

اليات حماية البيئة العمالية في المؤسسات الاقتصادية

*Mechanisms for protecting the labor environment in economic institutions*الدكتور بلعبدون عواد*¹، الأستاذة الدكتورة ماموني فاطمة الزهرة²1جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم الجزائر ، belabdouneaoued@yahoo.fr2جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم الجزائر fatimazohramamouni@yahoo.fr

تاريخ الاستلام: 2021/04/25

تاريخ القبول: 2021/05/26

تاريخ النشر: 2021/06/07

ملخص:

تهدف الدراسة إلى إبراز المخاطر المهنية وما يترتب عنها من آثار سلبية على حماية البيئة وصحة العمال، مقارنة بما قد ينعكس إيجاباً على تحسن أداء العمال من جهة وعلى الإنتاجية وتنافسية المؤسسة من جهة ثانية في حالة الاهتمام بها، الأمر الذي يؤدي في الأخير إلى خفض تكاليف التعويضات في إطار حوادث العمل والأمراض المهنية.

توصلت الدراسة إلى التأكيد أن نجاح أي سياسة تهدف لضمان الصحة والسلامة المهنية والأمن داخل المؤسسات، لا بد أن تجتمع عدة عوامل من أجل تحقيق ذلك. منها العامل التشريعي أولاً وعامل احترام وامتثال المؤسسات المستخدمة للنصوص والاحكام المقررة في هذا الشأن ثانياً والعامل الرقابي للأجهزة المكلفة من طرف الدولة في هذا المجال ثالثاً.

توصي الدراسة بضرورة تأمين بيئة العمل انطلاقاً من تفعيل التشريعات وتحديثها، من خلال الاعتماد على مجموعة من الاليات التي اقرها المشرع الجزائري سواء على مستوى المؤسسة الاقتصادية او على المستوى الوطني.

*المؤلف المرسل

كلمات مفتاحية: الآليات، الصحة العمالية، بيئة العمل، حوادث العمل، الامراض المهنية. السلامة المهنية.

Abstract:

The study aims to highlight the occupational risks and their negative effects on protecting the environment and workers 'health, compared to what may be reflected positively on the improvement of workers' performance on the one hand and on the productivity and competitiveness of the institution on the other hand in case of interest, which ultimately leads to a reduction in compensation costs

The study concluded that the success of any policy aimed at ensuring occupational health, safety and security within institutions, must meet several factors in order to achieve this. Among them is the legislative factor first and the factor of respect and compliance of the institutions that use the texts and provisions decided in this regard secondly and the supervisory factor for the agencies assigned by the state in this field third.

The study recommends the necessity of securing the work environment based on activating and updating legislation, by relying on a set of mechanisms approved by the Algerian legislator, whether at the level of the economic institution or at the national level.

Keywords : *Mechanisms - workers health - Work environment - work accidents - occupational diseases. Occupational safety.*

مقدمة:

تزايد الاهتمام الدولي بحماية العمال من كل الاخطار التي قد يتعرضون اليها داخل المؤسسات الاقتصادية التي يعملون بها، خاصة بعد الثورة العلمية والتكنولوجية التي عرفها عالم الشغل، ما نتج عنه غزو الآلات خاصة المعقدة منها من جهة والتي تشكل خطرا على صحة العمال من جهة اخرى. فأماكن العمل من ورشات ومصانع ومختبرات تعتبر بيئات غير طبيعية من حيث درجات الحرارة العالية ونوعية الآلات المستعملة، والأجهزة الحساسة والتفاعلات السريعة، والمواد السامة كلها تشكل

وتساهم في خلق مجمع للغازات والسوائل والمواد الصلبة التي قد يكون البعض منها خطير للغاية على صحة العمال. وهذا ما أكدته اخر الاحصائيات السنوية الصادرة عن المنظمات الدولية بأن حوالي 110 مليون عامل يتعرضون لإصابات مختلفة، 180 ألف إصابة منها تؤدي للوفاة، وبذلك يكون معدل الإصابات تقريبا 4 إصابات عمل كل ثانية، وحادث خطير كل 3 دقائق.

من اجل كل هذا ازداد الاهتمام الدولي بالصحة و السلامة المهنية و بيئة العمل¹ من خلال مجموعة من الاتفاقيات الدولية ، التي اصدرتها منظمة العمل الدولية نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر : الاتفاقية الدولية رقم 148 بشأن بيئة العمل (تلوث الهواء، و الضوضاء، و الاهتزازات) لسنة 1977 ، الاتفاقية الدولية رقم 167 بشأن السلامة و الصحة في البناء لسنة 1988 ، الاتفاقية الدولية رقم 176 المتعلقة بالسلامة و الصحة في المناجم لسنة 1995 ، الاتفاقية الدولية رقم 184 المتعلقة بالسلامة و الصحة في الزراعة لسنة 2001 ، و الاتفاقية رقم 155 المتعلقة بالصحة و السلامة المهنيين و بيئة العمل لسنة 1981² .

هذا الكم الهائل من الاتفاقيات الدولية التي صدرت عن منظمة العمل الدولية، ان دلت فإنما تدل على اهتمام المجتمع الدولي بموضوع الصحة والسلامة المهنية وضرورة خلق بيئة سليمة للعمال داخل مؤسساتهم.

