

حماية بيئة العمل في التشريع الجزائري

الدكتور مزبود بصيفي

أستاذ محاضر ب

كلية الحقوق و العلوم السياسية

جامعة مستغانم

مقدمة :

نظم قانون العمل مجموعة من التدابير القانونية التي تهدف إلى حماية بيئة العمل من أي تلوث و المحافظة على صحة العامل البدنية و النفسية، إذ يعتبر حق العامل في الوقاية الصحية و الأمن داخل أماكن العمل حق دولي و دستوري، حيث نصت المادة 55فقرة 2 من الدستور الجزائري على أنه : "يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية و الأمن و النظافة " تطبيقا للمبادئ المكرسة في الاتفاقيات الدولية و الدستور الجزائري، حيث صدرت جملة من النصوص التشريعية و التنظيمية¹، تسهر كلها على حماية العامل من أخطار حوادث العمل و الأمراض المهنية². قواعد الصحة هي إجراءات تتخذها المؤسسة كاحتياط لتفادي الوقوع في المخاطر الصناعية وحماية الأفراد والممتلكات والبيئة من أي ضرر وقد يلحق بها ولتفادي هذه المخاطر يجب على المؤسسة احترام مبادئ الأمن

¹ _ القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية جريدة رسمية رقم 28 لسنة 1983.

القانون 83-14 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ، جريدة رسمية عدد 28.

القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل جريدة رسمية عدد 4 لسنة 1988 .

القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم جريدة رسمية عدد 17 لسنة 1990 .

مرسوم تنفيذي رقم 99-95 المؤرخ في 19 أفريل 1999، يتعلق بالوقاية من الأخطار المتعلقة بالأميانت ، جريدة رسمية رقم 28.

المرسوم التنفيذي رقم 01-342 المؤرخ في 28 أكتوبر 2001، المتعلق بالتدابير الخاصة بحماية العمال و أمنهم من الأخطار الكهربائية في الهياكل المستخدمة، جريدة رسمية عدد 65 لسنة 2001.

² _ بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2011، ص 245.

الصناعي التي تركز على توفير بيئة عمل آمنة، توفير معدات السلامة الشخصية، إجراءات الطوارئ... الخ، وإن كل خلل أو مساس بهذه المبادئ أو إهمالها سيؤدي حتما إلى وقوع خسائر كبيرة في المؤسسة سواء تعلق الأمر بالعمال أو الممتلكات أو البيئة و ذلك عن طريق وضع أليا و أجهزة الرقابة المكلفة بالوقاية الصحية و الأمن³.

في ظل الارتفاع الملحوظ و المتزايد لهذه الأخطار التي أضحت هاجسا للعمال ، الأمر الذي يستدعي تبين نطاق الحماية المقررة للعامل، و هو ما سعت الجزائر كغيرها من التشريعات المقارنة إلى تحقيقه إيماننا بالدور الذي يمكن أن تحققه الحماية الاجتماعية في جميع المجالات منذ أن بدأت الدول تدرك المخاطر التي تحدق بالبيئة الإنسانية بشكل عام و بيئة العمل على وجه الخصوص أخذت في اتخاذ التدابير القانونية و الفنية التي تعمل على الوقاية من تدهور بيئة العمل لذلك كان دور منظمة العمل الدولية فعال و ضروري في هذا الشأن فأصدرت العديد من الاتفاقيات و التوصيات⁴.

نظرا لتعدد أوجه و جوانب هذه الحماية و الأحكام التي تنظمها وفق ما يتلاءم و متطلبات القطاعات المستخدمة من جهة ، و طبيعة علاقات العمل، التي تحكم العمال و أصحاب العمل بها من جهة أخرى، فإننا سوف نعتمد في عرض مختلف هذه الظروف على الفصل الموضوعي بين كل جانب من الجوانب التي تشكل بصفة كلية ما يطلق عليه بظروف العمل⁵.

بعد استقراءنا للنصوص التشريعية والتنظيمية المكرسة لحق العامل في بيئة سليمة ، داخل أماكن العمل ، يمكن طرح الإشكالية التالية فما هو دور قواعد الصحة و الأمن في حماية البيئة في التشريع الجزائري ؟ و فيما تتجلى مسؤولية صاحب العمل في مجال الوقاية الصحية ؟ وما هو دور مفتشية العمل في حماية بيئة العمل ؟.

³ - عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصة للنشر، 2003 ، ص 193.

⁴ - الاتفاقية الدولية رقم 13 لسنة 1921 المتعلقة بحظر استعمال الرصاص الأبيض في الطلاء.

- الاتفاقية رقم 155 الصادرة بتاريخ 22 جوان 1981 المتعلقة بأمن وصحة العمال داخل أماكن العمل و التي دخلت حيز التنفيذ في 11 أوت 1983 المصادق عليها من قبل الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 06-59 المؤرخ في 11_02_2006 جريدة رسمية عدد 7 لسنة 2006.

- التوصية الدولية رقم 4 المتعلقة بحماية النساء و الأحداث من التسمم بالرصاص.

- التوصية رقم 144 بشأن الوقاية من مخاطر التسمم الناتج عن البنزين.

- التوصية رقم 147 بشأن الوقاية و الحد من المخاطر المهنية الناتجة عن المواد و العناصر المسببة للسرطان.

⁵ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، المرجع السابق، ص 124.

المبحث الأول : الوقاية الصحية و مجال تطبيقها

يصطدم العامل أثناء تنفيذ مهامه الوظيفية بمخاطر مختلفة تنشأ بصفة خاصة في مجالات العمل الصناعية نتيجة استعمال الآلات و المواد المتعلقة بها ، لذلك وضعت بعض الأحكام القانونية و التنظيمية المشار إليها سالفاً من شأنها المساعدة على تحسين ظروف العامل و صاحب العمل على حد سواء⁶. سنتعرض في هذا المبحث إلى أهم الحقوق التي كرسها المشرع الجزائري حماية لبيئة العمل داخل المؤسسة، حيث سيضمحل المطلب الأول القواعد المتعلقة باختيار مواقع العمل لتأمين بيئة العمل ، أما المطلب الثاني القواعد المتعلقة بنظافة أماكن العمل.

المطلب الأول : القواعد المتعلقة باختيار مواقع العمل لتأمين بيئة العمل

إن الأخطار التي قد تصيب العامل قد لا تكون بسبب خطأ العامل أو بسبب الآلة و لكن في بعض الأحيان قد تكون بسبب سوء اختيار الموقع أو خطأ معماري الذي قام بتصميم المؤسسة ، أو المقاول الذي قام بتنفيذ الأعمال الإنشائية، بمعنى أن الخطأ قد يقع من أي شخص له علاقة باختيار الموقع أو له علاقة بالتصميم أو البناء، أو تركيب ووضع الآلات، لذلك أولت منظمة العمل الدولية و التشريعات المقارنة بأهمية اختيار المواقع⁷ حيث يجب أن تتم تزويد الجسرات و السقيفات و الصببات العلوية و القوالب ووسائل الوصل إليها بمحاجز واقية صلبة تحتوي على سقالات أصلية ووطائد ، كما يجب أن تكون الأرضيات متصلة بالأجزاء و أن يزود البرم و الأحواض و الخزانات بالحواجز الجانبية أو بجدران الحماية المخصصة للوقاية من أخطار السقوط و أن تسيح الفوهات الأرضية و الآبار و فتحات النزول، و أن توضع إشارة تنبيه إلى وجود السياج بكل الوسائل الممكنة و في حالة العمل الليلي أو الرؤية غير الكافية يجب أن يرشد العمال إلى الفتحات و لو بأجهزة منيرة⁸.

كما ألزم المشرع المؤسسة و فروعها باتخاذ الاحتياطات اللازمة للوقاية من مخاطر الحريق و ذلك بتطوير معدات الإطفاء و الوقاية باستخدام احدث الوسائل و توفير أجهزة التنبيه و التحذير و الإنذار المبكر و العزل الوقائي و الإطفاء الآلي التلقائي⁹، كلما كان ضروريا حسب طبيعة الهيئة المستخدمة ونشاطها كما يجب توفير حراسة

⁶ _ بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية و الجماعية ، سور للنشر و التوزيع، 2009، الطبعة الثانية ، ص 168.

⁷ _ صلاح على على حسن، حماية الحقوق العمالية ، دار الجامعة الجديدة، 2013 ، ص 103.

⁸ - المواد 32 و 33 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 السالف الذكر.

⁹ - صلاح على على حسن ، نفس المرجع، ص 180.

