

جهل محمد

أستاذ بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية

و علوم التسيير – جامعة معسكر-

عضو مخبر القانون الاجتماعي بجامعة وهران.

بيئة العمل في التشريع الاجتماعي الجزائري

إن العامل يعتبر اللبنة الأساسية في عملية الإنتاج، وهو ركن أساسي لمثلث الإنتاج الذي يتكون من العامل، ومعدات العمل، وبيئة العمل، فمدام العامل يعيش داخل حيز معين، ومحيط يمارس فيه نشاطاته الفكرية أو اليدوية، فلا بد من التعرض إلى هذا المحيط الذي يسمى بيئة العمل.

البيئة هي المكان والمنزل¹، أما اصطلاحا فهي الوسط الذي يعيش فيه الإنسان، بما يضم من مظاهر طبيعية خلقها الله تعالى، كما عرفت على أنها: << مجموعة من النظم الطبيعية والاجتماعية والثقافية التي يعيش فيها الإنسان والكائنات الأخرى، والتي يستمدون منها زادهم، ويؤدون فيها نشاطهم>>²، وعرفت كذلك على أنها: << المحيط أو الحيز الجغرافي بما يشمل من ماء وهواء وفضاء وتربة، وكائنات حية، ومنشآت أقامها الإنسان لإشباع حاجاته>>³، أما إذا اقترنت كلمة البيئة بالعمل، فيصبح مفهومها هو: المكان الذي يمارس فيه العمال نشاطاتهم، بما يحتوي على مؤثرات طبيعية أو اصطناعية منشأة أقيمت للعمل مثل: المكاتب والمصانع والمعامل، وغيرها من أمكنة العمل. لذا نجد أنه من الضروري التفريق بين بعض المصطلحات من بينها: << مكان العمل، ومحيط العمل، بيئة العمل >>.

مكان العمل هو الحيز الطبيعي الذي يمارس العمال فيه نشاطاتهم الفكرية واليدوية: كالمصنع أو المعمل أو المكتب، فهو الحيز الجغرافي الذي يعيش فيه العامل طيلة ساعات العمل، أما محيط العمل فهو المكان الذي يمارس فيه العامل نشاطه الفكري واليدوي، بالإضافة إلى المنشآت التابعة لهذا المكان، كالملاعب الجوارية أو قاعة ممارسة الرياضة، أو الأمكنة الأخرى المخصصة لترفيهه عن العمال، وتعتبر ملاحقات لأمكنة العمل.

¹ ابن منظور، لسان العرب، الجزء الأول، دار النشر العربية، ذ، ت الصفحة 382، وفي نفس المنوال يقال أباءه منزلا أي هبأه له، وأنزله ومكن له فيه>>الباء تطلق على المكان الذي يعيش فيه الإنسان و الحيوان فهو: المنزل>>، ورد هذا التعريف في قاموس محمود المسعدي، القاموس الجديد، دار الكتاب، تونس.1973، الصفحة 162.

² ماجد راغب الحلو، قانون حماية البيئة على ضوء الشريعة، دار المطبوعات الجامعية، الطبعة الأولى الإسكندرية مصر، 1995، ص 31.

³ محمد مرسى محمد مرسى، الإسلام والبيئة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الطبعة الأولى 1999، الرياض، ص 19.

أما بيئة العمل فهي مكان العمل ومحيطه، بالإضافة إلى العديد من الجوانب والمعايير المطبقة في المنشأة أو المؤسسة، فهي عبارة عن أساليب وممارسات الإدارة والقيادة وتقييم الأداء وبرامج التدريب والتطوير والسياسات المحفزة للنجاح، ودعم العمل الجماعي، والرواتب والأجور والحوافز والمكافآت والتقدير المادي والمعنوي، والعلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين، وأساليب غرس الانتماء بين الموظفين ومؤسسة العمل، ووسائل الترفيه والحوافز الاجتماعية للموظفين وأسرههم إلى غير ذلك من معايير، والعوامل الجاذبة التي تسهم في سعادة ورضا الموظفين وشعورهم بالأمن⁴.

إن بيئة العمل مفهومها أوسع واشمل من مكان ومحيط العمل، وهي علم قائم بذاته يسمى باللغة الفرنسية Ergonomie، وهو العلم الذي يهتم بتصميم الأدوات والمعدات في بيئة العمل، بحيث تتلاءم مع طبيعة الإنسان وحاجياته، وهو ما يساعد في توفير الراحة للعامل، وتقليل مخاطر التعرض للإصابات، مما يزيد في الإنتاج داخل المؤسسة⁵، فبيئة العمل كل ما يحيط بالعامل من ظروف وأصوات وضوضاء وحرارة وتهوية... الخ، وكل الأدوات والآلات وأساليب ونظم العمل، فمن هنا تنقسم بيئة العمل إلى: بيئة العمل الطبيعية، وبيئة العمل المنشأة، والفرق بينهما هو أن بيئة العمل الطبيعية هي كل الظروف والأنماط التي لا دخل للإنسان فيها مثل: الحرارة والضوضاء والاهتزازات، أما بيئة العمل المنشأة فهي ما يساهم في إنشائها الإنسان مثل: الآلات والمصانع وغيرها من الظروف والنظم الإدارية وغيرها من الأمور التي يتدخل فيها العامل أو المستخدم.

مدام أن مفهوم بيئة العمل لازال في طور التبلور، ولم يتم تحديده بصفة دقيقة، فما هو الإطار القانوني لبيئة العمل وما مدى فعاليتها وملامتها حسب النصوص التشريعية والتنظيمية للقانون الاجتماعي الجزائري؟

لتبيان ذلك يتوجب علينا تحديد الإطار القانوني لبيئة العمل من خلال التعرض إلى الاتفاقيات الدولية المصادق والغير مصادق عليها، وكل النصوص التشريعية والتنظيمية لقانون العمل، ثم النظر في مدى فعالية وملامتها هذه النصوص.

1. الإطار القانوني لبيئة العمل.

