

دور الوظائف الخضراء في تأمين بيئة العمل: المتطلبات و المعوقات

The role of green jobs in securing the work environment : requirements and obstacles

حميش يمينة، أستاذة محاضرة أ .

¹ جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، hamiche.yamina@yahoo.com

تاريخ الاستلام: 10/10/2022 تاريخ القبول: 26/04/2023 تاريخ النشر: 27/04/2023

ملخص:

صاحب التطور التقني و الصناعي آثارا وخيمة على البشرية خاصة ما تعلق بالتدهور البيئي و إستنزاف للموارد الطبيعية و إنتشار الفقر و البطالة، مما دفع الدول لإعتماد الوظائف الخضراء كنتيجة حتمية لما شهده العالم. تحقق الوظائف الخضراء التنمية المستدامة و تحمي البيئة و توفر عمل لائق و تأمين بيئة العمل و تسهر على حماية صحة و سلامة العمال.

كلمات مفتاحية: الوظائف الخضراء – البيئة – العمل اللائق – بيئة العمل – السلامة و الصحة المهنية..

Abstract :

The technical and industrial development has had dire effects on humanity , especially with regard to environmental degradation, depletion of natural resources, and the spread of poverty and unemployment, which prompted countries to adopt green jobs as an inevitable result of what the world witnessed.

Green jobs achieve sustainable development, protect the environment, provide decent work environment, and protect the health and safety of workers.

Keywords : green jobs – environment – decent work – work environment – occupational safety and health

نجم عن التطور الصناعي عدة تعقيدات على مستوى البيئة والمحيط و لم تسلم الطبقة العاملة من ذلك، فبالرغم من إيجابياته كتحقيقه للرفاهية و تحسين المستوى المعيشي إلا ان إنعكاساته السلبية على الصعيد الاجتماعي و الإقتصادي لا سيما على البيئة و الصحة، لا تعد و لا تحصى. حيث أدت التغيرات المناخية و التلوث البيئي إلى إستيقاظ الضمير الإنساني و الوعي البيئي.

لقد إنعكس التقدم الصناعي و التقني سلبا على الإقتصاد و الموارد الطبيعية، حيث أصبحت البشرية عامة و الطبقة العمالية خاصة تعاني من أضرار التلوث البيئي، ضف إلى ذلك بشع و طمع أرباب العمل و سعيهم الدائم إلى تحقيق و زيادة الأرباح و لو على حساب البيئة و دون أي إعتبار لا للتنمية المستدامة و لا لمستقبل الأجيال و لا لصحة و سلامة العمال.

عليه، أصبح من الضروري ليس فقط بعث الإهتمام بالأمر بل البحث عن أنجع الآليات لدرء ذلك. و أمام إنتشار الوعي بأهمية الحفاظ على البيئة بصفة أصلية و إنبثق عنه ضرورة حماية بيئة العمل، و عليه بدأ البحث على كيفية خلق مناصب عمل لائقة و آمنة من أجل حماية العامل و تأمين بيئة عمله. فبالنظر إلى الأوضاع المزرية التي تحيط ببيئة العمل و تدني ظروف العمل و التي لا تحافظ غالبا على كرامة الإنسان أصبح من الضروري إيجاد البدائل، مما دفع العديد من الدول إلى البحث عن كيفية التحول من الإقتصاد الأسود إلى الإقتصاد الأخضر عن طريق تشجيع الإستثمار في البيئة و تحقيق التنمية المستدامة و لعل الوظائف الخضراء هي الحل تكييفا مع المستجدات العامة على مستوى البيئة الإقتصادية و الإيكولوجية و الاجتماعية.

لقد ساهم كل من التقدم الهائل للتقنيات و النمو الديمغرافي و الركود الاقتصادي و التغير المناخي و مشكلة التشغيل، بكثرة في الجهود المبذولة من أجل إنعاش سوق العمل و تطوير النشاط الاقتصادي بالاعتماد على الطاقات الغير مضررة للبيئة لبناء إقتصاد أخضر يكفل تنمية مستدامة و يخلق وظائف خضراء.

حيث تعمل منظمة العمل الدولية¹ جاهدة من أجل جعل المؤسسات و سوق العمل و ظروف العمل أكثر بيئية، كما تهدف المنظمة إلى خلق مناصب عمل لائقة و تحسين فعالية الموارد و إنشاء مؤسسات مستدامة منخفضة الكربون أو بدونه.

تعتبر الوظائف الخضراء في صميم التنمية المستدامة، حيث تجيب عن عدة قضايا عالمية ترتبط بحماية البيئة، و التنمية الإقتصادية و الإدماج الاجتماعي، و ذلك بتعهد الدول و أرباب العمل و العمال و دأبهم

على أن يكونوا أعضاء فاعلين لتغيير الأوضاع و تطبيق السياسات الإجتماعية التي تهدف إلى محاربة البطالة و توفير العمل اللائق و تحسين ظروف العمل.

لقد أخذ في الآونة الأخيرة، إستعمال الوظائف الخضراء أكثر إتساعاً، حيث إنتهجت معظم الدول سياسة التخضير لحماية البيئة، و التي تجيب لمبادئ التنمية المستدامة. و بما أن العامل يشكل أحد أضلاع مثلث عملية الإنتاج إلى جانب بيئة العمل و العمل و أدواته، و من أجل تحقيق التنمية الإقتصادية و الإجتماعية يجب الإهتمام بالعامل لأنه يمثل المحرك.

يتمثل الهدف من دراسة الموضوع كون أن مسألة حماية البيئة عامة و صحة و سلامة الإنسان خاصة أضفت من أهم إنشغالات الدول، لأن مصير البشرية مرتبط ببيئة آمنة، و ما الوظائف الخضراء إلا آلية لحماية البيئة و إنقاص من مخلفات التطور التقني و الصناعي من جهة، و من جهة أخرى تمكن من توفير مناصب شغل لائقة و تضمن حماية لسلامة و صحة العمال.

