

مقاربة قانونية حول فكرة الأخطار النفسية والاجتماعية المرتبطة بالعمل «التشريع الجزائري نموذجا»

Approche juridique sur La notion de Risques Psychosociaux au travail

« La législation Algérienne comme sujet d'étude »

تاريخ الاستلام: 2021/09/30؛ تاريخ القبول: 2023/03/02

ملخص

تعتبر الأخطار النفسية والاجتماعية بمثابة قضية أساسية ومحورية في عالم الشغل، ومن بين التحديات والرهانات الكبرى التي تواجه الدول والمجتمعات. والجزائر كغيرها من الدول لم تكن بمنأى عن هذه المخاطر المستجدة التي أصبحت تهدد وتستهدف الأجراء داخل أماكن العمل. وبالرغم من ارتفاع منسوب هذه الفئة من الأخطار المهنية، إلا أن المنظومة التشريعية في الجزائر لم تتطرق لهذه الأخطار، الأمر الذي صاحبه فراغ قانوني كان ضحيته طبقة الأجراء الذين يعانون في صمت. وفي ظل غياب نظام قانون خاص يستوعب هذه الأخطار المستجدة، جاءت هذه دراسة بهدف تسليط الضوء على الآليات والسبل التشريعية المتاحة والراهنة بشأن حماية الأجراء ووقايتهم من الأخطار النفسية والاجتماعية.

الكلمات المفتاحية: الأخطار المهنية؛ الأخطار النفسية والاجتماعية؛ ظروف العمل؛ التحرش المعنوي؛ التحرش الجنسي.

1 * محمد أمين بلعرج

2 عواد بلعدون

1 كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم (الجزائر).

2 كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم (الجزائر).

مخبر قانون العمل والتشغيل جامعة مستغانم.

Abstract

Psychosocial risks are a fundamental and central issue in the world of work, and among the major challenges and bets facing states and societies. Algeria, like other countries, has not been immune to these emerging risks, which have become threatening and targeting employees in the workplace.

Despite the high level of this category of occupational risks, the Algerian legislative system has not responded to these threats, which have been accompanied by a legal vacuum that has been the victim of the working class, which suffers in silence.

In the absence of a special legal system to deal with these emerging threats, this study aimed to highlight the legislative mechanisms and the means available and current to protect employees and protect them from psychosocial risks.

Keywords: Occupational risks; psychosocial risks; working conditions; psychological harassment; sexual harassment.

Résumé

Les risques psychosociaux sont une question fondamentale et centrale dans le monde du travail, et parmi les défis et les paris majeurs auxquels sont confrontés les États et les sociétés. L'Algérie comme d'autres pays, n'a pas été à l'abri de ces risques émergents, qui sont devenus menaçants et ciblant les salariés sur le lieu de travail.

Malgré le niveau élevé de cette catégorie de risques professionnels, le système législatif algérien n'a pas répondu à ces menaces, qui se sont accompagnées d'un vide juridique qui a été la victime de la classe ouvrière, qui souffre en silence.

En l'absence d'un système juridique spécial pour faire face à ces menaces émergentes, cette étude visait à mettre en évidence les mécanismes législatifs et les moyens disponibles et actuels pour protéger les salariés et les protéger des risques psychosociaux.

Mots clés: Risques professionnels; risques psychosociaux; conditions de travail; harcèlement moral; harcèlement sexuel.

* Corresponding author, e-mail: mohammed.belaredj@univ-mosta.dz

مقدمة

عبرت منظمة التنمية والتعاون في الميدان الاقتصادي (OECD) في دراسة محكمة حول: «المرض النفسي في العمل؟ خرافات وحقائق متعلقة بالصحة النفسية في العمل»، صادرة بتاريخ 16 جانفي 2012، عن خوفها وقلقها الشديد بشأن واقع الصحة النفسية في عالم العمل في السنوات الأخيرة، حيث وصفت الصحة النفسية للأجراء بأنها تحدي جديد ذو أولوية بالغة وقصوى في سوق العمل، مضيفة أن السياق الحالي للأزمة الاقتصادية الناجم عن إرهابات العولمة والتقدم التكنولوجي، وحالة انعدام الأمن المهني والاجتماعي والاقتصادي سيؤدي حتما إلى ارتفاع بالغ في منسوب الأخطار النفسية والاجتماعية في السنوات القليلة المقبلة.

على مدى السنوات الثلاثين الماضية، أصبحت قضية الأخطار النفسية والاجتماعية في العمل (RPS)، تشكل مسألة محورية في عالم العمل وسوق الشغل، ومن بين التحديات الرئيسية والرهانات الكبرى التي تواجه جميع الدول والمجتمعات، وذلك نتيجة تراجع المجتمع الصناعي، والانسحاق نحو المجتمع الخدماتي، حيث تشير الأرقام والاحصائيات أن قطاع الخدمات في الوقت الراهن أصبح يشكل ما يقارب 50 إلى 70 بالمائة من سوق العمل في البلدان الصناعية.¹

وعلى أساس أن الأخطار النفسية والاجتماعية ليست مقتصرة على بلد دون غيره، نجد أن الجزائر كغيرها من باقي بلدان العالم، لم تكن بمنأى عن هذه الأخطار المهنية المستجدة، لأن التسليم والاعتراف بوجود وانتشار مثل هذه المخاطر المستجدة في الجزائر لا يدخل في باب المزايدة أو المثاقفة القانونية، بل هو حقيقة وواقع يعيشه ويعاني منه الأجراء في مختلف المؤسسات الجزائرية، سواء على صعيد القطاعات العامة أو الخاصة.

وفي ظل غياب الإحصائيات الرسمية، تشير أغلب الدراسات الأكاديمية والبحوث الميدانية التي أجريت على بعض المؤسسات المستخدمة حول واقع الصحة النفسية في مجال الشغل، إلى ارتفاع ملحوظ وغير مسبوق في نسب الأخطار والاضطرابات والأمراض النفسية مقارنة بنظيرتها التقليدية، وهو لا محالة مؤشر سلبي يدعونا دق ناقوس الخطر ويدفعنا في نفس الوقت إلى تسليط الضوء على هذه الأخطار المستجدة، والبحث عن العوامل والأسباب المساهمة في ظهورها داخل المؤسسة، ناهيك عن معرفة طرق وكيفيات التعامل معها وإدارتها داخل المؤسسة.

وبالرغم من التحول الجذري الذي يشهده مجال الشغل من جهة، الاهتمام الدولي بشأن الأخطار النفسية والاجتماعية المرتبطة بالعمل من جهة أخرى، إلا أن التشريع الجزائري لم يواكب هذه المتغيرات والمستجدات

الصحية والتشريعية، حيث أنه لم يتطرق إلى فكرة الأخطار النفسية والاجتماعية من خلال منظومته التشريعية. وفي ظل غياب نظام قانوني خاص ومستقل يستوعب فكرة الأخطار النفسية والاجتماعية المرتبطة بالعمل، يبقى السؤال الجوهرى والمحورى مطروح:

ماهي السبل والآليات التشريعية المتاحة لحماية الأجراء ووقايتهم من الأخطار النفسية والاجتماعية داخل أماكن العمل في ظل هذا القصور التشريعي؟

للإجابة عن هذه الإشكالية، سنتبع المنهج التحليلي للنصوص القانونية والمقتضيات التشريعية التي اعتمدها المشرع الجزائري للتصدي للأخطار المهنية داخل أماكن العمل. وطبقاً لذلك ارتأينا تقسيم هذه المداخلة إلى قسمين: نعمل بداية على تحديد مفهوم الأخطار النفسية والاجتماعية المرتبطة بالعمل، (الفقرة الأولى)، ثم نعد في الجزء الثاني إلى تحديد السبل والآليات التشريعية المتاحة في التشريع الجزائري بخصوص حماية الأجراء ووقايتهم من الأخطار النفسية والاجتماعية داخل أماكن العمل وكذا كيفية التعامل معها والحد من انتشارها (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: فكرة الأخطار النفسية والاجتماعية المرتبطة بالعمل

