

حماية بيئة العمل بين التشريع الجزائري والدولي

Protecting the work environment between Algerian and international legislation

نعوم فؤاد*، المركز الجامعي الشريف بوشوشة - آفلو -

naoumntfs@gmail.com

كربوش أحمد، المركز الجامعي الشريف بوشوشة - آفلو -

a.kebouch@cu-aflou.edu.dz

تاريخ إرسال المقال: 2023/03/24 تاريخ قبول المقال: 2023/04/27 تاريخ نشر المقال: 2023/05/15

الملخص:

تهدف هذه الورقة البحثية إلى إبراز أهمية حماية بيئة العمل من خلال مقارنة بين التشريع الجزائري والتشريع الدولي، فالأول يحتوي على عدة قوانين وأنظمة تهدف إلى حماية بيئة العمل، مثل قانون العمل والقوانين الصحية والبيئية. كما يتضمن التشريع الجزائري مجموعة من الإجراءات التي يجب اتخاذها لضمان سلامة العاملين في بيئة العمل، من جهة أخرى، نجد أن التشريع الدولي بدور أيضا يعتمد على ضوابط واتفاقيات ومعاهدات دولية تهدف إلى حماية بيئة العمل من جميع أنواع المخاطر المحتمل وقوعها، كما تسعى إلى ضمان سلامة العمال. وتسلط هذه الدراسة الضوء على بعض التحديات التي تواجه حماية بيئة العمل في التشريع الجزائري وكذا الدولي وفي النهاية تخرج الدراسة بجملة من التوصيات والاقتراحات على ضوء الاستنتاجات المتحصلة عليها.

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل، التشريع الجزائري، التشريع الدولي، المخاطر.

Abstract:

This paper aims to clarify the importance of protecting the work environment through a comparison between Algerian legislation and international legislation. The first contains several laws and regulations aimed at protecting the work environment, such as labor law, health and environmental laws. Algerian legislation also includes a set of measures that must be taken to ensure the safety of workers in the work environment. On the other hand, we find that international legislation also relies on international controls, agreements and a treaty aimed at protecting the work environment from all kinds of possible risks, and also seeks to ensure the safety of Laborers. This study sheds light on some of the challenges facing the protection of the work environment in Algerian as well as international legislation. Finally, the study comes out with a number of recommendations and suggestions in the light of the conclusions obtained.

Key words: work environment, Algerian legislation, international legislation, risks.

المقدمة:

حماية بيئة العمل هي مسألة ذات أهمية قصوى، إذ تساهم في توفير بيئة عمل صحية وآمنة للعاملين وتحسين جودة الحياة في المجتمعات، وتشمل حماية بيئة العمل العديد من الإجراءات التي تهدف إلى الحفاظ على سلامة العاملين وحمايتهم من المخاطر الصحية والبيئية الممكنة في مكان العمل، كما تهتم بضمان توفر المعدات الواقية اللازمة وتوفير التدريب الكافي للعاملين على استخدامها.

وتختلف القوانين والأنظمة التي تحكم حماية بيئة العمل بين الدول والتشريعات الوطنية والدولية، حيث يتضمن كل منها مجموعة من الإجراءات التي يجب اتخاذها لضمان سلامة العاملين والحفاظ على البيئة، لذلك أصبح موضوع بيئة العمل ضرورة لازمة يجب التركيز عليها وإبلاء اهتمام كبير وحيز مهم في البحث والدراسة، وبالتالي فإن تدهور بيئة العمل يؤدي إلى تأثير سلبي على صحة العمال وسلامتهم ويؤثر على استمرارية المؤسسات الصناعية والإنتاجية والخدماتية وغيرها، بالإضافة إلى تأثيرها السلبي على الجانب المالي لصناديق الضمان الاجتماعي، حيث يزداد عدد الحوادث العمل والأمراض المهنية والتعرض للأخطار بشكل عام مع تدهور بيئة العمل، مما ينعكس سلباً على الحياة الاجتماعية للعمال

فقد اتخذ التشريع الجزائري تدابير قانونية لحماية صحة العمال لا سيما في نصوص القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل والقانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل والنصوص التنظيمية المطبقة له. في حين أكدت المواثيق الدولية والإقليمية هذا الأمر من خلال الاتفاقيات الدولية رقم 148 بشأن بيئة العمل لسنة 1977، والاتفاقيات العربية رقم 13 بشأن بيئة العمل لسنة 1981.

وبناء على ما سبق ذكره، فإن هذه الدراسة تهدف إلى النظر في حماية بيئة العمل بين التشريع الجزائري والدولي، وتحليل التشابهات والاختلافات بينهما، وتسليط الضوء على التحديات التي تواجه حماية بيئة العمل، وكذلك الإجراءات المقترحة لتعزيزها. وبناء على ذلك يمكن أن نطرح التساؤلات التالية: ما هي أهم النصوص التي سنها المشرع الجزائري لحماية بيئة العمل؟ وما هي الأسس التي اعتمدت عليها المواثيق الدولية لحماية بيئة العمل؟ وما هي أهم الاقتراحات والتوصيات التي تضمن تفعيل حماية بيئة العمل في التشريع الدولي عامة والتشريع الجزائري خاصة؟

المنهجية المتبعة: للإجابة على هذه الإشكالية اعتمدنا على المنهج التحليلي المقارن، والذي نحاول من خلاله تحليل النصوص الوطنية والدولية المتعلقة بحماية بيئة العمل والمقارنة بينهما، والخروج بتوصيات واقتراحات على ضوء النتائج المتحصل عليها.