مما سبق نطرح الإشكالية التالية: ما هو دور الوظائف الخضراء في تأمين بيئة العمل؟

لدراسة الموضوع إعتدنا على منهجين: المنهج الإستقرائي من أجل إستخلاص النتائج و المنهج التحليلي حيث قمنا بتحليل النصوص التشريعي المرتبطة بموضوع الورقة البحثية. و للإجابة عن الإشكالية إعتدنا على خطة كلاسيكية، حيث تناولنا في المبحث الأول الإطار المفاهيمي و التنظيمي من خلال المنطق في المطلب الأول إلى الوظائف الخضراء و في المطلب الثاني إلى الصحة و السلامة المهنية، أما المبحث الثاني فتناولنا فيه المقترضات الوقائية لتأمين بيئة العمل من خلال دراسة وسائل الوقاية في المطلب الأول و الهيئات المكلفة بالوقاية و الرقابة في المطلب الثاني، أما في الخاتمة تناولنا مجموعة من النتائج و الإقتراحات المتوصل إليها.

2. الإطار المفاهيمي و التنظيمي:

تزايد الإهتمام في السنوات الأخيرة بالتغيرات الطارئة على المناخ و البيئة و ما نجم عنهما من آثار على الصعيدين الإقتصادي و الإجتماعي، مما دفع بمنظمة العمل الدولية إلى وضع خطة عمل لنشر الوعي لدى الدول و تربية المجتمعات على ضرورة الحفاظ على البيئة و البحث على الطاقات المتجددة و الترويج لفكرة الإقتصاد الأخضر كحتمية للتنمية المستدامة²، و لمواجهة التحديات البيئية، إستحدثت الوظائف الخضراء في العديد من القطاعات كقطاع الطاقات المتجددة و نظم النقل المستدام و الكفاءة الطاقوية في البناء و الزراعة و الصناعات الأساسية³.

من جهة، تمثل الوظائف الخضراء جزءا هاما من مكاسب العمال المرتبطة بإقتصاد التحول من إقتصاد أسود إلى إقتصاد أخضر مجديا و تقنيا و قابلا للإستمرارية إقتصادية، و من دون عمال ذوي مهارات و كفاءات و تخصص في قطاعات النمو الأخضر الجديدة و في المهن الرئيسية في شتى القطاعات الاقتصادية، فلن ينجم عن الإستثمارات الموظفة و لا التكنولوجيات المسخرة الفوائد المتوقعة من أجل التنمية المستدامة⁴.

يجدر بنا التعرض إلى المصطلحات لتسهيل الدراسة و البحث قبل الخوض في الإطار التنظيمي.

1.2 ماهية الوظائف الخضراء:

حماية للنظام البيئي عملت الدول على إيجاد أسس للتنمية المستدامة و إعداد سياسة للعمل اللائق و خلق وظائف خضراء التي لا تختلف عن الوظائف التقليدية من حيث الحقوق العمالية (الأجر- العطل و الراحة- التنظيم النقابي- مدة العمل- الصحة و السلامة المهنية- التأمين الإجتماعي)

1.1.2 مفهوم الوظائف الخضراء:

يعمل الإقتصاد الأخضر⁵ على إعادة بلورة الأنشطة الإقتصادية حتى تتلائم مع البيئة و التنمية المستدامة.

الوظائف الخضراء هي: "عمل لائق يساهم في الحفاظ و إستعادة البيئة من خلال دمج واحد أو العديد من الجوانب التالية: تحسين الإستخدام الفعال للطاقة و المواد الأولية، الحد من الإنبعاثات الغازية الدفينة، التقليل من النفايات و التلوث، حماية و إستعادة النظم الإيكولوجية و المساعدة على التكيف مع آثار تغيير المناخ"⁶.

كما يمكن تعريف الوظائف الخضراء بأنها: "الوظائف التي تكفل التقليل من الآثار البيئية للمؤسسات الإقتصادية بمختلف نشاطاتها، و التي تؤدي إلى تقليص مستوى الآثار البيئية إلى الحد المقبول. حيث قد تساهم هذه الوظائف من تخفيض إستهلاك الطاقة و حسن إستعمال المواد الأولية و المياه من خلال إستراتيجية تعمل على تنقية المؤسسات و القطاعات الإقتصادية من الكربون"⁷.

كما يقصد بالوظائف الخضراء: "كل وظيفة تهدف إلى الحد من الآثار البيئية للأنشطة البشرية، و التي تلتزم بمبادئ التنمية المستدامة، يمكن إعتبارها وظائف خضراء، و التي قد تتطلب مهارات و معرفة محددة، و تنطوي على تطوير أو إبتكار أو إستخدام التقنيات أو التكنولوجيات أو العمليات المناسبة لذلك".

بصفة عامة، حتى توصف أية وظيفة بأنها خضراء يجب أن يرتكز التعريف على عدة مبادئ مستلهمة من النصوص القانونية المتعلقة بقانون البيئة و يشترط أن تجيب الوظيفة على الأقل على مبدأ واحد من المبادئ التالية:

- الإهتمام و العمل على ضمان الصحة و السلامة و مستوى معيشي لائق للبشرية.
- المساهمة في الحفاظ و حماية البيئة.
- تشجيع التعليم و الوصول إلى المعلومات و البحوث و تحفيز الابتكار.
- المساهمة في منع أو تقليل أو تصحيح الأضرار البيئية.
- تعزيز المبدأ الوقائي في مجال مخاطر الأضرار البيئية.