حتى يتسنى لنا تحديد الإطار القانوني لبيئة العمل، يتوجب علينا التعرض إلى مفهوم بيئة العمل في مختلف الاتفاقيات الدولية المصادق عليها، وتحديد مفهومها في مختلف النصوص القانونية الوطنية.

أ. على الصعيد الدولي.

⁴ روبرت ليفرنج، بيئة العمل... مقومات نجاح المؤسسة، نيويورك تايمز، الولايات المتحدة الأمريكية، 1992 صفحة 02 ترجمة محمد سعيد صبارين، البيئة ومشكلاتها، دار عالم المعرفة، الكويت، 1993 ص 14.

⁵ لمزيد من المعلومات راجع الرابط التالي: <http://www.ergonomie-self.org>

نجد أن حقوق العمال والحماية الاجتماعية حظيت بالاهتمام منظمة العمل الدولية منذ نشأتها في سنة 1919.⁶ إن بيئة العمل مفهوم حديث لم تعالجه منظمة العمل الدولية إلا مؤخرا، ولكن صدرت عدة اتفاقيات دولية ذات صلة وثيقة بموضوع بيئة العمل منها: التوصية الدولية لحماية صحة العمال لسنة 1953⁷، باعتبار أن صحة العمال تعتبر الهدف المنشود من خلال توفير بيئة عمل، فتحسين ظروف العمل من أجل رفع مستوى الحماية، هو ما تصبوا إليه مختلف الاتفاقيات الدولية الخاصة بالعمل. تم صدرت في سنة 1959 توصية خدمات الصحة المهنية في أماكن العمل،⁸ التي اعتبرت الخدمات الصحة المهنية كل خدمة تنشأ في مكان العمل أو بالقرب منه لتحقيق حماية العمال من المخاطر الصحية التي تحدث أثناء ممارسة عملهم، مع المساهمة في تحقيق تكييف العمل مع العمال بما يتناسب مع قدراتهم البدنية والذهنية.⁹ بعد ذلك توالى الاتفاقيات والتوصيات التي تهتم بوقاية العمال من الإشعاعات خاصة في سنة 1960، تم تليها سنة 1963 اتفاقية وتوصية الوقاية من الآلات وحماية العمال من المخاطر داخل المنشآت التجارية والمكاتب، ورغم كل هذه النصوص الدولية إلا أنها لم تأتي على ذكر عبارة بيئة العمل، وأول اتفاقية دولية عالجت موضوعها هي الاتفاقية رقم 148 المصادق عليها لسنة 1977، والتي سميت باتفاقية بيئة العمل: (تلوث الهواء وضوضاء والاهتزازات) والهدف منها حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل¹⁰، وتدعمت هذه الاتفاقية بالتوصية رقم 156 التي أخذت نفس التسمية.¹¹

إن الاتفاقية رقم 148 هي الإطار القانوني الدولي الأول الذي ناقش موضوع بيئة العمل من خلال البيئة الداخلية والبيئة الخارجية، وعرفت هذه الاتفاقية كيف يمكن اجتناب المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل، والسيطرة عليها وحماية العمال منها، ولقد حددت مفاهيم تلوث الهواء

⁶ راجع في ذلك المادة الثانية من دستور منظمة العمل الدولية الموجود في الرابط الالكتروني التالي:

www.ilo.org

⁷ التوصية رقم 97 التي تم المصادقة عليها بالمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية المنعقد بتاريخ 1953/06/25، المنشور ضمن وثائق منظمة العمل الدولية O.I.T في الرابط الالكتروني المذكور سافلا.

⁸ التوصية رقم 112 التي تم المصادقة عليها في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 1959/06/24، المنشورة في الرابط الالكتروني للمنظمة العمل الدولية.

⁹ راجع في ذلك المادة رقم 01 من توصية رقم 112 الصادرة بشأن خدمات الصحة المهنية في أماكن العمل، المصادق عليها من قبل المؤتمر العمل الدولي سنة في 1959/06/03 مع العلم أن هذه التوصية لم تتبناها الجزائر رغم مصادقتها على حوالي 59 اتفاقية دولية للعمل من مجمل الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

¹⁰ الاتفاقية رقم 148 التي تم المصادقة عليها بتاريخ 1977/06/1 عند انعقاد مؤتمر العمل الدولي، والتي بدأ نفاذها الاتفاقية بتاريخ 11 جويلية 1979، غير أنه لم تتم المصادقة عليها من قبل الجزائر إلى حد الساعة.

¹¹ التوصية رقم 156 المسماة توصية بيئة العمل (تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات) مصادق عليها بتاريخ 1977/06/01 وهي مكملة للاتفاقية رقم 148، وهي منشورة ضمن وثائق منظمة العمل الدولية على الرابط الإلكتروني المذكور أنفا.

والضوضاء وتعبير الاهتزازات، وجاء في نص المادة 3 منها >> في مفهوم هذه الاتفاقية يعني تعبیر تلوث الهواء كل تلوث للهواء بمواد، أيا كانت طبيعتها المادية، تضر بالصحة أو خطرة من نواح أخرى، أما تعبیر ضوضاء كل صوت يمكن أن يؤدي إلى ضعف في السمع أو أن يكون ضارا بالصحة أو خطر من نواح أخرى، وخلصت إلى تعريف الاهتزاز على أنه كل اهتزاز ينتقل إلى جسم عن طريق أجسام صلبة ويكون ضارا بالصحة أو خطر من نواح أخرى >>.

