

## دور مفتشية العمل في حصر المخاطر المهنية النفسية والاجتماعية بين المهام الرقابية والمهام الوقائية

### Role of the labor inspectorate in the management of psycho-sociological occupational risks between control functions and prevention functions

تاريخ الاستلام : 2021/10/12 ؛ تاريخ القبول : 2023/02/02

#### ملخص

تضطلع مفتشية العمل كجهاز رقابي بدور رئيسي في كفل تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالصحة و الأمن داخل المؤسسة المستخدمة وفقا لنص المادة 02 من القانون رقم 90-03 المعدل و المتمم و المتعلق بمفتشية العمل، لا سيما الدور الهام في الوقاية من المخاطر المهنية النفسية و الاجتماعية التي تصيب العمال في أماكن العمل. و على ذلك منحها المشرع مجموعة من الآليات القانونية التي تمكنها من القيام بدورها الرقابي (كالقيام بالفحص و التحري و الاطلاع على سجلات طب العمل) و كذا بدورها الوقائي بموجب القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل. و هذا ما دعانا إلى التساؤل حول مدى فعالية جهاز مفتشية العمل في الرقابة على المخاطر النفسية و الاجتماعية و الوقاية منها في مجال العمل؟.

**الكلمات المفتاحية:** مفتشية العمل ؛ المخاطر النفسية ؛ الرقابة الخارجية ؛ الوقاية.

\* بن عميور أمينة

أستاذة محاضرة " أ "   
 جامعة الإخوة منتوري قسنطينة 1   
 (الجزائر)

#### Abstract

The Labour Inspectorate, as a supervisory body, plays a key role in enforcing the laws and regulations relating to health and safety in the employing establishment, in accordance with Article 2 of Act No. 90-03 as amended and completed relating to the labour inspection, in particular its important role in the prevention of psycho-sociological occupational risks affecting workers at the workplace.

As a result, Parliament has assigned a number of legal mechanisms to the Commission to exercise its oversight role (including conducting reviews, investigating and reviewing occupational health records), and its preventive role under Act No 88-07 on the protection of occupational health, safety and medicine. This led us to question the effectiveness of labour inspection in the control and prevention of psycho-sociological risks and their prevention in the workplace.

**Keywords:** Work inspection ; psychological risks ; external control ; protection.

#### Résumé

L'Inspection du travail, en tant qu'organisme de contrôle, joue un rôle clé dans l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives à la santé et à la sécurité dans l'établissement employeur conformément à l'article 2 de la loi no 90-03 modifiée et complétée relative à l'inspection du travail, notamment son rôle important dans la prévention des risques professionnels psycho-sociologiques affectants les travailleurs sur le lieu de travail.

Par conséquent, le législateur lui a affecté un certain nombre de mécanismes juridiques lui permettant d'exercer son rôle de contrôle (notamment, effectuer des examens, enquêter et examiner les dossiers de médecine du travail), ainsi que son rôle préventif en vertu de la loi no 88-07 sur la protection de la santé, de la sécurité et de la médecine du travail. Cela nous a amenés à nous interroger sur l'efficacité de l'inspection du travail dans le contrôle et la prévention des risques psycho-sociologiques et leur prévention en milieu de travail.

**Mots clés:** Inspection du travail; risques psychologiques; contrôle externe ; protection.

\* Corresponding author, e-mail: [aminab25000@gmail.com](mailto:aminab25000@gmail.com)

## I - مقدمة

اهتم المشرع الجزائري على غرار باقي التشريعات بموضوع الوقاية الصحية و الأمن ، داخل المؤسسات المستخدمة و أماكن العمل ، و كرس هذا كمبدأ دستوري ، حيث قضت المادة 62 من دستور 1972 على أنه: " تضمن الدولة أثناء العمل الحق في الحماية و الأمن و الوقاية الصحية"(1).

كمت عمل على تطبيق هذا المبدأ في مختلف النصوص التشريعية و التنظيمية ، و ذلك بمنح المشرع الجزائري الحماية للعامل من الأخطار المهنية، و عمل على تدعيمها بمجموعة من التدابير الأمنية و الوقائية و حماية الصحة، من خلال القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل(2)، و تعزيزا لحماية صحة العمال أوجد المشرع أجهزة رقابية داخلية و خارجية منها جهاز التفتيش .

و لقد حظي موضوع التفتيش في مجال العمل اهتمامًا كبيرًا لدى منظمة العمل الدولية، فأوجبت إنشاءه في كل دولة عضوة من المنظمة، كما أوصت باختصاصه بالمحافظة على صحة العمال من خلال دوره في مراقبة مدى تقيد المؤسسات المستخدمة بتطبيق تشريعات العمل، خاصة منها المتعلقة بالوقاية الصحية.

وقد تبنت الجزائر بشكل رسمي نظام التفتيش في مجال العمل، تماشيا مع متطلبات منظمة العمل الدولية بإصدارها مجموعة من النصوص التشريعية و التنظيمية لجهاز مفتشية العمل، ضمنته مجموعة من المهام و الصلاحيات مفادها حماية العمال أثناء نشاطهم المهني داخل المؤسسات المستخدمة(3).

وعلى ذلك تعتبر مفتشية العمل جهازًا يمارس دورًا رقابيًا خارجيًا على المؤسسات المستخدمة، وذلك بالمساهمة الميدانية لمفتش العمل في إطار تطبيق تشريع العمل، و من ثمة تعتبر مفتشية العمل الجهاز الإداري الذي يسهر على مراقبة تطبيق قواعد الوقاية الصحية و الأمن ، في المؤسسات الموضوعة تحت رقابته.