1- حماية بيئة العمل في التشريع الجزائري

تطرق الدستور الجزائري إلى البيئة بمفهومها العام حيث اعتبر بيئة العمل سليمة حق للمواطن في إطار التنمية المستدامة¹، ويدخل في ذلك بيئة العمل.

تجد الإشارة إلى أن مشرنا لم يذكر صراحة بيئة العمل²، وقد تكون التسمية بمفهومها الواسع وفق ما سبق بيانه هي السبب في ذلك، وإنما تجلت مظاهر حمايتها في نصوص من خلال قواعد الوقاية الصحية والأمن والتي تعني في جانب كبير منها حماية البيئة التي أقرها ضمن نصوص القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل³ أين يضع ذلك من بين الحقوق والواجبات الأساسية للعامل، كما يعتبر القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل⁴ من أهم التشريعات في مجال حماية صحة العمال وضمان أمنهم وسلامتهم فضلا على النصوص التشريعية والتنظيمية الأخرى⁵ التي نظمت موضوع السلامة وحماية صحة العمال من المخاطر المحدقة بهم نظرا للارتباط الوثيق بين بيئة العمل وبين الالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية في مكان العمل لما لذه الأخيرة من تأثير إيجابي على ظروف العمل والعملية الإنتاجية بصفة عامة⁶، حيث عمد مشرنا إلى تقنين قواعد كاملة في هذا المجال تضمن الحماية للعمال في أماكن عملهم وتوفير إجراءات وقائية وعلاجية في حالة تعرضهم لظروف صحية غير آمنة وتفرض رقابة وإجراءات تفتيشية بواسطة القانون 07/88 الذي استعمل عبارة القواعد العامة في مجال الوقاية الصحية والأمن في وسط العمال كعنوان للفصل الثاني واعتبار ذلك حقا للعمال من جهة يحق لهم التمتع به والتزاما من جهة ثانية يجب مراعاة تدابير الوقاية السلامة الصحية التي يباشرها المستخدم في ظل نصوص القانون 11/90 .

1.1 - حماية بيئة العمل من خلال الحقوق والواجبات الأساسية

نص الدستور الجزائري على ضمان حق العمال في النظافة وحقه في الحماية سواء كانت الحماية اجتماعية تخص التأمينات الاجتماعية والتقاعد وحمايته من حوادث العمل والأمراض المهنية، أو كانت تخص كل الأخطار المادية والمعنوية باعتبار حقه في النظافة والحامية حقوق دستورية، حيث نصت المادة 66 ف2 على ما يلي: "يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية الأمن والنظافة"⁷.

سبق أن ذكرنا قانون علاقات العمل لم يتناول مصطلح بيئة العمل وإنما اقتصر على حق العمال في السلامة من الأخطار وتوفير مستلزمات الصحة في أماكن العمل والحق في الأمن وطب العمل كما يستدل عليه من نص المادة 05 ف 5 من القانون 11/90 حيث تنص على ما يلي: " يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: الوقاية الصحية والأمن وطب العمل "⁸.

أما المادة 06 ف 02 من القانون ذاته فإنها تمنح حقوقا إضافية للعمال زيادة على الحقوق الأساسية، إذ تنص على أنه: " يحق للعمال أيضا في إطار علاقات العمل ما يأتي: احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم".

مفاد ذلك أن العامل يتمتع بحق أساسي في مواجهة المستخدم الذي يلزمه التشريع والتنظيم باتخاذ تدابير والقيام بما يكفي لتوفير وقاية للعامل تحميه من كل الأخطار التي تحدث به بسبب العمل المنوط به. ويدخل في ذلك توفير وسائل الوقاية من وسائل النجدة ومخارج الطوارئ والمعدات الواقية كالملابس والأحذية والخوذة والقفازات وغيرها وضمان متطلبات الحياة المهنية من تهوية وإنارة ومنع التلوث وتوفير النظافة وكل

ما من شأنه أن يساعد على إيجاد أجواء طبيعية ملائمة لصحة العمال فضلا عن أدوات الإطفاء ومعاول لمواجهة الحالات الاستثنائية كالحرائق وغيرها.

وتتمثل التزامات المؤسسة في تحقيق بيئة عمل آمنة وصحية، حيث يجب عليه تنفيذ عمله بلا تأثير سلبي يضر بصحته النفسية، مثل الخوف والقلق والاضطرابات النفسية والحساسية والإهانة. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يتمكن الموظف من التفاعل الاجتماعي داخل مكان العمل وتجنب الشعور بالإحباط والانعزالية وغيرها من الأمراض النفسية الأخرى. وبالإضافة إلى توفير الأمن المادي، من خلال توفير معدات وآلات ومواد أولية آمنة، يجب توفير الأمن المعنوي للموظف، والذي يتضمن تقديم الدعم النفسي والمعنوي اللازم له لتنفيذ عمله بكفاءة ولا يقع في الأخطاء التي قد تؤثر على سير العمل في المؤسسة وفي هذا الصدد بينت المادة 06 السابقة الذكر أن من بين حقوق العمال السلامة المادية أي عدم تعرض الجسم أو صحة العامل للخطر، والسلامة المعنوية تعني عدم تعرض العامل لانتهابات وإحباطات نفسية، لأن من شأن عدم تمتع العمال بأجواء السلامة بنوعيتها يؤثر سلبا على العملية الإنتاجية مما يعكس أيضا على مجالات التنمية الاقتصادية.

إن توفير وسائل وأدوات الحماية من كل الأخطار التي تحدث بصحة وسلامة العامل بسبب العمل المنوط به وما قد تنتجه بيئة العمل يهدف إلى الارتقاء إلى بيئة عمل آمنة وصحية خالية من الحوادث لتحقيق العمل اللائق⁹.