كما جعلت هذه الاتفاقية تطبيقها يكون على كافة فروع النشاط الاقتصادي، وهو التزام يقع على عاتق أصحاب العمل، فمسؤولية تطبيق جميع التدابير الواردة فيها من التزاماته، للمحافظة على بيئة عمل خالية من أي مخاطر. يفهم من ذلك تخوف الجزائر من المصادقة عليها، مع العلم أن معظم الفروع النشاط الاقتصادية تابعة للدولة، خاصة التي تحتوي على مخاطر تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات، فمجرد المصادقة عليها يقع عليها التزام تجنب تلك المخاطر، مما يكلف الدولة التزامات وأعباء مالية هي في غني عنها، ولكن بعد الانفتاح الاقتصادي الذي أصبحت فيها الدولة تتخلى بصفة متدرجة عن مباشرة النشاطات الاقتصادية،¹² صادقت الجزائر على الاتفاقية الدولية للعمل رقم 155 المسماة اتفاقية السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل في سنة 2006،¹³ ولقد أسست هذه الاتفاقية الدولية لعدة معايير جديدة، من بينها الربط بين السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل بصورة واضحة، واعتبرت بيئة العمل جميع الأماكن التي يجب على العمال أن يكونوا فيها أو يذهبوا إليها لداعي عملهم، والتي تكون تحت رقابة صاحب العمل بصورة مباشرة أو غير مباشرة، كما اعتبرت أن الصحة المهنية لا تتجسد في مجرد المرض أو العجز، بل تشمل حتى العناصر البدنية والذهنية التي تؤثر على الصحة، والتي تتعلق مباشرة بالسلامة والقواعد الصحية في العمل، لقد ساهمت هذه الاتفاقية في تحديد العناصر الأساسية لبيئة العمل المتمثلة في: تصميم العناصر المادية للعمل والعلاقة بين الأدوات والآلات والعوامل الكيميائية والفيزيائية، والمساهمة بالتدريب التكميلي اللازم لتحقيق الاتصال والتعاون بين فريق العمل والمستخدم. كما أن الجزائر قامت بالمصادقة على الاتفاقية العربية رقم 07 بشأن السلامة والصحة المهنية المعتمدة بالإسكندرية لسنة 1977 لما تكتسبه بيئة العمل الأمانة من أهمية

¹² اتجهت الدولة إلى اقتصاد السوق الذي جعلها تعتمد إلى سياسة الخصخصة، وبالتالي أصبحت النشاطات الاقتصادية على عاتق المنشآت الاقتصادية، وعلى عاتق الشركات بصفتها المعنوية وتحت كامل مسؤوليتها المدنية والجزائية عند الإخلال بالقواعد القانونية الأمر في كل المجالات.

¹³ صادقت الجزائر على اتفاقية الدولية رقم 155 بموجب مرسوم الرئاسي رقم 2006-59 المؤرخ في 2006/02/11 المنشور في ج ر لسنة 2006، وهذه الاتفاقية صدرت بتاريخ 1981/06/22 عن منظمة العمل الدولية ودخلت حيز النفاذ في 1993/08/11.

لتفادي المخاطر المهنية، ولتعزيز ظروف عمل آمنة،¹⁴ وفي نفس السنة 2005 قامت كذلك بالمصادقة الاتفاقية العربية رقم 13 بشأن بيئة العمل المعتمدة في بنغازي بمارس سنة 1981، وبذلك أصبحت هذه الاتفاقيات جزءا لا يتجزأ من التشريع الوطني وفق مقتضيات المادة 132 من الدستور الجزائري الصادر في سنة 1996 الذي يقضي بسمو المعاهدات المصادق عليها من رئيس الجمهورية حسب الشروط المنصوص عليها فيه تسمو على القانون.

ب. أما على الصعيد الداخلي، نجد إن الدستور الجزائري لسنة 1996 لم يأتي على ذكر عبارة بيئة العمل،¹⁵ إلا أنه أكد على مبدأ هام في نص المادة 53 من الفقرة الثانية بقولها >> يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن والنظافة <<. إن الحق في الحماية والأمن والنظافة أثناء العمل هي من الأهداف التي تتوخاها مختلف المواثيق الدولية، وكذا معايير تنظيم بيئة العمل، التي وجدت من أجل حماية ووقاية العمال من المخاطر التي قد تنجم عن تلوث البيئة الداخلية والخارجية للعمل.¹⁶

لا يمكن الحديث عن بيئة العمل دون التطرق إلى التزام الصحة والسلامة المهنية في مكان العمل، للارتباط الوثيق بينهما، لأن تحسين السلامة والصحة المهنية في مكان العمل، لها تأثير ايجابي على ظروف العمل والإنتاجية بصفة عامة.¹⁷ لم يكتف المشرع الجزائري بالمصادقة على المواثيق الدولية والعربية، بل عمد كذلك إلى تكيف القانون الداخلي حتى يتناغم مع التعهدات الدولية، من خلال إصدار مجموعة من النصوص التشريعية التي تنظم بيئة العمل وتوفير أحسن الظروف للعمال، فمند السنوات الأولى للاستقلال فرضت وزارة العمل الجزائرية إلزامية التصريح بوسائل العمل التي قد تسبب أمراض مهنية،¹⁸ ثم توالى بعد ذلك النصوص التشريعية التي تعالج الأمراض المهنية الناجمة عن الأخطاء المتواجدة في أماكن العمل، ومثال ذلك

¹⁴ راجع في ذلك المرسوم الرئاسي رقم 220/05 المؤرخ في 14 أوت 2005 المتضمن التصديق على الاتفاقية العربية رقم 07 بشأن السلامة والصحة المهنية المعتمدة بالإسكندرية في مارس سنة 1977 ج ر العدد 56 مؤرخة في 2005/08/17، صفحة 4.

¹⁵ الدستور الجزائري الذي جاء بموجب استفتاء يوم 28 نوفمبر 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-483 المؤرخ في 1996/12/07 (ج رقم 76 لسنة 1996).

¹⁶ إن البيئة الداخلية للعمل هي مجموعة العناصر المستمدة من الأبعاد المختلفة والمحيط بالتنظيم، والتي تمس بطبيعة المناخ وأحواله ومختلف موارده، وكذا مستوى المعرفة والتقدم والتجديد التكنولوجي في تصميم المنشأة الاقتصادية (مكان العمل).

¹⁷ مقتي بن عمار، علاقة بيئة العمل بالصحة العالمية، مجلة البحوث العلمية في التشريعات، عدد تجريبي، جامعة ابن خلدون تيارت، سبتمبر 2011م، ص 162.

¹⁸ راجع القرار الوزاري المؤرخ في 20 ماي 1969، المتعلق بالتصريح الإلزامي لوسائل العمل التي قد تسبب أمراض مهنية، ج، العدد 53، الصادرة في 20 جوان 1969، ص 81.

القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية،¹⁹ تم ارتقى المشرع من معالجة الأمراض المهنية إلى محاولة إيجاد حلول وقائية قبل حدوث الأمراض المهنية، وتعرض العمال إلى الأخطار المهنية، ومنها القانون المتعلق بحماية الصحة وترقيتها،²⁰ والمرسوم المحدد لقواعد حماية العمال من الإشعاعات الأيونية، والقواعد المتعلقة بمراقبة حيازة المواد الإشعاعية والأجهزة التي تتولد عنها.

رغم أن المشرع من خلال النصوص التشريعية والتنظيمية لم يذكر بيئة العمل، غير أنه يفهم من هذه النصوص محاولة المشرع الحفاظ على بيئة العمل الداخلية والخارجية، من خلال إخضاع الآلات والأخطار للمراقبة المسبقة للمحافظة على سلامة وصحة العمال أثناء تأدية مهامهم. رغم أن النصوص التشريعية السابقة حاولت توفير حماية أوسع للعمال في أماكن شغلهم، غير أن القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية.

- والأمن وطب العمل،²¹ نص صراحة في المادة 04 منه: << على أنه يجب أن تكون محلات وأماكن العمل

- ومحيطها وملحقاتها وتوابعها، بما في ذلك كل أنواع التجهيزات، نظيفة بصورة مستمرة، وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال... >> هذا النص التشريعي لم يتطرق مباشرة إلى بيئة العمل، إلا أنه يعتبر الأرضية لعلم الأرجونوميكس، بسبب معالجته للبيئة الداخلية والخارجية للعمل، فالتعرض إلى عناصر التلوث، مثل التهوية والشمس والإضاءة والتدفئة والحماية من الغبار والمياه القدرة، حتى أنه لم يهمل كذلك تمكين العمال من ممارسة رياضة الاستراحة، ووضع وسائل النظافة الفردية تحت تصرف العمال، مع توفير خزانات ملابس ودورات المياه والمرشاة وتوفير المياه الصافية الصالحة لشرب، كما حاول ضمان أمن العمال أثناء تشغيل الآلات، ووسائل الرفع والنقل وصيانتها، بل تطرق إلى ضرورة ملائمة الآلات والأجهزة والأدوات وكل وسائل العمل، مع الاحتياط من أخطار التي يمكن التعرض لها.²² نجد أن قانون رقم 07/88 استعمل عبارة: << القواعد العامة في مجال الوقاية الصحية والأمن في وسط العمال >> وذلك كعنوان للفصل الثاني من المواد 03 وما يليها، ثم يأتي بتفصيل ما هو المقصود بوسط العمل الذي يقصد به أولاً: المؤسسة المستخدمة تم يدقق ذلك بقوله << أماكن العمل >> تم

¹⁹ راجع في ذلك القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدل والمتمم، ج، ر، عدد 28، لسنة 1983، ص 1818.

²⁰ راجع في ذلك القانون رقم 05/85 المؤرخ في 16/02/1985، المتعلق بحماية الصحة وترقيتها، المعدل والمتمم، المنشور في ج، ر العدد 08، المؤرخة في 17/02/1985، ص 176.

²¹ راجع في ذلك القانون رقم 07/88 المؤرخ في 26/01/1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن و طب العمل، ج، ر، العدد 04، مؤرخة في 27/01/1988، ص 117.

²² راجع المادة 07 من القانون رقم 07-88 المذكور سابقاً.

محيط العمل وملحقاته وتوابعه، تم إلحقها بكل الأنواع الآلات والتجهيزات والأدوات المناسبة للأشغال الواجب إنجازها، وتنفيذا للقانون رقم 07/88 صدرت عدة مراسيم تنفيذية تخص حماية الصحة والأمن في أماكن العمل منها: المرسوم التنفيذي رقم 91-05²³ الذي يحدد مفهوم بيئة العمل، ويتعرض لها بالتفصيل بمنظور الحفاظ على الصحة العامة في أماكن العمل وملحقاتها، ولقد ورد لفظ البيئة وعناصر الراحة صراحة في هذا المرسوم²⁴، وعالجت المادة 13 منه عناصر المخاطر المهنية المتمثلة في تلوث الهواء، والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل، وكذا ضمان حماية العمال من مستويات الإضاءة حتى تضمن راحة البصر، وكذلك معالجة كثافة الضجيج، وضمان أرضية مكان العمل، ومعالجة تدابير التدفئة داخل المنشأة وحماية العمال من البرد والتقلبات الأحوال الجوية.

رغم أن الجزائر لم تتبنى الاتفاقية الدولية رقم 148 المتعلقة بحماية العمال من المخاطر المهنية، إلا أن المرسوم التنفيذي رقم 05/91 جاء مطابقا للمعايير التي تمت معالجتها في هذه الاتفاقية، وكذا التوصية الدولية رقم 156 المكمل لها، حتى أن المشرع في القانون رقم 07/88 اعتمد المعايير المذكورة في اتفاقية السلامة والصحة المهيتين وبيئة العمل حتى قبل المصادق عليها، خاصة وأن المصادقة على هذه الاتفاقية جاء مؤخرا بموجب المرسوم الرئاسي المؤرخ في سنة 2006 فقط، حتى إن النصوص التنظيمية الخاصة بحماية بيئة العمل من المخاطر المهنية، حددت قائمة بكافة الأشغال التي يكون فيها العمال معرضين بشدة للأخطار المهنية²⁵، وذلك محاولة لحصر مختلف المهن والأشغال التي يمكنها أن تضر بصحة العاملين. وفي إطار السياسة العامة لحماية صحة العاملين والتزام بالسلامة المهنية تقرر إنشاء وتشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل، يعمل على إعداد تقرير سنوي عن الوضعية في ميدان الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ويعرضه على الوزير المكلف بالعمل²⁶، ويعتبر هذا المجلس كهيئة استشارية للوزير تقيم مدى تطبيق الأحكام القانونية الخاصة بالصحة والأمن في مجال العمل، و يدخل ذلك فيما يسمى بتعزيز السياسة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية والصحية في أماكن العمل.