2.1.2 أهداف الوظائف الخضراء:

- إن الغرض من خلق و وجود الوظائف الخضراء هو حماية البيئة و تحقيق الأهداف التالية:
- خلق مناصب عمل لائقة: لا ترمي الوظائف الخضراء إلى توفير مناصب عمل فقط بل تهدف إلى توفير كل الظروف الملائمة لطبيعة البشر و حفظ كرامة الإنسان و توفير ظروف عمل لائقة، حيث يمارس العامل مهامه بكل إرتياحية دون مخاطر، خاصة و أنه يتعامل مع مواد قد تضر بصحته.
 - تحقيق تنمية إقتصادية و إجتماعية مستدامة: إن الإقتصاد الأخضر يحافظ على البيئة و يضمن تنمية مستدامة.
 - البحث عن الطاقات المتجددة و الحفاظ على ما تبقى من المواد الأولية المستنزفة: هذه الوظائف ترمي إلى التقليل من إستخدام الماء و إستعمال الرياح لخلق الكهرباء و كذا إعادة رسكلة و تدوير المواد المستهلكة.
 - التقليل من الآثار السلبية الاقتصادية بواسطة إيجاد البدائل و تغيير وسائل و معدات الإنتاج للتقليل من نفاياتها.

2.2 تأمين بيئة العمل - الصحة و السلامة المهنية:

لا يلتزم رب العمل فقط بتوفير كل الظروف لتحسين أداء العمال بل عليه أن يسهر على تأمين بيئة العمل و بذلك يحقق العمل اللائق أي يلتزم بحماية صحة العمال و توفير الأمن بمبيئة العمل. و عليه، ستعرض إلى ماهية الصحة و السلامة المهنية أو تأمين بيئة العمل من خلال تعريفها ثم آلياتها و أهدافها.

1.2.2 التعاريف:

يجدر بنا الإلمام بالمصطلحات التالية: بيئة العمل - الصحة - الصحية المهنية - السلامة المهنية -

الصحة و السلامة المهنية

بيئة العمل: هي المحيط أو الحيز المكاني الذي يمارس فيه العامل نشاطه⁸، و تختلف بيئة العمل من

نشاط إلى آخر، حيث قد يمارس العامل عمله في بيئة عمل مغلقة كعمال المصانع و الورشات و عمال المناجم، و قد يمارس العمال نشاطهم في بيئة مفتوحة كالقطاع الزراعي و النقل. أو هي: "المكان الذي يتم فيه إنجاز العمل من قبل الإنسان العامل، و ذلك من خلال إستعماله أجهزك و أدوات و آلات و مواد و عمليات مختلفة تصدر عنها مؤثرات ذات طابع فيزيائي أو كيميائي أو حيوي، و تتكامل هذه العناصر جميعها من أجل تشكيل بيئة العمل"⁹.

تعرف الصحة بأنها: "حالة من الرفاهة البدنية و النفسية و الإجتماعية الكاملة و ليس فقط الخلو

من المرض و العجز"¹⁰ أو هي "خلو الفرد من كل جميع الأمراض الجسدية و النفسية" ..

الصحة المهنية فهي: "فرع من فروع الصحة الذي يهدف إلى الإرتقاء بصحة العمال في جميع المهن و

الإحتفاظ بها في أعلى درجات الرفاهة البدنية و النفسية و الاجتماعية، و منع الإنحرافات الصحية التي قد

تتسبب للعاملين من ظروف العمل، و كذا وقاية العاملين من كافة المخاطر الصحية في أماكن العمل، و

وضع العامل-و الإحتفاظ به- في بيئة عمل ملائمة لإمكانياته الفسيولوجية و النفسية. و يتلخص ذلك

في تكييف العمل لكي يلائم العامل و تكييف كل عامل مع عمله"¹¹. كما تعرف بأنها: "العلم الذي يهتم

بالحفاظ على صحة العمال بتوفير وسائل الحماية و الوقاية و نشر الوعي و التثقيف الصحي في بيئة

العمل"¹².

إن الصحة و السلامة المهنية هي: "علم يهدف إلى المحافظة على صحة و سلامة العمال من المخاطر

المهنية المتمثلة في حوادث العمل و الأمراض المهنية، و كذا حماية وسائل و ممتلكات المؤسسة المستخدمة و

عناصر الإنتاج من الأضرار التي قد نلحق بها، و ذلك بتوفير بيئة عمل آمنة"¹³.

يكمن الهدف من تأمين بيئة العمل في تحسين ظروف العمل¹⁴ من أجل منع الانحرافات الصحية التي قد تهدد العمال و وقايتهم من المخاطر الصحية بمكان العمل، بمعنى توفير بيئة عمل ملائمة لإمكانيات العمال النفسية و الفسيولوجية.

بصفة عامة يمكن أن نعرف الصحة و السلامة المهنية على أنها: "مجموعة من القوانين و التدابير الرامية إلى حماية بصفة خاصة العنصر البشري من التعرض للمخاطر خلال أداء العمل مع توفير كل الظروف الملائمة لأكثر إنتاجية".

2.2.2 أليات و أهداف الصحة و السلامة المهنية:

يجب لتحقيق الصحة و السلامة المهنية أن تتوفر بعض الأليات، نجملها قي ما يلي:

- وجود مشرف للصحة و السلامة المهنية و الأمن الصناعي: أصبح من الضروري أن توظف المؤسسات مهندس الأمن الصناعي أو المشرف على ذلك .
- إستعمال وسائل الوقاية و السلامة الشخصية: رغم أن معظم التثريعات العمالية تنص على ضرورة توفير وسائل الحماية للعامل بمكان العمل خاصة اللباس الواقي و القفازات و الحذاء و الخوذة و القناع ، و جعلته إلتزاما على عاتق المستخدم، إلا أن الواقع يبين خلاف ذلك نظرا لتكلفة تلك الوسائل الوقائية و التي لا يوفرها المستخدم من جهة، و من جهة أخرى جهل العامل و عدم وعيه بفائدة إرتداء لباس العمل و إستعمال أدوات الوفاية.
- التكوين و التدريب المستمر في مجال الوقاية و الأمن الصناعي: يلزم العامل على التكوين و التدريب المستمر خلال حياته المهنية من أجل إكتساب المعارف و تحسين قدراته و معارفه المهنية.
- حفظ المواد الخطيرة بعيدا عن أماكن تواجد العمال: يشترط أن يخصص مكان بعيد عن أماكن تواجد العمال بغرض تخزين المواد الخطيرة، و أن يراعى في تخزينها كل الإجراءات اللازمة لضمان حماية العمال من مخاطر و أخطار تلك المواد.
- توفير صناديق الإسعافات الأولية في أماكن العمل: يجب على كل مؤسسة أن توفر على الأقل صناديق الإسعاف الأولي و الحرص على تجديد المواد الصيدلانية الضرورية لعملية الإسعاف الأولي و وضع الصناديق في أماكن محددة يسهل العثور عليها و إستخدامها.

-مواكبة التطور الذي يطرأ على بيئة العمل في مجال الصحة و السلامة المهنية: يجب على كل الفاعلين في مجال الإدارة البيئية و تنظيم و توزيع مناصب العمل و أرغونومي العمل أن تجدد معارفها و تتماشى مع التطور الذي يلحق بيئة العمل خاصة ما يتعلق بالصحة و السلامة المهنية.

يهدف تأمين بيئة العمل إلى خلق تكييف متبادل بين العامل و العمل¹⁵، و يتجلى ذلك من خلال:

- حماية العمال من الأضرار الناجمة عن مخاطر بيئة العمل عن طريق وقايتهم من التعرض للحوادث و الأمراض المهنية.

-حماية و تنمية الكفاءات و الخبرات.

- توفير و تنفيذ كل شروط الصحة و السلامة المهنية من أجل الحفاظ على العنصر البشري و المادي.

-تحديد كيفية أداء العمل و تسييره بأقل مجهود و أقل خطورة

-تحديد المخاطر المهنية بمكان العمل حتى نتمكن من توخيها.

- صيانة معدات و أدوات العمل.

- تثبيت الطمأنينة و الأمان لدى العمال أثناء العمل و إبعادهم عن القلق و الفزع.

-خلق الثقافة و الوعي المتعلقين بالإلتزام بإرشادات و تعليمات الصحة و السلامة المهنية

أدخل هنا محتوى العنوان الفرعي الأول، أدخل هنا محتوى العنوان الفرعي الأول، أدخل هنا محتوى

العنوان الفرعي الأول، أدخل هنا محتوى العنوان الفرعي الأول، أدخل هنا محتوى العنوان الفرعي الأول،

أدخل هنا محتوى العنوان الفرعي الأول، أدخل هنا محتوى العنوان الفرعي الأول.

3. لمتضيات الوقائية لتأمين بيئة العمل

من المتفق عليه أن الوظائف الخضراء تهدف إلى التقليل من الآثار البيئية، و لكن من المنطق أن نذكر

بعض النقط الرمادية، و على سبيل المثال، تستعمل طاقة الرياح من أجل التقليل من الأثر البيئي المرتبط

بالطاقة النووية أو الطاقة الناتجة عن الكربون، و لكن الأشخاص الذين يشيدون دوارات توربينات الرياح

قد يتعرضون لعدة زيوت كيميائية، غالباً ما يستخدم الكاديوم¹⁶ في تصنيع الألواح الشمسية لصناعة

الطاقة الضوئية، و مع ذلك فمادة الكاديوم سرطانية لذا و يجب حماية العمال الذين يتعاملون معها. كما

أن مثلاً إعادة تدوير النفايات يقلل من الآثار البيئية، و عليه فإن الغرض من الوظيفة هو اللون الأخضر¹⁷

و حتى و لو كانت الوظيفة نفسها تنطوي على المخاطر¹⁸.

إهتم المشرع¹⁹ بموضوع تأمين بيئة العمل حفاظاً على صحة و سلامة و أمن العمال

حيث وضع عدة قواعد يلتزم بها المستخدم تحت رقابة عدة هيئات من مفتش العمل و مفتش الأمن و لجان حفظ الصحة و الأمن و ممثلي العمال و النقابات العمالية و طب العمل.

1.3 وسائل الوقاية من المخاطر المهنية:

أقر المشرع حماية للعمال في صحتهم و أمنهم أثناء تواجدهم بمكان و زمان العمل، حيث لم يقتصر على تبيان الوسائل الفردية للوقاية بل حتى الوسائل الجماعية منها. كما ألقى المشرع على رب العمل مسؤولية توفير ظروف عمل آمنة و لائقة و صحية و كذا توفير ملابس العمل²⁰ التي تساعد على وقاية العمال من أخطار المهن التي يمارسونها.

تقسم قواعد الوقاية إلى قواعد في مجال حفظ الصحة و قواعد مرتبطة بالأمن²¹.

1.1.3 وسائل الوقاية الفردية:

بما أن العامل يمارس عمله في ظروف قد لا تكون صحية و يتعامل مع مواد مضرّة

بصحته، و عليه يلتزم بما يلي:

- أولاً بمعرفة المخاطر التي تحيط به
- ثانياً ان يستعمل وسائل الوقاية التي يجب ان يوفرها له مستخدمه²²
- ثالثاً يستخدم الوسائل و المعدات بطريقة سليمة، و تتمثل هذه الوسائل في: لباس العمل يجب أن يتوافق اللباس مع الوظيفة المؤداة²³، نظارات، قفازات، خوذة، أقنعة التنفس...