اما على المستوى العربي، فلم تحمل منظمة العمل العربية الاهتمام بصحة العمال، واصدرت مجموعة من الاتفاقيات في هذا المجال نذكر اهمها، الاتفاقية رقم 07 المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية لسنة 1977 التي صادقت عليها الجزائر³ ، والاتفاقية رقم 13 لسنة 1981 بشأن بيئة العمل⁴ .

اما المشرع الجزائري فلقد جعل من الحق في الصحة والسلامة المهنية مبدأ دستوريا، حيث اصبحت المبادئ الدستورية تلعب دورا هاما في مختلف القوانين المقارنة المعاصرة، باعتبارها المصدر الأول للتشريع في

1 - وما يؤكد هذا الاهتمام، تخصيص من طرف منظمة العمل الدولية يوم 24 افريل من كل سنة باعتباره اليوم العالمي للصحة والسلامة المهنية.

2 - والتي صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 59/06 المؤرخ في 11 فبراير 2006.

3 - اتفاقية العمل العربية رقم 7 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية المعتمدة بالإسكندرية في مارس 1977، تمت المصادقة عليها من طرف الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 280/05 المؤرخ في 14 أوت 2005، ج ر رقم 65.

4 - صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 281/05 المؤرخ في 14/08/2005، ج ر رقم 65.

مختلف القوانين المنظمة لكافة الحقوق والالتزامات والحريات الأساسية خاصة في القوانين المتعلقة بعلاقات العمل في كل جوانبها التنظيمية والاقتصادية والاجتماعية. فهي التي تؤسس لكل تنظيم اقتصادي واجتماعي ومصدر لكل نص قانوني او تنظيمي يهتم بعالم الشغل وأثاره. من هنا يمكننا طرح الاشكال التالي: ما هي الاليات التي جسدها المشرع من اجل حماية بيئة العمل داخل المؤسسات الاقتصادية؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على الأبعاد التنموية لتأمين بيئة العمل على كل المستويات انطلاقا من مناقشة الظروف التي توفرها الأطر الاقتصادية والتشريعية ومدى فعاليتها وإمكانية تحديثها بما يحقق الهدف نحو توفير بيئة عمل خالية من المخاطر، وبحث آليات تأمين بيئة العمل.

- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في بيان الفرص الإنمائية المرتبطة بتأمين بيئة العمل بالنسبة لكل من المؤسسة والعمال وهيئات الضمان الاجتماعي، ودعوة كل الجهات الفاعلة إلى تأمين بيئة العمل انطلاقا من تعديل وتحديث التشريعات وتفعيل المؤسسات الاقتصادية لأنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية.

- منهج البحث:

سعى لبناء سليم للدراسة، اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي وهذا يجمع المعلومات حول المفاهيم والسياسات والممارسات والمبادرات ذات الصلة باستراتيجيات تأمين بيئة العمل بغرض الوقوف على واقع الصحة والسلامة في المؤسسات الجزائرية ومدى فعالية الحماية التي يمكن أن توفرها النصوص القانونية الحالية وإدراك العوائق وعرض الظروف التمكينية لبلوغ فوائد تأمين بيئة العمل وتبني أنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية.

- مخطط الدراسة:

للإجابة على الإشكالية المطروحة، نسلط الضوء بداية على بيئة العمل والحماية القانونية المقررة لها في ظل الاتفاقيات والمواثيق الدولية والأوروبية والعربية، ثم نبحث في اليات التي اقرها المشرع الجزائري لحماية البيئة والصحة العمالية سواء على المستوى المؤسسة الاقتصادية او على المستوى الوطني.

2. البيئة العمالية وفقا للاتفاقيات والمواثيق الدولية

إن حق العمال في ظروف عمل صحية، يتضمن أساسا حقهم في أن يقوموا بعملهم في ظروف تحافظ على صحتهم وسلامتهم الجسدية والنفسية. وهذا عن طريق حماية العمال من أي خطر قد ينشأ عن العمل، أو الظروف التي يتم فيها¹.

كما يتضمن بحث أسباب وقوع الحوادث ووضع الإجراءات الكفيلة بمنع تكرارها، حتى تحفظ للعمال أعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية والنفسية. وتمكنه من القيام بعمله بكفاءة عالية. وقد أشارت إلى ذلك معظم المواثيق والاتفاقيات الدولية وحتى الإقليمية لحقوق الإنسان².

أما على المستوى الأوروبي، فقد أكد الميثاق الاجتماعي الأوروبي على ضرورة التزام الدول الأطراف بوضع أنظمة خاصة بالسلامة والصحة المهنية. وكذا تحديد وسائل مناسبة لمراقبة هذه الأنظمة، بالإضافة إلى إجراء مشاورات مع منظمات أصحاب العمل والعمال من أجل تحسين الأمن والصحة والسلامة المهنية³.

1 - ماموني فاطمة الزهرة، تامين بيئة العمل من الأمراض المهنية تحديات ماثلة في الأفق لبلوغ عمل آمن، مجلة قانون العمل والتشغيل تصدر عن محبر قانون العمل والتشغيل كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مستغانم، المجلد 04 العدد 02 سنة 2019، الجزائر ص 46.

2 - يقصد بظروف السلامة والصحة المهنية، تلك الظروف التي تحمي العمال من إصابات العمل ومن الأضرار والأخطار الناتجة عن العمل وعن الآلات، وذلك من خلال استخدام وسائل للحماية، أو إتباع شروط عمل تحمي من الأخطار. أنظر: وسيم طيار المرجع السابق ص 117.