²³ راجع في ذلك المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المؤرخ في 19/01/1991، المتعلق بالحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج ر العدد33، مؤرخة في 13/05/1993، ص 9.

²⁴ راجع في ذلك الجدول المرفق في المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المذكور أنفا.

²⁵ راجع في ذلك القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 09/06/1997 المحدد لقائمة الأشغال التي يكون فيها العمال معرضين بشدة للأخطار مهنية، ج ر العدد75 سنة 1997، ص 41، وجاء هذا القرار تنفيذا للمادة 03 الفقرة الأخيرة من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المؤرخ في 15/03/1993 المتعلم بتنظيم طب العمل. ج ر عدد33 مؤرخة في 19/05/1993، ص 09.

²⁶ راجع في ذلك المرسوم التنفيذي رقم 96-209 المؤرخ في 05/06/1996 المحدد لتشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن

و طب العمل وتنظيمه وسيره، لسنة 1996، المنشور في قانون العمل، الطبعة الرابعة، منشورات بيرتي، ص378 لسنة 2009.

ومن أجل ترقية شروط الوقاية الصحية والأمن في الأوساط المهنية وتحسين تنفيذ برامج البحث والتنمية، والتكوين في مجال الوقاية من الأخطار المهنية عمد المشرع إلى إنشاء معهد وطني للوقاية من الأخطار المهنية، يعمل على إعداد دراسات تقنية وعلمية ترمي إلى تحسين ظروف العمل، ويقدم إرشادات علمية، واقتراح كل عمل يهدف إلى الوقاية من الأخطار المهنية، ويعمل هذا المعهد بالإضافة إلى الاختصاصات المخولة إليه قانوناً، بضمان تكوين المستخدمين وتحسين مستواهم وتجديد معارفهم في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، والمساهمة في مختلف جوانب النشاط التربوي و التحسيس للشعور بأهمية الأمن والصحة المهنيين،²⁷ إدراكاً للأهمية الأخطار المهنية التي يمكن التعرض لها أثناء تادية أعمالهم، لذا أصبح من الأهمية بما كان أن يتم تدريب العمال من خلال إخضاعهم إلى دورات تكوينية في مجال تكوينهم وإعلامهم في ميادين الوقاية من الأخطار المهنية، وتكرس هذا البرنامج من خلال المرسوم التنفيذي رقم 02-427 حتى يتم نشر الوعي في أوساط العمال بالأخطاء التي تمكنهم أن يتعرضون لها، ويصبح التزام السلامة والأمن المهنيين على عاتق العامل للمحافظة على صحته وأمنه قبل المؤسسة المستخدمة.²⁸

ولقد تميزت سنة 2005 بصور عدة مراسيم تنفيذية تخص الوقاية الصحية والأمن في أوساط العمل، وذلك بفرض إنشاء اللجان متساوية الأعضاء و مندوبي الوقاية الصحية،²⁹ وكذا تحديد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن،³⁰ بالإضافة إلى إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن مع تحديد لعملية تنظيمها وسيرها وتحديد صلاحياتها.³¹ يمكن القول أن المشرع الجزائري عزز موضوع التزام السلامة والصحة المهنية بترسانة قوية من النصوص التشريعية والتنظيمية لتوفير بيئة عمل ملائمة، من أجل الحد والوقاية من المخاطر المهنية، وكذا الوقاية من إصابات العمل والأمراض المهنية،³² ونجد أن لفظ البيئة في وسط العمل استعمل في المرسوم التنفيذي رقم 05-08 المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمال،³³ وجاء في هذا المرسوم كذلك تحديد مفاهيم العناصر

²⁷ راجع في ذلك المرسوم التنفيذي رقم 2000-253 المؤرخ في 2000/08/23 المتضمن إنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية

و تنظيمه و عمله، ج ر العدد 53 لسنة 2000 ص06.

²⁸ راجع في ذلك المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ في 2002/12/07 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال و إعلامهم و تكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية، ج، ر العدد 82 سنة 2002 ص18.

²⁹ راجع في ذلك المرسوم التنفيذي رقم 05/09 المؤرخ في 2005/01/08 المتعلق بالجانب المتساوية الأعضاء و مندوبي الوقاية الصحية

و الأمن، ج ر العدد04، سنة2005، ص20.

³⁰ راجع في ذلك المرسوم التنفيذي رقم 05/10 المؤرخ في 2005/01/08 المحدد لصلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية و الأمن وتشكيلها و تنظيم سيرها، ج ر العدد 04 سنة 2005، ص 23.

³¹ راجع في ذلك المرسوم التنفيذي رقم 05/11 المؤرخ في 2005/01/08 المحدد لشروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها، ج ر العدد 04، سنة 2005، ص 26.

³² مقني بن عمار، الالتزام بسلامة العمل ضد التلوث البيئي في المصانع الكيماوية، الملقى الوطني حول آليات التغلب والتخفيف من حدة المشكلات البيئية، جامعة ابن خلدون تيارت، ماي2011.

³³ راجع المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 05-08 مؤرخ في 2005/01/08 المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل.

والمواد والمستحضرات الخطرة والتي تهدد صحة العمال وبيئتهم التي يمارسون فيها أشغالهم.

2. فعالية وملائمة بيئة العمل.

إن المحافظة على بيئة العمل التزام يقع على كل من العمال ومستخدميهم، فكل واحد من أطراف العلاقة مسؤول في موقعه وعلى حسب ومقدار الوظيفة التي يؤديها داخل أو خارج المؤسسة، خاصة وأن من يتحمل نتائج بيئة عمل غير فعالة وغير ملائمة هم أولاً العمال ثم المستخدم.

