

قواعد الحماية الصحية والأمنية كضابط لحماية بيئة العمل*

د. قويدر ميمونة أستاذة محاضرة قسم ب عضو مخبر البحث في تشريعات حماية النظام البيئي، جامعة تيارت
الملخص:

تعتبر حماية بيئة العمل من أهم الأولويات للسلطات العمومية الجزائرية، فتم تكريس قواعد الحماية الصحية والسلامة المهنية بمبادئ دستورية منذ الاستقلال وتجسدت بنصوص تشريعية وتنظيمية أهمها القانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، والقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الذي اعتبرها من أهم الحقوق المكرسة للعامل، والنصوص التنظيمية لها.

كما تم تفعيل تطبيق هذه الحقوق واحترامها بإنشاء أجهزة وآليات على المستوى الوطني وعلى مستوى المؤسسة، إضافة الى فرض الرقابة وترتيب الجزاء عند مخالفة هذه القواعد على كل الأطراف الفاعلة في ذلك، والتي تعتبر كضمانات حقيقية لحماية وترقية بيئة العمل التي تنعكس مباشرة على حماية الوسط البيئي بوجه عام.

Résumé :

La protection de l'environnement du travail constitue une priorité des pouvoirs publics en Algérie. Les règles de protection de la santé et de sécurité du travail ont été consacrées dans les principes constitutionnels depuis l'indépendance, et se reflètent dans les textes législatifs et réglementaires, notamment la loi 88-07 relative des règles d'hygiène, et sécurité et la médecine du travail, et la loi 90-11 relative à des relations du travail, qui inscrits à la loi, le droit des travailleurs à l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail.

La mise en application de ces droits a également été consacré par l'institution des organismes et mécanismes au niveau national et au niveau de l'entreprise, en plus d'imposer un contrôle et d'imposer des sanctions en cas de violation de ces règles contre toutes les parties concernées, considérées comme des garanties réelles pour la protection et la promotion du travail dans l'environnement en général.

المقدمة:

إن الاهتمام ببيئة العمل والسهل على تحسينها وترقيتها قد سبق الاهتمام بالبيئة بصفة عامة، حيث تجلّى هذا الاهتمام منذ ظهور الثورة الصناعية واستخدام الآلات، وهو ما جعل الورشات، المصانع، المختبرات والمعامل مسرحا للعديد من المخاطر المهنية التي يتعرض لها العامل كدرجات الحرارة العالية، مخاطر الآلات

* رمز المقال: 34-17/2/ق/ت.

تاريخ إيداع المقال لدى أمانة المجلة: 2017/01/23.

تاريخ إيداع المقال للتحكيم: 2017/03/09.

تاريخ رد المقال من قبل التحكيم: 2017/04/27.

تاريخ قبول المقال للنشر: 2017/05/25.

المتحركة، والأجهزة الحساسة، مخاطر التفاعلات السريعة، ومخاطر المواد السامة، والغازات المتصاعدة. بذلك أصبح تدخل الدول لمواجهتها ضرورة لا غنى عنها خاصة بعد الضالات العالية المطالبة بتحسين ظروف العمل والتكفل والوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية الناجمة من جراء العمل في ظروف غير صحية في ظل عدم احترام شروط الصحة والسلامة المهنية. تجسد الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية على المستوى الدولي والوطني بمقتضى الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية منذ إنشائها، والمبادئ الدستورية والنصوص التشريعية والتنظيمية الوطنية تطبيقا لها خاصة بعد مصادقة الجزائر عليها منذ الاستقلال.

ان تكريس الحق في الوقاية الصحية والأمن وطب العمل للعامل داخل المؤسسة المستخدمة أو في وسطها البيئي كحماية العمال أثناء تنقلهم، يعتبر أهم ضمان لاستقرار علاقة العمل وتطور المؤسسة المستخدمة بالزيادة في الإنتاجية وتقليل في تكاليف الأخطار المهنية. وبهذا فإن حماية بيئة العمل أو المحيط البيئي لها ينعكس على البيئة العامة بتخفيض مصادر التلوث والمحافظة على المكونات البيئية في مقدمتها الإنسان.¹

وبذلك يثور التساؤل التالي: **كيف تدخل المشرع الجزائري لضمان الحماية الصحية والأمنية لبيئة العمل؟ وماهي الأساليب والآليات التي أوجدها قصد تطبيق وتنفيذ هذه القواعد؟ وما مدى كفاية الجزاءات المنصوص عليها بالقانون 07-88 كضمانات للحماية الصحية والأمنية لبيئة العمل؟**

إن دراستنا لموضوع الوسائل الصحية والأمنية لبيئة العمل يتطلب تبيان القواعد الصحية، أو على الأقل الحد الأدنى من الحماية المكرسة وفقا للتشريع الجزائري تطبيقا لمعايير العمل الدولية والعربية، وما تتطلب من آليات كفيلة لضمان هذه الحماية سواء على مستوى المؤسسة المستخدمة أو خارجها، والجزاءات المطبقة في حالة مخالفة أحكام الحماية الصحية والأمنية لبيئة العمل بالنسبة للمستخدم والعامل وفقا للقانون 07-88 والقانون 90-11 والنصوص التنظيمية المتعلقة بمجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، التي باحترامها يكون لها انعكاس إيجابي على البيئة بوجه عام.