من وجهة نظر تاريخية، يعود أصل ظهور عبارة: «الأخطار النفسية والاجتماعية المرتبطة بالعمل» *«Les Risques Psychosociaux au travail»*، أو كما كان يطلق عليها سابقاً: «العوامل النفسية والاجتماعية المرتبطة بالعمل» *«Les Facteurs Psychosociaux au Travail»*، إلى مطلع ستينيات القرن العشرين (1960)، حيث استخدمت هذه العبارة للمرة الأولى في إطار بحوث ودراسات أكاديمية مستقلة، جمعت بين تخصص علم الاجتماع *«Sociologie»*، وتخصص علم النفس *«Psychologie»* وعلاقتهما بمجال الصحة النفسية لدى الأجراء داخل المؤسسة.² بيد أن السياق الحقيقي وراء ظهور مصطلح الأخطار النفسية والاجتماعية جاء في إطار مجموعة من الدراسات المحكمة والأعمال والأبحاث العلمية المعقدة والمتخصصة في علم الطب النفسي للعمل *«La Psychopathologie du travail»*³ إلى مطلع خمسينيات القرن المنصرم 1952، حيث تناول فيها الأخصائيون مجال الصحة النفسية في العمل وعلاقته بظروف وبيئة ومحتوى العمل.

تتألف عبارة الأخطار النفسية والاجتماعية من شقين أساسيين أو مصطلحين مركبين هما: مصطلح الخطر أو الأخطار *«Danger ou risque»*، الذي يعبر على ذلك: «الحدث ضار غير مؤكد الوقوع أي غير متوقع، لا من حيث سبب وكيفية حدوثه ولا حتى موعد أو تاريخ وقوعه».⁴ فالخطر يعني احتمال وقوع شيء مؤذي أو حدث ما مضر، يصعب التنبؤ بوقوعه أو حدوثه (فجائي).

في حين تشير عبارة نفسية واجتماعية «Psychosociaux» إلى: النفسي «psycho» بمعنى الصحة أو الحالة النفسية والعقلية والذهنية التي يمر بها الأجير أو يعيشها داخل المؤسسة؛ في حين تستوعب كلمة الاجتماعي «Social» كل ماله صلة مباشرة أو غير مباشرة بالظروف العلائقية الموجودة داخل مكان العمل، أو ما يعبر عنه بالعلاقات الإنسانية والروابط الاجتماعية السائدة داخل المؤسسة.

ليكون بذلك مصطلح الأخطار النفسية والاجتماعية عبارة عن تلك: «الأخطار محتمل الوقوع نتيجة التفاعل الواقع بين الحالة النفسية والاجتماعية للشخص، وبين ظروف العمل المحيطة بالمؤسسة».⁵

إن الاعتماد على عبارة «النفسية والاجتماعية» بدلا من عبارة «المهنية»، يعد بمثابة المؤشر الدال على ذلك التغيير المحوري والتحول الجذري الذي يشهده مجال علاقات العمل وأسواق العمل في ظل عصر العولمة،⁶ أو بعبارة أخرى فإنه يوحي بتصوير مفاهيمي واصطلاحي جديد لفكرة الأخطار المهنية داخل المؤسسة، فبعدما كانت هذه الأخيرة تقتصر فقط على الأمراض والحوادث مرتبطة رأسا بالصحة والسلامة الجسدية والجسمية للأجراء، أضحت اليوم مفهومها وأفقها وأبعادها وأوسع النطاق يتعدى حدود هذه الرؤية الكلاسيكية الضيقة والقاصرة، لينصب بذلك على كل ماله علاقة بالصحة النفسية والاجتماعية للأجراء، ويستوعب كافة الشواغل الصحية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية المحيطة بالأجراء، سواء كانت داخل المؤسسة وحتى خارجها، وعلى وجه التحديد الشواغل المتعلقة بالحياة الأسرية والمجتمعية.

تعليقا وتعقيبا على عبارة الأخطار النفسية والاجتماعية ومدلولها الاصطلاحي، تشير الباحثة (Nina.T) إلى أن التركيبية الدلالية لهذه العبارة مضللة وغامضة وغير دقيقة بالمرّة، والأصح أن يقال: «الأخطار الاجتماعية والتنظيمية المرتبطة بالعمل» «Risques Socio-Organisationnels»⁷، وذلك توصيفا لعوامل وأسباب ظهور ونشأة مثل هذه المخاطر، وليس لطبيعية وآثار ونتائج المترتبة عن هذه الأخطار (الصحة النفسية). ولعلّ أن هذه الأخطار المستجدة عادة ما تظهر في سياق معين ومحدد، ناتج في أغلب الأحيان عن طرق وأساليب المعتمدة والمتخذة من طرف الهيئة المستخدمة في تسيير وإدارة أو تنظيم العمل شؤون العمل والأجراء داخل المؤسسة (العنصر التنظيمي).

وقد تناول الفقه مفهوم الأخطار النفسية والاجتماعية المرتبطة بالعمل وفق عدة مقاربات مختلفة، كل على حسب تخصصه وموقعه وخلفيته ومنظوره لهذه الأخطار، فنجد أن كل من علم اجتماع العمل «Sociologie du travail» وعلم نفس العمل «Psychologie du travail»، كما علم

الأورغونوميا «Ergonomie»، وكذا مجال طب العمل «Médecine du travail»، وحتى مفتشية العمل «L'inspection du travail»، ساهموا بشكل كبير في تسليط الضوء على هذه الأخطار المهنية المستجدة من خلال تعريف بها والتحذير من خطورتها على الحالة الصحية والاجتماعية للأجراء.

وانطلاقا من هذه المقاربات النظرية والتطبيقية، تم تعريف الأخطار النفسية والاجتماعية بأنها: «تلك الأخطار التي تنتج عن السياق المعقد للعمل، والتي تستهدف الصحة النفسية للأجير بالدرجة الأولى وتهدد توازنه النفسي أو العقلي، كما قد تكون أيضا مصحوبة بأضرار جسدية جانبية (الاكتئاب، نوبة قلبية، الانتحار)». ⁸ في حين يرى البعض الآخر أنها: «أخطار مدمرة تستهدف الصحة النفسية والعقلية، أو الجسدية و الجسمية، أو الصحة الاجتماعية للأجراء، ناتجة عادة عن ظروف العمل المحيطة بهم داخل المؤسسة، لاسيما الظروف التنظيمية والعلائقية التي تؤثر على أدائهم النفسي والعقلي». ⁹ وبهذا وصفت هذه المخاطر المستجدة بأنها تتعارض وتتناقض من حيث الطبيعة والشكل مع الأخطار المهنية التقليدية البدنية (الجسدية والجسمية). ¹⁰

كما عرفت الأخطار النفسية والاجتماعية بأنها: «مجموعة المخاطر المهنية، التي من شأنها الحاق ضرر جسيم بالصحة النفسية والعقلية للأجراء، وحتى سلامتهم الجسدية، أو انتهاك كرامتهم، أو تعريض مستقبلهم ومسارهم المهني للخطر». ¹¹ ويرى البعض أن مضمون هذه الأخطار يظهر من خلال مجموعة من الوضعيات أو الممارسات أو التصرفات التي قد يتعرض لها الأجير داخل المؤسسة، حيث يكون لها تأثير سلبي مدمر على حياته الشخصية أو المهنية وصحته الجسدية أو النفسية أو حتى كرامته الإنسانية، كعدم الشعور بالارتياح والرفاهية، فقدان تقدير الذات، التوتر والقلق، كما الإدمان، الانهيار الجسدي أو العصبي، الاكتئاب والانتحار، التحرش الجنسي، التحرش المعنوي، العنف (الداخلي والخارجي)، التمييز وعدم المساواة. ¹²