وفي مقابل الحق في الوقاية والصحية فإن المادة 07 من القانون 11/90 تقضي بضرورة التزام العمال بالواجبات الأساسية التالية التي من بينها كل ما يتعلق بتدابير الوقاية الصحية إذ نصت على ما يلي: "يخضع العمال في إطار علاقات العمل إلى الواجبات الأساسية التالية : أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم المعمول به - أن يتقبلوا كل أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة- أن يشاركوا في أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في إطار تحسين التسيير أو فعالية الهيئة المستخدمة أو من أجل تحسين الوقاية الصحية والأمن".

فإذا كانت الوقاية الصحية والأمن وطب العمل تشكل حقوقا للعمال فإن على المستخدم أن يتخذ تدابير وإجراءات السلامة والصحة المهنية وفقا للتشريع والتنظيم المعمول به، وهذا الأخير بدوره يلتزم بإعداد النصوص القانونية في هذا الشأن تطبيقا للاتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر، حيث تُلزم المواثيق السابقة الذكر الدولة بتحديد إجراءات الوقاية والنص عليها في التشريعات الداخلية.

وفي هذا السياق تتبع المؤسسة إجراءات وقواعد السلامة الصحية والأمن وطب العمل في النظام الداخلي الخاص بها، والتي تشكل قواعد ملزمة للعاملين داخلها. ويتحمل العاملون مسؤولية اتباع الإجراءات المنصوص عليها لحماية صحتهم وسلامتهم. كما يجب عليهم قبول الرقابة الطبية الداخلية، التي يقوم بها

طبيب العمل داخل المؤسسة، أو الرقابة الطبية الخارجية التي يتم الاستعانة بها من قبل المؤسسة، لتحديد الأمراض أو نسب الإشعاع وغيرها من المخاطر التي قد يتعرض لها العاملون.

وفي مجال التكوين وتحسين التدريب على وسائل الوقاية الصحية والأمن، فإنه يمكن للمستخدم وضع آليات ودورات تكوينية للعمال من أجل التعامل مع الآلات والمعدات والمواد المستعملة وتجديد المعارف في مجال الوقاية الصحية، وهذا كله ضمانا لصحة العمال، الأمر الذي يجعل من ت قبل أعمال التكوين وتجديد المعارف وتحسين المستوى الوقائي واجبا يقع على عاتق العمال.

وأي رفض من العامل لتنفيذ أوامر من المستخدم تخص تدابير الوقاية الصحية أو أعمال التكوين الوقائي يشكل خطأ تأديبيا يستحق عليه العامل العقوبة المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة¹⁰ طبقا لما نصت عليه المادة 43 من القانون 07/88 التي تنص على أنه: " يتعين على العمال الامتثال التام للقواعد والتعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن في مجال العمل، و في حالة تهاون أو عدم مراعاة هذه القواعد أو التعليمات يتعرض المخالف للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة".

2.1- المشرع الجزائري وحماية بيئة العمل من المخاطر الفيزيائية

اهتم المشرع الجزائري ببيئة العمل من خلال تطبيق بعض القواعد العامة التي تنظم مكان العمل ومحيطه، وذلك بهدف توفير بيئة عمل سليمة ومريحة للعاملين، والحماية من المخاطر الفيزيائية التي يمكن أن تنشأ بسبب غياب النظافة، مثل تلوث الهواء بالغبار والأبخرة والغازات وغيرها، بالإضافة إلى المخاطر المتعلقة بالتهوية والإضاءة والضوضاء.

فقد بادر المشرع الجزائري إلى إصدار بعض النصوص ضمن القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل التي تضمنت التزامات على المستخدم تفرض عليه توفير النظافة بصورة مستمرة في محلات وأماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها، كما يجب أن يستجيب جو العمل لشروط الراحة بحيث يتعين تصميم وتهئية مكان العمل عن طريق التكعيب ليضمن التهوية والتشميس والإضاءة بصورة طبيعية، ويوفر التدفئة والحماية من الغبار وتصريف المياه القذرة والفضلات وحمايتهم من الدخان والأبخرة الخطيرة والغازات السامة والضجيج وتجنبيهم الازدحام سواء أثناء العمل أو عند تنقلهم أو لدى استعمالهم وتشغيلهم للآلات والأجهزة.

عموما عالجت هذه القواعد الجوانب البيئية العامة التي يشترط توفيرها بمكان العمل ومحيطه والتي ترتبط بعنصرين اثنين: يتمثل الأول في تنظيف مكان العمل من الأوساخ ومن أي تلوث والثاني يشمل تصميم مكان العمل على نحو يوفر لهم الحياة الطبيعية وعناصر الراحة في أوقات العمل¹¹.

نظرا لارتباط هذه الأحكام ببعض الضوابط والقيم¹² كان لزاما على السلطة التنظيمية أن تصدر القواعد التنظيمية المتعلقة بنظافة مكان العمل وكيفية تصميمه على نحو يوفر للعمال التهوية والإضاءة

ويحميهم من الضجيج ضمن المرسوم التنفيذي 05/91 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل¹³.

ففي مجال النظافة¹⁴ عالجت النصوص التنظيمية عناصر مكان العمل من أسقف وجدران وأرضية التي يتعين تنظيفها، وطرق التنظيف كالغسل والمسح والدهن وتوابع ذلك. تفصيلا لذلك، أوجبت هذه القواعد تنظيف أرضية أماكن العمل وملحقاتها بانتظام وتنظيف الجدران والأسقف وإعادة دهنها بصفة دورية، وفي حالة ما تم استعمال أرضية مكان العمل لاستعمال أو تخزين المواد القابلة للتلف أو التعفن أو الالتهاب يتعين أن تكون هذه الأرضية ملساء وكاتمة، وتحتوي على حوض يمنع تسربات السوائل وأن تكون جدرانها أيضا ملساء قابلة للغسل والتطهير بمواد التنظيف فضلا عن تدابير ووسائل التطهير والتعقيم لغرض حماية العمال من الأمراض المعدية التي يمكن أن تسببها تلك المواد.