خاصة لأشغال الصيانة التي تنجز في تلك الأماكن و المراكز التي يمكن أن تتسبب في حريق أو انفجار،¹⁰ أما الأماكن التي تودع فيها مواد سريعة الالتهاب يجب أن لا تضاء إلا بمصابيح كهربائية مزودة بغلاف عازل و لا تحتوي على أي موقد أو لهب من شأنه أن يتفاعل مع المواد السريعة الالتهاب.¹¹

المطلب الثاني : القواعد المتعلقة بنظافة أماكن العمل

تشمل هذه القواعد المتعلقة بنظافة أماكن العمل وفق ما كرسته النصوص التشريعية و التنظيمية ، حيث تشمل هذه القواعد تزويد العمال بماء الشرب المطابق للصحة الغذائية ، وضع وسائل النظافة الفردية تحت تصرفهم منها، تخصيص مرحاض واحد لكل 15 عاملا و إقامة المرشات ذات الماء الساخن و تخصيص محل ملائم للعمال إذا كان 25 عاملا منهم يتناولون وجبة الغذاء في أماكن العمل.¹²

نصت المادة 03 المرسوم التنفيذي 91-05 المؤرخ في 19 جانفي 1991 على أن تشمل قواعد النظافة تنظيف أرضية الأماكن المخصصة للعمل و ملحقاتها بانتظام، كما يجب تنظيف الجدران و السقوف و إعادة الدهن و التغليف دوريا و كلما اقتضى ذلك بواسطة الغسل و المسح كلما سمح غطاء الأرضية ذلك،¹³ و تكون ملاءم كاتمة ليس فيها فروج ولا تحتوي على مواد قابلة للتلف أو أشياء تنطوي على أخطار التعفن و التآكل، أو الالتهاب قابلة للغسل و تحتوي على حوض مانع من التسرب يمسك السوائل و حالة وجودها إفراغها و تنظيفها دون أن يتسبب ذلك في أخطار على البيئة.¹⁴

أصدرت في هذا الشأن منظمة العمل الدولية مجموعة من التوصيات بشأن السلامة الصحية داخل المؤسسة و أبرمت في هذا الشأن عدة اتفاقيات دولية منها متعلقة بالتأمين عن حوادث العمل و الأمراض المهنية و أخرى متعلقة بالفحص الطبي الإجباري.

صادقت الجزائر على الاتفاقية رقم 24 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي سنة 1989 المتعلقة بالتأمين الصحي للعمال في الصناعة و التجارة و خدم المنازل ، حيث جاءت في المادة الثانية منه على أنه ينطبق نظام التأمين الصحي

10 -رشيد واضح، علاقات العمل، دار هومة ، 2005 ، ص 135.

11 - المادة 48 من المرسوم التنفيذي 91-05 السالف الذكر.

12 _ بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، دار الخلدونية، 2010، ص 223.

13 - المادة 03 المرسوم التنفيذي 91-05 المؤرخ في 19 جانفي 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل، المرجع السابق.

14 - المادة 04 المرسوم التنفيذي 91-05 .

الإلزامي على العمال اليدويين و غير اليدويين الذين يشغلون في منشآت صناعية و تجارية بما في ذلك من منهم تحت التمدرس و العمال الذين يشغلون في منازلهم و خدم المنازل¹⁵.

كما يمكن للمؤمن عليه حق الحصول دون مقابل على العلاج الطبي من طبيب مؤهل تأهيلا كاملا و على أدوية ووسائل علاجية جيدة و كافية منذ بداية مرضه و حتى انقضاء الفترة المقررة لاستحقاق إعانة المرض¹⁶.

المبحث الثاني: الآليات الرقابية لحماية بيئة العمل

أوجب المشرع الجزائري بعض الأجهزة القيام بالدور الرقابي على مدي تطبيق قواعد الصحة و الأمن داخل أماكن العمل و ذلك لحماية بيئة العمل من حوادث العمل و الأمراض المهنية سنتطرق في المطلب الأول لدور الأجهزة الرقابة الداخلية و المطلب الثاني لدور الأجهزة الرقابة الخارجية .

المطلب الأول : الأجهزة الرقابة الداخلية

1- طب العمل

يعتبر طب العمل مهمة وقائية أساسا و علاجية أحيانا ، تسعى إلى الحفاظ على أكبر قدر من راحة العمال البدنية و العقلية ، و تشخيص كل العوامل التي تضر صحة العامل في أماكن العم وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها قدر الإمكان، قصد حماية العمال من الأخطار التي يمكن أن تنجر عنها الحوادث أو الأمراض المهنية و كل الأضرار اللاحقة بصحتهم، و تخفيض حالات العجز و ضمان تمديد الحياة النشيطة للعامل¹⁷.