وعرفت وزارة العمل والتشغيل الفرنسية في سنة 2008، الأخطار النفسية والاجتماعية على أنها: «تلك التفاعلات التي تقع بين الأجير وظروف عمله، مما يؤدي إلى نشوء خطر نفسي واجتماعي. كما يمكن أن تظهر هذه الأخطار في شكل الإجهاد أو الضغط، أو العنف الداخلي (التحرش المعنوي والتحرش الجنسي) أو حتى عنف خارجي (الممارس من طرف أشخاص أجنب عن المؤسسة ضد الأجراء)»، ¹³ وفي تعريف محين لها قضت بأنها تلك: «المخاطر النفسية والعقلية، والجسدية والاجتماعية الناجمة عن ظروف الشغل والعوامل التنظيمية والعلاقات الاجتماعية السائدة داخل المؤسسة، والتي قد تؤثر سلبا على الحالة الصحية للأجير، فضلا عن استقراره ووضعيته المهنية داخل المؤسسة». ¹⁴

كما تناولت الشبكة الوطنية الفرنسية لتحسين ظروف العمل (ANACT)، الأخطار النفسية والاجتماعية من خلال فكرة الاضطرابات النفسية والاجتماعية، والتي يقصد بها احتمالية وقوع أو حدوث خلل أو أكثر في التوازن النفسي لصحة الأجراء، الأمر الذي يمكن أن يترجم إلى الإجهاد أو الضغط المهني «Stress»، القلق أو التوتر مهني «Mal-être»، الإنهاك أو الإرهاق المهني «Burn-out»، مما أن يترتب عنه ظهور أعراض أو أمراض أو اضطرابات حادة، مدمرة وخطيرة على الحالة النفسية والعقلية وحتى الجسدية، كالمعاناة «Souffrance» أو الاكتئاب «Dépression»، كما قد تؤدي هذه الاضطرابات والأمراض إلى إثارة العداوة والعنف والتحرش وانتشار الإدمان.¹⁵ ووفقاً لهذه الرؤية، فإنه يستوجب أن تفهم هذه الأخطار على أنها احتمالية حدوث اضطرابات وأمراض ذات طبيعة نفسية عادة ما تكون مصحوبة بأضرار أخرى جانبية تمس الصحة الجسدية، الفردية وحتى الجماعية في البيئة المهنية.¹⁶

تجدر الملاحظة هنا، أنه لا بد من التفرقة وعدم الخلط بين مفهومي الاضطرابات النفسية والاجتماعية، والأخطار النفسية والاجتماعية؛ إذ نعني بالأولى المعاناة الجسدية والنفسية والعقلية التي تصيب شخص الأجير، والتي يمكن أن يترتب عنها أمراض واضطرابات نفسية حادة، قد تصل إلى حد الاكتئاب والإدمان والانتحار، وكذا صعوبات علائقية وسلوكية في محيط بيئة العمل، بينما نقصد بالثانية احتمالية وقوع مثل هذه الوضعيات والاضطرابات والأمراض،¹⁷ وبعبارة أخرى فالأخطار النفسية والاجتماعية وفق هذا الإطار هي المصدر الأساسي والمحرك الرئيسي لظهور مثل هذه الاضطرابات والأمراض.¹⁸ فالأخطار النفسية والاجتماعية قد تؤول أو تترجم لا محالة إلى اضطرابات وأمراض حادة وخطيرة، طبعاً إذا ما لم يحسن صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة إدارتها والتعامل معها بطريقة ناجحة وسليمة.

في حين تشير الوكالة الأوروبية للصحة والسلامة المهنيين إلى أن فكرة الأخطار النفسية والاجتماعية ظهرت في سياق التفاعلات السلبية الواقعة بين بيئة العمل وظروف العمل، ومحتوى العمل وطبيعته، ومدته ووسائله، حيث ربطت الوكالة مسألة ظهور هذه الأخطار بالتطور والتحول التكنولوجي والهيكلية الذي تشهده المؤسسات الاقتصادية في عصر العولمة، وكذا النماذج الجديدة لتنظيم العمل وتوقيته. كما عبرت على أن مضمون هذه الأخطار مرتبط بعناصر إدارة وتنظيم المؤسسات وطرق تسييرها، الأمر الذي من شأنه أن يؤثر على صحة وسلامة الأجراء ورفاهيتهم واستقرارهم وحسن سير للمؤسسات. وعليه فإن معالجة الأخطار النفسية والاجتماعية داخل المؤسسة بمنعزل على عناصر تنظيم العمل وتسييره، وإدارة وتطوير العمل وإعادة هيكلته، دون ربط هذه الأخيرة بهذه الأخطار ليس له أي معنى أو فائدة،¹⁹ على اعتبار أن طرق وأساليب وسياسات التسيير والتنظيم والإدارة

التي تنتهجها المؤسسات الاقتصادية تشكل المصدر الأساسي لظهور وانتشار مثل هذه الاضطرابات والوضعيات والأمراض النفسية والاجتماعية لدى فئة الأجراء.

وبدورها منظمة العمل الدولية (OIT) لم تكن بمنأى عن هذه المتغيرات والمستجدات الصحية والاجتماعية المرتبطة بمجال العمل، حيث اعتمدت في وقت مبكر على مفهوم الأخطار النفسية والاجتماعية المتعلقة بالعمل في الفترة الممتدة ما بين 1984-1986، تحت مسمى العوامل النفسية والاجتماعية المرتبطة بالعمل، واعتبرته بمثابة تحدي جديد ورهان ذو أولوية قصوى. وهو ما تجسد حرفيا من خلال اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 لسنة 2019 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، التي شددت على جسامه هذه الأخطار وخطورتها باعتبارها تشكل تهديد وتقويض لصحة وسلامة الأجراء داخل أماكن العمل، حيث نصت بصريح العبارة على وجوب أن يتخذ أصحاب العمل خطوات وسياسات وتدابير الحماية وقائية اللازمة بشأن الأخطار النفسية والاجتماعية،²⁰ كما تم تأكيد على هذه الالتزامات الجوهرية من خلال التوصية رقم 206 لسنة 2019، التي جاءت مكملة لمقتضيات ومضامين الاتفاقية سالفة الذكر.

وفي ضوء هذه المواقفة والاهتمام الدولي، عرفت الأخطار النفسية والاجتماعية من طرف المكتب الدولي لمنظمة العمل الدولية (BIT)، والمنظمة العالمية للصحة (OMS)، في إطار تقرير المشترك حول العوامل النفسية والاجتماعية المرتبطة بالعمل،²¹ بأنها: «تلك المخاطر التي تحدث وتنتج في سياق مجموعة من تفاعلات بين بيئة العمل وظروف العمل، وطبيعة العمل ومضمونه (الحياة المهنية) من ناحية، وقدرات وحاجيات الأجراء وتوقعاتهم، وأعرافهم وثقافتهم، وحتى ظروف حياتهم خارج مجال العمل (الحياة الشخصية) من ناحية أخرى، مما قد يؤثر بسلب على مردود الأجراء وأدائهم المهني وإبداعهم الفكري والبدني، وحتى على صحتهم الجسدية والنفسية ورفاهيتهم داخل المؤسسة». كما ينطوي مضمون وفحوى هذه الأخطار على جوانب أخرى مرتبطة بمجال توقيت العمل، إعادة هيكلة مناصب الشغل، خصوصية المؤسسات وقضية تسريح الأجراء من خلال اتخاذ تدابير غير قانونية، كما تشتمل على المسائل المتعلقة بالحياة الخاصة للأجير، وحدود سلطات صاحب العمل.²²

ومع كل هذا الاهتمام الزائد والبالغ والمثير، إلا أن المقاربة القانونية ظلت الحلقة المفقودة في هذا النقاش، بدليل أن فكرة الأخطار النفسية والاجتماعية ظلت غائبة عن خطاب القانون الاجتماعي،²³ لاسيما فقه القضاء الاجتماعي، مما جعل هذه الأخيرة خارجة عن نطاق الحماية القانونية وكذلك إقصائها من منظومة التأمينات الاجتماعية المقررة للأجراء. ولعل أن هذا الغياب أو القصور مبرر نوعا ما، نظرا للغموض والتشعب الذي يكتنف

مفهوم هذه الأخطار، والراجع لعدة اعتبارات ومسوغات أخرى متصلة بطبيعة ونوعية هذه الأخطار من جهة، ومن جهة أخرى تداخل عوامل ظهورها بين الجانب الموضوعي والجانب الشخصي، وكذا تداخل الشق المهني مع غير المهني (الحياة الخاصة). ومعلوم على القاعدة القانونية أنها تهتم بالسلوك الخارجي للأفراد (وقائع وحقائق مادية بحتة)، وبعيدة كل البعد عن أي سلوك داخلي أو ذاتي أو شخصي يختلج وجدانهم، الأمر يجعل من مهمة تحديد وتعميم وتجريد مضمون وفحوى هذه الأخطار في غاية التشعب والتعقيد، هذا إن لم يكن بمثابة تحدي صعب ليس فقط من ناحية القانونية بل حتى الاجتماعية. وهنا يحق لنا التساؤل هل باستطاعة القاعدة القانونية تحديد مفهوم الأخطار النفسية والاجتماعية بشكل دقيق وواضح، من خلال تجريده من الطابع الشخصي والذاتي الذي يعتريه.