أما في مجال التهوية¹⁵ فاشتراط المشرع الجزائري على المستخدم توفير التهوية سواء طبيعية أو ميكانيكية (عن طريق الأجهزة) أو مختلطة، وضمان الحد الأدنى من الهواء لكل عامل، وفي الأماكن المغلقة يجب أن تكون فتحات (نوافذ) تطل على الخارج لتوفر التهوية والإنارة الطبيعية بحيث تكون مساحة هذه الفتحات تساوي على الأقل سدس 1/6 من مساحة أرضية مكان العمل، ومن جهة أخرى يجب على المستخدم اتخاذ كل ما من شأنه أن يمنع تسرب الروائح والغبار والرذاذ والبخار أو الغازات وكل ما ينتج من العمل بحسب طبيعة النشاط سواء لمكان العمل لحماية العمال، أو تسريه لمحيط العمل حتى يتم منع تلوث البيئة، كما يجب تطهير الجو عند القيام بأشغال في الأماكن المغلقة والأروقة والصهاريج والخزانات، وتجديد الهواء واستخراج الملوث منه طوال فترة الأشغال، ولا يمكن بأي حال من الأحوال في هذه الأشغال أن يترك العامل بمفرده دون أن يكون معه عامل آخر على الأقل يكون خارج المكان المغلق ليحرسه.

وفي مجال الإضاءة¹⁶ يجب أن تتم إضاءة أماكن العمل ومناطق المرور والشحن والتفريغ وكل الأماكن الأخرى التي يشتغل فيها العمال وفق ضوابط تضمن راحة البصر في كل فترات تواجد العمال بهذه الأماكن، لكن هذه الضوابط المحددة بمقياس لوكس وفقا للنص التنظيمي تختلف من مكان لآخر وفق لم تكتمل هذه القواعد بتنظيم مسائل النظافة والتهوية والإضاءة بل تكفلت أيضا بتنظيم مسألة الضجيج¹⁷ فأوجبت على الهيئة المستخدمة تخفيف الضجيج وجعله في مستوى الكثافة التي يتحملها العمال طبقا للمعايير المعمول بها عن طريق عزل المشاكل الضوضائية وكنم الصوت في الأماكن ولو باستعمال التقنيات اللازمة لذلك، أو عن طريق توفير معدات حماية فردية للعمال من الضجيج الذي يحدثه النشاط.

أيا كانت طبيعة النشاط الذي تقوم به المؤسسة سواء كانت عامة أو خاصة فإن المستوى الأقصى للضجيج الذي يمكن أن يتحملة العمال داخل مكان العمل يجب أن لا يتعدى 70 ديسيبل في النهار أي بين السادسة صباحا والعاشر مساء، أما إذا كان العمل بالليل فيجب أن لا يتجاوز مستوى الضجيج 45 ديسيبل

بين الساعة العاشرة مساءً والسادسة صباحاً، وفيما يتعلق بحماية محيط العمل فيجب تصميم مكان العمل بالنظر إلى قدرة الجدران والأرضية على كتم الصوت¹⁸.

2. حماية بيئة العمل في ظل التشريع الدولي

اهتم المشرع الدولي بكل ما يهدد صحة العمال والإنسان، وظهر ذلك من خلال المادة الثانية من دستور منظمة العمل الدولية التي تهتم بالحماية الاجتماعية للعمال، ثم زاد اهتمام منظمة العمل الدولية OIT من خلال إصدار التوصية الدولية التي تحمل رقم 97 الصادرة بتاريخ 1953/06/20 تحت تسمية حماية صحة العمال في أماكن العمل¹⁹، وكانت التوصية السابقة في إقرار تدابير تقنية لمكافحة المخاطر التي تهدد صحة العمال، عن طريق أساليب لتخفيف أو منع أو القضاء على كل المخاطر التي تهدد صحتهم، والتي يكون اتخاذها على عاتق صاحب العمل أي على عاتق المستخدم أو المؤسسة، وجاء في التوصية عدة ضوابط قانونية ومعايير يجب احترامها مثل:

- منع تراكم الأوساخ والنفايات في أماكن العمل و ما يحيط بها.
- أن تكون الإضاءة كافية ومناسبة، والحرص على التهوية.
- توفير مرافق صحية ومرافق اغتسال كافية ومناسبة لكل المستخدمين.
- توفير غرف تبديل الملابس وتوفير أماكن لتناول الطعام أو الشرب مناسبة وليس في أماكن العمل.
- أن تكون أماكن العمل فسيحة، وأسقف عالية لمنع الاكتظاظ وعدم إعاقة حركة العمال بسبب وضع الآلات والمنتجات.

كما أن هذه التوصية لفتت الانتباه إلى مسألة بالغة الأهمية تكمن في تشجيع المؤسسة والسلطات العامة إلى دراسة تأثير المواد الضارة قبل وأثناء وبعد إنشاء المؤسسة التي تستعمل الآلات أو مواد يحتمل وجود الخطر فيها، وهذا في حد ذاته ضابط قانوني يساهم في الحفاظ على بيئة العمل.