3 - هذا ويقصد بالسلامة المهنية المحافظة على صحة العمال وسلامتهم أثناء تأديتهم لعملهم وحمايتهم من أي خطر يمكن أن يتعرضوا له أثناء ممارستهم لهذا العمل سواء أكان هذا الخطر ناتجا عن طبيعة العمل، أم خطورة الآلات المستعملة أو غير ذلك. هذا وتكون حماية العمال من الأخطار والأضرار الناشئة عن العمل بإنشاء أجهزة أو لجان يوكل إليها وضع أسس السلامة والصحة المهنية، والرقابة على توافرها في أماكن العمل، وتدريب العمال من خلال إجراء دورات منتظمة، لتعليمهم كيفية استخدام وسائل الحماية والأمان من الأخطار التي تلاحق بهم أثناء العمل. ماموني فاطمة الزهرة، تأثير العولمة على قانون العمل الجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران 2014، الجزائر ص 57.

وكذلك اتجهت المواثيق العربية لتؤكد على نفس الوضع الخاص لحماية المرأة العاملة والأحداث العاملين. لتمييز بذلك عن المواثيق الأمريكية التي اكتفت بضرورة توفير ظروف صحية وأمنية للعمال¹. إلى جانب ما كرسته المواثيق الدولية، أنشأت هيئات دولية متخصصة في مجال الصحة والسلامة المهنية مثل منظمة الصحة العالمية، الجمعية الدولية للضمان والتأمينات الاجتماعية، ووكالة الطاقة الذرية، إلى جانب منظمة العمل الدولية.

أصدرت هذه الأخيرة منذ إنشائها ثلاث توصيات سنة 1919 لمواجهة بعض الأمراض المهنية وهي التوصية رقم 3 بشأن الوقاية من الجمره الخبيثة والتوصية رقم 4 بشأن حماية النساء والأحداث من التسمم بالرصاص، والتوصية رقم 6 بشأن منع استعمال الفسفور الأبيض في صناعة الثقاب. وانطلاقاً من سنة 1921 اعتمدت الاتفاقيات التالية:

- الاتفاقية رقم 13 بشأن منع استخدام الرصاص الأبيض في الطلاء².
- الاتفاقية رقم 31 لسنة 1929 المتعلقة بالوقاية من إصابات العمل في الصناعة والتوصية الدولية رقم 97 لسنة 1953، الخاصة بحماية صحة العمال في أماكن العمل، والتي توجب على صاحب العمل توفير الظروف البيئية الضرورية وتحسين ظروف العمل من اجل رفع مستوى الحماية.
- الاتفاقية رقم 112 لسنة 1959 بشأن خدمات الصحة المهنية في مكان العمل والتي اعتبرت الخدمات الصحية المهنية " كل خدمة تنشأ في مكان العمل أو بالقرب منه لتحقيق حماية العمال من المخاطر الصحية التي تحدث أثناء ممارسة عملهم مع المساهمة في تحقيق تكييف العمل مع العمال بما يتناسب مع قدراتهم البدنية والذهنية"³.

¹ - ماموني فاطمة الزهرة، تامين بيئة العمل من الأمراض المهنية تحديات ماثلة في الأفق لبلوغ عمل آمن، المرجع السابق الذكر ص 47.

² - صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية سنة 1962، انظر مكي خالدية، ص 3.

³ - التوصية رقم، 112 المصادق عليه في مؤتمر منظمة العمل الدولية في 1959/06/24.

- الاتفاقية رقم 119 لسنة 1963 وتوصيتها رقم 118 المتعلقة بمنع بيع وتأجير واستعمال الآلات الغير مزودة بوقاية كافية¹ ، وتوصية الوقاية من الآلات وحماية العمال من المخاطر داخل المنشآت التجارية والمكاتب".

أول اتفاقية دولية ذكرت عبارة بيئة العمل² هي الاتفاقية رقم 148 المصادق عليها سنة 1977 الخاصة ببيئة العمل والتي تهدف إلى حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل³ إلى جانب توصية ببيئة العمل رقم 4156⁴.

تعتبر الاتفاقية رقم 148 الخاصة ببيئة العمل الإطار القانوني الدولي الأول الذي تناول موضوع بيئة العمل، وضحت هذه الاتفاقية كيف يمكن اجتناب المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل وحماية العمال منها. كما حددت مفاهيم تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات.

تعتبر هذه الاتفاقية شاملة كونها تطبق على كل فروع النشاط، كما تلزم أصحاب العمل بتطبيق جميع التدابير الواردة فيها للمحافظة على بيئة خالية من المخاطر. مع ذلك ما زال الاهتمام بهذه المسألة متواضعا لا سيما في العديد من البلدان النامية التي لا تستطيع الحفاظ على أنظمة وطنية فعالة للسلامة والصحة المهنتين. لذا تهدف إستراتيجية منظمة الصحة العالمية في مجال الصحة، وإستراتيجية مكتب العمل الدولي الجديدة "عمل آمن" إلى زيادة الوعي لدى الرأي العام العالمي حول أهمية مشكلة الحوادث المرتبطة بالعمل⁵.

