن يعيد المشرع صياغة هذه المسألة ويوسع من هذه الحماية لتشمل مثل هذه الإصابات التي تأخر ظهور نتائجها لدرجة يصعب فيها اكتشافها إلا بعد وقت طويل من تعرضه للحادث⁶⁹

3-3 السبب الخارجي :

يمكن تعريفه على أنه كل سبب لا يعود للبنية الجسمية للمصاب، وبذلك فإن هذا المصدر أو العنصر قد يظهر في أي فعل أو أي عمل مادي أو معنوي خارجي وغير مرتبط بالتركيبية الفيزيولوجية للعامل، وقد لا يوجد في أغلب الأحيان أي شك في وقوع هذا العنصر نظرا للظروف المحيطة بالعامل المصاب والتي تسهل تحديده بدقة ، ووفقا للتشريع يمكن اعتبار وفاة العامل بسبب ضربة شمس حادث عمل لأنه كان يعمل تحت أشعة الشمس الشديدة وطقس حار؛ فضربة الشمس هنا ناتجة عن سبب خارجي يمكن تحديد مصدره بسهولة، كما أن سقوط العامل بسبب ضعفه الطبيعي واعتلال صحته دون تأثير فعل خارجي لا يعتبر إصابة عمل ولا تمتد إليها الحماية القانونية في القانون، وهذا بالرغم من أن أغلب الفقهاء يشترطون في مصدر الضرر الجسدي مما جعل هذا الشرط محل انتقاد لأنه ليس أمرا واردا دائما، وهذا ما يظهر عند الاطلاع على الأحكام القضائية التي اعتبرت الفعل إصابة حتى بدون تدخل سبب خارجي، فقيام العامل بنشاط أو حركة عادية أو خاطئة وأنتج عنها ضرر وكان من الصعب نسبتها إلى عنصر خارجي، يعد حادث عمل ويستفيد من وقع فيه من التأمين عليه ويحظى بالحماية القانونية

4-3 العلاقة السببية:

⁶⁹ عبلة بودراع، سمية بن ليفة، مرجع سابق الذكر، ص. 45.

تعني الرابطة المباشرة بين الضرر والخطأ، وهذا بشكل عام. أما بالنسبة لحادث العمل، يجب على العامل أن يثبت تلك العالقة السببية بين الحادث والعمل ليتمكن من الاستفادة من الحماية القانونية لحوادث العمل. إذا ظهرت جروح أو مضاعفات جسدية أو وفاة، فلا توجد مشكلة في إثبات ذلك. ولكن في الواقع العملي، تحدث الحوادث وغالبًا ما يبقى سببها غير معروف للمصاب، وأيضًا لصاحب العمل أو المؤسسة المستخدمة لذا، من الضروري الانتباه إلى هذه النقطة ومراعاة مدى ارتباط أداء العمل بمكانه وزمانه بالنسبة لارتباط الأداء بمكان العمل، يجب ضمان الإصابة إذا حدثت بعد العمل أو بمناسبته أما مكان العمل فهو الموقع الذي يتواجد فيه المضمون ليؤدي العمل الذي عليه القيام به، ويكون خاضعًا لسلطة وإشراف صاحب العمل⁷⁰، أما من حيث ارتباط العمل بزمّنه، فنجد أنه من أهم العناصر التي يجب أن تتواجد في حادث العمل. أي يجب أن يقع الحادث أثناء العمل أو بسبب العمل؛ مما يعني اشتراط وجود الرابطة الزمنية والسببية معًا وقد أخذ المشرع الجزائري بقاعدة زمن العمل حتى يستفيد العامل من الحماية القانونية⁷¹

4- تصنيف حوادث العمل :

يتم تبويب وتصنيف حوادث العمل حسب عدة أسس ، اما على اساس مسببات الحادث أو الآثار الناجمة عنه او طبيعته .. الخ ، على انه ينبغي مقارنة الحوادث التي من نفس النوع حتى تكون المقارنة دقيقة ، وتصنيفات حوادث العمل تساعد على فهم ظاهرة حوادث العمل وبالتالي امكانية التقليل منها.

4-1 التصنيف حسب المسببات : وتنقسم الى

الأمراض المهنية وحوادث العمل أسبابها واستراتيجية الوقاية منها:

حوادث العمل التي تحدث بسبب عوامل إنسانية تكون نتيجة مباشرة لسلوك العامل، سواء المرتبط بالعمل أو غيره. من أهم هذه الأسباب سوء الاختيار، قلة التدريب، عدم الالتزام بقواعد وتعليمات الوقاية، علاقات العمل، وغيرها.

حوادث العمل الناتجة عن أسباب تقنية: ترتبط مباشرة بجوانب تقنية تتعلق بنوع الآلات والمعدات أو جودة المواد المستخدمة أو بسبب ضعف أعمال الصيانة، وغيرها.

⁷⁰ حسين نواره، مرجع سابق الذكر، ص. 32.

⁷¹ عبلة بودراع، سمية بن ليفة، مرجع سابق الذكر، ص. 45.

حوادث العمل الناتجة عن أسباب بيئية: تتعلق بظروف العمل مثل الإضاءة، الحرارة، التهوية، الضوضاء، ساعات العمل، عبء العمل، وغيرها، والتي تؤدي إلى حوادث وإصابات¹.

4-2 التصنيف حسب الأثر الناتج:

وتنقسم إلى حوادث تؤثر على استمرارية العمل : وتنقسم بدورها إلى حوادث تؤدي إلى توقف العمل وحوادث لا تؤدي إلى توقف العمل.

حوادث العمل التي تصيب العمال : فالإصابة يمكن أن تكون عجزاً كلياً مؤقتاً وهو العجز الذي يؤثر على قدرة العامل في الاستمرار بالعمل لفترة قصيرة ثم العودة إلى العمل.

عجز جزئي دائم : وينتج عنه عدم القدرة على استخدام عضو أو جزء من عضو مثل إصبع يد ويمكن للعامل أن يؤدي بعض الأعمال دون الأخرى، ويمكن للحادث أن يؤدي إلى الوفاة نتيجة الإصابات الخطيرة كالتفجيرات والانهيئات والحرائق ... الخ.⁷²

حوادث العمل التي تصيب العناصر التقنية : وتنقسم إلى حوادث تؤدي المنشآت ، الآلات ، معدات الإنتاج حوادث تؤدي المواد والمنتجات ، وتحدث أثناء نقل المواد الأولية أو المنتجات النهائية أو أثناء تخزينها أو خلال العملية الإنتاجية حوادث تؤدي البيئة، سواء كانت بيئة العمل الداخلية أو الخارجية فمخلفات الحرائق والانفجارات الناتجة عن حوادث العمل لها تأثير كبير على الجوار وعلى البيئة العامة.

حوادث عمل بسيطة وغالباً ما تكون غير مسجلة، لأنها إصابات بسيطة سطحية لا تحتاج إلى التسجيل، لكن الكثير من الباحثين يرون أنه على الرغم من بساطتها إلا أنها تلحق الضرر بالمؤسسة نتيجة ارتفاع عدد الإجازات المرضية التي يطلبها المصابون وبالتالي تأثيرها على إنتاجية العمل¹.

الفرع الثاني: البعد النفسي للصحة والسلامة المهنية

في الوقت الحالي، مفهوم الصحة والسلامة المهنية يشمل حماية الصحة النفسية والعقلية للعامل بجانب الحماية من المخاطر الجسدية والمادية المرتبطة ببيئة العمل. هذا يعني أن العامل يتأثر أيضاً بالضغوط النفسية والاجتماعية التي قد تؤثر سلباً على استقراره النفسي وقدرته على أداء مهامه المهنية بكفاءة. وفقاً لدراسات حديثة، مثل دراسة "الحق في صحة العمال في إطار التشريع الجزائري" التي نشرت

⁷² عبلة بودراع، سمية بن ليفة، مرجع سابق الذكر، ص. 45.

في مجلة العلوم القانونية والسياسية، أصبح من الضروري حماية الصحة النفسية للعامل كجزء أساسي من الصحة المهنية. ويشمل ذلك منع الضغوط المهنية المفرطة، والتوتر الناتج عن ظروف العمل غير المناسبة، والتحرش والعنف المهني. فمن المهم أن نفهم أن الصحة مفهوم شامل يشمل الجوانب الجسدية والنفسية والاجتماعية. وعلى هذا النحو، أصبحت المؤسسات ملزمة بتوفير بيئة عمل آمنة نفسياً من خلال مكافحة الضغوط المهنية والعنف والتحرش، وتعزيز التواصل المهني، واحترام كرامة العامل.⁷³

أولاً: الاكتئاب العصبي - Psychosis Depression

تتفق معظم تعريفات الاكتئاب على أنه حالة اضطراب عاطفي تتصف بضعف مزاج الفرد ورغبته في الانعزال. ووصفه Coles بأنه تجربة عاطفية تتسم بالحزن والتشاؤم والشعور بالأرق والتغيرات البدنية وفقدان الاهتمام والإهمال، وغلبة مشاعر الفشل على الفرد وقلة الرضا والرغبة في إيذاء الذات واحتقارها، والإرهاق ومشاعر الذنب وفقدان الشهية وعدم الرغبة في بذل أي جهد. يحدث الاكتئاب لدى الجنسين ولكنه أكثر انتشاراً بين النساء منه بين الرجال. أما أخطر نتائج الاكتئاب فهي الانتحار، وهذا يحدث عند شعور الفرد بقلة الأهمية والدونية والذنب والعجز وعدم القيمة. سبب ظهور هذه المشاعر أو الحالات النفسية قد يكون ناتجاً عن الصدمات والأزمات الحادة أو مشاعر اليأس من الشفاء من مرض مزمن أو فقدان ثروة، ولا يمكن استبعاد وجود عوامل وراثية أو جسدية مثل حدوث اختلال في التوازن الهرموني.⁷⁴

ثانياً: العنف في العمل violence au travail

لا يقتصر العنف في بيئة العمل على الاعتداءات البدنية الصريحة فحسب، بل يمتد ليشمل أشكالاً أخرى لا تقل خطورة، مثل العنف المعنوي، والتحرش، وسوء المعاملة التي قد يمارسها الزملاء أو الرؤساء. ويُعرّف هذا السلوك بأنه استخدام متعمد للقوة أو التهديد، سواء كان بدنياً أو نفسياً، والذي يهدف إلى إلحاق الضرر بالعامل أو التأثير سلباً على كرامته واستقراره المهني، وتكمن خطورة هذا النوع من العنف في كونه لا يؤدي فقط إلى إصابات

⁷³ بن عبد الله فاطمة الزهراء، "الحق في صحة العمال في إطار التشريع الجزائري"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، المجلد ر. 13، ع. 02، لسنة 2022، ص. 487.

⁷⁴ American Psychiatric Association, Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, op. cit., p.p. 199 au 218.

مادية، بل يتعداه ليسبب اضطرابات نفسية عميقة للعامل، مثل الاكتئاب والقلق المهني، مما يؤدي في نهاية المطاف إلى انخفاض الإنتاجية واختلال التوازن النفسي والاجتماعي داخل المؤسسة.

ثالثاً: العصاب

وهو النوع غير الحاد من الاضطرابات النفسية، ويشمل أشكال السلوك التي يقوم بها الأشخاص العاديون وهذه الاضطرابات تكون عند المصابين بالعصاب أكثر شيوعاً، وأشد، وقد يحدث هذا النوع من الاضطرابات بسبب عدم قدرة الفرد على التكيف مع نفسه أو مع البيئة المحيطة به ويدرك المصاب بالعصاب ما يحيط به إدراكاً صحيحاً ويعيش مع الناس ويتواصل معهم بشكل عادي، ولكن الاضطراب النفسي يؤثر في حياته، مما يجعلها مضطربة ويؤثر سلباً على تقديره لذاته وللآخرين⁷⁵

⁷⁵ سمية الجعافرة ، فارس حلمي، الصحة النفسية للعاملين وعلاقتها ببعض جوانب بيئة العمل في قطاع الصناعات الدوائية، مجلة دراسات العلوم التربوية ، الجامعة الأردنية، المجلد ر. 39، ع. 1، 2012، ص. 282.

الفصل الثاني:

مضمون الالتزام بالصحة والسلامة المهنية وجزاء الاخلال به

إن مسألة الصحة والسلامة المهنية في مجال علاقات العمل تعد ذات أهمية بالغة وذلك نظرا لتعلقه المباشر بحماية العامل والمحافظة على سلامته الجسدية والنفسية أثناء أداء واجباته المهنية. كما شهد هذا المجال تطورا ملحوظاً بتزايد المخاطر المهنية وارتفاع الوعي بضرورة توفير بيئة عمل آمنة، الأمر الذي دفع القوانين الوطنية والدولية إلى إقرار مجموعة من الآليات الإلزامية التي تهدف إلى تعزيز الحماية المهنية للعمال.

وفي هذا الإطار، سعى المشرع الجزائري إلى وضع منظومة قانونية متكاملة تلزم المؤسسة المستخدمة باتخاذ مختلف التدابير الرقابية والجزاءات القانونية التي تكفل احترام هذه الالتزامات. ومن ثم تبرز أهمية دراسة مختلف الجوانب المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية باعتبارها من الحقوق الأساسية للعامل ومن المقومات الضرورية لتحقيق الاستقرار داخل المؤسسة ورفع كفاءتها الإنتاجية.

المبحث الأول: مضمون الالتزام بالصحة والسلامة المهنية

لا يقتصر دور المشرع الجزائري على سن القواعد النظرية لحماية العامل، بل يمتد إلى فرض تدابير ميدانية صارمة تشكل في مجموعها مضمون الالتزام بالصحة والسلامة المهنية، وتُلزم المستخدم بتأمين بيئة العمل وقايةً وعلاجاً. ولضمان النفاذ الفعلي لهذه الأحكام، أحاطها المشرع بنظام ضبط رادع يتجلى في الرقابة على احترام قواعد الصحة والسلامة المهنية؛ وبناءً عليه، يهدف هذا المبحث إلى تبيان الشقين الموضوعي والإجرائي لهذه المنظومة، من خلال استعراض التزامات المؤسسة المستخدمة من جهة، والآليات الرقابية الكفيلة بضمان الامتثال لها من جهة أخرى.⁷⁶

المطلب الأول: الالتزام بالوقاية والأمن في بيئة العمل

يُشكل فرض التدابير الوقائية والأمنية الركيزة الأساسية لحماية القوة العاملة من شتى المخاطر المهنية داخل المؤسسة؛ حيث يقع على عاتق المستخدم عبء تهيئة محيط الشغل مادياً وتقنياً لضمان سلامة الأفراد. وسنقوم من خلال هذا المطلب بتفصيل هذه الالتزامات الجوهرية، بالتركيز أولاً على شروط الحفاظ الصحي ونظافة بيئة العمل، وثانياً على آليات تأمين القواعد الميدانية للحماية من الحوادث والأخطار المهنية

الفرع الأول: توفير التدابير الوقائية في بيئة العمل

نص القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والسلامة والطب المهني على مجموعة من المبادئ الأساسية التي تتناول الوقاية الصحية للعمال في مواده من 3 إلى 6، حيث تم تفصيل هذه المبادئ بشكل منهجي عبر اللوائح التنظيمية. وفيما يلي عرض مفصل للالتزامات المفروضة على صاحب العمل في هذا الشكل:

⁷⁶ لمليكشي حياة، "التزامات المستخدم المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، ع. 02، لسنة 2018، ص. 361.

أولاً - نظافة مواقع العمل:

تتحمل المؤسسة المستخدمة مسؤولية المحافظة على نظافة مواقع العمل ومحيطها والملحقات الخاصة بها، إضافة إلى كافة التجهيزات المرتبطة بها، مع توفير شروط الوقاية الصحية الضرورية. ويشمل ذلك الالتزام بتنظيف الأرضيات بانتظام دون إحداث غبار، باستخدام طرق الغسل والمسح متى ما سمحت طبيعة الأرضية بذلك، كما ينطبق ذلك على تنظيف الجدران والأسقف وإعادة طلائها دورياً حسب الحاجة. ينبغي أن يتضمن التنظيف تدابير مخصصة للتعقيم والحماية من الأمراض المعدية، وأن يُنجز بعناية وفقاً للإجراءات المطلوبة تبعاً لطبيعة الأعمال المنفذة⁷⁷، وينبغي التأكد من أن تكون أرضيات مواقع العمل والتي تحتوي على مواد قابلة للتلف أو عناصر مستخدمة تسبب العفن، الضرر، التآكل أو الاشتعال، مصممة بشكل أمثل وممانعة للصوت وخالية من الشقوق. وبالإضافة إلى ذلك، يجب أن تحتوي هذه الأرضيات على حوض يمنع تسرب السوائل ويحتجزها، وتكون الجدران المصاحبة ناعمة وسهلة الغسل⁷⁸

كما يتعين عليها عزل مواقع العمل والمترتب عنها أخطار كبيرة بسبب التسمم وقلة النظافة، بحيث تفصل عن بقية أماكن العمل، ومنع العمال المكوث فيها إلا للمدة الدنيا اللازمة لأداء مهامهم، وضرورة تزويد الأماكن بأنظمة تهوية فعالة ووسائل حماية فعالة ملائمة للعمال بالإضافة وتعيين حارس واحد لمراقبة هذه المواقع، بحيث يكون متواجد خارجها⁷⁹

ثانياً - تهوية أماكن العمل وتعقيمها:

من الضروري على المؤسسة المستخدمة الحرص على ضمان توافق جو العمل مع معايير الراحة والحماية الصحية من خلال تطبيق أنظمة التهوية والتكييف، فيقع على عاتقها التهوية الكاملة للمحلات، بصفة مستمرة عن طريق التهوية الطبيعية أو الميكانيكية أو الاثنين معا وما يعرف بالتهوية المختلطة قصد ضمان الحجم الأدنى من الهواء لكل عامل⁸⁰، فيلتزم بتوفير فتحات تسمح بتجديد الهواء للخارج في

⁷⁷ م. 1. ف. 4 من القانون رقم 88-07 السابق الذكر، م. 3 و 5 من المرسوم التنفيذي ر. 91-05 السابق الذكر.

⁷⁸ م. 4 من نفس المرسوم التنفيذي.

⁷⁹ م. 11 و 12 من نفس المرسوم التنفيذي.

⁸⁰ م. 2 ف. 4 من القانون رقم 88-07 السابق الذكر.