والمرجع الجزائري كغيره من التشريعات المقارنة الأخرى، أحجم عن إعطاء تعريف للأخطار النفسية والاجتماعية المتعلقة بالعمل، لأنه ببساطة لم يستخدم أصلا هذا مصطلح في منظومته التشريعية العتيقة، لا في إطار قانون علاقات العمل 90-11 المعدل والمتمم، أو من خلال قانون التأمينات الاجتماعية وقانون الضمان الاجتماعي، حيث أنه اكتفى فقط بالإشارة إلى الأخطار المهنية في إطارها التقليدي الضيق دون تصنيف نوعية هذه الأخطار، حيث ربطها واختزلها في الأخطار البدنية أو الجسدية أو الجسمانية الناتجة عن العمل.

وعلى الرغم من هذا القصور والعجز التشريعي أمام هذه المستجدات، إلا أن هذا لم يمنع أن بعض التشريعات الأخرى حاولت إعطاء تعريف ولو مقتضب لهذه الأخطار النفسية والاجتماعية، بل الأكثر من ذلك أنها سعت إلى تنصيب ووضع إطار قانوني خاص شامل يستوعب كافة هذه الأخطار المستجدة. وكنموذج تشريعي، اخترنا التشريع البلجيكي الذي عرف الأخطار النفسية والاجتماعية المتعلقة بالعمل بموجب القانون الصادر في 04 أوت 1996 المتعلق بالرفاهية في العمل المعدل والمتمم بالمرسوم الملكي الصادر في 10 أبريل 2014 والمتضمن لإجراءات وكيفية الوقاية من الأخطار النفسية والاجتماعية في العمل، لاسيما العنف والتحرش الجنسي والمعنوي في العمل،²⁴ حيث قضت المادة 07 من القانون أعلاه على أنه: «يقصد بالأخطار النفسية والاجتماعية في العمل وفق مقتضيات هذا القانون: احتمال إصابة أجير أو أكثر بأضرار نفسية قد تكون مصحوبة بأضرار جسدية، نتيجة تعرضه لعناصر تنظيم العمل، محتوى العمل، ظروف العمل، الحياة في العمل، الظروف العلانية السائدة في العمل، والتي من شأنها أن تنطوي موضوعيا على خطر ما، بفعل تأثير صاحب العمل على هذه العناصر».

والواضح والجلي، من مقتضيات المرسوم الملكي أعلاه، أنها تشير بصورة مباشرة إلى مظاهر العنف الجسدي والعنف الاقتصادي، الداخلي

والخارجي، كما التحرش الجنسي والتحرش المعنوي، وكذا أشكال التمييز وعدم المساواة في مجال التشغيل، وذلك نظراً للسياق الاجتماعي والاقتصادي الذي صدر فيه المرسوم، والذي جاء لمحاربة ومنع كافة الظواهر الاجتماعية والاقتصادية التي أضحت تتربص بالصحة النفسية والاجتماعية للأجراء.

وبذا تم تصنيف واعتماد هذه المظاهر والأشكال ضمن صور الأخطار النفسية والاجتماعية الأكثر شيوعاً، والتي يتسنى أن ينظمها ويستوعبها القانون نظراً لطابعها الموضوعي، عكس باقي الصور الأخرى التي يطغى ويغلب عليها الطابع الشخصي والذاتي، الأمر الذي جعلها تستعصي على الضبط الدقيق بسبب غموضها وتعقيدها وحتى مرونتها (الإجهاد، المعاناة، التوتر والقلق، الإنهاك والإرهاق المهني). لكن هذا لا يعني تجاهلها أو إقصائها من المقاربة القانونية الحمائية.

الفقرة الثانية: الآليات التشريعية المتاحة بشأن حماية الأجراء من الأخطار النفسية والاجتماعية، وسبل الوقاية منها

حتى ولو لم يحدد المشرع الجزائري إطار قانوني خاص ينظم إشكالية الأخطار النفسية والاجتماعية المرتبطة بالعمل، إلا أن هذا لا ينفي وجود مبادئ وأحكام قانونية حمائية ووقائية يمكن توظيفها وإعمالها وتطبيقها ولو بشكل مؤقت لضمان حماية الأجراء من هذه الأخطار المستجدة، سواء من خلال أحكام الدستور (أولاً) أو قانون علاقات العمل 90-11 المعدل والمتمم (ثانياً) أو الأمر رقم 06-03 المتضمن لقانون الوظيفة العمومية (ثالثاً)، أو في إطار القانون الجنائي للعمل (رابعاً).

أولاً: الدستور الجزائري الجديد (2021)²⁵

يعد الدستور بمثابة العقد أو القانون الاجتماعي الأعلى في البلاد، مهمته الرئيسية تسطير وتحديد مجموعة من المبادئ الأساسية التي تحكم وتنظم المجتمع، وبما أن مجال العمل هو جزء لا يتجزأ من هذا خليط الاجتماعي. ومن هذا المنطلق، يلعب الدستور دوراً محورياً رائداً في عالم الشغل،²⁶ باعتباره القانون الأساسي العام الضامن للحقوق والحريات الأساسية التي يتمتع بها كل إنسان، سواء كان هذا الأخير أجيرواً أو غير أجيرو، وسواء في نطاق أماكن العمل أو حتى خارجها. وانطلاقاً من فكرة أن الأجير هو الطرف الضعيف في علاقة العمل، والأكثر عرضه للاعتداء والعنف والتمييز والتحرش والإهانة وسائر الأخطار بشكل عام، خصه المؤسس الدستوري بعناية فائقة وحماية ووقاية خاصة من كافة أخطار أو تهديدات التي قد تعترضه أثناء تنفيذ لعقد العمل، والتي من شأنها أن تنتهك حقوقه الأساسية، الفردية منها أو الجماعية، الشخصية والمهنية على حد سواء.

لقد تجلت مظاهر هذه الحماية في شكل مجموعة متفرقة من المبادئ الأساسية، والتي لا يجوز بأي حال من الأحوال انتهاكها أو المساس بها. علماً أن هذه المبادئ جزء منها على علاقة بالطابع الإنساني للأجير، والآخر

متصل مباشرة بصفته المهنية. ومن جملة المبادئ الأساسية المكرسة في هذا الشأن، ضمان الدولة عدم انتهاك حرمة الأجير،²⁷ وعدم التعدي على حياته الشخصية وشرفه،²⁸ وحمايته من أي عنف بدني أو معنوي، جسدي أو نفسي، أو أي مساس قد يلحق بالكرامة، وسائر أنواع التعذيب والاستعباد أو المعاملات القاسية، واللاإنسانية أو المهينة،²⁹ والتي يمكن أن تمارس عليه أو تعترضه أثناء تادية نشاطه داخل مكان العمل أو بمناسبته، سواء صدرت هذه الانتهاكات من طرف صاحب العمل أو أي شخص آخر.