تم تبني هذه الإستراتيجية من خلال الاتفاقية رقم 187 والتوصية رقم 87 حول "الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنتين عام 2006 في اقتصاد اليوم المعولم والمتسارع". وهذا من خلال التغلب على أربع تحديات رئيسية تتمثل فيما يلي:

1 - صادقت عليها الجزائر بموجب الامر 69-42 المؤرخ في 03/06/1969 المتضمن التصديق على الاتفاقية رقم 119 لسنة 1963 بشأن الحماية ضد الآلات، الجريدة الرسمية رقم 56.

2 - ماموني فاطمة الزهرة، تامين بيئة العمل من الأمراض المهنية تحديات ماثلة في الأفق لبلوغ عمل آمن، المرجع السابق الذكر، ص 48.

3 - الاتفاقية رقم 148 المصادق عليها بتاريخ 1/06/1977 والتي دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 11 جويلية 1979 والتي لم تصادق عليها الجزائر.

4 - وهي توصية ببيئة العمل رقم 156 المصادق عليها بتاريخ 1/06 وهي مكملة للاتفاقية رقم 148.

5 - انظر قاموس المصطلحات، المرجع السابق، ص 56.

- ضرورة وجود إرادة سياسية أقوى لتحسين معايير السلامة والصحة المهنتين.
- توفير فرص أفضل للتعليم والتدريب خلال الوظيفة.
- تحسين التوعية حول قضايا السلامة والصحة المهنتين.
- توسيع نطاق الشركات التي تعمل على دمج العديد من طبقات المجتمع. أكدت هذه الاتفاقية على أنه لا يمكن لكيان واحد التصدي لجميع التحديات. تستطيع الحكومات أن تسن التشريعات وتنفذها وتقدم المشورة. تستطيع الشركات أن تزيد وتمارس الامتثال الطوعي من خلال تبني مفاهيم المسؤولية الاجتماعية لها. يستطيع العمال ممارسة الضغوط لتحصيل حقوقهم والالتزام التام بجميع إجراءات السلامة. لكن إذا تعاونت هذه الأطراف كافة معا لأصبحت إمكانية التقدم بلا حدود¹.

3. البيئة العمالية وفقا للتشريع الجزائري

المشروع الجزائري جعل من الحق في الصحة والسلامة المهنية مبدأ دستوريا، حيث أصبحت المبادئ الدستورية تلعب دورا هاما في مختلف القوانين المقارنة المعاصرة، باعتبارها المصدر الأول للتشريع في مختلف القوانين المنظمة لكافة الحقوق والالتزامات والحريات الأساسية خاصة في القوانين المتعلقة بعلاقات العمل في كل جوانبها التنظيمية والاقتصادية والاجتماعية². فهي التي تؤسس لكل تنظيم اقتصادي واجتماعي ومصدر لكل نص قانوني او تنظيمي يهتم بعالم الشغل وأثاره. وهذا ما أكده المشروع الجزائري من خلال دساتيره.

حيث عمل على تطبيق الحق في الصحة والسلامة المهنية عبر مختلف النصوص التشريعية والتنظيمية التي اصدرها في هذا المجال. سواء تلك الصادرة في ظل النظام الاشتراكي الذي كان سائدا، من خلال

¹ - مجلة العمل الدولية، عالم العمل، تعزيز الوظائف الآمنة والصحية، برنامج منظمة العمل الدولية الشامل حول السلامة، العدد 63، مارس 2009، ص 6 وما بعدها.

² - أهمية سليمان، المعايير الدولية والعربية للحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب. المرجع السابق.

الامر 31/75 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص¹ ثم القانون 12/78 المتعلق بالقانون الاساسي العامل للعامل².

اضافة الى كل القوانين المتعلقة بالضمان الاجتماعي التي صدرت في هذه الفترة والتي تعلق في مجملها بحوادث العمل والامراض المهنية والتأمينات الاجتماعية³. وصولا الى القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل، حيث فرض المشرع على كل المؤسسات مهما كان نوع القطاع الذي تنتمي اليه بضمان الوقاية الصحية والسلامة والامن داخل اماكن العمل.

او تلك التي صدرت في ظل مرحلة الاصلاحات بداية من سنة 1990، فرغم كل التحولات السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية التي عرفتها الجزائر في نهاية الثمانينات التي كانت نتيجة حتمية للازمة الاقتصادية التي عرفها العالم و الجزائر لم تكن بمنأى عنها، حيث انخفض سعر البترول و الذي كان و مازال يشكل اهم مورد للبلاد مما ادى إلى انخفاض قيمة الدينار، و ارتفاع المديونية، فلم تعد الدولة قادرة على دعم العجز الكبير الذي عرفته المؤسسات العمومية الاقتصادية، مما اثر على الاوضاع الاجتماعية للعمال و ازدادت تدهورا، الامر ربما الذي يفسر تأخر الجزائر في المصادقة على الاتفاقية الدولية رقم 155 المتعلقة بالصحة و السلامة المهيتين و بيئة العمل و انتظرت الى غاية سنة 2006، لأنها لم تكن مستعدة لتحمل التزامات و اعباء مالية خاصة في ظل الازمة الاقتصادية العالمية من جهة، و باعتبارها كانت مالكة لمعظم الفروع النشاط الاقتصادي من جهة اخرى⁴.