الأماكن المغلقة تهوية طبيعية فعالة، أو تركيب أجهزة تهوية ميكانيكية خاصة في الأماكن الواقعة تحت مستوى الأرض أو في الحالات التي تتطلب بيئة معقمة نظراً لطبيعة العمل. علاوة على ذلك، يجب أن يكون الهواء الداخل نقياً وخالياً من مصادر التلوث لضمان بيئة عمل صحية وآمنة⁸¹

ثالثاً - إضاءة أماكن العمل:

يتوجب على صاحب العمل توفير إضاءة مناسبة وكافية في مواقع وأماكن العمل، بالإضافة إلى مناطق المرور، ومناطق الشحن والتفريغ، والمنشآت المرتبطة، بحيث تكون الإضاءة طبيعية قدر الإمكان، مما يضمن راحة البصر ويجنب حدوث إصابات للعيون، كما تسهم في تمكين العمال من تنفيذ مهامهم بكفاءة. وفي الحالات التي يستعصى فيها الاعتماد على الإضاءة الطبيعية، يجوز استخدام الإضاءة الاصطناعية على أن تُصمم وتُكيف وفق طبيعة الأعمال، بحيث تحاكي الإضاءة الطبيعية من حيث اللون وشدة الإضاءة. حيث أثبتت الدراسات أن التعرض المطول للإضاءة الصناعية يؤثر سلباً على صحة العامل النفسية والجسدية، مسبباً مشكلات واضطرابات، وهو ما يختلف عند استخدام

رابعاً - التحكم في درجة الحرارة في أماكن العمل:

يُعتبر التغير في درجة الحرارة، سواء بالانخفاض أو الارتفاع، من العوامل المؤثرة على صحة العمال، لذا يتوجب على صاحب العمل اتخاذ التدابير الضرورية لتنظيم درجات البرودة والحرارة داخل بيئة العمل بحيث لا تتجاوز الحدود الدنيا والعليا المسموح بها. وفي حال اقتضت الظروف العمل خارج هذه الحدود، يجب اعتماد إجراءات وقائية مناسبة تضمن سلامة العمال، وذلك من خلال تزويدهم بمعدات خاصة تمكنهم من أداء مهامهم في مثل هذه الظروف البيئية. كما يستلزم الأمر ضمان تهوية فعالة لإزالة الدخان وغازات الاحتراق المنبعثة من أنظمة التدفئة المستخدمة خارج نطاق أماكن العمل.⁸²

⁸¹ م. 6، 7 و 8 من المرسوم التنفيذي ر. 91-05 السابق الذكر.

⁸² رأفت دسوقي، شرح قانون العمل الجديد، ج. 01، منشأة المعارف، الاسكندرية، سنة 2004، ص. 325.

خامسا- الحماية من الضوضاء في أماكن العمل:

يولي المشرع أهمية كبيرة لضمان تقليل شدة الضوضاء التي يتعرضون لها إلى مستويات آمنة لا تضر بصحتهم. ويجب على صاحب العمل الالتزام بعدم تجاوز الحدود القانونية لمستوى الصوت داخل أماكن العمل من خلال تقنيات عزل وتقليل الضوضاء من مصدرها، مثل حصر الورش المصدرة للضجيج واستخدام الوسائل التقنية المناسبة لتخفيف الصوت. وفي حال تعذر تنفيذ هذه الإجراءات، يجب توفير أجهزة حماية فردية مناسبة لكل عامل، والتأكد من جاهزيتها وصلاحياتها للاستخدام المستمر⁸³

سادسا- توفير المرافق الصحية في أماكن العمل:

ينبغي على مؤسسة مستخدمة أن تضمن لعمالها مرافق صحية منفصلة ومتكاملة عن مواقع العمل وقريبة منها، تُحافظ على مستوى عالٍ من النظافة، ومجهزة بفتحات وتهوية طبيعية كافية. يجب أن تشمل هذه المرافق غرفاً لتغيير الملابس، مناطق مخصصة لتناول الطعام، ومساكن تستوفي الشروط القانونية. ويشترط توافر مرحاض واحد على الأقل لكل خمسة عشر عامل، بالإضافة إلى مغاسل بالماء الساخن، وحنفيات ومرشات مخصصة للعمال المعرضين لانهدام النظافة، للوقاية من العدوى والتسمم. علاوة على ذلك، يجب توفير مياه شرب نظيفة بجوار أماكن العمل لضمان صحة وسلامة العاملين...⁸⁴

الفرع الثاني: ضمان الأمن في أماكن العمل

في إطار التشريعات المتعلقة بصحة وسلامة الشغل، يؤكد قانون الوقاية الصحية، الأمن والطب العملي على مبدأ رئيسي يتمثل في القضاء على الخطر من مصدره، عبر إلزام المستخدم باختيار التقنيات والتكنولوجيات الأقل خطورة لضمان أمن العمال، كما هو منصوص عليه في المادتين 5 و7. وقد بينت

⁸³ م. 14 و17 من المرسوم التنفيذي ر. 91-05 السابق الذكر.

⁸⁴ م. من 18 إلى 24 من نفس المرسوم التنفيذي.

المواد من 26 إلى 44 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 الأحكام التفصيلية لهاتين المادتين، حيث تقع على عاتق المستخدم واجبات محددة في ما يخص تأمين أماكن العمل.

أولاً - في إجراءات الشحن والتفريغ وحركة المرور:

يلزم المستخدم بتوفير وسائل رفع ونقل وتفريغ مناسبة للعمال فيما يتعلق بالمعدات والأثقال الثقيلة. في حال نقل هذه المعدات والأثقال دون استخدام آلات ميكانيكية، يمنع تحميل العاملين الذكور بأكثر من 50 كيلوجراماً لمسافات قصيرة، وبأكثر من 25 كيلوجراماً للعاملات الإناث والعمال القصر. ومن الواضح أن النص القانوني لم يعين تعريفاً دقيقاً للمسافة القصيرة أو الحدود المعترف بها لها⁸⁵، تقادياً لأخطار الاصطدام والتحطيم يجب على المؤسسة المستخدمة احترام المعايير وجب تهيئة في الممرات ومنافذ الإخلاء الموضوعة تحت تصرف العمال. ويتطلب هذا التأمين صيانة الأرضيات بصفة مستمرة لضمان استوائها وصلاحياتها للمرور الآمن، ولا يجوز الاستغناء عن هذا الشرط إلا في حالات الضرورة القصوى التي تفرضها طبيعة النشاط المهنة.⁸⁶

ثانياً - الوقاية من مخاطر السقوط:

يتعرض العمال لمخاطر السقوط أثناء تنفيذهم للمهام في الأماكن العالية، لذلك يتعين على صاحب العمل توفير معدات وأنظمة حماية تضمن سلامة العمال ومنع تعرضهم للسقوط. يجب استخدام سلاسل آمنة ومصنوعة من مواد متينة تلبى جميع معايير السلامة، وذلك للوصول إلى المناطق المرتفعة أو الصهاريج والأحواض والخزانات والمطامير بشكل آمن⁸⁷

ثالثاً: الحماية من الآلات والدواليب

نظراً للمخاطر المحتملة في استخدام وصيانة الآلات، ينبغي ترتيب جميع المعدات الصناعية بطريقة تضمن سلامة العاملين أثناء التشغيل والصيانة. ويُمنع دخول العمال إلى مناطق الآلات المتحركة

⁸⁵ م. 26 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 السابق الذكر.

⁸⁶ م. 27، 29 و 30 من نفس المرسوم التنفيذي.

⁸⁷ م. 33، 34 و 37 من نفس المرسوم .

دون تصريح مسبق من المستخدم مع الالتزام بارتداء ملابس مناسبة وغير فضفاضة. كما يجب توفير الوسائل التقنية التي تمكّن العمال من إيقاف المحركات أو طلب إيقافها عند الحاجة. كما يتحتم على المستخدم الامتناع عن تشغيل الأجهزة أو أجزائها التي لا تفي بالمعايير الو⁸⁸ طنية أو الدولية المعتمدة في مجال الصحة والسلامة المهنية.⁸⁹

رابعاً - الوقاية من أخطار الحريق:

بالنسبة للوقاية من أخطار الحريق، يتم فصل أماكن العمل والمراكز التي تستخدم فيها منتجات ومواد سريعة الالتهاب عن بقية أماكن العمل، إما بإنشائها في مباني منفصلة أو بفصلها بحواجز، مع توفير حراسة خاصة لأعمال الصيانة التي تتم في هذه الأماكن⁹⁰ كما يجب في هذا الخصوص تصميم وتجهيز المراكز التي تستخدم أو تعالج أو تخزن فيها مواد سريعة الالتهاب بطريقة تضمن سلامة العمال في حالة وجود خطر، والتأكد من عدم احتواء هذه الأماكن على أدوات قد تسبب حريقاً، أو أن تزيد كمية السوائل سريعة الالتهاب في هذه الأماكن عن الكمية الضرورية للعمال في اليوم الواحد، ويجب بعد ذلك وضع الخرق والقطن والورق المبلل بالسوائل سريعة الالتهاب، بعد استعمالها، في حاويات معدنية مغلقة بإحكام وبعيدة عن أي مصدر حرارة.

أما بالنسبة للأماكن العلوية أو الطوابق السفلية، فيجب وضع سلالم للطوارئ حتى لو كانت هذه الأماكن مزودة بمصاعد لمن يقوم بنقل الأشخاص والأحمال، كما يجب تزويد أماكن العمل بوسائل إطفاء متنوعة وبعدها كافٍ، تكون سهلة الاستخدام، موزعة بشكل مناسب في أماكن العمل، وتخضع لفحوصات دورية تتم خلال تدريبات يتعلم فيها المستخدمون كيفية استخدام وسائل الإسعاف الأولية، وتُسجل قائمة هذه التجارب والتدريبات في سجل خاص يكون متاحاً لمفتش العمل.⁹¹

⁸⁸ المواد من 38 إلى 44 من نفس المرسوم.

⁸⁹ المادة 8 من القانون رقم 88-07، مرجع سابق الذكر.

⁹⁰ المادة 46 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05، مرجع سابق الذكر.

⁹¹ المواد 56، 57 و 58 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05، سابق الذكر، والمادة 32 من القانون رقم 88-07، سابق الذكر.

المطلب الثاني: الرقابة على الالتزام بالصحة والسلامة المهنية

إن الرقابة على الالتزام بالصحة والسلامة المهنية واحدة من أبرز الآليات القانونية التي يعتمد عليها النظام التشريعي لضمان تنفيذ فعلي لقواعد الوقاية داخل بيئة العمل. تفرض الالتزامات القانونية على المؤسسة المستخدمة لا يكفي لتحقيق حماية حقيقية للعامل، إلا إذا كان هناك أجهزة رقابية نشطة تتولى متابعة مدى احترام هذه الالتزامات والتحقق من تنفيذها على أرض الواقع. ومن هذا المنطلق، تتجسد أهمية الرقابة في كونها الوسيلة التي تحول النصوص القانونية من قواعد نظرية إلى إجراءات عملية واضحة داخل المؤسسات وتأخذ الرقابة على الصحة والسلامة المهنية شكلين أساسيين، هما الرقابة الداخلية التي تمارس داخل المؤسسة نفسها من قبل هيئاتها التنظيمية، والرقابة الخارجية التي تمارسها أجهزة الدولة والهيئات المختصة خارج المؤسسة ويهدف هذا النظام المزدوج إلى ضمان تغطية شاملة لمختلف جوانب الوقاية المهنية، والحد من المخاطر التي قد تهدد صحة وسلامة العاملين.

الفرع الأول: الرقابة الداخلية على احترام قواعد الصحة والسلامة المهنية

تتجسد الآليات الميدانية للرقابة الداخلية في جهازين أساسيين متكاملين: مصلحة طب العمل التي تُعنى بالسلامة الصحية والجسدية للعامل، ولجنة الوقاية والأمن التي تركز على تأمين البيئة المادية والوقاية من مخاطر الآلات والورشات، وسيتم ذكرها كالاتي:

أولاً: طب العمل

في السياق وبالموازاة ما هو معمول به في التشريعات الدولية المماثلة، نص الفصل الثالث من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن المهني على تنظيم هذه المصلحة.

1- تعريف مصلحة طب العمل

تتتمي مصلحة طب العمل إلى الهيئات الرقابية الداخلية المتخصصة في مجال الصحة والسلامة المهنية، وقد شهدت انتشاراً واسعاً بالتزامن مع تطور الظروف الاقتصادية والتغيرات التي طرأت على بيئة العمل، والتي أصبحت معرضة لمخاطر عديدة ومتنوعة تهدد سلامة العاملين.⁹²

⁹² بن صالح عادل، مرجع سابق، ص 166

2-كيفية إنشاء وتنظيم مصلحة طب العمل

12- إنشاء مصلحة طب العمل

استنادًا إلى أحكام المرسوم التنفيذي رقم 93-120، وبالعامل وفقًا للضوابط المنصوص عليها فيه، يتم إنشاء مصلحة طب العمل في الهيئات على أساس إقليمي أو عبر إبرام اتفاقيات نموذجية مع القطاعات الصحية المختصة أو مع بنى طبية مختصة في طب العمل أو مع أطباء مؤهلين. ويشترط في هذا الإطار مشاركة ممثلي العمال في كافة القرارات المتعلقة بتنفيذ مهام طب العمل داخل الهيئة المستخدمة.

وبموجب التشريع، تُلزم كل هيئة مستخدمة بإنشاء مصلحة طب العمل عندما يساوي أو يتجاوز الوقت اللازم لأداء مهام طبيب العمل المدة الشهرية المعتمدة لكل العاملين في السلك الطبي. ويتم تحديد هذه المدة وفق معايير محددة، حيث تخصص ساعة عمل واحدة شهريًا لكل خمسة عشر عاملاً يعملون في بيئات عمل خطرة، مع إمكانية تعديل هذه الساعات بحسب مؤهلات طبيب العمل، وحجم الهيئة المستخدمة، وموقعها الجغرافي، وذلك تماشيًا مع الأهداف التخطيطية للقطاع الصحي.

وفي هذا الصدد، تم إعداد قائمة بالأعمال والوظائف التي تتسم بدرجات متفاوتة من الخطورة على صحة العمال، وذلك وفق قرار وزاري مشترك وتم تصنيفها إلى أربع فئات تشمل، على سبيل المثال، الأعمال التي تتطلب تصنيع وتداول مركبات كيميائية مثل الكلور واليود، والأشغال ذات المخاطر البيولوجية الناتجة عن التعفن والطفيليات مثل معالجة المياه المستعملة ومخلفات المختبرات، بالإضافة إلى الأعمال المنفذة في غرف التبريد وغيرها من الأنشطة ذات طبيعة مكونة لغبار كغبار مادة الحديد، بالإضافة إلى أنواع متعددة من الأشغال الأخرى ذات الروائح المؤثرة على صحة الإنسان كرائحة مادة الصياغة والطلاء ودخان الآلات والناقلات وغيرها⁹³

وفي هذا الإطار يتعين على المؤسسة المستخدمة في كل الأوقات وفي هذه الحالات المذكورة تقديم الدعم الطبي للأطباء المسموح لهم بممارسة طب العمل خاصة أثناء الأعمال الليلية كما يجب عليها

⁹³ ق.و.م، المؤرخ في 09 جويلية 1997 المحدد لقائمة الاشغال التي العمال فيها معرضون بشدة لأخطار مهنية، ج. ر، العدد 75، لسنة 1997.

تخصيص خدمة الحراسة⁹⁴، ويتم تحديد عدد الممرضين بناءً على مدى خطورة هذه الأعمال التي ينجزها العمال، والتي تهدد صحة وسلامة العمال بشكل كبير، بالنسبة للهيئات التي تقوم بتوظيف العمال المعرضين بشدة للأخطار المهنية فالنسبة المقررة على الأقل ممرض واحد لكل 200 عامل فأكثر ممرضان على الأقل من مجموعة 800 عامل إلى 2000 عامل، أما فيما يخص الجهات المستخدمة التي يكون فيها العمال معرضين لخطورة متوسطة، فيتم تعيين ممرض واحد على الأقل لكل 500 عامل ممرضان لكل 1000 عامل⁹⁵ ويتم توزيع ساعات العمل بين هؤلاء الأطباء بشكل دائم ومستمر لواحد منهم على الأقل أثناء ساعات العمل العادية.

أما إذا كان عدد العمال في الجهات المستخدمة يقل عن 500 عامل بالنسبة للأشخاص المعرضين بشكل متوسط للمخاطر المهنية أو 200 عامل لأولئك الذين يعملون في أماكن أكثر خطورة، فيتم تعيين على الأقل ممرض واحد في غرفة التمريض بناءً على طلب مجلس الإدارة أو طبيب العمل المختص بهذه الأمور في الهيئة المستخدمة⁹⁶ وفي جميع الحالات، يقوم هؤلاء الأطباء و المساعدين بممارسة عملهم في الوحدة الطبية وفي مراكز العمل، مع التواصل والتنسيق المستمر مع طبيب العمل المختص بالهيئة المستخدمة مع الاستفادة في هذا السياق من تدريب مستمر قصد تحسين كفاءاتهم وتأهيلهم مهنيًا⁹⁷

أما بخصوص الحالة الثانية لتشكيل مصلحة الطب العمل بالتعاون أو عبر اتفاقية نموذجية، فالقانون ينص أنه إذ لم تتوفر الضوابط المذكورة أعلاه فإنه يتم الاشتراك في تأسيس مصلحة طب العمل ما بين هذه الهيئات على أساس إقليمي وذلك بعد أن تحصل على ترخيص من الوزارة المعنية بالصحة أو من خلال اتفاقية نموذجية مع هيكل طبي مختص أو طبيب مؤهل وذلك في حال ما اذا تعذر على القطاع الصحي تلبية طلب المؤسسة أو تخلت عن التزامها بعد الموافقة من قبل القطاع الصحي المختص إقليمياً والذي يتوجب على هذا الأخير دراسة طلب الهيئة المعنية والرد على هذا الطلب خلال أجل يصل

⁹⁴ م. 30 من القانون رقم 88-07 السابق الذكر.

⁹⁵ م. 02 من ق.و. المؤرخ في 16 أكتوبر 2001، المحدد لكيفية تطبيق أحكام م. 30 من المرسوم التنفيذي رقم 93-

120 المتعلق بتنظيم طب العمل، ج. ر.ع. 21 لسنة 2002.

⁹⁶ م. 04 من ق.و. المؤرخ في 16 أكتوبر 2001، مرجع سابق الذكر

⁹⁷ م. 05 و 06 من نفس القرار.