أ. أخطار عدم فعالية وملائمة بيئة العمل:

تأثير بيئة العمل على العمال يمكن استيعابه، باعتبارهم هم أولاً من يتعرضون إلى تأثير بيئة العمل الغير ملائمة خاصة عندما ما لا تتوفر التهوية، أو يتعرضون إلى الإشعاعات الضارة أو استعمالهم للمواد الخطرة دون حماية فردية أو حتى استعمال الآلات لا تكون صحية وغير ملائمة للإنسان وتسبب له أضرار، ولكن تأثير بيئة العمل على المستخدم يصعب استيعابها، لقد أجريت دراسات حديثة في دولة الإمارات العربية المتحدة، وكشفت عملية المسح التي أجريت للتعرف على تأثير بيئة العمل، وهندسة موقع العمل على إنتاجية الموظفين في المكاتب بشكل عام، وعلى العمال في ورشات العمل و ملحقاتها، وخلصت الدراسة إلى أن 99% من المشاركين يشعرون بأن تصميم ومظهر المكتب، يؤثر على رغبتهم في العمل، في حين لا يبدي أرباب العمل أي أهمية لهذا الموضوع، حيث أشار المسح إلى أن 90% من المشاركين لم يتم في إشراكهم في أي نوع من تقييم موقع العمل من قبل.³⁴ إن نوعية الهواء وملائمة الإضاءة ومستوى الضوضاء وتصميم مواقع العمل وعملية التحكم في الحرارة وملائمة وسائل الإنتاج مع خصائص البشر وقدراتهم تساهم في زيادة وتعظيم الإنتاجية، وكل ذلك يساهم بصفة مباشرة في تعزيز الصحة والسلامة في بيئة العمل، فلا شك أن وجود بيئة عمل مثالية ومشجعة للعمل تعتبر مقوماً أساسياً لنجاح أي مؤسسة، ولذا نجد أن الموائيق الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية أولت بيئة العمل اهتماماً كبيراً، باعتبار أنها تمس أولاً حماية العمال، وانعكس هذا الاهتمام على التشريعات الوطنية. من خلال دراسة النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بالعمل ومحيطه، والتي تم حصرها سالفاً، نجد أن المشرع الجزائري قام بإصدار مجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية لتنظيم بيئة العمل، خاصة بعدما أصبحت الدولة لا تقوم بدور كبير في سوق العمل، إلا من خلال بعض الصناعات فقط، لذا فلا ريب من إصدار تشريعات تنظم بيئة العمل حتى نحافظ على صحة العمال، ما دام أن أثارها أصبحت تمس الضمان الاجتماعي وتوازن الصناديق من الناحية المالية، وهذا لتقليل من حوادث العمل وكذا الأمراض المهنية.

الهدف من توفير بيئة عمل ملائمة وفعالة هو تحقيق الصحة والسلامة المهنية، لذا أصبح من الحتمي والضروري اعتماد المعايير المثلى لتنظيم بيئة العمل حتى تتلاءم

³⁴ محمد العمري، تصميم بيئة العمل يؤثر على الإنتاجية، دي أم جي ورلد ميديا، الإمارات العربية المتحدة، الاثني عشر 14 ديسمبر 2009، تجد المقال على الرابط التالي: www.ameinfo.com

مع صحة العمال وسلامتهم، فهذه المعايير تهدف إلى حماية العمال من المخاطر المهنية، وتكتسي أبعاد إنسانية واقتصادية، فالاستثمار الحديث يكمن في حقل الموارد البشرية، لأن المؤسسة الناجحة تركز اهتمامها على الخبرات الإنسانية التي تتصف بالكفاءة والفعالية، وتسعى إلى تدريب القوة العاملة، واستقطاب مهارات اللازمة لإنجاح أي مشروع، بل أصبح للمورد البشري أثر فعال إذ يمثل جزءاً هاماً من رأس المال الفكري، وهذا الأخير يضاعف من إنتاجية الشركة أو المنشأة، إن الإحصائيات تشير أنه في البلدان ذات الدخل المرتفع مثل: ألمانيا وسويسرا واليابان يمثل رأس المال البشري 80% من نجاح المشروع، أما في الدول الإفريقية، فمازال يعتبر المورد الطبيعي يمثل 80% من قيمة النجاح³⁵، فظروف العمل السيئة والغير مناسبة لبيئة العمل والضغط النفسية التي يتعرض لها العامل البشري في مكان العمل، لها آثار سلبية على دافعهم نحو العمل، كما تؤدي إلى مشكلات نفسية وصحية للعاملين، فتؤدي إلى ظهور مشكلات تساهم بدورها في كثرة الغياب وتدني مستوى الإنتاجية في المؤسسة³⁶.

لقد أثبت الواقع أن توفير بيئة فعالة وملائمة هي مسؤولية الجميع، فهي لا تقع إلا على عاتق رب العمل وحده بل مسؤولية العمال، والأجهزة المكلفة بالصحة والأمن والسلامة المهنية، والنقابات العمالية، بالإضافة إلى دور الرقابة والمعاينة الذي يضطلع به مفتشو العمل³⁷، وتبقى رقابة ومعاينة مفتش العمل غير فعالة باعتبار أن بيئة العمل تهتم بأمر تقنية تمس التلوث والضوضاء وغيرها من الأمور التي لا يمكن إدرائها، إلا من المختصين في مجالات البيئية والمخاطر الصحية الناجمة عن التلوث، إن العواقب الخطيرة المترتبة عن حوادث العمل والأمراض المهنية التي تؤدي حسب تقديرات مكتب العمل الدولي ب 2,3 مليون وفاة سنويا في جميع أنحاء العالم، وبخسارة اقتصادية تعادل 4% من الناتج المحلي الإجمالي العالمي. إن تطوير السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل أثر إيجابي على ظروف العمل والإنتاجية

³⁵ محمد أحمد العطار، بيئة العمل الفعالة، أسبابها وأهميتها، دراسة قانونية، منشورات البحث، جامعة أكاديمية نايف للعلوم، فبراير 2010.