أولا: مضمون قواعد الحماية الصحية والسلامة المهنية:

لقد شكلت صحة العمال أهم الأولويات للسلطات العمومية الجزائرية² منذ الاستقلال³ وهو مجسد حاليا بنص المادة 55 من دستور 1996⁴ المعدل والمتم خاصة وأن الجزائر صادقت على العديد من الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية التي تخص العمل كالاتفاقية رقم 17 حول التعويض عن حوادث العمل لسنة

¹ - سلامة عبد التواب عبد الحليم، حماية البيئة في قانون العمل، دار النهضة العربية، مصر، 2009، ص7.

² HAMDAN BOURSALI Leila, Droit du travail, édition BERTI, Alger, 2014, P401

³ -نص المادة 10 من دستور 1963 والمادة 67 من دستور 1976 التي أعطت لكل مواطن الحق في الحماية، وتحسين ظروف الحياة وظروف العمل، وأيضا بنص المادتين 51 و52 فقرة 2 من دستور 1989.

⁴ -الصادر بالمرسوم الرئاسي 483-96 المؤرخ في 7 ديسمبر 1996، المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه باستفتاء 28 نوفمبر 1996، ج ر عدد76 لسنة 1996.

1925 والاتفاقية رقم 18 حول الأمراض المهنية التي صادقت عليها الجزائر سنة 1962، ولعل أهمها الاتفاقيتان الدوليتان رقم 155 و167، المتعلقتين بشأن السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل والبناء سنة 2006. كما أن الجزائر صادقت على الاتفاقيتين العربيتين رقم 7 حول السلامة والصحة المهنية، والاتفاقية رقم 13 بشأن بيئة العمل.

تتلور هذه الحماية في شكل قواعد تضمن توفير الحماية الضرورية لصحة العمال وسلامتهم المهنية وأيضاً من خلال قواعد الوقاية من الأخطار المهنية التي قد يتعرض لها العمال أثناء أو بمناسبة أداء عملهم، وهو ما كرسه المشرع الجزائري على مراحل تطور تشريعاته الاجتماعية، فقد نصت المادة 13 من القانون 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل⁵ على إجبار المستخدم على ضرورة تأمين شروط النظافة والأمن للعامل، كما يعتبر النص المرجعي لهذه الحماية القانون 88-07⁶، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وأيضاً بصور القانون 90-11⁷ اعتبرت المادة 5 فقرة 5 منه، والمادة 6 فقرة 2 الوقاية الصحية والأمن وطب العمل من أهم الحقوق المكرسة للعمال، وضرورة احترام السلامة البدنية والمعنوية والكرامة للعامل، وهو ما أكدته الدكتور أحمية سليمان باعتباره للوقاية الصحية والأمن وطب العمل من أهم الحقوق المكرسة للعامل مثل الحق في الراحة والتأمينات الاجتماعية، والأجر وغيرها⁸.

حيث يتحدد إطار تطبيق هذه القواعد على كل المؤسسات المستخدمة دون استثناء مما كانت طبيعة نشاطها (اقتصادي، تجاري، صناعي، فلاحي، خدمات، وحتى على المؤسسات العمومية).

وتجسدت هذه الحماية بمقتضى المرسوم التنفيذي 86-132⁹ ثم المرسوم 91-05¹⁰ المتعلق بتحديد القواعد العامة للحماية المطبقة على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل. فما هي هاته القواعد؟

1- قاعدة الحماية الصحية والأمن: تعتبر الحماية الصحية للعمال وأمنهم واجب على المؤسسة المستخدمة ضمانه، وتظهر هذه الحماية في صورة جماعية وقد تكون فردية خاصة بكل عامل.

أ- الحماية الجماعية: تظهر من خلال تدخل المستخدم على وجه الالتزام بتأمين مواقع العمل لمجموع العمال بالسهر على أن تكون محلات العمل وأماكن العمل والمحيط وملحقاتها وتوابعها وأجهزتها نظيفة على وجه الدوام، وتتوفر على شروط الوقاية الصحية الضرورية للمحافظة على صحة العمال، كالتهوية وتجديدها، والتشميس،

⁵- المؤرخ في 5 غشت سنة 1978، ج ر عدد 32، سنة 1978.

⁶- القانون 88-07، المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر عدد 04 لسنة 1988.

⁷- القانون 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990.

⁸- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، الطبعة السادسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2012، ص 150 و151.

⁹- المرسوم التنفيذي 86-132، المؤرخ في 26 ماي 1986، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن داخل أماكن العمل.

¹⁰- سج ر عدد 4 لسنة 1991.