إلى 90 يوم مع العلم بأن هذه الاتفاقية النموذجية تم تحديدها سواء مع القطاع الصحي أو مع هيئة طبية مختصة بموجب قرار وزاري مشترك⁹⁸، ويعتبر هيكلاً طبياً مختصاً كل كيان ينشأ تطبيقاً لنص القانون رقم 85-05 الذي يتعلق بحماية الصحة وترقيتها ويكون نشاطه محصوراً على طب العمل والذي تحدد اختصاصاته الإقليمية والمهنية ضمن قرار إنشائه عدد الهيئات المستخدمة وعدد العمال الذين يتكفل بهم⁹⁹ بالإضافة إلى هذا أيضاً يعد طبيب عمل كل طبيب يحمل شهادة التخصص ومرخص له بممارسة ذلك لحسابه الخاص والذي تخضع ممارسة إلى الأحكام التشريعية السارية المفعول لا سيما القانون رقم 85-05 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها غير أنه يمكن للوزير المكلف بالصحة العمومية بشكل مؤقت ومن خلال قرار رسمي، منح أطباء عامين التأهيل اللازم لممارسة طب العمل، مع إمكانية سحب هذا التأهيل بواسطة قرار مماثل. ومن الجدير بالذكر أن الوضع القانوني لطبيب العمل يختلف جوهرياً عن الوضعية القانونية للطبيب التقليدي المستقل، حيث لا يعتبر طبيب العمل أجيراً، بل يحتفظ بوضعه القانوني كطبيب مستقل. ومع ذلك، فإن ارتباط طبيب العمل بالمؤسسة التي يعمل بها وتركه لمرضاه السابقين يجعله يعتمد اقتصادياً على جهة العمل. بالإضافة إلى ذلك، يلتزم طبيب العمل بتقديم تقارير سنوية إلى كل من جهاز مفتشية العمل ووزارة الصحة العمومية¹⁰⁰

2-2 تنظيم مصلحة طب العمل

في إطار تنفيذ هذه الهيئة بكل المهام والصلاحيات المطلوبة منها، زودها القانون بعدد من الوسائل والأدوات التي تساعد على ذلك تلتزم الهيئة المستخدمة بعدد من الواجبات تجاه هذه الهيئة والتي تحقيقها في:

- توفير الأجهزة الطبية حيث أنه وبناء على أحكام المرسوم التنفيذي رقم 93-120 بشأن تنظيم طب العمل، يتوجب على المؤسسة المستخدمة تحمل معظم نفقات تجهيز وتشغيل مصلحة طب العمل التي أنشأتها أو المساهمة في تمويل المصلحة التي أنشئت بالشراكة مع جهات أخرى، أو تمويل مصلحة طب

⁹⁸ ق. و. م. المؤرخ في 2 أفريل 1995، يحدد الاتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل المبرمة بين الهيئة المستخدمة والقطاع الصحي أو الهيئة المختصة والطبيب المؤهل، ج.ر، العدد 51، لسنة 1995.

⁹⁹ 05 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 السابق الذكر.

¹⁰⁰ جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل، ج. 01، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1984، ص. 275.

العمل التي تم التعاقد معها بموجب الاتفاقية النموذجية الموقعة مع إحدى الهياكل الطبية المتخصصة في طب العمل أو طبيب مؤهل، كما تشمل أيضاً تحمل المؤسسة المستخدمة لكل النفقات المتعلقة بالفحوص التكميلية والتحاليل التي تتم في سياق طب العمل¹⁰¹ علماً أن جميع المقاييس المتعلقة بجميع هذه التجهيزات قد تم تحديدها قانونياً.¹⁰²

إن هذه المقاييس تختلف حسب كيفية اعتماد المؤسسة المستخدمة لمصلحة طب العمل كما يلي:

* إذا كانت الفحوص الطبية قد أجريت داخل مصلحة طب العمل المستقلة للهيئة المستخدمة، فإن هذه المقاييس تقتضي طبيباً واحداً دائماً لكل 1730 عامل معرض بشدة للمخاطر المهنية، أو طبيباً واحداً دائماً لكل 2595 عامل معرض بشكل متوسط للمخاطر المهنية.

* بالنسبة للهيئات المستخدمة لعمال معرضين بشدة للخطر، فإنه يجب وجود ممرض أو طبيب واحد على الأقل لكل 200 عامل، طبيبين لكل 800 إلى 2000 عامل، وإذا تجاوز عدد العمال 2000 عامل، يتم إضافة عامل واحد لكل شريحة مكونة من 1000 عامل¹⁰³

* أما الهيئات المستخدمة التي يكون فيها العمال معرضين لمخاطر مهنية بشكل متوسط أو أقل، فتم تخصيص طبيب واحد لكل 500 عامل، طبيبين لكل 1000 عامل.

* فيما يتعلق بمقاييس المجال، فإنه يجب توفير عيادة طبية لكل طبيب دائم، بالإضافة إلى غرفة علاج وفحوص تكميلية، وينبغي أن تكون هذه الغرف متجاورة، بالإضافة إلى أمانة طبية في حال وجود أكثر من طبيبين مع غرفة انتظار، ووجود منشأة صحية قريبة، وإذا تطلب الأمر وجود أكثر من 05 أطباء دائمين، يجب تقسيم المجال إلى عدة وحدات موزعة بطريقة تقرب الأطباء من مكان العمل وتماشياً مع تلك المقاييس المذكورة أعلاه، وإذا كان عدد العمال يزيد عن 2000 عامل وفي كل هذه الحالات

¹⁰¹ م. 10 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 السابق الذكر.

¹⁰² ق.و.م، المؤرخ في 16 أكتوبر 2001، السابق الذكر.

¹⁰³ م. 02 من نفس القرار.

المذكورة، يجب تقديم غرفة المراقبة الطبية من أجل إدخال العامل المريض أو الجريح ولمدة طويلة نسبياً تحت المراقبة الطبية.¹⁰⁴

* في حالة إجراء الفحوص الطبية داخل مصلحة طب العمل التي تم إنشاؤها بالتعاون بين الهيئات أو التابعة للقطاع الصحي أو الجهاز الطبي المؤهل، يجب تخصيص طبيب واحد للوقت كامل، وممرض واحد، وأمين طبي¹⁰⁵، كما يجب توفير عيادة طبية، وقاعة علاج، وقاعة فحوص تكميلية، وأمانة طبية ويجب أن تكون كل هذه القاعات متقاربة، بالإضافة إلى قاعة الانتظار منشأة صحية قريبة، وفي حالة كانت المصلحة تحتاج لتوظيف عدد كبير من الأطباء للوقت كامل يمكن زيادة عدد العيادات، أما إذا تعذر تخصيص مصلحة لكل طبيب يجب تخصيص مكتب واحد على الأقل تحت تصرف كل هؤلاء الأطباء¹⁰⁶

- فيما يتعلق بمصاريف وتكاليف التجهيز، سواء كانت مصلحة طب العمل مستقلة أو تم إنشاؤها بالشراكة أو تابعة للقطاع الصحي؛ يجب توفير معدات طبية كاملة جهاز لقياس الطول والوزن، مقياس قياس حدة البصر، جهاز تصوير بالأشعة بالإضافة إلى جميع الأدوات المتعلقة بحالة الطوارئ التي تكون تحت تصرف طبيب الإسعاف¹⁰⁷، حق طبيب العمل في أخذ عينات لأغراض الفحص والتحليل: من خلال هذا الحق، يحق لمصلحة طب العمل، وفقاً للقانون، طلب أخذ عينات لإجراء الفحوصات والتحليل التي تعتبر ضرورية للكشف عن مرض معين.

- حق مصلحة طب العمل في الحصول على كل المعلومات الضرورية: أيضاً في هذا السياق، يجب على الهيئة المستخدمة إتاحة الفرصة لمصلحة طب العمل للحصول على جميع المعلومات والوثائق والعينات اللازمة، خاصة تلك المتعلقة ببعض المنتجات ذات الخطر العالي على العامل مثل مصانع المواد الكيميائية¹⁰⁸، في هذا السياق، يمتلك الفرد الحق في الدخول إلى بعض أو جميع أقسام الهيئة

¹⁰⁴ م. 04 و 05 من نفس القرار .

¹⁰⁵ م. 03 من ق.و.م المؤرخ في 16 أكتوبر 2001، سابق الذكر

¹⁰⁶ م. 06 من نفس القرار .

¹⁰⁷ م. 07 و 31 من نفس القرار .

¹⁰⁸ م. 24 من المرسوم رقم 93-120 السابق الذكر .

المستخدمة، بالإضافة إلى المختبرات التحليلية ومرافق الإنتاج، ومناطق تناول الطعام والاستحمام، وأماكن استراحة العاملين، وغيرها. كما يحق له الاطلاع على الجوانب التنظيمية المتنوعة داخل بيئة العمل.¹⁰⁹

3- دور مصلحة طب العمل

ينصب دور طب العمل في العديد من المهام التي تُكمل بعضها البعض لتحقيق حماية فعالة للعامل وتجنبه جميع مخاطر بيئة العمل. لم يعد دور طبيب العمل اليوم مقتصرًا على فحص العمال فقط، بل أصبح يراقب كل ما يمكن أن يسبب خطرًا للعامل، حيث أصبح العين الساهرة في متابعة كل أقسام العمل للتحقق من شروط النظافة، ومدى توفر وسائل الإسعاف والأمن، ورقابة صحة العمال، وتقديم استشارات لتحسين الظروف المهنية، وحماية البيئة بشكل عام¹¹⁰، وعليه يتضح أن طبيب العمل لديه العديد من الصلاحيات التي يمكن تلخيصها في مهام وقائية وأخرى علاجية، بالإضافة إلى تقديم الاستشارات بشأن بعض القضايا الحساسة المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في المؤسسة المستخدمة.

1-3-1 الالتزامات الوقائية

وتتوزع في مختلف تلك الفحوصات الطبية التي يقوم بها طبيب العمل على العمال وهذه الفحوصات تتوزع بين فحوص طبية أولية وأخرى دورية تليها فحوص أخرى عند استئناف العمل¹¹¹ وعليه تتجسد هذه المهام في:

أ- **الفحوص الطبية الأولية:** يُلزم القانون العامل بإجراء فحوص طبية أولية تعرف بفحوصات التشغيل، والتي تتضمن فحصاً سريرياً شاملاً وفحوصاً شبه سريرية مناسبة، وذلك للتأكد من صحة وسلامة العامل من أي مرض قد يشكل خطراً عليه أو يمكن أن ينقله للعمال الآخرين، بالإضافة إلى التحقق من ملاءمة قدراته مع الوظيفة التي سيتقلدها. وفي هذا السياق، إذا تم اكتشاف عدم توافق المنصب مع العامل، يمكنه إما اقتراح بعض التعديلات في المنصب ليتناسب مع العامل، أو المطالبة بإبعاده واستبداله بعامل جديد، وفي بعض

¹⁰⁹ م. 26 من نفس المرسوم

¹¹⁰ محمد صغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000، ص 25.

¹¹¹ م. 17 من القانون رقم 88-07 السابق الذكر.

الأحيان يمكنه استدعاء طبيب مختص الحاجة كما وتتم أيضاً إخضاعه لمنصب الذي تم تحويله إليه من جديد للتأكد أيضاً من أنه أهل لهذا المنصب.¹¹²

ب- الفحوص الدورية

يندرج هذا النص ضمن مجال القانون العمالي والصحة المهنية، حيث يحدد التشريع ضرورة قيام جميع الهيئات المستخدمة بإجراء فحوص طبية دورية لجميع عمالها مرة واحدة على الأقل سنوياً، وذلك للتأكد من توافق حالتهم الصحية الجسدية والنفسية مع متطلبات مناصبهم الوظيفية. ويُفرض على العمال الذين يشغلون مناصب خطرة أو يمرون بحالات خاصة الخضوع لفحوصات طبية أكثر تكراراً تصل إلى مرتين سنوياً على الأقل¹¹³ تشمل هذه الفئة العمال المعرضين لمخاطر مهنية عالية، كالذين يتعاملون مع مواد خطرة مثل الأميانت، والموظفين في وظائف تتطلب رعاية صحية خاصة، بالإضافة إلى العمال دون سن 18 سنة لضمان ملاءمة العمل لقدراتهم وحمايتهم من الأمراض والإصابات المهنية. كما يُطلب إجراء فحوصات دورية للعمال فوق سن 55 سنة نظراً لزيادة تعرضهم للأمراض المهنية. ويشمل ذلك أيضاً العاملين المكلفين بإعداد الطعام، والعمال ذوي الاحتياجات الخاصة الذين يعانون من إعاقات جسدية، بما فيها تلك التي أصيبوا بها خلال عملهم، مثل فقدان الحواس. وأخيراً، يشمل القانون الفحوص الخاصة للنساء العاملات وخاصة الأمهات اللاتي لديهن أطفال تقل أعمارهم عن سنتين، بهدف حماية صحتهن وصحة أطفالهن من المخاطر المهنية المحتملة.

ت- الفحوص الطبية بغية استئناف العمل:

تشكل الفحوص الطبية الخاصة باستئناف العمل بعد التعافي من الإصابات أو الأمراض المهنية أحد الركائز الأساسية في مجال الطب المهني وحقوق العمل. إذ تُجرى هذه الفحوص لتقييم مدى ملاءمة الحالة الصحية للعامل للعودة إلى وظيفته، مع التأكد من عدم وجود مخاطر صحية إضافية قد تنتج عن استئناف النشاط المهني¹¹⁴. وتعتبر هذه الفحوص ضرورية لأن العامل في مرحلة ما بعد الشفاء يكون

¹¹² م. 13 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 السابق الذكر.

¹¹³ م. 14 من نفس المرسوم .

¹¹⁴ قرار المحكمة العليا رقم 474154 المؤرخ في 06 ماي 2009 منشور في مجلة المحكمة العليا، ع. 01 لسنة 2009، ص 399.

غالباً ضعيف البنية، مما يعرضه لمضاعفات مثل الألم أو النزيف الداخلي، التي قد تؤثر على تحكمه في أدائه الوظيفي وتزيد من احتمالية حدوث أخطاء مهنية تضر بصحته¹¹⁵ من الناحية القانونية، يمنح القانون العامل الحق في المبادرة لطلب إجراء فحوص طبية إضافية، سواء لدى طبيب العمل أو متخصصين، بهدف التحقق من أهليته الصحية ومناسبتها لمتطلبات منصبه، خصوصاً عند ظهور أمراض مزمنة أو حالات صحية خطيرة تؤثر على قدرته المهنية. وتقرض التشريعات¹¹⁶، كمثال على ذلك قانون العمل الفرنسي، على أصحاب العمل الالتزام بتنفيذ توصيات طبيب العمل بخصوص تعديل مهام العامل أو نقله إلى وظائف تلائم حالته الصحية، مع إلغاء العقوبات التأديبية التي تفتقد إلى مبررات قانونية، وتعويض العامل عن الأضرار الناجمة عن الإخلال بهذه الالتزامات¹¹⁷. بالإضافة إلى ذلك، تُنَاط بمصلحة طب العمل مهام تقديم الرعاية الطبية الطارئة للعمال المصابين بأمراض أو حوادث مهنية، مع تأمين التنسيق مع مؤسسات الرعاية الصحية الأخرى لضمان معالجة الحالات بشكل فعال، إلى جانب الالتزام بالتبليغ الرسمي عن هذه الحوادث المهنية¹¹⁸

2-3 المهام الاستشارية لمصلحة طب العمل

في إطار المهام المتعلقة بطب العمل، والتي تضم الفحوصات الطبية الأولية والدورية، تتجاوز مصلحة طب العمل هذا الدور التقليدي لتتولى وظيفة استشارية ذات أهمية بالغة. إذ تمثل هذه المصلحة ذراع الاتصال بين الهيئة المستخدمة والعمال في جميع القضايا المرتبطة بالحفاظ على الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة¹¹⁹. ومن المهم الإشارة إلى أن التشريع قد ألزم بشكل صريح بمشاركة طبيب العمل في أعمال الهيئة المستخدمة، ولا سيما في القضايا المرتبطة بحفظ الصحة والأمن في بيئة العمل. تشمل هذه القضايا تحسين ظروف العمل والمعيشة داخل المؤسسة، بما في ذلك النظافة وتكييف مناصب العمل لتتلاءم مع المؤهلات والمقومات البدنية والنفسية للعامل¹²⁰، وهو ما أكدت عليه المحكمة العليا في

¹¹⁵ م. 17 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 السابق الذكر.

¹¹⁶ م. 18 و 19 من نفس المرسوم.

¹¹⁷ Revue Pratique de droit social, Jurisprudence de droit social, 2007-2008, sommaire de jurisprudence commentée, sommaire n°. 026, N°. 765, Revue de presse, ed. 8700 limoges, France, janvier 2009, p. 10.

¹¹⁸ م. 27 و 28 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 السابق الذكر.

¹¹⁹ Franck Morel, Pour comprendre le temps de travail: durée, réduction et aménagement, 2ème éd., Groupe Revue Fiduciaire, Paris, 2003, p. 379.

¹²⁰ م. 21 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 السابق الذكر.

إحدى قراراتها، كما يتضمن ذلك تكييف ظروف العمل للنساء الحوامل والعمال ذوي الإعاقات، فضلاً عن حماية العمال من أخطار المواد الخطيرة مثل المواد الكيميائية والغبار¹²¹. وفي حالة تجاهل الهيئة المستخدمة لمشورة مصلحة طب العمل، يتم إخطار مفتشية العمل المختصة إقليمياً، والتي بدورها تعمل على دراسة الملف بالتنسيق مع الطبيب المكلف بالوقاية والتفتيش. ويمكن لهذا الطبيب، في حال ملاحظة أي تقصير أو إهمال¹²²، إشعار مفتشية العمل لاتخاذ التدابير المناسبة. ضمن هذا السياق، يُخول لطبيب العمل تحرير الوثائق الخاصة بالصحة والسلامة المهنية، استناداً إلى الفحوصات الطبية، الرقابات، والتقديمات الاستشارية التي تختلف تبعاً لنوع النشاط الذي يمارسه الطبيب¹²³. وتحدد هذه الوثائق وفقاً للضوابط التنظيمية المعمول بها، وتشمل مجموعة من المستندات المحددة بوضوح والمستخلصة في :

أ- **التقرير السنوي لكافة الأنشطة الطبية:** بعد قيام طبيب العمل بإجراء الفحوص الطبية المختلفة، يتم توثيق الإجراءات التي اتخذها وفقاً للنموذج الرسمي المعتمد في التنظيم، ويُقدم هذا التقرير إلى جهة العمل في نهاية الشهر الرابع من السنة التي أُجري خلالها العمل الطبي. عقب ذلك، تتولى جهة العمل إرسال هذا التقرير إلى مصلحة طب العمل التابعة للقطاع الصحي المختص على المستوى الإقليمي، خلال مهلة لا تتجاوز شهراً من تاريخ استلامه، مرفقاً بملاحظات ممثلي العمال. كما يتم رفع نسخة من هذا التقرير إلى الوزير المسؤول عن الصحة والوزير المسؤول عن العمل¹²⁴

ب- **إعداد الإحصائيات:** يقوم طبيب العمل بجمع وتحليل البيانات الإحصائية المتعلقة بمختلف الحالات الصحية للعمال الذين خضعوا للفحوصات الطبية والعلاجات، بالإضافة إلى إعداد تقارير حول أعداد العمال المصابين بالأمراض المهنية والحوادث العمل، وكذلك متابعة حالات الذين تعافوا من هذه الأمراض والحوادث وتلك التي لم تحقق الشفاء الكامل.

ت- **الملف الطبي الفردي وبطاقة الفحص الطبي:** في مجال الطب المهني، عند تقديم أي فرد لترشيحه للوظيفة، يقوم طبيب العمل بإعداد ملف طبي فردي خاص به، يتم إرساله فقط إلى مفتشية العمل

¹²¹ قرار المحكمة العليا رقم 551536 المؤرخ في 04 مارس 2010 منشور في مجلة المحكمة العليا، ع. 01 لسنة 2010 ص. 343.

¹²² م. 21 و 23 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120، سابق الذكر.

¹²³ م. 02 من ق. و. م. المؤرخ في 16 أكتوبر 2001، سابق الذكر.

¹²⁴ م. 02 و 03 من نفس القرار..