³⁶ ومثال لذلك، الشركة التي كان اهتمامها ببيئة العمل أكثر من شيء آخر، هي شركة فيدكس، نجد أن مؤسسها فريدريك سميت لديه فلسفة تقول: <<الناس أولاً، ثم الخدمة المميزة، ثم الربح>> ومما يؤكد ذلك قوله: <<منذ نشأة شركتنا، والعمالون يشغلون صدر قائمة أولوياتها، لأن هذه هي السياسة السليمة>> مما جعل موظفي الشركة يحبونه حبا شديداً، ويتقنون به ثقة بالغة حتى أن مدير خدمة العملاء في شركة فيدكس يقول <<لو طلب فريدريك سميت من موظفيه والبالغ عددهم 13 ألف أن يصطفوا على جسر هرناندو دو سوتنر في ممفيس، وان يقفوا من أعلى الجسر، أجزم لكم أن 99.99% من العمال سيقفون>>. إلى هذه الدرجة يؤمن عمال شركته بمؤسسهما الفذ، بحث منشور في مجلة صفات السلامة، روبرت ليفرنغ لبيئة العمل، من أفضل مقومات نجاح المؤسسة، لندن 2009.

³⁷ صلاحيات مفتش العمل في مجال الأمن والصحة، راجع في ذلك القانون رقم 03/90 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم بالقانون رقم 28/91 والمؤرخ في 1991/12/21، ج ر العدد 08، سنة 1991.

والتنمية الاجتماعية والاقتصادية، لذا فتوفير بيئة عمل آمنة وصحية ينبغي الاعتراف به كحق أساسي من حقوق الإنسان، وهذا ما كان يصبو إليه إعلان سيول.³⁸

تأمين بيئة العمل.

يقتضي من المشرع تفعيل أنظمة السلامة المهنية، لأن برامج الصحة والسلامة المهنية عملية معقدة، وتحتاج إلى تضافر جهود الجميع، بل تحتاج إلى فريق متكامل من المتخصصين في الفروع الطبية والقانونية المختلفة، حتى نستطيع الرقي ببيئة العمل لكي تكون فعالة وملائمة، إن جهود منظمة العمل الدولية من خلال الاهتمام بالسلامة والصحة المهنية، والاحتفال باليوم العالمي لهما،³⁹ تعمل على التركيز على أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية للوقاية من مخاطر العمل وإدارتها.⁴⁰ إن التركيز على تكوين ثقافة وطنية وقائية في مجال السلامة والصحة المهنية من خلال تفعيل أنظمة إدارة السلامة والصحة كأداة وقائية ناجعة في تجنب الحوادث والمخاطر التي يمكن حصولها في محيط ومكان الشغل، والسعي للوقاية منها.

إن نظام الصحة والسلامة المهنية يقتضي توفير فريق الصحة المهنية الذي يتكون من طبيب الصحة المهنية، الذي يقوم بالفحوصات الدورية في مجال الصحة البيئية والطب الوقائي، ويعمل على المشاركة في التثقيف الصحي في أوساط العمال، مع تسجيل كل البيانات اللازمة في سجلات خاصة لمتابعتهم، ويساعده في ذلك ممرض مهني يكون حضوره أكثر من الطبيب في أماكن العمل، حتى تتوثق ثقته بالعمال، حتى يستطيع المشاركة في متابعتهم عن كثب وبصورة مباشرة، ويشاركهم في ذلك أخصائي صحة بيئة العمل، الذي يهتم أساسا على التعرف على بيئة العمل، وتحديد مختلف الأخطار الحقيقية والمحتملة في أماكن العمل ومحيطها، ويقوم بكل القياسات اللازمة ومطبقاتها للمعايير المسموح بها، وإعلام الفريق الصحة المهنية بالمخاطر المحتملة والفعالية لاتخاذ القرار المناسب لذلك، كما يقوم أخصائي السلامة المهنية الذي يقوم بدراسة فعالية بيئة العمل من الناحية السلامة الميكانيكية والكهربائية والكيميائية، فهو يختص بجمع كافة البيانات، ويحلها ويتخذ مع فريق الصحة المهنية القرار المناسب حولها، إضافة لهم يقوم أخصائي الفيزياء المهنية بالكشف عن المخاطر المشعة التي يمكن أن يتعرض لها العمال، ويتخذ ما يراه مناسباً من أجل التقليل منها إن وجدت فعليا.

³⁸ إعلان سيول بشأن السلامة والصحة في بيئة العمل، المنشور في الرابط التالي:

www.seouldeclaration.org

³⁹ جعلت منظمة العمل الدولية تاريخ 24 أبريل من كل سنة هو اليوم العالمي للصحة والسلامة المهنية، ويعقد في كل يوم مصادف لذكرى مؤتمر دولي تحت تسميات مختلفة لكي يعالج موضوع الصحة والسلامة المهنية.

⁴⁰ فرج دخل الله، نشرة صحفية، اليوم العالمي للسلامة والصحة المهنية في العمل، 2011/04/24 منشورات المكتب الإقليمي للدول العربية المنظمة العمل الدولية، بيروت. 2011

41 مكي خالدية، الحماية القانونية لبيئة العمل من الإشعاعات المؤينة، مجلة البحوث العلمية، جامعة ابن خلدون تيارت، العدد التجريبي، 2011.

إن تأمين بيئة العمل هو الهدف المنشود من قبل المشرع، ويبقى الهم الوحيد الذي يشغله مدى فعالية أنظمة السلامة والصحة المهنية، ومدى التزام الفاعلين الأساسيين بهذه التعليمات التي هي موجودة عبر كافة النصوص التشريعية والتنظيمية التي تعالج موضوع بيئة العمل، إن تحديد المخاطر الموجودة في بيئة العمل يعتبر أساس عملية التأمين، كما أن تنظيم العمل وتأمين موقع العمل وتصميمه بحيث يكون صحيا وأمنا، زيادة على تزويد العمال بالتوجيه والتدريب الكافي للقيام بعملهم بطريقة سليمة وأمنة، على أن توفر لهم أدوات السلامة الشخصية، وإرشاد العمال من قبل أشخاص مدربين ومؤهلين يساعد على الوصول إلى المبتغى، في حقيقة الأمر يبدو مند الوهلة الأولى أن التزام السلامة والصحة المهنية وتوفير بيئة عمل آمنة التزام يقع على عاتق صاحب المشروع، ولكن الواقع أثبت العكس، باعتبار إن عدم التقيد بالالتزامات السلامة الصحية المهنية وعدم معرفة العمال بالإسعافات الأولية، وعدم وعيهم بكيفية استعمالها والتقيد بها، يجعل منها عبارة عن التزامات معطلة فعليا، مما يخلق بيئة عمل مليئة بالمخاطر.