ثم صدرت توصية أخرى تخص خدمات الصحة المهنية في أماكن العمل الحاملة لرقم 112 بتاريخ 1959/06/24 والتي تهدف إلى تأسيس نظام الصحة المهنية داخل المؤسسة أو كقسم مشترك بين عدد من المؤسسات، وهذه التوصية حددت مفهوم الخدمة الصحية، واعتبرت كل خدمة تنشأ في مكان العمل أو بالقرب منه لتحقيق حماية العمل من المخاطر الصحية البدنية أو الذهنية للعمال، وتكون هذه العملية أما عن طريق تدخل السلطات العامة بواسطة القوانين واللوائح، أو بموجب الاتفاقيات الجماعية، على أن تنشأ في كل المؤسسات الصناعية والتجارية والزراعية، وحتى في منشآت الخدمات العامة (أي المرافق العامة)، مع وجوب إنشاء أو إيجاد ضمان الصحة المهنية في كل المؤسسات التي يبلغ الخطر أقصاه على صحة العمال.

ثم صدرت اتفاقية وتوصية دولية سنة 1963 بشأن الوقاية من الآلات وحماية العمال من المخاطر داخل المنشآت التجارية والمكاتب، ولقد وسعت هذه الاتفاقية من مفهوم مكان العمل، ليشمل كذلك محيط

العمل، وبذلك زادت من حماية العمال حتى خارج الحيز المكاني للعمل، ليشمل حتى ملحقات وأماكن العمل المجاورة لها، وهذا يزيد من الحدود الجغرافية لضوابط بيئة العمل.

يفهم من ذلك كله أن النصوص الدولية لم تدرك بعد مفهوم بيئة العمل حسبما هو معروف سابقا، بل عالجت فكرة مكان ومحيط العمل، غير أن الضوابط كانت في اتساع عند صدور أي اتفاقية أو توصية لحماية العمال.

أول اتفاقية تطرقت لمفهوم بيئة العمل كان ذلك من خلال الاتفاقية الدولية رقم 148 والتوصية رقم 156 المصادق عليهما في 1977/06/01، وقد حددت هذه الاتفاقية مفاهيم تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات²⁰ حيث جاء في نص المادة 03 من هذه الاتفاقية في الفقرة أ منها بأن مفهوم هذه الاتفاقية يعني تعبير تلوث الهواء كل تلوث للهواء ب مواد أيا كانت طبيعتها المادية تضر بالصحة أو خطرة من نواح أخرى، أما تعبير ضوضاء فهو كل صوت يمكن أن يؤدي إلى ضعف في السمع أو أن يكون ضارا بالصحة أو خطر من نواح أخرى وفق الفقرة ب من المادة ذاتها. وتعتبر هذه الاتفاقية والتوصية المكملة لها، الاطار القانوني الذي وضع الضوابط القانونية التي تقع على المستخدم(صاحب العمل) في كافة النشاطات الاقتصادية، حتى أماكن تأدية الخدمة العامة، وجعلت مسؤولية تطبيق الضوابط القانونية تقع على عاتق أصحاب العمل، كما أضافت ضوابط جديدة منها:

- اتخاذ تدابير تقنية تطبق على المنشآت أو العمليات الجديدة لدى تصميمها أو تركيبها أو على أي إضافات إلى المنشآت أو العمليات القائمة²¹، هذه العوامل كلها جعلت الجزائر تتخوف من المصادقة عليها، باعتبارها صاحبة أكبر قدر ممكن من فروع النشاط الاقتصادي ومالكة له، مما يجعلها في كفة صاحب العمل الملزم بتطبيق كافة الضوابط، خاصة وأن كل مخالفة لهذه الضوابط القانونية يجعل المخالف محل مساءلة قانونية.

غير أن ما يلاحظ من خلال استعمال التدرج الزمني في استعراض النصوص والمواثيق الدولية هو أن منظمة العمل العربية كانت السباقة لإصدار الاتفاقية العربية رقم 07 في مارس سنة 1977²²، وكذا الاتفاقية رقم 13 من شهر مارس سنة 1981 الخاصتين بالسلامة والصحة المهنية واتفاقية بيئة العمل²³، لتي وضعت قوانين لحماية بيئة العمل بصورة دقيقة كما هي عليه الآن، وهاته الاتفاقيتين وضعت المفهوم الحالي لبيئة العمل الذي مفاده حماية وتحسين بيئة العمل وجعل محيط مؤسسة العمل أكثر إنسانية وملائمة للقدرات البشرية للعاملين، ونجد أن علم الأروغونوميا أخذ أسسه القانونية من هاتين الاتفاقيتين، عبر اعتماد الضوابط المنصوص علسها فيهما، والتي تتلخص في حماية البيئة الداخلية والخارجية، ورفع مستوى الوقاية عند الإنشاء، واحترام الدراسات التقنية والاهتمام بالجانب النفسي، وملاءمة الآلة مع حاجيات الإنسان، للحد من الإرهاق، وتشجيع وتحسين العلاقات داخل المؤسسة.

نلاحظ أن نصوص الاتفاقية الدولية رقم 148 اهتمت من حيث العنوان والمضمون بثلاث مخاطر فيزيائية وهي: تلوث الهواء، الضوضاء والاهتزاز دون غيرها من المخاطر الأخرى كالإضاءة والنظافة من النفايات الصلبة والسائلة والغازية والوطأة الحرارية والبرودة والضغط الجوي والإشعاعات والأمواج وغير ذلك من المخاطر الفيزيائية معتمدة في قواعدها على طرق ومعايير وقائية لحماية العمال منها انطلاقاً من إلزام المستخدم بوضعها وإلزام العمال باحترامها فضلاً عن إشراك ممثلي العمال والخبراء في هذه الحماية.