خاصة و أن المخاطر المهنية التي يتعرض لها العمال و الأمراض المهنية، أضحت من أبرز المشاكل التي تواجه الدول الطامحة لتحسين الإنتاج، حيث أنه لم يعد من الكفاية أن يكون هناك مجرد اعتراف من المشرع بمجموعة من المخاطر المهنية و تصنيفها، حتى يستفيد العامل من الحماية بعد وقوع الحادث و تحقق المرض المهني، و ذلك لأن الحماية التي تنقرر بعد تحقق الخطر المهني تخلف الكثير من الآثار السلبية، و قد تنتهي و تصل إلى إنهاء الحياة المهنية للعامل.

وعلى ذلك يحتاج العامل إلى الحماية الوقائية من تلك المخاطر، و التي تجنبه تحقق الخطر المهني، و هذا لا يتأتى إلا بموجب تدخل مجموعة من الأطراف الفاعلة، و على رأسها مفتشية العمل التي تسهر على حماية العمال من المخاطر المهنية، التي أصبحت المخاطر النفسية و الاجتماعية في مقدمتها رقميا عبر الإحصائيات العالمية .

و على ذلك يمكننا التساؤل حول مدى فعالية جهاز مفتشية العمل في الرقابة و الوقاية من المخاطر المهنية النفسية و الاجتماعية في أماكن العمل؟.

الحقيقة أن لم يتطرق المشرع الجزائري في إطار المخاطر المهنية بشكل صريح و واضح إلى صلاحيات مفتشية العمل بخصوص المخاطر النفسية و الاجتماعية في مجال العمل. و من ثمة ستكون دراستنا منصبة على المخاطر المهنية النفسية و الاجتماعية باعتبارها صنف من المخاطر المهنية و إسقاط ما تعلق بها من أحكام.

وعلى ذلك سنتطرق في القسم الأول من هذه الدراسة إلى الأحكام العامة المتعلقة

بالصحة النفسية و المخاطر المهنية النفسية والاجتماعية، على أن نتطرق في القسم الثاني إلى كل من الدور الرقابي والوقائي لمفتشية العمل في مجال المخاطر النفسية والاجتماعية.

### المحور الأول: الصحة النفسية والمخاطر المهنية النفسية والاجتماعية.

تعد المخاطر النفسية والاجتماعية، وضغوط العمل ذات الصلة من بين القضايا الأكثر تحدياً في مجال السلامة الصحية والمهنية، وذلك لأنها تؤثر بشكل كبير على صحة العمال والموظفين، كما تؤثر على أداء المؤسسات المستخدمة بسبب ارتفاع عدد الغيابات، ومن ثمة الأيام الضائعة في الإنتاج على حساب الاقتصاد الوطني.

#### أولاً: مفهوم الصحة والسلامة من المخاطر النفسية والاجتماعية في مجال العمل

تبرز أهمية السلامة والصحة المهنية في الحفاظ على الثروات الاقتصادية من الضياع، وذلك بالكشف عن المخاطر والأسباب المؤدية لها، واتخاذ الإجراءات الاحتياطية الوقائية الكفيلة بمنع وقوعها، فالسلامة والصحة المهنية تهدف إلى إيجاد بيئة آمنة خالية من المخاطر، ولحماية عناصر الإنتاج الإنساني وتحقق الوقاية منها.(4)

غير أن تحقق المخاطر المهنية النفسية والاجتماعية في تزايد مستمر وتأثير على أداء العمال والإنتاج، دعانا إلى التعريف بالصحة النفسية في مجال العمل من جهة، ومن جهة أخرى التطرق إلى البيئة الصحية في مجال العمل.

#### I - تعريف الصحة النفسية في مجال العمل.

تتكون الصحة والسلامة المهنية من جميع الأنشطة والتدابير التي تُتخذ لحماية العاملين داخل المؤسسة المستخدمة من أي أخطار أو أمراض مهنية قد تصيبهم، وذلك من خلال وضع برامج أمن وحماية لمنع الحوادث والاصابات أثناء العمل، والجدير بالذكر أن أخطار و أمراض المهنة لا تشير إلى الأمراض العضوية وحسب، بل تشمل الأمراض النفسية أيضاً، وهي كثيرة في بيئة العمل، والتي قد تنشأ بسبب ضغوط العمل أو طبيعة الوظيفة التي يشغلها الموظف.

"وعلى ذلك فإن صحة الفرد العامل لا تعني مجرد خلوه من الأمراض المعروفة، بل هي في مفهومها الشامل هي حالة اكتمال الكفاية البدنية والنفسية والاجتماعية للفرد".(5)

#### 1- تعريف الصحة النفسية:

و تعرف الصحة النفسية على أنها القدرة على الحب و العمل، و عليه فإن عجز الفرد بصورة كلية عن العمل فهذا يعني وجود اضطراب نفسي خطير لديه، و الاضطرابات النفسية درجات تجعل الاصابة بالمرض متفاوتة من ناحية الشدة.(6)

كما عرفت على أنها " القدرة على التآرجح بين الشك و اليقين و التي تمنح للشخص مرونة في اتخاذ القرارات، فلا يتطرف إلى حد الخطأ و لا يتذبذب إلى حد الاحجام عن اتخاذ القرار.(7)

غير أن منظمة الصحة العالمية عرفت الصحة النفسية بشيء من الدقة، بحيث اعتبرتها حالة من العافية التي يحقق فيها الفرد قدراته الخاصة ويمكن أن يتغلب من خلالها على الإجهادات العادية في الحياة، ويمكن أن يعمل بإنتاجية مثمرة ويستطيع المساهمة في

مجتمعه". (8)