2.1.3 التكوين:

تعد مسألة التكوين من بين أهم إنشغالات المشرع²⁴ نظراً لضرورة التكوين و أثره على قدرة العامل على إنجاز عمله و كذا على عملية الإنتاج و إستمرارية المؤسسة المستخدمة، كما يسمح التكوين بوضع العامل في منصب عمل ملائم.

يتمثل التكوين في تلقين الفرد خبرات و مهارات ترمي إلى إكتسابه عدة معارف جديدة، كما تهدف إلى تنمية مواهبه و قدراته من أجل القيام بالتزاماتها المهنية على أكمل وجه و أكثر فعالية طوال حياته المهنية حتى يتمكن من تحقيق إرتقائه في السلم الوظيفي و ةذا من الجانب الاجتماعي و الاقتصادي.

يهدف التكوين²⁵ إلى:

- تأهيل اليد العاملة،

- تحسين و تحديد معارف و قدرات العامل،
- مواطنة العمال للتطور التقني و التكنولوجي،
- ديمومة و إستمرارية تكييف العمال مع مناصب العمل،
- تكييف العامل مع ظروف العمل المتغيرة.

يلتزم المستخدم عند تشغيل العامل بإعلامه بخصوصيات الوظيفة الخضراء و ظروف العمل و مخاطره، كما يوفر و يقدم له اللباس و العتاد الضروري لأداء عمله و حماية نفسه، كما يلزم المستخدم بتكوين و تدريب عماله، كما يلتزم بإعداد برامج لتكوين عماله و الرفع من مستواهم العلمي و المهني.

أدخل هنا محتوى العنوان الفرعي الأول، أدخل هنا محتوى العنوان الفرعي الأول، أدخل هنا محتوى العنوان الفرعي الأول، أدخل هنا محتوى العنوان الفرعي الأول، أدخل هنا محتوى العنوان الفرعي الأول، أدخل هنا محتوى العنوان الفرعي الأول، أدخل هنا محتوى العنوان الفرعي الأول.

2.3 الهيئات المكلفة بالوقاية:

تتعدد الهيئات و الأطراف المكلفة بمراقبة مدى تطبيق و إحترام قواعد تامين بيئة العمل سواء داخل الهيئة المستخدمة او خارجها، و التي تتمثل في لجان الحماية الصحية و الأمن و مفتش الأمن و ممثلي العمال و طب العمل و مفتشية العمل و لجان متساوية الأعضاء و مراقبي الضمان الإجتماعي، و سنقتصر على طب العمل و لجان الحماية الصحية و الأمن.

1.2.3 لجنة الوقاية الصحية و الأمن:

نص المشرع²⁶ على إنشاء اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن في كل المؤسسات مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه سواء القطاع التجاري أو الصناعي أو الفلاحي، حيث ميز بين بين هذه اللجان على مستوى مؤسسة واحدة²⁷ أو فيما بين المؤسسات²⁸.

حيث تعمل اللجنة على ترقية سياسة الوقاية الصحية و الأمن، و تحسين شروط و ظروف العمل. حيث تسهر اللجنة على توفير بيئة عمل آمنة ذ، حيث تقوم بالسهر على تطبيق تدابير الحماية سواء الفردية منها أو الجماعية. و لقد حول لها المشرع دورا رقابيا و دورا إستشاريا سواء في الحالات العادية أو الحالات الإستثنائية المرتبطة بوجود خطر جسيم و محذق بالمؤسسة.

يتمثل الدور الرقابي للجنة في المراقبة الدورية لأماكن العمل و إتخاذ كل التدابير الضرورية لتوخي كل خطر مهني، حيث بمجرد أن تبلغ اللجنة بوجود تهاون مفرط أو خطر وشيك لم تتخذ بشأنه المؤسسة المستخدمة أي إجراء، تقوم مباشرة بالتحقيق للتأكد بعدها بتبادر فوراً بإشعار مسؤول الأمن أو مسؤول الوحدة أو من ينوب عنهما قانوناً بهدف إتخاذ الإجراءات الضرورية الفورية و الملائمة للحفاظ على سلامة و أمن العمال، و يشترط القانون أن يتم تقييد الإشعار بجميع الملاحظات في سجل خاص²⁹، و بعد مضي 24 ساعة يتم إخطار مفتش العمل المختص في أي وقت³⁰ حتى يتنقل هذا الأخير إلى مكان معاناة الخطر للتأكد و تحرير محضر على ذلك و إنذار رب العمل.

إلى جانب الدور الرقابي تقوم اللجنة بدور إستشاري³¹ في المسائل التالية:

- إبداء رأيها أو المشاركة في إعداد برنامج التكوين و الإعلام العمال في مجال الوقاية الصحية و الأمن، المعد من طرف رب العمل.
- إبداء رأيها في إعداد المستخدم للسياسة العامة في مجال الوقاية الصحية و الأمن³².
- المساهمة في ترقية الوقاية الصحية و الأمن بمكان العمل و الحفاظ على صحة و أمن العمال و كذا نشر ثقافة الوعي الأمني في الوسط المهني.
- السهر على توافق و إنسجام مخططات الوقاية الصحية و الأمن وفق الأخطار المحدقة ببيئة العمل.
- تنسيق أعمال و نشاطات أجهزة الوقاية الصحية و الأمن³³.
- إعداد دراسة لسياسة المؤسسة في مجال الوقاية من المخاطر المهنية و تحسين ظروف العمل عن طريق تحليل المخاطر و إيجاد الحلول لها.
- تطبيق مبدأ الحماية الخاصة لبعض الفئات العمالية مع مراعاة ظروف كل فئة و تركيبتها الفيزيولوجية³⁴.