ثم صدرت الاتفاقية رقم 155 المسماة اتفاقية السلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل بتاريخ 1981/06/22 ولقد أعادت نفس القوانين التي كانت الاتفاقيتين العربيتين 07 و13، إلا أن ما يمكن استخلاصه هو أن المشرع الجزائري قام بالمصادقة على الاتفاقيتين العربيتين، وكذا الاتفاقية الدولية رقم 155 في سنتي 2005 و 2006، وهذا ما يوحي أن المشرع حاول استدراك التأخر الفادح في مصادقته على التعهدات الدولية، أو أنه بعدما تخلت الدولة على معظم فروع النشاط، وأصبحت كيانات مستقلة عنها، مما يجعلها تخشى المصادقة عليها، لأنها لا تكلفها أي نفقات ترهق كاهلها، ولا تحملها أي مسؤولية قانونية اثر مخالفتها.

والجدير بالذكر أن كل ما سبق ذكره انعكس على القوانين الصادرة في مجال القانون الاجتماعي برمته بداية من سنة 1980، وكان هذا الانعكاس بوتيرة سريعة جداً²⁴، فلقد سائر المشرع الجزائري بعض الضوابط المحددة في التعهدات الدولية في مجال الصحة وحمايتها من خلال قانون رقم 05/85²⁵، وكذا المراسيم المحددة لقواعد حماية العمال من الإشعاعات الأيونية والمواد الإشعاعية، وكذا القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية من الصحية والأمن وطب العمل الذي تطرق إلى "محلا وأماكن العمل ومحيطها وملحقتها وتوابعها بما في ذلك التجهيزات"، باعتبارها تدخل في حيز العمل، فرغم أن هذا النص التشريعي لم يتطرق إلى بيئة العمل وإنما وضع بعض القوانين كسلامة التجهيزات وتسبيق الوقاية على العلاج، وإدخال كل من مكان ومحيط العمل داخل المؤسسة، ثم صدرت مراسيم تنفيذية للقانون 07/88 التي تبنت معظم القوانين المنصوص عليها في التوصية رقم 97 المذكورة سابقاً لسنة 1953 رغم عدم مصادقة الجزائر عليها²⁶.

وفي سنة 2001 صدر القانون رقم 19/01 المتعلق بتسيير النفايات ومراقبتها، وورد فيه قانون جديد لم يكن مذكور من قبل يتمثل في مراقبة كل النفايات الصادرة عن المؤسسات والمنشآت الصناعية، مع وضع اطار تنظيمي للمراقبة دائمة لها²⁷.

ثم صدر قانون رقم 10/03 المتعلق بحماية البيئة على المؤسسات المصنفة لحماية البيئة، والمرسوم المحدد لقائمة المنشآت المصنفة، وكذا المراسيم التنفيذية التي تبين كيفية المصادقة على دراسة موجز التأثير على البيئة، إلا أن الشيء الذي يستوقفنا عند هذا القانون هو أنه ربط مفهوم البيئة بمفهوم التنمية، كما تم الاتفاق عليه مؤخراً في قمة الأرض بالبرازيل (ريو دي جانيرو) سنة 1992، لأن الشغل الشاغل للدول أُنذاك كان حول كيفية حماية البيئة، وهذا شأن المؤتمرات السابقة مثل مؤتمر ستوكهولم سنة 1972، ومنذ مصادقة

الجزائر على اتفاقية التنوع البيولوجي سنة 1995²⁸ ، زاد اهتمام المشرع من خلال وضع قوانين لحماية بيئة العمل، التي تكمن في إضافة البعد البيئي على كل النشاطات الاقتصادية ليصبح مفهوم التنمية المستدامة هو التوفيق بين التنمية الاجتماعية والتنمية الاقتصادية القابلة للاستمرار .

من خلال القوانين والاتفاقيات السابقة الذكر يمكن القول أن القوانين الدولية تهدف إلى حماية بيئة العمل وتحسين الصحة والسلامة المهنية والحد من المخاطر الناتجة عن الأنشطة الاقتصادية. وتتضمن هذه القوانين تحديد المعايير الدنيا للسلامة والصحة في مختلف القطاعات الصناعية والتعاون في مجال تبادل المعلومات والخبرات المتعلقة بالصحة والسلامة، كما تشمل القوانين الدولية أيضاً معايير الحماية البيئية في مكان العمل، مثل التحكم في التلوث والحفاظ على الموارد الطبيعية، ويتم تطبيق هذه القوانين في العديد من الدول وتحت إشراف المنظمات الدولية المختصة بحماية العمال والبيئة.

وبالتالي يمكن القول بأن القوانين الدولية لحماية بيئة العمل ركزت على تفعيل مبادئ عامة، أولها إدخال الجانب الإنساني على بيئة العمل، وتحسين محيط ومكان العمل لملائمته لقدرات العاملين، كما اهتمت بتفعيل مبدأ الحيطة والوقاية من خلال دراسة تأثير المؤسسة قبل الإنشاء وحتى بعد انتهاء عمرها القانوني، وتفعيل قانون ملائمة الإنسان مع الآلة في جميع المؤسسات للحد من الإجهاد والإرهاق.