كما تم اعتبار الصحة النفسية حالة من التكامل أو الاكتمال الجسدي والنفسي والاجتماعي، وذلك من خلال التعريف الحالي لها من قبل منظمة الصحة العالمية على أنها "حالة من الكمال الجسدي والنفسي والعافية الاجتماعية وليس مجرد الخلو من المرض أو العجز". (9)

ومن ذلك هناك ثلاثة أفكار رئيسية لتعيين الصحة بحسب هذا التعريف وهي:

- 1- الصحة النفسية هي جزء مكمل للصحة.
- 2- الصحة النفسية أكثر من مجرد الخلو من المرض.
- 3- تتعلق الصحة النفسية إلى أبعد مدى من السلوك و الصحة، و على ذلك تقسم الاضطرابات النفسية إلى عدة أشكال كالقلق، الاكتئاب، العطب العصابي، الاضطرابات السيكوسوماتية، اضطراب الوظائف الاجتماعية، وكلها أمراض تنتج عن بيئة العمل.

## II - تعريف بيئة العمل:

ينظر إلى بيئة العمل على أنها "مناخا نفسيا اجتماعيا ينشأ من تفاعل أعضاء تجمع بشري بقصد الاستمرار ويهدف تحقيق غاية معينة تحكمها القواعد والأنظمة".

كما ينظر إليها على أنها "مواقف اجتماعية تتضمن تفاعلات اجتماعية متعددة قد تؤدي إلى ظهور مشاعر الخوف والفتل وضغوط المنافسة الشديدة والخشية من التقييم السلبي والمشاحنات مع الزملاء، وقد تكون هذه الحالة مستمرة، وينجم عنها الإحباط والتوتر يبعث على ظهور الاكتئاب العصبي واختلال الصحة النفسية للعامل أو الموظف".

وفي سبيل تحسين بيئة العمل لتحسين الكفاءة لدى العاملين على مستوى المؤسسات المستخدمة ثم تقييم أبعادها إلى:

- 1- بعد العلاقات الاجتماعية.
- 2- بعد النمو الشخصي.
- 3- بعد أنظمة العمل وهو البعد الذي يشمل (ضغط العمل، الوضوح في التعليمات، التغيير في بيئة العمل، ولو كان بهدف التحسين، الضغط والتحكم في سلوك العاملين، التجديد ويرتبط بالأساليب المتجددة في إنجاز العمل، الظروف الفزيائية لبيئة العمل، وذلك بتأثيرها على كفاءة العامل حيث تؤثر في التركيز ودقة حل المشكلات، هذا بالإضافة إلى عامل تماسك الزملاء والراحة البدنية. (10)

كل هذا يثبت لدينا العلاقة بين الصحة النفسية وبيئة العمل، بحيث أنه كلما كانت بيئة العمل جيدة ارتفعت نسبة الصحة النفسية للعمال والموظفين والعكس صحيح.

## ثانياً: مفهوم المخاطر المهنية النفسية والاجتماعية.

تعد المخاطر النفسية والاجتماعية وضغوط العمل ذات الصلة من بين القضايا الأكثر تحدياً في مجال السلامة الصحية والمهنية، وذلك لأنها تؤثر بشكل كبير على صحة العمال والموظفين، كما تؤثر على أداء المؤسسات المستخدمة كون المخاطر النفسية والاجتماعية من حيث الإدارة بالمقارنة مع مخاطر السلامة والصحة المهنية(11).

### I - تعريف المخاطر النفسية والاجتماعية.

يختلف مفهوم المخاطر النفسية والاجتماعية عن مفهوم العوامل النفسية والاجتماعية، حيث يشمل الأخير الظروف السلبية والإيجابية في مكان العمل والتي يمكن أن تؤثر على الموظف في مقابل تتمثل المخاطر النفسية والاجتماعية فقط على الأحداث أو حالات الجسم التي تنطوي على احتمال كبير للتأثير على صحة العمال. (12)

وعلى ذلك عرفت المخاطر النفسية والاجتماعية على أنها " المخاطر المهنية التي تؤثر على الحياة الاجتماعية أو الصحية النفسية للشخص وتتضمن تلك المخاطر الضغط أو التوتر المهني، والذي قد يؤدي إلى الانهيار النفسي".

كما عرفت على أنها "تلك الظروف الموجودة في مكان العمل والتي يمكن أن تضر بصحة العمال، مما يتسبب في الإجهاد وعلى المدى الطويل و الأمراض والضرر البدني أو الاجتماعي أو النفسي للعمال، دون تضمين المشاكل الشخصية والعائلية التي لا تنتج مباشرة عن ظروف العمل(13).

### II - تحديد المخاطر النفسية والاجتماعية كأضرار مهنية

باعتبار المخاطر النفسية والاجتماعية أحد المخاطر المهنية التي يتعرض لها الأشخاص في أماكن العمل، تتضمن أنواع كثيرة، هذا بالإضافة إلى احتمال وقوع حادث لمجموعة محددة من العمال، مصحوبة بفقدان الراتب، وتتطلب نفقات لسداد تكاليف العلاج وإعادة التأهيل اللاحقة، وذلك لأن السمة الرئيسية لمؤسسة التأمين الاجتماعي الإلزامي هي الحكم بأن موضوع نشاطها يشمل العلاقات القانونية والاقتصادية المتعلقة بالآثار العامة السلبية للنشاط المهني.