2.2.3 طب العمل³⁵:

أوجبت مسألتي تحسين و تأمين بيئة العمل و وقاية العمال، ضرورة ظهور طب

العمل. و عليه، جعل المشرع من طب العمل شريكا أساسيا لسياسة الصحة الوطنية³⁶ و بالأخص الصحة المهنية، حيث ألزم المستخدم أن ينشأ مصلحة طب عمل او يتعاقد مع طبيب عمل³⁷. يعرف طب العمل بأنه: "يهدف طب العمل إلى المحافظة على الدرجة القصوى من الرخاء الجسمي و الذهني و الاجتماعي للعمال في جميع المهن و ترقيتها، و وضع العمال و إبقائهم في المهنة التي تتناسب و وضعهم الفيزيولوجي و النفسي"³⁸. جاء هذا التعريف ناقصا لأنه لم يعرف لنا طب العمل بل بين لنا أهدافه فقط.

لن نتطرق إلى التنظيم الهيكلي لطب العمل³⁹ بل سنقتصر على مهامه⁴⁰ المتمثلة فيما يلي:

- حماية و وقاية العمال من الأخطار التي يمكن أن تنجر عنها الحوادث أو الأمراض المهنية و كل الأضرار اللاحقة بصحتهم
- تشخيص كل العوامل التي قد تضر صحة العمال في أماكن العمل و كذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها
- تعيين و إبقاء العمال في عمل يتماشى و قدراتهم الفيزيولوجية و النفسية و كذا تكييف العمل مع الإنسان و كل إنسان مع مهمته
- تخفيض حالات العجز و ضمان تمديد الحياة النشيطة للعامل
- تقييم مستوى صحة العمال في وسط العمل
- تنظيم العلاج الإستعجالي للعمال و التكفل بالعلاج المتواصل و مداواة الأمراض المهنية و الأمراض ذات الطابع المهني
- المساهمة في حماية البيئة بالنسبة للإنسان و الطبيعة.

مما سبق، نلاحظ أن المشرع جعل من وقاية العمال و حمايتهم الدور الأساسي لطب

العمل أما الدور العلاجي فجعله إستثنائيا، حيث يتولى طبيب العمل معالجة العمال المرضى و المصابين، و وقايتهم من المخاطر بإجراء فحوص دورية و كذا عند التشغيل⁴¹ أو التحويل⁴² أو إعادة الإدماج أو إستئناف العمل بعد عطلة مرضية⁴³.

4. خاتمة:

نجد أنفسنا أمام تحدي فمن جهة فإن السياسات البيئية قد لا تنتج وظائف إلا أنه من جهة أخرى فإن زوال التنوع البيولوجي و إستنزاف الموارد و آثار التغير المناخي (الجفاف، قلة المياه أو تلوثها، الفيضانات و العواصف...) قد ينجم عنه قلة فرص العمل و إنتشار الفقر و البطالة و تدهن المستوى المعيشي و تفشي الظاهرة الإجرامية و الأوبئة.

إن إنتهاج سياسة الوظائف الخضراء دون دراسة عواقبها و آثارها على صحة و سلامة العمال يعتبر مشكلة و ليس حلا، فعند خلق وظائف خضراء يجب أن تدهم بجميع التدابير الوقائية ضد المخاطر المهنية و ضرورة إدماج تدابير الصحة و الأمن في خلق هذه الوظائف، لأنه قد تكون الوظيفة خضراء لكن التقنيات المستعملة قد لا تكون خضراء. حيث أن الأساس في التقنيات الخضراء هي التقليل من درجة التعرض للأخطار، حيث أظهرت الدراسات⁴⁴ أن إستبدال مواد مضرّة بالبيئة بأخرى صديقة للبيئة تكون في الحقيقة أكثر خطورة على صحة و سلامة العمال.

من خلال دراسة الموضوع توصلنا إلى الملاحظات التالية:

- إذا كانت الوظائف الخضراء تحافظ على البيئة فإنها بالمقابل لا تحمي العمال و لا تأمين بيئة العمل ، لأن هذه الوظائف لا تخفي المخاطر المهنية بل تغير من شكلها و طبيعتها، فمثلا إستبدال الدهانات التي تحتوي على المذيبات بتلك القابلة للذوبان في الماء، أو مثلا إستبدال مركبات الكربون الهيدروكلورية فلورية المستخدمة في معدات التبريد الصناعي و المسؤولة عن زيادة تأثير الغازات الدفينة، بإستعمال مركبات الكربون الكلورية فلورية يضاعف خطر تعرض العمال للمواد المسرطنة، كما أن إستخدام المبيدات البترولية التي لا تلوث و لا تضر بالغللاف الجوي لكن تعرض العمال لخطر الإحتراق.

- مبدئيا، يقال أن لكل عملة وجهين، فالوظائف الخضراء كذلك، حيث بدأ التشكيك في مدى صداقتها للبيئة على أساس أن هذه الوظائف لم تحقق النتائج المنتظرة منها من حيث:

أ- مقاومة الركود الاقتصادي و الخروج من الأزمات المالية و محاربة البطالة بإستحداث العديد من فرص العمل.

ب- تحقيق هدف أخلاقي يتمثل في تخضير المحيط و المحافظة على الموارد الطبيعية و البحث عن

طاقات متجددة لا تلوث البيئة

ت- المؤسسات التي تعتبر نفسها ذات وظائف خضراء ما هي إلا إشهار و عملية تسويقية، لأن

هدف هذه المؤسسات تحقيق الربح و ليس حماية البيئة أو الخوف على مستقبل البشرية.

ث- تقوم الوظائف الخضراء بالتقليل من إستخدام المياه و تحسين من أنظمة التدوير لكن لا تقوم

بإنتاج سلع أو خدمات بيئية.

- واقعا يجب أن تهتم و تبدأ الجهود المبذولة للتحكم في بيئة العمل، أولا عند إنشاء أماكن العمل، ثانيا ضرورة القيام بالفحوص الطبية الدورية، ثالثا تكريس الأنشطة الوقائية، رابعا إرساء دعائم الثقافة الصحية.