الخاتمة:

مما سبق يمكن القول بأن حماية بيئة العمل تعد أحد أهم التحديات الهامة في الوقت الحالي، حيث أصبحت المؤسسات والمنظمات تولي اهتماماً كبيراً لتحسين بيئة العمل والحفاظ على سلامة العاملين. وبما أن العمل هو جزء أساسي من الحياة اليومية، فإن تحسين بيئة العمل يساعد في تحسين جودة الحياة. لذلك تتطلب حماية بيئة العمل جهوداً مشتركة من الحكومات والمنظمات الدولية والشركات والعاملين. فبالرغم من تبني الجزائر تشريعات قوية تهدف إلى حماية بيئة العمل وضمان سلامة العاملين في المؤسسات والمنشآت إلا أنها اهتمت أكثر بقواعد السلامة والصحة المهنية والأمن وطب العمل مما جعل قواعد النصوص الوطنية تبتعد عن استعمال مصطلح بيئة العمل، لكنها في نفس الوقت راعت جوانب ذات أهمية بالغة لضمان حمايتها وتلاءمت في الكثير من أحكامها مع النصوص الدولية مما يجعلنا نصل إلى النتائج والتوصيات التالية:

- تطرق القانون الجزائري في حمايته لبيئة العمل إلى جانبين مهمين: الجانب الأول اعتبار قواعد السلامة والصحة المهنية وضرورة احترامها ضمن الحقوق والواجبات الأساسية للعمال، والجانب الثاني تعلق بحماية العمال من المخاطر الفيزيائية والميكانيكية والكيميائية ضمن العديد من النصوص المطبقة للقانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، لاسيما ضمن المرسوم التنفيذي 05/91 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.

" حماية بيئة العمل بين التشريع الجزائري والدولي "

- ركز القانون الجزائري في حمايته لبيئة العمل على تحديد قواعد السلامة والصحة المهنية وضرورة احترامها كجزء من حقوق وواجبات العمال، كما اهتم بحماية العمال من المخاطر الفيزيائية والميكانيكية والكيميائية، وذلك من خلال العديد من النصوص المطبقة، مثل قانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، والمرسوم التنفيذي 91/05 الذي ينظم القواعد العامة للحماية في أماكن العمل.
- اعترف المشرع الجزائري بحق العامل في الحماية والأمن والنظافة غير كاف لأن الحماية في مفهومها العام وإن صحت باستدلالها على حماية بيئة العمل إلا أن الحماية الاجتماعية طغت عليها وأصبحت مرادفة لها، لذا كان على المشرع الجزائري الاعتراف بحق العامل في بيئة عمل سليمة وملائمة طالما أنه نص على الأمن والنظافة باعتبارهما عنصرين ينتجان بفعل فاعل سواء عن طريق الأشغال أو الأحداث.
- ضرورة مصادقة المشرع الجزائري على الاتفاقية الدولية رقم 148 - التي تخص بيئة العمل لما توفره من قواعد وأحكام حماية بيئة العمل من خلال نصها على مخاطر فيزيائية هي: تلوث الهواء الضوضاء والاهتزازات لكون هذه المخاطر هي الأكثر تعرضا للعمال، فضلا عما توفره من دور كبير لممثلي العمال في هذا الشأن، بخلاف الاتفاقية العربية رقم 13 بشأن بيئة العمل المصادق عليها من الجزائر التي اقتضت على دور السلطات في وضع تدابير وقائية مما يظهر الدور السلطوي في علاقات العمل في الدول العربية بعيدا عن مبدأ الدور التنظيمي الذي يقوم به الاتفاق بالرغم من ثرائها بحماية بيئة العمل في جوانب كثيرة من المخاطر الفيزيائية.
- اقتراح نص التشريع الجزائري صراحة ضمن المادة 73 - من القانون 11 / 90 المتعلق بعلاقات العمل على أن عدم احترام تدابير الوقاية الصحية وانتهاك قواعد حماية بيئة العمل يعد خطأ جسيما يستحق عليه العامل التسريح التأديبي دون إشعار مسبق ودون تعويض.
- يجب إعادة النظر في الفقرة الثانية من المادة 36 - من القانون 07 / 88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل التي تحكم بالمسؤولية المفترضة لمسير المؤسسة في حالة ارتكاب العامل لمخالفة نتيجة تهاونه أو إهماله أو عدم مراعاته لقواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل لأنها تحمل مسير المؤسسة فعل العامل حين يرتكب ذلك من غير قصد إذ تنص على أنه: "وعندما تنسب المخالفات المنصوص عليها في الفقرة أعلاه إلى العمال فإنها تعتبر من فعل المسير إذا لم يتخذ الإجراءات الضرورية لفرض احترام التعليمات القانونية في هذا المجال ولم يتخذ العقوبات التأديبية على مرتكبي هذه المخالفات".
- ضرورة جمع قواعد حماية بيئة العمل ضمن نصوص خاصة حتى يتسنى مراعاتها وتطبيقها من طرف العمال أفضل مما هي عليه حاليا حيث نجدها غير منظمة في الكثير من النصوص التشريعية والتنظيمية.

- تحسين تنفيذ التشريعات القائمة: يجب توفير الموارد اللازمة لتنفيذ القوانين واللوائح الخاصة بحماية بيئة العمل، وضمان تطبيقها بشكل فعال.
- تعزيز الرقابة والمراقبة: يجب تعزيز الرقابة والمراقبة على المؤسسات والمنشآت للتأكد من تطبيق القوانين واللوائح الخاصة بحماية بيئة العمل، وتحديد المخالفين واتخاذ الإجراءات اللازمة حيالهم.
- تعزيز التعاون الدولي: يجب تعزيز التعاون الدولي في مجال حماية بيئة العمل وتبادل الخبرات والممارسات الجيدة مع الدول الأخرى.
- تحديث التشريعات الحالية بصفة دورية واستمرارية لتتماشى مع التطورات الحديثة وتلبي احتياجات العاملين في مختلف القطاعات.

الهوامش:

¹ المادة 64 من الدستور الجزائري لسنة 2020 المطروح على الاستفتاء الشعبي بتاريخ أول نوفمبر 2020 الصادر بالمرسوم الرئاسي 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد: 82 المؤرخة في 30 ديسمبر 2020، ص 03.