وفي سياق النزعة الحمائية، يضمن الدستور حق الأجير في الحماية والأمن والنظافة أثناء العمل، والحق في الراحة، والحق الضمان الاجتماعي،³⁰ الحق النقابي، الحرية،³¹ حق الإضراب.³² دون أن ننسى حقه في بيئة عمل سليمة خالية من العنف والتحرش، وذلك في إطار التنمية المستدامة الشاملة.³³

وفي سابقة جديدة كرس المؤسس الدستوري في التعديل الأخير، حماية خاصة للمرأة الأجيعة من جميع أشكال العنف والتحرش داخل الوسط المهني، كما حرص على ضمان استفادة الأجيعة ضحية هذه الممارسات العدائية من أنظمة التكفل والمساعدة والمرافقة القانونية والصحية.³⁴

ثانيا: قانون علاقات العمل 90-11 المعدل والمتمم

إن علاقة العمل يفترض فيها دائما أن تكون قائمة على أساس الاستخدام والمعاملة العادلة والحسنة واللائقة، وملائمة ومتوافقة مع كرامة الأجير وطبيعته الإنسانية. وعلى هذا الأساس، فإن التنفيذ الطبيعي والعادي لعقد العمل يفترض فيه أن يتمتع ويحظى شخص الأجير بالقدرة البدنية والمعنوية الكاملة، بحيث تتيح وتسمح له هذه الأخيرة بممارسة مهامه في أحسن صورة، حيث تكفل له مستوى من الرفاهية والاستقرار الذي يضمن الحفاظ على منصب عمله، وذلك دون أن يتعرض هذا الأخير إلى أي نوع من أنواع مخاطر أو أضرار التي قد تؤدي حال وقوعها إلى تأثر أو فقدان هذه الحالة أو المقدرة والسلامة الصحية، سواء تعلق الأمر بالجانب الجسدي منها أو النفسي.³⁵

وتنزيلا وتفعيلا للمبادئ الدستورية التي سطرها المؤسس الدستوري الجزائري، وعملا بمبدأ حسن النية المفترض «bonne foi contractuelle» الذي يحكم مرحلة تنفيذ العلاقات التعاقدية بشكل عام وعلاقات العمل بشكل خاص،³⁶ وإعمالا لمفهوم النظام العام الاجتماعي «L'ordre Public Social»،³⁷ ومراعاة لفكرة أنسنة مجال الشغل «Humaniser L'entreprise ou Lieux de Travail»،³⁸ وإرساء وتحقيقا للمبادئ الأخلاقية أو الدينية الوصية على علاقة العمل «Moralisation du contrat de travail»،³⁹ وتطبيقا وتجسيذا لأحكام ومقتضيات المواد 05 و06 من قانون العمل 90-

11 المعدل والمتمم،⁴⁰ يقع على عاتق صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة مجموعة الالتزامات التالية: وجوب احترام كرامة الأجير وعدم انتهاكها أو حتى محاولة النيل منها، حماية حالته الصحية وبالأخص الجانب النفسي والعقلي منها من خلال حرصه على الرعاية والمتابعة الصحية، إضافة إلى العمل على توفير سبل الرفاهية التامة أثناء العمل، فضلا على صيانة سلامته الجسدية والنفسية داخل مكان العمل، مع التشديد في الوقت ذاته على ضرورة وقايته من جميع أشكال وصور ومظاهر الإهانة والذل والتهديد والتعسف والتضييق والقتل والعنف والتحرش والتمييز والضغط، التي قد يتعرض لها هذا الأخير أثناء ممارسة مهامه أو بمناسبةها، سواء كانت هذه الأشكال والمظاهر قد صدرت عن صاحب العمل أو شخص ينوبه أو شخص أو أي شخص يمارس سلطة فعلية على الأجير، أو زميل في العمل، أو حتى الغير ولو كان أجنبيا عن مكان العمل. بيد أن صاحب العمل يبقى مسؤولا من الناحية المدنية عن هذه الأفعال والممارسات والاختلالات في جميع الحالات، حتى ولو لم تصدر عنه بصفة شخصية، نظرا للالتزامات الجوهرية الملقاة على كاهله بهذا الشأن، وذلك على اختلاف طبيعة ومرد هذه الالتزامات بين الالتزام بدل عناية والالتزام بتحقيق نتيجة.

وتعزيزا لهذه مقتضيات حرصت بدورها المادة 17 من القانون أعلاه على منع وجزر كافة الشروط أو الاتفاقات أو الإجراءات أو التدابير التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين الأجراء، كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة وظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية أو القناعات السياسية أو الانتماءات النقابية أو أي معيار تمييزي آخر، ويسري ذلك على جميع مراحل علاقة العمل، وأن أي شرط أو اتفاق يقضي بخلاف ذلك فهو باطل ولاغي وعديم الأثر.

وبما أن الأحكام والمبادئ الأساسية المقررة قانونا لتنظيم علاقات العمل دائما ما يغلب عليها الطابع المرن. وعلى أساس أن المهمة الجوهرية المنوطة بصاحب العمل أو الهيئة المستخدمة تتمحور وتدور حول ضرورة السهر والتأكيد على السلامة والصحة الجسدية والنفسية لأجراء داخل المؤسسة، وكذا العمل على رعايتها وترقيتها وتحسينها، وكذا حرصه على تمتيع الأجراء بكافة حقوقهم الأساسية، وتوفير لهم كل الأجواء النفسية والإنسانية المناسبة من أجل إنجاز أعمالهم في أتم وجه، وحمايتهم ووقايتهم من جميع الأخطار التي يمكن أن تعترضهم أثناء عملهم أو بمناسبةه، وذلك بقطع النظر عن نوعية هذه الأخطار سواء الكيميائية أو الفيزيائية أو البيولوجية أو النفسية والاجتماعية، أو حتى طبيعتها سواء كانت بدنية أو معنوية، جسدية وجسمية أو نفسية وعقلية، وبصرف النظر عن مصدر ونشأة هذه الأخطار، سواء كانت ناجمة عن أسباب داخلية (الحياة المهنية - ظروف العمل) أو لعوامل خارجية عن نطاق ومحيط المؤسسة (الشواغل الأسرية والمجتمعية والاقتصادية).

ويستنتج من وراء هذا التخريج أو القياس أن فكرة الأخطار النفسية والاجتماعية طبقا للنصوص التشريعية⁴¹ والتنظيمية⁴² الراهنة، تدخل ضمن فئة الأخطار المهنية التقليدية، وتضوي تحت خانة الأحكام والقواعد التشريعية والتنظيمية العامة المتعلقة بالحماية القانونية والوقاية الصحية والأمن وطب العمل ونظافة أماكن العمل، والرقابة والتوعية الصحية، والتعليم والإعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية،⁴³ وذلك إعمالا للمفهوم العام والواسع لفكرة الأخطار المهنية، مما يعني أن حماية ووقاية الأجراء من هذه المخاطر المستجدة تدخل في صميم الالتزامات الجوهرية الملقاة على عاتق صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة،⁴⁴ والتي تدور وتحوم حول وجوب اتخاذ هذا الأخير كافة التدابير الضرورية والإجراءات والسياسات والاحتياطات الاحترازية والوقائية اللازمة بشأن تهيئة ظروف العمل حسنة ومرضية، لائقة وملائمة للأجراء بحيث تكفل لهم الحد الأدنى من الرفاهية المهنية داخل المؤسسة، فضلا على ضمان حقهم في بيئة عمل سليمة وآمنة، يسودها الأمن والاستقرار والأمان، خالية من جميع مظاهر العنف الجسدي والنفسي والاقتصادي، وصور التحرش الجنسي والمعنوي، وجميع أشكال التمييز وعدم المساواة.

وفي نفس الإطار، يستوجب على صاحب العمل احترام القواعد العامة المتعلقة بنظافة مكان العمل،⁴⁵ وإنشاء هياكل طبية للعمل،⁴⁶ والحرص على الحفاظ على الآداب العامة والأخلاق الحميدة والسير الحسن للمؤسسة.