ومن ثمة يتم تحليل وتحديد درجة الخطر من خلال استخدام مجموعة من الأساليب، التي تشمل عملية التقييم والتي من خلالها يتم حساب التعويضات اللازمة(14)

وحتى تتم عملية التعويضات لابد من اعتبار الضرر النفسي والاجتماعي الذي يتعرض له العامل والموظف من الأمراض المهنية، والتي تنتج عن الأعمال التي يقوم بها العامل، إذا ليس من الضرورة أن يكون المرض ظاهراً على الجسم، إذ من المعقول جداً أن يكون مرضاً نفسياً أو اضطراباً عقلياً قد يطرأ على الموظف أو العامل، نتيجة أسباب نفسية باطنية التي تؤدي إلى التأثير على أدائه لعمله، مما يؤدي إلى التسبب في غيابه المتكرر، أو حتى العجز المؤقت أو الدائم عن أدائه، وقد يؤدي حتى إلى الوفاة.

المشرع الجزائري لم يعرف المرض المهني بقدر ما بين الأمراض التي تأخذ هذا الوصف، وذلك من خلال نص المادة 63 من القانون 83-13<sup>(15)</sup> "تعتبر كأمراض مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو بتأهيل مهني خاص".

غير أن المادة 64 من القانون 83-13 نصت على تحديد قائمة الأمراض ذات المصدر المعني يعزى تحديدها إلى التنظيم، وذلك بعد أخذ رأي لجنة مكلفة بالأمراض المهنية، يحدد تشكيلها وفقا لتنظيم وهذا حسب نص المادة 66 من القانون 83-13 السابق الذكر.

وتطبيقا لنص المادة 64 من القانون 83-13<sup>(16)</sup>، صدر القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1996/05/05<sup>(17)</sup> وضم جداول كثيرة لا تنطوي على الأمراض الناتجة عن تحقق المخاطر النفسية، والاجتماعية بل عنيت فقط بالأمراض الناتجة عن تحقق المخاطر البيولوجية، الكيميائية.....

### المحور الثاني: الدور الرقابي والوقائي لمفتشية العمل في مجال المخاطر النفسية والاجتماعية.

تعد مسألة الحماية والوقاية من المخاطر المهنية من أهم القضايا التي أولاها المشرع أهمية كبيرة، وأوكل بها جهاز مفتشية العمل، الذي يضطلع بمهام متعددة ومتنوعة، في سبيل مراقبة مدى تطبيق الأحكام التشريعية كقوانين العمل واحترامها من قبل المؤسسات المستخدمة وأرباب العمل، هذا من جهة ومن جهة أخرى العمل على تحسين ظروف وشروط العمل داخل المؤسسات الخاضعة لقانون العمل.

وفي نطاق تشعب الأدوار التي تضلع بها مفتشية العمل من حيث الجانب المتصل بالوقاية من الأخطار المهنية، حيث يختلط فيها ما هو إداري بما هو قانوني وتقني وآخر قضائي، وبالتالي تعدد السلطات والاختصاصات الموكلة لها في مجال الرقابة والمتابعة المتعلقة بتفعيل أحكام قانون العمل، بما يجعل هذه الرقابة هدفها وقائي بالدرجة الأولى، وذلك في إطار التطبيق السليم للالتزامات المتبادلة بين أطراف العلاقة العقدية العمالية، ومن ثمة توفير حماية قانونية من المخاطر المهنية في ظل الوصايا القانونية والإدارية لجهاز مفتشية العمل، و ما تلعبه من دور في تحقيق الوقاية الصحية و الأمنية.

### أولا: مهام مفتشية العمل المتصلة بحصر مظاهر المخاطر المهنية.

تتولى مفتشية العمل مهمة رئيسية في مجال الوقاية الصحية والأمن داخل المؤسسات المستخدمة، تتمثل في رقابة مدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية، وذلك من خلال المهام المسندة لها من خلال نص المادة 05 الفقرة 5 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل<sup>(18)</sup> والتي جاء فيها: "ينتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: ..... الوقاية الصحية والأمن وطب العمل..."، وكذلك الأمر من خلال نص المادة 31 من القانون 88-07<sup>(19)</sup> والتي جاء فيها "تعهد رقابة تطبيق التشريع الساري في مجال

الوقاية الصحية والأمن وطب العمل إلى مفتشية العمل، طبقا للصلاحيات المخولة لها". هذا بالإضافة إلى ما جاء في نص المادة 33 من القانون رقم 88-07 السابق الذكر "فضلا عن الرقابة التقنية والإدارية المنوطة بالمصالح الصحية، تمارس الرقابة تطبيق النصوص التشريعية في مجال العمل من قبل مفتشية العمل والمصالح الصحية التي يتعين لهذا الغرض أطباء مكلفين بمهمة الرقابة والتفتيش".

هذا كما نصت المادة 02 الفقرة 1 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل (السابق الذكر) على ما يلي: "تختص مفتشية العمل بما يأتي: - مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية والصحة وأمن العمال".

هذا بالإضافة إلى جملة من المهام والصلاحيات تتمثل أساسا في:

-تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ونصائح تقنية حول أنجع الوسائل لمراعاة الأحكام القانونية السارية التي تنطوي على حقوقهم وواجباتهم التعاقدية والقانونية والتنظيمية، وذلك ما جاء به المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المتضمن تنظيم مفتشية العمل(20).

-تقديم يد المساعدة في إعداد البنود الاتفاقية والعقود الجماعية في مجال العمل.

-في حالة وقوع خلافات ونزاعات جماعية، يقوم مفتش العمل بإجراء المصالحة بين الأطراف المتنازعة وتلافي وصول النزاع إلى الجهات القضائية.

-السهر على تنفيذ المقتضيات القانونية المتعلقة بحماية صحة وسلامة الأجراء ووقايتهم من كل المخاطر التي من شأنها تهديد سلامتهم وصحتهم. (21)

-إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي.

-إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها، خاصة فيما يتعلق بالمخاطر المهنية(22).

### ثانيا: اختصاصات مفتشية العمل في مجال المخاطر المهنية.

أصبح اختصاص مفتشية العمل في مجال المخاطر المهنية شاملا لجميع القطاعات الاقتصادية التي تشكل ركيزة للاقتصاد الوطني، حيث وسع المشرع من اختصاصها في جميع الميادين الاقتصادية وفقا لنص القانون رقم 90-03 السالف الذكر، غير أنه استثنى اختصاصها في المؤسسات التي تخضع للدفاع الوطني والمستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي بالوظيفة العسكري والأمن الوطني.(23)

وحضور مفتش العمل بقوة في القطاعات الاقتصادية يعتبر على قدر من الأهمية، حيث يؤدي إلى الاستقرار المهني والحد من الصراعات والمناقشات التي تقع خاصة وأن مثل هكذا قطاع يكون مجالا خصبا لتحقيق المخاطر المهنية الجسيمة منها والنفسية

لدى نسبة كبيرة من العمال، و على ذلك خصصت الدولة لمسألة الرقابة حيزا كبيرا في تشريعات العمل و قوانين الضمان الاجتماعي.

وعلى ذلك تمثلت اختصاصات مفتشية العمل في مجموعة من السلطات باعتبار جهاز التفتيش من أهم الأجهزة الإدارية الرقابية المنصوص عليها في تشريعات العمل، لا سيما وأنه يعمل على حسن سير وتطبيق وتنفيذ الأنظمة والقوانين داخل قطاعات العمل بمختلف أنواعها.

إن أهمية مفتشية العمل باعتباره الجهاز الاجتماعي العام، فإن ذلك استلزم تدخل الدولة في تنظيمه وتسييره، ذلك تطبيقا لنص المادة 4 من القانون رقم 90-03 السابق الذكر، حيث صدر المرسوم التنظيمي رقم 90-209 المتضمن تنظيم مفتشية العمل<sup>(24)</sup> والذي بموجبه تم اعتماد سلطة مركزية لمفتشية العمل، غير أنه وف ظل النص الجديد المتمثل في المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المتضمن تنظيم مفتشية العمل السابق التطرق له والذي جاء في ظل الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة، أصبح لدى مفتشية العمل هياكل مركزية وأخرى غير مركزية.

ومن ثمة كانت الصلاحيات الواسعة لمفتشية العمل تمارس على صاحب العمل والمؤسسة المستخدمة في سبيل حماية ومراعاة مصلحة وسلامة العامل واستفادتهم بالحماية المقررة لهم هذا ما يترجم التناسب الطردي بينهما، بحيث تزداد الحماية كلما ارتفعت فعالية أداء جهاز التفتيش<sup>(25)</sup>.

## I - سلطة التحقيق داخل المؤسسة المستخدمة.

هذا النوع من السلطة يبرز الفائدة العملية من المراقبة و التفتيش ، كما أن له دور فاعل و ايجابي في الوصول إلى اصدار التشريعات ، و على ذلك سنتطرق إلى كل من صلاحيات زيارة أماكن العمل و سلطة التحقيق كنتيجة للوقاية.

### 1 - صلاحية الزيارة الميدانية لمكان العمل.

- يتمتع مفتش العمل بسلطة القيام بزيارات ميدانية إلى أماكن العمل التابعة لمهامه و مجال اختصاصه، غير أنه ملزم بالاختصاص الإقليمي المحدد له.

وبذلك يكون له أن يدخل أي مؤسسة تشغل أشخاصا يحميهم القانون في أي وقت من أوقات العمل وقد تكون نهارا أو ليلا حتى وإن كانت وسائل الإنتاج موجودة في أماكن مخصصة للسكن.<sup>(26)</sup>

- كما يمكنه القيام بالزيارة الميدانية بمفرده أو اصطحاب المستخدم أو ممثله أو ممثل العمال إذ لا يحق لهم رفض طلبه في المرافقة وذلك بالنظر إلى سلطته الرقابية التي تفرض عليه أيضا تسهيل مهامه و عدم عرقلة نشاطه<sup>(27)</sup>.

ومن ثمة يمكن لمفتش العمل أن يقوم بفحص أو مراقبة أو تحقيق يراه ضروريا للتحقق من احترام الأحكام القانونية والتنظيمية قصد مراقبة تحقق شروط السلامة الصحية وتوفر الجو النفسي لدى العمال أو الموظفين، خاصة إذا ما سجل ضيق في أماكن العمل و الاختلاط المفرط بين الجنسين، مما يسبب الحرج و القلق لدى العمال و الموظفين، و نشوب شجارات يومية و التهرب من أماكن العمل التي تؤثر على

مردودية العمال و الموظفين.

- كما يمكن لمفتش العمل الاستعانة بالأعوان المكلفين بالمحافظة على النظام العام في الحالة التي لا يمثل فيها صاحب العمل أمامه بعد استدعائه، وهنا يعد الأخير معرقلا لنشاط مفتش العمل. (28)

هذا وقد نصت المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 11-161 المتعلق بالقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتش العمل (29) على ما يلي: "يتمتع مفتشو العمل طبقا لتشريع العمل بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية، لاسيما تلك المتعلقة بالعلاقات الفردية والجماعية للعمل وظروف العمل والتشغيل والوقاية الصحية والأمن وطب العمل داخل الهيئات المستخدمة التابعة لاختصاصهم الإقليمي وفي سياق هذا النص يخول مفتش العمل خلال زيارته لأماكن العمل:

أ- مراقبة تطبيق قواعد الصحة والأمن في أوساط العمل خاصة ما تعلق بقواعد الوقاية المنصوص عليها طبقا لنص القانون رقم 88-07 السابق الذكر.