² عمدت بعض النصوص التنظيمية للقانون 07/88 إلى التعرض لفظ البيئة وعناصر الراحة بالتفصيل مثل المرسوم التنفيذي 05/91 المؤرخ في 19 جانفي 1991 المتعلق بالحماية المطبقة على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.

³ القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 والمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 11 أبريل 1994 والأمر 21/96 المؤرخ في 9/7/1996 والأمر 02/97 المؤرخ في 11 يناير 1997 والقانون 10/14 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014، والأمر 01/15 المؤرخ في 23 جويلية 2015، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 17، 1990، العدد: 68، 1991، العدد: 20، 1994، العدد: 43، 1996، العدد: 03، 1997، العدد: 32، 2014، العدد: 40، 2015.

⁴ القانون 07/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 04، 1988، ص 117.

⁵ أنظر القانون 13/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 28، 1983، ص 18.

⁶ مقني بن عمار، علاقة بيئة العمل بالصحة العمالية - دراسة في الأمراض المهنية أسبابها وسبل الوقاية منها، مجلة البحوث العلمية في التشريعات البيئية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيارت، العدد التجريبي، 2011، ص 162.

⁷ المادة 64 ف2 من دستور الجزائر، 2020، السابق الذكر.

⁸ المادة 5 ف5 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السابق الذكر.

⁹ اعتمد مفهوم العمل اللائق من قبل هيئة الأمم المتحدة سنة 2005 لقياس الأهداف الإنمائية للألفية الثالثة، وقد استعمل مصطلح العمل اللائق لأول مرة من طرف السيد خوان سومافيا مدير منظمة العمل الدولية في خطابه أمام المؤتمر السنوي للمنظمة سنة 1999.

¹⁰ لم تنص المادة 73 من القانون 11/90 على أن رفض العامل للتدابير والقواعد المتعلقة بالصحة خطأ جسيما بينما جهلت رفض العامل وبدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية خطأ جسيما، وكما هو معلوم أن الإجراءات

" حماية بيئة العمل بين التشريع الجزائري والدولي "

والقواعد المتعلقة بالصحة ليست التزاما مهنيا، وعليه كان من واجب التشريع أن يجعل الالتزام بتدابير الوقاية والسلامة الصحية خطأ جسيما لما في ذلك من حماية لسائر العمال فكما يضر العامل بنفسه عند خرقها يمكن أن يضر بغيره.

¹¹ المواد 4 و5 من القانون 07/88 السابق الذكر

¹² بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، - مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، 2010، ص ص 197-198.

¹³ المرسوم التنفيذي 05/91 المؤرخ في 19 يناير 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 04، 1991، 74.

¹⁴ المواد 3، 4، 5، من المرسوم التنفيذي 05/91 السابق الذكر.

¹⁵ المواد 6، 8، 10، 12، من المرسوم التنفيذي 05/91 السابق الذكر.

¹⁶ المادة 13 من المرسوم التنفيذي 05/91 السابق الذكر.

¹⁷ المواد 15، 16، من المرسوم التنفيذي 05/91 السابق الذكر.

¹⁸ المواد 2، 8، من المرسوم التنفيذي 184/93 المؤرخ في 27 جويلية 1993، ينظم إثارة الضجيج، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 50، 1993، ص 13.

¹⁹ أنظر إلى المادة الثانية من دستور منظمة العمل الدولية الموجودة في الرابط الإلكتروني التالي: www.ilo.org، وكذلك التوصية رقم 97 التي تم المصادقة عليها بالمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية المنعقدة بتاريخ 25/06/1953، المنشورة ضمن وثائق منظمة العمل الدولية OIT في الرابط الإلكتروني المذكور سالفًا.

²⁰ بخدة مهني، مدى ملائمة النصوص الوطنية للنصوص الدولية المتعلقة بحماية بيئة العمل، مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد السادس، العدد الأول، جامعة الأغواط، 2022، ص 284.

²¹ المادة 09 من الاتفاقية رقم 148 التي تم المصادقة عليها بتاريخ 01/06/1977 عند انعقاد مؤتمر العمل الدولي، والتي بدأ نفاذها بتاريخ 11 جويلية 1979، غيرانه لم تتم المصادقة عليها من قبل الجزائر إلى حد الساعة، المنشور ضمن وثائق منظمة العمل الدولية OIT في الرابط الإلكتروني المذكور سالفًا.

²² راجع في ذلك المرسوم الرئاسي رقم 280/05 المؤرخ في 14 أوت 2005، المتضمن التصديق على الاتفاقية العربية رقم 07 بشأن السلامة والصحة المهنية المعتمدة بالإسكندرية في مارس سنة 1977 ج ر، العدد 56، 2005، ص 4.

²³ راجع في ذلك المرسوم الرئاسي رقم 280/05 السابق الذكر .

²⁴ منذ بداية سنة 1980 بدأ المشروع في إصدار مجموعة من النصوص التشريعية والتنظيمية لمواكبة مصادقة السلطة على مختلف التعهدات الدولية.

²⁵ أنظر في ذلك القانون 05/85 المؤرخ في 16/02/1985، المتعلق بحماية الصحة وترقيتها، المعدل والتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 08، 1985، ص 176.

²⁶ أنظر في ذلك القانون 07/88 المؤرخ في 16/01/1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 04، 1988، ص 117.

²⁷ أنظر القانون رقم 19/01، المؤرخ في 12/12/2001، المتعلق بتسيير النفايات ومراقبتها وإزالتها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 77، 2001، ص 9.

²⁸ المرسوم الرئاسي رقم 95-163 المؤرخ في 06/06/1995، المتضمن المصادقة على الاتفاقية بشأن التنوع البيولوجي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 32، 1995، ص 3.