¹ - حيث خصص له الفصل الثالث من المادة 241 الى المادة 302 من الامر 31/75 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص المؤرخ في 29 افريل 1975 ج ر رقم 39.

² - المواد 13، 14، 15 من القانون 12/78 المتعلق بالقانون الاساسي العامل للعامل المؤرخ في 05 اوت 1978 ج ر رقم 12.

³ - القانون 13/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية، ج ر رقم 28. والقانون رقم 11/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر رقم 28.

⁴ - جهل محمد، بيئة العمل في التشريع الاجتماعي الجزائري، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي التي تصدر عن مخبر القانون الاجتماعي، جامعة وهران، العدد 03 لسنة 2013 الجزائر، ص 82.

مما حتما على الدولة مراجعة سياستها وادخال اصلاحات في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية¹ فبلورت تلك الرغبة في دستور سنة 1989 المعدل والمتمم بدستور 1996. فتخلت الجزائر عن الاقتصاد الموجه وتبنت اقتصاد السوق الذي يفرض على الدولة الانسحاب من الساحة الاقتصادية والاجتماعية وفسح المجال امام أطراف الانتـــاج والشركاء الاجتماعيين من اجل تنظيم كل المسائل المتعلقة بعلاقاتهم المهنية والاجتماعية في إطار نظام تعاقدى وعلى الدولة ان تكتفي بالتدخل في حدود التي تضمن لها حماية المسائل المتعلقة بالنظام العام فقط. من بينها حق العمال في الصحة والسلامة المهنية والحق في بيئة سليمة وملائمة للعمل داخل المؤسسات.

هذا ما اكده المشرع الجزائري من خلال القانون 11/90 المنظم لعلاقات العمل، حيث اكدت المادة الخامسة منه، على ان الصحة والسلامة المهنية من بين الحقوق التي يتمتع بها العمال وتقع على عاتق الهيئة المستخدمة ضمائها.

4. اليات حماية البيئة وصحة العمالية على مستوى المؤسسة

من خلال استقراء النصوص التشريعية والتنظيمية الكافلة لحق تمتع العمال بالصحة والسلامة المهنية، يمكننا تحديد الاليات الداخلية التي وضعها المشرع على مستوى المؤسسة، والمتمثلة في لجان الوقاية الصحية والامن، وطب العمل.

1.4- لجان الوقاية الصحية والامن:

من بين الالتزامات التي تقع على عاتق المستخدم، توفير الوقاية الصحية والامن داخل الهيئة المستخدمة² من اجل حماية العمال من كل الأخطار والحوادث التي من شأنها أن تهدد صحتهم وحياتهم، مما ينعكس ايجابا على ظروف العمل والانتاجية بصفة عامة³.

¹ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية الطبعة الأولى 2010 ص 152.

² - المادة 05 من القانون 11/90 " يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: ... الوقاية الصحية والامن "

³ - مقني بن عمار، علاقة بيئة العمل بالصحة العمالية دراسة في الامراض المهنية (اسبابها وسبل الوقاية منها)، مجلة البحوث العلمية في التشريعات البيئية تصدر عن مخبر البحث في تشريعات حماية النظام البيئي جامعة ابن خلدون تيارت، العدد التجريبي سبتمبر 2011 الجزائر ص 162.

تجسيدا لهذا ألزم المشرع الجزائري كل المؤسسات التي تشغل أكثر من 9 عمال على الأقل لمدة غير محددة، أن تؤسس لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن¹ ، نفس الأمر ينطبق على المؤسسات التي تشغل عمالا لمدة محددة، أن تعين مندوبا دائما يكلف بالوقاية الصحية والأمن بمساعدة عاملين أكثر تأهيلا في هذا المجال. عندما تمارس عدة مؤسسات تابعة لنفس الفرع المهني او لعدة فروع مهنية انشطتها في نفس أماكن العمل لمدة محددة تؤسس وجوبا لجان ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن بعد تحقيق واعتماد من قبل المصالح المختصة إقليميا والتابعة للوزارة المكلفة بالعمل².

يمكن انشاء مؤسسات مكلفة بأعمال مكتملة وخصوصية في مجال الوقاية الصحية والامن على مستوى قطاعات النشاط ذات درجة عالية من الاخطار فضلا عن انشاء اجهزة الوقاية الصحية والامن المنصوص عليها بموجب احكام المادتين 24/23 من نفس المرسوم، غير انه عندما تحول طبيعة أنشطة المؤسسة المستخدمة دون تأسيس لجان الوقاية الصحية والامن، يتعين عليها ان تنخرط في احدى المؤسسات المشار إليها أعلاه التي تتكفل بمجموع الأنشطة المنصوص عليها في مجال الوقاية الصحية والامن.

وتنشأ وجوبا مصلحة للوقاية الصحية والامن في وسط العمل كلما اقتضت ذلك اهمية المؤسسة المستخدمة او طبيعة نشاطاتها، توضع هذه المصلحة كلما أمكن ذلك تحت مسؤولية ورقابة مستخدمي تلقوا تكوينا مناسباً في مجال الوقاية الصحية والامن.