ب- مراقبة تشغيل العمال في الهيئة المستخدمة بمراقبة ظروف العمل ومراقبة طبيعة عقود العمال، خاصة بالنسبة للعمال غير المصرح بهم لهيئة الضمان الاجتماعي، في الحالة التي يتعرض فيها العمال إلى مخاطر مهنية جسدية أو نفسية، حسب ما يفرضه قانون التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي رقم 83-14 المعدل والمتمم. (30) حيث نصت المادة 38 مكرر منه على: "يؤهل مفتش العمل في إطار مهامه لتسجيل كل مخالفة للتشريع والنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي.

يلتزم مفتش العمل بإعلام هيئة الضمان الاجتماعي المختصة بهذه المخالفات كتابيا". وهذا فيه تعزيز للدور الرقابي لمفتشية العمل حيث تم مدها إلى مراقبة التزامات المستخدمين في مجال الضمان الاجتماعي بشكل خاص. (31)

## 2 - صلاحية خاصة بالتحقيق الإداري.

تتمثل هذه الصلاحية بالنسبة لمفتش العمل في منحه سلطة التحقيق تبعا لحقه في زيارة أماكن العمل، وهي أنواع:

### أ - سلطة التحقيق المنصبة على الوسائل المستعملة:

بموجب نص المادة 06 من القانون رقم 90-03 السالف الذكر، منح المشرع مفتش العمل بسلطة التحقيق عند تفتيش أمان العمل تنصب على المواد والوسائل المستعملة في بيئة العمل، إذ يخول بإجراء أي بحث أو اختبار يراه ضروريا قصد التأكد من مراعاة رب العمل للأحكام القانونية، وفي سبيل ذلك يمكنه أخذ عينات من المواد المستعملة وكذا من المنتوجات أو الموزعات أو المستعملات من أجل تحليلها طبقا بشرط العلم من قبل المستخدم أو ممثله بهذا الإجراء. (32).

الغرض من هذا الإجراء هو مدى مطابقتها معايير ومقاييس الوقاية الصحية والأمن في حالة ظنه بأنها قد تحقق أخطار مهنية على صحة العمال، وتؤثر على سلامتهم وصحتهم وفي سبيل ذلك سمح له المشرع بأن يستعين بالمختصين في عملية التحليل والفحص لدى هيئات مخصصة بذلك (33).

### ب - سلطة الاستجواب أثناء زيارة أماكن العمل:

مكّن المشرع مفتش العمل بموجب المادة 06 من القانون رقم 03-90 (34) أثناء زيارته لأماكن العمل من حق الاستماع لأي شخص يرى أنه من الممكن الحصول منه على ما هو ضروري من معلومات، تساعد على أداء واجبه الرقابي، للكشف عن الوضع الحقيقي في المؤسسة المستخدمة خاصة فيما يتعلق بالوضع الصحي للعمال والوقاية من تحقق المخاطر المهنية المرتبطة بنوع العمل الذي يقوم به العمال. ويمكن أن يكون الشخص المستجوب من قبل مفتش العمل المستخدم نفسه، أو ممثله، أو أحد العمال، أو طبيب العمل، أو ممثل النقابة العمالية، أو أحد أعضاء لجنة الوقاية الصحية. (35)

### ج - سلطة الاطلاع على السجلات والوثائق:

بموجب نص المادة 06 السابقة الذكر: "يحق لمفتش العمل طلب الاطلاع على أي دفتر أو سجل أو وثيقة منصوص عليها في تشريع العمل وتنظيمه، بغية التحقق من مطابقتها، واستنساخها أو استخراجها أو استخراج خلاصات منها". ومن هذا النص يجب على المؤسسة المستخدمة تقديم كل ما يطلبه مفتش العمل من سجلات ووثائق خاصة بمراقبة الأنشطة في مجال المراقبة الصحية والأمن، بغرض أخذ معلومات منها ومطابقتها مع النصوص القانونية الاجتماعية (36).

### ج - سلطة التحقيق في وقوع حوادث العمل والأمراض المهنية:

حيث يتكفل مفتش العمل بالبحث عن السبب الذي أدى إلى وقوع الحادث المهني أو المرض المهني، في نفس الوقت يقدم بعض المقاييس الضرورية لتفادي وقوع حوادث من ذلك القبيل في المستقبل (37)، هذا النوع من السلطة يعبر عن نية في دعم الدور الرقابي والوقائي لمفتشية العمل.

خاصة و أن المخاطر النفسية مخاطر مخفية لا تطفو على السطح، تحتاج لظواهرها التحري و الوقت للاطلاع على مدى العلاقة الإيجابية بين الرئيس و المرؤوس في العمل حتى بين الزملاء في العمل ، لأنه قد لا يلاحظ من الزيارة الواحدة مثلا : الضغط في المهام واقع على عدد قليل من العمال، بحيث يستدعي الأمر ضرورة توظيف عمال جدد، كما لا يمكنه الاخطار للوقاية من المخاطر النفسية إذا سجل سوء المعاملة و ارتفاع الأصوات و تدني مستوى الحوار بين الزملاء و العصبية و النفرزة في الرد .