والإضاءة، والتدفئة، والحماية من الغبار والأضرار الأخرى، وتصريف المياه القذرة والفضلات، إضافة الى التزامه بتبيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل وملحقاتها وتوابعها.¹¹

ب-الحماية الفردية: ينبغي على المستخدم تمكين كل عامل من وسائل النظافة الفردية لاسيما خزانة الملابس، ودورات المياه، والمرشاة والمياه الصالحة للشرب، والنظافة في المطاعم، وأيضا توفير لكل عامل الألبسة الخاصة، والتجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعالية المعترف بها لأجل الحماية حسب طبيعة النشاط والأخطار المحدقة به.¹²

كما يجب على المستخدم أن يجبر العامل بالامتثال والتقييد بالأحكام والتعليمات والقرارات الخاصة باحتياجات الوقاية والسلامة الصحية المهنية، واستعمال الأهمزة الخاصة بها والمحافظة عليها تحت طائلة العقوبات المهنية المنصوص عليها في النظام الداخلي وفقا للقانون الأردني¹³، وهو نفسه مقرر في القانون الجزائري بالمادة 43 من القانون 07-88. وذلك باعتبار هذه القواعد من النظام العام.¹⁴

2-قاعدة الوقاية من الأخطار المهنية:

حدد المشرع الجزائري مضمون قواعد الوقاية من الأخطار المهنية بنصوص تمثلت في قواعد عامة، ونصوص خاصة كلما تعلق الأمر بمواقع عمل ذات خطورة فائقة ومعتبرة على صحة العمال وكل من يلتحق بمكان العمل أو البيئة المحيطة به.

أ-القواعد العامة للوقاية من الأخطار المهنية: تتجسد بأن يسهر المستخدم على أن تكون بيئة العمل لائقة، وذلك بالوقاية من الدخان والأبخرة الخطيرة والغازات السامة، والضجيج، والنظافة المستمرة لمكان العمل وتوفير دورات المياه¹⁵ إضافة إلى ضرورة تجنب الازدحام والاكنتظاظ، وضمان أمن العمال أثناء تنقلهم في المنشأة، أو أثناء تشغيل الآلات ووسائل الرفع والنقل، واستعمال المواد والعتاد والمنتجات والبضائع وكل اللوازم الأخرى. وضمان الشروط الضرورية اللازمة لتجنب كل أسباب الحريق والانفجاريات ومكافحة الحرائق بصفة سريعة وناجعة، ووضع العمال في مأمن من الخطر وإبعادهم عن الأماكن الخطيرة، أو فصلهم بمواجز ذات فعالية معترف بها، وضمان الإجلاء السريع للعمال في حالة خطر وشيك أو حادث¹⁶.

¹¹ أنظر المواد 3و4و5 من القانون 07-88، المرجع السابق.

¹² أنظر المادة 6 من القانون 07-88، المرجع نفسه.

¹³ سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار الثقافة الأردن، سنة 2010، ص 386.

¹⁴ HAMDAN BOURSALI Leila, Op-cit, P403

¹⁵ أنظر المادة 5 من القانون 07-88، المرجع السابق.

¹⁶ تطبيقا لنص المادة الخامسة 5 من القانون 07-88، صدر المرسوم التنفيذي 91_05، المؤرخ في 19 جاني 1991، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن داخل أماكن العمل، ج ر عدد 4 لسنة 1991.

ب-القواعد الخاصة للوقاية من الأخطار المهنية: لقد حدد المشرع الجزائري بعض القواعد والتدابير الخاصة للوقاية من الأخطار المهنية التي تكون إجبارية على المستخدم في بعض الأنشطة المهنية التي تتوفر على قدر كبير من الخطورة، التي إن لم تحترم تشكل انتهاكا خطيرا لبيئة العمل، الذي ينعكس مباشرة على البيئة العامة. قد تتناول هذه القواعد الخاصة شروط الوقاية من الأخطار المهنية حتى قبل ممارسة النشاط المهني كوجوب اختيار الموقع والرخص المطلوبة لذلك مثل ما حدده المرسوم التنفيذي 339-98¹⁷ من قواعد خاصة تتعلق بالمنشآت المصنفة.

تتمثل هذه القواعد الخاصة أيضا بنص المرسوم التنفيذي 08-05¹⁸ الذي بين بنص المادة 12 منه كيفية مواجهة الأخطار الكيميائية في وسط العمل، كما تدخل المشرع أيضا بتحديد قواعد مواجهة الأخطار الكهربائية¹⁹، والأخطار المرتبطة بمادة الأميوت²⁰.

كما بين المشرع التدابير الخاصة بالوقاية الصحية والأمن المطبقة في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري لما تتوفر عليه من أخطار أعمال التشييد والبناء والحفر والانهييار والسقوط بمقتضى نصوص المرسوم التنفيذي 05-12²¹.

وتكون قواعد الحماية أكثر تطلبا كلما زادت الخطورة في ممارسة الأنشطة المهنية كضرورة النص على تدابير الحماية من الإشعاعات المؤينة بنص المرسوم الرئاسي 117-05²²، كما نص المشرع أيضا بالمرسوم الرئاسي 05-119²³ على تدابير تسيير النفايات المشعة لما لها من خطورة كبيرة ومستمرة على البيئة العامة، التي تتطلب مواجهتها بتدابير احترازية بالأمن الإشعاعي ووضع مخطط التدخل و الإنقاذ في حالة الطوارئ.