المختصة إقليمياً. يتخذ هذا الملف شكل نشرة إعلامية مطوية من ثلاث طبقات، تحتوي على جميع المعلومات الشخصية للعامل بالإضافة إلى تقييم لمؤهلاته المتعلقة بالمنصب الذي يترشح له. يُحفظ هذا الملف داخل بطاقات أو علب مخصصة لهذا الغرض، مع الالتزام التام بسرية المعلومات المهنية. يحتفظ بالملف لمدة عشر سنوات بعد تاريخ إحالة العامل إلى التقاعد، إلا إذا تعرض العامل لحادث عمل أو مرض مهني استمر دعم علاجه لأكثر من عشر سنوات، ففي هذه الحالة يُراعى الالتزام بالأجل الأطول. علاوة على ذلك، إذا توقفت المؤسسة المستخدمة عن نشاطها، تقوم بإرسال هذه الملفات إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً¹²⁵

ث- **بطاقة الفحص الطبي الفردية:** و هي عبارة عن وثيقة تتضمن بعض من المعلومات الخاصة بالعامل، بالإضافة إلى مدى تطابق مؤهلاته مع المنصب وتوجه للمستخدم الذي بدوره يقوم بالاحتفاظ بها وعرضها على مفتش العمل المختص إقليمياً عند الطلب¹²⁶

ج- **سجل النشاط اليومي:** هو سجل يوضع تحت تصرف طبيب العمل بشكل دائم ومستمر يخصص لتدوين جميع الأنشطة الطبية من فحوص طبية سواء اليومية والتي تشمل فحوص التشغيل أو الفحوص الدورية، فحوص الاستئناف.

بالإضافة إلى تتبع الوضع الصحي، في الأماكن المعرضة للخطر، التلقيحات، الأمراض والحوادث المهنية، مراقبة الورشات وتحدد مدة حفظ هذه السجلات ب 10 سنوات ابتداء من تاريخ إغلاقها وتسلم بعدها إلى صاحب العمل الذي يعرضها عند الضرورة على مفتشية العمل المختصة إقليمياً¹²⁷، وبالتالي يمكن القول أن لطب العمل دور لا يستهان به في حفظ صحة وسلامة العامل من جهة وفي حفظ الصحة والأمن بالمؤسسة المستخدمة من جهة أخرى ، علماً أن دوره وقائي أكثر من علاجي إلا في حالات الاستعجال، ولكن وبالرغم من ذلك، تبقى بيئة العمل توفر بجملتها من التعقيدات والمخاطر والتي قد يصعب على طبيب العمل فهمها خاصة ما يتعلق بالظروف التنظيمية، الاجتماعية، المادية، والنفسية¹²⁸

¹²⁵ م. 03 المؤرخ في 16 أكتوبر 2001، سابق الذكر.

¹²⁶ بن صالح عادل، مرجع سابق الذكر، ص 175

¹²⁷ Denis Hurstel, La réforme de la médecine du travail, mémoire de master de recherche en droit social, UER, unité de formation et de recherche de droit et de sciences politiques, université de Nantes, année 2005-2006, p. 43.

¹²⁸ م. 09-08 من ق. و. م. المؤرخ في 16 أكتوبر 2001 ، سابق الذكر.

لكن يمكن القول ان المشرع الجزائري وفق في هذه النقطة مقارنة مع المشرع المغربي الذي تبناها تحت تسمية المصالح الطبية للشغل وأكد على أهميتها والدور البارز لها في ميدان الصحة والسلامة المهنية¹²⁹

ثانيا: مصلحة لجان الوقاية والأمن

تعد مصلحة الوقاية الصحية والأمن من بين الأجهزة الفاعلة في مجال الصحة والسلامة المهنية حيث تقوم بالتنسيق مع باقي الهيئات ذات الصلة كما يلزم القانون ضرورة استحداثها داخل المؤسسة المستخدمة وبموجب نص قانوني يحث على ذلك¹³⁰، وتوضع تحت رقابة ومسؤولية المستخدمين، وتوضع هذه المصلحة متى أمكن ذلك تحت مسؤولية إشراف رقابي من قبل المستخدمين الذين يتلقون تكويناً مناسباً في مجال الوقاية الصحية والسلامة في محيط العمل. كما أحال المشرع الجزائري مجموعة من الشروط وعززها دورها ضمن المرسوم التنفيذي رقم 05-11 المحدد الكيفية إنشاؤها وصلاحياتها وتنظيمها¹³¹

1- تشكيل مصلحة الوقاية الصحية والأمن

استناداً إلى الأحكام القانونية في ميدان السلامة المهنية والصحة المهنية، تتطلب النصوص التنظيمية من كل هيئة مستخدمة تأسيس مصلحة للوقاية الصحية والأمن بشكل إلزامي عندما يتجاوز عدد عمالها 50 عاملاً، أو في حال استدعت خصوصية المؤسسة أو طبيعة النشاط ذلك. حيث شمل هذا الإلزام كافة المؤسسات التي تتجاوز العتبة العمالية المذكورة دون تمييز، بالإضافة إلى المؤسسات الناشطة في قطاع الصناعة بفروعه، وقطاعات البناء والأشغال العمومية والري، مع إمكانية الاستئناس برأي الهيئات المختصة عند الإنشاء¹³². وتتبع هذه المصلحة إدارياً رئيس المؤسسة أو الوحدة، على أن

¹²⁹ م. 304 الى 335 من مدونة الشغل المغربية، مرجع سابق الذكر.

¹³⁰ م. 26 من القانون رقم 88-07، سابق الذكر.

¹³¹ م. 02 من المرسوم التنفيذي رقم 11-05 المؤرخ في 07 يناير 2011، يحدد مهام المؤسسات العمومية للصحة، وكيفية تنظيمها وسيرها، ج. ر.، العدد 02، لسنة 2011

¹³² م. 03 و 04 من نفس المرسوم.

تُسند مسؤوليتها إلى إطار حائز على تأهيل متخصص في الوقاية والأمن¹³³، مع إلقاء التزام على عاتق صاحب العمل بتوفير الدعم والوسائل اللازمة لبلوغ أهدافها الوقائية .

2- اختصاصات مصلحة الوقاية الصحية والأمن

تتشابه اختصاصات مصلحة الوقاية الصحية والأمن مع الاختصاصات التي تتمتع بها لجنة ما بين المؤسسات. إلا أنها تكتسي طابعاً أكثر شمولية في بعض الجوانب، مثل تولي عملية إعلام وتوعية العمال، واعتماد تدابير حاسمة للوقاية من المخاطر كمكافحة الحريق، وإجراء التحقيقات الخاصة بحوادث العمل والأمراض المهنية¹³⁴.

وقد ضبط المشرع أحكام هذه الصلاحيات في الفصل الثاني من المرسوم التنفيذي رقم 05-11، وتتمثل أبرز اختصاصاتها فيما يلي:

أ- التنسيق ومساعدة اللجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن

السهر على تنفيذ وتطبيق تدابير الوقاية المقترحة والمقررة من قبل اللجنة¹³⁵. بالإضافة إلى مساعدتها في إعداد السياسة العامة للمستخدم في مجال الوقاية والأمن، وإعداد المخططات السنوية، وإحصائيات المخاطر المهنية، والمشاركة مع اللجنة في مراقبة مدى تطبيق القواعد التشريعية والتنظيمية المعمول بها، والتحقيق في حوادث العمل والأمراض المهنية، وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً.

ب- الجانب الرقابي ومكافحة الأخطار المهنية:

تفتيش أماكن ومناصب الشغل للتحقق من توافر وسائل الحماية التي تقضي على المخاطر أو تقصيدها، والمساهمة في مجال مكافحة الحرائق، ومراقبة العتاد الخاص بها، والسهر على تطبيق التنظيم المتعلق بتدريب فرق التدخل، والإنقاذ، والإسعاف¹³⁶، قم العمل على تحسين الظروف المادية، والتنظيمية،

¹³³ م. 05 و 06 و 07 من نفس المرسوم.

¹³⁴ قالب فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري - تيزي وزو ، 2012، ص. 78.

¹³⁵ م. 08 من المرسوم التنفيذي رقم 11-05 السابق الذكر.

¹³⁶ م. 10 ، من نفس المرسوم.

والنفسية للعمل، والمبادرة بإعداد الدراسات والبحوث لتحليل الأخطار والتننبؤ بها، والاستعانة عند الاقتضاء بالهيئة التقنية المختصة¹³⁷

الفرع الثاني: الرقابة الخارجية على احترام الالتزام بالصحة والسلامة المهنية

تعد مفتشية العمل ومصالح الضمان الاجتماعي من أهم الهيئات الفاعلة في منظومة الصحة والسلامة المهنية. سنتطرق إليها كالتالي:

أولا : رقابة مفتشية العمل على الالتزام بالصحة والسلامة المهنية

يشكل جهاز مفتشية العمل إحدى الهيئات الرقابية التي تضطلع بدور محوري في حماية العمال وضمان أمن الظروف المهنية داخل المؤسسات¹³⁸

1- تنظيم وتشكيل مصلحة مفتشية العمل

يعود التأسيس التشريعي لهذا الجهاز في الجزائر إلى صدور الأمر رقم 75-33 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية؛ حيث استمر العمل في تلك المرحلة بالتشريعات الفرنسية في المجالات التي لا تتعارض مع السيادة الوطنية¹³⁹. ومع تطور البناء المؤسسي للدولة، أرسى المشرع إطارا قانونيا وطنيا متخصصا، تجسد في القانون رقم 90-140¹⁴⁰ المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم، والذي تعزز بصور المرسوم التنفيذي رقم 90-209¹⁴¹ المتعلق بالمفتشية العامة للعمل ليأتي بعدها القرار الوزاري رقم 05-05¹⁴² المعدل والمتمم والمتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها والاختصاصات الإقليمية لمفتشيات العمل الجهوية ومكاتب تفتيش العمل

¹³⁷ م. 12 من نفس المرسوم.

¹³⁸ Tayeb Belloula, Droit du travail, OPU, Alger, 1994, p. 581.

¹³⁹ المواد من 57 إلى 62 من القانون رقم 90-11 السابق الذكر.

¹⁴⁰ القانون رقم 90-03، السابق الذكر.

¹⁴¹ المرسوم التنفيذي رقم 90-209 المؤرخ في 04 جويلية 1990 المتعلق بتنظيم مفتشية العمل وسيرها، ج. ر. ع. 29

لسنة 1990.

¹⁴² المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06 جانفي 2005 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج. ر. ع. 4 لسنة 2005.

أما بالنسبة تشكيلة هذه المصلحة فتتكون مفتشية العمل من إدارة مركزية تشمل مديرية التنظيم والتكوين، ومديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل¹⁴³ أما عن المصالح غير ممرضة فتشمل المفتشيات الجهوية، والولائية، ومكاتب التفتيش المحلية¹⁴⁴. كما تتولى الرقابة على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل، والوقاية الصحية والأمن، وتقديم الإرشادات للعمال وتبليغ النصوص القانونية¹⁴⁵. ويمتد هذا الاختصاص العام ليشمل كافة المؤسسات، باستثناء تلك التابعة لقطاع الدفاع الوطني¹⁴⁶

3- السلطة الرقابية لمفتشية العمل في مجال الصحة والسلامة المهنية

تعود لهذا تتمثل خاصة في في:

3-1 زيارة أماكن العمل

تعد الزيارات التي تقوم بها مصالح مفتشية العمل ركيزة أساسية لتنفيذ دورها الرقابي على بيئة العمل علماً أن مصلحة مفتشية العمل لا تشمل كل مواقع العمل تحت صرفها، بل تقتيد بحدودها الإقليمية فقط، وفي إطار هذه الزيادة وبخول القانون لهذه المصلحة الدخول الى أي مؤسسة تشغيل يحميها القانون بدون التقييد بوقت معين، إذ يمكن إجراء هذه الزيارة ليلاً أو نهاراً باستثناء الحالات التي تكون فيها أماكن العمل أو الورشات مستغلة لأغراض السكن، حيث يشترط القانون هنا ممارسة المراقبة خلال ساعات العمل الرسمية فقط¹⁴⁷ كما يجوز للمفتش القيام بالزيارة الميدانية بمفرده، أو ممثله ممثلي العمال، والذين يلزمهم القانون بامتنال التوجيهات نظراً للإمتثال لسلطته الرقابية أثناء الزيارة¹⁴⁸. وفي هذا الصدد، يفرض التشريع على الهيئة المستخدمة بكافة مسؤوليها وعمالها تسهيل مهمة المفتش، وتكليف أي عرقلة لنشاطه كجريمة تعرض صاحبها للمسؤولية والجزاء القانوني¹⁴⁹. وضماناً لإنفاذ القانون، يملك المفتش حق

¹⁴³ م. 04 من نفس المرسوم.

¹⁴⁴ م. 18 وما بعدها من المرسوم التنفيذي 05-05 السابق الذكر.

¹⁴⁵ م. 02 من القانون رقم 90-03 السابق الذكر.

¹⁴⁶ م. 03 من نفس القانون.

¹⁴⁷ م. 05 من نفس القانون .

¹⁴⁸ م. 06 من القانون رقم 96-11 المؤرخ في 10 جوان 1996، المعدل والمتمم للقانون رقم 90-03، السابق الذكر .

¹⁴⁹ م. 24 من نفس القانون والتي تنص: «يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 2000 دج و4000 دج وبالحبس من ثلاثة

أيام إلى شهرين أو بإحداهما كل شخص يعرقل مهمة مفتش العمل... وفي حالة العود يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 4000 دج الى 8000 دج والحبس من شهرين الى ستة أشهر».

الاستعانة بأعوان القوة العمومية (المحافظة على النظام العام) في حالات ممانعة صاحب العمل أو رفضه تيسير إجراءات التفتيش

كما أن صلاحياته تتسع أيضاً في معاينة وفحص كافة أماكن العمل حيث يحق قانوناً له أخذ عينة من أي مادة من المواد المستعملة في الإنتاج قصد تحليلها وقياس مدى خطورتها على صحة وسلامة العمال، ليمتد اختصاصه إلى استجواب العمال والمسؤولين، والمطالبة للكافة الدفاتر والسجلات الإلزامية، والاطلاع على الخطط التحضيرية لإنشاء المؤسسات، وكذا مراقبة الآلات ومواد الصنع¹⁵⁰، وتؤكد حرية حركته في الدخول والتنقل في جميع الوحدات بكل مرونة، وإجراء التحقيقات المعمقة إثر حالة حوادث العمل والأمراض المهنية لتحديد أسبابها، مع التنسيق مع كل الهيئات الأخرى من المستخدمين، العمال، لجنة الوقاية الصحية والأمن، بالإضافة إلى الهيئة الوطنية للوقاية في قطاع البناء والأشغال العمومية فيخول له القانون صلاحية تنظيم زيارات تفتيشية مشتركة رفقة هذه الجهات¹⁵¹.

3-2 تلقي واستقبال الشكاوى

يعتبر قبول الشكاوى وتلقيها من مهام مصلحة مفتشية العمل، لكنه في ذات الوقت هو ضمانه أخرى لمختلف الأطراف خصوصاً العمال، وذلك بعد مخالفة المؤسسة المستخدمة والقوانين المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية. وتقوم مصلحة مفتشية العمل باستقبال هذه الشكاوى من طبيب العمل، كما ذكر سابقاً، طبيب العمل هو جهة نشطة في مجال الوقاية من خلال تقديم استشارات لتحسين ظروف العمل، وتغيير مواقع بعض العمال بسبب مشكلتهم الصحية أو عدم توافق موقع العمل مع قدراتهم الجسدية وغير ذلك من الأمور¹⁵²، لذلك يجب على الهيئة المستخدمة الالتزام بهذه التوجيهات والعمل بها، وإذا لم تستجب أو تتجاهل الأمر، يحق لطبيب العمل الدفاع عن رأيه وملاحظاته التي يتوصل إليها، خاصة وأن هذا يتحمل مسؤوليته. ولهذا، وحتى يكون قد قام بواجبه وليتجنب هذه المسؤولية، فإن طبيب العمل يعتبر من بين الجهات التي لها الحق في إخطار وإبلاغ مفتشية العمل المعنية إقليمياً، التي بعدها تستدعي هذا الطبيب لتناقشه حول المسألة واتخاذ الإجراء المناسب. كما تتلقى مصلحة مفتشية العمل الشكاوى أيضاً من أعضاء مصلحة الوقاية الصحية مثل أعضاء لجان الوقاية الصحية والأمن. مصلحة

¹⁵⁰ سميرة فاندي، الوسائل الصحية والأمنية لحماية العامل داخل المؤسسة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون

الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، السنة الجامعية 2001-2002، ص. 155

¹⁵¹ 05 و 06 من القانون رقم 90-03 السابق الذكر.

¹⁵² 36 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 السابق الذكر.

الوقاية الصحية والأمن يعتبر هذا ربما من النقاط التي تعكس تنسيق عمل هذه الجهات، حيث يكمل كل منها الآخر ويستفيد منه لضمان تحقيق مفهوم الصحة والسلامة المهنية بشكل كامل.¹⁵³

3-3 حق مفتش العمل في الحصول على المعلومات الضرورية

أضاف المشرع لمصلحة مفتشية العمل الحق الحصول على كل الوثائق الضرورية من سجلات ودفاتر كما يحق أيضا نسخها وأخذ نسخها واستخلاص النتائج المهمة، هذه الوثائق والسجلات التي تقدم إلى هذه المصلحة لأجل ترقيمها وفهرستها في سجل خاص بها مثل سجل حفظ الصحة والأمن وطب العمل، وسجل الفحوص التقنية للمنشآت والتجهيزات والآلات ومواد الصنع، حيث يخص السجل الأول تسجيل مداولات لجنة الوقاية الصحية والأمن، وجهود ممثلي العمال في إطار تطبيق التدابير والنصوص القانونية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، تقارير حوادث العمل والأمراض المهنية، بالنسبة لسجل الفحوص التقنية للمنشأة والأجهزة ومواد الصنع؛ فهو يهدف إلى توثيق مدى الالتزام بالمعايير القانونية والمقاييس المعمول بها في الصنع ومدى صيانة هذه الآلات ونوع المخاطر التي قد تسببها¹⁵⁴، حيث تتفحص مصالح مفتشية العمل هذه الدفاتر والسجلات وإذا اكتشفت أي لبس أو تقصير فإنها توجه إنذارات إلى الهيئة المستخدمة كما يحق لها توجيه ملاحظات كتابية عند مخالفة التشريع والتنظيم المتعلق بقانون العمل وفي مجال الصحة والسلامة المهنية عام في سجل خاص بهذا¹⁵⁵

4 صلاحيات مفتشية العمل والطعن في محاضرها

حدد المشرع الجزائري لمفتشية العمل مهام متعددة وصلاحيات متنوعة يمكن تنفيذها خاصة في صلاحية اتخاذ القرارات المتعلقة بمنح ترخيص أو إعطاء رأي عند فصل عامل دون سبب وأمور أخرى تتعلق بشكل خاص بحماية حقوق العمال، بالإضافة إلى صلاحيات في مجال المصالحة في نزاعات العمل، وهذا يجب أن يحدث قبل الذهاب إلى القضاء. أيضًا، هناك صلاحية للاستشارة والإعلام حيث تعمل مفتشية العمل على إعلام وتقديم استشارات لكل من أصحاب العمل والعمال، خاصة بما يتعلق بالحقوق والواجبات في إطار علاقة العمل، وكذلك توضيح شبهات بعض النصوص القانونية والمساعدة

¹⁵³ قالب فيروز، مرجع سابق الذكر، ص 84 و 85

¹⁵⁴ محمد خياط، التكوين كأولوية، نشرة مفتشية العمل، المجلة السداسية للمفتشية العامة للعمل، العدد 14، الجزائر، ديسمبر 2005، ص 03

¹⁵⁵ Ahlem Tabet Derraz et Faridu Kaddous, La formation professionnelle: statut juridique et protection sociale des salariés, Dar El Gharb, Oran, 2007, p. 29.