### II - سلطة المتابعة عند معالنته خرق قواعد الوقاية الصحية في أماكن العمل:

و تتمثل سلطة المتابعة التي منحها المشرع لمفتش العمل في اعلام كل من الجهة الإدارية و كذا الجهة القضائية:

#### 1- اعلام السلطات الإدارية ( الوالي ، رئيس المجلس الشعبي البلدي ).

سمح المشرع لمفتش العمل في حالة وقوع خطر جسيم أو وشيك يهدد صحة العمال و أمنهم و بعد اخطار المستخدم أو صاحب العمل بذلك، أن يقوم بإخطار السلطات المحلية حسب نص المادة 2 الفقرة 6 من القانون رقم 03-90 السابق الذكر (38) ، المتمثلة في الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختص إقليميا من أجل أن يتخذ التدابير اللازمة وهذا ما نصت عليه المادة 11 من القانون رقم 03-90: "مع مراعاة

أحكام المادة 10 أعلاه، إذا لاحظ مفتش العمل خلال زيارته خطرا جسيما على صحة العمال وأمنهم يوشك أن يقع، يخطر الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختصين إقليميا، اللذان يتخذان كل فيما يخصه جميع التدابير اللازمة بعد إعلام المستخدم".

من خلال هذا النص نستشف أنه لمن المؤسف أن مثل هذا الإجراء لا يشمل المخاطر النفسية والاجتماعية لأنه لا يمكن أن يكتشف جسامه الخطر النفسي، بمجرد الملاحظة عند زيارته أماكن العمل، مالم تكن متكررة ومتتالية وكان الهدف أساسا اكتشافها.

### 1 - إعلام السلطات القضائية:

في سبيل ردع المستخدم المخل بالقواعد الوقائية ومن ثمة معاقبته، منح المشرع مفتش العمل طريقا نحو ردعه وذلك من خلال تحرير محاضر المخالفة، وإعلام السلطات القضائية بها، قصد تقرير العقوبة المناسبة، وذلك وفقا لنص المادة 12 من القانون رقم 90-03 التي جاء فيها: "إذا اكتشف مفتش العمل خرقا سافرا للأحكام الأمرة في القوانين والتنظيمات، يلزم المستخدم بالامتثال لها في أجل لا يمكن أن يتجاوز 08 أيام،

وذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له، يحرر مفتش العمل محضر ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة، التي تبت خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ، بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف".

لم يحدد النص الحالات التي تشكل خرقا سافرا، وذلك باعتبار كل القواعد الوقائية قواعد أمرة لا يجوز مخالفتها، ومن ثمة كان لمفتش العمل تحديد المحاضر التي تدعم سلطته التقديرية في اتخاذ إجراءات المتابعة دون تحديد نوع المتابعة القضائية التي هي من اختصاص وكيل الجمهورية المختص إقليميا. (39)

### الخاتمة:

من خلال ما سبق دراسته يمكن القول أن مفتشية العمل تلعب دورا رئيسيا وفعالا في مجال الرقابة والوقاية من المخاطر الصحية المهنية في المؤسسات المستخدمة، وهذا ما يجعلها تؤدي دورا مهما في حماية حقوق العمال الصحية، غير أنها تجد صعوبة في القيام بذات الدور في حماية حقوق العمال الصحية النفسية والاجتماعية، وذلك الانعدام النصوص الكافية التي تحدد اختصاص جهاز مفتشية العمل بدقة في مجال الوقاية من المخاطر النفسية والاجتماعية لعمال وذلك يرجع إلى سبب مهم جدا وهو صعوبة تطبيق قواعد الصحة النفسية المتضمنة في التشريعات الاجتماعية الوطنية، وهذا ما يفصح عن محدودية دورها الرقابي والوقائي من المخاطر النفسية والاجتماعية ومن ثمة محدودية دورها في حصر وتعداد هذه النوع من المخاطر.

و على ذلك يمكن اقتراح بعضا من التوصيات التي تتمثل في:

-ينبغي على السلطات المختصة تحديد قائمة بمجموعة الأعمال والظروف في مجال العمل، التي تشكل أخطارا نفسية واجتماعية على صحة العامل في أماكن العمل والمؤسسات المستخدمة وكذا قائمة بالأمراض النفسية، على غرار القوائم التي تحدد الأمراض المهنية الجسدية، وذلك باشتراك ممثلين

عن مفتشيات العمل كونها الأقرب إلى الوسط الذي يكون فيه العامل أثناء قيامها بدورها الرقابي و الوقائي.

-على مفتشية العمل المساهمة في اعداد إجراءات الوقاية من الأخطار و الأمراض المهنية بالتنسيق مع الهياكل المهنية و الهيئات المختصة (طب العمل، و لجنة الصحة) من أجل وضع خطوط عريضة الهدف منها تزويد العمال بالمعلومات الكافية لتفادي بعض مخاطر الصحة المهنية النفسية و الاجتماعية.

-التوسيع في مهام مفتشيات العمل المتعلقة بنص المادة 9 من القانون 90-03 و ذلك بما يتطلبه التحول الاقتصادي من نسيج اقتصادي متين الذي يتطلب رفع أداء المؤسسات الانتاجية الذي يرتبط طرديا مع الصحة المهنية النفسية و الاجتماعية للعمال و الموظفين و حسن آدائهم.

-توسيع اختصاصات مفتشية العمل في مجال الوقاية من المخاطر المهنية للمساهمة في مساعدة المشرع على خلق قواعد قانونية في مجال العمل لا سيما ما يتعلق بالمخاطر النفسية و الاجتماعية بالنظر إلى طبيعتها الخاصة التي تميزها عن باقي المخاطر المهنية الواضحة أسبابها.