كما لا يمكننا في هذا السياق اغفال الدور الرقابي المنوط بطبيب العمل داخل المؤسسة بشأن الوقاية الصحية والأمن،⁴⁷ والذي يمكن المساهمة في التقليل والحد من الأخطار المهنية بما في ذلك المخاطر النفسية والاجتماعية، نظرا لصلاحياته الرقابية والوقائية، حيث يتمتع ويحظى طبيب العمل بالحرية الكاملة في الدخول والتنقل داخل أماكن العمل، خصوصا إذا تعلق الأمر بحالة المعاينة متى ثبت وجود تهاون أو تقصير أو إخلال مفرط أو أي خطر داهم، والذي لم تتخذ بشأنه الهيئة المستخدمة الإجراءات الوقائية اللازمة، حيث يمكنه دوره الرقابي من إخطار أو إشعار مفتشية العمل المختصة إقليميا، في حالة عدم استجابة هذه الأخيرة (المؤسسة) لملاحظاته ومعايناته بخصوص هذه الاختلالات.⁴⁸

وتعزيزا لهذا البعد الوقائي والرقابي، عهد المشرع الجزائري إلى جهاز مفتشية العمل بمقتضى القانون رقم 90-03 المعدل والمتمم،⁴⁹ أمر مراقبة والسهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن الأجراء،⁵⁰ من خلال صلاحياتها في تقديم ملاحظات كتابية وأعدار ومحاضر مخالقات، حالة وجود أي تقصير أو إخلال من الهيئة المستخدمة، كعدم خضوعها أو

امثالها للقواعد التشريعية والتنظيمية العامة المسطرة والمقررة بشأن الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، لاسيما الأخطار المهنية.⁵¹

ووعيا بخطورة هذه الأخطار المستجدة وتداعياتها المالية والاقتصادية والاجتماعية، وتأثيرها على مجال صحة وأمن الأجراء داخل أماكن العمل، فإن الجزائر لم تكن بمنأى عن هذه المستجدات الصحية والمتغيرات الدولية، حيث نظمت وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي في إطار تعاون دولي مشترك مع مكتب العمل الدولي (BIT) بتاريخ 13 ماي 2007،⁵² ندوة إعلامية توعوية ووقائية من إشكالية الأخطار النفسية والاجتماعية في عالم الشغل، حيث عرفت هذه التظاهرة مشاركة العديد من الفاعلين الاجتماعيين والاقتصاديين، من خيرة إطارات مفتشية العمل على المستوى المحلي، وممثلي أطباء العمل ومسؤولي الهيئات الوطنية المكلفة بالوقاية، بالإضافة إلى أعضاء من المجلس الوطني للنظافة والأمن وطب العمل. وحسب مخرجات هذه ندوة التحسيسية فإن الأخطار النفسية والاجتماعية المرتبطة بالعمل في الجزائر أضحت في طليعة الأخطار المهنية التي تستهدف وتتربص بالصحة النفسية والعقلية والجسدية للأجراء، سواء على صعيد القطاعات العامة أو الخاصة.

ثالثاً: قانون الوظيفة العمومية رقم 03-06

على نفس المسلك والوتيرة، ونقلًا وقياسًا على الأحكام والمضامين المذكورة سلفًا في قانون العمل 90-11 المعدل والمتمم، يتمتع الموظف بنفس الحماية المقررة للأجير من حيث الأخطار التي قد تهدد كرامته وحالاته الصحية وتستههدف سلامته ووضعيته المهنية، فقد قضت المادة 37 من الأمر 03-06 المتضمن لقانون الوظيفة العمومية،⁵³ على أنه: «للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوي»، في حين تشير أحكام المادة 30 من نفس القانون إلى أنه يجب على الدولة ممثلة في الإدارات العمومية أن تعمل على ضمان حماية الموظف من جميع مظاهر التهديد أو الإهانة أو المضايقة أو الشتم أو القذف أو الاعتداء، من أي طبيعة كانت، أثناء ممارسته وظيفته أو بمناسبة. إضافة إلى التزامها بمنع ومكافحة كافة أشكال التمييز وعدم المساواة بين الموظفين، سواء كان ذلك بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم، أو على أساس أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية.⁵⁴

رابعاً: القانون الجنائي للعمل

عزز وتمم المشرع الجزائري المقتضيات الواردة في قانون العمل وقانون الوظيفة العمومية بنصوص أخرى ذات طبيعة جزرية أو عقابية، وذلك بموجب قانون العقوبات المعدل والمتمم،⁵⁵ حيث نجد أنه منع وجرم وحرّم جميع الأفعال والممارسات ذات طبيعة جنسية التي من شأنها النيل من

كرامة الأجير(ة) وانتهاك حرمة و قدسية جسده، وذلك بمقتضى أحكام المادة 341 مكرر منه والتي قضت صراحة بأنه: «يعد مرتكبا لجريمة التحرش الجنسي ويعاقب بالحبس من شهرين إلى سنة وبغرامة من 50.000 دج إلى 100.000 دج، كل شخص يستغل سلطة ووظيفته أو مهنته عن طريق إصدار أوامر للغير أو بالتهديد أو الإكراه أو بممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية وفي حالة العود تضاعف العقوبة». مضيفا في الفقرة الموالية على أنه: «يعد كذلك مرتكبا للجريمة المنصوص عليها في الفقرة السابقة ويعاقب بنفس العقوبة، كل من تحرش بالغير بكل فعل أو لفظ أو تصرف يحمل طابعا أو إحياء جنسيا، وفي حالة العود تضاعف العقوبة».

وحسنا فعل المشرع الجزائري حينما لم يختزل مفهوم التحرش الجنسي في علاقة أو رابطة التبعية (فكرة السلطة)، ليستوعب مفهومه بذلك جميع الأفعال الصادرة عن الغير، سواء كان تربطهم علاقة مباشرة بمكان العمل: زميل في العمل أو شخص ينوب صاحب العمل أو أي شخص آخر له سلطة فعلية على الضحية داخل المؤسسة، كما الأشخاص الذين تربطهم علاقة غير مباشرة بمكان العمل: كالزبائن أو الوافدين أو المتعاملين الاقتصاديين مع المؤسسة، ويضاف إليهم الأشخاص الأجانب عن محيط المؤسسة: حالة أماكن العمل المفتوحة والتي هي على اتصال مباشر مع الغير (الأجانب).

والجدير بالذكر هنا، أن المشرع الجزائري على عكس التشريعات الجنائية الحديثة، تجاهل جريمة التحرش المعنوي المرتبطة بالعمل، على الرغم من كونه حديث الساعة نظرا لخطورتها على سلامة الأجير وكرامته، حيث تم توصيف التحرش المعنوي بشتى صورته وأشكاله بأنه أكبر تهديدات التي تستهدف الأجراء داخل المؤسسة لاسيما صحتهم النفسية، علاوة على تصنيفه ضمن فئة الأخطار النفسية والاجتماعية المرتبطة بالعمل.

كما تناولت الفقرة 1 من المادة 295 مكرر 1 من نفس القانون مفهوم التمييز وعدم المساواة، حيث نصت على أنه: «يشكل تمييزا كل تفرقة أو استثناء أو تقييد أو تفضيل يقوم على أساس الجنس أو العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثني أو الإعاقة، يستهدف أو يستتبع تعطيل أو عرقلة الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها، على قدم المساواة في الميدان السياسي والاجتماعي والثقافي أو في أي مكان آخر من ميادين الحياة العامة. يعاقب على التمييز بالحبس من ستة أشهر إلى ثلاثة سنوات وبغرامة مالية من 50.000 دج إلى 150.000 دج». وعلى اعتبار أن الوسط أو الفضاء المهني هو جزء لا يتجزأ من الميدان الاجتماعي والاقتصادي، يكون المشرع الجزائري بذلك قد جرم كل الأفعال والممارسات الموجهة ضد الأجراء والتي من شأنها أن تحدث تفرقة أو استثناء أو تقييد أو تفضيل بسبب الجنس أو العرق أو اللون أو النسب، أو

الأصل القومي أو الإثنسي أو الإعاقة، أو الانتماء النقابي أو الوضعية الاجتماعية، أو أي سبب أو معيار آخر يهدف أو قد تؤدي إلى تعطيل أو عرقلة أو إهدار حقوقهم وحرياتهم داخل المؤسسة. وتجدر الملاحظة، أن المشرع الجزائري قد استثنى بعض الإجراءات والممارسات التمييزية في مجال الشغل، لاعتبارات يتطلبها القانون،⁵⁶ وأخرى متعلقة بالحالة الصحية لفئة من الأجراء،⁵⁷ وذلك بموجب المادة 295 مكرر 3 من القانون المذكور. ويبدو من خلال هذه القيود أن ظاهرها لا يتعارض ولا يمس من جوهر الحق في المساواة ومبدأ تكافؤ الفرص في الاستخدام.