2.4- طب العمل:

ألزم المشرع الجزائري كل المؤسسات المستخدمة سواء كانت تابعة للقطاع الخاص أو القطاع العام، بضرورة توفير طب العمل. فمتى كانت المؤسسات تتمتع بقدرات مالية فهي مطالبة بإنشاء مصلحة لطب العمل داخل مقر الهيئة المستخدمة ، كما هو الحال بالنسبة لمؤسسة سوناطراك و سونلغاز و مركب الحجار ، اما اذا تعذر ذلك فيمكن لمجموعة من المؤسسات ان تشترك فيما بينها من اجل انشاء مصلحة لطب العمل او تتعاقد بموجب اتفاقية مع القطاع الصحي من اجل الاشراف صحيا على عمالها ، فان لم

1 - المادة 23 من القانون 07/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالنظافة والأمن وطب العمل، ج ر رقم 04

2 - المادة 24 من المرسوم 05/09 المؤرخ في 08 جانفي 2005، المتعلق باللجان المتساوية الاعضاء للوقاية الصحية والامن، ج ر رقم 04.

تتمكن من ذلك فيمكنها التعاقد مع طبيب يتولى مهام طب العمل ، يتولى الكشف عن الحالة الصحية للعمال و متابعتهم ، حماية لهم حتى لا يكونوا عرضة للأمراض المهنية و حوادث العمل. ومن بين الاهداف التي يسعى اليها طب العمل¹ :

- الترقية والحفاظ على أكبر قدر من راحة العمال البدنية والعقلية في كافة المهن من اجل رفع مستوى قدراتهم الإنتاجية والإبداعية.

- حماية ووقاية العمال من الاخطار التي يمكن ان تنجر عنها الحوادث او الأمراض المهنية وكل الاضرار اللاحقة بصحتهم

- تشخيص كل العوامل التي قد تضر صحة العمال في اماكن العمل وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها او القضاء عليها.

- تعيين وابقاء العمال في عمل يتماشى وقدراتهم الفيزيولوجية والنفسية وكذا تكيف العمل مع الإنسان وكل انسان مع مهمته.

- تخفيض حالات العجز وضمنان تمديد الحياة النشيطة للعامل.

- تقييم مستوى صحة العمال في وسط العمل.

- تنظيم العلاج الاستعجالي للعمال والتكفل بالعلاج المتواصل بالأمراض المهنية والامراض ذات الطابع المهني.

5. اليات حماية البيئة العمالة على المستوى الوطني

اما الاليات الخارجية او التي اسسها المشرع على المستوى الوطني بهدف الاشراف على ضمان تمتع العمال بالصحة والسلامة وبيئة سليمة اثناء ممارستهم لعملهم، تتمثل في المجلس الوطني للوقاية الصحية وطب العمل والمعهد الوطني للوقاية من الاخطار المهنية.

¹ - المادة 12 من القانون 07/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتضمن الوقاية الصحية والامن وطب العمل، ج ر رقم 04 لسنة 1988.

1.5- المجلس الوطني للوقاية الصحية وطب العمل

تم إنشاءه بموجب القانون 07/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988، تجسيدا للإطار الوطني الاستشاري، حيث يفسح المجال للشركاء الاجتماعيين للمساهمة في مسعى الوقاية من الأخطار المهنية، إلى جانب كونه يشكل همزة وصل بين أطراف الإنتاج الثلاث، من خلال تشكيلته¹. بحيث يرأسه وزير العمل والضمان الاجتماعي أو ممثله.

و يضم ممثلا واحد عن الوزارات التالية، وزارة العمل، الصحة، السكن، الصناعة، المناجم، الفلاحة، التعليم العالي و البحث العلمي، النقل، البيئة، المدير العام للحماية المدنية أو ممثله، المدير العام للمعهد الوطني للنظافة و الأمن، المدير العام للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، مسؤول الهيئة الجزائرية للوقاية في البناء و الأشغال العمومية، المدير العام للمؤسسة الوطنية للاعتماد و المراقبة التقنية، المدير العام للمعهد الوطني للصحة العمومية، 12 عضوا ممثلا عن العمال يتم تعيينهم بناء على اقتراح المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني حسب نسب تمثيلهم، و 12 عضوا ممثلا للمستخدمين يتم تعيينهم بناء على اقتراح منظمات المستخدمين الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني حسب نسب تمثيلهم، و 12 شخصية معينون بسبب كفاءتهم من بينهم 5 على الأقل أخصائيين في مجال طب يختارون بالتشاور مع وزارة الصحة. يجتمع مرتين في السنة في دورة عادية بناء على استدعاء رئيسه وهو وزير العمل والضمان الاجتماعي، ويمكنه أن يجتمع في دورة غير عادية بناء على طلب أغلبية أعضائه أو من رئيسه⁵.

فاتحا مجال الحوار والتشاور أمام الشركاء الاجتماعيين من اجل مناقشة كل القضايا المتعلقة بالصحة والوقاية وطب العمل في مختلف المؤسسات. و يمكن كل طرف من طرح و نقل انشغالاته سواء أكانوا عمالا أو مستخدمين إلى الطرف الآخر من جهة و إلى الدولة ممثلة في الوزارة الوصية من جهة ثانية، و عند نهاية كل سنة يرفع المجلس تقريرا و يرفع إلى وزارة العمل و الضمان الاجتماعي²، من اجل اتخاذ كل التدابير الضرورية بناء على الملاحظات التي وجهت إليها بناء على ما اتفق عليه أعضاء المجلس، و بهذا يشكل المجلس الوطني للوقاية الصحية و طب العمل مؤسسة من مؤسسات الحوار الاجتماعي في

¹ - المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 209/96 المؤرخ في 05 جوان 1996 المحدد لتشكيلة المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيره، ج ر رقم 35.

² - المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 209/96 السابق الذكر.

الجزائر من خلال تشكيلته المتنوعة التي تشمل كل القطاعات التي لها علاقة بمجال الوقاية الصحية و طب العمل و المهتمة به دون استثناء، إضافة إلى قدرته على جمع كل الأطراف على طاولة واحدة .

2.5- المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية

امتدادا للدور الذي يقوم به المجلس الوطني للوقاية الصحية و طب العمل، تم تدعيمه بتأسيس المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية¹ ، الذي يعتبر آلية من آليات التي تدعم الحوار الاجتماعي ، حيث وضع تحت وصاية الوزير العمل و الضمان الاجتماعي، يقوم بجميع النشاطات المتعلقة بترقية و تحسين شروط النظافة و الأمن في وسط العمل و تطبيق برامج البحث و التطور و التكوين في مجال الوقاية من الأخطار المهنية ، مساعدة جميع المؤسسات العمومية و الخاصة على مستوى التراب الوطني، إحصاء في أماكن العمل، الخطر و النقائص في جهاز الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية، ضمان التكوين عن طريق تجديد المعلومات و تحسين المستوى للمستخدمين في إطار التشريع و التنظيم الساري المفعول، الإعلام و التحسيس عن طريق تطوير فكر الأمن المهني في وسط العمل.

إن إنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية يدل على عزم السلطات العمومية على تعزيز جانب الوقاية بالخبرات العلمية في مجال تكوين الموارد البشرية المتخصصة وإجراء البحوث والدراسات والمساهمة في وضع البرامج العملية الهادفة إلى تحسين ظروف العمل وتوفير الحماية الكافية للعامل. وفي هذا السياق، فقد شرع المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية في تنفيذ برنامج إعلامي بداية من سنة 2005، متمثلا في عدة أنشطة منها تنظيم أيام دراسية حول الموضوع للتأكيد على ما يكتسبه جانب الوقاية من أهمية. ويرمي إلى نقل انشغال الوقاية من الأخطار المهنية من منظور محيط المؤسسة ومنصب الشغل إلى أوسع من ذلك، أي بإضافة الفضاء الخارجي لهذه المؤسسة وكل ما يمكنه أن يتأثر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة بنشاط المؤسسة أو منتوجها، على أن تصب هذه الأهداف كلها في إطار مسار التنمية المستدامة² .

¹ - بموجب المرسوم التنفيذي رقم 2000 المؤرخ في 23 أوت 2000.

² - أعتقد أن هذه المبادرات قد تساهم في إرساء ثقافة الوقاية في مجال الأمن والصحة المهنيين، بحيث أن تضافر جهود جميع الأطراف من عمال وأصحاب عمل وحكومة وكل من له ارتباط، يعد من المبادئ الثابتة على اعتبار أن ذلك هو المسلك الأنجع لضمان الأمن والسلامة في أماكن العمل خاصة وما نسميه بيئة العمل عموما ولتصفية المناخ المهني وجعله موقعا لإنشاء الثروة في كنف الأمان والسلامة. كلمة السيد طيب لوح وزير العمل والضمان الاجتماعي بمناسبة اليوم الدراسي حول الإعلام في مجال الوقاية من الأخطار المهنية 18 ديسمبر 2005.

إضافة إلى تنظيمه على مستوى مركز التكوين التابع لمؤسسة ميناء وهران يوما دراسيا حول مساهمات مؤسسات الميناء في عمليات الوقاية من الحوادث المهنية بمشاركة مسؤولي و مسيري 10 موانئ ، حيث تناول المشاركون لدور الحماية في تسيير مختلف الأخطار المهنية، علما بأنه تم القيام بتجارب عديدة على مستوى موانئ الجزائر و عنابة و آرزويو، من اجل التعرف على المخاطر و النقائص المتصلة بإجراءات الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية مع البحث عن أسبابها.

وقد أكد المتدخلون على ضرورة وضع إستراتيجية لمحاربة ظاهرة حوادث العمل والتقليل منها قدر الإمكان وذلك من خلال التحقيقات الميدانية والتحليل العملية لهذه الحوادث ويجب أن يهتم العلم بإحصاء مختلف الحالات المرضية من خلال تحديد الأسباب وطبيعة الحوادث لاتخاذ الإجراءات العملية وسيكون احترام هذا العمل الذي يقوم المختصون بمثابة حجر الزاوية للتقليل من عدد حوادث العمل¹ . وعليه فإن تحسين ظروف العمل لا يمكن أن تتم دون احترام أدنى شروط العمل في مجال النظافة والأمن. إلى جانب التثقيف من عمليات المراقبة من خلال تدعيم حملات التوعية لصالح العمال والإطارات والشريك الاجتماعي. و في هذا الإطار تم التطرق إلى العديد من المواضيع ذات العلاقة بموضوع الحماية و الوقاية من حوادث العمل و خصوصا تجربة المعهد الوطني للوقاية من الحوادث المهنية، على مستوى مختلف الموانئ كما تم بالمناسبة التطرق بالتفصيل إلى الإطار التشريعي في هذا المجال و قد تم بالمناسبة اقتراح تشكيل بنك معلومات تختص بجمع المعطيات التي تمكن بعد معالجتها من تقليص هذه الحوادث، علما أن تثقيف عمليات التحسيس و التوعية على مستوى مختلف المؤسسات و تشجيع التحقيقات الدورية من شأنه أن يخدم بصورة عملية الإستراتيجية الوطنية لمحاربة تفشي ظاهرة حوادث العمل .