#### المراجع:

- 1- المادة 52 الفقرة 2 من دستور 1989: " يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية و الأمن و النظافة ". و نفس الصياغة حافظت عليها المادة 55 من دستور 1996 و كذلك الأمر بالنسبة لنص المادة 69 الفقرة 1 من دستور 2016.
- 2- القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 /01 /1988، المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل ، ج ر 4 لسنة 1988.
- 3- المادة 2 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06/02/1990 ، يتعلق بمفتشية العمل ، ج ر 6 لسنة 1990، المعدل و المتمم بموجب الأمر رقم 96-11 المؤرخ في 10/01/1996.
- 4- مصطفى حافظ محمد الجندي، تقرير منظمة الصحة العالمية قسم الصحة النفسية - جامعة ملبورن - لسنة 2014/04/02 ص 69 من كتاب "التعاون الدولي حول تعزيز الصحة النفسية".
- 5- مجدي عبد الله شراره، السلامة و الصحة المهنية وتأمين بيئة العمل FRIEDRICH EBERT STIFTUNG-Egypt office متوفر على موقع [www.fes-egypt.org](http://www.fes-egypt.org).
- 6- سمية الجعافرة و فارس حلمي، الصحة النفسية للعاملين و علاقتها ببعض جوانب بيئة العمل في قطاع الصناعة الدوائية الأردنية، مجلة دراسات العلوم الانسانية و الاجتماعية، المجلد 32 ، العدد 2، 2005، ص 282.
- 7- بن سويسي خيرة، اشكالية تطبيق النصوص المتعلقة بالصحة النفسية في الجزائر، مجلة الدراسات القوقية، المجلد7، العدد3، سبتمبر 2020، ص 746.

- 8- تقرير مختصر حول تعزيز الصحة النفسية الصادر عن منظمة الصحة العالمية - المكتب الإقليمي للشرق الأوسط 2005.
- 9- المرجع نفسه.
- 10- سمية الجعافرة، و فارس حلمي، المرجع السابق، ص 284-286.
- 11- [kenanonline.com/users/safetyhing/pasts/645664](http://kenanonline.com/users/safetyhing/pasts/645664)
- 12- <https://ar.thpanorama.com/articles/trabajo/factores-de-rigo-psicosocial-en-el-trabajo.html>
- 13- <https://ar.thpanorama.com/articles/trabajo/factores-de-rigo-psicosocial-en-el-trabajo.html>
- 14- <https://ar.infoaboutlawyers.com/>
- 15- القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02/07/1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر ص 1810 المؤرخة في 24 رمضان 1403 هـ.
- 16- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 10/04/1995 والذي يحدد تشكيل لجنة الأمراض المهنية.
- 17- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 17 ذي الحجة 1416 الموافق لـ: 05 ماي 1996، يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيًا وملحقه 1 و 2، ج ر رقم 16 لسنة 1997.
- 18- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر 17 لسنة 1990.
- 19- القانون رقم 88-07، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، السابق الذكر.
- 20- المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06/01/2005 المتضمن تنظيم مفتشية العمل، ج ر رقم 4 لسنة 2005.
- 21- حسب نص المادة 8 من القانون رقم 90-03، تعمل مفتشية العمل على تقديم مقاييس العمل في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتطوير كل الأعمال والمناهج الزامية تؤدي إلى تحسين ظروف العمل، وتساهم في إعداد البرامج والنشاطات وإجراءات الوقاية من الأخطار والأمراض المهنية بالتنسيق مع الهياكل المركزية المعنية والهيئات المتخصصة.
- 22- المادة 02 من القانون رقم 90-03 السابق الذكر.
- 23- د المادة 03 من القانون رقم 90-03 السابق الذكر.
- 24- د المرسوم التنظيمي رقم 90-209 المؤرخ في 14/07/1990، المتعلق بتنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج ر 29 لسنة 1990.
- 25- د دحماني منال، الحماية القانونية من حوادث العمل والأمراض المهنية في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه، الطور الثالث ( ل.م.د) في القانون الاجتماعي، جامعة مولود معمري - تيزي وزو- 2019، ص 111.
- 26- د المادة 05 من القانون رقم 90-03 السابق الذكر.
- 27- د قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة نيل شهادة ماجستير في قانون المسؤولية المهنية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012، ص 81.
- 28- د قالية فيروز، المرجع السابق، ص 82.
- 29- د مرسوم تنفيذي رقم 11-261 المؤرخ في 30/07/2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل، ج ر 08 لسنة 2011.
- 30- د القانون رقم 83-14 المؤرخ في 02/07/1983 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر 28 لسنة 1983، المعدل والمتمم.

- 31- د دحماني منال، المرجع السابق، ص ص 113، 114.
- 32- د مزناد صبرينة، المرجع السابق، ص 212 .
- 33- د المادة 6 من القانون رقم 90-03، السابق الذكر.
- 34- د الاستماع إلى أي شخص بحضور شاهد أو بدونه فيما يخص الأسباب التي لها علاقة بمهمتهم.
- 35- د بن ديدي العربي، الرقابة على تطبيق الأحكام التشريعية في قانون العمل الجزائري، دراسة تطبيقية في حال الوقاية الصحية والأمن، مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2011-2012، ص 133.
- 36- د بن ديدي العربي، المرجع السابق، ص 127.
- 37- د المادة 15 الفقرة الأولى من القانون رقم 83-13 السابق الذكر.
- 38- د المادة 2 الفقرة 6 من القانون رقم 90-03 : "....يستلزم اتخاذ هذا الإجراء من طرف مقتش العمل في الحالات الخطيرة التي لا تستلزم الانتظار لفترة أطول أو المخلة بأمن و صحة العمال".
- 39- د دحماني منال، المرجع السابق، ص 120-122.