الخاتمة:

ختاماً، ومن باب التأسيس التشريعي الصحيح والتأسيس القانوني السليم، نقول إن النظام القانوني الجزائري الراهن على الرغم من كونه قد تجاهل غير عامد فكرة الأخطار النفسية والاجتماعية المرتبطة بالعمل، إلا أنه يمكن لهذا النظام الحالي أن يستوعب فكرة هذه الأخطار المستجدة من باب إعمال المفهوم الواسع والشامل للأخطار المهنية، الأمر الذي من شأنه أن يساهم ويساعد ولو بصفة مؤقتة في الحد من الوقوع الكارثي لهذه الأخطار وتأثيراتها السلبية على صحة وسلامة الأجراء وكرامتهم داخل المؤسسة، وذلك من خلال إرساء فلسفته التشريعية وأحكامه ومبادئه الأساسية التي تهدف بالأساس إلى الحفاظ على صحة وسلامة الأجراء وصيانة كرامتهم، ووقايتهم من كافة الأخطار مهما كانت طبيعتها أو حتى نوعها، وذلك إلى حين أن يفرده المشرع الجزائري في القريب العاجل نظام قانوني خاص ومستقل يستوعب فكرة الأخطار النفسية والاجتماعية من حيث الحماية القانونية وكذا التغطية الاجتماعية والصحية.

واسهاماً في تسليط مزيد من الضوء على موضوع الأخطار النفسية والاجتماعية المرتبطة بالعمل، ورغبة في التصدي والحد من هذه المخاطر المستجدة، يمكن استحضار التوصيات التالية:

- (1) إعداد ترسانة قانونية تستوعب فكرة الأخطار النفسية والاجتماعية، من حيث الحماية القانونية والتغطية الاجتماعية؛
- (2) تجريم جميع صور هذه الأخطار بمقتضى قانون جزري خاص، لاسيما التحرش المعنوي في علاقات العمل، على اعتباره أكثر صور هذه الأخطار انتشاراً؛
- (3) تسليط الضوء من الناحية القانونية على الصحة النفسية والعقلية في مجال العمل، سواء من خلال الأعمال الأكاديمية: مذكرات، أطروحات، ملتقيات، ندوات؛
- (4) اعتماد حملات تحسيسية موازية لعملية الإنتاج التشريعي، تهدف إلى توعية أصحاب العمل بخطورة هذه الأخطار، وتكويهم في مجال كفايات إدارة والتعامل مع هذه الأخطار حال ظهورها في المؤسسة؛

- (5) تعزيز صلاحيات مفتش العمل من خلال دوره الرقابي للحد من هذه الأخطار المستجدة؛
- (6) إعطاء طبيب العمل المختص صلاحية إحالة الأجراء الذين تعرضوا لمثل هذه الأخطار إلى مصلحة الطب النفسي، بهدف الرعاية والإحاطة الصحية؛
- (7) تفعيل المهام الرقابية المنوطة بالمعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية.

المراجع

- ¹- Cox (R.), (2017), The right to a work environment free from psychological harassment under Quebec's labour standards act, (Dir) Loic Lerouge, Psychosocial Risks Labour and Social Security Law, A Comparative Legal Overview From Europe, North America, Australia and Japon, Éd. Springer, Switzerland, p. 215.
- ² - Johnson (J.) et Hall (E.), (1996), « Dialectic between conceptual and causal inquiry in psychosocial work- environment research », Journal of Occupational Health Psychology, T. 1, n°. 04, p.362.
- ³- Sidavon (P.), (1952), Psychopathologie du travail, L'évolution psychiatrique, n°. 03, pp. 441-474 ; Le Cuillant (L.), (1954), «Introduction à une Psychopathologie Sociale», L'évolution psychiatrique, n°. 01, pp. 01-52 ; Sivadon (P.) et Amiel (R.), (1969), Psychopathologie du travail, ESF, Coll. Sciences humaines appliquées, p. 190.
- ⁴- Cornu (G.), (2018), Vocabulaire Juridique de l'Association Henri Capitant, Éd. PUF, Paris, Coll. « Que sais-je? », 12^e éd, p.1965 ; Bénabent (A.), (1973), La chance et le droit, thèse, LGDJ, Paris, p.5.s.
- ⁵- Moyal (N.), (2016), Les Risques Psychosociaux au regard des relations individuelles et collectives du travail, Thèse soutenue pour obtenir le grade de: Docteur en droit privé, Sciences juridiques, Droit privé, Université Paris-Est, p. 23.
- ⁶- Pioché-roques (A.), (2016), Les risques psychosociaux au travail: état des lieux et perspectives, Éd. L'Harmattan, Paris, p. 26
- ⁷- Nina (T.), (2020), Les risques psychosociaux au travail – Droit et prévention d'une problématique de santé publique, Éd. L'harmattan, Paris.
- ⁸- Matthieu (B.), Le Risque professionnel - Etude critique, Op. Cit, p.36.
- ⁹- Gérard (V.) et Sylvain (L.), (2017), Les risque psychosociaux, Coll. « Que sais-je ? », PUF, Paris, p. 08.
- ¹⁰- Nina (T.), Op. Cit, p.25; Adam (P), (2008), La prise en compte des risque psychosociaux par le droit du travail français, Dr. Ouv, p.315.

- ¹¹ - Nina (T.), Op. Cit, p.145.
- ¹² - Lerouge (L.), (2009), Les risques psychosociaux au travail reconnus par le droit: le «couple dignité – santé», Lerouge (Dir), [Risques psychosociaux au travail: étude comparée Espagne, France, Grèce, Italie, Portugal](#), Éd. L'harmattan, Paris, p.19; Tournaux (S.), (2011), Droit du travail, Éd. Breal, Paris, p. 515.
- ¹³ - Zawieja (P.) et Guarnieri (F.), (2014), Dictionnaire des risques psychosociaux, Éd. Le Seuil, Paris.
- ¹⁴ - Gollac (M.), (2012), Les Risques Psychosociaux au travail: d'une question de société à des questions scientifiques. Introduction, Travail et Emploi, n° 129, p. 5.
- ¹⁵ - Lerouge (L.), Op. Cit, p. 10.
- ¹⁶ - Brun (C.), (2005), Risques psychosociaux, Stress, Mal-être souffrance. Un enjeu collectif de la santé et de la qualité de vie au travail, ARACT Aquitaine.
- ¹⁷ - Bilheran (A.) et Adam (P.), (2011), Risques psychosociaux en entreprise (les solutions psychosociaux et juridiques, Éd. Armand colin, Paris, p. 01.
- ¹⁸ - Caron (M.) et Verkindt (P-Y.), (2010), Le droit de la sécurité social confrontée aux Risques Professionnels, RDSS.
- ¹⁹ - Pierre-Yves (V.), (2008) Santé au travail: l'ère de la maturité, SSI, p.05.
- ²⁰ - انظر، المادة 09 من الاتفاقية المذكورة أعلاه.
- ²¹ - International Labor Office, (1984), Psychosocial Factors At Work: recognition and control, Report of the joint ILO-WHO Committee on Occupational Health, Geneva, P.03.
- ²² - Velázquez (M.), Comparative of the Psychosocial Risks Prevention Enforcement by the Europe Labour Inspectorates, Psychosocial risks in Labour And Social Security Law- A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan, Op. Cit, P.33.
- ²³ - Adam (P.), Op. Cit, p. 315.
- ²⁴ - La Loi du 28 février 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (Art. 7), MB, p. 35011.
- ²⁵ - المرسوم الرئاسي رقم 442-20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار تعديل دستوري، المصادق غير بالاستفتاء، ج. ر. ج. ع. 82، لسنة 2020.
- ²⁶ - بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري – دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، ط.1، 2010، ص. 106.
- Amoura (A.), (2002), Droit de travail et Droit Social, Guide pratique, Société El Maarifa, Alger, p.25.
- ²⁷ - الفقرة الأولى من المادة 39 من الدستور أعلاه.
- ²⁸ - المادة 47 من الدستور أعلاه.
- ²⁹ - الفقرة الثانية والثالثة من المادة 39 من الدستور المذكور أعلاه.
- ³⁰ - المادة 66 من الدستور المعدل أعلاه.
- ³¹ - المادة 69 من الدستور المعدل أعلاه.
- ³² - المادة 70 من الدستور المعدل أعلاه.
- ³³ - المادة 64 من الدستور المعدل أعلاه.
- ³⁴ - المادة 40 من الدستور المعدل أعلاه.