ولقد أثبت الواقع الميداني أن معظم المؤسسات التي تعمل في الإطار التنظيمي، خاصة منها المؤسسات الوطنية الكبرى والمؤسسات الخاصة ذات النشاط الاقتصادي المربح، تحتوي على أنظمة داخلية، وعلى اتفاقيات جماعية⁴¹ بها التزامات السلامة والصحة المهنية مشروحة ومبنية بصفة دقيقة، إلا أن حوادث العمل موجودة، وذلك نظرا لعدم التزام العمال بها، الشيء الذي دفع بعض المؤسسات إلى اعتبار عدم التقيد بالالتزام السلامة والصحة المهنية من بين الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية، التي تؤدي إلى إحدى العقوبات المتمثلة في توقيف عن العمل من أربعة أيام إلى خمسة عشر يوما بدون أجره كعقوبة تأديبية⁴²، غير أنه تكثر حوادث العمل في القطاع الغير منظم، خاصة في قطاع البناء وورشاته، أين تكون بيئة العمل غير آمنة، وتحتوي على مخاطر مهنية كبيرة، وتكثر هذه الحوادث لعدة أسباب، منها عدم خضوعه إلى رقابة مفتشية العمل، وعدم وجود مندوبي الأمن، ولجان متساوية الأعضاء للوقاية والأمن، لذا يجب الاهتمام بهذا القطاع وإخضاعه للرقابة والمساهمة في نشر الوعي والتعليم والتدريب وتبادل المعلومات حول المخاطر المهنية ودعم الظروف الصحية بصفة عامة.

وكخاتمة لما سبق ذكره، إن بيئة العمل أصبحت من الموضوعات التي تثير نقاشات حادة، تهدف إلى الارتقاء بالسلامة والصحة المهنية إلى ما هو محدد في المعايير العالمية لمنظمة العمل الدولية، ومحاولة الحد من المخاطر المهنية والوقاية منها، لذا فإن أنظمة السلامة والصحة المهنية تهدف في جوهرها إلى إدارة

⁴¹ بعد الزيارة الميدانية للمؤسسة الوطنية للتبغ والكبريت و الاضطلاع على النظام الداخلي تظهر بصورة جلية مدى تقيد المؤسسة بمعايير الأمن

والسلامة، كما أن شركة الحديد والقلد التي تحصلت على شهادة المطابقة iso9001 ملتزمة بمعايير الأمن والسلامة بصفة صارمة، نظرا لتنظيمها.

⁴² راجع النظام الداخلي لشركة الاسمنت الأبيض، الصفحة 16 المادة 72 منه المؤشر عليه بتاريخ 2011/09/23 من قبل مفتشية العمل ومودع لدى كتابة ضبط المحكمة.

المخاطر المهنية، وأصبحت نهجا وقائيا، يرمي إلى تطبيق إجراءات السلامة والصحة ومبدأ التحسين الدائم لظروف العمل، ولحسن سير هذا النظام يجب العمل على توفير بيئة عمل فعالة وملائمة للنشاط الاقتصادي، للحصول على أكبر قدر ممكن من الإنتاجية، ولا يكون ذلك إلا بإرساء قاعدة فعالة للحوار الاجتماعي، عبر التفويض الجماعي وضمن التزام الإدارة بما عليها من واجبات وتقيد العمل بكل واجبات الأمن والسلامة.⁴³

إن منظمة العمل الدولية ومنذ سنة 1999 تحاول الارتقاء ببيئة العمل إلى بيئة عمل آمنة، خالية من الحوادث للوصول إلى مفهوم العمل اللائق، الذي أصبح كمؤشر أو هدف من الأهداف الإنمائية، وقد تم اعتماده من قبل الأمم المتحدة في سنة 2005 لقياس الأهداف الإنمائية للألفية الحالية.⁴⁴

إن المشرع الجزائري من خلال مصادقته على كل تلك المعاهدات والاتفاقيات الدولية والعربية، ومن خلال إصداره لكل تلك النصوص التشريعية والتنظيمية حاول الارتقاء بمعايير الصحة والسلامة المهنية إلى أبعد الحدود، غير أن المعوقات الكثيرة تحول دون ذلك، من بينها ضعف مفتشية العمل من خلال نقص التكوين لدى موظفيها، وعدم تغطية كافة النشاطات الاقتصادية، وما زاد الوضع تفاقما الانتشار المذهل للقطاع الغير منظم الذي ليس تحت رقابة الدولة، إضافة إلى افتقاد الوعي والحس الوقائي عند العمال، وانعدام الحملات الإعلامية التي تهدف إلى توعية أصحاب العمل والعاملين بأهمية الالتزام بتوفير عناصر وشروط الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل، وأخيرا عدم مشاركة كل الفاعلين الاقتصاديين- بما فيهم العمال ومستخدميه- في ورشات العمل والمحاضرات التي تنظمها الهيئات المختصة حول أهمية الصحة والسلامة المهنية وتأمين بيئة العمل، فحتى يتسنى لنا توفير بيئة عمل آمنة وفعالة وملائمة يجب تقادي كل النقائص المذكورة سالفا، وبتضافر كل الجهود نحقق الهدف المنشود.

⁴³ مقتطفات من كلمة المدير العام لمنظمة العمل الدولية، الملقاة في اليوم العالمي لسلامة والصحة المهنية بتاريخ 2011/04/28 المنشورة في التقرير السنوي للمنظمة العمل الدولية، ولمزيد من المعلومات الكلمة منشورة كاملة على الرابط منظمة العمل الدولية المذكور سابقا.

⁴⁴ استعمل مصطلح العمل اللائق لأول مرة من قبل المدير العام للمنظمة العمل الدولية السيد خوان سومافيا في سنة 1999، عند إلقاء خطابه أمام المؤتمر السنوي للمنظمة O.I.T .