في إعداد الاتفاقيات الجماعية، فهي بمثابة المستشار القانوني داخل المؤسسة، كما يجب عليها ودائماً في إطار صلاحية الإعلام إبلاغ مصالح الضمان الاجتماعي عن أي انتهاك متعلق بالتشريع في مجالهم. نجد أيضاً صلاحية المراقبة التي تظهر حقيقة من خلال ما تم ذكره سابقاً عند الحديث عن حقوق متعددة أو وسائل زود بها المشرع هذه الجهة مثل زيارة مواقع العمل، دخول وحدات المؤسسة، إدارة الدفاتر والسجلات، الحصول على المعلومات، الاستماع إلى الأشخاص الذين تعتبر أقوالهم هامة في التحقيق، الحصول على الإحصائيات، ومراقبة المواد وأجهزة الإنتاج¹⁵⁶

جميع هذه الصلاحيات تهدف إلى مراقبة وتطبيق التشريع والتنظيم المعمول به في مجالات العمل والتشغيل عموماً، وفي مجالات الصحة والسلامة المهنية خصوصاً، وتعزيز مقاييس العمل ومراقبتها لتجنب المخاطر المهنية، ومعرفة ظروف العمل والسعي لتحسينها بالتعاون مع الهيئات الأخرى¹⁵⁷ وعند الانتهاء من كل هذه الصلاحيات والمهام، فإن مفتشية العمل تقوم بإعداد تقارير وتوصيلها للمصالح المختصة لاتخاذ الإجراءات المناسبة، هذه التقارير يجب أن تكون مفسرة باستثناء ما يتعلق بالإنذارات والقرارات مثل قرارات التحكيم. ونتيجة لذلك، نص المشرع على أن محاضر المخالفات التي تكتبها مفتشية العمل تتمتع بقوة قانونية ما لم يتم الطعن فيها¹⁵⁸ بالاعتراض، فمفتشية العمل جهاز مهم وبارز، ولا يمكن الاستهانة بدورها لما لها من فاعلية على جميع الأصعدة. وعلى الرغم من الصلاحيات الرقابية الواسعة التي منحها المشرع لمفتش العمل، إلا أن ممارسة هذه المهام ميدانياً تصطدم بجملة من العوائق التي تحد من فاعليتها. وتبرز في مقدمتها الصعوبات التقنية المتعلقة بالتكوين المستمر لمفتش العمل لمواكبة التطورات المهنية المتسارعة، بالإضافة إلى تحديات أخرى كعرقلة الزيارات الرقابية أو نقص الموارد التي تحول دون تغطية كافة المؤسسات بشكل دوري ومحكم.

ثانياً: رقابة مصالح الضمان الاجتماعي للالتزام بالصحة والسلامة المهنية

يعد الحق في الحماية الاجتماعية من بين أبرز المبادئ التي ذكرتها الدساتير المتعاقبة، وخاصة التعديل الدستوري لسنة 2016. وتجسيدا لهذا الحق، أعطى قانون الضمان الاجتماعي للمستفيد منه حقا في الاستفادة من تغطية المخاطر الاجتماعية بمختلف أنواعها، للمؤمن له ولمن يندرج تحت حكمه. كما تُعد هذه المصالح من الأجهزة الفعالة في مجال الصحة والسلامة المهنية. ورغم أن دورها يعد رقابياً، إلا

¹⁵⁶ Dominique Grand Guillot, L'essentiel du droit du travail, op. cit., p. 19.

¹⁵⁷ بن صالح عادل، مرجع سابق الذكر، ص186

¹⁵⁸ بن صالح عادل، مرجع نفسه، ص187

أنه ينبغي الإشارة هنا إلى أن مهام هذه الهيئة لا تقتصر فقط على التدخل بعد وقوع الخطر بسبب حادث مهني أو مرض مهني من خلال التكفل بالعامل وتعويضه أو تعويض ذوي الحقوق، بل إنها أيضاً تلعب دوراً وقائياً كغيرها من الأجهزة الأخرى¹⁵⁹

1- تشكيلة أجهزة الضمان الاجتماعي

قام المشرع الجزائري بتنظيم طريقة توزيع هيئات الضمان الاجتماعي وسعى إلى تمكينها من الانتشار تقريباً في كل البلاد للقيام بمهامها، وأيضاً لتسهيل خدمات هذه الجهات أمام العامل بشكل يتسم بنوع من المساواة. وعليه نجد:

أ- **على مستوى الولائي:** توجد مصلحة في كل ولاية، ووظيفتها تتلخص بشكل خاص في تلقي بلاغات عن المخاطر المهنية التي تحدث، والتي تؤدي إلى حادث أو مرض مهني، ثم تقوم بعد ذلك بإرسالها إلى الصندوق الجهوي. كما أنها تعمل أيضاً على تنظيم وتنسيق ورقابة نشاطات المراكز البلدية وفروع المؤسسة، وذلك لضمان مصلحة الأدوات المستحقة المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية، والنشاطات التي تتولى مسؤوليتها في إطار الوقاية الصحية والأمن، وتمارس الرقابة الطبية، وتضمن إدارة جيدة للوكالة، وتراقب مدى توفر كل الوسائل المادية والبشرية بالإضافة إلى السهر على حسن تسيير هياكل ذات الطابع الصحي والاجتماعي التابعة لاختصاصها¹⁶⁰

ب- **على المستوى الجهوي:** توجد مصلحة جهوية لهيئات الضمان الاجتماعي، وهي مسؤولة عن جمع المعلومات ومراقبتها وتحويلها إلى مصلحة المعلومات، كما توجد أيضاً مصلحة للمراقبة والتحقيقات التي تعمل على التأكد من طبيعة الحادث أو المرض المهني، إذ أن هذه المصلحة تبرز أهميتها خاصة بعد حدوث الخطر المهني.

ت- **على المستوى الوطني:** تحتوي المديرية الفرعية للوقاية من الحوادث والأمراض المهنية على مصلحتين تعملان بتكامل وتعاون معاً؛ فالأولى مسؤولة عن جمع المعلومات ونشرها، والثانية تتولى التصريح عن أي مبادرة للوقاية.

¹⁵⁹ عباسة جمال، التحكيم الطبي في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري - دراسة مقارنة مع القانون الفرنسي - مجلة الحقوق للعلوم والاجتماعية والإنسانية، مجلد رقم 18، ع. 02 جوان 2019، ص. 104.

¹⁶⁰ أممية سليمان، مرجع سابق، ص. 138.

2- شروط الاستفادة من خدمات صناديق الضمان الاجتماعي

للاستفادة من خدمات هيئات الضمان الاجتماعي، يجب أن تتوفر مجموعة من الشروط حسب القانون، وهذه تتمثل بشكل خاص في الانضمام إلى هيئات الضمان الاجتماعي، ودفع الاشتراكات المطلوبة.

1-2 الانتساب إلى هيئات الضمان الاجتماعي:

يفرض القانون واجباً قانونياً على صاحب العمل بضرورة الإبلاغ عن النشاط والعمال، بجانب دفع الاشتراكات الضرورية لكي يحصل العامل على خدمات الضمان الاجتماعي والحماية القانونية المطلوبة، ولذا، يجب عليه أن يقوم بتقديم التصريح لدى الهيئات المعنية بالضمان الاجتماعي في منطقته خلال عشرة أيام من بدء العمل¹⁶¹، كما يجب عليه أيضاً التصريح بالعامل الذي يستأجره خلال 10 أيام من بدء عمله، بغض النظر عن جنسه أو نوع علاقة عمله أو الراتب الذي يحصل عليه، وفي حال عدم الالتزام بهذا الواجب، قد يتعرض لعقوبة تتضمن غرامة مالية تفرضها عليه هيئات الضمان الاجتماعي دون أن تحدد قيمتها لأن ذلك يتبع المشرع¹⁶²

يتوجب على الهيئة المستخدمة عند إجراء التصريح القيام خلال 30 يوم من انتهاء كل سنة مدنية بالتصريح أمام هيئات الضمان الاجتماعي بالأجور بغرض بيان الأجر الذي يتقاضاه كل عامل، والتي على أساسها يتم تحديد الاشتراكات المستحقة الدفع أمام هذه الشبائيك، والتي تكون بنسبة 29% منها 2% لتغطية حوادث العمل والأمراض المهنية، وتكون كالتالي: 24% من أساس الضمان الاجتماعي يتحملها المستخدم، و5% يتحملها العامل¹⁶³، وعدم قيام رب العمل بهذا الالتزام لا يعفيه من المسؤولية، بل يتحمل العواقب الناتجة عن إهماله لهذه المسألة وتقوم هيئات الضمان الاجتماعي هنا بتحديد نسبة الاشتراكات مؤقتاً، وتستند إلى الاشتراكات المدفوعة سابقاً إما بالرجوع إلى الشهر السابق أو إلى الثلاثة

¹⁶¹ م. 06 من القانون رقم 83-14 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج. ر. ع. 28، لسنة 1983 المعدل والمتمم.

¹⁶² م. 07 من القانون رقم 83-14، مرجع نفسه.

¹⁶³ م. 01 و 02 من المرسوم التنفيذي رقم 85-30 المؤرخ في 09 فيفري 1985 المتعلق بتوزيع النسب في الضمان الاجتماعي، ج. ر. ع. 09 لسنة 1985.

أشهر الماضية علماً أن التحديد بهذه الطريقة لن يكون دقيقاً وإنما سيكون عشوائياً ويلزم بدفع غرامة مالية تحدد بنسبة 0.5%¹⁶⁴

2-2 دفع الاشتراكات أمام هيئات الضمان الاجتماعي

حتى يستفيد العامل أيضاً من مختلف خدمات الضمان الاجتماعي ومن التأمينات المقررة قانوناً، يتحمل رب العمل أيضاً وأيضاً بجانب التصريح، واجب آخر، وهو دفع الاشتراكات المحددة في المواعيد المحددة¹⁶⁵، وطبعاً هذه الاشتراكات وفي حال عدم دفعها من قبل صاحب العمل يتم منح مهلة معينة للدفع تصل إلى 30 يوماً، ويتم إعلامه بذلك عبر إذار، وفي حال عدم الاستجابة مرة أخرى يمكن لهيئات الضمان الاجتماعي عندها أن تتخذ مساراً آخر لتحصيل هذه الاشتراكات عبر ما يعرف بالتحصيل الإجباري والذي يتم بعدة طرق يمكن تلخيصها فيما يلي:

أ- **التحصيل عن طريق الجدول:** يتم عبر مصلحة الضرائب، وفق جدول محدد للدين وهذا الجدول بالطبع معد من قبل مصالح الضمان الاجتماعي وفق نموذج محدد من خلال التنظيم ويقع على عاتق مدير الضمان الاجتماعي ويوقع عليه تحت مسؤوليته الشخصية¹⁶⁶، أيضاً يُلاحظ أن عملية الملاحظة تعد من بين الآليات والسبل التي تستخدمها مصالح الضمان الاجتماعي من أجل تحصيل الاشتراكات حسب ما هو منصوص عليه قانوناً¹⁶⁷، وهذا بالتأكيد وفق استمارة معينة وموقعة من مدير الوكالة المعنية وتحت مسؤوليته الشخصية أيضاً، وحتى تكون هذه الطريقة سارية يجب أن تُوافق عليها من قبل رئيس المحكمة المختصة إقليمياً، والتي يكون اختصاصها في مكان المدين، وذلك خلال 10 أيام، وهذه الأخيرة يمكن أن تُعترض عليها من قبل رب العمل في حال الاعتراض خلال 30 يوم من تاريخ استلام التبليغ.

ب- **المعارضة على الحسابات البنكية والبريدية:** يثبت أيضاً وفق القانون لهيئات الضمان الاجتماعي الحق في الاعتراض على الحسابات البنكية والبريدية في حدود المبالغ المستحقة، وتحفظ هذه المؤسسات بهذه المبالغ حتى المطالبة بها؛ وأي نقص منها أو ضياعها يُعرضها للمسؤولية المدنية وأحياناً جزائية¹⁶⁸.

¹⁶⁴ م. 15 من نفس المرسوم التنفيذي.

¹⁶⁵ م. 17 و 25 من نفس المرسوم.

¹⁶⁶ المواد من 47 إلى 50 من القانون رقم 08-08 المؤرخ في 08 جوان 2008، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج. ر.، العدد 33، لسنة 2008.

¹⁶⁷ م. 51 إلى 56 من نفس القانون.

¹⁶⁸ م. 57 إلى 61 من نفس القانون.

ت- الاقتطاع من القروض: قد يطلب أحياناً المكلفون من هيئات الضمان الاجتماعي القروض، وهنا تطلب بعض البنوك والمؤسسات المالية من هؤلاء الأشخاص تقديم شهادة تثبت استيفاء اشتراكاتهم صادرة من هيئات الضمان الاجتماعي المختصة وتلزم الجهة المقرضة باقتطاع المبالغ المستحقة ودفعها لهيئات الضمان الاجتماعي¹⁶⁹، وفي حالة عجز مصالح الضمان الاجتماعي في الحصول على كل هذه الاشتراكات، وعند فشل جميع هذه الإجراءات لها أن تلجأ إلى القضاء لتحصيل هذه الديون.

3- الدور الرقابي لهيئات الضمان الاجتماعي

يعتبر الدور الرقابي الذي تمارسه هذه الهيئات مهماً جداً من خلال منع المخاطر المهنية أو تقليل الأضرار والخسائر التي قد تنجم عنها سواء للمؤسسة أو للعامل، وفي هذا السياق يجب إبلاغ هذه الهيئات بحصيلة الأخطار المهنية التي تتعرض لها المؤسسات، والتي يمكن أن تقدم قروضاً ومساعدات للمؤسسات لتحسين ظروف العمل، كما أنها تشكل أحد المحفزات التي تشجع على تحسين شروط العمل وضمان بيئة عمل آمنة¹⁷⁰، وفي هذا الإطار تقوم مصالح الضمان الاجتماعي بإجراء التحقيقات الضرورية من قبل مستشاريها ومراقبيها وفي حال اكتشاف أي خلل أو تقصير من قبل المؤسسة، يمكنها توجيه إنذار لصاحب العمل للتصحيح، وفي حالة عدم الاستجابة تقوم بزيادة الاشتراكات في تغطية حوادث العمل والأمراض المهنية، خاصة إذا كان الوضع خطيراً جداً¹⁷¹ وتقوم مصالح الضمان الاجتماعي عند حصولها على إحصائيات المخاطر المهنية بتقييم خطورة الوضع، والتي بناءً عليها يقوم المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية بإجراء أبحاث ودراسات عميقة وتقديم الإرشادات والنصائح للجهات المعنية لتفادي ذلك.¹⁷²

كما تتواصل هذه المصالح أيضاً مع الجهات الأخرى الفاعلة في هذا المجال مثل لجان المشاركة، لجان الوقاية الصحية والأمن، مفتشية العمل، مصلحة طب العمل لتنسيق العمل وتكامله من أجل توعية المؤسسات بقدر الإمكان¹⁷³. ويمكن تلخيص مختلف الأنشطة والمهام التي تقوم بها مصالح الضمان الاجتماعي في إطار الوقاية من الأخطار المهنية بالمشاركة في تحسين الوقاية من الحوادث والأمراض المهنية، وكذا دعم تمويل الأنشطة المقررة في هذا الإطار، تقديم المشورة عبر مختصين بشأن النصوص

¹⁶⁹ م. 62 إلى 64 من نفس القانون .

¹⁷⁰ Tayeb Belloula, La réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, Dahlab, Alger, 1993, p. 22.

¹⁷¹ Marie-Françoise Vernaz, Manuel de droit social, L.G.D.J., Paris, 1994, p. 365.

¹⁷² Jean-Pierre Chauchard, Droit de la sécurité sociale, L.G.D.J., Paris, 1994, p. 49.

¹⁷³ م. 73 من القانون رقم 83-11، سابق الذكر .

التشريعية والتنظيمية المتعلقة¹⁷⁴ ؛ حيث يتم تشكيل لجنة للوقاية من الأخطار المهنية التي تتولى إعداد برنامج النشاط الخاص بالصندوق، ويتم إبلاغ القرارات المتخذة إلى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي خلال 15 يوماً من انعقاد المجلس أو اللجنة مع العلم أن هذه القرارات لا تصبح نافذة إلا بموافقته، ويمكن لهذه اللجنة الاستعانة بمصالح أو لجان تقنية كما يمكنها أيضاً الاستعانة بالمصالح الإدارية¹⁷⁵. أما من حيث إمكانية التمويل، فإن من بين أهم البرامج التي تمولها صناديق الضمان الاجتماعي وتدعمها بهدف الوقاية من الأخطار المهنية هي البرامج التي تهدف إلى إنشاء مصالح داخلية لتنظيم مراقبة الوقاية من الأخطار المهنية، المشاركة في الدراسات وإعداد التدابير العامة أو الخاصة لتفادي هذه المخاطر، تطوير مؤسسات الدراسات والبحوث في مجال الوقاية من المخاطر المهنية، تقديم قروض ومساعدات للمؤسسات لدعم سياسة الصحة والسلامة المهنية، دعم إنشاء قنوات الإعلام والإعلانات التي تساهم في تعزيز الصحة والسلامة المهنية ونشر الوعي عبر مختلف الوسائل داخل المؤسسات المستخدمة الاشتراكات في حماية حوادث العمل والأمراض المهنية، خصوصاً إذا كان الوضع جداً خطيراً.

وتقوم جهات الضمان الاجتماعي عند حصولها على إحصائيات المخاطر المهنية بتقييم خطورة الحالة، والتي بناءً عليها يقوم المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية بإجراء دراسات وأبحاث شاملة وتقديم الإرشادات والنصائح للجهات المعنية لتجنب ذلك ، كما تتواصل هذه الجهات أيضاً مع الأطراف الأخرى الفاعلة في هذا المجال مثل لجان المشاركة، لجان الوقاية الصحية والأمن، مفتشية العمل، مصلحة طب العمل لتنسيق الجهود وتكاملها من أجل توعية المؤسسات قدر الإمكان أو حتى في أماكن الرأي العام لتوصيل الفكرة لمواطن حتى لو كان بسيطاً، الذي قد يصبح يوماً ما عامل أو رب العمل، دعم المؤسسات الاقتصادية الضعيفة في هذا المجال، إبلاغ أصحاب العمل بكل الإجراءات الضرورية لتجنب أكبر قدر ممكن من مخاطر بيئة العمل، إعداد ونشر الإحصائيات التقنية والتكنولوجية المفيدة التي تساعد على تحليل مخاطر بيئة العمل وكيفية تجنبها¹⁷⁶ ، ولهذه المهام أن تتوسع إلى تقديم مقترحات للوزارة المكلفة بالعمل لاتخاذ التدابير العامة والخاصة للوقاية من المخاطر المهنية والمطالبة بتطبيقها على جميع أصحاب العمل، طلب تدخل مفتشية العمل لتفعيل عنصر الرقابة وتطبيق الإجراءات الضرورية عندما يتطلب الأمر ذلك، اقتراح تطبيق سياسة التحفيز مثل تخفيض قيمة الاشتراكات حسب مجهودات صاحب

¹⁷⁴ م. 02، 03 و 04 من المرسوم التنفيذي رقم 97-424 المؤرخ في 11 نوفمبر 1997 المتضمن تحديد الشروط

التطبيقية للباب الخامس من القانون رقم 83-13 السابق الذكر ج. ر. ع. 75 لسنة 1997.