ج-قاعدة طب العمل: يعتبر طب العمل من أهم الالتزامات التي تجب على المستخدم، فيتعين عليه إنشاء مصلحة طب العمل داخل المؤسسة المستخدمة إذا كانت ظروفه المالية تسمح بذلك، أو المساهمة في إنشاء

¹⁷-المؤرخ في 03 نوفمبر 1998، خاص بالتنظيم المطبق على المنشأة المصنفة والمحدد لقيمتها، ج ر عدد 82 المعدل بالمرسوم 144-07 المؤرخ في 19 ماي 2007، ج ر عدد 34، سنة 2007. إضافة للمرسوم 145-07، المتعلق بتحديد مجال تطبيق ومحتوى وكيفية المصادقة على موجز التأثير على البيئة لنفس التاريخ والجريدة الرسمية.

¹⁸-المرسوم التنفيذي 08-05، المؤرخ في 08 جانفي 2005، المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطيرة في وسط العمل، ج ر عدد 04، سنة 2005.

¹⁹-المرسوم التنفيذي 342-01، المؤرخ في 28 أكتوبر 2001، المتعلق بالقواعد الخاصة بالوقاية والأمن للعمال ضد الأخطار الكهربائية وسط المؤسسة المستخدمة، ج ر عدد 65، سنة 2001.

²⁰-المرسوم التنفيذي 95-99، المؤرخ في 19 أبريل 1999، المتعلق بالوقاية من الأخطار المرتبطة بمادة الأميون، ج ر عدد 29، سنة 1999.

²¹- المرسوم التنفيذي 12-05، المؤرخ في 08 جانفي 2005، المتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية والأمن المطبقة في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، ج ر عدد 04، سنة 2005.

²²-المرسوم الرئاسي 117-05، المؤرخ في 11 أبريل 2005، المتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤينة، ج ر عدد 27، سنة 2005.

²³- المرسوم الرئاسي 119-05، المؤرخ في 11 أبريل 2005، المتعلق بتسيير النفايات المشعة، ج ر عدد 27، سنة 2005.

مصلحة طب العمل ما بين الهيئات على أساس إقليمي، أو إبرام اتفاق مع القطاع الصحي حسب اتفاق نموذجي، أو التعاقد مع طبيب يتولى مهمة طب العمل. كما يعتبر طب العمل الطرف الهام في عملية الوقاية الصحية والأمن داخل بيئة العمل بأداء مهمة وقائية أولا ثم علاجية ثانيا، فيسهل على راحة العمال البدنية والعقلية في كافة المهن لأجل رفع مستوى قدراتهم الإنتاجية، ويقوم بتشخيص كل العوامل التي قد تضر بصحة العمال في أماكن العمل، وتكييف العمل كل حسب قدرته، كما يساهم في تخفيض حالات العجز وضمان تمديد الحياة النشطة للعمال. كما يضطلع بتقييم مستوى صحة العمال، وتنظيم العلاج الاستعجالي لهم، والمساهمة في حماية البيئة بالنسبة للإنسان والطبيعة²⁴.

يتكفل المستخدم بتمويل طب العمل باعتبار التزام يقع على عاتقه في إطار حماية بيئة العمل وترقيتها. بعد أن عرضنا ولو بإيجاز القواعد العامة والخاصة التي تكفل الوقاية الصحية والأمن لبيئة العمل، وجب التعرض لكيفية تجسيد وتنفيذ هذه القواعد على أرض الواقع، لأجل تحقيق ما يسمى بالأمن الصناعي²⁵.

ثانيا: ضمانات الحماية الصحية والأمنية لبيئة العمل:

لاشك أن تنفيذ قواعد الحماية الصحية والأمنية وطب العمل لا تلقى الاستجابة فورا واختيارا في كل الحالات لسبب تكلفتها المالية الباهظة، أو لتطلبها الكفاءة والخبرة الفنية والتقنية العالية، لذلك كان لزاما على المشرع وضع ضمانات تكون كضابط على الالتزام بتنفيذ هذه القواعد بإنشائه لآليات وأجهزة السلامة المهنية وإشراك العمال فيها، وإنشاء نظام المراقبة والتفتيش على أماكن العمل، إضافة إلى الجزاءات التي قررها لكل من يخالف هذه القواعد، دون إغفال دور التكوين والإعلام في تنمية الحس الوقائي من الأخطار المهنية للعامل خاصة.

1- تنصيب أجهزة السلامة الصحية والأمن: في إطار تنظيم الوقاية الصحية والأمنية وسط بيئة العمل تطبيقا للمادتين 23 و24 من القانون 07-88، فرض المشرع على المستخدم إنشاء لجان على مستوى المؤسسة المستخدمة تضطلع بمهمة الوقاية الصحية والأمن، إضافة إلى الأجهزة الاستشارية الوطنية في مجال الوقاية الصحية والأمن.

أ الأجهزة الداخلية للوقاية الصحية والأمن: تتمثل في اللجان والمصالح التالية:

اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن: أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي 09-05²⁶ تؤسس هذه اللجنة التي تسمى "لجنة المؤسسة" وجوبا في كل مؤسسة مستخدمة تشغل أكثر من 9 عمال ذوي علاقة غير

²⁴ أنظر المادة 12 من القانون 07-88، المرجع السابق.