يعد التزام صاحب العمل بتوفير وسائل الإسعافات الأولية لمواجهة الظروف الطارئة أحد الحقوق المهمة للعمال ، كما نص المشرع الجزائري على أحكام تشريعية وتنظيمية تلزم صاحب العمل بإنشاء أجهزة و هياكل طبية للعمل، إما أن تكون لكل هيئة مستخدمة مصلحة طبية خاصة أو أن تبرم الهيئة المستخدمة اتفاقا مع القطاع

15 - المادة 02 الاتفاقية الدولية رقم 24 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي سنة 1989 المتعلقة بالتأمين الصحي للعمال في الصناعة و التجارة و خدم المنازل.

16 - المادة 04 الاتفاقية الدولية رقم 24 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي سنة 1989 المتعلقة بالتأمين الصحي للعمال في الصناعة و التجارة و خدم المنازل.

17 - المادة 12 من قانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل .

الصحي¹⁸، عن طريق اتفاقية نموذجية متعلقة بطب العمل المبرمة بين الهيئة المستخدمة و القطاع الصحي أو الهيئة المختصة أو الطبيب المؤهل¹⁹، تبرم لمدة سنة قابلة للتجديد تلقائيا ، كما يتعين على كل طرف لا يرغب في تجديد هذه الاتفاقية أن يشعر الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أشهر من نهاية فترة الاتفاقية²⁰.

2- لجنة الوقاية و الصحة و الأمن داخل أماكن العمل

تتعدد مهام و صلاحيات لجنة متساوية الأعضاء و يظهر ذلك من خلال أهميتها في حماية العمل من حوادث العمل و الأمراض المهنية و نظرا لكون مهامها واسعة سوف نقتصر على أهمها على سبيل المثال لا الحصر و تتمثل أساسا في التأكد من تطبيق القواعد التشريعية و التنظيمية المعمول بها في مجال الوقاية الصحية و الأمن، اقتراح التحسينات الضرورية و اختيار العتاد و الأجهزة الأكثر أمنا و كذا تهيئة مناصب العمل مع المساهمة في إعلام العمل و تكوين المستخدمين في مجال الوقاية الصحية و الأمن ، إعداد الإحصائيات المتعلقة بوحداث العمل و الأمراض المهنية ، كما تقوم بإعداد تقرير سنوي و ترسله إلى مسؤول الهيئة المستخدمة و لجنة المؤسسة و مفتش العمل المختص إقليميا.²¹

المطلب الثاني: الأجهزة الرقابة الخارجية

1- دور مفتشية العمل في حماية بيئة العمل

تمارس مفتشية العمل الرقابة الخارجية على المؤسسة المستخدمة و تشمل هذه الأخيرة على هياكل مركزية و أخرى غير مركزية، الهياكل المركزية تشمل نوعين من المديريات، الأولى تتعلق بالتنظيم و التكوين أما الثانية فهي تختص بالعلاقات المهنية، و لكل منهما مهام خاصة بها و تضم الهياكل غير مكرزة التابعة لمفتشية العمل مفتشيات

18 - المادة 13 من قانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل ، المؤرخ في 26 يناير 1988. جريدة رسمية عدد 04 لسنة 1988.

19-قرار وزاري مشترك يحدد الاتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل المبرمة بين الهيئة المستخدمة و القطاع الصحي أو الهيئة المختصة أو الطبيب المؤهل، المؤرخة في 02 أبريل 1995، جريدة رسمية رقم 30 لسنة 1996.

20 - المادة 06 من نفس المرسوم .

21 - المادة 3 فقرة 1 و 2 من نفس المرسوم.

جهوية على المستوى المحلي المختصة بالولايات أو عدة ولايات و يتم تحديد المجال الجغرافي لاختصاص المفتشيات الجهوية أو المكاتب بموجب قرار وزاري مشترك²².