و مما سبق نقترح بعض التوصيات:

- ضرورة التقيد بالأسس العلمية عند إنشاء أماكن العمل
- مواكبة التشريع للتطور الذي يشهده سوق العمل
- لا يجب أن تقتصر عملية التغيير الهيكلي لعالم العمل على مجرد حسابات رياضية لعدد الوظائف المفقودة و الوظائف المستحدثة بل يجب أن يشمل إستحداث فرص العمل اللائق على كل الأهداف الأساسية للإنتقال العادل للإستدامة.
- التخطيط الفني لتجسيد دعائم الوقاية
- نمو الوعي البيئي لدى العامل و المستخدم و كل الفاعلين و المتدخلين في مجال العمل
- التكوين و التدريب المستمر في مجال الوقاية من المخاطر المهنية و تأمين بيئة العمل.
- الإستعمال العقلاني للمواد الأولية خاصة الماء و الكهرباء.
- إلزامية وجود طبيب عمل في مكان العمل و تفعيل دوره الوقائي.
- الإستثمار في الوقاية من المخاطر المهنية ضمان لخفض تكلفة الإنتاج و النفقات (توفير الأموال التي تصرف لجبر الأضرار من أجل خلق مناصب عمل).
- منح إمتياوات جبائية و مالية للمؤسسات ذات الوظائف الخضراء.

5. قائمة المراجع:

باللغة العربية

أولا- النصوص التشريعية:

I-القوانين:

1- القانون رقم 11/90، المتعلق بعلاقات العمل، المؤرخ في 21-04-1990، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 17، الصادرة بتاريخ 25-04-1990، ص. 488.

2- القانون رقم 07/88، المتضمن الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، المؤرخ في 26-01-1988، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 04، الصادرة بتاريخ 27-01-1988، ص. 84.

II-المراسيم التنفيذية:

1- المرسوم التنفيذي رقم 09/05، المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن و مندوبي الصحة و الأمن، المؤرخ في 08-01-2005، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 04، الصادرة بتاريخ 09-01-2005، ص. 16.

2- المرسوم التنفيذي رقم 10/05، المحدد لصلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية و الأمن و تشكيلتها و تنظيمها و سيرها، المؤرخ في 08-01-2005، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 04، الصادرة بتاريخ 09-01-2005، ص. 19.

3- المرسوم التنفيذي رقم 120/93، المتعلق بتنظيم طب العمل، المؤرخ في 15-05-1993، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 33، الصادرة بتاريخ 19-05-1993، ص. 07.

4- المرسوم التنفيذي رقم 05/91، المتعلق ب حفظ الصحة و الأمل في أماكن العمل، المؤرخ في 19-01-1991، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 04، الصادرة بتاريخ 23-01-1991، ص. 63.

ثانيا- الكتب:

- 1- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية و الجماعية، الطبعة الثانية، جسور للنشر و الطباعة، الجزائر، 2009.
 - 2- خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، السلامة المهنية العامة، الطبعة الأولى، دار كنوز للمعرفة العلمية، الأردن، 2010.
 - 3- علال المنوار، من أجل حكمة جيدة في مجال المخاطر المهنية بالمغرب، مطبعة البيضاوي، المغرب، 2010.
 - 4- مجدي إبراهيم أبو العلا، السلامة و الصحة المهنية في تأمين بيئة العمل، الطبعة الأولى، المكتبة العصرية، مصر، 2011.
 - 5- مصطفى يوسف الكافي، إدارة أنظمة الأمن و السلامة المهنية و الصحية، الطبعة الأولى، مكتبة المجتمع العربي، الأردن، 2014.
 - 6- نادية النحلي، الحق في الصحة بالوسط المهني في مدونة الشغل، منشورات جمعية نشر المعلومة القانونية و القضائية، المغرب، 2009.
- ثالثا- التقارير و الدراسات و التوصيات الدولية:**

I- التقارير

- 1- التقرير الخامس، مؤتمر العمل الدولي، التنمية المستدامة و العمل اللائق و الوظائف الخضراء، الدورة 102، 2013.
- 2- تقرير هيئة الأمم المتحدة فيما يتعلق ببرنامجها للبيئة، ديسمبر 2007.
- 3- تقرير منظمة العمل الدولية الصادر بتاريخ 26-04-2003.

II- الدراسات و التوصيات:

- 1- رلي مجدلاني، "إدارة التنمية المستدامة والإنتاجية"، الأمم المتحدة، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا، 15 ديسمبر 2011.
- 2- دراسة الحالة الاقتصادية و الاجتماعية، إدارة الشؤون الاقتصادية و الاجتماعية، هيئة الأمم المتحدة، 2009.

3- لجنة الصحة المهنية المشتركة ما بين منظمة العمل العالمية و منظمة الصحة العالمية، خلال إجتماعها الأول سنة 1950.

4- التوصية رقم 112 لمنظمة العمل العربية.

Ouvrages en français :

- 1- Javier Warman, secrétariat d'Environnement et des ressources naturelles (SEMARNAT), le programme des emplois verts de l'OTI, organisation internationale du travail.
- 2- ZOJEPH ZAYED et autres, impacts des changements climatiques sur la santé et la sécurité des travailleurs, rapport R-733, octobre 2013.