¹⁷⁵ م. 05 من المرسوم التنفيذي رقم 97-424 السابق الذكر.

¹⁷⁶ م. 06 من المرسوم التنفيذي رقم 97-424 السابق الذكر.

العمل لتطبيق تدابير الصحة والسلامة المهنية، مع العلم أن هذه التخفيضات أو الزيادات تُقرر بناءً على قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.¹⁷⁷

المبحث الثاني: جزاء الإخلال بالالتزام صحة وسلامة العامل

إن إخلال المؤسسة المستخدمة بالتزامها بضمان صحة وسلامة العامل يترتب عنه قيام مسؤولية قانونية تهدف إلى حماية العامل وتعويضه عن الأضرار التي قد تلحق به، وقد تكون هذه المسؤولية مدنية أو جزائية بحسب طبيعة المخالفة المرتكبة.

المطلب الأول: المسؤولية المدنية للمؤسسة المستخدمة

المسؤولية المدنية للمؤسسة المستخدمة أهم الآليات القانونية التي تهدف إلى حماية العامل وجبر الأضرار التي قد تلحق به نتيجة الإخلال بالتزامات الصحة والسلامة المهنية داخل بيئة العمل.

الفرع الأول: مفهوم المسؤولية المدنية للمؤسسة المستخدمة وأساسها القانوني

أولاً: تعريف المسؤولية المدنية للمؤسسة المستخدمة:

تعد المسؤولية المدنية للمؤسسة المستخدمة أحد الأطر القانونية التي اعتمدها المشرع الجزائري لتعزيز حماية العمال وضمان سلامة بيئة العمل. ويقصد بها قانوناً التزام المستخدم بجبر الأضرار التي تلحق بالعامل جراء الإخلال بالالتزامات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، سواء تجسد ذلك في حوادث عمل أو أمراض مهنية. وتستمد هذه المسؤولية مشروعيتها من القواعد العامة للقانون المدني الجزائري، التي تقضي بوجوب التعويض عن كل خطأ يلحق ضرراً بالغير¹⁷⁸

ثانياً: أساس المسؤولية المدنية في مجال العمل وآثارها

¹⁷⁷ م. 07 من نفس المرسوم التنفيذي.

¹⁷⁸ القانون رقم 88-07، مرجع سابق الذكر، ص 66

تقوم بصفة جوهرية على فكرة الخطأ التقصيري وتتعدّد مسؤولية المستخدم متى ثبت تقصيره في اتخاذ التدابير الوقائية الضرورية، بما في ذلك توفير وسائل الحماية الفردية والجماعية، أو تنظيم سير العمل وفق معايير الأمان، أو صيانة الآلات والمعدات بشكل دوري. ويترتب على أي إهمال يفضي إلى إصابة العامل أو اعتلال صحته مهنيا قيام المسؤولية المدنية للمؤسسة.

إن ثبوت المسؤولية يفرض على المؤسسة المستخدمة التزاما بتعويض العامل المتضرر عن الأضرار المادية، مثل إنخفاض الدخل أو فقدان القدرة على العمل، والأضرار المعنوية والمتمثلة في المعاناة النفسية والجسدية المذكورة سابقا. ويختص القضاء بتقدير قيمة التعويض المستحق مراعى في ذلك جسامه الضرر الملحق، وظروف وقوع الحادث، ومدى مساهمة خطأ المؤسسة في وقوعه³

الفرع الثاني: شروط قيام المسؤولية المدنية للمؤسسة المستخدمة

تتحقق المسؤولية المدنية للمؤسسة المستخدمة في إطار التشريع الجزائري عند استيفاء أركان قانونية محددة غايتها حماية العامل وتعويضه عن الأضرار الناشئة عن الإخلال بضوابط الصحة والسلامة المهنية. وتتمثل هذه الأركان في الخطأ الثابت في جانب المستخدم، والضرر الواقع على العامل، وتوافر الرابطة السببية بينهما. وتجد هذه الضوابط سندها في القواعد العامة للمسؤولية المدنية الواردة في القانون المدني الجزائري، والتي تمتد لتشمل علاقات العمل عند حدوث أضرار مهنية أثناء تأدية المهام وبناءً عليه، لا يتقرر التزام المؤسسة بالتعويض إلا إذا ثبت بصورة موضوعية أن الضرر الذي أصاب العامل كان نتيجة مباشرة لتقصير المستخدم في تنفيذ التزاماته القانونية المتعلقة بضمان بيئة عمل آمنة.¹⁷⁹

أولاً: الخطأ المهني للمستخدم

يمثل الخطأ المهني الركن الأساسي الذي تقوم عليه المسؤولية المدنية للمؤسسة المستخدمة، ويُعرّف قانوناً بأنه كل تقصير أو إخلال بالالتزامات القانونية والتنظيمية التي تفرض على المستخدم ضمان سلامة العمال في بيئة العمل. وتتعدد صور هذا الخطأ لتشمل جوانب تقنية وإدارية، منها عدم توفير وسائل الوقاية الفردية أو الجماعية، وإهمال الصيانة الدورية للمعدات والآلات، إضافة إلى عدم الالتزام

¹⁷⁹ الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني الجزائري، م.124، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ص 72.

بالمعايير التنظيمية المتعلقة بالسلامة المهنية¹⁸⁰. كما يمتد مفهوم الخطأ ليشمل غياب التدابير الوقائية اللازمة لمواجهة الأخطار المحتملة، أو سوء تنظيم العمل وتكليف العمال بمهام تتجاوز قدراتهم البدنية أو المهنية. ويعد هذا الإخلال سبباً مباشراً في قيام المسؤولية المدنية للمؤسسة متى أدى إلى وقوع حادث عمل أو إصابة بمرض مهني. وقد ألزم المشرع الجزائري المستخدم صراحة باتخاذ التدابير الوقائية كافة لحماية العمال، بما في ذلك تأمين أماكن العمل وصيانة التجهيزات بشكل منتظم. وبناءً على ذلك، فإن عدم الامتثال لهذه الالتزامات القانونية يشكل خطأ مهنيًا يترتب الآثار القانونية للمسؤولية المدنية تجاه المؤسسة¹⁸¹

ثانياً: تحقق الضرر للعامل

يمثل الضرر الركن الثاني لقيام المسؤولية المدنية للمؤسسة المستخدمة. إذ يقع على عاتق العامل عبء إثبات وقوع ضرر فعلي جراء الإخلال بالالتزام بضمان السلامة المهنية. ويتخذ هذا الضرر صوراً متعددة تشمل الجانب المادي كالإصابات الجسدية والعجز عن الكسب أو الجانب المعنوي المرتبط بالألم والمعاناة النفسية¹⁸²، وقد كفل المشرع الجزائري من خلال الأنظمة القانونية والاجتماعية تعويض المتضررين من حوادث العمل والأمراض المهنية، سواء أكان العجز الناتج عنها كلياً أو جزئياً مؤقتاً أو دائماً. ويختص القضاء بتقدير قيمة التعويض المستحق بناءً على جسامة الضرر والظروف المحيطة بالواقعة ومدى مساهمة خطأ المؤسسة في حدوثه سعياً إلى جبر الضرر وإعادة التوازن المالي للعامل المتضرر بما يتناسب مع حجم الخسائر التي تكبدها نتيجة الإصابة¹⁸³

ثالثاً: العلاقة السببية بين الخطأ والضرر

تستوجب المسؤولية المدنية للمؤسسة المستخدمة إثبات وجود رابطة سببية مباشرة بين الخطأ المنسوب للمستخدم والضرر الواقع على العامل¹⁸⁴ وتتحقق هذه الرابطة متى تبين أن الضرر نشأ بصفة

¹⁸⁰ القانون رقم 88-07، سابق الذكر، ص 64.

¹⁸¹ المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ في 07 ديسمبر 2002 المتعلق بالوقاية من الأخطار المهنية، ج.ر، ع. 80، لسنة 2002.

¹⁸² القانون رقم 83-13، سابق الذكر، ص 7.

¹⁸³ م. 182 من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني الجزائري، ج.ر، ع. 78، لسنة 1975، ص 89.

¹⁸⁴ م. 124 مكرر من الأمر نفسه، ص 74.

مباشرة عن الإخلال بالالتزامات القانونية المنظمة للصحة والسلامة المهنية. ويقع عبء إثبات هذه العلاقة غالبا على تقارير الخبرة الفنية ومحاضر مفتشية العمل، التي تعد أدلة جوهرية في توصيف ظروف الحادث وتحديد أوجه التقصير في اتخاذ التدابير الوقائية¹⁸⁵

ويترتب على ثبوت المسؤولية المدنية التزام المؤسسة بجبر الضرر من خلال تعويض العامل عما لحق به من أضرار جسدية ومادية ومعنوية¹⁸⁶ ويهدف هذا التعويض إلى تغطية النفقات الطبية، وتكاليف العلاج، والتعويض عن العجز المؤقت أو الدائم، فضلا عن معالجة فقدان القدرة على الكسب أو انخفاض الدخل الناتج عن الإصابة¹⁸⁷ كما يتسع نطاق التعويض ليشمل الأضرار المعنوية المرتبطة بالآلام والمعاناة الناتجة عن الحادث، حيث يتولى القضاء تقدير القيمة المالية لجبر هذه الأضرار بناء على جسامته الإصابة وظروف وقوعها¹⁸⁸، وإلى جانب التعويض القضائي، يمنح نظام الضمان الاجتماعي للعامل المصاب حق الاستفادة من التغطية المالية للمصاريف الطبية ومنح العجز، مما يشكل شبكة حماية اجتماعية تضمن استمرارية الدعم المالي في حالات التوقف عن العمل¹⁸⁹ كما تمتد الآثار القانونية للمسؤولية المدنية لتشمل ذوي الحقوق في حال الوفاة الناتجة عن حادث مهني، حيث يحق لأسرة العامل، لاسيما الذين كانوا تحت إعالتهم، المطالبة بالتعويض عن الضرر المادي والمعنوي الناجم عن فقدان المعيل¹⁹⁰

وعلى صعيد إجرائي، يؤدي ثبوت المسؤولية غالبا إلى إلزام المؤسسة بتطوير منظومتها الوقائية تحت إشراف الجهات الرقابية مثل مفتشية العمل، وذلك لتفادي تكرار الحوادث المهنية. إن تفعيل قواعد المسؤولية المدنية وما يتبعها من أعباء مالية وقانونية يساهم في دفع المؤسسات نحو تبني سياسات أكثر صرامة في مجال السلامة المهنية، والاستثمار في وسائل الوقاية وتكوين العمال، مما يعزز من معايير الصحة المهنية داخل بيئة العمل.¹⁹¹

¹⁸⁵ القانون رقم 90-03، سابق الذكر، ص 13.

¹⁸⁶ م. 08 من القانون رقم 83-13، سابق الذكر، ص 8.

¹⁸⁷ م. 182 من الأمر رقم 75-58، سابق الذكر، ص 89.

¹⁸⁸ م. 12 من القانون رقم 83-11، سابق الذكر.

¹⁸⁹ م. 15 من رقم 90-03، سابق الذكر.

¹⁹⁰ م. 66 من القانون رقم 88-07، سابق الذكر.

¹⁹¹ م. القانون رقم 83-13، سابق الذكر، ص 15.

المطلب الثاني: المسؤولية الجزائية كجزاء عن الإخلال بالالتزام بالصحة والسلامة المهنية

تمثل المسؤولية الجزائية للمؤسسة المستخدمة أداة قانونية لضمان الامتثال لقواعد الصحة والسلامة المهنية، حيث تترتب عند الإخلال بالالتزامات التي تعرض العمال للمخاطر أو تمس بسلامتهم داخل بيئة العمل.

الفرع الأول: طبيعة ومظاهر المسؤولية الجزائية للمؤسسة المستخدمة

أولاً: الطبيعة القانونية للمسؤولية الجزائية للمؤسسة المستخدمة

تدرج المسؤولية الجزائية للمؤسسة المستخدمة ضمن الآليات القانونية التي أقرها المشرع الجزائري لضمان تنفيذ تدابير الصحة والسلامة المهنية. وتقوم هذه المسؤولية على أساس إخلال المؤسسة بالتدابير الملزمة لحماية العمال، بحيث يكيف القانون الأفعال التي تمس حياة العامل أو صحته كجرائم تستوجب العقاب الجنائي، متجاوزة بذلك نطاق التعويض المدني الصرف. وعليه، فإن الغاية من إقرار هذه المسؤولية تتجاوز جبر الضرر لتشمل تحقيق الردع العام والخاص، من خلال تسليط عقوبات جنائية على المخالفين لضمان عدم تكرار التجاوزات.

وفي هذا الخصوص أكد المشرع الجزائري في القانون رقم 66-156¹⁹² المتعلق بقانون العقوبات أن أي فعل مخالف للقانون يؤدي إلى المساس بالسلامة البدنية أو الصحة العامة للعمال يستوجب المتابعة الجزائية. ويمتد هذا النطاق ليشمل الشخص المعنوي المتمثل في المؤسسة، والشخص الطبيعي المتمثل في ممثلها القانوني، مما يعكس شمولية الملاحقة القانونية في هذا السياق القانوني.

ثانياً: مظاهر الأفعال الماسة بالالتزام بالصحة والسلامة المهنية الموجبة لقيام المسؤولية الجزائية

تتمثل المظاهر الإجرائية للمخالفات الموجبة للمسؤولية الجزائية في الإخلال بالالتزامات القانونية، مثل إهمال التدابير الوقائية، أو عدم توفير وسائل الحماية الكافية، أو مخالفة الضوابط المنظمة لبيئة العمل. تهدف هذه النصوص إلى تفعيل آليات المحاسبة تجاه المستخدم الذي يتسبب في إيجاد بيئة عمل

¹⁹² م. 218 وما بعدها من الأمر رقم 66-156 المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد

49، لسنة 1966

غير آمنة. وفي إطار المسؤولية الجزائية للمؤسسة المستخدمة، يستند النظام القانوني إلى التشريعات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية، وفي مقدمتها القانون رقم 88-07¹⁹³ المتعلق بالنظافة والأمن وطب العمل، الذي يفرض التزامات صارمة لاتخاذ التدابير الوقائية الكفيلة بحماية العمال من الأخطار المهنية¹⁹⁴. وتتجاوز هذه القواعد مجرد فرض التزامات إدارية، إذ يضيف المشرع عليها طابعاً جنائياً في حالات محددة، مما يحول التقصير في تنفيذها إلى أفعال تستوجب عقوبات جزائية.

وتتجسد الالتزامات الوقائية التي يترتب الإخلال بها مسؤولية جزائية في توفير وسائل الوقاية الفردية والجماعية، وتنظيم بيئة العمل للحد من المخاطر، بالإضافة إلى تكوين العمال وإعلامهم بطبيعة المخاطر المحتملة، وضمان صيانة المعدات بانتظام. ويؤدي عدم الامتثال لهذه الالتزامات إلى عرض القضية على القضاء الجزائي، الذي يمتلك صلاحية تقدير العقوبة، سواء كانت غرامات مالية أو عقوبات سالبة للحرية في حال ثبت وجود إهمال جسيم يهدد سلامة العمال.

وعلى صعيد النصوص التنظيمية، حدد المشرع الجزائري نطاق هذه المسؤولية عبر مراسيم تنفيذية دقيقة، أبرزها المرسوم التنفيذي رقم 21-363 المؤرخ في 21 سبتمبر 2021، المتعلق بتعزيز الوقاية من المخاطر المهنية وقد تضمن هذا المرسوم جزاءات صريحة عند الإخلال بالتدابير المفروضة، لاسيما في الحالات التي يتعرض فيها العمال لمخاطر جسيمة أو مستمرة. وتتنوع هذه الجزاءات بين فرض غرامات مالية مشددة، والتوقيف المؤقت لنشاط المؤسسة في الحالات الخطيرة، وإمكانية ملاحقة المسؤولين القانونيين جنائياً، مع إلزام المؤسسة بإعادة تنظيم منظومة الوقاية لديها. ولا تقتصر المسؤولية الجزائية على الشخص المعنوي المتمثل في المؤسسة،¹⁹⁵ بل تمتد لتشمل المسؤول القانوني، أو المكلف بالسلامة المهنية، أو أي شخص يمارس سلطة فعلية في اتخاذ القرار، فالقانون الجزائري لا يعفي الأشخاص الطبيعيين من العقاب عند ثبوت التقصير، حتى في حال انتفاء القصد الجنائي واعتبار الخطأ مهنيًا. ويهدف هذا التوسع في المسؤولية إلى تكريس الردع العام والخاص، حيث تشمل العقوبات الملاحقة القضائية للأشخاص الطبيعيين، والتأثير على سجلهم العدلي، بالإضافة إلى التدابير التصحيحية الإلزامية، وصولاً إلى عقوبة الحبس في القضايا التي تترتب عليها نتائج كارثية تمس سلامة العمال.

¹⁹³ القانون رقم 88-07، سابق الذكر ، ص66

¹⁹⁴ م. 218 وما بعدها القانون رقم 66-156 ، سابق الذكر .

¹⁹⁵ القانون رقم 88-07 ، سابق الذكر .

الفرع الثاني: أركان المسؤولية الجزائية الناتجة عن الإخلال بالصحة والسلامة المهنية والعقوبات المقررة

أولاً: أركان المسؤولية الجزائية الناتجة عن الإخلال بالصحة والسلامة المهنية

تحدد المسؤولية الجزائية للمؤسسة المستخدمة في الجرائم المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية بناء على ثلاثة أركان تكاملية يقتضي قيامها مجتمعة لإسناد المسؤولية الجنائية للمؤسسة أو ممثلها القانوني، وهي الركن المادي، والركن المعنوي، وعلاقة السببية بين الفعل والضرر.