²⁵ يعرف الأمن الصناعي بأنه: "السلامة والصحة المهنية"، التي يقصد بها أيضا "مجموعة من الأعمال والإجراءات تتخذ لتحقيق جو آمن في العمل خالي من جميع الأخطار ومسببات الحوادث والأمراض المهنية والإرهاق وتلف وضياع الأموال مع المحافظة على عناصر الإنتاج في الأمان التام من كافة الأخطار"، أنظر مؤلف أحمد حسين عبد الرازق وحسن عبد السلام الشبخ، محاضرات في الصحة الاجتماعية، مطبعة البحيرة، الدمنهوري، مصر، دون سنة، ص307.

محددة، وقد تسمى لجنة الوحدة عندما تكون المؤسسة مكونة من عدة وحدات، وتعتبر المديرية العامة الوحدة المقر، حيث تسهر على تطبيق القواعد التشريعية والتنظيمية في مجال الوقاية الصحية والأمن، وتفتح التحسينات الضرورية، كما تقوم بإجراء التحقيقات عند وقوع كل حادث والمساهمة في إعلام العمال وتكوينهم وتمتية الإحساس بالخطر لدى العمال.²⁷

كما تقوم أيضا بتفتيش أماكن العمل للتأكد من توفر شروط الوقاية الصحية العامة والنظافة الصحية. وتخضع من حيث تشكيلها لنظام المشاركة العالية، أي للتمثيل الشائئ عن المستخدم وعن العمال من النقابات الأكثر تمثيلية وفي حالة انعقادها من لجنة المشاركة.

أما بالنسبة للمؤسسة التي تشغل أقل من 9 عمال أو تشغل العمال بعقود محددة المدة، تلتزم بتعيين مندوب دائما يكلف بالوقاية الصحية والأمن بمساعدة عاملين الأكثر تأهيلا في مجال الحماية الصحية والأمن.²⁸

اللجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن في وسط العمل: تم تنصيب هذه اللجنة بمقتضى المرسوم التنفيذي 10-05²⁹، التي يتوجب تأسيسها عندما تمارس عدة مؤسسات تابعة لنفس الفرع المهني، أو لعدة فروع مهنية أنشطتها في نفس أماكن العمل لمدة محددة في إطار الأشغال العمومية والبناء والري، أو في إطار الخدمات كأعمال المناولة والنقل والتخزين، وتمثل مهمتها الأساسية في الوقاية من الأخطار المهنية المحدقة بالعمال.³⁰

مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل: تنشأ وجوبا هذه المصلحة كلما توافرت شروط ذلك بأن تشغل المؤسسة المستخدمة أكثر من 50 عاملا، أو تشغل أقل من هذا العدد لكنها تمارس أحد النشاطات التابعة لقطاع الصناعة أو أشغال البناء والري أو الأشغال العمومية، وهي نفس الشروط المطلوبة في قانون العمل الفرنسي بمقتضى نص المادة L232-1.³¹

تلحق هذه المصلحة برئيس المؤسسة أو الوحدة، وتقوم بتنفيذ التدابير التي تقرها اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن، كما تسهر على وضع السياسة العامة للمستخدم بمشاركة اللجان المختصة وتنفيذها طبقا

²⁶ - المرسوم التنفيذي 09-05، المؤرخ في 08 جاني 2005، المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، ج ر عدد 04، سنة 2005.

²⁷ - أنظر المادة 5 من المرسوم 09-05، المرجع السابق.

²⁸ - أنظر المادة 22 من المرسوم 09-05، المرجع نفسه.

²⁹ - المرسوم التنفيذي 10-05، المؤرخ في 08 جاني 2005، المتعلق بتحديد صلاحيات اللجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن في وسط العمل، ج ر عدد 04، سنة 2005.

³⁰ - أنظر المادة 3 من المرسوم 10-05، المرجع نفسه.

³¹ - Gérard Lyon caen, Pellissier jain, ALAIN Supiot, Droit du travail, 17^e édition DALLOZ, PARIS, 1994, P445.

لأحكام المرسوم التنفيذي 05-11³²، كما يلعب جهاز طب العمل دورا أساسيا في تفعيل الوقاية الصحية والأمن داخل مكان العمل كما تم توضيحه سلفا.

الأجهزة الخارجية للوقاية الصحية والأمن داخل وسط العمل: تشمل هذه الأجهزة في الجزائر المجلس الوطني للوقاية الصحية وطب العمل والمعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية³³.

المجلس الوطني للوقاية الصحية وطب العمل: أنشأ بموجب المرسوم التنفيذي 96-209³⁴، يرأسه وزير العمل والضمان الاجتماعي أو ممثله، ويتشكل من كل القطاعات التي لها علاقة بمجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، إضافة إلى 12 ممثل عن العمال و12 ممثل عن أرباب العمل، ويقوم بمهمة استشارية ويقدم تقارير وملاحظات حول مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل لوزارة العمل والضمان الاجتماعي. من خلال تشكيلة هذه الأجهزة سواء على مستوى المؤسسة أو المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن نلاحظ أن المشرع الجزائري قد جسد مبدأ المشاركة العمالية على اعتبار أن العامل هو الطرف المهم والمستفيد من هذه القواعد، وهو الأمر نفسه يأخذ به المشرع الفرنسي والمشرع المغربي³⁵.

المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية: يكمل ميدان الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل عن طريق العمل على تطوير برامج البحث والتفكير بالتكوين في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، كما يسجل النقائص والتحصيص عن طريق تطوير فكر الأمن المهني وسط العمل، يعمل تحت وصاية وزارة العمل والضمان الاجتماعي.

إضافة إلى ذلك فإن قانون الضمان الاجتماعي ممتثلا في القانون 83-13³⁶، المتعلق بتأمين حوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتم أنشأ صندوق ولجنة خاصة بالوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية³⁷، لأنه بتفعيل الوقاية تساهم في تخفيض من نفقات صندوق التأمينات الاجتماعية.

³²- المرسوم التنفيذي 05-11، المؤرخ في 08 جانفي 2005، المحدد لشروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وصلاحياتها، ج ر عدد 04. سنة 2005.

³³- أما في القانون المصري تتمثل في المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، واللجنة الاستشارية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل على مستوى كل محافظة طبقا لنص المادتين 230 و231 من قانون العمل المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003، يمكن الرجوع للمرجع سلامة عبد التواب عبد الحليم، المرجع السابق، ص 101 و102.

³⁴- المرسوم التنفيذي 96-209، المؤرخ في 5 جوان 1996، المحدد لتشكيلة المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيره، ج ر عدد 35، سنة 1996.

³⁵- أنظر محمد آبت الحاج، لجان السلامة وحفظ الصحة على ضوء مبدأ المشاركة العمالية، مقال بمجلة الحقوق، العدد 20، دار النشر المعرفة، 2017، ص 221 إلى 264.

³⁶- القانون 83-13، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بتأمين حوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر عدد 27، سنة 1983، المعدل والمتم بالأمر 96-19، ج ر عدد 42، سنة 1996.

³⁷- بموجب المرسوم التنفيذي 97-424، المؤرخ في 11 نوفمبر 1997، المتعلق بتطبيق الباب الخامس من القانون 83-13، المعدل والمتم، ج ر عدد 35، سنة 1997.

2- تفعيل الرقابة والتفتيش على أماكن العمل: من أهم الآليات الرقابية على المستخدم في مجال الوقاية والسلامة المهنية التفتيش على أماكن العمل والتأكد من احترام الاشتراطات والاحتياطات اللازمة في مجال الوقاية الصحية والأمن، الذي يتولاه مفتش العمل باعتباره المختص بمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال.³⁸ ويختص بالرقابة على طب العمل المصالح الصحية.

يقوم مفتش العمل بدخول زيارة جميع أماكن العمل للتحقق من تطبيق أحكام قانون العمل والقرارات المنفذة له، وفحص الأوراق والدفاتر المتعلقة بذلك كسجل الفحص التقني للمنشآت والتجهيزات، وسجل حفظ الصحة والأمن وطب العمل³⁹، ويقوم بمعاينة المخالفات واعذار مسئول المؤسسة المستخدمة حتى يمثل للتعليقات في مجال الوقاية الصحية والأمن ويعين له أجلا للامتثال قصد وضع حد لتلك المخالفات، كما أن اللجان على مستوى المؤسسة التي يوكل لها هذه المهمة يمكنها أن تخطر المفتش بأي مخالفة تسجلها في هذا الإطار. وفي حال تأكد مفتش العمل من وجود خطر وشيك على أمن العمال وعلى حماية الوحدة أو المؤسسة يخطر الوالي الذي يتخذ أي إجراء مفيد.⁴⁰

3- فرض الجزاءات: لا شك أن وجود الجزاء يفرض الالتزام بأحكام القاعدة القانونية بصفة عامة، وفي مجال الوقاية الصحية والأمن يعد أهم ضمان يكفل احترام هذه القواعد، مما كان صنف العقوبة المحددة إدارية كغلق أو وقف نشاط المؤسسة المستخدمة، أو جزائية كالغرامات والحبس المنصوص عليها ضمن قانون 88-07، المعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، أي بغض النظر عن العقوبات المحددة في قانون العقوبات.

أ- الجزاء المترتب في حالة مخالفات المستخدم: إذا كان القانون أعطى للمستخدم الحق في توقيع الجزاء على العامل المخالف لأحد التزاماته المهنية، فإنه لم يترك المستخدم دون جزاء في حالة مخالفته لأي من التزاماته، فيعرض المستخدم أو ممثله القانوني في حالة تهاونه أو عدم مراعاته لقواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل لعقوبات جزائية⁴¹ أو إدارية، ويبقى هو المسئول عن هذه التجاوزات حتى ولو صدرت من العامل باعتباره

³⁸ أنظر المادة 2 من القانون 90-03، المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بمتفشية العمل، المعدل والمتمم بالأمر 96-11، المؤرخ في 10 جوان 1996، ج ر عدد 36، المؤرخة في 12 جوان 1996. وأيضا نص المادة 31 من القانون 88-07، المرجع السابق.

³⁹ طبقا لنص المادة 156 من القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، صدر المرسوم التنفيذي 96-98، المؤرخ في 6 مارس 1996، المتعلق بتحديد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلتزم بها المستخدم ومحتواها، ج ر عدد 17، المؤرخة في 13 مارس 1996.

⁴⁰ أنظر المادة 34 من القانون 88-07، المرجع السابق.