¹ - فعلى مستوى ميناء وهران يتم سنويا تسجيل 50 حادثا عمل، مما يؤثر على سير العمل ونوعيته. إضافة إلى وفاة مليوني شخص سنويا على المستوى العالمي، حيث أثبتت دراسة تم القيام بها سنة 2002 أن مادة الامينات وحدها تساهم في موت مئة ألف شخص سنويا على المستوى العالمي، موقع المعهد الوطني للوقاية من الحوادث المهنية في 21 افريل 2008.

6. الخاتمة:

المشروع الجزائري على غرار باقي المشرعين، اهتم بصحة العمال وبسلامتهم المهنية، حيث اعتبره مبدأ دستوريا، وجسدته مختلف النصوص التشريعية والتنظيمية، ولكن الاكيد ان نجاح أي سياسة تهدف لضمان الصحة والسلامة المهنية والامن داخل المؤسسات، لا بد ان تجتمع عدة عوامل من اجل تحقيق ذلك:

- بداية بالدور الذي تلعبه الدولة من خلال سن مجموعة من النصوص الدستورية والتشريعية والتنظيمية التي تؤمن للعمال العمل في بيئة سليمة وصحية وامنة.
- لا بد من التزام أطراف علاقة العمل بذلك، بداية بالمستخدم المطالب باحترام النصوص القانونية المنظمة لهذا المجال.
- ثم يأتي الدور على العمال للامتثال الى قواعد الصحة والسلامة المهنية وايضا الالتزام بالحضور الى الايام الدراسية والتكوينية في مجال الصحة والسلامة والامن.
- واخيرا يأتي دور الاجهزة الرقابية والمتمثلة خصوصا في مفتشية العمل التي مكنتها المشروع الجزائري بالكثير من الصلاحيات التي تجعلها تسهر على ضمان احترام الاحكام التشريعية من خلال زيارتها التفقدية الى المؤسسات المستخدمة، كل هذا من اجل خلق بيئة سليمة وصحية وامنة للعمال.

- قائمة المصادر والمراجع:

- المؤلفات:

- وسيم طيار، حق العمل وفقا للمواثيق الدولية، كلية الحقوق جامعة دمشق سوريا سنة 2007.
- بن صابر بن عزوز، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية الطبعة الأولى 2010.

- الاطروحات:

- فاطمة الزهرة ماموني، تأثير العولمة على قانون العمل الجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران 2014، الجزائر.

- المقالات:

- فاطمة الزهرة ماموني، تامين بيئة العمل من الأمراض المهنية تحديات ماثلة في الأفق لبلوغ عمل آمن، مجلة قانون العمل والتشغيل تصدر عن مخبر قانون العمل والتشغيل كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مستغانم، المجلد 04 العدد 02 سنة 2019، الجزائر.
- محمد جهل، بيئة العمل في التشريع الاجتماعي الجزائري، المجلة نظرة على القانون الاجتماعي التي تصدر عن مخبر القانون الاجتماعي، جامعة وهران الجزائر، العدد 03 لسنة 2013.
- مجلة العمل الدولية، عالم العمل، تعزيز الوظائف الآمنة والصحية، برنامج منظمة العمل الدولية الشامل حول السلامة، العدد 63، مارس 2009.
- بن عمار مقني، علاقة بيئة العمل بالصحة العمالية دراسة في الامراض المهنية (اسبابها وسبل الوقاية منها)، مجلة البحوث العلمية في التشريعات البيئية تصدر عن مخبر البحث في تشريعات حماية النظام البيئي جامعة ابن خلدون تيارت، العدد التجريبي سبتمبر 2011 الجزائر.
- سليمان أحمية، المعايير الدولية والعربية للحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب، بدون تاريخ.
- النصوص القانونية:
- الامر 31/75 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص المؤرخ في 29 افريل 1975 ج ر رقم 39 لسنة 1975.
- القانون رقم 78-12 المتعلق بالقانون الاساسي للعامل للعامل المؤرخ في 05 اوت 1978 ج ر رقم 12 لسنة 1978.
- القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية، ج ر رقم 28 لسنة 1983.
- القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر رقم 28 لسنة 1983.
- القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالنظافة والأمن وطب العمل، ج ر رقم 04 لسنة 1988.

- المرسوم التنفيذي رقم 96-209 المؤرخ في 05 جوان 1996 المحدد لتشكيلة المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيره، ج ر رقم 35 لسنة 1996.
- المرسوم رقم 05-09 المؤرخ في 08 جانفي 2005، المتعلق باللجان المتساوية الاعضاء للوقاية الصحية والامن، ج ر رقم 04 لسنة 2009.
- المرسوم الرئاسي رقم 280/05 المؤرخ في 14 أوت 2005، المتضمن المصادقة على الاتفاقية الدولية رقم 7 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية المعتمدة بالإسكندرية في مارس 1977، ج ر رقم 65 لسنة 2005.