³⁵- Adom (K.), (1995), La modification du contrat de travail du fait de l'état de santé du travailleur, Dr. Soc, Mai, pp. 461-471.

³⁶- Vasseur-Lambry (F.), (200), La bonne foi dans les relations individuelles de travail, Petites affiches, Mars, n° 55.

³⁷ - يدخل في صميم مفهوم النظام العام الاجتماعي أحكام المواد 5 و6 من قانون العمل 11-90 المعدل والمتمم: ضمان احترام كرامة الأجير وصيانة عرضه وشرفه، حماية صحته الجسدية والنفسية والعقلية وسلامته البدنية والمعنوية، ضمان حقوقه وحرياته وعدم إهدارها، سواء الشخصية منها أو المهنية، والوقاية الصحية من جميع الأخطار، على أساس أن هذه العناصر تعتبر بمثابة المكونات الجوهرية والأبعاد الرئيسية المشكلة لحدود وملامح مفهوم النظام العام الاجتماعي، والتي لا يجوز بأي حال من الأحوال المساس بها ولا التنازل عنها ولا الاتفاق على مخالفتها، وأن أي شرط أو اتفاق أو إجراء يقضي بخلاف ذلك فهو باطل ولاغي وهدم الأثر.

³⁸ - تعبر فكرة أنسنة مجال الشغل على متلازمة: «الإنسان الأجير - الأجير الإنسان»، وتتمحور وتدور هذه الفكرة حول إعمال نظرية حقوق الإنسان، على اعتبار أن مجال علاقات العمل يشكل أرضية خصبة مواتية ومناسبة لإرساء هذه النظرية وتجسيدها وتنزيلها وتفعيلها وتطبيقها داخل المؤسسة، وبدوره يشير هذا البعد الإنساني إلى فكرة تكييف الإنسان مع العمل «L'adaptation de l'homme au travail»، أي إدماج وتعزيز فكرة الإنسان داخل المؤسسة، من خلال الحرص على ألا تتعارض قيمة العمل مع الطبيعة الإنسانية للأجير.

³⁹- Supiot (A.), (1991), A propos d'un centenaire: la dimension juridique de la doctrine sociale de L'Eglise, Dr Soc, p. 916; Adam (P.), (2014), La «dignité du salarié» et le droit du travail (Deuxième partie), RDT, Mars, p. 245; Bonnechère (M.), (1987), Le Droit du travail, Éd. La Découverte, Paris, pp. 03-04; Rivéro (J.) et Savatier (J.-C.), (1956), Droit du travail, Coll. Que Sais-je?, PUF, Paris, p. 14; Aubert (Ch.), (2005), Le harcèlement au travail: l'état du droit et les voies d'actions, RJO, n° 1, pp. 75-105.

⁴⁰ - قانون رقم 11-90 مؤرخ في 21 أبريل لسنة 1990 المتضمن لعلاقات العمل، المعدل والمتمم بالقانون رقم 29-91 المؤرخ في 21 ديسمبر لسنة 1991، والمرسوم التشريعي رقم 03-49 المؤرخ في 11 أبريل لسنة 1994، المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي سنة 1994 والمتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذي قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، الأمر رقم 21-96 المؤرخ في 09 يوليو لسنة 1996، الأمر رقم 02-97 المؤرخ في 11 يناير سنة 1997 المحدد للمدة القانونية للعمل، القانون رقم 10-14 المؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2014 المتضمن قانون المالية لسنة 2015، والأمر رقم 01-15 المؤرخ في 23 يوليو سنة 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015.

⁴¹ - المادة 5 و6 من قانون العمل 11-09 المعدل والمتمم؛ القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم، ج. ر. ج. ع. 28 لسنة 1983؛ القانون رقم 88-07 الصادر بتاريخ 26 جانفي 1988 المتضمن للوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج. ر. ج. ع. 04 لسنة 1988.

⁴² - المرسوم التنفيذي رقم 05-91 المؤرخ في 19 جانفي 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج. ر. ج. ع. 04 لسنة 1991؛ المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل، ج. ر. ج. ع. 33 لسنة 1993؛ المرسوم التنفيذي رقم 02-452 المتعلق بالتكوين والإعلام في مجال الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل، ج. ر. ج. ع. 82 لسنة 2002؛ المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ في 07 ديسمبر 2002 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية، ج. ر. ج. ع. 82؛ المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المتعلق باللجان المساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، ج. ر. ج. ع. 04 لسنة 2005.

- 43 - قضت المادة 19 من القانون رقم 07-88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، على أنه: «يعد التعليم والإعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية واجبا تضطلع عليه الهيئة المستخدمة».
- 44 - المادة 3 من القانون رقم 07-88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، سالف الذكر.
- 45 - يراجع في ذلك: المادة 4 من القانون رقم 07-88 سالف الذكر، المواد من 6 إلى 24 من المرسوم التنفيذي رقم 05-91 المؤرخ في 19 جانفي 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.
- 46 - المادة 13 من القانون رقم 07-88 سالف الذكر، ومقتضيات المرسوم التنفيذي رقم 120-93 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل.
- 47 - المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 120-93 سالف الذكر.
- 48 - المادة 32 من القانون رقم 07-88 سالف الذكر.
- 49 - القانون رقم 03-90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل، ج. ر. ج. ج. ع. 06، لسنة 1990، المعدل والمتمم بالأمر رقم 11-96 المؤرخ في 10 يونيو لسنة 1996، ج. ر. ج. ج. ع. 36 لسنة 1996.
- 50 - يراجع في ذلك المادة 2 من القانون رقم 03-96 سالف الذكر، التي حددت المهام الجوهرية المنوطة بمفتشية العمل.
- 51 - المواد من 05 إلى 16 من القانون رقم 03-90 سالف الذكر.
- 52 - يطغان مراد، الأخطار النفسية والاجتماعية في عالم الشغل، نشرة مفتشية العمل، المجلة الجزائرية السادسة لمفتشية العمل، العدد 17، جوان 2007، ص. 8.
- 53 - الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو لسنة 2006، يتضمن قانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج. ر. ج. ج. ع. 46، الموافق ل 16 يوليو 2006.
- 54 - انظر، المادة 27 من الأمر رقم 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية سالف الذكر.
- 55 - القانون رقم 15-04 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004، ج. ر. ج. ج. ع. 71، لسنة 2004، المعدل والمتمم للأمر رقم 156-66 المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات، ج. ر. ج. ج. ع. 49 لسنة 1966.
- 56 - التمييز على أساس الجنس، فيما يخص التوظيف، عندما يكون الانتماء لجنس أو لآخر حسب تشريع العمل أو القانون الأساسي للوظيفة العمومية شرطا أساسيا لممارسة عمل أو نشاط مهني.
- 57 - التمييز على أساس الحالة الصحية من خلال عمليات هدفها الوقاية من مخاطر الوفاة أو مخاطر المساس بالسلامة البدنية للشخص أو العجز عن العمل أو من الإعاقة وتغطية هذه المخاطر؛ التمييز على أساس الحالة الصحية و/أو الإعاقة وتتمثل في رفض التشغيل المبني على عدم القدرة على العمل الثابتة طبيا وفقا لأحكام تشريع العمل أو القانون الأساسي للوظيفة العمومية.