الهوامش

- ¹ يظهر إهتمام المنظمة بالصحة و السلامة المهنية من خلال العدد الهائل للإتفاقيات الدولية و التوصيات حيث من بين 188 إتفاقية توجد 26 إتفاقية تحتم بالموضوع و كذا 27 توصية من بين 199 توصية للمنظمة
- ² أدت الأنشطة البشرية إلى تغيير المناخ، و تتخذ هذه الأخيرة في معظمها صورة عمل أو ترتبط به، فإذا كان العمل أهم سبب لتغيير المناخ وحب أن يتصدر المرتبة الأولى في إستراتيجيات الوقاية من تغيير المناخ و التكيف معه و التقليل من حدته، على أساس أن قياس تغيير المناخ يعتمد على مستويات ما قبل المرحلة الصناعية.
- ³ التقرير الصادر عن هيئة الأمم المتحدة فيما يتعلق ببرامجها للبيئة، ديسمبر 2007.
- ⁴ التقرير الخامس، مؤتمر العمل الدولي، التنمية المستدامة و العمل اللائق و الوظائف الخضراء، الدورة 102، 2013.
- ⁵ ربي مجدلاني، "إدارة التنمية المستدامة والإنتاجية"، الأمم المتحدة، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا، 15 ديسمبر 201، ص. 5.

⁶ Javier Warman, secrétariat d'Environnement et des ressources naturelles (SEMARNAT), le programme des emplois verts de l'OTI, organisation internationale du travail, p. 04.

- ⁷ دراسة الحالة الاقتصادية و الإجتماعية، إدارة الشؤون الاقتصادية و الإجتماعية، هيئة الأمم المتحدة، 2009.
- ⁸ مجدي إبراهيم أبو العلا، السلامة و الصحة المهنية في تأمين بيئة العمل، الطبعة الأولى، المكتبة العصرية، مصر، 2011، ص. 14.
- ⁹ نادية النحلي، الحق في الصحة بالوسط المهني في مدونة الشغل، منشورات جمعية نشر المعلومة القانونية و القضائية، المغرب، 2009، ص. 224.
- ¹⁰ التعريف الذي إعتدته منظمة الصحة العالمية.

- 11 لجنة الصحة المهنية المشتركة ما بين منظمة العمل العالمية و منظمة الصحة العالمية، خلال إجتماعها الأول سنة 1950.
- 12 مصطفى يوسف الكافي، إدارة أنظمة الأمن و السلامة المهنية و الصحية، الطبعة الأولى، مكتبة المجتمع العربي، الأردن، 2014، ص. 29.
- 13 خالد فتححي ماضي، أحمد راغب الخطيب، السلامة المهنية العامة، الطبعة الأولى، دار كنوز للمعرفة العلمية، الأردن، 2010، ص. 09.
- 14 غالبا ما تكون أدوات العمل و بيئة العمل مصدرا للعديد من المخاطر: الكيميائية-البيولوجية-الفيزيائية-الإجتماعية-الميكانيكية-النفسية...
15 التوصية رقم 112 لمنظمة العمل العربية.
- 16 CADMIUM
- 17 لون الحشيش و الأشجار فاللون الأخضر صديق للبيئة
- 18 ZOJEPH ZAYED et autres, impacts des changements climatiques sur la santé et la sécurité des travailleurs, rapport R-733, octobre 2013, p. 45.
- 19 قانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل المؤرخ في 26-01-1988، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 04، الصادرة بتاريخ 27-01-1988، ص. 84.
- 20 المادة 06 من نفس القانون.
- 21 مرسوم تنفيذي رقم 85/91، المتعلق ب حفظ الصحة و الأمل في أماكن العمل، المؤرخ في 19-01-1991، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 04، الصادرة بتاريخ 23-01-1991، ص. 63.
- 22 علال المنوار، من أجل حكاما جديدة في مجال المخاطر المهنية بالمغرب، مطبعة البيضاوي، المغرب، 2010، ص.103.
- 23 حيث يختلف اللباس من حيث اللون و النوعية وفق النشاط المهني.
- 24 الفصل الرابع من القانون 07/88، السالف الذكر، المواد من 19 إلى 20 منه
- 2525 بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية و الجماعية، الطبعة 02، الجسور للطباعة و النشر، الجزائر، 2009، ص. 180.
- 26 المرسوم التنفيذي رقم 09/05، المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن و مندوبي الصحة و الأمن، المؤرخ في 08-01-2005، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 04، الصادرة بتاريخ 23-01-1991، ص. 63.
- 27 المادة 23 من القانون 07/88، السالف الذكر.
- 28 المادة 24 من نفس القانون.
- 29 المادة 34 من القانون.
- 30 المادة 2/32 من نفس القانون.
- 31 المواد 02 و 03 من المرسوم التنفيذي 09/05، السالف الذكر.
- 32 المادة 08 من نفس المرسوم.

- 33 المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 10/05، المحدد لصلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية و الأمن و تشكيلتها و تنظيمها و سيرها، المؤرخ في 08-01-2005، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 04، الصادرة بتاريخ 09-01-2005، ص. 19.
- 34 تقصد بالفئات المستضعفة كل من النساء، الأحداث و ذوي الإحتياجات الخاصة و لأكثر تفصيل
- المواتان 28 و 29 من القانون 11/90، المتعلق بعلاقات العمل، المؤرخ في 21-04-1990، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 17، الصادرة بتاريخ 25-04-1990، ص. 488.
- 35 المرسوم التنفيذي 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل، المؤرخ في 15-05-1993، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 17، الصادرة بتاريخ 25-04-1990، ص. 488.
- 36 المادة 12 من القانون 07/88، السالف الذكر.
- 37 المادتان 13 و 14 من نفس القانون.
- 38 بشير هدي، المرجع السابق، ص. 172.
- 39 المرسوم التنفيذي رقم 120/93، السالف الذكر.
- 40 المادة 12 من القانون 07/88 السالف الذكر.
- 41 المادة 13 من المرسوم التنفيذي 120/93، أعلاه.
- 42 المادة 14 من نفس المرسوم.
- 43 المادة 17 من نفس المرسوم.
- 44 تقرير منظمة العمل الدولية الصادر بتاريخ 26-04-2003.