⁴¹ تجدر الإشارة الى أن هذه الجزاءات تتمثل في الغرامة أو الحبس، ونشير إلى أن القانون الأردني لا يطبق إلا عقوبة الغرامة دون الحبس طبقا لنص المادة 9 من قانون العمل الأردني، بالمرجع: سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 389 و390. وهو نفس الأمر مطبق في مدونة الشغل المغربية في حال خرق مقتضيات حفظ الصحة وسلامة الأجراء بعقوبات تتمثل في غرامة تتراوح من 2000 الى 20000 ألف درهم إضافة الى إمكانية غلق المؤسسة بمقتضى نصوص المواد من 296 الى 301 والمادة 303 من مدونة الشغل المغربية، أنظر المرجع: سميرة كيلي، القانون الجنائي للشغل، الجزء الأول، مطبعة EMALIV، الرباط، 2015، ص 140 وما بعدها.

المسئول عن جبر العامل على احترام هذه القواعد عن طريق تعليمات أو النظام الداخلي إلا إذا أثبت أن خطأ العامل كان عمدياً⁴².

تندرج هذه العقوبات حسب خطورة المخالفة والنتائج التي تفضي إليها، مثلاً يعاقب المستخدم إذا قام بصنع أو عرض أو عرض للبيع أو بيع أو استرداد الآلات التي لا تستجيب للضوابط الوطنية والدولية السارية في مجال الوقاية والأمن بسبب عيب في تصميمها أو صنعها أو خلل لحقتها، أو إذا لم يبادر باتخاذ الإجراءات الضرورية في حالة خطر وشيك وفقاً لنص المادة 34 من القانون 07-88 بعقوبة تتمثل في غرامة من 1000 إلى 2000 دج، وفي حالة العود يعاقب بالحبس من شهرين إلى 6 أشهر وبغرامة من 4000 إلى 6000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، ويمكن تطبيق العقوبة بعدد المرات التي يتعرض لها العمال بسبب انعدام إجراءات الوقاية الصحية والأمن المقررة قانوناً⁴³.

كما حدد المشرع بنص المادتين 38 و39 من القانون 07-88 بعض العقوبات التي تتراوح ما بين 500 إلى 1500 دج وفي حالة العود قد تصل إلى 2000 إلى 4000 دج والحبس لمدة 3 أشهر عند عدم احترام قواعد الحماية الفردية والجماعية للعمال، أو عدم احترام قواعد الوقاية من الأخطار المهنية لا سيما واجب إعلام العمال الجدد بهذه المخاطر، وواجب إعلام وتكوين العمال بكيفية مواجهة الأخطار المهنية حسب طبيعة كل نشاط. وما يلاحظ حول هذه الجزاءات بالنظر لقيمتها مقارنة مع النتائج الوخيمة التي تلحق بيئة العمل وتنعكس مباشرة على البيئة العامة بالنظر للمخالفات المرتكبة، تعتبر ضئيلة وغير رادعة ولا تحقق الهدف منها، خاصة وأن المشرع لم يجنبها برفع قيمتها لعله يساهم في احترام قواعد الوقاية الصحية والأمن داخل المؤسسات، متبعاً المنحى الذي سلكه المشرع في مجال تحديد التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي عندما شدد العقوبات في حالة مخالفة أحكام قانون الضمان الاجتماعي المتعلقة بالنصريح بالعمال والنشاط ودفع الاشتراكات اللازمة لذلك لتصل في حدها الأقصى إلى 500.000 دج والحبس لمدة أقصى ب 24 شهراً⁴⁴.

وقد يعاقب المستخدم بعقوبات إدارية في حالة العود المثبت بحضور بعده مفتش العمل، وبناءً على قرار من المحكمة يمكن الغلق الكلي أو الجزئي للمؤسسة المستخدمة إلى غاية انجاز الأشغال التي أقرها القانون قصد ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال، وترفع اليد من طرف المحكمة في حالة الاستجابة⁴⁵. تعتبر هذه العقوبات بمثابة تشريع جنائي للعمل، التي تطبق بغض النظر عن تطبيق القانون الجنائي إذا توفرت في المخالفة أركان الجرائم المحددة وفقاً له، وكذلك بغض النظر عن العقوبات التأديبية المنصوص عليها في قانون

⁴² - المادة 36 من القانون 07-88، المرجع السابق.

⁴³ - المادة 37 من القانون 07-88، المرجع نفسه.

⁴⁴ - المادة 69 من القانون 01-15، المؤرخ في 23 يوليو 2015، المتعلق بقانون المالية التكميلي، ج ر عدد 40، المؤرخة في 23 يوليو 2015، ص 17.

⁴⁵ - أنظر المادة 40 من القانون 07-88، المرجع السابق.

علاقات العمل 90-11، إذا كان المخالف هو العامل بارتكابه خطأ عمدي أو جسيم، وبغض النظر عن تطبيق قواعد المسؤولية المدنية للمستخدم تطبيقاً لقواعد مسؤولية المتبوع عن فعل تابعه وفقاً لنص المادة 136 من القانون المدني الجزائري.