1- الركن المادي (السلوك المجرم)

تحدد المسؤولية الجزائية للمؤسسة المستخدمة في الجرائم المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية بناء على ثلاثة أركان تكاملية يقتضي قيامها مجتمعة لإسناد المسؤولية الجنائية للمؤسسة أو ممثلها القانوني، وهي الركن المادي، والركن المعنوي، وعلاقة السببية بين الفعل والضرر. ويتمثل الركن المادي في السلوك الإيجابي أو السلبي الذي يشكل خرقاً للالتزامات القانونية والتنظيمية المفروضة في مجال الوقاية والأمن المهنيين. ويشمل هذا السلوك جملة من التجاوزات، منها الإحجام عن توفير وسائل الحماية الفردية والجماعية، أو إهمال الصيانة الدورية للمعدات، أو التقصير في إخطار العاملين بالمخاطر المهنية الكامنة¹⁹⁶ وقد كيّف المشرع الجزائري هذه الأفعال بوصفها جرائم تستوجب العقاب، وهو ما يتجلى في المادة 218 وما يليها من قانون العقوبات، التي تجرم الأفعال المهددة لسلامة الأشخاص وصحتهم نتيجة ترك أماكن العمل في حالة غير آمنة، كما يمتد النطاق المادي لهذه المسؤولية ليشمل الجوانب التنظيمية والتدريبية، إذ يعد عدم تنفيذ برامج التوعية والتدريب المقررة قانوناً أو مخالفة التعليمات التنظيمية الرامية إلى تهيئة العمال لتفادي الأخطار المهنية، صوراً واقعية لقيام الركن المادي للجريمة.

2- الركن المعنوي: القصد أو الإهمال الجسيم

يتمحور الركن المعنوي في المسؤولية الجزائية حول تحديد القصد الجنائي أو الإهمال الجسيم الصادر عن المستخدم أو المسؤول داخل المؤسسة، إذ لا يكتسب الفعل الصبغة الإجرامية إلا باقترانه بهذا الركن وفي سياق سياق الصحة والسلامة المهنية تركز المسؤولية الجزائية غالباً على معيار الإهمال

¹⁹⁶ المرسوم التنفيذي رقم 21-363 المؤرخ في 11 سبتمبر 2021، المتعلق بتعزيز الوقاية من المخاطر المهنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 72، لسنة 2021

الجسيم بدلا من القصد الجنائي المباشر المألوف في الجرائم الأخرى ويتحقق الإهمال الجسيم عندما يثبت علم المسؤول بالمخاطر الناتجة عن عدم تطبيق التدابير الوقائية¹⁹⁷ أو عندما يكون من واجبه المهني العلم بها ومع ذلك يمتنع عن اتخاذ الإجراءات اللازمة لتدارك الموقف مما يؤدي إلى وقوع حوادث مهنية ويظهر الإهمال الجسيم بوضوح في حالات تجاهل قواعد السلامة الأساسية مثل إغفال صيانة المعدات رغم العلم بوجود أعطال أو استمرار العمل في ظروف غير آمنة لفترات طويلة دون اتخاذ تدابير تصحيحية أو الامتناع عن تنفيذ برامج التكوين والتوعية المقررة قانونا وقد عزز المرسوم التنفيذي رقم 21-363 المؤرخ في 21 سبتمبر 2021 من صرامة هذه الالتزامات حيث أوجب على المؤسسة اتخاذ كافة التدابير الوقائية اللازمة واعتبر عدم الامتثال مع ثبوت علم المسؤول بمثابة إهمال جسيم يستوجب المساءلة الجنائية.

3- العلاقة السببية بين الفعل والضرر

تعد علاقة السببية الركن الثالث الجوهري لقيام المسؤولية الجزائية، إذ تقتضي وجود ارتباط مباشر بين الفعل المخالف المرتكب من قبل المؤسسة أو من يمثلها وبين الضرر الذي أصاب العاملين. ولا يكفي القانون بمجرد إثبات الخطأ أو الإهمال، بل يستوجب البرهنة على أن ذلك السلوك كان السبب المنتج لوقوع الحادث أو الإصابة. وتتحقق هذه العلاقة عندما يثبت أن الفعل المادي المنسوب للمسؤول هو السبب الأساسي في إحداث النتيجة الضارة، دون أن يكون مجرد عامل ثانوي أو تابع لظروف خارجية أخرى. وفي قضايا الصحة والسلامة المهنية، يستخلص القاضي الجزائي وجود هذه الرابطة بناء على وسائل إثبات متعددة. منها تقارير الخبرة الفنية التي تحلل الارتباط التقني بين المخالفة والحادث، وتقارير مفتشية العمل التي ترصد الإخلالات القانونية، بالإضافة إلى شهادات الشهود ومراجعة دفاتر الصيانة وسجلات التكوين والتوعية التي تكشف عن مدى تكرار الإهمال أو القصور في التدابير الوقائية¹⁹⁸

¹⁹⁷ م. 221 من القانون رقم 66-156 ، سابق الذكر .

¹⁹⁸ م. 124 مكرر من الأمر رقم 75-58 ، سابق الذكر .

ثانياً: العقوبات الجزائية المقررة عن الإخلال بالصحة والسلامة المهنية

تمثل العقوبات الجزائية الركن الأساسي في نظام المسؤولية القانونية للمؤسسات المستخدمة عند الإخلال بالالتزامات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية. ويهدف المشرع من خلال إقرار هذه العقوبات إلى تحقيق الردع بشقيه العام والخاص، لضمان امتثال المؤسسات للقواعد القانونية وتوفير بيئة عمل تقي العمال من المخاطر المهنية. وتتنوع هذه العقوبات في التشريع الجزائي لتشمل الغرامات المالية، الحبس، التوقيف المؤقت للنشاط، والتدابير التصحيحية الإلزامية.

1- الغرامات المالية:

تعد الغرامات المالية العقوبة الأكثر تطبيقاً في قضايا السلامة المهنية، حيث يتم تقدير قيمتها استناداً إلى معايير موضوعية تشمل جسامة الإهمال، طبيعة المخالفة، وحجم الضرر اللاحق بالعامل¹⁹⁹. وتتدرج هذه الغرامات من مبالغ محدودة في المخالفات البسيطة التي لم تسفر عن إصابات، إلى مبالغ مرتفعة في الحالات التي تؤدي إلى عجز جسيم أو الوفاة.

2- الحبس:

وفي الحالات التي تتسم بالخطورة البالغة، لاسيما عند وقوع حوادث مميتة أو إصابات بليغة، يقر القانون الجزائي عقوبة الحبس التي قد تطال المسؤولين القانونيين أو المؤسسة بصفتها شخصاً معنوياً. وقد عززت النصوص القانونية²⁰⁰، ومنها المرسوم التنفيذي رقم 21-363، مبدأ المساءلة الفردية للمسؤولين المباشرين عند ثبوت تقصيرهم في تنفيذ تدابير الوقاية²⁰¹، مما يعكس توجهاً تشريعياً نحو تشديد الرقابة على إدارة السلامة المهنية.

3- التوقيف المؤقت للمؤسسة:

كما استحدث المشرع عقوبة التوقيف المؤقت للنشاط التجاري أو الإنتاجي، وهي عقوبة ذات طابع وقائي وردعي تُطبق عند وجود مخاطر جسيمة تهدد العمال دون اتخاذ إجراءات وقائية كافية. ويهدف هذا

¹⁹⁹ القانون رقم 88-07، سابق الذكر.

²⁰⁰ م. 219 من القانون رقم 66-156، سابق الذكر.

²⁰¹ م. 124 مكرر من الأمر رقم 75-58، سابق الذكر.

الإجراء إلى إلزام المؤسسة بتصحيح أوضاعها المهنية فوراً، وهو ما يؤكد تجاوز العقاب للمنظور المالي التقليدي إلى التدخل المباشر لوقف المخاطر.

4-التدابير التصحيحية الإلزامية:

والى جانب ذلك، يملك القضاء سلطة إصدار أوامر بالتدابير التصحيحية الإلزامية²⁰² مثل تحسين وسائل الوقاية الفردية، إعادة تنظيم بيئة العمل، فرض دورات تدريبية للعمال، وتطوير أنظمة الصيانة والرقابة الداخلية. وتكمن أهمية هذه التدابير في قدرتها على معالجة مسببات الحوادث بشكل استباقي وفوري.²⁰³

5-الجمع بين العقوبات

ويسمح النظام القانوني بالجمع بين عدة عقوبات في المخالفات الجسيمة، كفرض الغرامة المالية مع التوقيف المؤقت والتدابير التصحيحية، لضمان فعالية الردع. وفي هذا السياق، تشير الممارسة القضائية الجزائرية إلى ترسيخ مسؤولية المؤسسة حتى في حالات الإهمال غير المتعمد، متى ثبتت العلاقة السببية بين التقصير وإصابة العامل، مما يعزز الحماية القانونية المقررة للقوى العاملة.

6- دعم المسؤولية الجزائرية بالسوابق القضائية

تستند المحاكم الجزائرية في معالجة قضايا الصحة والسلامة المهنية إلى سوابق قضائية تركز مبدأ قيام المسؤولية الجزائرية للمؤسسة، حيث استقرت الأحكام على تحميل الهيئة المستخدمة التبعات القانونية حتى في حالات الإهمال غير العمدى الذي يفضي إلى وقوع إصابات عمل.

²⁰² م. 14 من المرسوم التنفيذي رقم 21-363، ، سابق الذكر.

²⁰³ المواد 218 و 221 من القانون رقم 66-156، سابق الذكر.

الخاتمة

في ختام هذه الدراسة يتبين أن موضوع الصحة والسلامة المهنية لم يعد مجرد مسألة تنظيمية مرتبطة بعلاقة العمل، بل أصبح أحد أهم الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العامل، وأحد المعايير الرئيسية التي تقاس بها فعالية التشريعات الاجتماعية ومدى احترامها للكرامة الإنسانية داخل بيئة العمل. فالعامل يمثل العنصر المحوري في العملية الإنتاجية، الأمر الذي يجعل الحفاظ على صحته وسلامته ضرورة قانونية واقتصادية واجتماعية في آن واحد، باعتبار أن أي مساس بهذا العنصر ينعكس بصورة مباشرة على استقرار المؤسسة وإنتاجيتها وعلى التنمية الاقتصادية بصفة عامة.

وقد أظهرت الدراسة أن التطور الذي عرفته التشريعات الوطنية والدولية في مجال الصحة والسلامة المهنية لم يكن وليد الصدفة، وإنما جاء نتيجة تزايد المخاطر المهنية الناجمة عن التطور الصناعي والتكنولوجي وما ترتب عنه من حوادث عمل وأمراض مهنية أفرزت الحاجة إلى وضع قواعد قانونية تضمن حماية العامل من مختلف الأخطار التي قد يتعرض لها أثناء أو بمناسبة أداء عمله. ومن هذا المنطلق، سعت المنظمات الدولية، وعلى رأسها منظمة العمل الدولية، إلى تكريس حق العامل في بيئة عمل آمنة وصحية من خلال العديد من الاتفاقيات والتوصيات الدولية التي أرست المبادئ الأساسية للصحة والسلامة المهنية، ودعت الدول إلى تبني سياسات وطنية فعالة في مجال الوقاية من المخاطر المهنية.

كما تبين من خلال هذه الدراسة أن المشرع الجزائري أولى أهمية بالغة لمسألة حماية صحة العامل وسلامته، حيث عمل على بناء منظومة قانونية متكاملة تضم العديد من النصوص التشريعية والتنظيمية التي تهدف إلى الوقاية من المخاطر المهنية وضمان حماية العامل داخل المؤسسة. ويتجلى ذلك من خلال القانون المتعلق بالصحة والسلامة وطب العمل، وكذا النصوص المكمل له، والتي تضمنت مجموعة من الالتزامات المفروضة على المؤسسة المستخدمة في مجال الوقاية من الأخطار المهنية وتوفير شروط العمل الآمنة وضمان المتابعة الطبية الدورية للعمال.

وقد أكدت الدراسة أن التزام المؤسسة المستخدمة في مجال الصحة والسلامة المهنية يعد من أهم الالتزامات القانونية المترتبة عن علاقة العمل، إذ لم يعد دور المؤسسة مقتصرًا على دفع الأجر وتمكين العامل من ممارسة نشاطه المهني، وإنما أصبح يشمل توفير بيئة عمل خالية قدر الإمكان من مصادر الخطر، واتخاذ جميع التدابير الوقائية اللازمة لحماية العمال من الحوادث والأمراض المهنية. كما

أن هذا الالتزام يتخذ طابعاً وقائياً بالدرجة الأولى، لأنه يهدف إلى منع وقوع الضرر قبل حدوثه، وليس الاكتفاء بالتعويض عنه بعد وقوعه.

ومن خلال التطرق إلى مختلف التدابير الوقائية التي تلتزم بها المؤسسة المستخدمة، اتضح أن تحقيق الصحة والسلامة المهنية يقتضي اعتماد سياسة وقائية شاملة تقوم على تحديد المخاطر المهنية وتقييمها واتخاذ الإجراءات المناسبة للحد منها، سواء تعلق الأمر بتوفير وسائل الحماية الفردية والجماعية، أو تنظيم دورات التكوين والتحسيس، أو ضمان الرقابة الطبية المستمرة على العمال، أو تفعيل دور أجهزة الوقاية والرقابة داخل المؤسسة. كما تبين أن فعالية هذه التدابير ترتبط بمدى التزام المؤسسة بتطبيقها على أرض الواقع وعدم الاكتفاء بالنصوص الشكلية.

كما أظهرت الدراسة أن مفهوم الصحة المهنية لم يعد يقتصر على الجانب الجسدي فقط، بل أصبح يشمل كذلك الجانب النفسي والاجتماعي للعامل، وذلك انسجاماً مع المفهوم الحديث للصحة الذي تبنته المنظمات الدولية. فالعامل قد يتعرض أثناء أداء عمله لضغوط نفسية ومهنية تؤثر على استقراره النفسي وقدرته الإنتاجية بنفس درجة تأثير المخاطر المادية. ومن ثم أصبح من الضروري على المؤسسة المستخدمة أن تراعي هذا البعد من خلال توفير بيئة عمل قائمة على الاحترام المتبادل والحد من مختلف أشكال العنف والتحرش والتمييز المهني.

ورغم أهمية الإطار القانوني المنظم للصحة والسلامة المهنية في الجزائر، إلا أن الدراسة كشفت عن وجود بعض الصعوبات العملية التي تحد من فعالية الحماية القانونية المقررة للعامل. وتتمثل هذه الصعوبات أساساً في عدم التطبيق الصارم لبعض النصوص القانونية داخل بعض المؤسسات، وضعف ثقافة الوقاية لدى بعض المستخدمين والعمال، بالإضافة إلى محدودية الرقابة الميدانية في بعض الحالات، وهو ما يؤدي إلى استمرار وقوع الحوادث المهنية والأمراض المرتبطة بالعمل رغم وجود منظومة قانونية متطورة نسبياً.

كما تبين أن التطورات التكنولوجية الحديثة والتحول الاقتصادي التي يشهدها عالم الشغل تفرض تحديات جديدة في مجال الصحة والسلامة المهنية، مما يستدعي مراجعة مستمرة للآليات القانونية والتنظيمية المعتمدة وتكييفها مع المستجدات المعاصرة. فظهور أنماط جديدة للعمل، وانتشار الرقمنة،

واستعمال التكنولوجيا الحديثة في الإنتاج، كلها عوامل تفرض تبني مقاربات حديثة لإدارة المخاطر المهنية وتطوير أساليب الوقاية والحماية.

وبناء على ما سبق، يمكن القول إن حماية صحة العامل وسلامته لا تمثل مجرد التزام قانوني يقع على عاتق المؤسسة المستخدمة فحسب، بل هي مسؤولية مشتركة تتقاسمها مختلف الأطراف المتدخلة في علاقة العمل، بما في ذلك الدولة وأجهزة الرقابة والعمال أنفسهم فنجاح سياسة الوقاية المهنية يتطلب تعاونًا مستمرًا بين جميع هذه الأطراف من أجل ترسيخ ثقافة السلامة المهنية وضمان احترام قواعد الوقاية داخل أماكن العمل وعليه تم الخروج بالنتائج التالية:

تمثل الصحة والسلامة المهنية إحدى الدعائم الأساسية لاستقرار علاقات العمل وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

أولى المشرع الجزائري أهمية كبيرة لحماية العامل من المخاطر المهنية من خلال وضع منظومة قانونية متكاملة.

يعد التزام المؤسسة المستخدمة بضمان الصحة والسلامة المهنية التزامًا قانونيًا ووقائيًا يهدف إلى منع وقوع الأضرار قبل حدوثها.

لا يقتصر مفهوم الصحة المهنية على الجانب الجسدي فقط، بل يشمل أيضًا الجوانب النفسية والاجتماعية للعامل.

تلعب أجهزة الوقاية والرقابة داخل المؤسسة دورًا جوهريًا في الحد من الحوادث المهنية والأمراض المرتبطة بالعمل.

يترتب على إخلال المؤسسة المستخدمة بالتزاماتها في مجال الصحة والسلامة المهنية قيام مسؤوليتها القانونية.

ولكن وبالرغم من كل هذه النتائج ما تزال هناك فجوة بين الحماية القانونية المقررة للعامل والتطبيق الفعلي لبعض النصوص داخل عدد من المؤسسات لذا تم الخروج بجملة من الاقتراحات أهمها خاصة:

تفرض التطورات التكنولوجية الحديثة ضرورة تحديث آليات الوقاية المهنية وتطويرها باستمرار.

تعزيز الرقابة الميدانية على المؤسسات المستخدمة لضمان احترام قواعد الصحة والسلامة المهنية.

تكثيف برامج التكوين والتوعية لفائدة العمال وأصحاب العمل في مجال الوقاية من المخاطر المهنية.

تطوير التشريعات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية بما يتلاءم مع المستجدات التكنولوجية الحديثة. تفعيل دور لجان الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسات وتمكينها من أداء مهامها بفعالية أكبر. تشديد الجزاءات المقررة على المؤسسات التي تخل بالتزاماتها في مجال حماية العمال. تشجيع المؤسسات على تبني المعايير الدولية الحديثة، خاصة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO 45001.

تعزيز دور طب العمل وتوفير الإمكانيات اللازمة له من أجل ضمان المتابعة الصحية الدورية للعمال.

نشر ثقافة الوقاية داخل المؤسسات باعتبارها الوسيلة الأكثر فعالية للحد من الحوادث والأمراض المهنية.

تشجيع البحث العلمي والدراسات المتخصصة في مجال الصحة والسلامة المهنية لمواكبة التطورات المتسارعة في عالم العمل.