بعد أن ينهي مفتش العمل زيارته إلى مكان العمل، يخرج بمجموعة من الملاحظات و النتائج المتعلقة أساسا بالغرض من الزيارة، و هي مدى احترام المؤسسة المستخدمة للقوانين و التشريعات بصفة عامة، و ما يتعلق بالوقاية الصحية و الأمن بصفة خاصة حتى تكون هناك مطابقة بين النصوص والواقع، إذا لاحظ مفتش العمل وجود أي إخلال أو تقصير أو خرق قاعدة من قواعد القانون، يلزم صاحب العمل الامتثال إليها في أجل لا يمكن أن يتجاوز 8 أيام من تاريخ إخطاره و في حالة عدم تنفيذ صاحب العمل هذا الالتزام خلال الآجال المحدد ، يحرر مفتش العمل محضرا و يخطر الجهة القضائية المختصة²³

كما تعتبر الملاحظات وسيلة رئيسية في يد مفتش العمل للإبلاغ عن المخالفة و يترجم هذا الفعل الدور الوقائي لمفتش العمل التي ترمي أهدافه إلى الوقاية و ليس العقاب، و بالتالي لا يتم اللجوء إلى العقاب إلا في المرحلة الأخيرة ، و الحقيقة أن هذا التعامل منتقد لكونه يتعارض مع المبادئ العامة للقانون الجنائي الذي يقضي بأنه ينبغي على كل شخص يكون على علم بجريمة في إطار ممارسة عمله الوظيفي إشعار وكيل الجمهورية .

2- العقوبات الجزائية

رتب المشرع الجزائري بموجب القانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل السالف ذكره على كل مستخدم مخالف لأحكام المواد، 34، 08، 10، غرامة مالية تتراوح ما بين 1000 دج إلى 2000 دج و في حالة العود يعاقب بالحبس من شهرين إلى 06 أشهر و بغرامة من 4000 دج إلى 6000 دج أو بأحدي هاتين العقوبتين، و يمكن تطبيق الغرامة بقدر عدد المرات التي يتعرض فيها العمال للمخاطر بسبب انعدام إجراءات الوقاية الصحية و الأمن المقررة قانونا²⁴.

22 - المرسوم رقم 209/90 مؤرخ في 14 يوليو 1990 المتضمن تنظيم مفتشية العمل ، جريدة رسمية رقم 29.

23- انظر المادة 12 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بمنفتشية العمل المعدل والمتمم جريدة رسمية عدد 36 المؤرخة في 1990/06/12 .

24 - المادة 37 من قانون 88-07 السالف الذكر.

اعتبر المشرع الجزائري مسألة النظافة داخل أماكن العمل من بين الأولويات التي يلتزم بها صاحب العمل لوقاية العمال من الأمراض الناتجة عن عدم النظافة ورتب غرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج إلى 1500 دج و في حالة العود يعاقب بالحبس لمدة 03 أشهر على الأكثر و بغرامة من 2000 دج إلى 4000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين²⁵.

الخاتمة :

اعتبر المشرع الجزائري مسألة حماية البيئة داخل أماكن العمل من بين الأولويات التي يلتزم بها صاحب العمل لوقاية العمال من الأمراض و حوادث العمل الناتجة عن عدم النظافة حيث أن هذه الإجراءات و التدابير الوقائية غير كافية ما لم تعززها بتكوين العمال و إعلامهم في مجال الوقاية الصحية و الأمن يتجلى ذلك من خلال تخصيص أحكاما بالموضوع، و يعد التكوين واجبا تظلع به الهيئة المستخدمة يهدف إلى تزويد العمال بمعلومات ضرورية تتعلق بقواعد الأمن يتنوع بين النظري والتطبيقي مع مراعاة مستوى التعليم و التأهيل و الخبرة المهنية للعمال المعنيين²⁶.

بناء على ما سبق ذكره فإننا نسجل بعض الملاحظات و التوصيات بعد النتائج المتوصل إليها :

- سن نصوص تشريعية جديدة تتعلق بحماية بيئة العمل، أين يتم رفع العقوبات الجزائية فيها وجعلها ردية مع تحديد الأحكام و القواعد الخاصة بها.

_ تكوين مفتشي العمل لما لهم من دور كبير في مراقبة مدى تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بحماية البيئة و جعلها تتماشى أكثر مع التطور العلمي و التكنولوجي.

- ضرورة تدخل مفتشية العمل في إطار صلاحياتها من أجل مرافقة أصحاب العمل والعمال من أجل توضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المعول بها .

25 - المادة 38 من قانون 88-07 السالف الذكر .

26 - بن عزوز بن صابر، نشأة علاقات العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن، المرجع السابق، ص 261.