ب- الجزاءات المطبقة على العامل: حرصاً من المشرع على حماية العامل قد فرض عليه بالمقابل التزام يقضي- بضرورة التقيد بالأحكام والتعليقات والقرارات الخاصة باحتياطات الوقاية والسلامة الصحية المهنية، واستعمال الأحمزة الخاصة بها والمحافظة عليها والامتناع عن العبث بأحمزة الوقاية والصحة المهنية، أو إلحاق الضرر بها أو إتلافها، تحت طائلة العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي وفقاً للمادة 82 من قانون العمل الأردني.⁴⁶ أما المشرع الجزائري بنص المادة 43 من القانون 88-07 بين أن العامل قد يتعرض للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي لمجرد التهاون للائتمان للقواعد والتعليقات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن في مجال العمل، ولا تطبق عليه العقوبات المتمثلة في الغرامة أو الحبس إلا إذا أثبت المستخدم أن خطأ العامل في مجال الوقاية الصحية والأمن كان عمدياً. وتجدر الإشارة إلى أن كما تلعب الجزاءات خاصة إذا تم رفعها ضابطاً على احترام قواعد الحماية الصحية والأمن داخل بيئة العمل، فإن التوعية والإعلام ونشر الوعي لفئة العمال بالأخطار المهنية يكون لها دور كبير في المحافظة على بيئة العمل واستمرار نشاط المؤسسة.

لذلك فرض المشرع على المستخدم بنص المادة 19 من القانون 88-07 واجب **بإعلام وتكوين** العمال في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، كما اعتبره حقاً للعمال وواجب عليهم، وبذلك صدر المرسوم 02-427⁴⁷ لتطبيق هذا الحق (الحق في التكوين)، لأن التكوين في هذا المجال يلعب دور كبير في حماية بيئة العمل بتطويرها وضمان استمراريتها عن طريق تطوير تقنيات ووسائل الوقاية الصحية والأمن داخل المؤسسة المستخدمة ومحيطها.

الخاتمة:

إن المخاطر التي تهدد البيئة العامة متعددة، ولعل أهمها خطورة ما ينتج عن التلوث الناتج عن النشاط الإنساني الذي يرتبط بالعمل المهني، مهما كان نوع النشاط، وطبيعته، لذلك كان ضرورياً تدخل المشرع سواء على المستوى الدولي باتفاقيات منظمة العمل الدولية أو منظمة العمل العربية، أو على المستوى الوطني بسن نصوص تشريعية وتنظيمية، وتجسيد هذه الحماية بإنشاء أحمزة على مستوى المؤسسة المستخدمة، أو على المستوى الوطني، وتفعيل الرقابة بتفتيش أماكن العمل، وترتيب جزاءات عند المخالفة لضمان تطبيق قواعد الحماية الصحية والأمن، وإعطاء أهمية لنظام المشاركة العالية في القيام بمهمة الوقاية الصحية والأمن وسط

⁴⁶ - سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 386.

⁴⁷ _ المرسوم التنفيذي 02-427، المؤرخ في 7 ديسمبر 2002، المتعلق بتحديد شروط تنظيم تدابير الإعلام والتكوين للعمال في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، ج ر عدد 82، سنة 2002.

أماكن العمل، على اعتبار أن العامل هو الطرف الأكثر تضررا في حالة عدم احترام قواعد الحماية الصحية والسلامة المهنية .

نسجل من خلال هذه الدراسة أنه على الرغم وجود قواعد تشريعية وتنظيمية محكمة، وآليات تسهر على تطبيق قواعد الحماية الصحية والأمن داخل مكان العمل، إلا أن ذلك لا يحول دون وقوع الأخطار المهنية وحوادث العمل بكثرة، لاسيما في نشاطات الأشغال العمومية والبناء والري، أو الموانئ وغيرها، مما يبين أن تطبيق هذه القواعد لازال دون المستوى المطلوب، لذلك نقدم بعض التوصيات في مجال الوقاية الصحية والأمن:

- ضرورة توسيع عملية التكوين للعمال في مجال الوقاية من حوادث العمل واستعمال تجهيزات الحماية الصحية والسلامة المهنية لتشمل كل العمال في كل القطاعات وليس العمال الجدد فقط.

- إعطاء سلطات أوسع لفتش العمل كتوقيعه لعقوبة غلق المؤسسة كما فعل المشرع الفرنسي لمدة 5سنوات، إضافة إلى تدعيم عمل هذه المتفشية بإعطائها الإمكانيات البشرية والفنية والتقنية اللازمة بإخضاعهم للتكوين المستمر قصد تفعيل الرقابة.

رفع قيمة العقوبات المسلطة على المستخدم في حالة مخالفته لقواعد الوقاية الصحية والأمن، التي أصبحت غير رادعة في الوقت الحالي، تماشيا ومنحى المشرع برفع العقوبات في حالة عدم احترام قانون الضمان الاجتماعي كعدم التصريح بالعمال، على اعتبار قواعد الضمان الاجتماعي تعد من النظام العام الاجتماعي، فإن قواعد الحماية الصحية والأمن تعتبر من النظام العام التقليدي قبل أن تصبح من النظام العام الاجتماعي. وبهذا تساهم هذه القواعد في تحقيق بيئة عمل صحية، سليمة ومنتجة، وينعكس إيجابا على البيئة العامة.