تعزيز التنسيق بين مختلف الهيئات المعنية بالصحة والسلامة المهنية من أجل تحقيق حماية أكثر فعالية للعامل.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: قائمة المصادر

1- الاتفاقيات والمواثيق الدولية:

1. الاتفاقية الدولية رقم 17 المتعلقة بالتعويض عن حوادث العمل، الصادرة سنة 1925، والتي دخلت حيز التنفيذ سنة 1927، والتي صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962.
2. الاتفاقية الدولية رقم 18 المتعلقة بالتعويض عن الأمراض المهنية، الصادرة سنة 1925، والتي صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962.
3. الاتفاقية الدولية رقم 19 المتعلقة بالمساواة في المعاملة في التعويض عن حوادث العمل، الصادرة سنة 1925، والتي دخلت حيز التنفيذ سنة 1926، والتي صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962.
4. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948، المصادق عليه من طرف الجزائر بموجب المادة 11 من دستور سنة 1963 المؤرخ في 10 سبتمبر 1963، ج. ر. ج. ج. ع. 64، لسنة 1963.
5. الاتفاقية الدولية رقم 105 المتعلقة بإلغاء العمل الجبري، الصادرة في 25 جوان 1957، التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المصادق عليها من طرف الجزائر بموجب الأمر رقم 30-69 المؤرخ في 22 ماي 1969، ج. ر. ج. ج. ع. 49، لسنة 1969.
6. الاتفاقية الدولية رقم 111 المتعلقة بحظر التمييز في مجال الاستخدام والمهنة، الصادرة في 25 جويلية 1958، التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المصادق عليها من طرف الجزائر بموجب الأمر رقم 31-69 المؤرخ في 22 ماي 1969، ج. ر. ج. ج. ع. 49، لسنة 1969.
7. الاتفاقية الدولية رقم 119 المتعلقة بحماية الآلات، الصادرة في 25 جوان 1963، التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المصادق عليها من طرف الجزائر بموجب الأمر رقم 42-69 المؤرخ في 03 جوان 1969، ج. ر. ج. ج. ع. 56، لسنة 1969.
8. الاتفاقية الدولية رقم 120 المتعلقة بحفظ الصحة في التجارة والمكاتب، الصادرة في 08 جويلية 1964، التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المصادق عليها من طرف الجزائر بموجب الأمر رقم 43-69 المؤرخ في 03 جوان 1969، ج. ر. ج. ج. ع. 59، لسنة 1969.

9. الاتفاقية الدولية رقم 122 المتعلقة بسياسة الاستخدام، الصادرة في 09 جويلية 1964، التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المصادق عليها من طرف الجزائر بموجب الأمر رقم 49-69 المؤرخ في 03 جوان 1969، ج. ر. ج. ج. ع. 59، لسنة 1969.
10. الاتفاقية الدولية رقم 127 المتعلقة بالحد الأقصى للوزن الذي يمكن أن ينقله عامل واحد، الصادرة في 28 جوان 1967، التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المصادق عليها من طرف الجزائر بموجب الأمر رقم 45-69 المؤرخ في 03 جوان 1969، ج. ر. ج. ج. ع. 60، لسنة 1969.
11. الاتفاقية الدولية رقم 138 المتعلقة بالحد الأدنى للسن للقبول في العمل، الصادرة في 26 جوان 1973، التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المصادق عليها من طرف الجزائر بموجب المرسوم رقم 83-518 المؤرخ في 03 سبتمبر 1983، ج. ر. ج. ج. ع. 37، لسنة 1983.
12. الاتفاقية الدولية رقم 142 المتعلقة بتتمية الموارد البشرية ودور التكوين والتوجيه المهني، الصادرة في 23 جوان 1975، التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المصادق عليها من طرف الجزائر بموجب المرسوم رقم 83-519 المؤرخ في 03 سبتمبر 1983، ج. ر. ج. ج. ع. 37، لسنة 1983.
13. الاتفاقية الدولية رقم 150 المتعلقة بإدارة العمل (دورها ووظائفها وتنظيمها)، الصادرة في 26 جوان 1978، التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المصادق عليها من طرف الجزائر بموجب المرسوم رقم 83-714 المؤرخ في 03 ديسمبر 1983، ج. ر. ج. ج. ع. 50، لسنة 1983.

2- القوانين والأوامر:

1. الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات، ج. ر. ج. ج. ع. 49، لسنة 1966، معدل ومتمم.
2. الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، ج. ر. ج. ج. ع. 78، لسنة 1975، معدل ومتمم.
3. القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج. ر. ج. ج. ع. 28، لسنة 1983، المعدل والمتمم.

4. القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج. ر. ج. ج. ع. 28، لسنة 1983.
5. القانون رقم 83-14 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج. ر. ج. ج. ع. 28، لسنة 1983، المعدل والمتمم.
6. القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج. ر. ج. ج. ع. 04، لسنة 1988.
7. القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بمفتشية العمل، ج. ر. ج. ج. ع. 06، لسنة 1990.
8. القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، ج. ر. ج. ع. 17، لسنة 1990.
9. القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج. ر. ج. ع. 23، لسنة 1990.
10. القانون رقم 96-11 المؤرخ في 10 جوان 1996، المعدل والمتمم للقانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، ج. ر. ج. ج. ع. 36، لسنة 1996.
11. القانون رقم 08-08 المؤرخ في 08 جوان 2008، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج. ر. ج. ج. ع. 33، لسنة 2008.

3- المراسيم التنفيذية:

1. المرسوم التنفيذي رقم 84-28 المؤرخ في 11 فيفري 1984، المحدد لكيفيات تطبيق الباب الرابع من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج. ر. ج. ج. ع. 07، لسنة 1984.
2. المرسوم التنفيذي رقم 85-30 المؤرخ في 09 فيفري 1985، المتعلق بتوزيع النسب في الضمان الاجتماعي، ج. ر. ج. ج. ع. 09، لسنة 1985.

3. المرسوم التنفيذي رقم 90-209 المؤرخ في 04 جويلية 1990، المتعلق بتنظيم مفتشية العمل وسيرها، ج. ر. ج. ج. ع. 29، لسنة 1990.
4. المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19 جانفي 1991، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على العمال في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.
5. المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993، المتعلق بتنظيم طب العمل وتحديد مهامه.
6. المرسوم التنفيذي رقم 97-424 المؤرخ في 11 نوفمبر 1997، المتضمن تحديد الشروط التطبيقية للباب الخامس من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج. ر. ج. ج. ع. 75، لسنة 1997.
7. المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ في 07 ديسمبر 2002، المتعلق بالوقاية من الأخطار المهنية، ج. ر. ج. ج. ع. 80، لسنة 2002.
8. المرسوم التنفيذي رقم 11-05 المؤرخ في 07 يناير 2011، يحدد مهام المؤسسات العمومية للصحة وكيفية تنظيمها وسيرها، ج. ر. ج. ج. ع. 02، لسنة 2011.
9. المرسوم التنفيذي رقم 21-363 المؤرخ في 11 سبتمبر 2021، المتعلق بتعزيز الوقاية من المخاطر المهنية، ج. ر. ج. ج. ع. 72، لسنة 2021.

4- القرارات التنظيمية:

1. القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 02 أفريل 1995، المحدد للاتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل المبرمة بين الهيئة المستخدمة والقطاع الصحي أو الهيئة المختصة والطبيب المؤهل، ج. ر. ج. ج. ع. 51، لسنة 1995.
2. القرار الوزاري المؤرخ في 09 جويلية 1997، المحدد لقائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين بشدة لأخطار مهنية، ج. ر. ج. ج. ع. 75، لسنة 1997.

3. القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 أكتوبر 2001، المحدد لكيفية تطبيق أحكام المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل، ج. ر. ج. ج. ع. 21، لسنة 2002.
4. القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 أكتوبر 2001، المحدد للمقاييس في ميدان الوسائل البشرية والمجال والتجهيزات في مصالح طب العمل، ج. ر. ج. ج. ع. 21، لسنة 2002.
5. القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 08 ديسمبر 2002، المحدد لكيفيات تنظيم وتسيير تكوين وتحسين مستوى مستخدمي مفتشية العمل، نشرة مفتشية العمل، العدد 08، لسنة 2002.

5- التشريع الأجنبي:

1. الظهير الشريف رقم 21-03-1949 المؤرخ في 11 سبتمبر 2003، المتضمن مدونة الشغل المغربية، ج. ر. المغربية، ع. 5167، لسنة 2003.

ثانيا: قائمة المراجع

1- الكتب

1-1 الكتب العامة:

1. ابن منظور، لسان العرب، ج06، المكتبة التوفيقية، القاهرة، مصر، د.ت.ن.
2. القرشي، جلال مصطفى، علاقات العمل الفردية، ج01، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
3. أحمية، سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقات العمل الفردية، ج02، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1998.
4. أبو شامة، عباس، الأمن الصناعي، ط01، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1999.
5. علي، محمد صغير، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000.
6. الدسوقي، رأفت، شرح قانون العمل الجديد، ج01، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2004.

7. الدويدار، عبد الفتاح محمد، أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2006.
8. أحمد زكي حلمي، الصحة المهنية، ط01، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2007.
9. شحاتة، محمد، السلامة والصحة المهنية وإدارة المخاطر، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2007.
10. القحطاني، إدارة السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل، دار النشر والتوزيع، 2007.
11. الحمداني، معن يحيى، الأمن والسلامة المهنية والإسعافات الأولية، ط01، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.
12. مصطفى يوسف الكافي، إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية والصحية، ط01، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014.
13. خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، السلامة المهنية العامة، ط01، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2017.
14. زودة، عمر، شرح قانون العمل الجزائري، دار هومة للنشر، الجزائر، 2018.

2-1 الكتب المتخصصة:

1. مفتاح عبد السلام الشويهي، الصحة والسلامة المهنية، ط. 01، إدارة المطبوعات والنشر، بنغازي، ليبيا، 2008.

2- الأطروحات والرسائل والمذكرات الجامعية

1-2 أطروحات الدكتوراه:

1. بن صالح عادل، دور نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية في تعزيز العمل الآمن، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه ل.م.د، تخصص قانون المؤسسة والتنمية المستدامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، السنة الجامعية 2021-2022.

2-2 رسائل الماجستير:

1. سميرة فاندني، الوسائل الصحية والأمنية لحماية العامل داخل المؤسسة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، السنة الجامعية 2001-2002.
 2. أمينة صقر المغني، واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2006.
 3. قالب فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، رسالة ماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012.
- 3-2 مذكرات الماستر:**
1. عبلة بودراع، سمية بن ليفة، نظام الصحة والسلامة المهنية للعامل في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة غرداية، 2023.
- 3- المقالات العلمية:**
1. محمد خياط، "التكوين كأولوية"، نشرة مفتشية العمل، المجلة السادسة للمفتشية العامة للعمل، العدد 14، الجزائر، 2005.
 2. طريقي بوفاتح، "تحسين ظروف العمل لمستخدمي مفتشية العمل"، نشرة مفتشية العمل، المجلة السادسة للمفتشية العامة للعمل، العدد 24، الجزائر، ديسمبر 2010.
 3. محمود بن سعيد، "مواصلة تنفيذ برنامج تطوير مفتشية العمل"، نشرة مفتشية العمل، المجلة السادسة للمفتشية العامة للعمل، العدد 24، الجزائر، ديسمبر 2010.
 4. سمية الجعافرة، فارس حلمي، "الصحة النفسية للعاملين وعلاقتها ببعض جوانب بيئة العمل في قطاع الصناعات الدوائية"، مجلة دراسات العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، المجلد 39، العدد 01، 2012.
 5. لمليكسي حياة، "التزامات المستخدم المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، العدد 02، 2018.

6. عباسه جمال، "التحكيم الطبي في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري - دراسة مقارنة مع القانون الفرنسي"، مجلة الحقوق للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 18، العدد 02، جوان 2019.
7. حسين نواره، "الحق في صحة العمال في إطار التشريع الجزائري"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 10، العدد 01، 2019.
8. حدادي نور الهدى، مخلفي أمينة، "التطور التاريخي والقانوني لنظام الصحة والسلامة المهنية - دراسة تحليلية لمجموعة من القوانين الدولية والقوانين الجزائرية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية"، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، المجلد 06، العدد 01، 2021.
9. بن عبد الله فاطمة الزهراء، "الحق في صحة العمال في إطار التشريع الجزائري"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، المجلد 13، العدد 02، 2022.

4- المراجع باللغة الأجنبية

En langue française

Ouvrages

1

. Jean-Pierre Chauchard, Droit de la sécurité sociale, L.G.D.J., Paris, 1994.

2. Marie-Françoise Vernaz, Manuel de droit social, L.G.D.J., Paris, 1994.

3. Tayeb Belloula, Droit du travail, OPU, Alger, 1994.

4. Pierre Goguelin, La prévention des risques professionnels, 1ère éd., Presses Universitaires de France, Paris, 1996.

5. Tayeb Belloula, La réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, Dahlab, Alger, 1993.

6. Jerwan Sabek, Kanze Al-taleb, Dictionnaire des étudiants français-arabe, Entreprise Nationale du Livre, Alger, 1991.
7. Franck Morel, Pour comprendre le temps de travail : durée, réduction et aménagement, 2ème éd., Groupe Revue Fiduciaire, Paris, 2003.
8. Ahlem Tabet Derraz et Faridu Kaddous, La formation professionnelle : statut juridique et protection sociale des salariés, Dar El Gharb, Oran, 2007.
9. Craine Girac-Mariner, Larousse, dictionnaire de langue française, Maxi Poche, Paris, 2015.
10. Marie Hautefort, Du partage de la responsabilité entre l'employeur et l'état, Jurisprudence sociale, Lamy, 2016.

Article

1. Revue Pratique de droit social, "Jurisprudence de droit social", 2007-2008, Revue de presse, Limoges, France, 2009.
2. Christoophe Rade, "Les travailleurs temporaires bénéficiaires d'une double obligation de sécurité de résultat", Lextenso Hebdo, éd. sociale, N°422, 2011.
3. Marie Hautefort, "Du partage de la responsabilité entre l'employeur et l'état", Jurisprudence sociale, Lamy, N°402, 2016.

Thèse de doctorat

1. Denis Hurstel, La réforme de la médecine du travail, mémoire de master de recherche en droit social, Université de Nantes, année 2005-2006.

Sites web

1. Serge Braudo, Dictionnaire du droit privé, définition du règlement intérieur,
www.dictionnaire-juridique.com
2. Service-public, définition du règlement intérieur d'une entreprise,
www.service-public.fr

قائمة المحتويات

2	مقدمة
5	الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للالتزام بالصحة والسلامة المهنية
7	المبحث الأول: مفهوم الصحة والسلامة المهنية
7	المطلب الأول: تعريف الصحة والسلامة المهنية وأهدافها
7	الفرع الأول: تعريف الصحة والسلامة المهنية
12	الفرع الثاني: أهداف الصحة والسلامة المهنية
15	المطلب الثاني: التطور التاريخي والقانوني لمفهوم الصحة والسلامة المهنية
16	الفرع الأول: التطور التاريخي لمفهوم الصحة والسلامة المهنية
19	الفرع الثاني: التطور القانوني لمفهوم الصحة والسلامة المهنية
26	المبحث الثاني: اسس الالتزام بالصحة والسلامة المهنية وأبعادها
27	المطلب الأول: اسس الالتزام بالصحة والسلامة المهنية صحة والسلامة المهنية
29	الفرع الثاني: النظام الداخلي كأساس للالتزام بالصحة والسلامة المهنية
30	الفرع الثالث: الاتفاقية الجماعية كأساس للالتزام بالصحة والسلامة المهنية
31	المطلب الثاني: ابعاد الصحة والسلامة المهنية
31	الفرع الأول: البعد المادي للصحة والسلامة المهنية
40	الفرع الثاني: البعد النفسي للصحة والسلامة المهنية
	الفصل الثاني: آليات تطبيق الالتزامات الرقابية للمؤسسة المستخدمة والمسؤولية المترتبة عن الإخلال
43	بصحة وسلامة العامل
45	المبحث الأول: مضمون الإلتزام بالصحة والسلامة المهنية
45	المطلب الأول: الإلتزام بالوقاية والأمن في بيئة العمل

45	الفرع الأول: توفير التدابير الوقائية في بيئة العمل
48	الفرع الثاني: ضمان الأمن في أماكن العمل
51	المطلب الثاني: الرقابة على الالتزام بالصحة والسلامة المهنية
51	الفرع الأول: الرقابة الداخلية على احترام قواعد الصحة والسلامة المهنية
64	الفرع الثاني: الرقابة الخارجية على احترام الالتزام بالصحة والسلامة المهنية
74	المبحث الثاني: جزاء الإخلال بالالتزام صحة وسلامة العامل
74	المطلب الأول: المسؤولية المدنية للمؤسسة المستخدمة
74	الفرع الأول: مفهوم المسؤولية المدنية للمؤسسة المستخدمة وأساسها القانوني
75	الفرع الثاني: شروط قيام المسؤولية المدنية للمؤسسة المستخدمة
78	المطلب الثاني: المسؤولية الجزائية كجزاء عن الإخلال بالالتزام بالصحة والسلامة المهنية
78	الفرع الأول: طبيعة ومظاهر المسؤولية الجزائية للمؤسسة المستخدمة
80	الفرع الثاني: أركان المسؤولية الجزائية الناتجة عن الإخلال بالصحة والسلامة المهنية والعقوبات المقررة
84	الخاتمة
89	قائمة المصادر والمراجع
99	قائمة المحتويات
102	ملخص
102	Abstract

ملخص

يشكل تأمين بيئة العمل عبئاً تاريخياً وقانونياً متزايداً يقع على عاتق المؤسسة المستخدمة، حيث لم يعد مفهوم الصحة والسلامة المهنية مقتصرًا على الأبعاد المادية المتمثلة في مواجهة حوادث العمل والأمراض المهنية لحماية أجساد العمال، بل امتد ليشمل الأبعاد النفسية والوقاية من مظاهر العنف في العمل والاضطرابات العصبية كالعصاب والاكتئاب العصبي. وتتجلى هذه الحماية ميدانياً من خلال فرض تدابير وقائية وأمنية صارمة داخل بيئة العمل، تتكامل في مراقبتها أجهزة الرقابة الداخلية المتمثلة في طب العمل ولجنة الوقاية الصحية والأمن، مع هيئات الرقابة الخارجية ممثلة في مفتشية العمل ومصالح الضمان الاجتماعي. ولأن النص القانوني لا يكتمل دون أداة ردع، فقد أرسى التشريع الجزائري، تماشياً مع الاتفاقيات الدولية، قواعد مسؤولية مدنية دقيقة لجبر الأضرار، تقابلها مسؤولية جزائية صارمة بأركان وعقوبات محددة لمواجهة أي تقصير أو إخلال، مما يجعل من السلامة المهنية كلاً متكاملًا يوازن بين الإنتاج وحفظ كرامة الإنسان وصحته.

الكلمات المفتاحية: الصحة والسلامة المهنية، المؤسسة المستخدمة، العامل، الأبعاد النفسية، طب العمل...

Abstract

Securing the work environment constitutes an increasing historical and legal responsibility borne by the employing institution, as the concept of occupational health and safety is no longer limited to material dimensions represented by addressing work accidents and occupational diseases to protect workers' bodies, but has extended to encompass psychological dimensions, preventing violence at work, and neurological disorders such as neurosis and nervous depression. This protection is practically demonstrated through enforcing strict preventive and safety measures within the work environment, monitored through the integration of internal control mechanisms, represented by occupational medicine and the health and safety committee, with external oversight bodies, namely the labor inspection and social security services. To ensure compliance, the Algerian legislation, in alignment with international conventions, has established precise civil liability rules for remedying damages, coupled with a strict criminal liability framework with defined elements and penalties to address any negligence, making occupational safety an integrated system that balances production with the preservation of human health and dignity.

Keywords: Occupational health and safety, employing institution, worker, , psychological dimensions, occupational medicine...